



HOVEDAVTALE av 1966

mellom

**Norsk Arbeidsgiverforening med samtlige
landssammenslutninger, lokale sammenslut-
ninger og enkeltbedrifter**

og

**Landsorganisasjonen i Norge med samtlige
forbund og foreninger (avdelinger).
Hovedavtalen inngår som første del i alle
tariffavtaler for arbeidere mellom Norsk Ar-
beidsgiverforening og Landsorganisasjonen i
Norge. (Se merknad etter § 45.)**

1. utgave.



HOVEDAVTALE

av 1966

mellom

**Norsk Arbeidsgiverforening med samtlige
landssammenslutninger, lokale sammenslut-
ninger og enkeltbedrifter**

og

**Landsorganisasjonen i Norge med samtlige
forbund og foreninger (avdelinger).
Hovedavtalen inngår som første del i alle
tariffavtaler for arbeidere mellom Norsk Ar-
beidsgiverforening og Landsorganisasjonen i
Norge. (Se merknad etter § 45.)**

1. utgave.

De endringer som er skjedd ved revisjonen, er satt med *kursiv* i teksten.

Del A.

Kap. 1.

Organisasjonsretten.

§ 1.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Protokolltilførsel:

NAF's forhandlere foreslo i 1947 som nytt 2. ledd:

«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.»

LO's forhandlere bemerket at de anså denne tilføyelse overflødig, da regelen allerede framgikk av den någjeldende § 1.

NAF's forhandlere erklærte i henhold hertil at de frafalt sitt forslag til nytt 2. ledd.

Kap. 2.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 2.

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. Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som skal gjøres kjent for de interesserte parter.
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 Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det.

Kap. 3.

Tillitsmenn.

§ 3.

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

§ 4.

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 arbeidsgruppe 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 foran.

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 er medlemmer i flere fagforeninger som hver gjennom sitt forbund er tilsluttet LO, kan disse arbeidere holde fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de velger formann for tillitsmannsutvalget. Denne kan da velges utenom de for øvrig valgte tillitsmenn.

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

Protokolltilførsel:

Hvis ved en bedrift enkelte arbeidere står tilsluttet organisasjoner utenfor LO, skal ved beregningen av antall tillitsmenn bedriftens arbeiderantall fratrukket de arbeidere som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.

§ 5.

Tillitsmennene skal velges blant anerkjent dyktige arbeidere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidere som har arbeidet i bedriften de to siste år. Tillitsmennene skal være over 21 år. Arbeidere under 19 år kan dog, av det antall som er fastsatt i § 4, velge 1 representant som kan være under 21 år.

Merknad: Hvis en av partene mener at valg er foretatt i strid med disse bestemmelser, kan saken tas opp til drøftelse mellom hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene kan videre drøfte en tilpasning av disse regler i de tilfelle hvor flertallet av bedriftens arbeidere er under 19 år.

Valget gjelder for et kalenderår ad gangen.

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

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

Protokolltilførsel:

NAF's forhandlere foreslo i 1947 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.»

LO'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 . . .»

LO's forhandlere mente under henvisning hertil at noen bestemmelse herom i Hovedavtalen var overflødig.

I henhold hertil frafalt NAF's forhandlere sitt forslag.

Kap. 4

Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen.

NAF og LO er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og tillitsmennene foregår i rasjonelle og betryggende former og at tillitsmennene settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen på en effektiv måte.

Under henvisning til dette er hovedorganisasjonene enige om:

1. I bedrifter hvor tillitsmannsvervet på grunn av bedriftens størrelse og tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e. l. er særlig tidkrevende, kan det opptas lokale drøftelser om hvorvidt tillitsmennes arbeid kan lettes ved at det stilles til disposisjon et passende arbeidsrom for tillitsmannsutvalget på bedriften.
2. I slike bedrifter kan man også ta opp spørsmålet om å godtgjøre tillitsmannsutvalgets formann i større utstrekning enn fastsatt i Hovedavtalens § 8, nr. 1, 2. ledd.

De stedlige parter kan i forbindelse med slike drøftelser søke veiledning hos sine organisasjoner.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Hovedorganisasjonene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

*Bedriftens og tillitsmennenes gjensidige
rettigheter og plikter.*

§ 6.

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

Tillitsmennene har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne 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, ved orientering av arbeidskamerater og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon.

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 å forplikte arbeiderne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at tillitsmennene, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

Merknad: Når tillitsmennene på vegne av arbeiderne ved spesielle anledninger inngår avtale med arbeidsgiveren om å opparbeide en virkedag ved forlenget arbeidstid på andre dager, kommer reglene om overtidbetaling til anvendelse, med mindre disse parter blir enige om noe annet.

4. I likhet med arbeidsgiveren skal tillitsmennene påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidervernlov blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med *arbeidsgivernes og tillitsmennenes plikter* å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 7.

1. Når tillitsmennene har noe å framføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
2. Formannen, eller i stedet for ham nestformannen eller sekretæren i tillitsmannsutvalget, skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal dessuten, så vidt mulig, gi formannen i den avdeling de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.
3. De øvrige tillitsmenn skal også uhindret kunne utføre sitt tillitsmannsverv. Med tillatelse fra sine nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.
4. Når særlig viktige tariffsaker ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, bør tillitsmannsutvalget gis adgang til å holde møte i arbeidstiden når ikke særlig viktige produksjonsmessige hensyn hindrer det.
5. Når tillitsmenn i LO eller i fagforbund som har tariffavtale med bedriften ønsker adgang til denne for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de gis slik adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsene i § 2, nr. 3, 2. avsnitt.
6. Tillitsmennene i bedriften og arbeidstakere med tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller

skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

- Alle tillitsmenn 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.

