



HØVEDAVTALEN 1978-81

LO-N.A.F.

og

Rammeavtale

vedr. datamaskinbaserte systemer

Med kommentarer

**UTGITT AV
LANDSORGANISASJONEN I NORGE**



HOVEDAVTALE

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 arbeidstakere mellom Norsk
Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen
i Norge. (Se merknad til § 49.)

2. utgave.

(Med kommentarer)

RAMMEAFTALE AV 1978
VEDRØRENDE DATAMASKINBASERTE SYSTEMER
MED KOMMENTARER

FORORD

Denne utgaven av HOVEDAVTALEN mellom LO og N.A.F. er trykt med kommentarer utarbeidet ved LOs juridiske kontor. I de enkelte paragrafer er endringer skjedd ved siste revisjon satt med *kursiv skrift*.

Ved de enkelte paragrafer er tilføyd et sidetall som viser til den side i boka hvor man finner kommentarene til vedkommende paragraf.

I dette heftet er tatt med **Rammeavtale av 1978 vedrørende datamaskinbaserte systemer**. Denne avtalen ble revidert samtidig med Hovedavtalen. Kommentarer til avtalen står på side 61 og flg.

Oslo i juni 1978

Landsorganisasjonen i Norge

INNHALDSFORTEGNELSE

	Side:
<i>Del A.</i>	
Organisasjonsretten	5
Forhandlingsrett og forhandlingsplikt	5
Tillitsmenn	6
Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen	9
Bedriftens og tillitsmennes gjensidige rettigheter og plikter	10
Vernearbeid	14
§ 9	16
§ 10	20
§ 11	20
Oppsigelsesfrister for særavtaler	21
Sysselsettingsspørsmål	23
1. og 17. mai	27
Sluttattest	27
Nye medlemmer av N.A.F. og LO	28
Konflikter	32
Kollektive oppsigelser	32
Sympatiaksjoner	33
Avstemningsregler	34
Arbeid i forbindelse med konflikt	37
14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	37
<i>Del B. SAMARBEIDSAVTALE</i>	40
Bedriftsutvalg — Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	41
Opprettelse	41
Bedriftsutvalgets sammensetning	42
Valg og stemmerett	43

	Side:
Funksjonstid	44
Utvalgets medlemmer	44
Bedriftsutvalgets ledelse	44
Bedriftsutvalgets møter	45
Bedriftsutvalgets arbeidsområde	45
Protokoller og rapporter	47
Lønns- og arbeidstidsspørsmål	47
Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid	48
Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse	48
Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter	48
Avdelingsutvalg	49
Opprettelse	49
Sammensetning, valg og stemmerett m. v.	49
Avdelingsutvalgenes arbeidsområde	50
Avdelingsutvalgenes møter	50
Bedriftskonferanser	51
Samarbeidsrådet	51
Opprettelse	51
Arbidsområde	51
Samarbeidsrådets organisasjon m. v.	52
Informasjonsmøter og konsernutvalg	53
Informasjonsmøter	53
Konsernutvalg	53
Felleserklæring om økt utdanning og om permisjon i den forgindelse	55
<i>Del C. FELLESBESTEMMELSER</i>	56
Tolkningstviser	56
Varighet	56
RAMMEAVTALE AV 1978 VEDRØRENDE DATA- MASKINBASERTE SYSTEMER	57
Kommentarer til HOVEDAVTALEN	61
Kommentarer til RAMMEAVTALEN om datamaskin- baserte systemer	142

DEL A.

Kap. I.

Organisasjonsretten.

§ 1. (Se side 61.)

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

Protokolltilførsel:

N.A.F.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 beskjefligelse av arbeidstaker blir søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakerne eller bedriften er organisert eller uorganisert.»

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

N.A.F.s forhandlere erklærte i henhold hertil at de frafalt sitt forslag til nytt 2. ledd.

Kap. II.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 2. (Se side 62.)

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 punkt 2—4.

2. Tvister mellom en bedrift og dens arbeidstakere 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 punkt 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 punkt 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. Forhandlingsmøtet skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det.

Kap. III.

Tillitsmenn.

§ 3. (Se side 63.)

Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidstakere hvis bedriften eller arbeidstakerne forlanger det.

§ 4. (Se side 63.)

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsmenn.

Ved bedrifter som har

fra 26— 50 arbeidstakere	3	tillitsmenn
» 51—150	4	»
» 151—300	6	»
» 301—500	8	»
» 501—750	10	»
over 750	12	»

En av disse tillitsmenn kan velges som studietillitsmann som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Videre kan det blant ovennevnte tillitsmenn i forståelse med bedriftsledelsen velges tillitsmenn til andre spesielle oppgaver.

I tillegg til ovennevnte tillitsmenn kommer tillitsmenn valgt i henhold til Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og Rammeavtale vedrørende datamaskinbaserte systemer.

Valg av tillitsmenn kan om så ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidsgruppe som bedriften anerkjenner som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, 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 arbeidstakere 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 de ansatte ved bedriften er medlemmer i flere fagforeninger som hver gjennom sitt forbund er tilsluttet LO, kan disse holde fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de velger formann for tillitsmannsutvalget. Formannen kan velges fra en hvilken som helst gruppe tilsluttet Landsorganisasjonen uansett hvilken hovedavtale mellom N.A.F. og LO gruppen går inn under. Denne kan da velges utenom de for øvrig valgte tillitsmenn.

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

Formannen for tillitsmannsutvalget kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter, jfr. Hovedavtalens § 2, mellom de ansatte og bedriften uansett hvilken gruppe tilsluttet Landsorganisasjonen det gjelder.

Protokolltilførsler:

1. Hvis ved en bedrift enkelte arbeidstakere står tilsluttet organisasjoner utenfor LO skal ved beregningen av antall tillitsmenn bedriftens arbeidstakerantall fratrukket de arbeidstakere som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.
2. Med arbeidsutvalget forstås formann, nestformann og sekretær i tillitsmannsutvalget.

§ 5. (Se side 64.)

Tillitsmennene skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften de to siste år. Tillitsmennene skal være over 20 år. Arbeidstakere under 18 år kan dog, av det antall som er fastsatt i § 4, velge 1 representant som kan være under 20 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 arbeidstakere er under 18 år.

Valget gjelder for et kalenderår. Dog kan tillitsmannsutvalgets formann velges for 2 år.

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 i henhold til § 4 og § 5, 1. avsnitt, og hvem som er formann i tillitsmannsutvalget.

En arbeidstaker 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:

N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 inntatt følgende bestemmelse:

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

LOs 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»

LOs forhandlere mente under henvisning hertil at noen bestemmelse herom i Hovedavtalen var overflødig. I henhold hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

Kap. IV. (Se side 66.)

Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen.

N.A.F. 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 Arbeidsmiljøloven og som tillitsmenn på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte.

Under henvisning til dette er hovedorganisasjonene enige om at tillitsmennene skal få nødvendig tid til å

utføre sitt arbeid som tillitsmenn i bedriften. I denne sammenheng kan det dersom en av partene på bedriften ønsker det, opprettes avtale om den tid som tillitsmennene trenger for å utføre tillitsmannsarbeid innenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Den samlede tid for tillitsmannsarbeid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan også opptas lokale drøftelser om bedriften, for å lette tillitsmennenes arbeid, skal stille til disposisjon nødvendig utstyrt arbeidsrom. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas hensyn til bedriftens størrelse og tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e. l.

I forbindelse med det som er angitt i 2. avsnitt kan de stedlige parter søke veiledning hos sine organisasjoner. Når det gjelder betaling for tid som medgår til tillitsmannsarbeid etter denne bestemmelse, vises til § 8, punkt 1.

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. (Se side 66.)

1. Arbeidstakernes tillitsmenn ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

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

Bedriftsledelsen skal sørge for å orientere arbeidsutvalget og tillitsmennene i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelser, samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsmenn. Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for tillitsmannsutvalgets formann og for vedkommende gruppetillitsmann.

På større arbeidsplasser skal bedriftsledelsen med passende mellomrom innkalle de nyansatte til introduksjonsmøter, hvor bedriftsledelsen og tillitsmennene orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Slike møter bør ikke holdes for lenge etter at ansettelse har funnet sted. Også på mindre arbeidsplasser skal bedriftsledelsen og tillitsmennene samarbeide om å gi nyansatte slik orientering.

3. Tillitsmennene har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere 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 arbeidstakerne ved spesielle anledninger inngår avtale med arbeidsgiveren om å opparbeide en virkedag ved forlenget arbeidstid på andre dager, kommer reglene om over-

tidsbetaling 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 *arbeidsmiljølov* 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.
5. *Spørsmål om gjennomføring av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven enn §§ 55 A — 68, som det ikke oppnås enighet om innen bedriften, eller som ikke vil kunne avgjøres uten at saken blir forelagt Arbeidstilsynet kan — hvis en av partene ønsker det — søkes løst gjennom forhandlinger i henhold til reglene i Hovedavtalens § 2, punkt 2.*
6. Bedriftens personalarkiv skal behandles konfidensielt.

Ved den enkelte bedrift skal det drøftes mellom partene hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, hvordan opplysningene skal oppbevares og hvordan de kan brukes.

De regler som praktiseres må være i samsvar med bestemmelser gitt i lov og i rammeavtalen vedrørende datamaskinbaserte systemer.

§ 7. (Se side 69.)

1. Når tillitsmennene har noe å framføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
2. Formannen og *nestformannen* eller i deres sted *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 sin nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.
4. Når tillitsmannsutvalget i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, skal utvalget gis adgang til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn, når ikke særlig viktige produksjonsmessige hensyn hindrer det.

Når tillitsmannsutvalget i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Tilsvarende gjelder klubbmøter for valg av tillitsmenn.

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, punkt 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, 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.

Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

7. 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.
8. I bedrifter hvor forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen rett til permisjon uten lønn for én valgperiode. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

Protokolltilførsel:

På forespørsel meddelte LOs forhandlere at de møter og forhandlinger som det kunne bli spørsmål om etter § 7, punkt 6, var: Hovedstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i Samorganisasjonen, tariffforhandlinger, forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2.

Vernearbeid.

§ 7 a. (Se side 73.)

1. Dersom partene i en virksomhet med mindre enn 5 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjoner utføres av den valgte tillitsmann.

Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

Hvor det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal arbeidsgiver og verneombud samarbeide også om de oppgaver som er tillagt verneombud ved forskrifter utferdiget i medhold av Arbeidsmiljølovens § 26, punkt 7, 2. setning.

2. På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 23 er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette en budsjettramme og innenfor denne gi utvalget myndighet og ansvar til å treffe beslutning om iverksettelse av verne-

tiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke arbeidsmiljøutvalgets besluttende myndighet etter arbeidsmiljøloven.

§ 8. (Se side 75.)

1. 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. Tillitsmennene kan tilkalle representanter fra de av bedriftens arbeidstakere som forhandlingene gjelder.

Der det bare er én tillitsmann, eventuelt bare en til stede, kan han ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger med bedriften.

For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2, punkt 2 og 3, skal tillitsmennene godtgjøres tapt fortjeneste når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid. Partene på den enkelte bedrift eller innenfor det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen.

For møter som holdes på den enkelte tillitsmanns fritid, skal han godtgjøres på samme måte som for helligdager og 1. og 17. mai med mindre partene på den enkelte bedrift eller innenfor det enkelte overenskomstområde blir enige om en annen beregningsmåte.

Godtgjørelsen nevnt i foranstående avsnitt gjelder også verneombud for den tid som går med til vernearbeid.

For tid utenom avtalte forhandlingsmøter som medgår til tillitsmennenes arbeid etter kapittel IV, innledningens 2.—4. avsnitt, betales tilsvarende.

Merknad:

Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 tillitsmenn.

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 arbeidsmiljøutvalg.

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

- 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.
- Bedriftens og arbeidstakerens representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. punkt 2 ovenfor og § 6, punkt 3.

§ 9. (Se side 77.)

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 bedriftene 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 skal de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonskostningene, bedre bedriftenes konkurransevne og utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvut-

vikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som de ansatte. Det henvises også til innledningen til Hovedavtalens Del B, Samarbeidsavtalen.

- Ut fra ovenstående innledning skal bedriftens ledelse drøfte med tillitsmennene (arbeidsutvalget) spørsmål som vedkommer bedriftens økonomiske og produktjonsmessige stilling og utvikling, samt de alminnelige lønnsforhold i bedriften.

Med alminnelige lønnsforhold menes gjennomsnittsførtjeneste spesifisert for de enkelte avdelinger som omfattes av LOs overenskomstforhold.

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 (arbeidsutvalget) — eventuelt med tillitsmennene i de enkelte avdelinger i bedriften — spørsmål som gjelder den ordinære virksomhet, viktige 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 §§ 31 og 41 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 (arbeidsutvalget) — eventuelt tillitsmennene i de enkelte avdelinger i bedriften — planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som er av viktighet 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 grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Har bedriften ikke oppfylt sin informasjonsplikt etter de to foregående ledd, skal de arbeidstakere som sies opp være sikret 2 måneders lønn (vanlig for tjeneste) fra og med den dag tillitsmennene ble informert om oppsigelsene, selv om fratredelse skjer på et tidligere tidspunkt. Hvis arbeidstakere som sies opp har lengre oppsigelsesfrist enn 1 måned til utløp ved slutten av en kalendermåned, skal disse være sikret 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste) på tilsvarende måte.

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.

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinns-

rett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med tillitsmennene.

3. Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende tillitsmannsutvalg etter § 47 a)—c) for arbeidstakere som går inn under Del A, uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Konsernledelsen kan tilkalle representanter for ledelsen innen de bedrifter saken gjelder.

Slike drøftelser skal også finne sted om spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før beslutninger settes i verk. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

4. 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 når 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 fremgangsmåte 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. (Se side 83.)

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan N.A.F. 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 fratre, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsmann.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO overfor N.A.F. kreve at han fratrer som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne. I tilfelle N.A.F. ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke ny representant, jfr. § 8, punkt 2.

§ 11. (Se side 85.)

Oppsigelse eller avskjed av tillitsmenn kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av slike arbeidstakere gi dem 8 ukers oppsigelsesfrist om ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. 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 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. De bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljølovens §§ 57—67 om oppsigelser og avskjed får tilsvarende anvendelse, dog således at dersom det av LO gjøres gjeldende at en oppsigelse eller avskjed

ikke er saklig begrunnet, skal LO bringe saken direkte inn for Arbeidsretten.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, gjelder ikke den spesielle oppsigelsesfrist i foregående ledd. Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel skal det foruten til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling disse arbeidstakere har i bedriften. For øvrig inntar disse arbeidstakere ingen særstilling ved bedriften.

Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av slike arbeidstakere skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsmenn (arbeidsutvalget) hvis ikke vedkommende arbeidstaker motsetter seg dette, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Har en bedrift i de siste 3 måneder før sin innmeldelse i N.A.F. sagt opp eller avskjediget tillitsmenn eller andre arbeidstakere, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale med bedriften, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens bestemmelser.

På samme måte behandles tvister om oppsigelse eller avskjed av tillitsmenn i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når LO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsforsamling.

Kap. V. (Se side 87.)

Oppsigelsesfrister for særavtaler.

§ 12.

1. Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse 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 månedes varsel før utløpstiden, hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. *Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.* Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfrist videre 1 måned av 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 månedes varsel hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. *Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.*

4. Bestemmelsen under punkt 3 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 tariffperiode.

Når en skriftlig særavtale har samme varighet som den organisasjonsmessig opprettede tariffavtale, kan hver av partene i tariffperioden kreve opptatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalens § 2, punkt 3—5. Oppnås det herunder ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

5. Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariff-

avtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

§ 13. (Se side 89.)

Syssettingspørsmål.

§ 13.

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest opptas drøftelser mellom tillitsmennene og arbeidsgiveren. Fører disse drøftelser ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten behandles videre av organisasjonene i samsvar med reglene i § 2.

§ 13 a. (Se side 89.)

1. Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, skal han så sant det er praktisk mulig drøfte spørsmålet med arbeidstakeren. Dette gjelder ikke oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m. v., som ifølge § 9, punkt 2, skal drøftes med tillitsmennene.
2. Ved gjennomføringen av tiltak i henhold til arbeidsmiljølovens § 13, nr. 2, skal arbeidsgiveren samarbeide med den yrkeshemmede og — hvis han samtykker — også med tillitsmennene i aktuelle avdelinger og eventuelt med attføringsutvalg i bedriften.

§ 14. (Se side 90.)

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 arbeidsmiljølovens § 59, nr. 1.

- c) Når konflikt som omfatter en del 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 punkt 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:

Reglene 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 fratras 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 permittering, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9. *Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.* Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitterings iverksettelse.

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

4. *Varselet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med tillitsmennene.*
5. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (1c) 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 varselfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp. Ved permittering etter punkt 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 — permitteringstidens 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. Bli 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. For de typiske sesongindustrier gjelder reglene i § 14 med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i slike tilfelle gjelder § 14, punkt 8 tilsvarende.
2. Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i § 14, løper plikten til sykestrygd videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren så lenge plikten består etter folketrygdlovens regler. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet 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 permittering.
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 såvidt mulig gis tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv (statlige og kommunale). Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 15. (Se side 99.)

Hvis ikke annet er avtalt — f. eks. i samsvar med bestemmelsene i § 6, punkt 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 til kl. 20. For arbeid på forskjøvet tid utenom dette tidsrom skal det betales 20 % 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. VII.

1. og 17. mai.

§ 16. (Se side 100.)

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. VIII.

Sluttattest.

§ 17. (Se side 100.)

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 en attest for hvor lenge han har arbeidet i bedriften.

Attesten 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.

Hvis arbeidstakeren krever det skal det i attesten dessuten opplyses hvilke arbeidsoppgaver han har hatt i bedriften.

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 arbeidstakeren ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med tillitsmennene.

Kap. IX.

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

§ 18. (Se side 100.)

For bedrifter som inntreier i N.A.F. 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 N.A.F. eller LO begjærer det. Tvist om bedriften er av samme art avgjøres av en nemnd med én representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeklingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevningen. 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 N.A.F. framsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av N.A.F., eller når særoverenskomst blir sagt

opp av N.A.F. 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 N.A.F. 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 tariffavtale som skal gjelde, avgjøres dette spørsmål av slik nemnd som er foreskrevet under punkt 1 foran.

På samme måte avgjøres uenighet om hvilken av 2 eller flere anvendbare avtaler innen samme rangorden som skal anvendes.

4. Der vedkommende tariffavtales lønnssetser (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 1 foran.

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

5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er meklingsbeslutning, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse 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 arbeidstakernes 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 arbeidstakere 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 arbeidstakere så lenge de er knyttet til bedriften. N.A.F. 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 1 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestem-

melse ikke arbeidstakerne rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, end en tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad:

Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisins fri skolegang for barn til arbeidstakere eller tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlig ombud.

§ 18 a. (Se side 103.)

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å nytte etter bestemmelsene i § 18. Tvist om hvilken av 2 eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres ved nemndsavgjørelse etter § 18, punkt 1. Bestemmelsene i § 18, punkt 3, får i tilfelle tilsvarende anvendelse.

§ 19. (Se side 103.)

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

1. Når det nyorganiseres arbeidstakere 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 arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 18, punkt 1.
2. Når tariffavtalen mangler lønnssetser for disse arbeidstakere, skal det ved nemndsavgjørelsen i den utstrekning det er naturlig, tas omsyn til:
 - a) de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for andre arbeidstakere ved samme bedrift,
 - b) forholdet mellom tarifferte lønninger for tilsva-

rende grupper av arbeidstakere, 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 arbeidstakere i denne paragraf forstås ikke arbeidsledere i administrativ stilling.

Kap. X.

Konflikter.

§ 20. (Se side 104.)

Kollektive oppsigelser.

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

Plassoppgivelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

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 plassoppgivelsen, 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 fore-

gående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lærlingelovens § 10. 4. ledd, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 21. (Se side 104.)

Sympatiaksjoner.

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 N.A.F. 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.

Varsalet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 20.

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

Hvis LO erklærer sympatistreik blant N.A.F. medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., 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 N.A.F. til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn N.A.F.s tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppgivelse 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 arbeidstakerne 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:

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

LOs forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetagender som ikke vesentlig produseres for statens forsvarsmessige behov.

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

Bestemmelsen i § 21, siste punktum, sikter til de tilfelle 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 arbeidene 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.

§ 22. (Se side 105.)

Avstemningsregler.

A. Arbeidstakernes 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 stemmeresultatet og stemmegivningene 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 arbeidstakere 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 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. Arbeidsgiverens 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 med-

lemmer av denne rett til å delta i avstemningen med mindre landssammenslutningen bestemmer at bare tariffbundne medlemmer skal ha stemmerett.

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.

§ 23. (Se side 105.)

Arbeid i forbindelse med konflikt.

1. Hovedorganisasjonene forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomstpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstpartene ikke godkjenner den stedlige avtale, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.
3. Avtaler som nevnt under punkt 2 gjelder inntil ny tariffavtale trer i kraft.

Kap. XI.

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

§ 24. (Se side 106.)

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliserings-hensyn 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 akkordlønnte 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.

I så fall skal følgende gjelde:

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

- d) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.
3. *Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere hvis tillitsmennene krever det.*

Tillitsmennene skal levere bedriften oppgave over

de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. Tillitsmennene og deres organisasjon er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forutsettes at de direkte tariffparter fastsetter retningslinjer for den praktiske gjennomføring. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers bruttofortjeneste (se merknad). Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i flere fagforbund, forutsettes at rapporteringen samordnes. Retningslinjer må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

Merknad:

Med bruttofortjeneste menes summen av de beløp som skal oppgis i rubrikk 1.1 og 1.2 i den årlige lønns- og trekkoppgave.

Protokolltilførsel:

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

4. Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14-daglig utlønning vil være behov for — av praktiske og rasjonelle grunner — å kunne foreta en viss forlengelse av den tid som løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted. Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene eller partene på de enkelte bedrifter finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

Samarbeidsavtale. (Se side 108.)

Den målsetting som er kommet til uttrykk i innledningen til § 9, gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. 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 i den enkelte bedrift når de skal ta stilling til organiseringen av samarbeidet. *Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men overfor bedriften som helhet.*

I arbeidet med å gi dem som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid, er det bl.a. viktig å fremme forståelse av og innsikt i bedriftens økonomi. Læring, utvikling, informasjon og konsultasjon vil øke den enkeltes muligheter for deltakelse i beslutningsprosessen og skape grunnlag for en meningsfylt arbeidssituasjon. Organisasjonene forutsetter derfor at bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget — eventuelt bedriftsutvalget og arbeidsmiljøutvalget — på de enkelte bedrifter ser det som en vesentlig oppgave å fremme forslag om hva som kan gjøres innen de forskjellige områder av bedriften for å legge forholdene til rette for en slik utvikling.

Erfaring viser at det nytter lite å forandre jobber eller stillinger isolert eller prøve å legge om organisasjons- og ledelsesformer innen en enkelt gruppe eller andeling uten sammenheng med bedriften for øvrig. Slike forandringer krever støtte og aktiv medvirkning fra den

øvrige organisasjon og vil kunne medføre større eller mindre forandringer også i andre deler av bedriftsorganisasjonen. Derfor må representanter for de forskjellige sjikt i organisasjonen tas med i slikt utviklingsarbeid.

Organisasjonene understreker at det er en plikt både for bedriftens øverste ledelse og for de ansatte og deres tillitsmenn å ta initiativet til og aktivt støtte opp om og medvirke i et slikt utviklingsarbeid. Organisasjonene vil på sin side gjennom ulike tiltak felles og hver for seg yte støtte til dette arbeid.

Dersom det oppstår uenighet om saker som hører under bedriftsutvalget, kan det rettes henvendelse til Samarbeidsrådet LO/N.A.F. Samarbeidsrådet vil så ta opp spørsmålet og søke å finne en løsning.

Kap. XII.

Bedriftsutvalg — Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg.
§ 25. (Se side 109.)**Opprettelse.**

1. 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.

2. Når Hovedavtalens parter på det stedlige plan blir enige om det, kan det ved den enkelte bedrift etableres et felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. I så fall følges reglene i §§ 35—37, hvis ikke partene blir enige om noe annet. De representanter i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget som skal delta i beslutninger etter Arbeidsmiljølovens § 24, skal være valgt etter reglene i § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ved avstemning over vedtak som etter Arbeidsmiljølovens § 24 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare disse representanter stemmerett. Ved

stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget. Andre representanter i det felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett når saker som ovenfor nevnt behandles. For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

§ 26. (Se side 114.)

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 arbeidstakerne 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 arbeidstakerne 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 arbeidstakerne, hvorav den ene skal være 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.
- g) Det er 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.

§ 27. (Se side 115.)

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 møteledelse. 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.

§ 28. (Se side 116.)

Funksjonstid.

Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned. Medlemmene av utvalget tiltrer straks. Funksjons-tiden for de representanter som ikke er selvskrevne er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter valget.

Gjenvalg kan finne sted.

§ 29. (Se side 116.)

Utvalgets medlemmer.

Medlemmer av bedriftsutvalget skal være over 20 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.

