

HOVEDAVTALEN LO-NAF

**Endringer etter forhandlinger om
revisjon av avtalen**

331,81 (481)1

over

1969

lf

V

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Dette er en foreløpig melding om resultatet av forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen med Norsk Arbeidsgiverforening. Forslaget er vedtatt av Representantskapet og av NAF. Så snart kommentarene er ferdige, vil den nye avtalen bli trykt. Det kan ta noen tid, og en får bruke dette heftet i mellomtida.

Oslo i november 1969.

Landsorganisasjonen i Norge,
Presse- og informasjonskontoret.

År 1969 den 16. og 23. september i Oslo, 8., 9. og 10. oktober på Skeikampen samt 7. og 8. november i Oslo har Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening forhandlet om revisjon av Hovedavtalen.

I forhandlingene har deltatt:

For LO: Tor Aspengren, Odd Højdahl, Thorleif Andresen, Leif Haraldseth, Tor Halvorsen, Liv Buck, Egil T. Ahlsen, Olaf Sunde, Kåre Halden, Steinar Halvorsen, Leif Andresen, Olav Bratlie, Lage Haugness, Øystein Larsen, Finn Nilsen, Henry Nicolaysen, Åge Petersen, Per Andersen, Leif Skau og Otto Totland.

For NAF: Kaare N. Selvig, Arne Brath, Harald Holm, Knut Isachsen, Paul Martens, Frithjof R. Bjel-land, Ragnar Jahnsen, Reidar Tank-Nielsen, Vilhelm Dahl, Just Ebbesen, Joh. Fr. Hansen, Gerdt Meyer, Tor Rynning Nielsen, Øyvind Skard, Emil Bruusgaard, Per Kierulf, Kåre D. Nielsen, Joachim Rønneberg, Andreas Schjoldager, Pål Kraby og Ivar Austad.

I. Hovedavtalen.

Partene ble enige om å ville anbefale følgende forslag til endringer i Hovedavtalen.

(Bare de bestemmelser som det er foretatt endringer i er nevnt. Det nye i bestemmelsene er understreket.)

II. Felleserklæringer m. v.

Partene ble i tilknytning til revisjonen av Hovedavtalen enige om følgende felleserklæringer, brev og utvalg.

Svar på forslaget gis den 18. november 1969.

I.

1) 1. avsnitt i intimasjonen til kap. IV skal lyde:

«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 og som tillitsmenn på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte.»

2) § 6, nr. 2 tilføyes:

«Bedriftsledelsen skal sørge for å orientere tillitsmannsutvalget og eventuelt tillitsmennene i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelser samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsmenn.»

På større arbeidsplasser kan bedriftsledelsen isteden med passende mellomrom innkalle de nyansatte til introduksjonsmøter hvor bedriftsledelsen og tillitsmennene orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner.»

3) § 7, nr. 4 skal lyde:

«Når særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene 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.»

4) § 7, nr. 6 skal lyde:

«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, herunder også deltakelse i faglige delegasjoner.»

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.»

5) § 8, nr. 1, 2. og 3. avsnitt skal lyde:

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

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

6) § 8, nr. 1, siste avsnitt skal lyde:

«Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt skal også betales for møter etter Hovedavtalens § 9, — for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, bedriftskonferanser og

samarbeidsutvalg etter Hovedavtalens Del B, — samt for møter i verneutvalg.

Samme godtgjørelse betales også hvis det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets formann og/eller Sekretær tjenestefri for å utføre sine oppgaver.»

7) § 8, nr. 2 skal lyde:

«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 og hans stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.»

8) § 9, nr. 1, 1ste ledd skal lyde:

«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 samt om de alminnelige lønnsforhold i bedriften.»

9) § 9, nr. 3 skal lyde:

«I bedrifter som eies av selskaper skal det, — hvis ikke partene på bedriften blir enige om en annen ordning, — holdes kontaktmøte 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 eller hans stedfortreder deltar i kontaktmøtene. Han innkaller partene og arrangerer møtene. Møtene skal ikke gripe inn i den vanlige framgangsmåte for behandling av tvister, — jfr. Hovedavtalens § 2. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av begge parter.

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) § 11, 2. avsnitt skal lyde:

«Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, skal varselet til tillitsmenn eller verneombud være det samme som for de øvrige arbeidere. Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, skal det dog foruten til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling tillitsmenn og verneombud har i bedriften.»