Protokolltilførsel:

På forespørsel meddelte LO's forhandlere at de møter og forhandlinger som det kunne bli spørsmål om etter § 7, 6, var: Hovedstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i samorganisasjonen, tarifforhandlinger, forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2.

§ 8.

- Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. Etter konferanse med arbeidsgiveren kan tillitsmennene tilkalle representanter blant de av bedriftens arbeidere som forhandlingene gjelder.

For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2, nr. 2 og 3, skal tillitsmennene, når møtene holdes på bedriften, godtgjøres på samme måte som for 1. og 17. mai (A-ordningen).

(For bedrifter som følger andre regler med hensyn til betaling for 1. og 17. mai skal det treffes særskilt avtale.)

Merknad: Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 tillitsmenn. Partene har også forutsatt at det ved den enkelte bedrift kan avtales spesielle regler for tillitsmennenes godtgjørelse.

Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt skal også betales for møter etter Hovedavtalens § 9 — for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og samarbeidsutvalg etter Hovedavtalens Del B — samt for møter i verneutvalg.

- Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede ved bedriften, som tillitsmennene kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi tillitsmannsutvalget skriftlig meddelelse om navnet på denne. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.

§ 9.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge har i *Hovedavtalens Del A og B* utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom ham og bedriften er sterk og levende, og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den. *Gjennom samarbeidet bør de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftenes konkurransevne og derved skape de økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som de ansatte.*

- Hovedorganisasjonene er enige om at det er av betydning for å styrke samarbeidet og tillitsforholdet innenfor den enkelte bedrift at bedriftsledelsen holder tillitsmennene orientert om bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Det er også av betydning at arbeidstakerne blir orientert om forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift. Bedriftsledelsen skal derfor drøfte med tillitsmennene (forhandlingsutvalget) — eventuelt med tillitsmennene i de enkelte avdelinger i bedriften — spørsmål som gjelder den ordinære virksomhet, viktigere endringer i produksjonsopplegg og metoder og arbeidsforholdene. Slike drøftelser skal finne sted med jevne mellomrom og minst én gang i måneden med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet.

Merknad: Med avdeling menes ovenfor en selvstendig avdeling som har egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelse i spørsmål vedrørende avdelingen. Bedriftsledelsen skal drøfte med tillitsmennene i hvilken utstrekning det finnes slike avdelinger ved den enkelte bedrift. Hvis enighet ikke oppnås, kan spørsmålet forelegges Samarbeidsrådet.

Protokolltilførsel:

De drøftelser som skal finne sted i henhold til § 9, punkt 1, kan kombineres med de møter som er nevnt i §§ 29 og 36 i Del B, men dette skal ikke gripe inn i tillitsmennenes rettigheter etter Del A.

2. Bedriftsledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med tillitsmennene (forhandlingsutvalget) planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de ved sine tillitsmenn gis muligheter for å fremme sine synspunkter før bedriftens beslutninger settes i verk. I de tilfelle bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes

anførsler, skal den grunnig sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp *protokoll* som undertegnes av begge parter.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og tillitsmennene er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis tillitsmennene innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

3. I bedrifter som eies av selskaper skal det — hvis ikke partene på bedriften blir enige om en annen ordning — holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og tillitsmennene *én gang pr. år* eller så ofte det fra en av sidene ytres ønske om det. Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tillitsforholdet ved drøftelse av spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne.

Bedriftens daglige leder innkaller partene og arrangerer kontaktmøtene. Møtene skal ikke gripe inn i den vanlige framgangsmåte for behandling av tvister, — jfr. Hovedavtalens § 2.

Merknad: Partene er klar over at det ikke alltid vil være praktisk med deltakelse av alle styremedlemmer og alle tillitsmenn i kontaktmøtene, men det bør fra hver side være en representasjon som sikrer at hensikten med den etablerte ordning blir oppnådd.

§ 10.

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NAF overfor LO kreve at han fratrer som tillitsmann. I tilfelle LO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten

av Arbeidsretten. Hvis en tillitsmann etter dette må fra-
tre, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge
ny tillitsmann.

Er det bedriftens representant som har gjort seg skyl-
dig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO ta opp med
NAF spørsmålet om hans fortsatte status som repre-
sentant for bedriftsledelsen overfor arbeiderne, jfr. § 8.

§ 11.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsmann *eller verne-
ombud* kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren
skal ved individuell oppsigelse av en tillitsmann *eller
verneombud* gi ham 4 ukers varsel, om ikke Arbeider-
vernloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre opp-
sigelsesfrist. Hvis det av LO blir gjort gjeldende at
oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted
før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at
stevning er uttatt senest 1 måned etter at oppsigelsen
er mottatt. For øvrig inntar tillitsmennene og *verne-
ombud* ingen særstilling ved bedriften.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, skal varselet til
tillitsmennene *eller verneombud* være det samme som
for de øvrige arbeidere.

Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av
en tillitsmann *eller verneombud* skal han varsle de
andre tillitsmenn (*forhandlingsutvalget*). Disse har rett
til å få vite den grunn arbeidsgiveren har, hvis ikke
vedkommende tillitsmann *eller verneombud* motsetter
seg dette, eller en meddelelse vil virke krenkende over-
for andre.

Har en bedrift i de siste 3 måneder før sin innmel-
delse i NAF sagt opp tillitsmenn eller andre arbeidere
og det hevdes at oppsigelsen skyldes krav om tariff-
avtale med bedriften, skal tvist om gjeninntakelse eller
om den foretatte oppsigelse skal opprettholdes, behandles
etter Hovedavtalens bestemmelser.