§ 30. (Se side 117.)

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.

§ 31. (Se side 118.)

Bedriftsutvalgets møter.

Bedriftsutvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. Sakliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap og tilstilles medlemmene minst 3 dager før møtet 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.

§ 32. (Se side 119.)

Bedriftsutvalgets arbeidsområde.

Bedriftsutvalgets hovedoppgave er gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften. I bedrifter med felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg skal utvalget i tillegg til de lovbestemte funksjoner for arbeidsmiljøutvalget også behandle nedenstående arbeidsområde som ellers vil være tillagt bedriftsutvalget. Hvis begge utvalg opprettholdes, skal en søke å finne fram til en praktisk arbeidsforedling mellom utvalgene.

Arbeidsområdet er:

- 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 av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og -metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelsen fattes.

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 slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at uttalen kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

Hvis saker som nevnt i dette punkt skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse.

Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.

Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften og som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettleiding for nye ansatte.

- c) Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter Arbeidsmiljøloven.
- d) Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

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.

Bedriftsutvalget bør selv konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av bedriften. For øvrig bør utvalget i størst mulig utstrekning delegerer myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.

§ 33. (Se side 134.)

Protokoller og rapporter.

Over utvalgets rådslagninger føres protokoll. Ved avstemninger skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt protokolleres.

Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget 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.

§ 34. (Se side 135.)

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

§ 35. (Se side 135.)

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid.

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget sammensettes dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Hovedavtalens §§ 26, 27, 28 og 29, dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Arbeidsmiljø- loven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljø- utvalg.

Ved førstegang opprettelse av bedrifts- og arbeids- miljøutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter de valg som skjer i henhold til Arbeidsmiljøloven.

§ 36. (Se side 135.)

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse.

Utvalgets formann velges etter reglene i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Stedfortreder velges fra samme gruppe som formannen.

Når utvalget behandler miljø saker, har bare medlem- mer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeids- miljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemme- rett. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget.

Utvalget skal ha sekretær, som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år av gangen. Når en representant for bedriftsledelsen er formann, skal de ansattes represen- tanter i utvalget utpeke sekretæren, og omvendt.

§ 37. (Se side 135.)

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter.

Utvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre man blir enige om noe annet. Møte til behand-

ling av miljø saker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til for- skrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljø spørsmål, skal slikt møte holdes. Møte til behandling av andre spørsmål enn miljø saker kan kreves av to medlemmer av utvalget og sammenkalles med 3 dagers varsel.

Saksliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap. Sakslisten tilstilles medlemmene minst 3 dager før møtet skal holdes. Som bilag til sakslisten bør, så vidt mulig, følge i avskrift dokumenter som skal behandles på møtet.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker be- handlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at for- slagene kan komme med på sakslisten.

Kap. XIII.

Avdelingsutvalg.

§ 38. (Se side 136.)

Opprettelse.

Ved bedrifter som har mer enn 200 ansatte og som har selvstendige avdelinger under egen ledelse med myn- dighet til å treffe avgjørelser i spørsmål vedrørende av- delingen, bør det opprettes avdelingsutvalg.

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

Avdelingsutvalg kan også opprettes ved avdelinger som ikke er av den art som nevnt i de to foregående ledd.

§ 39. (Se side 136.)

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 formann, være selvskrevne medlemmer av utvalgene.

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

§ 40. (Se side 137.)

Avdelingsutvalgenes arbeidsområde.

Avdelingsutvalget kan på eget initiativ behandle spørsmål som nevnt i § 32, for så vidt problemene bare angår utvalgets egen avdeling. Spesielt bør de behandle rasjonaliseringsproblemer 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. § 34 får tilsvarende anvendelse.

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

Utvalgene bør gis anledning til å fremme forslag under forberedelsen av planer eller budsjetter for avdelingens virksomhet.

Etter fullmakt fra bedriftsledelsen eller fra bedriftsutvalget har avdelingsutvalget i saker som bare angår utvalgets egen avdeling myndighet og ansvar til å treffe avgjørelser som utvalgets medlemmer er enige om.

For øvrig skal utvalget være rådgivende for avdelingens ansvarlige ledelse og rapportere direkte til denne.

Avdelingsutvalget skal også gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget.

Når avdelingsutvalget har fremmet forslag i en sak, har utvalget krav på ledelsens begrunnede standpunkt til forslaget.

§ 41. (Se side 137.)

Avdelingsutvalgenes møter.

Møte skal holdes minst én gang pr. måned med mindre de selvskrevne representanter er enige om noe annet.

Reglene i § 31 om sakliste og i § 33 om protokoller og rapporter, får tilsvarende anvendelse.

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

Kap. XIV.

Bedriftskonferanser.

§ 42. (Se side 138.)

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. XV.

Samarbeidsrådet.

§ 43. (Se side 138.)

Opprettelse.

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

§ 44. (Se side 138.)

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.

§ 45. (Se side 139.)

Samarbeidsrådets organisasjon m. v.

Rådet fastsetter selv sin forretningsorden. Dets arbeid ledes av en formann, som velges vekselvis av N.A.F. 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 bl. a. 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 N.A.F. og LO med en halvpart hver. Disse organisasjoner fastsetter også budsjettet etter forslag fra Rådet.

Kap. XVI.

Informasjonsmøter og konsernutvalg.

§ 46. (Se side 139.)

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.

§ 47. (Se side 140.)

Konsernutvalg.

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens §§ 9 og 32. 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 § 26 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 32 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.

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til punkt a)—c) ovenfor og i henhold til protokolltilførselen nedenfor, skal tillitsmennene godtgjøres som bestemt i § 8 punkt 1, 2. ledd. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgatte reiseutgifter.

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.

Protokolltilførsel:

Et konsern kan være organisert slik at viktige beslutninger ikke blir truffet av konsernledelsen eller den lokale bedriftsledelse, men av et organ mellom disse, f. eks. på divisjonsnivå. Formålet med bestemmelsene om konsernutvalg er å sikre at arbeidstakerne gjennom sine representanter skal få drøftet med ledelsen spørsmål av viktighet for dem. Dersom beslutninger av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold blir truffet i et organ som ovenfor nevnt, er det partenes forutsetning at man finner fram til en ordning som ivaretar det nevnte formål, f. eks. at de stedlige formenn i tillitsmannsutvalget på de bedrifter som berøres, får drøfte saken med ledelsen i angjeldende organ.

FELLESEKTLÆRING OM ØKT UTDANNELSE OG OM PERMISJON I DEN FORBINDELSE

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Både allmennutdanning, yrkesopplæring, voksenopplæring og omskolering må ses 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.

Del C.

FELLESBESTEMMELSER

§ 48. (Se side 140.)

Tolkningstviser.

Twist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare N.A.F. og LO.

§ 49.

Varighet.

Denne avtale, som trer i kraft 1. februar 1978, gjelder til 30. juni 1981 og videre 2 år av 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 N.A.F. 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.

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

Oslo, den 23. desember 1977

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING

Kaare N. Selvig.

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Tor Halvorsen.

RAMMEAVTALE AV 1978

VEDRØRENDE DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

N.A.F. og LO er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på Hovedavtalens Del A, § 9, og Del B, § 32.

Avtalen omfatter datamaskinbaserte systemer som *nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet*, samt systemer for lagring og bruk av persondata. Med persondata forståes alle data som ved navn eller annen identifikasjonskode kan føres tilbake til konkrete personer ansatt ved den enkelte bedrift.

I. Bruk av datamaskinbaserte systemer kan være et nyttig hjelpemiddel for en planmessig disponering av bedriftenes totale ressurser. Slike systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold.

Når dette er tilfelle, er det av betydning at datamaskinbaserte systemer ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn, slik at en helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemene. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt o.l. være med.

II. Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsmenn orientert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at tillitsmennene kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes i verk. Jfr. § 12, punkt 3 i arbeidsmiljøloven.

Orientering skal gis i en oversiktlig form og i

et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området.

Bedriftsledelsen og tillitsmennene skal dessuten hver på sin side og i fellesskap legge vekt på at de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer har så vel for bedriften som for de ansatte og deres arbeids-situasjon.

Hovedorganisasjonene anbefaler at foruten representanter for tillitsmannsinstitusjonen bør også de ansatte som blir direkte berørt av prosjekter innenfor avtaleområdet, så langt det er praktisk mulig engasjeres i arbeidet med prosjektene. Dette er ønskelig både for at man skal kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i bedriftsorganisasjonen, og for at de ansatte ved sine valgte representanter skal sikres medinnflytelse ved utforming, innføring og bruk av systemene. *Det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at så vel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter dette avsnitt (II) dekkes.*

III. Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de fortrinnsvis innenfor den gjeldende tillitsmannsordning utpeke en spesiell representant til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtaleområdet.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av datamaskinbaserte systemer gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn én spesiell representant for de ansatte. *Det anbefales at disse danner en arbeidsgruppe, og det forutsettes at nødvendig tid stilles til rådighet.*

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende datamaskinbaserte systemers innflytelse på forhold som angår de ansatte. Re-

presentanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om programmer og maskinutstyr innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsmenn, bl. a. i forbindelse med deres engasjement i konkrete prosjekter. Representanten(e) skal også bidra til koordinering av de ansattes engasjement innenfor avtaleområdet.

Tillitsmenn og ansatte som deltar i konkrete prosjekter skal ha adgang til *all nødvendig* dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

IV. Bedriften skal sørge for at de ansattes spesielle representant(er) får den nødvendige opplæring i generell datamaskinteknikk, slik at han kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med representanter for de ansatte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av tillitsmenn og ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutformingen.

V. Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til kommende/gjeldende lov om personregistre m. m.

Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut fra hensynet til bedriftens virksomhet. Ved den enkelte bedrift skal det klarlegges hvilke typer persondata som skal samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr.

Det skal ved den enkelte bedrift i samarbeid med tillitsmennene utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

- VI. Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne fram til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtaleområdet. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtalen skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.
- VII. Partene på den enkelte bedrift som berøres av bestemmelsene i denne avtale, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.
- VIII. Denne rammeavtale skal når det gjelder bestemmelsene om varighet og oppsigelse følge Hovedavtalen.

Kommentarer til HOVEDAVTALEN av 1974.

Hovedavtalens Del A gjelder bare for Landsorganisasjonen og de forbund som står tilsluttet Landsorganisasjonen. Den omfatter bare de organiserte arbeidere.

Når det gjelder Del B er det også bare Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening som er parter i denne avtalen, jfr. kommentarene til § 47. Denne delen omfatter imidlertid alle arbeidstakere uten hensyn til deres organisasjonsforhold. For øvrig bemerkes at Del B gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere avtale om produksjonsutvalg mellom Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening. Disse organisasjoner kan imidlertid når som helst ta opp forhandlinger om å gjøre Del B gjeldende eller tilpasset for andre deler av næringslivet. Det vises for øvrig til merknaden til § 48.

Kap. I. Til § 1.

Bestemmelsen tariffester den frie organisasjonsrett omfattende:

- a) Retten til å organisere seg.
- b) Retten til å være organisert og
- c) retten til å være uorganisert.

Det vil være tariffstridig etter denne bestemmelse gjennom direkte press å søke å tvinge noen inn i eller ut av en organisasjon eller å sette som vilkår for å få en stilling at vedkommende ikke skal organisere seg eller melde seg ut av den organisasjon som vedkommende står i. Det vil også være tariffstridig å trakassere noen fordi de er organisert. Derimot vil det ikke være tariffstridig gjennom agitasjon, propaganda og andre demokratiske midler å påvirke uorganiserte arbeidstakere til å organisere seg.

Det vil være i strid med den tariffestede frie organisasjonsrett å hindre en fagforening eller de organiserte arbeidere i å verve medlemmer gjennom slik vanlig demokratisk påvirkning som nevnt foran.

Kap. II.

Til § 2.

I § 2 er det tariffestet 3 viktige ting:

1. At tvist om forståelsen av en tariffavtale eller om krav som bygger på en tariffavtale ikke må søkes løst gjennom arbeidskamp i tariffperioden. Dette gjelder ikke bare forhold som uttrykkelig er regulert i tariffavtalen, men også forhold som indirekte er regulert gjennom denne, f. eks. et bestemt krav som ikke førte fram under forhandlingene, og som av denne grunn ikke er omtalt i tariffavtalen.

Bestemmelsen svarer for øvrig til den tilsvarende bestemmelse som vi har i Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1 hvor det heter:

«En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstengning eller annen arbeidskamp.»

2. Bestemmelsen tariffester både rett og plikt til å forhandle. Dette gjelder så vel for bedriften som for de organiserte arbeidstakerne ved den.
3. Bestemmelsen fastsetter regler for hvorledes man gjennom forhandlinger på det lokale plan skal søke å få løst eventuelle tvister som måtte oppstå og hvorledes det skal forholdes dersom man på det lokale plan ikke blir enige.

Punkt 1, 2, 3 og 4.

Det er en tariffplikt å sette opp protokoll for de forhandlingsmøter som finner sted. Det vil være tariffstridig hvis den ene av partene nekter dette. Protokollen bør angi dato og årstall for forhandlingsmøtet, hvem som var til stede, hva forhandlingene gjaldt, samt partenes krav og standpunkter med en kort begrunnelse for disse, og endelig resultatet av forhandlingene. Dersom forhandlingene fører til uenighet, vil man

kunne sløyfe partenes krav, standpunkter og begrunnelser for disse og bare protokollere hva man er blitt enige om.

Protokollen skal gjøres kjent for de interesserte parter. Dette vil for tillitsmennene bety at de plikter å gjøre protokollene kjent, ikke bare for den eller de arbeidstakere som saken gjelder, men også for sitt forbund. Forbundet har en særlig interesse i å bli gjort kjent med slike protokoller for å kunne øve kontroll med at det ikke er truffet avtale om noe som er i strid med tariffavtalen.

Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene og heller ikke for hovedorganisasjonenes underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten at dette skjer med samtykke fra den annen organisasjon.

Punkt 5.

Forhandlingsmøte kan kreves muntlig eller skriftlig. Krevs forhandlingsmøte skriftlig, skal forhandlingsmøte holdes senest 8 dager etter at det er satt fram skriftlig krav om slikt møte.

Kap. III.

Til § 3.

Bestemmelsen tariffester rett for de organiserte til å velge tillitsmenn ved den enkelte bedrift. Den tariffester videre plikt for dem til å velge tillitsmenn dersom bedriften krever det.

Til § 4.

Denne bestemmelse gir nærmere regler om antallet tillitsmenn som de organiserte arbeidstakere har rett til å velge, og om framgangsmåten ved valgene. Antallet tillitsmenn er utvidet med 1 — en — for hvert av trinnene fra og med 151—300 arbeidstakere. Det er bare arbeidstakere organisert i LO som har rett til å delta i valget av tillitsmenn. Ved beregningen av antallet tillitsmenn som skal velges, skal det ses bort fra arbeidstakere som er organisert i forbund som ikke står tilsluttet LO, mens helt uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. Disse uorganiserte som regnes med, har dog ikke rett til å delta i valget.

Valget av tillitsmenn skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de arbeidstakere som er organisert i LO. Hvorledes arbeidstakere som ikke er organisert i LO stiller seg er uten betydning.

Skulle det bli påstått at et valg ikke gir fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakerne, kan dette tas opp til organisasjonsmessige forhandlinger, og det kan påbys nytt valg dersom organisasjonene blir enige om det. Vanligvis vil det imidlertid ikke kunne reises noe krav som kan gjennomføres for Arbeidsretten i anledning slik påstand.

Av de valgte tillitsmenn har arbeidstakerne en tariffestet rett til å velge en av disse som studietillitsmann. De har også rett til å velge andre av de valgte tillitsmenn til andre spesielle oppgaver. Denne retten er imidlertid betinget av at dette skal i forståelse med bedriftsledelsen.

Utenom og i tillegg til de tillitsmenn som er nevnt i skalaen, kommer så de tillitsmenn som er valgt i henhold til Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og Rammeavtaler vedrørende datamaskinbaserte systemer.

Tillitsmannsutvalget består av samtlige tillitsmenn som er valgt ved den enkelte bedrift.

Dersom arbeidstakerne har valgt formannen for tillitsmannsutvalget på den måte som er foreskrevet i § 4, tredje siste avsnitt, så kommer den valgte formannen utenom og i tillegg til de valgte tillitsmenn etter første og annet avsnitt.

Under protokolltilførsler er det i § 4 nå tilføyd et nytt nr. 2 hvor begrepet «arbeidsutvalget» — som forekommer flere steder — er definert. Etter denne definisjonen er det formannen, nestformannen og sekretæren i tillitsmannsutvalget som utgjør «arbeidsutvalget».

Til § 5.

Bestemmelsen setter 3 kvalifikasjonskrav for de som skal kunne velges til tillitsmenn:

1. At de skal være anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften.

Dette er noe som både er i bedriftens og ikke minst i arbeidstakernes interesse, idet en anerkjent dyktig arbeids-

taker vil kunne forfekte arbeidstakernes syn med større autoritet og ha lettere for å bli hørt.

2. At de skal være over 20 år.

Fra denne bestemmelse gjelder det unntak at unge arbeidstakere under 18 år har rett til å velge 1 representant som kan være under 20 år.

Vedkommende representant som de unge arbeidstakerne har rett til å velge, går inn i det samlede antall tillitsmenn som arbeidstakerne har krav på etter § 4, og kommer ikke utenom og i tillegg til dette. Bestemmelsene gjelder også hvor flertallet av bedriftens arbeidstakere er under 18 år, men i slike tilfeller kan spørsmålet om en utvidet representasjon for de unge arbeidstakerne tas opp til drøftelse mellom hovedorganisasjonene.

3. At de som velges så vidt mulig bør ha arbeidet i bedriften i de 2 siste år.

Bestemmelsen innebærer ikke noe absolutt påbud om at man for å være valgbar må ha arbeidet i bedriften i de 2 siste år, men tillitsmennene skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har så lang tjeneste i bedriften. Dette er også i arbeidstakernes interesse, idet en slik tjenestetid gir en viss garanti for at den som velges er kjent og fortlroelig med de forskjellige spesielle forhold som måtte gjøre seg gjeldende ved vedkommende bedrift, noe som ofte vil være en nødvendig forutsetning for at tillitsmannen skal kunne ivareta de ansattes interesser på en forsvarlig og effektiv måte.

De tillitsmenn som velges er de organiserte arbeidstakernes tillitsmenn. De velges av og blant disse. Valget skal ikke godkjennes av bedriften, men bedriften skal ha melding om hvem som er valgt. Denne meldingen må være skriftlig.

Det er viktig at slik skriftlig melding gis. Hvis slik melding ikke er gitt skriftlig, har de valgte tillitsmenn ikke krav på status som tillitsmenn etter Hovedavtalen, noe som bl.a. innebærer at de ikke vil være beskyttet av de oppsigelsesvern som tillitsmennene har i Hovedavtalens § 11.

Dersom bedriften reiser innsigelser mot valget med den begrunnelse at valget er foretatt i strid med bestemmelsene,

så kan en slik sak bringes inn for hovedorganisasjonene for drøftelse.

Det er ikke adgang for de organiserte arbeidstakerne til å velge andre til å opptre i stedet for eller ved siden av tillitsmennene i saker som sorterer under disse. Skulle arbeidstakerne kunne gjøre dette, ville man undergrave hele tillitsmannsinstitusjonen og tillitsmennenes status.

Kap. IV

Dette kapittel begynner med en felleserklæring fra N.A.F. og LO hvor de 2 organisasjoner i fellesskap slår fast den betydning som det har for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og tillitsmennene kan foregå i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsmennene blir satt i stand til å ivareta sine oppgaver på en effektiv måte.

I denne felleserklæring slås det fast at tillitsmennene skal få til disposisjon nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsmenn i bedriften. Det er således en tariffplikt for bedriften å stille denne tiden til disposisjon for tillitsmennene.

Dersom en av partene på bedriften ønsker det, kan det opprettes avtale på bedriften om den tid som tillitsmennene trenger for å utføre sitt tillitsmannsarbeid innenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Likeledes kan opptas lokale drøftelser om nødvendig utstyrt arbeidsrom for tillitsmennene.

De 2 hovedorganisasjonene oppfordrer i felleserklæringen også organisasjonene til å medvirke til å skape et godt og effektivt samarbeid ved innenfor sine respektive medlemsområder å dyktiggjøre sine representanter gjennom opplysnings- og kursvirksomhet.

Felleserklæringen retter seg således både til organisasjonene og til den enkelte bedrift med hensyn til å legge forholdene til rette for at tillitsmennene skal kunne bli i stand til å utføre sitt arbeid i rasjonelle og betryggende former, og kunne ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen på en effektiv måte.

Til § 6.

Punkt 1.

I denne bestemmelse tariffestest tillitsmennenes status som

representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere overfor bedriften.

Tillitsmenne gis i § 6 visse rettigheter, men pålegges også visse plikter.

De pålegges som plikt i alle gjøremål som tillitsmenn, ikke bare overfor arbeidsgiveren og de som på bedriftens vegne opptrer overfor arbeidstakeren, men også i orienteringer som de gir arbeidskameratene og egne organisasjoner, å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid.

Også arbeidsgiveren og de som på bedriftens vegne opptrer overfor arbeidstakerne f.eks. formenn, verkstemere, ingeniører osv., er pålagt de samme plikter til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidssedet.

Disse plikter gjelder således for begge parter og omfatter også deres opptreden overfor hverandre under selve arbeidet, og deres opptreden overfor den annen parts organisasjon.

Punkt 2 og 3.

Når det gjelder tillitsmennenes rettigheter, skal man merke seg at tillitsmennene ikke bare har rett til å ta seg av og søke å få ordnet i minnelighet klagemål som arbeidstakerne mener å ha overfor bedriften, men tillitsmennene har den samme rett når det gjelder klagemål som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

Bestemmelsene i 2. og 3. ledd om orientering i forbindelse med nyansettelser tar direkte sikte på å styrke organisasjonene og tillitsmennenes stilling.

Ved nyansettelse er det nå en tariffplikt for bedriftsledelsen å sørge for å orientere arbeidsutvalget og tillitsmennene i den avdeling vedkommende nyansatte skal arbeide og å gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsmenn. Bedriftsledelsen har videre plikt til så snart som mulig å presentere de nyansatte for tillitsmannsutvalgets formann og for vedkommende gruppertilitsmann. Gjennom den umiddelbare kontakt som på denne måte skapes mellom tillitsmennene og de nyansatte, vil tillitsmennene umiddelbart etter ansettelsen kunne gi de nyansatte informasjonen om organisasjonens stilling i bedriften. Det er viktig at tillitsmennene benytter seg av denne anledning til å gi alle nyansatte fylldige og korrekte opplysninger om or-

ganisasjonen og dens virksomhet slik at disse straks blir klar over den betydning det har for dem å være organisert.

Tillitsmennene er i punkt 3 gitt myndighet til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere. De har ingen ubetinget plikt til å legge saken fram for de organiserte arbeidstakere på forhånd, men det er uttrykkelig uttalt at det er en forutsetning at de gjør dette dersom de anser det for nødvendig før de tar standpunkt til saken. Det må være en selvfølge at tillitsmennene alltid sørger for å ha sikkerhet for at de har den nødvendige tilslutning fra de organiserte arbeidstakerne før de inngår noen slike avtaler.

Dersom de trenger tid på seg til å forelegge saken for sine arbeidskamerater, skal de avgi svar til bedriften uten ugrunnet opphold, dvs. snarest mulig. Samme plikt til å avgi svar uten ugrunnet opphold har arbeidsgiverens representant etter Hovedavtalens § 8, nr. 2, overfor tillitsmennene i saker som disse reiser.

Man skal merke seg at tillitsmennenes rett til å forplikte arbeidstakerne ved slike avtaler er begrenset til bare å gjelde i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det.

Etter den merknad som er knyttet til punkt 3, kan tillitsmennene slutte avtale om at det skal opparbeides en virkedag med forlenget arbeidstid på andre dager. I slik avtale kan det bestemmes at det for sådan forlenget arbeidstid ikke skal betales overtidsgodtgjørelse. Er det ikke truffet noen slik bestemmelse i avtalen, kommer reglene om overtidspåbetaling til anvendelse for den forlengede arbeidstid.

Det følger av seg selv at det vil være uforenlig med både arbeidsgivernes og tillitsmennenes plikter etter Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Dette vil ikke bare være uforenlig med deres plikter, det vil også være tariffstridig. Dersom en tillitsmann skulle tilskynde eller medvirke til en ulovlig konflikt, vil han gjøre seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, med de konsekvenser som dette vil kunne få for ham, f. eks. etter Hovedavtalens § 10.

Punkt 4.

Tillitsmennene har også plikt til på samme måte som ar-

beidsgiveren å påse at de plikter som partene har etter tariffavtale, arbeidsreglement og Arbeidsmiljøloven blir fulgt. Dette gjelder også forskrifter og påbud gitt i medhold av Arbeidsmiljøloven.

Denne plikt for tillitsmennene gjelder dog ikke i den utstrekning slike oppgaver spesielt måtte være henlagt til andre organer. Med andre organer har man i første rekke hatt for øye slike organer som verneombud og verneutvalg.