11) § 14 skal lyde:

- «1)
- 2)
- 3) Før det gis varsel om *permittering*, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter *permittering* vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved *permitteringens* 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 *permitteringstidens* 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 *permittering*, og de enkelte arbeidstakere som *permitteres* skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- 6) Hvis bedriften iverksetter *permittering* uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved *permittering* 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 *permitteringen* og — der det er mulig — *permitteringens* 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 etter ellers gjeldende regler. Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i *permitteringstiden*, 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 *permitteringstiden*, ikke gjeninntatt etter *permitteringstidens* utløp, plikter bedriften å betale ham lønn for gjeldende oppsigelsestid.

Merknader: (1) «f. eks. innenfor hermetikkindustrien» utgår.

- (2)
- (3)
- (4) Reglene under § 14, punkt 8, har ikke regulert det erstatningsansvar som måtte kunne oppstå for arbeidsgiver i forbindelse med *permitteringen*.
- (5)
- (6)

12) § 17 skal lyde:

«Sluttattest.

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)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

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

13) Del B, Samarbeidsavtale, gis slik intimasjon:

«Den målsetting som er kommet til uttrykk i innledningen til § 9 gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. Det er viktig at man ved den enkelte bedrift finner fram til hensiktsmessige samarbeidsformer som kan hjelpe til å realisere denne målsetting. Hovedavtalens Del B inneholder ikke bare bestemmelser som er bindende for partene når det gjelder samarbeidet. Den inneholder også bestemmelser som skal være til veiledning for partene på den enkelte bedrift når de skal ta stilling til organiseringen av samarbeidet. Det er viktig at man på den enkelte bedrift prøver å finne fram til samarbeidsordninger som ut fra bedriftens spesielle forhold kan realisere den målsetting som gjelder for avtalens samarbeidsbestemmelser.»

14) § 24 skal lyde:

«Bedriftsutvalgets sammensetning.

- a)
- 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, eller i dennes sted et annet medlem av utvalget, 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 3 representanter for bedriftens ansvarlige ledelse og 2 fra arbeiderne, hvorav den ene skal være formannen for arbeidernes tillitsmannsutvalg. Dess-

uten kan arbeidsleiderne og de tekniske og merkan-
tile funksjonærer velge 1 representant.

Hvis bedriftsledelsen bare har 1 representant i ut-
valget, kan denne benytte en av personalet som per-
sonlig sekretær. Sekretæren har anledning til å delta
i utvalgets møter, dog uten å ha noen av de rettig-
heter som tilligger medlemmene.

Protokolltilførsel:

.....

d)

e)

f) *Siste setning sløyfes. Istedet inntas et nytt pkt. g
med samme innhold.*

15) § 26 skal lyde:

«Funksjonstid.

Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned.
Medlemmene av utvalget tiltrer ved månedsskiftet februar
/mars. 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 årsskifte som bringer funksjonstiden nærmest mulig
2 år.

Gjenvalg kan finne sted.»

16) § 31 skal lyde:

«Protokoller og rapporter.

Over utvalgets rådslagninger føres protokoll. Utdrag
av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlem-
mene 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 *flest mulig av dem som arbeider i bedriften*
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.»

17) § 32 skal lyde:

«Lønns- og arbeidstidsspørsmål.

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

Det skal være adgang til generelt å drøfte *arbeidstids-*
spørsmål og innføring av alminnelige lønns- og akkord-
systemer. Avtale om dette kan ikke treffes av utvalget.»

18) Kap. XIV skal lyde:

«Avdelingsutvalg.

§ 33.

Opprettelse.

Ved bedrifter som har mer enn 200 ansatte og som har
selvstendige avdelinger som nevnt i Merknaden til Del A,
§ 9, bør det opprettes avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre bedrif-
ter som har selvstendige avdelinger som nevnt i 1. ledd,
hvis disse er geografisk spredt eller det av andre grunner
er naturlig med egne avdelingsutvalg.

§ 34.

Sammensetning, valg og stemmerett m. v.

Partene på bedriften kan treffe avtale om *avdelings-*
utvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, om funk-
sjonstid og om avdelingsutvalgenes ledelse; dog skal et
medlem utpekt av avdelingsledelsen, hovedtillitsmannen
ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens for-
menn, være selvskrevne medlemmer av utvalgene.

Til møtene bør dessuten innkalles eventuelle andre
representanter fra avdelingene, avhengig av hvilke saker
som skal behandles.

§ 35.

Avdelingsutvalgenes arbeidsområde.

Avdelingsutvalgene kan på eget initiativ behandle
spørsmål som nevnt i § 30, forsåvidt problemene angår
utvalgets egen avdeling. Spesielt bør de behandle *rasjo-*
naliseringsspørsmål og spørsmål som har sammenheng
med avdelingens daglige drift og planene for avdelingens
framtidige utvikling. Avdelingsutvalget skal dessuten
behandle saker som blir forelagt det fra bedriftsledelsen
eller bedriftsutvalget. § 32 får tilsvarende anvendelse.

