



**HOVEDAVTALEN
1982—85**

LO-N.A.F.

med
tilleggsavtaler

**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.**

2. opplag

FORORD

I denne utgaven av Hovedavtalen er tatt med samtlige tilleggsavtaler som inngår som del av denne. Disse avtalene ble revidert samtidig med Hovedavtalen.

I de enkelte paragrafer hvor endringer er skjedd ved siste revisjon er disse satt med kursiv skrift.

Til Hovedavtalen for perioden 1982—1985 vil det ikke bli utarbeidet eller trykt kommentarer.

Oslo i april 1982

Landsorganisasjonen i Norge

Det 8. SAMARBEIDSAVTALE	41
Bedriftsvalg - Fellebedrift- og arbeidsmiljøvalg	42
Oppnevning	43
Bedriftsvalgets sammensetning	43
Valg- og arbeidsrett	43
Funksjonell	43
Utvalgte medlemmer	46
Bedriftsvalgets leder	46
Bedriftsvalgets sekretær	47
Bedriftsvalgets arbeidsutvalg	47
Protokoller og innstillinger	48
Løns- og arbeidsmiljøvalg	49
Bedrifts- og arbeidsmiljøvalgets sammensetning	49
Valg- og funksjonell	49
Bedrifts- og arbeidsmiljøvalgets leder	50
Bedrifts- og arbeidsmiljøvalgets sekretær	50

FØRORD

I denne utgaven av Hovedavtalen er tatt med samtlige tilleggsvilkår som inngår som del av denne. Disse avtalens nye tilleggsvilkår er tatt med i Hovedavtalen. I de enkelte paragrafer hvor det gjelder er skjedt ved siste revisjon av disse samt med kursiv skrift. Til Hovedavtalen for perioden 1983-1986 vil det ikke bli utarbeidet etter fylt kommentar.

Oslo 1. april 1983

Leitontogningssjef i Norge

INNHALDSFORTEGNELSE

Del A.

Organisasjonsretten	7
Forhandlingsrett og forhandlingsplikt	7
Tillitsvalgte	8
Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen	11
Bedriftens og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter	12
Oppsigelsesfrister for særavtaler	24
Sysselettingspørsmål	26
1. og 17. mai	30
Sluttattest	30
Nye medlemmer av N.A.F. og LO	31
Konflikter	34
Kollektive oppsigelser	34
Sympatiaksjoner	35
Avstemningsregler	37
Arbeid i forbindelse med konflikt	39
14-dagers utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	39
Del B. SAMARBEIDSAVTALE	42
Bedriftsutvalg — Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	43
Opprettelse	43
Bedriftsutvalgets sammensetning	43
Valg og stemmerett	45
Funksjonstid	45
Utvalgets medlemmer	46
Bedriftsutvalgets ledelse	46
Bedriftsutvalgets møter	46
Bedriftsutvalgets arbeidsområde	47
Protokoller og rapporter	49
Lønns- og arbeidstidsspørsmål	49
Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid	49
Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse	50
Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter	50

Avdelingsutvalg	51
Opprettelse	51
Sammensetning, valg og stemmerett m.v.	51
Avdelingsutvalgenes arbeidsområde	51
Avdelingsutvalgenes møter	52
Bedriftskonferanser	52
Samarbeidsrådet	53
Opprettelse	53
Arbeidsområde	53
Samarbeidsrådets organisasjon m.v.	54
Informasjonsmøter og konsernutvalg	54
Informasjonsmøter	54
Konsernutvalg	54
<i>Del C. FELLESBESTEMMELSER</i>	57
Tolkningstvister	57
Varighet	57
Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon ...	58
Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer	61
Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier	65
Akkordberegninger	68
Akkordforhandlinger	68
Gjensidige forpliktelser	69
Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder ...	69
Lønn under arbeidsstudiene	70
Varighet	70
Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger	70
Innføring	71
Arbeidsbeskrivelsen	71
Valg av system	72
Vurderingskomitéen	72
Omregning til penger	73
Spesielle bestemmelser	73
Avtale om kontrolltiltak i bedriften	75
Rammeavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet	77
Felleserklæring om økt utdannelse og om permisjon i den forbindelse	79