Punkt 5.

I denne bestemmelsen — som er ny i Hovedavtalen — er det åpnet adgang til på det stedlige plan å forhandle om gjennomføringen av bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Det er bare tale om stedlige forhandlinger. Unntatt fra slike forhandlinger er Arbeidsmiljølovens bestemmelser i oppsigelseskapitlet §§ 55 A — 68, idet det for disse er fastsatt egne forhandlingsregler.

Punkt 6.

Gjennom bestemmelsene i dette punkt tar man sikte på å beskytte de ansatte mot misbruk av den personalarkivordningen som man har ved den enkelte bedrift.

Mens tillitsmennene tidligere bare hadde rett til å bli orientert om bedriftens bruk av personalarkivet, er det nå tariffestet at det skal drøftes mellom partene hvilke personopplysninger bedriften kan registrere, hvordan disse skal oppbevares og hvordan de kan brukes.

Til § 7.

Etter § 8 skal arbeidsgiveren daglig ha til stede en ansvarlig representant på bedriften som tillitsmennene kan henvende seg til. Tillitsmennene skal ha melding fra arbeidsgiveren om hvem denne representanten er. Meldingen om dette skal være skriftlig.

Punkt 1.

Dersom tillitsmennene har noe å framføre overfor bedriften, skal de henvende seg direkte enten til arbeidsgiveren selv, eller

til den representanten som han plikter å ha på bedriften. Arbeidsgiveren eller dennes representant plikter å ta imot tillitsmennene, og å ta opp til drøftelse med disse de spørsmål som disse kommer i anledning av.

Punkt 2.

Skal samarbeidet kunne foregå i rasjonelle og framfor alt i trygghende former i samsvar med hva som er anført i de 2 hovedorganisasjoners felleserklæring til kap. 4, så må tillitsmennene ha rett til å forlate sine arbeidsplasser og uhindret ha adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning som dette er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet.

Det er derfor i punkt 2 tariffestet slik rett for tillitsmennene:

Retten til å forlate sin arbeidsplass og til uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften tilkommer nå formannen og nestformannen eller i deres sted sekretæren i tillitsmannsutvalget. Det har vært en forutsetning at ikke mere enn en av disse normalt skal benytte seg av denne adgangen. Hvem av disse som i den enkelte sak skal gjøre bruk av denne retten, avgjør disse seg imellom.

Den som benytter seg av retten, trenger ikke tillatelse til å forlate arbeidsplassen, men plikter før han forlater arbeidsplassen å underrette nærmeste overordnede om årsaken til at han må forlate arbeidsplassen. Tillitsmannen plikter å gi denne underretning personlig. Er nærmeste overordnede ikke til stede, kan han likevel forlate arbeidsplassen, men han plikter da å sørge for at nærmeste overordnede blir underrettet om årsaken til dette så snart denne kommer til stede.

Når formannen, nestformannen eller sekretæren kommer til den avdeling hvor vedkommende som de ønsker å snakke med arbeider, plikter de så vidt mulig å gi formannen i denne avdeling beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Formannen kan ikke motsette seg eller hindre tillitsmannen i å utføre vervet, men tillitsmannen må etter punkt 7 ta tilbørlig hensyn til at produksjonen i minst mulig utstrekning lir skade, og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

Punkt 3.

Andre tillitsmenn enn formann, nestformann eller sekretær i tillitsmannsutvalget har ikke rett til uten tillatelse å forlate sin arbeidsplass for å utføre tillitsmannsvev. Dette gjelder også hvor det ikke er valgt nestformann eller sekretær. Det er derfor av betydning at det velges både nestformann og sekretær, og at det gis skriftlig underretning til bedriften om hvem disse er. Med tillatelse kan selvsagt også slike andre tillitsmenn forlate sin arbeidsplass.

Punkt 4.

Denne bestemmelse åpner adgang til å holde møter i tillitsmannsutvalget og klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn på nærmere fastsatte vilkår.

Det må for det første gjelde behandlingen av en sak vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Dette behøver ikke nødvendigvis være en tariffsak slik begrensningen var fram til revisjonen i 1969. Det kan eksempelvis være et viktig sikkerhets spørsmål, eller andre spørsmål som har tilknytning til arbeidsforholdene generelt. Derimot går rene interne organisasjonsaker ikke inn under bestemmelsen.

Saken som skal behandles må videre gjelde vedkommende bedrift. De stedlige parter må videre være enige om at saken er særlig viktig og krever omgående behandling. Tillitsmennene må på forhånd henvende seg til bedriften med anmodning om å få avholdt et slikt møte. Samtidig må de gi de nødvendige opplysninger om hva saken gjelder. Bedriftens ledelse har bare adgang til å avslå en slik anmodning dersom særlige viktige produksjonsmessige grunner er til hinder for et møte. Det er således ikke tilstrekkelig for en nektelse at det kan skapes produksjonsmessige vanskeligheter.

Det er på det rene mellom hovedorganisasjonene at dersom samtlige vilkår etter bestemmelsen er til stede for at slike møter skal kunne avholdes, så kan ikke bedriften nekte å gi sitt samtykke.

Vilkårene for å avholde klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn er at tillitsmannsutvalget i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at de saker som skal behandles enten er av særlig viktighet eller er av en slik art at avgjørelsen

må fattes omgående. Bestemmelsen åpner videre adgang til i forståelse med bedriftsledelsen å avholde klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn for valg av tillitsmenn.

Punkt 5.

Tillitsmenn i LO og i fagforbund hadde tidligere ikke hatt noe tariffkrav på å få adgang til den enkelte bedrift. Deres rett til dette er nå tariffestet. Vilkåret for denne rett er at det foreligger tariffavtale ved bedriften, og at adgangen til bedriften ønskes for å ivareta tariffmessige gjøremål, samt at vedkommende tillitsmann på forhånd har meldt fra til bedriftsledelsen.

Bedriftsledelsen kan kreve opplysninger om hva besøket gjelder, men bare i slikt omfang som skal til for å vise at besøket gjelder et slikt tilfelle hvor vedkommende har tariffkrav på å få adgang til bedriften.

For tydelighets skyld er det føyd til i siste punkt under punkt 5, at bestemmelsen ikke endrer det som er foreskrevet i § 2, nr. 3, annet avsnitt, hvor det er satt forbud mot at hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner trer i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten at dette skjer i forståelse med den annen organisasjon.

Bestemmelsen gjelder så vel ansatte som valgte tillitsmenn.

Punkt 6.

Ved revisjonen i 1969 fikk man en utvidelse av bestemmelsen slik at den nå også gjelder for deltakelse i faglige delegasjoner. Bakgrunnen er at det etter hvert er blitt mer vanlig at tillitsmennene blir tatt med for å representere sitt forbund eller forening på internasjonale kongresser, møter eller kurs.

Retten til tjenestefrihet for å delta i fagkurs eller annen opplysningsvirksomhet ble i 1969 utvidet til også å gjelde andre enn valgte tillitsmenn. Utvidelsen er begrenset til å gjelde arbeidstakere som man ønsker å skolere med sikte på senere rekruttering til tillitsverv. I disse tilfelle behøver ikke bedriften å påvise noen tvingende grunn for et avslag, jfr. uttrykket «rimelig utstrekning». Bestemmelsen må fortolkes og praktiseres på

bakgrunn av at begge parter er interessert i at tillitsmennene til enhver tid får den beste skoling.

Bestemmelsen om at forespørselen om slik tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig er ny. Bestemmelsen antas å være så vel i de ansattes som i bedriftens interesse. Jo lengre tid bedriften har til å områ seg i, jo lettere vil det være å kunne imøtekomme søknaden.

Punkt 7.

I dette punkt er det pålagt alle tillitsmenn under utøvelsen av deres virksomhet som tillitsmenn å ta tilbørlig hensyn slik at produksjonen i minst mulig utstrekning blir skadet og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift. Bestemmelsen gjelder både tillitsmennene ved bedriften og de organisasjonsmessige tillitsmenn.

Punkt 8.

I dette punkt er det tariffestet en rett for ansatte som blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen til å få permisjon uten lønn for en valgperiode. Denne rett er absolutt «hvor forholdene ligger til rette for det». Hvorvidt forholdene ligger til rette for det, må avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle. Det bemerkes i denne forbindelse at det er enighet mellom hovedorganisasjonene om at det forhold at dette vil skape visse ulemper for bedriften, ikke alene vil være tilstrekkelig grunn til å nekte permisjon. Gjelder det ytterligere permisjon for en ny valgperiode, står derimot bedriften fullstendig fritt.

Til § 7 a.

Som følge av bestemmelsene i den nye Arbeidsmiljøloven om verneombud og vernearbeid, er punktene 1 og 2 i Hovedavtalens § 7 a i sin helhet blitt erstattet med et nytt punkt 1.

Etter dette punkt kan verneombudets funksjoner utføres av den valgte tillitsmann dersom de stedlige parter blir enige om dette og dersom bedriften har mindre enn 5 arbeidstakere.

Bestemmelsen hjemler verneombudet uhindret adgang til verneområdet. Vedkommende plikter dog å underrette sin nærmeste overordnede på forhånd eller snarest mulig.

Hva enten vervet som verneombud utføres av valgt tillitsmann eller av særskilt valgt verneombud, kommer Arbeidsmiljølovens bestemmelser om verneombudets rettigheter og plikter fullt ut til anvendelse for vedkommende. Det vises i denne forbindelse til Arbeidsmiljølovens §§ 26—30.

Etter Arbeidsmiljølovens § 23 skal det være arbeidsmiljøutvalg ved bedrifter som har minst 50 arbeidstakere. Det samme gjelder ved bedrifter som har mellom 20 og 50 arbeidstakere når en av partene ved bedriften krever det. Dette innebærer at det ikke ved alle bedrifter vil være arbeidsmiljøutvalg. Med henblikk på dette, er det i § 7 a nr. 1 tariffestet at der hvor det ikke er opprettet arbeidsmiljøutvalg, skal arbeidsgiver og verneombud samarbeide om de oppgaver som er tillagt verneombud ved forskrifter utferdiget i medhold av Arbeidsmiljølovens § 26 punkt 7, annen setning. Dette vil i praksis si de oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i lovens § 24.

I forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, fastsatt ved kgl. res. av 29. april 1977, heter det om disse forhold i § 3:

«I virksomhet som ikke har arbeidsmiljøutvalg, skal verneombudet også:

1. vurdere og avgi uttalelse om saker som er nevnt i Arbeidsmiljølovens § 24 nr. 2,
2. gjennomgå rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker, yrkeshygieniske undersøkelser m.v. som nevnt i Arbeidsmiljølovens § 24 nr. 3. Verneombudet skal medvirke til at årsaken til arbeidsulykker og yrkessykdommer søkes klarlagt og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse.

Verneombudet skal i slike tilfelle ha samme adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter som arbeidsmiljøutvalget.»

Nr. 2 i § 7 a motsvarer nr. 3 i § 7 a i den tidligere Hovedavtalen bare med den endring at det nå er henvist til Arbeidsmiljøloven istedenfor Arbeidervernloven og at benevnelsen «verneutvalg» i samsvar med dette er endret til «arbeidsmiljøutvalg».

Bestemmelsen hjemler rett for arbeidsmiljøutvalgene til å treffe beslutninger og iverksette vernetiltak innenfor de av bedriften fastsatte budsjettrammer. Det er et vilkår at utval-

gets medlemmer er enige. Det er således ikke tilstrekkelig at det innen utvalget er et flertall for en slik beslutning.

Det er i denne bestemmelsen uttrykkelig tariffestet at bestemmelsen ikke begrenser arbeidsmiljøutvalgets beslutende myndighet etter Arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen i § 7 a nr. 2 gjør således ingen innskrenkninger i arbeidsmiljøutvalgets myndighet til i medhold av Arbeidsmiljøloven å treffe bindende vedtak med simpelt flertall f.eks. ved påbud i medhold av Arbeidsmiljølovens § 24 nr. 4 til arbeidsgiveren om å gjennomføre visse vernetiltak.

Til § 8.

Punkt 1.

Arbeidsgiveren plikter ikke selv å møte til forhandlinger med tillitsmennene. Men velger han ikke å møte selv, plikter han etter § 8 å møte med en stedfortreder. Arbeidsgiveren står ikke fritt i hvem han vil peke ut som sin stedfortreder til slike forhandlinger. Han plikter etter § 8 å peke ut stedfortrederen fra bedriftsledelsen.

Arbeidsgiveren eller i tilfelle hans stedfortreder står fritt i, etter eget forgodtbefinnende, å tilkalle andre for å være med under forhandlingene, men også her gjelder den begrensning at også disse andre må tas fra bedriftsledelsen.

Også tillitsmennene kan tilkalle andre til å være med under forhandlingene, men deres adgang til dette er begrenset til å gjelde representanter fra de arbeidstakere ved bedriften som forhandlingene gjelder. Gjelder forhandlingene bare en del av arbeidstakerne ved bedriften, må de representanter som tillitsmennene ønsker å tilkalle tas fra denne del.

Dette er en tariffestet rett for tillitsmennene. I tillegg til dette har tillitsmennene nå en tariffestet rett til å ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger med bedriften der hvor det bare er en tillitsmann eller hvor det bare er til stede en tillitsmann. Denne andre arbeidstakeren som vedkommende har rett til å ta med seg, behøver ikke være fra den gruppe arbeidstakere som forhandlingene gjelder.

Tillitsmennene har krav på å få erstattet sin faktiske/tapte fortjeneste for den tid møtene tar når det gjelder avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2 punkt 2 og 3 og møtene

finner sted på bedriften og innenfor deres ordinære arbeidstid. Denne godtgjørelse kan således ikke kreves for tilfeldige konferanser som ikke er avtalt, selv om disse konferanser gjelder forhold som omtalt i Hovedavtalens § 2.

Gjelder det møter som holdes på den enkelte tillitsmanns fritid, skal tillitsmannen godtgjøres på samme måte som for helgedager og 1. og 17. mai.

Det er uttrykkelig tariffestet at partene på det stedlige plan kan treffe avtale om annen beregningsmåte enn de to forannevnte.

Det er bare tillitsmennene som har krav på slik godtgjørelse. Representanter fra de arbeidstakere som forhandlingene gjelder som måtte bli tilkalt til forhandlingsmøtene, har ikke krav på slik betaling.

Betaling etter samme satser skal også ytes for møter som holdes etter Hovedavtalens § 9 og for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og samarbeidsutvalg etter Del B, samt for møter i arbeidsmiljøutvalg. Møter i bedrifts- og avdelingsutvalg er også slike møter som holdes etter § 40 i Del B. Informasjonsmøter etter § 46 er derimot ikke møter i bedrifts- og avdelingsutvalg.

Det skal også betales godtgjørelse for deltakelse i bedriftskonferanser, jfr. § 42.

Dessuten skal det svares godtgjørelse til bedriftsutvalgets formann og/eller sekretær dersom disse har tjenestefri for å utføre sine oppdrag. Slik godtgjørelse kan i så tilfelle bli aktuell selv om det ikke gjelder deltakelse i møter, men f.eks. nødvendige forberedelser. Også verneombudene skal ha slik godtgjørelse for den tid som går med til å utføre verneteknisk kontroll dersom denne kontroll utføres i forståelse med bedriftsledelsen.

Etter merknaden til § 8 er det en uttalt forutsetning at det i tvistesaker vanligvis ikke møter flere enn 3 tillitsmenn. Bestemmelsen er ikke til hinder for at det møter flere enn 3 dersom tillitsmennene mener at dette er nødvendig i den enkelte sak.

Punkt 2.

Man hadde tidligere enkelte eksempler på at det kunne være

vanskelig å få avholdt møter med arbeidsgiverens ansvarlige representant etter denne bestemmelse under henvisning til at vedkommende var opptatt med andre gjøremål, f. eks. reiser eller liknende. For å rette på dette har man nå fått inn bestemmelse om at det også skriftlig skal gis melding om vedkommende som er hans stedfortreder. Dette er gjort for at bedriften alltid skal ha en representant som tillitsmennene kan holde seg til.

Punkt 3.

På grunn av gjentatte klager over at de som møtte fra bedriftsledelsen til forhandlingsmøter ikke hadde fullmakt til å føre reelle forhandlinger, er det nå gjort til en tariffplikt både for bedriftens og for arbeidstakernes representanter å ha slike fullmakter at de kan føre reelle forhandlinger. Dette går dog ikke så langt at de ved dette er tariffplikt til å måtte ta standpunkt til saken på stedet. Tillitsmennene har således etter § 6 punkt 3 fortsatt rett til å legge saken fram for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til den. På samme måte kan bedriftsledelsens representant etter § 8 punkt 2 foreta nærmere undersøkelser før han på bedriftens vegne tar endelig standpunkt til saken.

Til § 9.

Denne paragraf inneholder de mest sentrale samarbeidsbestemmelsene vi har i Hovedavtalen.

Paragrafen innledes med en erklæring om at N.A.F. og LO i Del A og Del B har utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det har vært de 2 hovedorganisasjoners forutsetning at det ved hjelp av disse bestemmelsene skal etableres et virkelig og reelt samarbeid mellom bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift. Dette skal partene ved den enkelte bedrift ha for øye, slik at bestemmelsene i praksis blir etterlevet på en slik måte at man når det mål som har vært de 2 hovedorganisasjonenes forutsetning.

Erklæringen slår ellers fast det som alle vet, nemlig at det er en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon at sam-

følelsen mellom de ansatte og bedriften er sterk og levende, og at man finner fram til slike ordninger som kan gi de ansatte en slik samfølelse med bedriften.

Erklæringen oppfordrer til et slikt samarbeid at de ansatte gjennom sin erfaring og sin innsikt kan være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene og bedre bedriftens konkurranseevne, noe som vil være til fordel både for den enkelte bedrift og de som er ansatt ved denne.

Dersom de ansatte gjennom sin erfaring og sin innsikt skal kunne være med på å øve noen slik innflytelse i den enkelte bedrift, så er det en absolutt nødvendig forutsetning at det etableres et nært, åpent og fortrolig samarbeid mellom de ansatte og bedriftens ledelse, hvor de ansatte ikke bare stiller til disposisjon for bedriftens ledelse sin erfaring og innsikt, men hvor bedriftsledelsen på sin side stiller seg lydhør og positiv overfor de ansattes syn og tar hensyn til dette.

Ved den tilføyelse som ble gjort til denne erklæringen i 1973 er det nå ikke bare hensynet til bedriftens effektivitet og konkurranseevne som det er lagt vekt på, men like meget betydningen av å utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en organisasjon av arbeidet som både tilfredsstillende ønskemålet om effektivitet og den enkelte arbeidstakers behov for selvutvikling og en tilfredsstillende arbeidsplass.

Punkt 1.

Etter dette punkt er det en tariffplikt for bedriften å drøfte med tillitsmennene — arbeidsutvalget — spørsmål som vedkommer bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling samt de alminnelige lønnsforhold i bedriften. Dette er ikke bare en nødvendig forutsetning for et godt tillitsforhold på arbeidsplassen. Det er også en nødvendig forutsetning for at tillitsmennene skal kunne yte positivt bidrag i sitt arbeid med bedriftsledelsen.

Bedriftsledelsen har etter dette punkt plikt til å drøfte med tillitsmennene — eventuelt tillitsmennene i den enkelte afdeling eller forhandlingsutvalget — spørsmål som gjelder bedriftens ordinære virksomhet og viktigere endringer i produksjonsopplegg, metoder og arbeidsforhold.

Slike drøftelser skal finne sted med jevne mellomrom og

minst 1 gang i måneden, dersom ikke partene på bedriften blir enige om en annen ordning. En slik annen ordning kan bestå så vel i hyppigere som sjeldnere møter. Hvorvidt man skal avtale en slik avvikende ordning må vurderes konkret ut fra forholdene og behovet ved hver enkelt bedrift. I sin alminnelighet bør man kanskje utvise noe forsiktighet med å avtale slike avvikende ordninger før man etter en tids praksis har vunnet erfaring for hvorvidt regelmessige møter minst 1 gang i måneden er det som passer best ved den enkelte bedrift.

Etter Del B skal saker som er nevnt i punkt 1 også drøftes i bedriftsutvalg og afdelingsutvalg. Dersom de samme spørsmål skal behandles både i møter etter Hovedavtalens § 9 og etter Del B i bedrifts- og afdelingsutvalg, vil det i mange tilfelle finne sted en unødig dobbeltbehandling. For å unngå slik unødig dobbeltbehandling er det i en protokolltilførsel til punkt 1 foreskrevet at de drøftelser som skal finne sted etter dette punkt kan kombineres med møter etter § 29 og § 39 i Del B.

Det bemerkes at det bare er drøftelser etter dette punkt i § 9 som kan kombineres på slik måte med møter etter Del B. Møter og drøftelser etter andre punkter i § 9 kan ikke kreves kombinert på denne måte.

Det er uttrykkelig foreskrevet i protokolltilførselen at en slik kombinasjon ikke skal gripe inn i tillitsmennenes rettigheter etter Del A. Dette betyr at tillitsmennene kan kreve særskilte møter etter Del A vedrørende slike saker som måtte bli forelagt eller drøftet på slike fellesmøter.

Det nyttes i Hovedavtalen dels uttrykket «drøfte» og dels uttrykket «konferere». Noen realitetsforskjell mellom disse uttrykk er det ikke.

Punkt 2.

Når det gjelder utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som er av en slik art at de kan sies å være av viktighet enten for arbeidstakerne eller for deres arbeidsvilkår, har bedriften plikt til å trekke tillitsmennene inn allerede på planleggingsstadiet, og dette skal gjøres så tidlig som mulig på planleggingsstadiet. Det er således ikke nok at tillitsmennene blir trukket inn i slike saker etter at bedriftsledelsen har tatt sitt standpunkt, men før dette standpunkt settes ut i praksis.

Også når det gjelder saker som ikke er så betydningsfulle at de kan sies å være av vesentlig betydning for arbeidstakerne eller deres arbeidsforhold, skal tillitsmennene gis anledning til å fremme sine synspunkter, men det er da ikke nødvendig at tillitsmennene trekkes inn allerede på planleggingsstadiet. Det er da tilstrekkelig at tillitsmennene får anledning til å gi til kjenne sitt syn før bedriften setter sine beslutninger i verk.

Dersom bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførelser i slike saker, så har bedriftsledelsen plikt til å begrunne sitt syn overfor tillitsmennene.

Det følger av dette at det er meningen at tillitsmennene ikke bare skal høres i slike saker, men at det skal finne sted virkelig reelle drøftelser i saker av denne art uansett deres betydning.

For drøftelser av denne art vil det være av den største betydning at arbeidstakerne har valgt erfarne og dyktige tillitsmenn, og at tillitsmennene har forberedt seg til slike konferanser og satt seg grundig inn i de spørsmål som skal behandles.

Det skal settes opp protokoll fra slike konferanser. Protokollen skal undertegnes av begge parter. Dette er en tariffplikt. Om protokollens innhold, vises til hva som er uttalt foran under kap. 2 § 2, punkt 1, 2, 3 og 4.

Det har fra tid til annen forekommet at bedrifter har forsømt den informasjonsplikt som de har etter bestemmelsene i Hovedavtalens § 9 punkt 2. I tredje avsnitt under hovedavtalens § 9 er det for slike tilfeller tariffestet at arbeidsgiveren skal betale 2 måneders lønn til de arbeidstakere som sies opp regnet fra og med den dag tillitsmennene ble informert om oppsigelsene — dette selv om fratredelse skjer på et tidligere tidspunkt.

Dersom den oppsagte arbeidstaker har lengre oppsigelsesfrist enn en måned til utløp ved slutten av kalendermåned skal det i slike tilfelle svares 3 måneders lønn.

I nest siste avsnitt under punkt 2 er det gitt positivt uttrykk for at bedriften ved innskrenkninger kan fravike ansienniteten når det foreligger saklig grunn til dette.

Innskrenkninger er slike tiltak som bedriftsledelsen har plikt til å forelegge for tillitsmennene på forhånd.

Dersom bedriften ved innskrenkninger vil fravike ansienniteten, og tillitsmennene gjør gjeldende at dette ikke er tilstrekkelig saklig begrunnet, må bedriften stille oppsigelsene i bero

inntil saken har vært behandlet mellom organisasjonene, dersom tillitsmennene innen 3 dager etter at konferansen er holdt gir bedriften beskjed om at de ønsker å bringe saken inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Man behøver således ikke i selve konferansen å ta standpunkt til dette spørsmål. Men vil man hindre at bedriften iverksetter sin beslutning for saken har vært behandlet mellom organisasjonene, må man ha sagt fra om dette innen disse 3 dagene.

Dersom man under de etterfølgende organisasjonsmessige forhandlinger ikke blir enige, kan bedriften gjennomføre sin beslutning selv om både arbeiderne ved bedriften og deres organisasjon er av den mening at det ikke foreligger saklig grunn for å fravike ansienniteten.