Saksbehandlingen bør såvidt mulig foregå på grunnlag
av de skriftlige underlag og eventuelle *produksjonsplaner*
og budsjetter som avdelingsledelsen benytter.

Utvalgene skal være rådgivende for avdelingens an-
svarlige ledelse og rapportere direkte til denne.

Når *avdelingsutvalget* har fremmet forslag i en sak,
har utvalget krav på bedriftsledelsens begrunnede stand-
punkt til forslaget.

Avdelingsutvalget skal også gi rapport om sin virksom-
het til bedriftsutvalget.

§ 36.

Avdelingsutvalgenes møter.

Møte skal holdes minst én gang pr. måned med mindre
de *selvskrevne representanter* er enige om noe annet.
Reglene i § 29 om sakliste og i § 31, 1. og 2. ledd, om
protokoller og rapporter, får tilsvarende anvendelse.

Det påhviler *avdelingsutvalgets medlemmer* å sørge for
en best mulig informasjon til avdelingens ansatte om
saker som har vært behandlet.»

19) § 43 skal lyde:

«Informasjonsmøter.

Det bør én gang i året holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og framtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.»

20) Protokolltilførsel til Samarbeidsavtalen:

«Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens §§ 9 og 30. En slik form for samarbeid kan foregå enten ved

- a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst, etableres et koordinerende tillitsmannsutvalg. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige formenn i tillitsmannsutvalgene, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsmenn og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens § 24 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 30 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst én gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne fram til hensiktsmessige former for slikt samarbeid.

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige framgangsmåte for behandling av tvister, — jfr. Hovedavtalens § 2.

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse.

Merknad: Med konserner menes i denne forbindelse:

«Sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f. eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.»

21)

I Hovedavtalen inntas følgende bestemmelser vedrørende 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. Det som ikke er understreket er deler av tidligere avtale mellom NAF og LO:

«Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshensyn ofte tilsier stedlige ordninger vedrørende 14-daglig

utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. For time-, dag-, uke- og akkordlønnede arbeidstakere skal 14-daglig utlønning benyttes hvis bedriften ønsker det.
For å lette overgangen til 14-daglig utlønning, kan det treffes avtale om en overgangsordning, slik at det i overgangstiden betales arbeidstakerne et å konto forskudd i de uker hvor det ikke er noen lønningsdag.
2. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

Ved en slik ordning skal i tilfelle følgende gjelde:

- a) Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder m. v. og trekk som arbeidstaker/arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
 - b) Arbeidsgiveren skal, hvis tillitsmennene framsetter ønske om det, sørge for at fagforeningskontingenten blir trukket enten av arbeidsgiverens bankforbindelse eller direkte av bedriften.
Trekket må bygges på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
 - c) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav framgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
 - d) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles-trekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.
Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.
Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.
 - e) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
3. Hovedorganisasjonene er enige om at hvis trekk av fagforeningskontingent ikke blir ordnet som nevnt i pkt. 2 b), er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingenten skal trekkes av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker.
 4. Hovedorganisasjonene er enige om at der ved 14-daglig utlønning vil være behov for — av praktiske og rasjonelle grunner — å kunne foreta en viss forlengelse av den tid som løper fra lønningsperiodens

utløp til utlønning finner sted. Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene eller partene på de enkelte bedrifter finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.»

22)

I Hovedavtalen inntas følgende bestemmelser vedrørende arbeid i forbindelse med konflikt:

«Arbeid i forbindelse med konflikt.

- a) Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.
- b) Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av de forannevnte parter, eventuelt av hovedorganisasjonene.
- c) Avtaler som nevnt under b) gjelder for den enkelte tariffperiode og inntil ny tariffavtale trer i kraft.»

23) § 45. Varighet.

Denne avtale gjelder til 30. juni 1973 og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 — seks — måneders varsel.

II.

- 1) Felleserklæring om øket utdanning og om permisjon i den forbindelse.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for enkeltmennesket, bedriften og samfunnet. Både almenutdanning, yrkesopplæring, voksenopplæring og omskolering må sees under denne synsvinkel.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

Hvis det i forbindelse med utdanning, som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Også i forbindelse med annen utdanning, som er av betydning for vedkommendes videre utvikling, bør bedriftene vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Partene er enige om at det skal søkes utarbeidet en felles kommentar til nærmere veiledning vedrørende forståelsen av ovenstående erklæring.

- 2) Felleserklæring vedrørende LO's krav om voldgiftsbehandling av saker etter Arbeidervernlovens § 43.