På samme måte behandles tvister om oppsigelse av
tillitsmenn *eller verneombud* i forbindelse med over-

dragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift
når LO hevder at oppsigelsen strider mot Hovedavta-
lens § 1.

Kap. 5.

Oppsigelsesfrister for særavtaler.

§ 12.

1. Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår
inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidernes repre-
sentanter, binder partene inntil de ved skriftlig opp-
sigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis
særavtalen er i strid med den tariffavtale som på
organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.
2. Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp
med minst 1 — en — ukers varsel før utløpstiden, hvis
det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt
noe annet. Blir den ikke sagt opp til utløpstiden, gjel-
der den med samme oppsigelsesfrist videre 1 — en —
måned ad gangen.
3. Er det bestemt eller forutsatt at særavtalen skal
gjelde inntil videre, kan den når som helst sies opp
til utløp med minst 1 — en — ukers varsel, hvis det
ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe
annet.
Bestemmelsen under punkt 3, 1. ledd, kommer ikke
til anvendelse når det er avtalt eller forutsatt at en
særavtale skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale
gjelder. Hvis man ikke i forbindelse med en vanlig
tariffrevisjon blir enig om at slik særavtale skal falle
bort eller endres, gjelder den videre også neste tariff-
periode.
4. Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariff-
avtalen ennå består mellom partene, skal de forhold
som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariff-
avtalens bestemmelser.

Kap. 6.
Sysselsettingsspørsmål.

§ 13.

Arbeidstakerne har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist 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 § 2, og tvisten avgjøres av Arbeidsretten hvis en ikke blir enig.

§ 14.

1. Permittering kan foretas:

- a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6, punkt 3.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidervernlovens § 42, 1.
- c) Når konflikt som omfatter endel av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- d) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
- e) Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.

2. a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis. Ved permittering i henhold til 1 b, skal dog varselet være 2 dager — ved brann 14 dager.
- b) De under a) nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel.

Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfelle plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Merknad: Regelen i punkt b), annet avsnitt, gjelder bare når konflikten fører til at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.

- c) Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratar bedriften muligheten av å beskjeftige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften, skal de under a) nevnte frister heller ikke komme til anvendelse.

3. Før det gis varsel om permisjon, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9. *Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter permisjon vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permisjonens iverksettelse.*

Når det etter reglene i punkt 2 skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

4. Når det er mulig skal varselet angi permisjonstidens sannsynlige lengde.
5. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (1 c) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permisjon, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
6. Hvis bedriften iverksetter permisjon uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved permisjon etter 1 b) betales ordinær tidlønn.
7. Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permisjonen og — der det er mulig — permisjonstidens sannsynlige lengde.

8. Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt eller ellers gjeldende regler. Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permisjonstiden, skal arbeidstakeren ha lønn for den oppsigelsestid som måtte gjelde i den foreliggende situasjon. Hvis bedriften ønsker det, plikter arbeidstakeren i tilfelle å utføre arbeid for bedriften innenfor denne oppsigelsestid hvis han ikke er i arbeid hos annen arbeidsgiver. Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permisjonstiden, ikke gjeninntatt etter permisjonstidens utløp, plikter bedriften å betale ham lønn for gjeldende oppsigelsestid.

Merknader:

- 1) Reglene i § 14 gjelder ikke for arbeidstakere som tilsies og avses innenfor de typiske sesongindustrier, f. eks. innenfor hermetikkindustrien. Når mangel på arbeid, råstoff eller driftsmidler fører med seg at disse arbeidstakere midlertidig blir sendt hjem uten å få vanlig varsel for oppsigelse, er også disse fortsatt knyttet til bedriften. De har derfor rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.
- 2) Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i § 14, løperplikten til syketrygd videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren så lenge plikten består etter syketrygdlovens regler. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet trygdepliktig arbeid.
- 3) Reglene i § 14 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.
- 4) Reglene under § 14, punkt 8, har ikke regulert det erstatningsansvar som måtte kunne oppstå for arbeidsgiver i forbindelse med permisjon.

5) Bestemmelsene i punkt 2 medfører ingen endring i bedriftens sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

6) Når det kan skje uten at viktige produksjonsmessige hensyn blir skadelidende, skal arbeidstakerne så vidt mulig gis tjenestefrihet for varetakelse av offentlige verv (statlige og kommunale). Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 15.

Hvis ikke annet er avtalt — f. eks. i samsvar med bestemmelsene i § 6, 3 — gjelder om forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft:

1. I de tilfelle arbeidstiden av slik grunn forskyves ved en bedrift, skal det ikke betales ekstra godtgjørelse for arbeid i tiden fra kl. 6.00 til kl. 20.00. For arbeid på forskjøvet tid utenom dette tidsrom skal det betales 20 prosent tillegg til den ordinære lønn.
2. Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden til andre tidspunkter i døgnet hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke, hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

Merknad: Disse regler gjelder ikke direkte for arbeid på skift. Når det gjelder forskyvning av arbeidstiden for slikt arbeid, søkes det truffet avtale mellom de enkelte bedrifter og deres arbeidstakere. Hovedorganisasjonene forutsetter imidlertid at retningslinjene i punkt 1 og 2 også blir lagt til grunn for skiftarbeid.

Kap. 7.

1. og 17. mai.

§ 16.

Hvis ikke annet er fastsatt i tariffavtale, gjelder som tariffvilkår bestemmelsene i loven og føresegnene om 1. og 17. mai for dem som kommer inn under disse.