Det bemerkes at dersom vilkårene er til stede for det vil det i et slikt tilfelle kunne iverksettes søksmål om usaklig oppsigelse etter Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakere som må fratruke på grunn av innskrenkninger, har etter bestemmelsen i 5. avsnitt under punkt 2 en tariffrett på å bli gjeninntatt ved nyansettelser. Denne tariffrett gjelder bare for det første året etter at innskrenkningene ble gjennomført. Bedriften kan etter denne bestemmelsen ikke forbigå de som har fortrinnsrett, uten at det foreligger reell saklig grunn for dette.

Det er i denne forbindelse verd å merke seg at det på forhånd skal konfereres med tillitsmennene om nyansettelser i denne tidsperioden slik at tillitsmennene vil ha anledning til å påse at denne fortrinnsretten ikke blir fraveket uten at det virkelig foreligger saklig grunn for det.

Punkt 3.

Dette punkt gjelder bare konserner som omfatter flere bedrifter. Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt for konsernledelsen å drøfte planer om utvidelse, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen konsernet så tidlig som mulig med det koordinerende tillitsmannsutvalg for arbeidstakere som går inn under Hovedavtalens Del A. Denne plikten gjelder uten hensyn til om bedriftene er bundet av felles overenskomst. Samme plikt har konsernledelsen når det gjelder spørsmål som

angår konsernets produksjonsmessige og økonomiske stilling og utvikling.

Arbeidstakernes representanter skal gis mulighet til å fremme sine synspunkter før beslutninger settes i verk. Da det er en tariffplikt for konsernledelsen å legge fram planer som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen så *tidlig som mulig* — altså på planleggingsstadiet — er det av betydning at arbeidstakernes representanter også framkommer med sine synspunkter så tidlig som mulig på planleggingsstadiet, slik at de gjennom dette kan ha muligheter for å influere på bedriftens beslutninger — noe som man regelmessig vil være avskåret fra når beslutningen først er fattet.

Det er i denne forbindelse verd å merke seg at det fra konferanser etter dette punkt i Hovedavtalen skal settes opp protokoll som skal undertegnes av begge parter og at konsernledelsen plikter å grunngi sitt syn der den ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler.

Punkt 4.

De bestemmelser som er gitt i punkt 3 gjelder bare selskaper. Hvis bedriften eies av et selskap, f. eks. et aksjeselskap eller et andelslag, påbyr punkt 3 at det skal holdes kontaktmøter mellom tillitsmennene og styret i selskapet. Kontaktmøter skal også holdes så ofte en av partene krever det. Dersom det er tillitsmennene som krever det, skal de sette fram sitt andragende om dette til bedriftens daglige leder som er den som det påligger å kalle inn partene og å arrangere kontaktmøtene.

Ved revisjonen i 1969 fikk man inn en positiv bestemmelse om at bedriftens ansvarlige leder eller hans stedfortreder skal delta i disse kontaktmøtene. Bakgrunnen for dette var at man fra enkelte bedrifter hadde erfaring for at den daglige bedriftsledelse ikke var til stede under disse møtene. Man fikk derfor ikke fra tillitsmennesenes side det utbytte av drøftelsene som man hadde tatt sikte på.

Slike kontaktmøter kommer utenom og i tillegg til de forhandlingsmøter og konferanser som ellers skal holdes etter Hovedavtalen. Kontaktmøtene skal således ikke tre i stedet for slike andre møter, og med henblikk på dette er det uttrykkelig

foreskrevet at kontaktmøtene ikke skal gripe inn i den vanlige framgangsmåte for behandling av tvister.

Hensikten med kontaktmøtene er å bringe tillitsmennene og styret i selskapet direkte på talefot med hverandre for at disse i fellesskap skal kunne drøfte spørsmål av interesse for bedriften eller arbeidstakerne.

Det er ikke nødvendig at alle tillitsmennene eller — hvor styret består av flere personer — alle styremedlemmene møter i slike kontaktmøter, men representasjonen må fra begge parter side være slik at man oppnår det som er hensikten med slike kontaktmøter.

Til § 10.

Denne bestemmelsen inneholder forskrifter om hva som skal gjelde dersom det blir reist krav om at en tillitsmann skal fjernes fra stillingen som tillitsmann. Bestemmelsen omfatter ikke det forhold at bedriften ønsker å si opp eller avskjedige en tillitsmann. Dette siste forhold reguleres av bestemmelsene i § 11.

Krav om at en tillitsmann skal fratse stillingen som tillitsmann kan settes fram av N.A.F. overfor LO på de i § 10 angitte vilkår. Disse vilkår er at det gjøres gjeldende at tillitsmannen har gjort brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, og at dette bruddet er så alvorlig at det må karakteriseres som grovt.

Selv om en tillitsmann ikke kan kreves fjernet fra stillingen som tillitsmann på grunn av brudd på sine plikter etter Hovedavtalen med mindre bruddet er grovt, så sier det seg selv at tillitsmennene også ellers må passe på ikke å komme i konflikt med de plikter som de har etter Hovedavtalen. Dette er nødvendig for at de skal kunne oppnå den autoritet og myndighet som er nødvendig for at de skal kunne ivareta de organiserte arbeidstakernes interesser overfor bedriftsledelsen på en effektiv og tilfredsstillende måte.

Dersom N.A.F. gjør gjeldende at en tillitsmann har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen og LO ikke er enig i dette, skal tvisten om hvorvidt tillitsmannen skal fratse stillingen som tillitsmann avgjøres av Arbeidsretten. Inntil Arbeidsretten har sagt dom i saken fortsetter tillitsmannen i sitt verv som tillitsmann. Kommer retten til det resultat at han har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen og avsier dom for at han skal fratse som tillits-

mann, så berører ikke dette hans stilling som arbeidstaker ved bedriften. Han må fratre som tillitsmann, men fortsetter i sitt arbeid ved bedriften inntil arbeidsforholdet er brakt til lovlig opphør gjennom oppsigelse.

Det er uttrykkelig foreskrevet at arbeidstakerne straks plikter å velge ny tillitsmann dersom tillitsmannen må fratre. Denne plikt har arbeidstakerne selv om bedriften ikke setter fram noe krav om dette.

Det er ikke bare tillitsmennene som kan komme i skade for å gjøre brudd på sine plikter etter Hovedavtalen. Også arbeidsgiveren eller den som arbeidsgiveren har pekt ut til å representere bedriftens ledelse overfor arbeidstakerne kan komme i skade for dette.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i slikt brudd på pliktene etter Hovedavtalen, så har Landsorganisasjonen nøyaktig de samme rettigheter til å kreve vedkommende fjernet som Norsk Arbeidsgiverforening har når det gjelder tillitsmenn, og på samme måte som når det gjelder tillitsmenn vil en eventuell tvist om hvorvidt arbeidsgiverens representant skal fratre, måtte avgjøres av Arbeidsretten. Dersom arbeidsgiverens representant må fratre, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke en ny representant.

Denne likestilling mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden gjelder bare for arbeidsgiverens representant. Den gjelder m.a.o. ikke dersom det er arbeidsgiveren selv som har forbrudd seg mot Hovedavtalen. Dette utelukker imidlertid ikke at man tar opp også en slik forgåelse med henblikk på å få Arbeidsgiverforeningen til å påtale forholdet overfor arbeidsgiveren.

Det vil ofte kunne gjøre seg gjeldende tvil om hvorvidt en person skal ansees som eier eller bare som representant for eieren eller eierne. Med henblikk på å trekke opp visse retningslinjer for denne sonderingen, er det i skriftvekselen datert 23. desember 1977 og 6. januar 1978 mellom N.A.F. og LO uttalt følgende om dette.

«Den omstendighet at man har skiftet ut ordene «bedriftens representant» med «arbeidsgiverens representant», innebærer at LO ikke kan anlegge sak for Arbeidsretten med krav om at arbeidsgiverens representant, hvis denne er eier av bedriften,

skal fratre. Med hensyn til begrepet «eier», skal man anse som veiledende den praksis som har vært fulgt av styrene for sykelønnsordningen og sluttvederlagsordningen. Det som er nevnt ovenfor om adgangen til å gå til Arbeidsretten, skal ikke begrense LOs adgang til å kreve forhandlinger med N.A.F. om spørsmål som angår forhold som nevnt i § 10, 2. ledd.»

Den «praksis» som det her er vist til, vil ofte ikke være kjent blant partene på det stedlige plan. Av denne grunn rås partene på det stedlige plan til i tvilstilfeller å søke råd hos sine hovedorganisasjoner.

Til § 11.

Mens § 10 for tillitsmenns vedkommende regulerer det forhold at det gjøres gjeldende at en tillitsmann skal tre tilbake som tillitsmann fordi han har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, regulerer bestemmelsen i § 11 bedriftens adgang til å si opp eller avskjedige en tillitsmann, verneombud, medlem av arbeidsmiljøutvalget, styret eller bedriftsforsamlingen.

Bestemmelsen tariffester at det ved oppsigelse i så tilfelle skal gjøres bruk av 8 ukers oppsigelsesfrist dersom ikke Arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. Dersom dette siste er tilfelle, er det lovens eller avtalens frist som gjelder.

Det er i bestemmelsen uttrykkelig tariffestet at verken oppsigelse eller avskjed kan skje uten saklig grunn. Det bemerkes at kravet til «saklig grunn» i denne forbindelse er det samme som etter Arbeidsmiljøloven.

Bestemmelsen foreskriver videre at dersom det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, så skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning da må være tatt ut senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt — altså før vedkommende etter oppsigelsen skal fratre. Det bemerkes i denne forbindelse at dette bare gjelder ved oppsigelse og ikke ved avskjed. Avskjed er oppsigelse til fratredelse på dagen. Foreligger det avskjed, kan LO ikke gjøre gjeldende at vedkommende skal fortsette i stillingen i henhold til denne bestemmelsen inntil Arbeidsrettens

dom foreligger. Dette gjelder usatt hvor usaklig man måtte mene at avskjedigelsen er.

Etter Arbeidsmiljøloven skal spørsmålet om usaklig oppsigelse eller usaklig avskjed bringes inn for lokal arbeidsrett. Gjelder det oppsigelse eller avskjed som går inn under Hovedavtalens § 11, skal slikt søksmål bringes inn direkte for den ordinære arbeidsrett dersom LO gjør gjeldende at oppsigelsen/avskjeden ikke er tilstrekkelig saklig begrunnet.

Etter paragrafens annet ledd får oppsigelsesfristen på 8 uker ikke anvendelse dersom oppsigelsen skyldes arbeidsmangel. I så tilfelle gjelder Arbeidsmiljølovens oppsigelsesfrister med mindre annen frist skriftlig er avtalt.

Det bemerkes i denne forbindelse at de forlengede oppsigelsesfrister i Arbeidsmiljølovens § 58 nr. 2 og 3 ikke kan fravikes ved avtale.

Mens arbeidsgiveren ved oppsigelse eller avskjed av personer som omfattes av oppsigelsesvernet i § 11 tidligere hadde plikt til å varsle de andre tillitsmennene, er arbeidsgiveren nå i paragrafens tredje avsnitt pålagt plikt til å drøfte slik oppsigelse eller avskjed med de øvrige tillitsmenn eller arbeidsutvalget. Dette gjelder dog bare dersom ikke vedkommende som oppsigelsen eller avskjeden gjelder motsetter seg dette eller slik drøftelse ville virke krenkende overfor andre.

Har en bedrift i de siste tre måneder før sin innmeldelse i N.A.F. sagt opp eller avskjediget tillitsmenn eller andre arbeidstakere og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale ved bedriften, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens bestemmelser. Dette er uttrykkelig foreskrevet i paragrafens fjerde avsnitt.

Det bemerkes at dette avsnitt ikke bare gjelder tillitsmenn, men også en hvilken som helst annen arbeidstaker.

Betydningen av at det her er foreskrevet at tvisten skal behandles etter Hovedavtalens bestemmelser er at man — dersom man ikke kommer fram til enighet — kan bringe spørsmålet inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

Etter paragrafens nest siste avsnitt skal tvister om oppsigelse eller avskjed av tillitsmenn i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, behandles på

samme måte dersom LO gjør gjeldende at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 1.

Det bemerkes at etter siste avsnitt gjelder dette også for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalget, styret og bedriftsforsamlingen.

Kap. V.

Til § 12.

Punkt 1 og 2.

I § 12 er det fastsatt hvilke oppsigelsesfrister som skal gjelde for særavtaler dersom ikke den enkelte særavtale selv inneholder bestemmelser om dette.

De særavtaler paragrafen gjelder er tariffavtaler mellom bedriftsledelsen og arbeidstakerne ved den enkelte bedrift. Disse særavtalenes oppgaver er å supplere den organisasjonsmessige tariffavtale som gjelder for bedriften. Særavtalene må ikke inneholde noe som er i strid med den organisasjonsmessige tariffavtale. De skal supplere denne innenfor dens ramme, men de kan ikke oppheve eller endre den organisasjonsmessige tariffavtalens bestemmelser. Uten at det i den organisasjonsmessige tariffavtalen er direkte uttalt at dette kan gjøres, vil det således ikke være adgang til i en slik særavtale å avtale f. eks. lavere overtidsbetaling enn det som er bestemt i den organisasjonsmessige tariffavtalen.

Oppsigelse av en særavtale må være skriftlig for å være gyldig.

Så vel etter punkt 2 som etter punkt 3 gjelder en oppsigelsesfrist på en måned. I begge punktene er det en uttrykkelig uttalt forutsetning at de stedlige parter før oppsigelse finner sted, har ført forhandlinger, eventuelt at forhandlinger er krevd og ikke er kommet i stand innen 8 dager.

Før at det senere ikke skal bli noen tvist om hvorvidt kravet om forhandlinger har vært satt fram, bør slikt krav alltid settes fram skriftlig.

Punkt 4.

Man skal i § 12 særlig merke seg dette punkt.

Dette avsnitt gjelder særavtaler hvor det enten er bestemt eller forutsatt at særavtalen skal gjelde så lenge bedriftens ta-

riffavtale, dvs. den organisasjonsmessige tariffavtale, gjelder. Slike særavtaler følger således den organisasjonsmessige tariffavtales løpetid, og de gjelder uendret videre også for neste tariffperiode med mindre partene i forbindelse med en alminnelig tariffrevisjon blir enige om at slik særavtale enten skal falle bort eller endres.

Tidligere var særavtaler knyttet til tariffavtalens løpetid nærmest uoppsigelige. Dette er nå endret. Det er nå tariffestet at hver av partene i tariffperioden kan kreve opptatt forhandlinger på det stedlige plan om revisjon av slik særavtale. Oppnås det ikke enighet under disse forhandlingene, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2 punktene 3 — 5. Oppnås det heller ikke under disse forhandlingene enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalens, bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

I siste avsnitt under dette punkt er det foreskrevet at annet avsnitt kommer i tillegg til den rett partene har etter tariffavtale til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler. Dette innebærer at dersom man står overfor endrede forhold i form av nye maskiner eller metoder og det forligger tariffbestemmelse om forhandlinger og voldgiftsbehandling på grunn av slike forhold, så kan partene ikke bringe særavtalen til opphør etter bestemmelsene i annet avsnitt, men må benytte den tariffestede voldgiftsbehandling. Bestemmelsen i annet avsnitt vil således alene få selvstendig betydning der hvor det ikke i tariffavtalen måtte foreligge noen slik bestemmele om voldgift eller de endrede forhold har sin grunn i forhold som ikke omfattes av en slik voldgiftsbestemmelse.

Punkt 5.

Dersom en særavtale blir sagt opp slik at den løper ut mens den organisasjonsmessige tariffavtale for bedriften fremdeles består, uten at særavtalen blir avløst av noen ny særavtale, blir den ordinære tariffavtales bestemmelser gjeldende i stedet for bestemmelsene i den bortfalte særavtale for de forhold som var regulert gjennom denne.

Det bemerkes at det er viktig at tillitsmennene holder for-

bundet underrettet ikke bare om opprettelse av særavtaler, men også når slike særavtaler sies opp og faller bort.

Kap. VI.

Til § 13.

Arbeidstakerne har etter denne bestemmelse ikke plikt til å arbeide sammen med og heller ikke under ledelse av noen som har utvist slik utilbørlig opptreden at vedkommende etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet fra stillingen.

Det bemerkes at det ikke er nok at vedkommende har utvist utilbørlig opptreden. Det kreves det mer at denne utilbørlige opptreden er av en så alvorlig art at vedkommende etter oppfatningen i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet fra stillingen.

Hvor meget som skal til for at en kan si at det foreligger slik kvalifisert utilbørlig opptreden, er en skjønns sak som må avgjøres ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I siste instans er det Arbeidsretten som avgjør dette. Som eksempel på slik utilbørlig opptreden kan nevnes at Arbeidsretten i flere tilfelle har sagt dom for at arbeidstakerne ikke plikter å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har opptrådt som streikebrytere.

Bestemmelsen gjelder enhver form for utilbørlig opptreden, og får anvendelse også om den utilbørlige opptreden har funnet sted utenfor arbeidsplassen og i fritiden.

Det at arbeidstakerne ikke plikter å arbeide sammen med eller under ledelse av en slik person, gir ikke arbeidstakerne rett til uten videre å nekte å arbeide inntil vedkommende er fjernet. Foreligger den situasjon at de mener at noen har opptrådt på slik utilbørlig måte, må de ta opp forhandlinger med bedriften etter Hovedavtalens § 2 om saken med krav om at bedriften fjerner vedkommende. Fører ikke disse forhandlingene fram, må søksmål irtettes for Arbeidsretten.

Til § 13 a.

Dersom en arbeidsgiver ønsker å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, har han nå etter § 13 a nr. 1 en tariffplikt til å drøfte spørsmålet med vedkommende arbeidstaker før han

treffer sin beslutning. Det er viktig at slike drøftelser finner sted, idet man under disse har muligheter for å få klaret opp mulige misforståelser.

I enkelte tilfeller kan situasjonen være den at det av en eller annen grunn ikke er praktisk mulig å få i stand slike drøftelser. I så tilfelle kan man selvsagt ikke kreve at slike drøftelser skal ha funnet sted på forhånd. For at det ikke skal herske noen tvil om dette, er dette direkte tariffestet i bestemmelsen. Det er videre tariffestet i denne bestemmelsen at denne tariffplikten heller ikke kommer til anvendelse ved innskrenkniger m.v. som ifølge Hovedavtalens § 9 nr. 2 skal drøftes med tillitsmennene.

Etter Arbeidsmiljølovens § 13 nr. 2 skal en arbeidsgiver så langt som det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at en arbeidstaker skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid dersom arbeidstakeren er blitt hemmet i sitt arbeid som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l.

I Hovedavtalens § 13 a nr. 2 er det nå tariffestet at arbeidsgiveren ved gjennomføringen av slike tiltak skal samarbeide med den yrkeshemmede og — hvis denne samtykker — også med tillitsmennene i aktuelle avdelinger og eventuelt med utføringsutvalget i bedriften. Dette samarbeidet antas å være av særlig viktighet for å finne fram til ordninger som kan være tilfredsstillende for alle parter.

Til § 14.

De bestemmelser denne paragraf inneholder gir regulerende forskrifter om:

1. Når og under hvilke omstendigheter en bedrift kan permittere sine arbeidstakere.
2. De varselfrister som bedriften skal gjøre bruk av ved permittering.
3. Den framgangsmåte som skal nyttes ved permittering.
4. De permitterte arbeidstakeres rettsstilling overfor bedriften.

Man må holde permittering og oppsigelse klart ut fra hverandre. Ved permittering er arbeidstakerne fortsatt ansatt i bedriften, men bedriften har ingen lønnsplikt overfor dem så

lenge permitteringen varer. Ved oppsigelse er derimot arbeidsforholdet brakt til opphør slik at arbeidstakerne ikke lenger er ansatt i bedriften.

Punkt 1.

- a) Under dette punkt er angitt når og under hvilke omstendigheter permittering kan foretas. Etter a) kan bedriften foreta permittering når det er truffet avtale om dette.

En skal i denne forbindelse være oppmerksom på at arbeidstakere som er permittert *uten egen skyld*, har krav på Arbeidsløsetrygd, og at det forhold at en har sluttet avtale om permittering kan føre til at vedkommende ikke får Arbeidsløsetrygd. En bør ha dette for øye og utvise en viss varsomhet med å inngå slike avtaler. Slik som § 14 er utformet, skulle det forøvrig neppe være noen større behov for å inngå slike avtaler.

I tilknytning til hva som er nevnt foran om permitterte arbeidstakeres rett til Arbeidsløsetrygd, henleder en oppmerksomheten på at arbeidsnemnda kan innvilge *avkortet* Arbeidsløsetrygd for uker hvor en trygdet har kortere arbeidstid og mindre arbeidsinntekt enn vanlig, men bare dersom den ukentlige arbeidstid er satt ned med mer enn en dag med ordinær arbeidstid.

- b) Etter b) vil det være permitteringsgrunn dersom det er inntruffet slike uforutsette hendinger som nevnt i Arbeidsmiljølovens § 59 nr. 1. I denne bestemmelse i Arbeidsmiljøloven heter det:

«Nødvendiggjør ulykker, naturhendinger eller andre uforutsette hendinger at driften helt eller delvis må innstilles, og arbeidstakerne derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendingen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn her nevnt, gjelder denne.»

Dette er slike hendinger som man i alminnelighet kaller force majeure. Som eksempel på slike hendinger som går inn under Arbeidsmiljølovens § 59 nr. 1 nevnes brann, strømbrudd, naturkatastrofer, o.l. Også streik i annen bedrift kan være slik uforutsett hending.

Det er ikke tilstrekkelig at det er inntruffet slike uforut-

sette hendinger. Disse hendingene må medføre at bedriften helt eller delvis må innstille, slik at det av denne grunn ikke blir mulig å beskjefte de arbeidstakere som permitteringen gjelder.

- c) Etter c) kan bedriften permittere arbeidstakere på grunn av konflikt ved egen bedrift når denne konflikt bare omfatter en del av arbeidstakerne. Bestemmelsen får anvendelse så vel ved lovlig som ved ulovlig konflikt.

Bestemmelsen gir bare rett til å permittere arbeidstakere i slikt tilfelle dersom konflikten medfører at det ikke er mulig å sysselsette de gjenværende arbeidstakere på rasjonell måte.

- d) Etter d) kan en bedrift permittere sine arbeidstakere når saklig grunn ellers gjør dette nødvendig. Bestemmelsen omfatter en hvilken som helst hendelse og et hvilket som helst forhold, men det stilles det kvalitetskrav at den hending eller det forhold som skal gi saklig grunn til permittering, må være av en slik art at det på grunn av denne hending eller dette forhold er *nødvendig* å gå til et slikt skritt. Som eksempel på slike forhold kan nevnes ordremangel, vareoppstilling, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene av slik art og omfang at produksjonen helt eller delvis må innstille, med den følge at arbeidstakerne ikke kan beskjefte. Også skoft blant arbeiderne kan være av et slikt omfang at det kan gi saklig grunn til permittering etter denne bestemmelsen.

- e) Etter e) vil bedriften kunne permittere arbeidstakere ikke bare i de tilfelle hvor dette uttrykkelig måtte være foreskrevet i tariffavtale, men også hvor det foreligger sedvane for permittering. Som slik sedvane har Arbeidsretten godtatt en fast praksis som begge parter gjennom flere år friksjonsfritt har avfunnet seg med og innrettet seg etter, uten at det noen sinne hadde vært gjort bruk av formell permittering.

Punkt 2.

Under dette punkt er det angitt varselfrister som bedriften plikter å gjøre bruk av ved permitteringer.

Hovedregelen er at varselfristen skal være 14 dager. Det be-

merkes i denne forbindelse at de varselfrister som er angitt under punkt 2 er Hovedavtalens minstekrav for varselfristens lengde. Varsel kan selvsagt gis med lengre frist, og bør også gis med lengre frist dersom dette er mulig, men det understrekes at arbeidstakere ikke har *krav* på lengre frister enn de som er fastsatt i Hovedavtalen.

For varsel om permisjon gjelder det formkrav at varslet må være skriftlig. Det bemerkes i denne forbindelse at varselfristen overhodet ikke løper før etter at det har vært konferert med tillitsmennene. Bestemmelsen om dette finner en i Hovedavtalens § 14, punkt 3, og en viser til kommentaren til denne bestemmelse.

Fra hovedregelen om at varselfristen skal være 14 dager, gjelder følgende unntak:

1. Dersom permitteringen skjer i medhold av § 14, punkt 1 b, kan bedriften etter punkt 2 a, nytte en kortere varselfrist, dog ikke under 2 dager. Også brann er slik uforutsett begivenhet som går inn under § 14, 1 b, men ved brann er det uttrykkelig foreskrevet at varselfristen skal være den vanlige — 14 dager.
2. Dersom det i avtale eller reglement er fastsatt andre frister enn de som gjelder etter Hovedavtalen, gjelder disse og ikke Hovedavtalens frister. Frister fastsatt i avtale eller reglement kan være kortere eller lengre.

Når det gjelder frister fastsatt i avtale, kan slike frister selvsagt nyttes overfor arbeidstakere som er bundet av avtalen. Slike avtaler vil derfor regelmessig være tariffavtale eller lokal særavtale.