Landsorganisasjonen i Norge har i forbindelse med revisjonen av Hovedavtalen 1969, reist krav om at oppsigelsessaker etter Arbeidervernlovens § 43, skal overføres til en voldgiftsordning istedetfor å undergis behandling ved de ordinære domstoler.

Bakgrunnen for kravet er ønsket om en raskere saksbehandling og behovet for særlig sakkyndighet i arbeidslivets problemer.

Etter forberedende utredninger og drøftelser er hovedorganisasjonene enige om at man her står overfor store og til dels kompliserte spørsmål av materiellrettslig, prosessuell og praktisk art. Man er derfor enig om at disse spørsmål må undergis en bred og grundig analyse, slik at partene kan få det nødvendige grunnlag for å vurdere hvorvidt en ordning med voldgift bør etableres, eller om saksbehandlingen bør effektiviseres på annen måte.

Det er partenes forutsetning at dette utredningsarbeid blir utført så snart som mulig.

Dersom hovedorganisasjonene på grunnlag av en slik vurdering kommer til at en voldgiftsordning bør etableres, vil man gå inn for å opprette en slik ordning.

- 3) *Utvalg som skal vurdere og analysere diverse spørsmål vedrørende LO's krav om innføring av permitteringslønn.*

Landsorganisasjonen i Norge har under hovedavtalerevisjonen 1969 reist krav om innføring av permitteringslønn.

Partene er enige om at det straks nedsettes et utvalg som undersøker og analyserer de mange spørsmål av økonomisk og annen art som reiser seg i den forbindelse, herunder forholdet til de forskjellige trykdeordninger.

Spørsmålet om et system med permitteringslønn skal innføres og hva det i så fall nærmere skal gå ut på, behandles ved tariffrevisjonen i 1970. Det er derfor en forutsetning at utvalget har avsluttet sitt arbeid i god tid før tariffrevisjonen.

- 4) *Arbeidsrettsrådet,
v/formannen, professor Kristen Andersen,
Grubbegt. 1,
Oslo 1.*

Spørsmålet om endringer i Arbeidervernlovens § 43.

Landsorganisasjonen i Norge har under årets hovedavtaleforhandlinger reist spørsmålet om å få gjennomført visse endringer i de regler om oppsigelsesvern som følger av Arbeidervernlovens § 43.

LO og NAF er kjent med at i Arbeidsrettsrådets møte den 13. oktober 1969 reiste Rådets formann, professor Kristen Andersen, spørsmålet om Rådet burde ta reglene om oppsigelsesvern opp til drøftelse.

LO og NAF er enige om å meddele Arbeidsrettsrådets formann, professor Kristen Andersen, at man var interessert i at Rådet tar denne sak opp til behandling snarest mulig.

Oslo, den

Norsk Arbeidsgiverforening

Landsorganisasjonen i Norge

- 5) I § 14, Merknad 1, 1. setning, strykes ordene «f. eks. innenfor hermetikkindustrien».

I denne forbindelse vil Landsorganisasjonen i Norge sende Norsk Arbeidsgiverforening følgende brev:

«Under årets hovedavtaleforhandlinger er det oppnådd enighet om at man i Hovedavtalens § 14, Merknad 1, 1. setning, skal stryke ordene «f. eks. innenfor hermetikkindustrien». Vi bekrefter at dette ikke innebærer noen realitetsendring, men kun at man har unnlatt spesielt å nevne hermetikkindustrien som eksempel.»

- 6) *Hovedavtalens § 14, pkt. 8.*

Brev fra Landsorganisasjonen i Norge til Norsk Arbeidsgiverforening:

«Under hovedavtaleforhandlingene har Norsk Arbeidsgiverforening reist krav om endring i Hovedavtalens § 14, pkt. 8), for å gjøre det klart at bestemmelsene om arbeidstaker som blir sagt opp mens han er permittert og som tross anmodning ikke ønsker å arbeide i oppsigelsestiden fordi han er i arbeid hos en annen arbeidsgiver, ikke skal ha dobbelt lønn.

Landsorganisasjonen ga uttrykk for at man ikke ønsker å endre bestemmelsen. Grunnen til dette er ikke at man prinsipielt vil sikre vedkommende arbeidstaker dobbelt lønn, men at man i det enkelte tilfelle må ha rett til å vurdere spørsmålet i lys av om oppsigelse burde vært foretatt tidligere.»

- 7) *Felleserklæring vedrørende lønn over bank og fagforeningstrekk.*

Hovedorganisasjonene er enige om at man i fellesskap vil rette henvendelse til Den Norske Bankforening med sikte på å finne fram til en best mulig løsning av de praktiske problemer som kan oppstå i forbindelse med disse ordninger.

ARBEIDERBEVEGELSENS
ARKIV OG BIBLIOTEK



50248810