Tvist om bestemmelsene behandles i samsvar med reglene i § 2.

Kap. 8.

Sluttattest.

§ 17.

Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse 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 i bedriften.

Beviset skal bare inneholde:

- a) Navn, fødselsår og dato.
- b) Når begynt i bedriften.
- c) Når sluttet (uten at grunnen blir gitt).
- d) Fag.
- e) Lønn da han forlot sitt arbeid.
- f) Tiden for siste ferie.

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da på attesten anføre at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med tillitsmennene.

Kap. 9.

Nye medlemmer av NAF og LO.

§ 18.

For bedrifter som inntre i NAF i løpet av en tariffperiode eller som i løpet av en tariffperiode igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale, gjelder dette:

1. Disse går inn under bestående tariffavtale mellom organisasjonene for bedrifter av samme art hvis NAF eller LO 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.

Er en bedrift ved innmeldelsen bundet av en overenskomst (nedenfor kalt særoverenskomst) blir denne gjeldende til den er brakt til utløp.

2. Begjæring i samsvar med første ledd må av NAF framsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av NAF, eller når særoverenskomst blir sagt opp av NAF eller senest 14 dager etter at foreningen har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begjæring i samsvar med første ledd må av LO eller vedkommende forbund framsettes senest 14 dager etter at forbundet har mottatt underretning fra NAF om at bedriften er opptatt som medlem, eller når gjeldende særoverenskomst for bedriften blir sagt opp av vedkommende forbund eller senest 14 dager etter at forbundet har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begge parter kan dog innenfor de samme frister kreve en måneds fristforlengelse. Er først en overenskomst i rett tid begjært gjort gjeldende, kan senere også andre overenskomster begjæres gjort gjeldende av begge parter.
3. 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 en nemnd med en representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeglingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevningen.

- 4. Der vedkommende tariffavtals lønnssetninger (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i punkt 3 foran.

Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnssetninger for enkelte kategorier ved den nyinnmeldte bedrift, eller hvor særegne forhold ved den nyinnmeldte bedrift gjør det påkrevd å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende. Lønnsfastsettelsen skjer i samsvar med § 19, 2.

- 5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er mekling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetninger som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtale ved bedriften, kan dog etterbetaling ikke gjøres gjeldende for et tidsrom som går lenger tilbake enn en måned etter at det ble framsatt skriftlig tarifforslag fra arbeidernes organisasjon. Hvis det

dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere tariffavtale løp ut.

- 6. Hvis arbeidere ved nyinnmeldt bedrift tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidere så lenge de er knyttet til bedriften. Dette gjelder f. eks. pensjonsordninger, vederlag for fravær som skyldes arbeidsulykker eller sykdom samt emolument. NAF kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til punkt 3 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke arbeiderne rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad: Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisin, fri skolegang for barna til arbeidstakere eller tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlig ombud.

§ 19.

For arbeidstakere som inntreer i LO i løpet av en tariffperiode, gjelder dette:

- 1. 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 i samsvar med § 2 om de nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 18, 3.

2. Når tariffavtalen mangler lønnssetninger for disse arbeidere, skal det ved nemndavgjørelsen i den utstrekning det er naturlig, tas omsyn til:

- a) de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for andre arbeidere ved samme bedrift,
- b) forholdet mellom tarifferte lønninger for tilsvarende grupper av arbeidere, sysselsatt under tilsvarende forhold ved andre bedrifter dekket av overenskomst mellom hovedorganisasjonene,
- c) det alminnelige lønnsnivå for vedkommende gruppe i andre tariffavtaler mellom hovedorganisasjonene.

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

Kap. 10.

Kollektive oppsigelser.

§ 20.

NAF og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 23.

Lærlinger på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 20, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

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

For lærlinger som blir permittert i henhold til punkt 3, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lærlinglovens § 10, 4. ledd, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

Kap. 11.

Sympatiaksjoner.

§ 21.

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NAF eller LO. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse 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 § 20.

Ved sympatistreik hos medlemmer av NAF til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

Hvis LO erklærer sympatistreik blant NAF's medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NAF, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter.

Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.

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

Plassoppsigelse 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 LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

Protokolltilførsel:

«NAF's forhandlere foreslo i 1947 at uttrykket «stat, kommuner» i paragrafens 6. ledd skulle endres til «den offentlige virksomhet».

LO's forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetakender som ikke vesentlig produserer for statens forsvarsmessige behov.

Under henvisning hertil frafalt NAF's forhandlere sitt forslag.

Bestemmelsen i § 21, siste punktum, sikter til de tilfeller hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50 prosent av arbeidsstokken. Landsorganisasjonen vil nemlig 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 en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.

LO er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i § 21 med andre arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens § 1.»

Kap. 12.

Avstemningsregler.

§ 22.

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.

Avstemning kan også gjennomføres ved at hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstillet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.

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, arbeidstakere 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 slik 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 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 enhver tid, jfr. lovene for LO.

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 enhver tid i organisasjonene.

Del B.

SAMARBEIDSAVTALE

Kap. 13.

Bedriftsutvalg.

§ 23.

Opprettelse.

Ved enhver bedrift med minst 100 ansatte skal det opprettes *et bedriftsutvalg* bestående av representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partens hovedorganisasjon er enig i det.

§ 24.