3. Permittering kan foretas uten å nytte noen bestemt varselfrist eller uten varselfrist i det hele tatt i følgende tilfelle:

Dersom permitteringen skyldes lovlig eller ulovlig konflikt i annen bedrift. Det samme gjelder ved tariffstridig konflikt i egen bedrift. Slike konflikter gis dog bare rett til å permittere arbeidstakerne dersom disse på grunn av konflikten ikke kan sysselsettes. En skal merke seg at det bare er *tariffstridig* konflikt i egen bedrift som gir bedriften rett til å permittere uten å nytte Hovedavtalens varselfrister. Gjelder det en konflikt i egen bedrift som ikke er tariffstridig, må bedriften varsle permittering på vanlig måte men

minst 14 dagers varsel. Varslet kan i slikt tilfelle være betinget.

Bedriftens adgang til å fravike Hovedavtalens bestemmelser om varselsfristens lengde etter § 14, 2 b, er gjort betinget av at bedriften ikke kan sysselsette de arbeidstakere som den ønsker å permittere på rasjonell måte verken i deres ordinære arbeid eller i annet arbeid i bedriften. Kan bedriften sysselsette arbeidstakere enten i deres ordinære arbeid eller annet arbeid, plikter bedriften også i slike tilfelle å nytte de varselsfrister som er fastsatt i § 14, 2 a.

Under enhver omstendighet plikter bedriften i de tilfelle hvor den har tariffrettslig adgang til å fravike bestemmelsene om varselsfristens lengde, å gi arbeidstakerne så lang varselsfrist som mulig.

Bedriften kan også permittere arbeidstakerne uten frist ved skoft, men bare dersom skoftet er av et slikt omfang at det ikke er mulig å beskjefteige arbeidstakerne på en økonomisk forsvarlig måte, verken i samme avdeling eller med annet arbeid.

Det er enighet mellom partene om at det i uttrykket «en økonomisk forsvarlig måte» ligger at det skal stilles strengere krav for at permittering skal kunne finne sted enn i de tilfelle hvor uttrykket «sysselsettes på rasjonell måte» er brukt.

Punkt 3.

Det er i dette punkt gitt forskrifter om den framgangsmåte som skal nyttes dersom en bedrift vil permittere sine arbeidstakere. Etter disse bestemmelsene har bedriften en ubetinget plikt til å konferere med tillitsmennene etter Hovedavtalens § 9. Det skal settes opp protokoll fra slik konferanse. Denne skal undertegnes av begge parter. Slik konferanse skal finne sted før det gis varsel om permisjon, og varselsfristen begynner i det hele tatt ikke å løpe før slik konferanse er holdt. Dette gjelder i alle tilfeller hvor permitteringen etter Hovedavtalen eller avtale hjemlet i Hovedavtalen, skal varsles med en bestemt frist. Dette gjelder således også for permitteringer p.g.a. slike uforutsette hendinger som går inn under § 14, 1 b.

Bedriften har ikke bare plikt til å konferere med tillitsmennene når den ønsker å iverksette permittering. Bedriften har også plikt til å konferere med tillitsmennene etter Hovedavtalens § 9 ved gjeninntakelse av de permitterte arbeidstakere, men plikten gjelder i dette tilfelle bare dersom bedriften ved gjeninntakelse vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved iverksettelsen av permitteringen, dvs. dersom bedriften vil ta inn igjen arbeidstakerne i annen rekkefølge enn den de er sagt opp i. Hensikten med bestemmelsen er at ansiennitetsbestemmelsen så vidt mulig skal følges på samme måte ved gjeninntakelse som ved iverksettelse av permittering.

Det understrekes at bedriften ikke har noen konferanseplikt ved gjeninntakelse dersom den vil følge samme prinsipp for gjeninntakelsene som ved permitteringen.

Punkt 4.

Permisjonsvarslet skal som nevnt foran være skriftlig. I tillegg til dette er det påbudt at varslet skal angi permisjonstidens lengde dersom det er mulig å angi denne.

Dersom det ikke er mulig å angi permisjonstidens sannsynlige lengde på det tidspunkt da permisjonsvarslet gis, så skal det i stedet fastsettes et bestemt tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering skal tas opp til drøftelse med tillitsmennene.

Tillitsmennene bør være oppmerksom på denne nye bestemmelsen og sørge for at slikt tidspunkt blir avtalt i alle tilfelle hvor det ikke er mulig å angi permisjonstidens sannsynlige lengde. Selv om bedriften er i stand til å angi permisjonstidens sannsynlige lengde, kan det være behov for slike drøftelser ved særlig langvarige permitteringer. I slike tilfelle bør tillitsmennene søke utvirket at det *frivillig* blir avtalt sådanne drøftelser.

Punkt 5.

Denne bestemmelsen inneholder særforrifter om varsel til arbeidstakerne når permitteringen skyldes konflikt i egen bedrift. Disse reglene trenger ingen nærmere forklaring.

Punkt 6.

Denne bestemmelsen inneholder regulerende forskrifter for de tilfelle hvor bedriften plikter å varsle permitteringen med en viss frist, men iverksetter permitteringen før denne fristen er løpt ut. Slike tilfelle vil kunne tenkes ved permittering etter § 14, punkt 1 b. Som eksempel kan nevnes at bedriften er blitt totalskadd p.g.a. brann eller ras.

Bestemmelsen pålegger i slike tilfelle bedriften en ubetinget lønnsplikt i hele det tidsrom varselfristen omfatter.

Arbeidstakerne skal i slike tilfelle ha sin *vanlige arbeidsfor-tjeneste* hele tiden til fristen er utløpt. Er permitteringen fore-tatt etter § 14, 1 b, skal de dog bare ha *ordinær tidlønn*.

En minner i denne forbindelse om hva som er sagt foran under punkt 3, at varselfristen overhodet ikke begynner å løpe før det er konferert med tillitsmennene etter Hovedavtalens § 9.

Punkt 7.

Bedriften plikter etter denne bestemmelse å gi de arbeids-takere som permitteres, skriftlig bevis for permitteringen. Be-viset skal inneholde:

- a) Grunnen til permitteringen.
- b) Permitteringstidens sannsynlige lengde dersom det er mu-lig å angi denne.

Arbeidsgiverens plikt til å utferdige slikt skriftlig bevis er betinget av at arbeidstakeren ber om det. Slik anmodning kan settes fram av tillitsmennene under ett for samtlige organi-serte arbeidstakere som permitteringen omfatter, og tillits-mannen bør være behjelpelig med å påse at slikt bevis blir ut-ferdiget, da den enkelte arbeidstaker må legge fram et sådant bevis dersom han søker arbeidsløysetrygd i permitteringsti-den. Det kan også ha praktisk betydning å ha et slikt bevis når man i permitteringstiden søker annet midlertidig arbeid.

Punkt 8.

Dette punkt inneholder bestemmelser om arbeidstakernes rettsstilling under permisjonen. Deres rettsstilling i permitte-ringstiden er denne:

1. De er fortsatt ansatt ved bedriften med både rett og plikt til å

begynne arbeidet igjen når grunnlaget for permitteringen ikke lenger er til stede, og når bedriften krever det.

2. Det at de fortsatt er ansatt i bedriften er ikke til hinder for at de tar seg annet midlertidig arbeid i permitteringstiden.
3. Både bedriften og de permitterte arbeidstakerne kan når som helst si opp arbeidsforholdet i permitteringstiden. Opp-sigelse må i tilfelle gis med avtalt eller lovfestet varsel. Det er således vanlig oppsigelsesfrist som skal nyttes.

Dersom det er bedriften som sier opp en permittert arbeidstaker, så har bedriften en ubetinget lønnsplikt i oppsigelsestiden, uansett om bedriften kan beskjefte ved-kommende eller ikke. Krever bedriften det, plikter ved-kommende å utføre arbeid for bedriften i oppsigelsestiden. Dette gjelder dog ikke dersom vedkommende er i arbeid hos annen arbeidsgiver. I slikt tilfelle faller altså plikten til å arbeide i oppsigelsestiden bort.

Er det arbeidstakeren som sier opp, så har det vært enig-het mellom partene om at arbeidstakeren i så tilfelle skal ha lønn inntil permisjonen settes i verk, men ikke etter dette tidspunkt. Dette innebærer at dersom arbeidstakeren sier opp i selve permitteringstiden, så vil han ikke ha krav på lønn i lovlig/avtalemessig oppsigelsestid.

En skal merke seg at bedriften har ubetinget lønnsplikt i lovlig/avtalemessig oppsigelsestid dersom en arbeidstaker ikke blir gjeninntatt ved permisjonstidens utløp, idet en unnlattelse av dette innebærer en faktisk oppsigelse.

Merknader:

1. Det var tidligere tariffestet under denne merknaden at reg-lene i § 14 ikke gjaldt for arbeidstakere som tilsies og avsies innenfor typiske sesongindustrier. Ved Hovedavtalerevis-jonen i 1973 ble denne bestemmelsen endret slik at det nå er utvetydig uttalt at reglene i Hovedavtalens § 14 gjelder også for de typiske sesongindustrier med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Det må således enten være di-rette tariffavtalt at reglene i § 14 ikke skal gjelde eller fore-ligge fast praksis for dette dersom disse ikke skal få anvend-else for de typiske sesongindustriene.

Under Hovedavtalerevisjonen i 1973 ble det direkte uttalt fra begge parter at målsettingen er at de unntak som gjelder

i henhold til «fast praksis» skal tariffestet slik at man i framtiden kommer over på det plan at reglene i § 14 gjelder for all sesongindustri med mindre det foreligger uttrykkelig tariffavtale om noe annet.

2. Etter dette punkt plikter arbeidsgiveren i tilfelle permittering å holde arbeidstakerne trygdet etter Syketrygdloven så lenge slik plikt består etter Syketrygdlovens regler. Ved permisjon uten lønn anses arbeidsforholdet som regel for opphørt etter Syketrygdloven. Dette gjelder dog ikke dersom permisjonens varighet ikke strekker seg ut over 14 dager.

Varer permisjonen ut over 14 dager, anses vedkommende som ikke arbeidstaker, og arbeidsgiveren har da ingen plikt til å holde vedkommende trygdet.

Får arbeidstakeren annet trygdepliktig arbeid i permisjonstiden går plikten over på den nye arbeidsgiver.

3. Det vises for denne merknad til hva som er uttalt foran under punkt 8, nr. 3.
 4. Vedrørende dette punkt skal man særskilt merke seg at også en oppsigelse som skjer i permisjonstiden må være saklig etter arbeidsmiljølovens § 61 og at arbeidsmiljølovens § 61 også kommer til anvendelse dersom en arbeidstaker etter permisjonstidens utløp ikke blir gjeninntatt.
- Det kan også tenkes at permitteringen er foretatt i slik strid med gjeldende regler, at selve permitteringen kan trekke etter seg erstatningsansvar for arbeidsgiveren.
5. De varselfrister som er fastsatt i Hovedavtalens § 14, gjelder i prinsippet også permittering p.g.a. værhindringer. Her kan det imidlertid foreligge en slik festnet praksis at man kan si at det er en sedvanemessig rett til å avvike disse bestemmelsene. Gjør det det, kommer de frister som er fastsatt i § 14, nr. 2, ikke til anvendelse.

6. De organiserte arbeidstakerne har etter denne bestemmelsen tariffestet rett til å få tjenestefri for ivaretagelse av offentlig verv. Dette gjelder både frivillige og pliktige verv.

Bestemmelsen setter 2 vilkår for denne retten:

- a) At tjenestefri kan gis uten at viktige produksjonsmessige hensyn blir skadelidende. Det er således ikke tilstrekkelig at det hensett til de produksjonsmessige hensyn vil

medføre ulemper for bedriften. Det kreves det mer at det skal foreligge *viktige* produksjonsmessige hensyn som blir *skadelidende*.

- b) At disse verv ikke like lett kan skjøttes av arbeidstakeren utenfor arbeidstiden.

En arbeidstaker vil således ha tariffkrav på å få fri til offentlige møter og befaringer som legges i arbeidstiden. Derimot ikke for å forberede seg til slike møter.

Til § 15.

Bestemmelsen inneholder regulerende forskrifter om forskyvning av arbeidstiden p.g.a. alminnelig innskrenkning i levering av elektrisk kraft. Bestemmelsen omfatter således ikke strømstans eller annen svikt i strømleveranse som framtrer som uforutsett hending. Det man har hatt for øye er rasjonering.

I tilfelle av slik alminnelig innskrenkning av elektrisk kraft, har bedriften etter § 15 *plikt* til å forskyve arbeidstiden dersom det gjennom dette er mulig å opprettholde drift på ikke under 4 timer pr. dag, og i gjennomsnitt ikke under 30 timer i uken. Det kreves ikke at arbeidstiden hver enkelt uke skal være minst 30 timer. Det er tilstrekkelig at dette timetall nås i gjennomsnitt.

Bedriften kan når som helst fri seg fra denne forpliktelse gjennom skriftlig oppsigelse. Slik oppsigelse må gis med minst én ukers varsel.

Gjennomfører bedriften forskjøvet arbeidstid, kan arbeidstakerne ikke reise krav om noen ekstra godtgjørelse for slik forskjøvet arbeidstid som faller i tidsrommet kl. 06.00—20.00. Forskyves arbeidstiden slik at den kommer utenom dette tidsrom, skal det for den tid som faller utenom, betales et tillegg på 20 prosent til den ordinære lønn.

Når det gjelder disse bestemmelsene, skal man ellers merke seg at det står partene fritt å avtale andre ordninger. Slik avtale går da foran bestemmelsene i § 15.

Man skal videre merke seg at bestemmelsene i § 15 ikke direkte får anvendelse på skiftarbeid. For skiftarbeid skal det i slike tilfelle søkes truffet avtale mellom partene på det stedlige plan, men hovedorganisasjonene har i merknad til § 15

uttrykkelig uttalt at de har forutsatt at retningslinjene i § 15 blir lagt til grunn også for slike stedlige avtaler for skiftarbeid.

Kap VII.

Til § 16.

Den reelle betydning av denne bestemmelsen er at det skal forhandles etter Hovedavtalens § 2 dersom det oppstår tvist om arbeidstakernes rettigheter etter lover og føresegner om 1. og 17. mai, og at slik tvist kan bringes inn for Arbeidsretten dersom man ikke kommer til enighet.

Kap VIII.

Til § 17.

Det er i denne bestemmelsen gitt uttømmende regler for hva en sluttattest skal inneholde.

Etter siste revisjon av Hovedavtalen får arbeidstakerne et tariffestet krav på å få anført i attesten hvilke arbeidsoppgaver de har hatt i bedriften.

Sluttattest skal utferdiges hva enten det er arbeidstakeren eller bedriften som bringer arbeidsforholdet til opphør. Arbeidstaker har også krav på sluttattest dersom han blir avskjediget, men arbeidsgiveren kan da anføre på sluttattesten at vedkommende er avskjediget. Ønsker arbeidsgiveren å anføre dette på attesten, kan arbeidstakeren kreve at arbeidsgiveren i så fall først skal konferere med tillitsmennene.

Grunnen til avskjedigelsen kan ikke anføres på attesten.

Fantegår en arbeidstaker fra stillingen, dvs. forlater arbeidsplassen uten å overholde lovlig/avtalemessig oppsigelsesfrist, har vedkommende ikke krav på sluttattest.

Innenfor enkelte arbeidsforhold, særlig i funksjonærsektoren, er det alminnelig å gi mer utførlige attester. Hovedavtalens § 17 antas ikke å være til hinder for at det utferdiges slike mer utførlige sluttattester i arbeidsforhold hvor dette er vanlig.

Kap IX.

Til § 18.

I denne bestemmelsen reguleres både det forhold at en bedrift trer inn i N.A.F. i tariffperioden, og det forhold at en ta-

riffbundet bedrift setter i gang virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale.

Til punkt 1.

Melder en bedrift seg inn i N.A.F. i tariffperioden, skal den gå inn under bestående tariffavtale for bedrifter av samme art. Det er i dette punkt angitt hva det skal legges vekt på ved vurderingen av bedriftens art i slikt tilfelle. Tvist om slikt spørsmål skal avgjøres av en nemnd. Nemnda skal bestå av en representant fra hver av de 2 partene og en nøytral oppmann.

Man skal merke seg at nyinnmeldt bedrift ikke automatisk går inn under slik tariffavtale for bedrifter av samme art. For at dette skal skje, kreves det enten at LO eller N.A.F. setter fram krav om dette. Man skal også merke seg at det for framsettelse av slikt krav gjelder bestemte frister. Disse fristene er angitt under punkt 2 i § 18.

Er bedriften ved innmeldelse i N.A.F. bundet av egen tariffavtale, så faller ikke slik avtale automatisk bort ved innmeldelsen. Slik avtale må på vanlig måte sies opp og bringes til opphør, før bedriften kan føres inn under den tariffavtale som organisasjonene har for bedrifter av samme art. Oppsigelsen må være foretatt med den for avtalen gjeldende oppsigelsesfrist, og til avtalens utløpstid.

Punkt 2.

Dette punkt inneholder detaljerte bestemmelser om de frister som gjelder for framsettelse av krav om at slik nyinnmeldt bedrift skal føres inn under organisasjonenes tariffavtale for bedrifter av samme art. Oversettes disse fristene kan slikt krav ikke settes fram i tariffperioden med den følge at bestemmelsene i Hovedavtalens § 18 da i det hele tatt ikke får anvendelse på forholdet.

Punkt 3.

Under dette punkt er angitt den rangordning som skal følges dersom det kan bli spørsmål om å føre bedriften inn under flere tariffavtaler. Det gjelder da ikke tvist om bedriftens art, men spørsmålet om hvilken av flere mulige tariffavtaler bedriften

skal føres inn under. Den rangordning som er foreskrevet, kan fravikes, men bare dersom dette er nødvendig for å føre bedriften inn under den tariffavtale som den naturlig hører inn under.

Kommer partene ikke til enighet, skal spørsmålet avgjøres av slik nemnd som nevnt foran under punkt. 1.

Punkt 4.

I dette punkt reguleres de forhold hvor vedkommende tariffavtales lønnsatser ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, eller hvor tariffavtalen mangler lønnsatser for enkelte kategorier ved den innmeldte bedrift, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevd å ta med bestemmelser som ikke fins i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

Det skal da forhandles etter Hovedavtalens § 2. Blir partene ikke enige, skal avgjørelsen treffes av slik nemnd som nevnt i punkt 1.

Punkt 5.

Bestemmelsene i dette punkt regulerer forholdene hvor det forligger plassoppsigelse til støtte for krav om opprettelse av tariffavtale ved slik nyinnmeldt bedrift, eller hvor det var besluttet mekling for bedriften på det tidspunkt den meldte seg inn i N.A.F.

I slike tilfelle kan det fastsettes etterbetaling etter de tariffatser som bedriften kommer inn under etter sin inntreden i N.A.F. Spørsmål om slik etterbetaling avgjøres av slik nemnd som omhandlet under punkt 1 ovenfor, dersom partene ikke blir enige. Nemnda kan ikke fastsette etterbetaling for lengre tid tilbake enn én måned regnet fra det tidspunkt da det ble satt fram skriftlig tarifforslag fra arbeidstakernes organisasjon når det gjelder krav om nyopprettelse av tariffavtale. Gjaldt kravet ikke nyopprettelse av tariffavtale, men revisjon av en tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling tilkjennes fra det tidspunkt den tidligere tariffavtale løp ut.

Punkt 6.

Etter denne bestemmelsen skal arbeidstakerne ved slik nyinnmeldt bedrift beholde for seg personlig slike fordeler som de

har hatt ved bedriften, og som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale dersom fordelene er av slik art at det ikke har vært tatt hensyn til dem ved fastsettelsen av tariffestede lønns- og arbeidsvilkår.

N.A.F. har rett til å kreve at også slike fordeler sløyfes, men bare dersom det foreligger særegne forhold. Man skal være oppmerksom på at denne adgangen har N.A.F. også om det i den avtale som bedriften blir ført inn under heter at arbeidstakerne skal beholde fordeler som de har hatt utenom de tariffestede.

Eventuell tvist vedrørende sådant forhold, skal avgjøres ved nemnd på samme måte som i de 2 foregående punkter.

Til § 18 a.

Det kan forekomme at endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene medfører at den tariffavtale som er gjort gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, men at det etter de retningslinjer som er gitt i § 18 ville ha vært mer naturlig å henføre bedriften under en annen tariffavtale. Bestemmelsene i § 18 A tar sikte på å åpne adgang til i slike tilfelle å få gjort gjeldende på bedriften den tariffavtale som det på grunn av de endrede forhold er naturlig å nytte etter bestemmelsen i § 18.

Til § 19.

Mens § 18 regulerer det forhold at en bedrift melder seg inn i N.A.F. i tariffperioden, så regulerer § 19 det forhold at arbeidstakerne ved en bedrift som allerede er tariffbundet, melder seg inn i LO i løpet av tariffperioden, og hvor de nyinnmeldte arbeidstakerne enten ikke omfattes av bedriftens tariffavtale eller tariffavtalen mangler lønnsatser for disse. Tvist avgjøres også her ved nemnd.

En skal merke seg at bestemmelsene i § 19 ikke får anvendelse på arbeidsledere i administrative stillinger.

Særlige spørsmål kan oppstå dersom det nyorganiseres arbeidstakere ved en bedrift som er strøket som part i vedkommende tariffavtale p.g.a. at den ikke hadde organiserte arbeidstakere, men hvor bedriften fortsatt er blitt stående i

N.A.F. Med henblikk på slike situasjoner er N.A.F. og LO i brev av 31. januar 1962 blitt enig om følgende:

«Hovedavtalens §§ 18 og 19 regulerer spørsmålet om opprettelse av tariffavtale for bedrifter som trer inn i N.A.F. i løpet av en tariffperiode eller for arbeidere som trer inn i LO i løpet av en tariffperiode. Det forekommer at et medlem av N.A.F., som har vært henført under en bestemt tariffavtale, ikke lenger har organiserte arbeidstakere. Bedriften blir da normalt strøket som part i vedkommende avtale ved tariffrevisjonen, men blir fortsatt stående som medlem av N.A.F. Hvis arbeidstakerne i en slik bedrift senere atter organiseres og tariffavtale igjen skal opprettes, passer hverken § 18 eller § 19 etter sin ordlyd på et slikt tilfelle. Det naturlige vil være at en bedrift i et slikt tilfelle blir henført under vedkommende bransjeavtale i henhold til Hovedavtalens § 18. Det er mulig at det i denne forbindelse ikke skulle være nødvendig å foreta noen endring av Hovedavtalens bestemmelser, men at det vil være tilstrekkelig at organisasjonene i brev eller protokolls form bekrefter at Hovedavtalens § 18 kan bringes til anvendelse i slike tilfelle som nevnt ovenfor.»

Kap X Til § 20.

I denne bestemmelsen tariffestest det mellom N.A.F. og LO hvilke regler som skal gjelde ved kollektiv plassoppgivelse. Disse reglene er detaljerte og trenger ikke nærmere forklaring. En henleder oppmerksomheten på at lærlinger på kontrakt ikke omfattes av kollektiv oppsigelse med mindre dette uttrykkelig er sagt i oppsigelsen.

Til § 21.

Den fredsplikt som man har etter tariffavtalens § 2 og Arbeidstvistlovens § 6, nr. 1, er ikke til hinder for at det iverksettes arbeidsstans til støtte for en annen konflikt. Vilkåret er at denne andre konflikten må være lovlig, og at LO har gitt sitt samtykke til sympatiaksjon dersom det er arbeidstakerne som ønsker å gå til et slikt skritt. Før sympatiaksjonen iverksettes, og før LO gir slikt samtykke, skal det forhandles mellom LO og N.A.F.

Det bemerkes at LO også kan erklære sympatistreik blant N.A.F.s medlemmer til støtte for en lovlig konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., men LO er da forpliktet til samtidig å erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter dersom det fins sådanne. LO kan dog unnta staten, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak. LO's adgang til å erklære slik sympatistreik er videre betinget av at kravene som sympatistreiken erklæres til støtte for, ikke går videre enn N.A.F.s tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Til § 22.

Denne bestemmelsen inneholder detaljerte regler for avstemning over tarifforslag. Disse reglene trenger ingen nærmere forklaring. Man fester dog oppmerksomheten på at alle stemmeberettigede medlemmer blant arbeidstakerne har stemmeplikt, og at medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag på et tidspunkt da de får stønad, mister retten til stønad.

Landsorganisasjonens representantskap trakk på sitt møte i november 1971 opp følgende supplerende retningslinjer:

«Fagorganiserte ved bedrifter som ikke står tilsluttet N.A.F., bør delta i avstemningen vedrørende forslag for N.A.F. dersom det for slike bedrifter er sluttet tariffavtale om at man skal følge overenskomsten med N.A.F. eller dersom det ved slike bedrifter ikke er opprettet tariffavtale.