Bedriftsutvalgets sammensetning.

a) Ved bedrifter med fra 100—400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter. Av disse velger arbeiderne

3 representanter, *hvorav den til enhver tid fungerende formann for tillitsmannsutvalget etter Del A er selvskreven*. Arbeidslederne kan velge 1 representant og de tekniske og merkantile funksjonærer 1 representant.

b) Ved bedrifter med mer enn 400 ansatte, kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter. Av disse velger arbeiderne 4 representanter, *hvorav den til enhver tid fungerende formann og nestformann i tillitsmannsutvalget er selvskrevne*. Arbeidslederne kan velge 1 representant, de tekniske funksjonærer 1 representant og de merkantile funksjonærer 1 representant.

c) Hvis *bedriftsutvalg* opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte, skal bedriftsutvalget bestå av inntil 2 representanter for bedriftens ansvarlige ledelse og *formannen for arbeidernes tillitsmannsutvalg*. Dessuten kan arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer velge 1 representant.

Hvis bedriftsledelsen bare har 1 representant i utvalget, kan denne benytte en av personalet som personlig sekretær. Sekretæren har anledning til å delta i utvalgets møter, dog uten å ha noen av de rettigheter som tilligger medlemmene.

Protokolltilførsel:

Ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvor bedriftsutvalg ikke er opprettet, skal de oppgaver som er omhandlet i bestemmelsene i denne avtale om bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og samarbeidsutvalg, ivaretas av bedriftsledelsen og tillitsmennene i fellesskap. Spørsmål vedrørende samarbeidet i disse bedrifter skal også kunne bringes inn for Samarbeidsrådet.

d) Ingen kan velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører.

e) For hver gruppe velges *like mange varamenn som representanter*. Den enkelte gruppe kan bestemme at det skal være *personlige varamenn*.

f) De representanter bedriftene oppnevner skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet funksjonær som sin representant. Det er ellers forutsetningen at man ved valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.

§ 25.

Valg og stemmerett.

Bedriftsledelsen oppnevner selv sine representanter.

Valg av de ansattes representanter foregår skriftlig og hemmelig innenfor de enkelte grupper under ledelse og kontroll av vedkommende gruppes tillitsmenn.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en valggruppe flere organisasjoner, skal tillitsmennene for disse rådså om innkallelsen til møte og møteledelsen. Blir de ikke enige, innrapporteres saken til *Samarbeidsrådet*, som bestemmer hvordan valget skal ordnes.

Valgene skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta.

Stemmerett ved valg av de ansattes representanter i *bedriftsutvalget* har alle de ansatte i bedriften. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse, har dog ikke stemmerett.

§ 26.

Funksjonstid.

Valg skal finne sted innen utgangen av kalenderåret. Medlemmene av utvalget tiltrer ved årsskiftet. Funksjonstiden for de representanter som ikke er selvskrevne er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av *bedriftsutvalg* trer dette i funksjon umiddelbart etter valget og fungerer til det årsskiftet som bringer funksjonstiden nærmest mulig 2 år. *Gjenvalg kan finne sted.*

§ 27.

Utvalgets medlemmer.

Medlemmer av *bedriftsutvalget* skal være over 21 år og velges blant anerkjent dyktige ansatte ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

Hvis et medlem av *bedriftsutvalget* går over i stilling tilhørende en annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, eller hvis medlemmet slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som medlem av utvalget, og varamannen rykker inn i hans sted.

Reglene i §§ 10 og 11 i *Del A* får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av *bedriftsutvalget*.

§ 28.

Bedriftsutvalgets ledelse.

Bedriftsutvalget ledes av en formann og en sekretær som velges blant *utvalgets medlemmer* for 1 år ad gangen.

Formannen velges vekselvis av bedriftsledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om en annen ordning.

Når en representant for bedriftsledelsen er formann i utvalget, skal de ansatte velge sekretæren og omvendt.

Varamenn for formann og sekretær velges fra samme gruppe som formannen og sekretæren.

§ 29.

Bedriftsutvalgets møter.

Bedriftsutvalget holder ordinære møter så ofte partene er enige om det og minst én gang pr. måned med mindre formannen og sekretæren er enige om at et møte ikke er nødvendig og ingen av partene krever at møte skal holdes. Sakliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap og tilstilles medlemmene minst 3 dager før møte skal holdes. Som bilag til saklisten bør, så vidt mulig, følge i avskrift dokumenter som skal behandles på møtet.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på saklisten.

Hvis representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det, skal ekstraordinært møte sammenkalles med 3 dagers varsel.

§ 30.

Bedriftsutvalgets arbeidsområde.

Bedriftsutvalget er et rådgivende og opplysende organ. Dets hovedoppgave skal være gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften.

Med dette mål for øye, skal utvalget bl. a. behandle:

a) Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.

Regnskapsmessige opplysninger gis i denne forbindelse skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærene gjennom det på et selskaps årlige generalforsamling framlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

b) Spørsmål som angår bedriftens virksomhet, større endringer i *produksjonsopplegg* og metoder, kvalitets-spørsmål, *produktutvikling* samt planer om *utvidelser* og *innskrenkninger* eller *omlegninger* som er av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold.

Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid.

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig og så ofte at *bedriftsutvalget* mest mulig holdes orientert om utviklingen på disse områder.

- Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.
- c) Forslag og tiltak som tar sikte på å øke de ansattes sikkerhet og helse samt forslag om å bedre verne- og helsetiltakene innen Arbeidervernlovens ramme. Utvalget skal påse at lovens regler blir etterlevet av alle parter når denne oppgave ikke ivaretas av andre organer.
- d) Sosiale velferdstiltak.
- e) Spørsmål om yrkesopplæring for dem som er ansatt i bedriften, herunder rettleiding av nye ansatte.

Når *bedriftsutvalget* har avgitt uttalelse i en sak, skal bedriftsledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første utvalgsmøte etter at avgjørelse er truffet.