Fagorganiserte ved bedrifter som ikke er tilsluttet N.A.F. og hvor det er sluttet særlig tariffavtale med bestemmelser som avviker fra overenskomsten med N.A.F. for dette tariffområdet, må stemme særskilt over forslag til endringer av sådan overenskomst med bedriften.

Dersom overenskomst med N.A.F. antas å ville være retningsgivende på vesentlige punkter for deres egen overenskomst, bør de dessuten også kunne delta i avstemningen over slik overenskomst med N.A.F.»

Til § 23.

Bakgrunnen for denne bestemmelsen er den situasjon man møter innenfor enkelte industrier hvor de tekniske forhold ligger slik an at stans i bedriften kan medføre store tekniske pro-

blemer eller det kan dreie seg om en konkret mulighet for betydelig materiell skade eller direkte fare for menneskeliv dersom nedkjøringen ikke skjer på den riktige måte. Som eksempler kan nevnes de store ovner innenfor elektrokjemisk eller elektrometallurgisk industri. Slike problemer kan man også møte innenfor treforedlingsindustrien, teglverk, industri og enkelte andre områder. Den nedkjøring som her har vært nødvendig av driftsmessige og produksjonsmessige forhold, har gjerne vært ordnet ved at de enkelte avdelinger eller forbund har gitt tillatelse til at arbeidet har kunnet fortsette en tid ut over den fastsatte dato for en arbeidsnedleggelse. De samme driftsmessige og produksjonsmessige forhold kan også føre til at bedrifter for å kunne igangsette arbeidet igjen etter konflikten innen rimelig tid, er nødt til å få enkelte arbeidere til å begynne før. I enkelte tilfelle kan det også bli spørsmål om at enkelte arbeider under hele konflikten. Dette vil spesielt være tilfelle der hvor det er spørsmål om å avverge fare for menneskeliv eller større materiell skade.

Paragraf 23 gjør det ikke til en tariffplikt å opprette slike avtaler. Dette er skriftlig bekreftet mellom N.A.F. og LO i brev datert 23. desember 1977/6. januar 1978. Men, er først slik avtale opprettet, så gjelder denne avtalen etter § 23 punkt 3 inntil ny tariffavtale trer i kraft.

Kap. XI **Til § 24.**

Det er etter hvert blitt mer og mer vanlig med 14-daglig utlønning for time-, dag-, uke- og akkordlønnte arbeidere. Det er også blitt mer og mer alminnelig med utlønning over bank. Hvorvidt lønnen skal utbetales over bank, avgjøres av bedriftsledelsen. Bestemmelsen inneholder detaljerte regler om hvilke trekk som i så tilfelle kan foretas.

Etter punkt 3 er det nå en tariffplikt for bedriften å foreta trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakerne dersom tillitsmennene krever dette. Denne tariffplikten gjelder hva enten bedriften foretar utlønning direkte eller over bank, men det er alltid bedriften vi skal forhandle med vedrørende trekkordningen. Tariffplikten gjelder uten hensyn til hvor mange arbeidstakere bedriften beskjeftiger.

Dersom tillitsmennene krever at bedriften skal foreta trekk av fagforeningskontingent, må de levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal omfatte.

Det var tidligere foreskrevet at trekk av fagforeningskontingent måtte bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker. Denne bestemmelsen er nå sløyfet. Fullmakt fra den enkelte arbeidstaker trengs derfor ikke lenger. Det er tilstrekkelig at tillitsmennene leverer en oppgave over de arbeidstakere som skal omfattes av trekkordningen.

I tredje avsnitt under punkt 3 i denne paragraf er det gitt retningslinjer for hvordan man bør forholde seg på den enkelte bedrift dersom kontingenten skal prosentberegnes. De retningslinjer som her er anført, trenger ingen ytterligere kommentarer.

Tidligere var det uttrykkelig tariffestet at utlønning over bank bygget på den forutsetning at arbeidstakerne skulle kunne disponere sine lønnskonti gebyrfritt ved bruk av sjekk.

Som følge av den utstrakte bruk av å utferdige sjekker for mindre beløp og de økte omkostninger ved sjekkbruk generelt, har bankene villet innføre gebyr på sjekker. Dette har ført til at den tidligere tariffestede forutsetning nå er blitt erstattet med en bestemmelse om at det er partenes forutsetning at man finner fram til en ordning «hvorved vanlig disponering av lønnskonti og fornuftig bruk av sjekk (antall og størrelse) fortsatt vil være gebyrfri».

I kommentarene til del B - Samarbeidsavtalen - er tatt med i sin helhet enkelte lovbestemmelser og forskrifter vedr. arbeidsmiljøloven og aksjeloven. Paragrafnummerne til disse er satt helt til venstre for ikke å forveksle dem med paragrafnummer vedr. selve Hovedavtalen. Paragrafnummer som refererer seg til paragrafer i Hovedavtalen er satt midt på siden.

DEL B. Samarbeidsavtale.

Når det gjelder Del B er det to ting man skal merke seg:

1. At Del B bare gjelder for industri- og håndverkbedrifter, men at det når som helst kan opptas forhandlinger mellom LO og N.A.F. og deres underorganisasjoner, om å gjøre Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B, også for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri. En viser til bestemmelsene om dette i merknad etter § 45.
2. At Del B ikke bare får anvendelse for arbeidstakere tilsluttet LO slik som Del A. Bestemmelsene i Del B får anvendelse på alle arbeidstakere ved en bedrift, uansett deres organisasjonsforhold, som eksempel på den praktiske betydning av dette, nevnes at dersom arbeiderne ved en bedrift er organisert i LO, mens de tekniske funksjonærer er organisert i en eller annen utenfor LO-stående organisasjon, så kan de tekniske funksjonærer etter § 24, ved en bedrift med over 400 ansatte, velge en representant til bedriftsutvalget til tross for at de ikke er organisert i LO.

Del B inneholder dels bindende og dels bare vegledende bestemmelser. De vegledende bestemmelsene tar sikte på å hjelpe partene til selv å finne fram til egnede former for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen.

I innledningen til Del B understrekes den store betydningen som desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet har for utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø. Arten og omfanget av desentralisering og delegering vil nødvendigvis måtte variere etter den enkelte bedrifts art og størrelse.

I ånnnet avsnitt i innledningen til Del B pekes det på den betydning det har for den enkelte som skal ta del i beslutningsprosessen i å ha de nødvendige kunnskaper og den nødvendige innsikt på de områder det gjelder. Dette er en nødvendig forutsetning for at den enkelte skal kunne delta på en fullverdig måte i de beslutningsprosesser det gjelder. Når det i innledningen er pekt på læring, utvikling, informasjon og konsultasjon som midler til å skaffe seg slik innsikt, så kan betydningen av dette ikke understrekes sterkt nok.

Man skal merke seg hovedorganisasjonenes klare uttalelse i denne bestemmelsen om at bedrifts/arbeidsmiljøutvalget i den enkelte bedriften må se det som en *vesentlig* oppgave å fremme forslag om hva som kan gjøres på de forskjellige områder innen bedriften for å fremme en slik utvikling. Likeledes skal man merke seg hovedorganisasjonenes sterke presisering av den *plikt* som bedriftens *øverste* ledelse, de ansatte og *arbeidstakernes tillitsmenn* har til både å ta initiativet til og til aktivt å *støtte opp om og medvirke* til et slikt utviklingsarbeid.

I saker som hører under bedriftsutvalgene vil det ikke være til å unngå at det fra til til annen vil gjøre seg gjeldende delte meninger og oppfatninger. I slike tilfeller må man søke å drøfte seg fram til enighet. Dette vil i de fleste tilfeller kunne lykkes. Dersom dette ikke lykkes, kan både bedriftsledelse og de ansattes representanter legge saken fram for Samarbeidsrådet LO/N.A.F. som da vil ta opp spørsmålet og søke å finne en løsning. Dette vil særlig kunne være aktuelt i spørsmål av prinsipiell art og i spørsmål av større betydning for den ene eller andre av partene. I slike tilfeller vil det ofte være hensiktsmessig at dette gjøres i en felles henvendelse hvor hver av partene redegjør for sitt syn og begrunner dette.

Kap. XII. Til § 25.

Etter denne bestemmelsen foreligger det *plikt* til å opprette bedriftsutvalg i alle tilfelle hvor bedriften har minst 100 ansatte. Ved beregningen av antallet ansatte, regnes alle ansatte med, uansett stillingens art og uansett organisasjonsforhold.

For bedrifter med under 100 ansatte foreligger det ingen plikt til å opprette bedriftsutvalg, men det er i § 25 uttrykkelig uttalt at det er adgang til å opprette bedriftsutvalg også ved slike bedrifter, og det er etter bestemmelsen en *plikt* å opprette bedriftsutvalg også ved slike bedrifter dersom en av partene krever det. Man skal merke seg at det ikke er tilstrekkelig at en av de lokale parter krever det, vedkommende parts hovedorganisasjon må si seg enig i kravet. På den annen side kreves det ikke at den annen part eller dennes hovedorganisasjon skal være enig i kravet.

En gjør i denne forbindelse oppmerksom på at det forhold at

en bedrift har under 100 ansatte, og at det av denne grunn ikke blir opprettet bedriftsutvalg ved bedriften, ikke innebærer at man avskjærer seg fra å få de møter og de informasjoner og i det hele tatt det samarbeid mellom bedriftsledelsen og de ansatte som det man tar sikte på gjennom bedriftsutvalgene. Betydningen av at man ikke har opprettet eget bedriftsutvalg ved en slik bedrift, er bare at de oppgaver som i Hovedavtalens Del B er tillagt bedriftsutvalget, da i sin helhet skal ivaretas av bedriftsledelsen og tillitsmennene etter Del A i fellesskap. Bestemmelsen om dette finner en i § 24 c), protokolltilførsel.

Etter punkt 2 i § 25 er det adgang til å opprette kombinerte bedriftsutvalg og slike arbeidsmiljøutvalg som Arbeidsmiljøloven foreskriver.

Vilkåret for å opprette slike kombinerte utvalg er at man på det stedlige plan i den enkelte bedrift blir enig om dette. Bli man ikke enig om dette, *plikter* man å opprette to selvstendige utvalg.

Grunnen til at man har åpnet denne adgangen til å opprette slike kombinerte utvalg, er at man har antatt at det i mange tilfeller vil være en fordel å kombinere disse utvalgene, samtidig som man på den måten får et utvalg mindre å ta hånd om.

Opprettes det slike kombinerte utvalg, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalens §§ 35–37 om sammensetning, valg, funksjonstid, ledelse og møter for disse kombinerte utvalgene. Disse reglene kan imidlertid fravikes gjennom stedlig avtale mellom partene på den enkelte bedrift.

Slike kombinerte utvalg vil måtte dekke både de oppgaver som er tillagt bedriftsutvalgene og de oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalgene. Hvilke oppgaver som er tillagt bedriftsutvalgene fremgår av Hovedavtalens § 32. Arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver er fastsatt i Arbeidsmiljølovens § 24. For ordens skyld hitsettes § 24 i sin helhet:

«Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

I. Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

2. Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

- a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
- b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
- c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 19,
- d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, arbeidstidsordninger og forebyggende vernetiltak.

Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeid for yrkeshemmede arbeidstakere, jfr. § 13.

3. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaker til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

Utvalget kan gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneiske undersøkelser og måleresultater.

For utvalget behandler rapporter som nevnt i første og annet ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningene gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

4. Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre

utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold, forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

- Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes organisasjoner og Arbeidstilsynet.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

- Kongen gir nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.»

De representantene i de kombinerte utvalgene som skal delta i beslutninger som etter Arbeidsmiljølovens § 24 hører under Arbeidsmiljøutvalget skal være valgt etter reglene i § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg og ved avstemning over slike saker er det bare de som er valgt etter disse reglene som har stemmerett.

Disse bestemmelsene om valg og stemmerett kan ikke fravikes gjennom avtale.

For ordens skyld hitsettes § 5 i forskriftene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg:

§ 5. Valg av arbeidsmiljøutvalg.

I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerside, jfr. Arbeidsmiljølovens § 23.

Ved avgjørelsen av om arbeidsmiljøutvalg skal opprettes, legges det gjennomsnittlige antall arbeidstakere i løpet av siste kalenderår til grunn. Ved beregningen av antall arbeidstakere skal enhver som arbeider minst 20 timer i uka, regnes med.

Arbeidsgiverne peker ut sine representanter i utvalget. Arbeidsgiveren, den som i arbeidsgiverens sted leder virksomheten, eller når virksomheten er omfattende, en representant fra den øverste ledelse, skal alltid være medlem av arbeidsmiljøutvalget.

Hovedverneombudet skal være en av arbeidstakerenes representanter i utvalget og ha stemmerett. Er det flere hovedverneombud, velger de en felles representant. Er det bare ett

verneombud ved virksomheten, skal det være medlem av utvalget.

Arbeidstakerne velger sine øvrige representanter ved flertallsvalg. Bare tilsatte i virksomheten kan velges. Valget skal være hemmelig og skriftlig. Valget ledes av et valgstyre slik som nevnt i § 1 nr. 4. Den som i arbeidsgiverens sted leder en virksomhet, har ikke stemmerett ved valg av arbeidstakerrepresentanter.

Enhver arbeidstaker og lokal fagforening har rett til å foreslå kandidater. Valgstyret skal gjøre kandidatens navn samt forslagsstillere kjent før valget.

Valgstyret skal utarbeide stemmesedler. Det skal bare avgis stemme på inntil det antall arbeidstakerrepresentanter og stedfortredere, (jfr. § 5 nr. 7), som skal velges. Det kan bare stemmes på kandidater som er foreslått.

De som har fått flest stemmer, er valgt i den rekkefølge stemmetallene tilsier. ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.

I virksomhet hvor det er flere lokale fagforeninger og disse til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningene avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg, eller at fagforeningene skal utpeke arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalget. Blir fagforeningene ikke enige, skal valget skje som flertallsvalg.

Verne- og helsepersonale, jfr. arbeidsmiljølovens § 30, kan ikke velges som representanter for arbeidsgiveren eller arbeidstakerne. Vernelederen og bedriftslegen skal være faste medlemmer av utvalget. Utvalget avgjør om også annet verne- og helsepersonale (f.eks. verneinspektør, fysioterapeut, bedriftssykepleier) skal være medlemmer. Er det ikke verneleder eller bedriftslege ved virksomheten, skal annet verne- eller helsepersonale der det finnes, være faste medlemmer av utvalget.

Det skal velges personlige stedfortredere for medlemmene i arbeidsmiljøutvalget. Som stedfortreder for arbeidsgiveren skal det utpekes en blant virksomhetens øverste ledere.

Blir partene ikke enige om lederen skal være fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden det første året, avgjøres det ved loddtrekning.

Når arbeidsmiljøutvalget behandler saker som særlig gjelder en arbeidstakergruppe som ikke er representert i utvalget, skal det tilkalles representanter for denne arbeidstakergruppa. Disse har tale- og forslagsrett i utvalget, men ikke stemmerett. Denne regelen kommer også til anvendelse for de grupper som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 3 nr. 2. (Se ellers § 13).

De ovenfor nevnte bestemmelser om valg og stemmerett, medfører at de medlemmene av de kombinerte utvalgene som ikke er valgt etter § 5 i forskriftene, men som bare er valgt etter bestemmelsene i Hovedavtalen ikke har stemmerett i saker etter Arbeidsmiljølovens § 24. Disse har derimot rett til å være til stede med tale og forslagsrett under behandlingen av slike saker.

Til § 26.

Det gis i denne bestemmelsen detaljerte forskrifter om hvorledes bedriftsutvalgene skal sammensettes. Disse bestemmelsene er så detaljerte at de ikke trenger nærmere forklaring.

Man skal merke seg den sterke posisjon som de tillitsmenn som er valgt etter Del A er gitt i bedriftsutvalgene. Formannen i tillitsmannsutvalget etter Del A skal således *alltid* være selvskrevet medlem av bedriftsutvalget.

Tidligere hadde man den regel at der hvor det var over 400 ansatte, skulle også nestformannen være selvskreven medlem av bedriftsutvalget. Av praktiske grunner kan det ved enkelte bedrifter være slik at man i stedet for nestformannen får et annet medlem av tillitsmannsutvalget som fast medlem, f. eks. sekretæren. Det er derfor nå åpnet adgang til en slik ordning.

Ved revisjonen i 1969 er bedriftsutvalgene ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte utvidet slik at bedriften nå kan ha inntil 3 representanter mot tidligere 2, og 2 fra arbeiderne mot tidligere 1. Den ene av de 2 skal være formannen for tillitsmannsutvalget. Som tidligere har arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer anledning til å velge en representant.

N.A.F. og LO har på denne måte bevisst villet styrke tillits-

mannssituasjonen etter Del A også med henblikk på dens status etter Del B.

Det er av største betydning for bedriftsutvalgene og den betydning som disse vil kunne få ved den enkelte bedrift, at de som velges som medlemmer av disse utvalgene er dyktige og innsiktsfulle personer. Ikke minst sett fra de ansattes synspunkt, er dette av stor betydning, for bare gjennom dyktige og innsiktsfulle personer vil de ha mulighet for å gjøre seg gjeldende på en slik måte at det blir tatt tilbørlig hensyn til deres anførsler.

Det er ikke noe absolutt krav, men en uttrykkelig uttalt forutsetning at valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skjer slik at de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innenfor bedriften blir representert. Dette gjelder så vel for de ansattes som for bedriftsledelsens representanter.

Når det gjelder bedriftsledelsens representanter skal man merke seg at bedriftsledelsen ikke har adgang til å oppnevne en rent underordnet funksjonær som sin representant i bedriftsutvalget.

For hver gruppe skal det velges like mange varamenn som representanter. Varamenn kan velges som personlige varamenn. Den enkelte gruppe bestemmer selv dette.

Til § 27.

De representanter for de ansatte som ikke er selvskrevne i bedriftsutvalget, skal velges. Valgene skal skje ved skriftlig og hemmelig avstemning. Alle ansatte — uansett organisasjonsforhold — har stemmerett ved slike valg. Dette gjelder med det unntak at ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse ikke har rett til å delta i valget av de ansattes representanter. Bedriftsledelsen skal selv oppnevne sine representanter i bedriftsutvalgene. Personer som hører til bedriftsledelsen skal derfor ikke være med å bestemme hvilke personer de ansatte skal ha i bedriftsutvalgene.

Valgene skal foregå gruppevis og arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan ta del i disse. At valgene skal foregå gruppevis betyr at dersom arbeiderne har krav på 3 representanter, arbeidslederne på 1 og de tekniske og merkantile funk-

sjonærer til sammen 1 (§ 26 b), så skal de ansatte arbeidere opptre samlet som en gruppe, arbeidslederne som en annen, og de tekniske og merkantile funksjonærer til sammen som en tredje gruppe.

Innenfor den enkelte gruppe organiseres, ledes og kontrolleres valget av vedkommende gruppes tillitsmenn. Man kan her komme til å stå overfor særlige vanskeligheter dersom det er flere organisasjoner innenfor en gruppe. Er dette tilfelle, plikter tillitsmennene fra disse organisasjonene innenfor vedkommende gruppe å rådslå om innkallelsen og møteledelsen. Blir de ikke enige, skal saken rapporteres til Samarbeidsrådet, som treffer bestemmelser om hvorledes valget skal ordnes. Samarbeidsrådets direktiver om dette er bindende for vedkommende gruppe.

Det er ikke bestemt hvem som skal forestå og lede slike rådslagninger mellom tillitsmennene innenfor den enkelte gruppe og foreta rapportering til Samarbeidsrådet. Den mest naturlige løsning synes å være at tillitsmennene fra den organisasjon som er hovedpart i avtalen, dvs. LO, må ta arbeidet og ansvaret for dette.

Til § 28.

Den tidligere regel om at valgene skulle finne sted innen utgangen av kalenderåret er endret, idet valgene i fagforeninger først finner sted på nyåret.

Ved førstegangs-opprettelse av bedriftsutvalg finner imidlertid valg sted straks opprettelse er besluttet.

De medlemmer som er selvskrevne fordi de er tillitsmenn, fungerer som medlemmer av bedriftsutvalgene så lenge de sitter i tillitsmannsstillingen. Ved fratredelse av tillitsmannsstillingen trer deres etterfølgere automatisk inn som medlemmer av bedriftsutvalget fra samme tidspunkt som de tiltrer tillitsmannsstillingen.

Til § 29.

Det er i denne bestemmelsen satt opp kvalifikasjonskrav for de som skal velges som representanter i bedriftsutvalgene fra de ansatte. Disse kvalifikasjonskrav korresponderer stort sett

med de kvalifikasjonskrav som er fastsatt for tillitsmenn etter § 5 i Del A. Det vises for så vidt til kommentarene til § 5.

Kvalifikasjonskravene i § 29 gjelder ikke de tillitsmenn som er selvskrevne medlemmer av bedriftsutvalgene. Dette kan ha praktisk betydning for bedrifter hvor arbeidere under 19 år har valgt én eller flere tillitsmenn som er under 20 år, og hvor en slik tillitsmann sitter enten som formann eller som nestformann i tillitsmannsutvalget.

En minner om at etter § 26 d) kan ingen velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører. Dersom arbeiderne opptre som en gruppe og de merkantile og tekniske funksjonærer som en gruppe, kan arbeiderne således ikke velge en av sine representanter fra de tekniske eller merkantile funksjonærer, eller omvendt. Hver gruppe må holde seg innenfor sine egne rekker. Det er som følge av dette at det i § 26 er foreskrevet at dersom et medlem av bedriftsutvalget går over i stilling i annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, så opphører han fra samme tidspunkt å være medlem av bedriftsutvalget, og varamannen rykker inn i hans sted. Det samme gjelder dersom vedkommende slutter ved bedriften.

Hovedavtalens § 10 og § 11 får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av bedriftsutvalgene. En viser for så vidt til kommentarene til disse to paragrafer foran.

Til § 30.

Etter denne bestemmelsen skal formannsvervet og vervet som sekretær i bedriftsutvalget vekse mellom bedriftsledelsen og de ansatte, slik at bedriftsledelsen og de ansatte hver får henholdsvis formannsstillingen og sekretærstillingen ett år om gangen, og slik at når den ene har formannsstillingen, så skal den andre ha sekretærstillingen. Bestemmelsen om dette er dog ikke til hinder for at partene kan bli enige om en annen ordning. Partene vil i denne forbindelse si henholdsvis bedriftsledelsen og de organiserte arbeidstakerne ved den enkelte bedrift. Hvorvidt man skal avtale noen slik avvikende ordning, må diskuteres konkret ved den enkelte bedrift ut fra de erfaringer en høster om hvorvidt reglene i § 30 virker tilfredsstillende. Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg vil det

i mange tilfelle være naturlig å la bedriftsledelsen få formannsstillingen det første året.

Valg av formann eller sekretær fra de ansatte, foretas av de ansattes samlede representanter i bedriftsutvalget og ikke av det samlede bedriftsutvalg. Det synes naturlig at ledelsen av slikt valg foretas av et av de selvkrevne medlemmer for de ansatte i bedriftsutvalget.

Teoretisk sett kan det tenkes å oppstå stemmelikhet ved et slikt valg. Selv om det i en sådan situasjon kan synes naturlig å la vervet gå til en som er selvkreven medlem av bedriftsutvalget, dersom valget står mellom en slik og et valgt medlem, bør man i en sådan situasjon søke råd hos Samarbeidsrådet, og følge de anvisninger som dette gir.

Til § 31.

Hovedregelen er at bedriftsutvalget skal holde møter så ofte som partene er enige om det, mens partenes adgang til å treffe bestemmelser om dette er begrenset slik at møter i bedriftsutvalget skal holdes minst én gang i måneden. Et slikt månedlig møte kan dog sløyfes dersom formannen og sekretæren i bedriftsutvalget er enige om at møtet ikke er nødvendig, forutsatt at ingen av partene krever at møtet skal holdes. Krever en av partene at møtet skal holdes, plikter bedriftsutvalget å holde møte, selv om formannen og sekretæren er enige om at møtet ikke er nødvendig. Formannen og sekretæren kan bare treffe en slik beslutning etter konkret vurdering for hver enkelt måned. De kan ikke treffe noe generelt vedtak om dette omfattende flere måneder.

Det er påbudt i § 31 at det forut for møtene skal utarbeides sakliste. Saklisten skal settes opp av formannen og sekretæren i fellesskap, og skal tilstilles de øvrige medlemmer minst 3 dager før møtet skal holdes.

Det er påbudt at avskrift av dokumenter som skal behandles på møtet så vidt mulig skal følge som bilag til saklisten. Det er viktig at denne bestemmelsen etterleves, slik at de enkelte medlemmer på forhånd kan sette seg forsvarlig inn i de saker som skal behandles på møtet.

En minner om at drøftelser etter Hovedavtalens § 9, punkt 1, kan kombineres med møter etter § 31. Gjøres dette, skal de til-

litsmenn som er valgt etter Del A og som ikke er medlemmer av bedriftsutvalget, kalles inn og være med under bedriftsutvalgets behandling av slike saker. I slike tilfelle må også disse få seg tilstilt saklisten med bilag.