Når saker som er nevnt under bokstavene a) og b) i denne paragraf blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av bedriften holdes absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

§ 31.

Protokoller og rapporter.

Over utvalgets rådslagninger føres protokoll. Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av *bedriftsutvalget* og *samarbeidsutvalget* samt de tillitsmenn for de ansatte som ikke er medlemmer av utvalget.

For at hensikten med utvalgets arbeid skal oppnås, er det nødvendig at utvalget gjør resultatet av sitt arbeid kjent for de interesserte parter på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.

Samarbeidsrådet kan innhente rapport over utvalgenes arbeid. Skjema for rapporten tilstilles bedriftsledelsen, som plikter å sørge for at utvalget utarbeider rapporten og sender den til *Samarbeidsrådet*.

§ 32.

Lønns- og arbeidstidsspørsmål.

Bedriftsutvalget skal ikke behandle lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtaler eller arbeidsavtaler. Saker av denne art behandles etter reglene i *Del A*.

Det skal dog være adgang til generelt å drøfte innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer, men avtale om dette kan ikke treffes av utvalget.

Kap. 14.

Avdelingsutvalg.

§ 33.

Opprettelse.

Ved bedrifter som har selvstendige avdelinger av den art som er nevnt i *Merknaden til Del A*, § 9, nr. 1, kan det — hvis partene er enige om det — opprettes *avdelingsutvalg*, bestående av representanter for avdelingens ledelse og de ansatte.

§ 34.

Sammensetning, valg og stemmerett m. v.

Reglene i § 24 om *bedriftsutvalgets sammensetning*, i § 25 om valg og stemmerett, i § 26 om funksjonstid og i § 28 om *bedriftsutvalgets ledelse*, får tilsvarende anvendelse på *avdelingsutvalgene*. Partene kan dog bli enige om at disse utvalg skal ha en annen sammensetning.

Reglene i § 27 får tilsvarende anvendelse for *avdelingsutvalgenes medlemmer*.

§ 35.

Avdelingsutvalgenes arbeidsområde.

Avdelingsutvalgene kan på eget initiativ behandle de samme spørsmål som nevnt i § 30 for så vidt problemene angår utvalgets egen avdeling. De skal i slike spørsmål

fungere som rådgivende utvalg for avdelingens ansvarlige ledelse og rapportere direkte til denne. § 32 får tilsvarende anvendelse.

Bedriftsutvalget og bedriftsledelsen kan forelegge spesielle saker for avdelingsutvalget.

Avdelingsutvalget skal også avgi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget og samarbeidsutvalget.

§ 36.

Avdelingsutvalgenes møter.

Møter skal holdes så ofte partene er enige om det og minst én gang pr. måned med mindre partene er enige om at møte ikke er påkrevd. Reglene i § 29 om sakliste og innkallelse av ekstraordinært møte og i § 31, 1. og 2. ledd, om protokoller og rapporter får tilsvarende anvendelse.

Kap. 15.

Bedriftskonferanser.

§ 37.

Når formannen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det, innkalles samtlige medlemmer av bedriftsutvalg og avdelingsutvalg til en bedriftskonferanse. Bedriftsledelsen gir på disse møter orientering om bedriftens situasjon og arbeidsoppgaver i tiden framover, og de forskjellige utvalgs videre arbeid drøftes.

Kap. 16.

Samarbeidsutvalg.

Hovedorganisasjonene er klar over at forholdene ved de forskjellige bedrifter kan være så uensartede at de former for samarbeid som passer ved én bedrift ikke egner seg ved en annen. Det er derfor av stor betydning at den øverste bedriftsledelse, sammen med representanter for de ansatte, f. eks. ved opprettelse av et samarbeidsutvalg, søker å finne fram til de former for samarbeid som passer best for vedkommende bedrift.

§ 38.

Sammensetning.

Hvor samarbeidsutvalg blir opprettet, bestemmer partene på den enkelte bedrift selv utvalgets sammensetning. Hvis enighet ikke oppnås skal utvalget bestå av 1 representant for bedriftsledelsen, den til enhver tid fungerende formann i arbeidernes tillitsmannsutvalg og 1 representant for funksjonærene. Reglene i § 27 får tilsvarende anvendelse for samarbeidsutvalgets medlemmer.

§ 39.

Arbeidsområde m. v.

Samarbeidsutvalget holder møter når ett av medlemmene krever det. Utvalget skal drøfte og eventuelt framkomme med forslag til behandling og løsning av spørsmål vedrørende samarbeidet, dets former, organer og videre utvikling ved den enkelte bedrift. Hvis det ikke oppnås enighet i utvalget om et forslag til løsning, kan saken forelegges Samarbeidsrådet til vurdering og uttalelse overensstemmende med § 41.

§ 32 får tilsvarende anvendelse.

Kap. 17.

Samarbeidsrådet.

§ 40.

Opprettelse.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge er enige om å opprette et Samarbeidsråd bestående av 3 representanter med varamenn for hver av de to hovedorganisasjoner.

§ 41.

Arbeidsområde.

Samarbeidsrådet skal være et opplysende og rådgivende organ for samarbeidsorganene ved bedriftene.

Det skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Partene kan knytte til Rådet representanter for forskning og vitenskap. Disse representanter innkalles til møter hvor saker av prinsipiell betydning for samarbeid og samarbeidsformer innenfor arbeidslivet er til behandling. Det forutsettes at representantene holdes underrettet om Rådets virksomhet i den utstrekning dette er nødvendig for deres deltakelse i Rådets arbeid.

Rådet kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I denne forbindelse kan Rådet også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.

Samarbeidsrådet skal selv kunne kontakte de enkelte bedriftsutvalg og samarbeidsutvalg. Det skal også etter anmodning fra et bedriftsutvalg, enten samlet eller ved enkelte av sine medlemmer, kunne holde konferanser med vedkommende utvalg. Samarbeidsrådet skal etter henvendelse fra partene i et samarbeidsutvalg, eller en av partene, kunne foreta undersøkelser vedrørende samarbeidsforholdene på den enkelte bedrift. Det skal kunne gi råd og veiledning når det gjelder opprettelse og sammensetning av samarbeidsorganene i bedriften, om arbeidet i disse organer og om samarbeidet for øvrig.

Rådet skal kunne kreve de opplysninger av partene som det trenger i sitt arbeid. Det kan dog ikke kreve opplysninger om bedriftshemmeligheter.

§ 42.

Samarbeidsrådets organisasjon m. v.

Rådet fastsetter selv sin forretningsorden. Dets arbeid ledes av en formann, som velges vekselvis av NAF og

LO for 1 år ad gangen. Det velges en viseformann fra den av organisasjonene som ikke har formannsstillingen.

Rådet driver sitt arbeid på grunnlag av eget budsjett og blant annet ved hjelp av et sekretariat med fast lønnet hjelp. Rådet kan knytte til seg sakkyndig hjelp i den utstrekning det finner nødvendig.

Omkostningene ved Rådets arbeid betales av NAF og LO med en halvpart hver. Disse organisasjoner fastsetter også budsjettet etter forslag fra Rådet.

Kap. 18.

Informasjonsmøter.

§ 43.

Når bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan det anmode bedriftsledelsen om å arrangere informasjonsmøter for samtlige ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger. Bedriftsledelsen gir her generell orientering om bedriftens forhold og framtidsutsikter.

Del C.

FELLESBESTEMMELSER

§ 44.

Tolkningstvister.

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtalen kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NAF og LO.

§ 45.

Varighet.

Denne Hovedavtale trer i kraft 15. februar 1966 og gjelder til 30. juni 1969 og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 — seks — måneders varsel.

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

Hovedavtalens Del B gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere produksjonsutvalgsavtale. Det er forutsetningen at NAF og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund når som helst kan oppta forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri.

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

Norsk
Arbeidsgiverforening

A. P. Østberg
Ansgar Eriksen
Iver Høy
Harald Holm
Knut Isachsen
Karl Blom
Trygve Kleppe
Arne Brath
Johs. Gahr
Sverre Grøtter
Emil Bruusgaard
Vilhelm Dahl
Per Kierulf
J. Chr. Rogstad
Joachim Rønneberg
Andreas Schjoldager
Kaare Selvig
Øyvind Skard
John Andrésen
Tor Rynning Nielsen
(sign.)

Landsorganisasjonen
i Norge

P. Mentsen
Tor Aspengren
Th. Andresen
Einar Strand
Erling Frogner
H. Hansen
Ingv. Hansen
Lage Haugness
W. Kristiansen
Marie Lindquist
Johan Moksnes
Henry Nicolaysen
Anker Nordtvedt
Kaare Pehrson
Egil T. Ahlsen
Olaf Sunde
Kåre Halden
(sign.)

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSTUDIER

Godkjent av Norsk Arbeidsgiverforening
og Landsorganisasjonen i Norge.

Utarbeidet 1947,
revidert 1955, 1962 og 1966.

I.

Under henvisning til Hovedavtalens Del B — Samarbeidsavtalen — § 30, pkt. b, hvor det bl. a. heter at bedriftsutvalget skal arbeide for en mest mulig effektiv produksjon og for sunn og riktig rasjonalisering, vil partene medvirke til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelse av akkorder.

Gjennomføring av arbeidsstudiene skal skje i samsvar med nedenstående retningslinjer som bygger på den forutsetning at rasjonaliseringstiltak vil gi bedre arbeidsforhold.

Hensikten med studiene er å oppnå reduserte taptider og bedre arbeidsmetoder, og å fastlegge normalytelsen for de enkelte arbeidsoperasjoner. Normalytelsen betales som bestemt i tariffavtale eller særavtale.

Under studiene forutsettes at alle parter lojalt medvirker til å oppnå et riktig resultat.

Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidernes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

II.

Før arbeidsstudier innføres, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidernes tillitsmenn og *bedriftsutvalget* for å gi opplysninger om og drøfte de påtenkte tiltak.

Arbeiderne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsmenn, alt etter bedriftens art og størrelse og den arbeidsstudieteknikk som skal anvendes.*) Disse tillitsmenn skal være arbeidernes sakkynlige i arbeidsstudie-spørsmål og bør ikke samtidig ha tillitsverv som vanlige forhandlere. De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsmenn. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid. *Hvis det er mulig skal fungerende arbeidsstudietillitsmann fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.*

Bedriften skal være behjelpelig med å gi opplæring og *bl. a. ved trening i bedriften* holde ved like de nødvendige teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsmenn trenger for å kunne forstå og bedømme et framlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier.

I opplæringstiden og under utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsmenn betales disse vanlig gjennomsnittsførtjeneste.

Så vel arbeidsstudietillitsmenn som bedriftens arbeidsstudiemenn skal vise saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

*) Med arbeidsstudieteknikk er her tenkt på standardtid-systemer o. l. Retningslinjene er ikke til hinder for at slike systemer anvendes. Akkordforslag som bygger på standardtid-systemer kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale om det mellom partene.

III.

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier.
2. Tapstidstudier.
3. Akkordtidstudier.