Ekstraordinært møte kan kreves innkalt når representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det.

Om godtgjørelse for deltakelse i møter som holdes i bedriftsutvalgene, vises til hva som er uttalt foran i § 8.

Til § 32.

I denne paragraf er nærmere angitt hvilke oppgaver bedriftsutvalgene skal ta seg av. Deres hovedoppgave er generelt angitt slik at de skal virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften. Etter denne generelle angivelse følger under bokstavene a—e angitt en rekke eksempler på hva bedriftsutvalgene særlig skal behandle. Det bemerkes at den oppregning som her er gitt er eksempelvis og ikke uttømmende. De funksjoner som er tillagt bedriftsutvalgene, må ses i sammenheng med og på bakgrunn av innledningen til § 9 i Del A, hvor N.A.F. og LO i fellesskap uttaler at de i Hovedavtalens Del A og Del B har utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for samarbeid mellom den enkelte bedrift og arbeidstakerne, og hvor det understrekes at de ansatte gjennom dette samarbeid ved sine erfaringer og sin innsikt bør være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonskostningene, bedre bedriftens produksjonsevne og derved skape de økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som for de ansatte.

Utvalgenes drøftelser av de saker som de skal behandle må derfor være reelle drøftelser, hvor så vel bedriftsledelsens syn som de ansattes syn kommer fram i den enkelte sak og blir diskutert. Bare på denne måte vil det være mulig å nå den målsetting som de 2 hovedorganisasjonene har satt opp i innledningen til Hovedavtalens § 9: Å få de ansatte til gjennom dette samarbeid å være med på å øve innflytelse på bedriftens disposisjoner gjennom sin erfaring og innsikt.

Utvalget skal ikke i de saker som det behandler tre i stedet

for og erstatte bedriftsledelsen. Dets oppgave er å drøfte sakene og å avgi uttalelser i disse overfor bedriftsledelsen om sitt syn. Bedriftsledelsen har på sin side plikt til å behandle slike uttalelser så snart som mulig og å gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første møte i utvalget etter at avgjørelsen er truffet.

Bedriftsutvalgets uttalelse vil framgå av den protokoll som skal føres over utvalgets rådslagninger etter § 31.

Dersom det innen bedriftsutvalget gjør seg gjeldende forskjellige meninger i en sak slik at man ikke kommer fram til noen felles uttalelse, må de avvikende standpunkter og begrunnelsene for disse komme fram, slik at bedriftsledelsen selv kan vurdere de forskjellige synspunkter og grunnene for disse dersom bedriftsutvalgene skal få den nytte og innflytelse som det har vært meningen at de skal ha.

Til de enkelte punkter i § 32 skal særskilt bemerkes:

a) Det er ikke sagt hvor ofte slike opplysninger som er nevnt under dette punkt skal gis. Meningen har vært at slike opplysninger skal gis så ofte at medlemmene av bedriftsutvalgene blir holdt løpende orientert. Dette gjelder også økonomiske og regnskapsmessige opplysninger.

Økonomiske og andre opplysninger kan gis muntlig. Regnskapsmessige opplysninger skal gis skriftlig.

Det antas tilstrekkelig at bedriften legger fram de regnskapsmessige opplysningene skriftlig under selve møtet, og at det ikke kan kreves at opplysninger av denne art skal sendes med som bilag til sakslisten. Bedriftsledelsen antas videre å ha rett til ved møtets slutt å samle inn igjen de regnskapsmessige opplysninger som er delt ut, men man skal her være oppmerksom på at man kan be om å få komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte. Dette er en adgang som medlemmene bør benytte seg av dersom det er vanskelig å få full forståelse av regnskapet.

Når det gjelder omfanget av de regnskapsmessige opplysningene, så er det foreskrevet at disse skal gis i minst samme omfang som det som normalt gis aksjonærene på et aksjeselskaps årlige generalforsamling. Bedriftsledelsen kan selv sagt legge fram mer detaljerte opplysninger, og dette gjøres da også i mange tilfelle.

Påbudet om at regnskapsmessige opplysninger skal gis minst i samme omfang som slike opplysninger normalt gis aksjonærene på et aksjeselskaps årlige generalforsamling, innebærer at det foruten løpende orienteringer minst én gang i året må legges fram:

- a) Et vinnings- og tapsregnskap,
- b) balanseregnskap,

og at så vel vinnings- og tapsregnskapet som balanseregnskapet må være spe sifisert i samme omfang som Aksjeloven krever.

Aksjeloven har meget detaljerte regler om dette i §§ 11—1, 11—4 til 11—15. Disse bestemmelsene hitsettes:

«Kap XI Årsoppgjør, konsernoppgjør m. m.

§ 11—1

For hvert regnskapsår avgis årsoppgjør. Årsoppgjøret skal bestå av resultatregnskap, balanse og årsberetning, og i tilfelle konsernoppgjør.

For selskaper hvor summen av eiendeler ifølge balansen overstiger ti millioner kroner, eller hvis aksjer eller obligasjoner noteres på børsen eller som har mer enn 200 ansatte, gjelder de særregler som er fastsatt i § 11—5 femte ledd annet punktum, § 11— fjerde ledd annet punktum, § 11—8 nr. 4, § 11—12 fjerde ledd og § 11—15, jfr. også § 11—13 sjuende ledd.

Årsoppgjøret skal være på norsk.

§ 11—4

Årsoppgjøret skal settes opp i samsvar med god regnskapskikk.

Med anleggsmidler menes eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for selskapet. Andre eiendeler er omløpsmidler. Fordringer skal regnes som omløpsmidler for så vidt det er avtalt eller forutsatt at fordringen skal tilbakebetales innen ett år etter regnskapets utløp.

Med anskaffelseskostnad menes kostnad ved erverv eller tilvirking av eiendelen.

Ved anvendelsen av bestemmelsene i §§ 11—5, 11—6 og

11—8 skal andeler i andre selskaper med begrenset ansvar likestilles med aksjer som tilhører selskapet.

§ 11—5.

Resultatregnskapet skal settes opp slik at det etter selskapets forhold gir et tilfredsstillende uttrykk for hvordan det økonomiske resultat av selskapets virksomhet i regnskapsåret er framkommet.

For resultatregnskapet skal brukes følgende oppstilling og inndeling i poster:

- 1 Driftsinntekt er og driftskostnader
 - 1.1 Driftsinntekter (brutto)
 - 1.2 Innkjøp av råvarer, halvfabrikata og varer bereknet for videresalg med tillegg eller fradrag for beholdningsendringer i lager av innkjøpte varer som nevnt foran
 - 1.3 Lønninger, folketrygdavgift og pensjonskostnader
 - 1.4 Andre innkjøps-, tilvirkings-, salgs- og administrasjonskostnader
 - 1.5 Avskrivning i samsvar med § 11—10 annet ledd
 - 1.6 Tap på fordringer
 - 1.7 Tillegg eller fradrag for beholdningsendring i lager av varer under tilvirkning og ferdig tilvirkede varer
 - 1.8 Driftsresultat
- 2 Finansinntekter og kostnader
 - 2.1 Utdeling på aksjer i datterselskap
 - 2.2 Utdeling på andre aksjer
 - 2.3 Renter fra selskap i samme konsern
 - 2.4 Andre finansinntekter
 - 2.5 Renter til selskap i samme konsern
 - 2.6 Andre finanskostnader
 - 2.7 Resultat av finansinntekter og finanskostnader
- 3 Ekstraordinære inntekter og kostnader
 - 3.1 Vinning ved avgang (salg, ekspropriasjon m.m.) av anleggsmidler
 - 3.2 Andre ekstraordinære inntekter, spesifisert etter sin art
 - 3.3 Tap ved avgang (salg, ekspropriasjon m.m.) av anleggsmidler

3.4 Nedskrivning på anleggsmidler i samsvar med § 11—10 tredje ledd

3.5 Andre ekstraordinære kostnader, spesifisert etter sin art

3.6 Resultat av ekstraordinære inntekter og kostnader

4 Resultat før årsoppgjørdisposisjoner

5 Årsoppgjørdisposisjoner

5.1 Oppskrivning av anleggsmidler i samsvar med § 11—10 fjerde ledd

5.2 Anvendelse av oppskrivingsbeløp til forhøyelse av aksjekapitalen eller til oppskrivingsfond

5.3 Frigjorte betingede skattefrie fondsavsetninger

5.4 Ekstraordinære skattemessig betingede av- og nedskrivninger

5.5 Betinget skattefrie fondsavsetninger

5.6 Skatter

5.7 Årsoverskott (årsunderskott)

Vinning eller tap ved avgang av anleggsmidler samt verdikorreksjoner skal fordeles på de poster i balansen de knytter seg til.

For hver post i resultatregnskapene skal vises det tilsvarende tall fra det siste resultatregnskap.

Når selskapets forhold tilsier det, skal det foretas en ytterligere inndeling i poster og en inndeling i forhold til post 1.2, 1.4 og 1.7 som er tilpasset arten av selskapets virksomhet. Selskaper som nevnt i § 11—1 annet ledd skal som årsoppgjørdisposisjon vise øking eller minskning i lagerreserve, jfr. § 11—6 fjerde ledd annet punktum.

Oppstillingsplanen kan fravikes i den utstrekning det kan forenes med god regnskapsskikk. Kongen kan gi forskrifter om adgang til å fravike planen.

En post kan slås sammen med en annen dersom den etter selskapets forhold er av uvesentlig betydning. Når konkurransemessige grunner tilsier det, kan Kongen ved enkeltvedtak samtykke i at postene 1.1, 1.2 og 1.4 blir slått sammen.

§ 11—6.

Balansen skal vise selskapets eiendeler, gjeld og egenkapital og dessuten pantstillelser og garantiansvar ved regn-

skapsårets utgang. Pantstillelser og garantiansvar skal angis innenfor linjen.

For balansen skal brukes følgende oppstilling og inndeling i poster:

- 1 Eiendeler
 - 1.1 Omløpsmidler
 - 1.1.1 Kontanter, bankinnskott og innestående på postgiro
 - 1.1.2 Aksjer
 - 1.1.3 Obligasjoner og andre verdipapirer
 - 1.1.4 Vekselfordringer
 - 1.1.5 Andre fordringer
 - 1.1.6 Lager av råvarer
 - 1.1.7 Lager av innkjøpte halvfabrikata og halvfabrikata under tilvirkning
 - 1.1.8 Lager av varer beregnet til videresalg
 - 1.1.9 Forskott til leverandører o.l.
 - 1.2 Anleggsmidler
 - 1.2.1 Aksjer i datterselskaper
 - 1.2.2 Andre aksjer
 - 1.2.3 Obligasjoner og andre verdipapirer
 - 1.2.4 Andre fordringer
 - 1.2.5 Forskott til leverandører
 - 1.2.6 Patenter og liknende rettigheter
 - 1.2.7 Goodwill etter reglene i § 11—11 tredje ledd
 - 1.2.8 Kostnader m.m. etter reglene i § 11—11 fjerde og femte ledd, hver for seg
 - 1.2.9 Skip
 - 1.2.10 Maskiner, inventar og liknende
 - 1.2.11 Bygninger
 - 1.2.12 Anlegg under utføring
 - 1.2.13 Fast eiendom for øvrig
 - 1.3.1 Krav på aksjeinnskott
 - 1.3.2 Egne aksjer, jfr. § 11—11 første ledd
- 2 Gjeld og egenkapital
 - 2.1 Kortsiktig gjeld
 - 2.1.1 Vekselgjeld

- 2.1.2 Kassakredittgjeld
 - 2.1.3 Skyldig merverdiavgift, skattetrekk, folketrygdavgift, feriepenges o.l.
 - 2.1.4 Utiliknet skatt
 - 2.1.5 Skatt som kan ventes utliknet på formue og inntekt ved første likning etter regnskapsårets utløp
 - 2.1.6 Forskott fra kunder
 - 2.1.7 Annen kortsiktig gjeld
 - 2.2 Langsiktig gjeld
 - 2.3 Investeringsfond og dermed sammenliknbare reserver, hver for seg
 - 2.4 Egenkapital
 - 2.4.1 Bunden egenkapital
 - 2.4.1.1 Aksjekapital med angivelse av aksjenes antall og pålydende
 - 2.4.1.2 Reservecfond
 - 2.4.1.3 Oppskrivingsfond
 - 2.4.2 Fri egenkapital eller udekket tap
 - 2.4.2.1 Frie fond hver for seg
 - 2.4.2.2 Udisponert vinning eller udekket tap
 - 2.4.2.3 Årsoverskott eller årsunderskott
 - 3 Pantstillelser o.l.
 - 3.1 Pant og annen sikkerhetsstillelse for selskapets gjeld med opplysning om summen av den gjeld sikkerheten hefter for og med angivelse av, fordelt på de enkelte poster i balansen, verdien etter balansen av de gjenstander sikkerheten omfatter
 - 3.2 Utlegg, utpantinger og annet tvangspant spesifisert som under post 3.1
 - 4 Garantiansvar o. l.
 - 4.1 Diskonterte vekslers
 - 4.2 Kausjonsansvar og annet garantiansvar; pant for fremmed gjeld skal spesifiseres som nevnt post 3.1
- For hver post i balansen skal vises det tilsvarende tall fra den sist fastsatte balanse.
- Ytterligere spesifikasjon skal skje i samsvar med § 11—7 og ellers i den utstrekning selskapets forhold tilsier det. Sel-

skap som nevnt i § 11—1 annet ledd skal, dersom varelageret er verdsatt lavere enn den høyeste verdi som kan fastsettes etter § 11—9, oppgi forskjellen (lagerreserven) under post 2.3.

Oppstillingsplanen kan fravikes i den utstrekning det kan forenes med god regnskapsskikk. Kongen kan gi forskrifter om adgang til å fravike planen.

En post kan slås sammen med en annen dersom den etter selskapets forhold er av uvesentlig betydning.

§ 11—7.

Inngår det i balansen fordringer på eller gjeld til annet selskap i samme konsern, skal beløpene angis særskilt. Dette kan skje innenfor linjen. Tilsvarende gjelder for pant- og annet sikkerhetsstillelse til fordel for annet selskap i samme konsern.

§ 11—8.

I resultatregnskapet og balansen skal gis følgende tilleggsopplysninger, som kan inntas i noter med tydelig henvisning til de poster i regnskapet de knytter seg til:

1. Aksjer i andre selskaper skal spesifiseres med angivelse av selskapets navn og aksjekapital, antallet aksjer, pålydende og verdien i henhold til balansen. Er både pålydende og verdien av aksjer i selskap som ikke er datterselskap lavere enn femti tusen kroner, og samtidig lavere enn fem prosent av det aksjeeiende selskaps egenkapital etter balansen, kan spesifikasjon unnlates.
2. Har selskapet andel i et ansvarlig selskap, skal gis opplysning om det ansvarlige selskaps navn og andelens størrelse samt om hvordan dets resultat og stilling kommer til uttrykk i selskapets resultatregnskap og balanse.
3. For hver post i balansen som omfatter skip, maskiner, inventar og liknende eller bygninger, skal gis opplysning om anskaffelseskostnadene etter den forutgående balanse med tidligere foretatt oppskrivning, om tilgang og avgang i regnskapsåret, om oppskrivning foretatt i regnskapsåret, samt om de samlede av- og nedskrivninger og — for seg selv — de samlede ekstraordinære skattemessig betingede av- og nedskrivninger, som var foretatt inntil

regnskapsårets utgang. Dersom avskrivningen er blitt endret i forhold til den avskrivningsplan som tidligere er fulgt, skal det opplyses særskilt hvor mye endringen utgjør.

4. Selskap som nevnt i § 11—1 annet ledd, skal for hvert av de siste fem regnskapsår angi det bruttobeløp som er investert i skip, maskiner, inventar og liknende og i fast eiendom, samt avhending av slike anleggsmidler. Beløpene skal fordeles i samsvar med inndelingen av balansen.
5. Er kostnad som nevnt i § 11—11 fjerde ledd oppført i balansen, skal gis opplysning om hvordan den er bereknet.
6. Har selskapet leid skip, maskiner, inventar o.l. og leieavtalen er av vesentlig betydning for selskapets drift, skal gis opplysning om hvilke gjenstander avtalen omfatter, avtalens varighet, om eventuell rett for selskapet til å overta gjenstandene, samt om den årlige leie såframtid ikke særlige grunner taler mot det.
7. Dersom det ved avhending av selskapets eiendeler til en pris lik den eiendelene er oppført med i balansen kan oppstå skattepliktig inntekt, skal størrelsen av denne inntekt opplyses når det eventuelle skatteansvaret ikke er oppført som gjeld.
8. Er pensjonsforpliktelse ikke oppført med sitt fulle beløp i balansen, skal gis opplysning om pensjonsforpliktelsens omfang og varighet.
9. Har selskapet ved optak av lån gitt långiveren rett til å kreve aksjer i selskapet, skal for hvert slikt lån oppgis det utestående lånebeløp og i hovedtrekk de vilkår som gjelder for retten.
Det samme gjelder for lån som nevnt i § 5-3.
10. Består aksjekapitalen av ulike klasser aksjer, skal det gis opplysning om sammensetningen av hver klasse. Dersom ikke alle aksjer gir samme stemmerett, skal det gis opplysning om stemmerettsreglene.
11. Er det med hensyn til grupperingen av poster i resultatregnskapet eller balansen foretatt endringer som vesentlig påvirker muligheten for sammenlikning med tidligere årsregnskap, skal det redegjøres for dette.
12. Det skal gis opplysninger om de prinsipper som er an-

vendt ved vurdering av omløpsmidler og om eventuelle endringer av disse prinsipper.

13. Endringer med hensyn til vurderingen av omløpsmidler, vurderingen av gjeldsforpliktelser eller andre endringer i forhold til tidligere resultatregnskap og balanse som i vesentlig grad påvirker årsresultatet eller som for øvrig er av større betydning, skal opplyses.
14. Oppføring av omløpsmidler med mer enn anskaffelseskostnadene skal opplyses og beløpets størrelse angis.
15. Det skal opplyses hvor mye selskapet har ytet som lån til eller sikkerhetsstillelse for personer og selskaper som omfattes av § 12—10, dog ikke lån eller sikkerhet som nevnt i § 12—10 tredje ledd. Dersom summen av lån og sikkerhetsstillelser utgjør mer enn hundre tusen kroner og samtidig mer enn fem prosent av selskapets egenkapital etter balansen, skal opplyses hvordan lån og sikkerhetsstillelser hver for seg fordeler seg på
 - 1) Aksjeeiere og andre som er likestilt med aksjeeiere i § 12—10 annet ledd nr. 1, jfr. nr. 3 og 4.
 - 2) Styremedlem og andre som er likestilt med styremedlem i § 12—10 annet ledd nr. 2, jfr. nr. 3 og 4.
16. Dersom selskapet har ytet lån til eller sikkerhetsstillelse for ansatte som ikke går inn under nr. 15, gjelder nr. 15 første punktum tilsvarende, dog slik at det ikke er nødvendig å gi opplysningen dersom summen av lån og sikkerhetsstillelser er lavere enn fastsatt i nr. 15 annet punktum.

§ 11—9.

Omløpsmidler må ikke oppføres høyere enn den virkelige verdi og ikke høyere enn anskaffelseskostnadene. Er selskapets virksomhet i vesentlig utstrekning basert på tilvirking av varer etter bestilling og med lang tilvirkingstid, kan til anskaffelseskostnadene legges den del av den forventede fortjeneste som svarer til det arbeid som allerede er utført.

Som den virkelige verdi av omløpsmidler skal anses salgsverdien etter fradrag for salgskostnadene, dersom ikke eiendelens art eller andre forhold tilsier at det i samsvar med god regnskapsskikk fastsettes en annen verdi.

§ 11—10.

Anleggsmiddel må ikke oppføres høyere enn anskaffelseskostnadene. I anskaffelseskostnaden kan medreknes kostnader til forbedring som er medgått i regnskapsåret eller som var medtatt i balansen for det forutgående regnskapsår. Med de unntak som følger av fjerde og femte ledd, kan anleggsmiddel ellers ikke oppføres høyere enn til den verdi det var oppført med i den nærmest forutgående balanse.

Anleggsmiddel som forringes på grunn av alder, slit eller liknende årsak, skal hvert år avskrives med et beløp minst så stort som en fornuftig avskrivingsplan tilsier, med mindre det åpenbart allerede er tilstrekkelig avskrevet.

Er den virkelige verdi av anleggsmiddel lavere enn den verdi eiendelen etter bestemmelsene i første og annet ledd kan oppføres med, og dette skyldes årsaker som ikke kan antas å være forbigående, skal eiendelen nedskrives i den utstrekning det må anses nødvendig etter god regnskapsskikk.

Uten hinder av bestemmelsene foran kan anleggsmiddel, som må anses å ha en verdi som vesentlig overstiger det beløp den er oppført med i nærmest forutgående balanse, oppføres med den høyere verdi, såframt denne ikke skyldes forhold av forbigående art, og oppskrivingsbeløpet anvendes til:

1. nedskrivning av verdien på andre anleggsmidler i samsvar med tredje ledd,
2. dekning av tap ved salg m.m. av annet anleggsmiddel i regnskapsåret, forutsatt at vilkårene for nedskrivning vil ha foreligget om selskapet hadde beholdt det,
3. fondsemisjon i samsvar med reglene i § 4—10,
4. avsetning til oppskrivingsfond som senere bare kan brukes til de formål som er nevnt under 1., 2. og 3.

Fordring som er anleggsmiddel kan opptas til den verdi den beregnes å ha, selv om den i nærmest forutgående balanse har vært oppført med lavere beløp fordi den ble ansett som usikker eller verdiløs.

§ 11 — 11

Egne aksjer, herunder aksjer i morselskap, skal med angivelse av pålydende oppføres som eiendeler uten verdi. Er aksjene lovlig ervervet i løpet av de to siste regnskapsår, kan de likevel oppføres med en verdi som ikke må overstige anskaffelseskostnadene.

Ved verdsetting etter reglene i § 11 — 10 tredje ledd av aksjer i datterselskap skal aksjer som datterselskapet har i morselskapet, ikke medregnes med noen verdi.

Har selskapet overtatt en virksomhet mot vederlag som overstiger verdien av de enkelte eiendeler, kan forskjellen oppføres som anleggsmiddel i den utstrekning den representerer forretningsverdi (goodwill). Avskrivning skal skje årlig med et rimelig beløp, men minst med en tiendedel.

Kostnader for teknisk bistand, forskings- og utviklingsarbeid, prøvedrift, markedsundersøkelser og liknende, kan oppføres som anleggsmiddel for så vidt det ved disse kostnader kan anses ervervet vesentlige verdier for selskapet. Avskrivning skal skje årlig med et rimelig beløp, men minst med en femtedel, om ikke avskrivning med en mindre del på grunn av særlige omstende kan anses stemmende med god regnskapskikk.

Kapitalrabatt og direkte kostnader ved opptak av langsiktige lån og kurstap ved slike lån, kan oppføres som anleggsmiddel og avskrives planmessig i tiden inntil senest når lånet forfaller til betaling.

Stiftelseskostnader og kostnader ved kapitalforhøyelse må ikke oppføres som aktivposter i balansen.

§ 11 — 12

I årsberetningen skal gis opplysning om forhold som er viktige for å bedømme selskapets stilling og resultat av virksomheten og som ikke framgår av resultatregnskap eller balanse, samt om andre forhold av vesentlig betydning for selskapet, selv om de er inntrådt etter regnskapsårets utgang. I årsberetningen skal det videre, i den utstrekning det er av interesse for å bedømme selskapets stilling, redegjøres for avsetningsforhold og prisutvikling i årets løp og på det tidspunkt beretning avgis.

Årsberetningen skal gi opplysning om hvor mange personer som var ansatt i selskapet ved regnskapsårets slutt. Dessuten skal gis opplysning om de samlede utgifter til lønn og annen godtgjørelse til henholdsvis bedriftsforsamling, representantskap, styre og administrerende direktør. Tantieme til styre og administrerende direktør skal angis særskilt.

Årsberetningen skal opplyse antallet aksjeeiere og navn og kapitalandel for aksjeeiere som eier mer enn 20 prosent av aksjene. Videre skal opplyses hvor mange aksjer som eies av hvert enkelt medlem av styre, bedriftsforsamling og representantskap, samt av revisor og administrerende direktør. For hver enkelt av de aksjeeiere som er nevnt i første og annet punktum skal medreknes aksjer som eies av ektefelle eller mindreårig barn, eller av selskap hvor vedkommende har slik innflytelse som nevnt i § 1 — 2.

Selskaper som nevnt i § 11 — 1 annet ledd skal i årsberetningen innta en særskilt finansieringsanalyse (strømningsanalyse) som viser hvordan selskapet i regnskapsåret er tilført finansielle midler og hvordan disse midler er anvendt. Kongen kan gi nærmere regler om finansieringsanalysens innhold.

Styret skal i årsberetningen legge fram forslag om anvendelse av overskott eller dekning av tap. Dersom balansen viser at to tredjedeler av aksjekapitalen er tapt, skal styret gjøre oppmerksom på dette og uttale om det er grunn til å treffe tiltak for å sikre selskapets drift, eventuelt å oppløse selskapet.