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse. I alminnelighet skal tapstid- og metodestudier utføres før eventuelle akkordtidstudier.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold og selve arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer og fastlegge den mest økonomiske måte å utføre et arbeid på. I forbindelse med disse studier skal den som utfører metodestudiene konferere med de angjeldende arbeidere for at deres kunnskap og erfaring kan bidra til å skape det best mulige resultat.
2. Tapstidstudier utføres med forskjellige formål, nemlig: for å registrere alle tapstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer og — for å bestemme de nødvendige tapstidstillegg. Disse tillegg deles i følgende grupper:
 - a) Driftstekniske tapstidstillegg.
 - b) Personlige tapstidstillegg.
 - c) Spesielle tillegg.

- a) Driftsteknisk tapstidstillegg vil si det tillegg til den produktive tid som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeideren og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e. l. Dette tapstidstillegg fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tapstider som forekommer. Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.

b) Personlig tapstid vil si den tid som hver enkelt arbeider skal ha til disposisjon hver dag for rent personlig behov. Denne tid uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av produktiv tid og driftsteknisk tapstid. Tillegget fastlegges i de fleste tilfelle ved forhandlinger — eller også etter tapstidstudier på bedriften.

c) Spesielle tillegg. Foruten de driftstekniske og personlige tapstidstillegg kan det ved enkelte arbeidsoperasjoner være nødvendig å gi spesielle tillegg. Det kan f. eks. være tillegg på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intenst arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstige temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke. Det eventuelle tillegg bør fortrinnsvis gis for den del eller deloperasjon av arbeidet som betinger tillegg og fastettes av arbeidsstudiemannen i samråd med arbeidernes tillitsmenn for arbeidsstudier.

3. Akkordstudier utføres for å finne fram til den normalt tid som en jevnt flink arbeider med normal ytelse anvender på en arbeidsoperasjon.

a) Normalytelse er det arbeid som utføres av en øvet arbeider fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, og som arbeider med et godt tempo som kan opprettholdes uten at det skader arbeiderens helse.

b) Under studiet blir arbeiderens dyktighet og intensitet vurdert slik at tiden — om nødvendig — reguleres opp eller ned.

c) Studiet skal utføres på en øvet arbeider. Hvis det er nødvendig, for å få et påliteligere grunnlag, utføres om mulig studiet på flere arbeidere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

d) De fundne tapstider og normaltider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

IV.

Akkordberegninger.

1. Normaltiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av tidligere studier ved bedriften.
2. Akkordtiden bestemmes i alminnelighet ved at det til normaltiden legges de fastlagte driftstekniske, personlige og eventuelt spesielle tillegg.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av akkordtiden som tid- eller kroneakkord med betaling for normalytelse som angitt under I. Før akkordtidstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være *avtalt mellom partene i organisasjonsmessig tariffavtale eller i særavtale på bedriften.*

V.

Akkordforhandlinger.

1. Når akkorden er ferdigberegnet, legges den fram til godkjenning for den arbeider eller arbeidergruppe som skal utføre arbeidet og undertegnes av den ordinære tillitsmann hvor dette ikke strider mot gjeldende overenskomster.
2. Hvis arbeideren ønsker det, foregges han de tidsstudier og beregninger, *herunder ytelsesvurdering*, som danner underlag for akkorden.
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den straks i kraft.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal arbeidsstudiemannen og arbeidsstudietillitsmannen snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt *sammen* foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de i overenskomsten vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister.

5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfeller det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag. Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.
6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres i et akkordkartotek. Med akkorden skal følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse. Arbeidernes tillitsmenn utleveres kopier av gjeldende akkorder, undertegnet av bedriftsledelsen.

VI.

Gjensidige forpliktelser.

1. Akkordfortjeneste utover det normale på akkorder fastlagt ved arbeidsstudier gir ikke rett til reduksjon av akkordsatsen når den høyere fortjeneste skyldes dyktighet og arbeidsintensitet utover normalytelsen.
2. Det forutsettes at den enkelte arbeider går inn for å nytte de tjenestemuligheter som den arbeidsstuderte akkord gir.

VII.

Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder.

En revisjon av akkordsatsene skal kunne finne sted når ett eller flere av følgende forhold foreligger:

1. En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av bedriftens (avdelingens) alminnelige rasjonaliseringsgrad som blant annet gir seg utslag i endrede personlige eller driftstekniske tapstider.
4. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det for eksempel er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter gjensidig å melde fra når slike feil oppdages.

VIII.

Lønn under arbeidsstudiene.

Under studiene utlønnes etter følgende regler:

1. Anvendes det fra før en akkordsats for arbeidet, betales det etter denne.
2. Ved tapstid — eller metodestudier utlønnes som vanlig for operasjonen — som om studiet ikke pågår. Ved timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnte arbeidere som på grunn av tapstid- eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.
3. Når akkordsats ikke foreligger, utbetales for akkordstudietiden det beregningsgrunnlag som er fastsatt i tariffen eller i egen overenskomst — forutsatt at arbeidet under studiene utføres med et normalt akkordtempo.

Oslo, den 15. januar 1966.

Norsk
Arbeidsgiverforening

*A. P. Østberg
Trygve Kleppe
Sv. Hassel
M. B. Landstad
Joh. Fr. Hansen
Kaare Selvig
John Andrésen
John Conradi
H. Kittelsen
(sign.)*

Landsorganisasjonen
i Norge

*P. Mentsen
Einar Strand
Anker Nordtvedt
Ingv. Hansen
Egil Ahlsen
Olaf Sunde
Harry Hansen
(sign.)*

Aktietrykkeriet - Oslo, 1966