Dersom selskapet sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal årsberetningen inneholde en redegjørelse om arbeidsmiljøet, og en oversikt over hvilke tiltak som er iverksatt på dette området.

§ 11—13

Konsernoppgjør skal knytte seg til balansedagen for morselskapet. Konsernoppgjøret skal bestå av konsernresultatregnskap og konsernbalanse.

Konsernets resultatregnskap og balanse skal inneholde et sammendrag av morselskapets og datterselskapets resul-

tatregnskap og balanser. De skal settes opp som god regnskapsskikk krever det, og bestemmelsene i §§ 11—5, 11—6, 11—7 og 11—8 skal anvendes tilsvarende så langt det passer.

Konsernets resultatregnskap skal særskilt vise konsernets årsresultat etter fradrag for interngevinster og for utbytte som er utdelt mellom konsernselskapene. Som internegevinster anses vinning ved overdragelse innen konsernet, for så vidt ikke eiendelen senere er overdratt til kjøper utenfor konsernet eller forbrukt, eller dens verdi nedsatt hos det konsernselskap som ervervet den.

Konsernbalansen skal særskilt vise konsernets egenkapital etter fradrag for gjensidig aksjeinnehav og for aksjer i datterselskap som ikke eies av et konsernselskap.

Dersom det på grunn av konsernets sammensetning eller av andre grunner ikke uten store vansker lar seg gjøre å følge reglene foran, kan gjøres slike unntak fra bestemmelsene som forholdet tilsier.

I morselskapets årsberetning skal gis slike opplysninger om konsernet som nevnt i § 11—12 første ledd, annet ledd første punktum og fjerde ledd. I årsberetningen, eller på den måte som fastsatt i § 11—8, skal videre opplyses hvilke prinsipper som er anvendt ved fradrag for interngevinster, og det skal redegjøres for den anvendelse som eventuelt er gjort av unntaksregelen i femte ledd.

Bestemmelsene i § 11—5 femte ledd annet punktum, § 11—6 fjerde ledd annet punktum, § 11—8 nr. 4 og § 11—12 fjerde ledd skal anvendes dersom ett av selskapene i konsernet er børsnotert eller konsernet samlet er av slik størrelse som nevnt i § 11—1 annet ledd.

§ 11—14

Senest en måned etter fastsetting av årsoppgjøret skal avskrift av årsoppgjøret og revisjonsberetningen sendes til handelsregisteret. Det skal på avskriften gis opplysning om når oppgjørene er fastsatt og hvilken beslutning generalforsamlingen har truffet om anvendelse av årsoverskott eller dekning av underskott.

Kongen kan for visse selskaper gi forskrifter om fritak fra plikten til å sende inn årsoppgjøret og revisjonsberetningen,

eller om at de innsendte dokumenter ikke skal være allment tilgjengelige. Kongen kan bestemme at de innsendte dokumenter skal samles i et sentral-register.

Årsoppgjøret og de øvrige dokumentene som er nevnt i første ledd skal på selskapets kontor holdes tilgjengelig for de ansatte.

§ 11—15

Selskap som går inn under § 11—1 annet ledd skal hvert halvår eller oftere utarbeide rapport om virksomheten og resultatutviklingen etter regnskapsårets utløp, og for forandringer i likviditets- og finansieringssituasjonen. § 11—12 første ledd gjelder tilsvarende. Driftsinntekter og driftsresultatet i rapportperioden skal oppgis anslagsvis. I morselskap skal rapporten også omfatte konsernet.

Rapporten skal avgis av styret. Den skal holdes tilgjengelig for de ansatte og sendes alle aksjeeiere som ber om det.

En gjør oppmerksom på at slike økonomiske og regnskapsmessige opplysninger skal gis ikke bare for bedrifter som er organisert som selskaper, men også for personlige bedrifter.

Det er betegnende for den betydning en har tillagt bedriftsutvalget og dets arbeid, at også fortrolige ting om bedriftens forhold skal meddeles bedriftsutvalget. En understreker i denne forbindelse at man hverken kan vente eller forlange at bedriften skal gi slike fortrolige opplysninger dersom bedriften risikerer at slike opplysninger blir publisert videre. Med henblikk på dette er det i § 32, nest siste avsnitt, foreskrevet at bedriftsutvalgets medlemmer plikter å holde slike opplysninger absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

Brudd på denne taushetsplikt vil ikke bare være et slikt grovt brudd på Hovedavtalen som kan gi bedriften rett til å kreve vedkommende fjernet som medlem av bedriftsutvalget, men vil dessuten i høy grad være egnet til å skade bedriftsutvalgets framtidige virksomhet. De ansattes representanter i bedriftsutvalgene må derfor ta denne taushetsplikt alvorlig, og ikke sette seg ut over den, ikke minst av hensyn til bedriftsutvalgets framtidige virksomhet, og den

store betydning det har for denne virksomhet at man også kan få opplysninger om ting som ellers er av slik art at de må hemmeligholdes.

Til § 32 b.

Under dette punkt er det angitt hvilke saker som skal forelegges utvalget til uttalelse. Når det gjelder tidspunktet for slik foreleggelse for uttalelse, så er det i de forskjellige avsnitt gjort bruk av noe forskjellig formulering. I første avsnitt er brukt ordene «før avgjørelsen fattes». I tredje avsnitt er det brukt uttrykket «Så tidlig som mulig — — slik at uttalelsen kan få innflytelse på den endelige avgjørelse». I det etterfølgende avsnitt heter det at dersom det gjelder saker som skal behandles i styret eller i bedriftsforsamlingen, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene, med mindre det ikke har vært mulig p.g.a. tidsnød å innhente slik uttalelse.

Felles for alle disse vendingene er at de saker som er nevnt skal forelegges utvalget til uttalelse før noen avgjørelse blir truffet. I praksis betyr dette en tariffplikt til å forelegge slike saker for utvalget allerede på planleggingsstadiet. Når det gjelder redegjørelse for bedriftens virksomhet og planer med hensyn til driften i nærmeste framtid, så er det uttrykkelig foreskrevet at utvalget skal trekkes inn så tidlig som mulig. Også ellers må det være en fordel for alle parter og for hele saksbehandlingen at utvalget blir trukket inn så tidlig som mulig på planleggingsstadiet.

Under c) og d) er angitt i hvilke saker utvalgene har eller kan gis bestemmende myndighet.

Til § 33.

Det er viktig å merke seg at det er en tariffplikt å protokollere både flertallets og mindretallets standpunkt. Paragrafen angir for øvrig hvem som skal ha utdrag av protokollen.

Utvalget plikter å gjøre resultatet av sitt arbeid kjent blant de interesserte parter, dvs. bedriftsledelsen og de ansatte. Dette skal gjøres på en slik måte at det øker interessen for utvalgets arbeid både hos bedriftsledelsen og hos de ansatte.

For å understreke viktigheten av dette fikk man ved revisjonen i 1969 inn at resultatet av bedriftsutvalgets arbeid skulle gjøres kjent for flest mulig av de som arbeider i bedriften. Til-

føyelsen er tatt inn for å få presisert at flest mulig trekkes aktivt med.

Det er her viktig at de ansatte blir holdt regelmessig og fortløpende orientert.

Hvorvidt interessen for utvalgets arbeid vil kunne stimuleres og økes, avhenger ikke bare av slike løpende orienteringer og måten slike orienteringer blir gitt på, interessen for utvalgets arbeid står og faller i første rekke med kvaliteten av utvalgets arbeid og om dette arbeidet setter spor etter seg i praksis, slik at det kan ettervises faktiske resultater av arbeidet. Ikke minst på dette området har bedriftsledelsen en stor oppgave, idet man ikke kan vente at det vil bli noen særlig interesse for arbeidet i bedriftsutvalgene med mindre man i praksis ser at dette arbeidet har reell betydning.

Til § 34.

Tidligere hadde bedriftsutvalgene adgang til å drøfte innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer på det generelle plan. Her har man nå fått en utvidelse slik at bedriftsutvalget også kan ta opp arbeidstidsspørsmål til generell drøftelse. Det kan her dreie seg om gjennomføring av skiftplan, avvikling av pauser og ferieordninger.

Man skal i det hele tatt merke seg at bedriftsutvalgene overhodet ikke har myndighet til på noe område å opptre, behandle eller slutte avtale i noen sak som hører under tillitsmennene etter Del A. En ser da bort fra drøftelser i slike fellesmøter som kan holdes etter protokolltilførselen til § 9, punkt 1.

Til § 35.—37.

Paragrafene 35—37 inneholder regulerende bestemmelser for kombinerte bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg.

Slike kombinerte utvalg kan bare opprettes dersom partene på den enkelte bedrift blir enige om det. Det vises for så vidt til Hovedavtalens § 25.

I § 36 er det foreskrevet at i miljø saker er det bare de utvalgsmedlemmene som er valgt etter forskriftene om verneombud og arbeidsmiljøutvalg som har stemmerett. Dette betyr at de som bare er valgt etter Hovedavtalens bestemmelser ikke

har stemmerett. Disse har dog rett til å være til stede også i slike saker med tale- og forslagsrett.

Kap. XIII

Til § 38.

Ved revisjon av Hovedavtalen i 1965 fikk man etablert avdelingsutvalg. Hensikten med disse utvalg var at man på den måten skulle få en større kontaktflate for samarbeidsspørsmålene i bedriften. Avdelingsutvalgene arbeider ved siden av og i tillegg til bedriftsutvalgene, slik at man i tilfelle har både bedriftsutvalg og avdelingsutvalg.

Ved revisjonen i 1969 foretok man en del endringer i dette kapitel for å styrke avdelingsutvalgenes stilling. Mens det tidligere het at avdelingsutvalg kunne opprettes dersom partene på bedriften var enig om det, heter det nå at slike utvalg bør opprettes der hvor det er mer enn 200 ansatte. Likeledes bør det også opprettes avdelingsutvalg ved mindre bedrifter der hvor avdelingene er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig med egne avdelingsutvalg. Om forståelsen av begrepet «selvstendig avdeling», henvises det som tidligere til Hovedavtalens § 9, punkt 1. Hvis det oppstår uenighet om opprettelse av avdelingsutvalg på en bedrift kan spørsmålet forelegges Samarbeidsrådet til uttalelse.

Hensikten med 3dje avsnitt i § 38 er å gjøre det klart at det også kan opprettes avdelingsutvalg ved avdelinger som er av annen art enn de som er nevnt i 1. og 2. avsnitt. Grunnen til denne tilføyelsen er at man har erfaring for at systemet med avdelingsutvalg har virket så tilfredsstillende at man av denne grunn har villet henlede partenes oppmerksomhet på at det inntet er til hinder for å opprette avdelingsutvalg også ved slike andre avdelinger.

Når det gjelder de øvrige paragrafer, vil vi bemerke følgende:

Til § 39.

Avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett m.v. var tidligere bundet til de samme regler som gjelder for bedriftsutvalg. Det er nå overlatt til partene på bedriften å

treffe nærmere avtale om disse spørsmål. Hovedtillitsmannen ved avdelingen, et medlem utpekt av avdelingens formenn samt et medlem utpekt av avdelingsledelsen, er imidlertid selvsikrevne medlemmer. Man bør også merke seg at andre kan innkalles fra avdelingen dersom saken som skal behandles tilsier dette.

Til § 40.

Med sikte på å styrke avdelingsutvalgenes stilling er det i denne bestemmelse angitt nærmere hvilke spørsmål utvalget på eget initiativ bør behandle. Det er spesielt nevnt rasjonaliseringsspørsmål, planene for framtidig utvikling og avdelingen daglige drift. Videre skal utvalget behandle saker som det blir forelagt fra bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget.

Utvalgene skal også være rådgivende for avdelingens ledelse. For å sørge for at de forslag som fremmes virkelig blir behandlet av bedriften, plikter bedriftsledelsen å gi begrunnet standpunkt til forslagene.

Avdelingsutvalgenes myndighet er nå styrket gjennom den adgang som er åpnet for disse til etter § 37, 5. avsnitt selv å treffe endelige avgjørelser. De har dog ikke ubegrenset adgang til dette. Denne adgangen gjelder bare innenfor et fastlagt mandat. Det er bedriftsledelsen som har den endelige avgjørelse når det gjelder dette mandat, men det følger av hele systemet at mandatets ramme må fastlegges i samråd med tillitsmennene og avdelingsutvalget. Det er videre en forutsetning at avdelingsutvalgets medlemmer skal være enige i den beslutning som treffes. Det vil således ikke være anledning til gjennom en flertallsbeslutning å treffe noen endelig avgjørelse etter denne bestemmelse.

Til § 41.

Det er nå pålagt avdelingsutvalget å holde møter minst én gang pr. måned, jfr. om hva som er bestemt om dette for bedriftsutvalg. Denne ordningen kan imidlertid fravikes dersom de selvsikrevne representanter i utvalget blir enige om det. For ytterligere å understreke at avdelingsutvalgenes oppgave er å få en så bred kontaktflate som mulig, er det innført en selv-

stendig plikt for avdelingsutvalgets medlemmer å sørge for en best mulig informasjon til arbeidstakerne ved avdelingen om de saker som har vært behandlet.

Kap. XIV Til § 42.

Bedriftskonferanser er møter som samtlige medlemmer av bedriftsutvalget og avdelingsutvalgene ved den enkelte bedrift kalles inn til, og hvor bedriftsledelsen gir orientering om bedriftens stilling og arbeidsoppgavene for bedriften i tiden framover, og hvor man samlet skal drøfte de forskjellige utvalgs videre arbeid.

Slike bedriftskonferanser kalles inn når formannen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det.

Det er ikke sagt noe om hvor ofte slike møter skal holdes. Dette er noe som de ansvarlige instanser må vurdere og ta standpunkt til etter behovet ved den enkelte bedrift. I sin alminnelighet bør slike møter holdes så ofte at det gjennom disse blir knyttet en nær og naturlig kontakt mellom avdelingsutvalgene, bedriftsutvalget og bedriftsledelsen, slik at disse til enhver tid er fullt orientert i alle saker som angår samarbeidet og føler seg som en enhet i dette arbeidet.

Kap. XV

Bestemmelsene inneholder regulerende forskrifter om opprettelse av et samarbeidsråd, omfattende sammensetning, arbeidsområde, organisasjon m.v.

Til § 43 og 44.

Samarbeidsrådet skal bestå av 3 representanter med varann fra henholdsvis N.A.F.s og L.O.

Samarbeidsrådet er N.A.F.s og LOs hjelpe- og overvåkingsorgan for samarbeidet i de enkelte bedrifter.

Samarbeidsrådets oppgaver faller i to hoveddeler:

1. Å være opplysende og rådgivende organ for samarbeidsorganene i den enkelte bedrift.

Partene ved den enkelte bedrift skal hver for seg eller i fellesskap kunne vende seg til Samarbeidsrådet og få råd og

hjelp fra dette til å finne fram til riktige og effektive former for samarbeid.

2. Samarbeidsrådet skal videre være N.A.F.s og LOs felles overvåkings- og kontrollorgan med samarbeidet ved den enkelte bedrift og med at dette drives i samsvar med forskriftene i Del B, og hva som har vært N.A.F.s og LOs forutsetninger og mål.

Som det vil gå fram ev foranstående, kan Samarbeidsrådet både etter eget initiativ og etter anmodning fra de stedlige parter ved den enkelte bedrift ta kontakt med de enkelte bedriftsutvalg og samarbeidsutvalg for å foreta undersøkelser vedrørende samarbeidsforholdene ved den enkelte bedrift. Utvalget kan herunder kreve de opplysninger som det måtte trenge for sitt arbeid, og det kan etter § 31 kreve innsendt rapporter over arbeidet i det enkelte utvalg.

Samarbeidsutvalget vil på denne måten kunne komme til å få direkte og stor innflytelse på formene og effektiviteten av samarbeidet ved den enkelte bedrift. Dette skal partene ved den enkelte bedrift være oppmerksom på. Partene ved den enkelte bedrift bør gjøre bruk av Samarbeidsrådet, og søke hjelp hos dette dersom de mener at det kan treffes tiltak for å bedre samarbeidet på en eller annen måte.

Til § 45.

Denne bestemmelsen inneholder nærmere regler om Rådets forretningsorden. Man skal merke seg at Rådet skal ha eget sekretariat med fast personale. Dette vil være nødvendig for at Rådet skal kunne ta seg av de saker som Rådet skal behandle på effektiv måte.

Kap. XVI Til § 46.

Bestemmelsen gir regulerende forskrifter om informasjonsmøter. Informasjonsmøter er møter hvor samtlige ansatte ved bedriften eller en avdeling ved bedriften, blir kalt inn, og hvor bedriftsledelsen gir generelle orienteringer om bedriftens forhold og framtidsutsikter.

Det er bedriftsutvalget som setter fram forslag om innkallelse av slike møter. Forslaget settes fram overfor bedriftsledelsen, som bestemmer om sådant møte skal kalles inn, og som i tilfelle arrangerer møtet.

Selv om bedriftsledelsen ikke plikter å etterkomme en slik anmodning fra bedriftsutvalget, må man regne med at bedriftsledelsen i praksis vil foreta sådan innkalling når bedriftsutvalget ber om det. Skulle man støte på vanskeligheter kan spørsmålet bringes inn for Samarbeidsrådet.

Til § 47.

Denne bestemmelse er ny og åpner adgang til på konsernbasis å opprette samarbeidsorganer som kan behandle de saker som er nevnt i §§ 9 og 34.

Bakgrunnen for bestemmelsen er den utvikling vi ser i dag med sammenslutninger (fusjoner) til større enheter (konserndannelser) i bedriftslivet. Dette skaper et behov for tillitsmennene til å komme direkte i kontakt med konsernledelsen for å drøfte felles problemer. Det er viktig å peke på at man gjennom denne bestemmelse har skapt et særskilt organ for disse forhold slik at tillitsmennene får den direkte kontakt med selve toppledselen.

P.g.a. de ulike typer av sammenslutninger (konserner), er det vanskelig å peke på hvilken form samarbeidet og drøftelsene bør foregå i. Dette bør imidlertid drøftes særskilt innenfor det enkelte konsern og i nært samarbeid med organisasjonene slik at man får den form som er mest hensiktsmessig. Ved enkelte konserner har man allerede funnet fram til slike hensiktsmessige samarbeidsformer. Det er ikke meningen at den nye bestemmelse skal bryte inn i disse etablerte forhold.

Del C.

Til § 48.

Del C inneholder fellesbestemmelser for Del A og Del B om behandlingsmåten av tvister og avtalens varighet.

Når det gjelder søksmål, skal man merke seg at det etter § 45 bare er N.A.F. og LO som har søksmålsrett i eventuelle tvister

som måtte oppstå om forståelsen av Hovedavtalen. Dette gjelder så vel Del A som Del B.

Grunnen til at N.A.F. og LO har tatt inn en bestemmelse om dette i § 45 er at hele Hovedavtalen, både Del A og Del B, er istandbrakt av N.A.F. og LO, og at de to hovedorganisasjonene derfor på denne måte har villet sikre seg eksklusivt herredømme over dette avtalesettet, slik at ikke andre skal kunne gripe inn i dette, hverken gjennom søksmål eller på annen måte.

Kommentarer til Rammeavtale LO/N.A.F. vedrørende datamaskinbaserte systemer, opprettet i 1975, revidert i 1978.

Rammeavtalen er en samarbeidsavtale og har som målsetning å bidra til at datateknikken ytnyttes positivt og at de ansatte sikres mot negative virkninger. Avtalens hensikt er også å sikre de ansattes medvirkning i systemutforming/tilpasning av datasystemer etter intensjonene i Arbeidsmiljølovens § 12, 3, samt å sikre mot misbruk av persondata.

Rammeavtalen følger avtaleområdet for Hovedavtalen LO/N.A.F.

I

De fleste systemer som nyttes i forbindelse med planlegging og utførelse av arbeid vil virke inn på de ansattes arbeidsforhold. Ved bruk av datamaskinbaserte systemer plikter arbeidsgiver å informere de ansattes tillitsmenn om systemplaner og hvilke vurderinger som ligger til grunn for innføringen. Dette følger så vel av rammeavtalen som av Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven. Ved en slik informasjon skal det også gis en forhånds-vurdering av hvilke organisasjonsmessige konsekvenser systemet kan få. Slike konsekvenser kan være omorganisering, endring i informasjonsrutiner, bemanningsreduksjoner m.m.

Avtalen gjelder bare datamaskinbaserte systemer.

II

Det er bedriftens plikt å informere om forhold som faller innenfor avtaleområdet. Det skal også informeres om bedriftens langtidsplaner og utvikling på data- og systemområdet. Tillitsmennene skal gis anledning til å vurdere og drøfte disse med bedriftens ledelse. Om dette skal skje i de samarbeidsutvalg som er opprettet med hjemmel i Hovedavtalen eller i et spesielt datautvalg, eller med en valgt datatillitsmann, avgjøres i den enkelte bedrift i samarbeid med tillitsmennene. For å

kunne gis rimelig mulighet til å etterleve § 12, 3 i Arbeidsmiljøloven, skal denne informasjon gis så tidlig som mulig og før vesentlige beslutninger er tatt. Dette gjelder også enkeltprosjekter.

Orientering skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås uten at en er besittelse av spesialkunnskaper på området. Spesielle faguttrykk og utenlandsk språkbruk bør unngås. Det pålegges i avtalen bedriftsledelse og tillitsmenn hver på sin side å sørge for informasjon til de ansatte om hovedtrekkene i de systemene bedriften bruker.

I dette avsnittet anbefales fra Hovedorganisasjonene at de øvrige ansatte som blir berørt, engasjeres i prosjektene. Tillitsmennene kan vise til dette for å trekke flere inn i systemutformingen.

Avtalen forutsetter at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at arbeidsgiveren dekker så vel tapt arbeidsfortjeneste, som nødvendige informasjonsutgifter. Forhandlinger om dette foregår på forhånd.

III

De ansatte kan etter denne avtale velge en eller flere tillitsmenn til å ivareta sine interesser, alt etter bedriftens størrelse og bruken av datamaskinbaserte systemer. Når dette gjøres, anbefales det å utpeke en av de ordinært valgte tillitsmenn, eller at vedkommende tiltrer tillitsmannsutvalget. En slik datatillitsmann kommer i tillegg til kvoten i Hovedavtalen, jfr. Hovedavtalens § 4, 4. avsnitt. Det er også ønskelig at det gis alle tillitsmenn grunninformasjon om databehandling, systemutvikling og organisasjonsutvikling. Det at den spesielle tillitsmann skal ha adgang til all dokumentasjon betyr rett til å se all beskrivelse av systemenes innhold og oppbygning.

IV

Tillitsmenn valgt etter denne avtale har rett til nødvendig opplæring. Som nødvendig opplæring kan nevnes kurs i generell datamaskinteknikk, systemarbeid og prosjektarbeid. Slike kurs holdes av Arbeidernes Opplysningsforbund, Statens teknologiske institutt og andre. Bedriften bør også som et ledd i denne opplæring gi de ansattes representanter en innføring i

øget utstyr og systemer som bedriften benytter. Det anbefales at øvrige tillitsmenn og ansatte som blir engasjert i prosjekter, gis samme eller lignende opplæring. Etter denne avtale har tillitsmennene rett til å drøfte med bedriften hvilken opplæring som er nødvendig. Det er en forutsetning at det på forhånd er avtalt mellom partene på bedriften om betaling før opplæring igangsettes.

V

Avtalen har også til hensikt å sikre mot misbruk av persondata og det skal utarbeides instruks for bruk av persondata. En slik instruks kan inneholde bestemmelser om hvilke persondata som skal samles inn, hvordan de skal oppbevares, kunne brukes, hvem som skal ha innsynsrett i persondata, hvem som har ansvar for oppbevaring og bruk, og eventuelt bestemmelser om taushetsplikt. Oppnås ikke enighet om dette på bedriften, kan saken bringes inn for Hovedorganisasjonene. Forøvrig henvises til Hovedavtalens § 6, pkt. 6.

VI

Det er opp til partene på den enkelte bedrift å finne fram til de mest hensiktsmessige arbeids- og organisasjonsformer innenfor avtaleområdet. Opprettelse av et datautvalg, underordnet bedriftsutvalget, kan være en måte å organisere dette på, hvis dette er hensiktsmessig. Rammeavtalen kan ikke dekke alle forhold, så det er derfor adgang til å ta opp lokale forhandlinger om særavtaler på den enkelte bedrift. Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for Hovedorganisasjonene.

VII

Tillitsmennene er forpliktet til å gjøre denne avtale kjent blant de ansatte. Dette kan skje ved redegjørelse på medlemsmøter, ved oppslag eller på annen måte. Bedriften har en tilsvarende plikt.

VIII

Rammeavtalen følger Hovedavtalen når det gjelder bestemmelser om varighet og oppsigelse, mens derimot lokale særavtaler behandles som særavtaler etter § 12, i Hovedavtalen.

Aktiefrykkeriet - Oslo, 1278