HOVEDAVTALEN AV 1982

DEL A

Kap. I

Organisasjonsretten

§ 1

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 beskjeftigelse av arbeidstaker blir søkt hindret eller vanskeligjort 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

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

den eller de tillitsvalgte. 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 Tillitsvalgte

§ 3

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

§ 4

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

Ved bedrifter som har

fra 26— 50 arbeidstakere	3 tillitsvalgte
fra 51—150 arbeidstakere	4 tillitsvalgte
fra 151—300 arbeidstakere	6 tillitsvalgte
fra 301—500 arbeidstakere	8 tillitsvalgte

fra 501—750 arbeidstakere 10 tillitsvalgte
over 750 arbeidstakere 12 tillitsvalgte
Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av formann, nestformann og sekretær såfremt antall tillitsvalgte er minst 3.

En av de tillitsvalgte kan velges som studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring samt faglig opplysningsvirksomhet. Videre kan det blant de tillitsvalgte velges tillitsvalgt til andre spesielle oppgaver, f.eks. en produktivitetstillitsvalgt.

I tillegg til ovennevnte tillitsvalgte kommer tillitsvalgte valgt i henhold til Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Valg av tillitsvalgte 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 tillitsvalgt i utvalget av tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet av tillitsvalgte 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 tillitsvalgte 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 felles møter (bedriftsmøter) hvor de velger formann for utvalget for tillitsvalgte. 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 tillitsvalgte.

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

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

Protokolltilførsel:

1. Hvis ved en bedrift enkelte arbeidstakere står tilsluttet organisasjoner utenfor LO skal ved beregningen av antall tillitsvalgte bedriftens arbeidstakerantall fratrukket de arbeidstakere som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.
2. I konserner kan det etableres konsernutvalg i henhold til reglene i avtalens § 47.
3. Ved oppføring av store industrianlegg, hvor flere bedrifter er engasjert i gjennomføringen av anlegget, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Utvalget skal arbeide med informasjon om fellesanliggender og sosiale aktiviteter.

§ 5

De tillitsvalgte 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. De tillitsvalgte bør være over 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. *Selv om hovedorganisasjonene anbefaler at tillitsvalgte bør være over 20 år, kan arbeidstakere over 18 år gyltdig velges til tillitsvalgte. Forutsetningen er at de har arbeidet i bedriften de to siste år.*

Valget gjelder for et kalenderår. Formann, nestformann og sekretær kan velges for 2 år.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende 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 av disse som er formann, nestformann og sekretær. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsvalgte.

Protokolltilførsel:

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

«Det er ikke adgang for arbeidere til å velge andre til å oppetre i stedet for de tillitsvalgte 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.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant — så som arbeidstakere i særlig betrodning stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

Kap. IV

Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte

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 de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte.

Under henvisning til dette er hovedorganisasjonene enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriften. I denne sammenheng kan det dersom en av partene på bedriften ønsker det, opprettes avtale om den tid som tillitsvalgte trenger for å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte innenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Den samlede tid for tillitsvalgtarbeid avpasses etter arbeidets omfang.

Det kan også opptas lokale drøftelser om bedriften, for å lette de tillitsvalgtes 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 tillitsvalgt-arbeid 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 de tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

§ 6

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

De tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte, 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 tillitsvalgt.

2. De tillitsvalgte 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 arbeidsutval-

get og de tillitsvalgte i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelser samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for formannen i utvalget for tillitsvalgte og for vedkommende gruppertilitsvalgt.

På større arbeidsplasser skal bedriftsledelsen med passende mellomrom innkalle de nyansatte til introduksjonsmøter, hvor bedriftsledelsen og tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte samarbeide om å gi nyansatte slik orientering.

De tillitsvalgte skal på forhånd orienteres om forhold som bedriften ved møte med alle ansatte eller oppslag ønsker å informere hele arbeidsstokken om.

3. De tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte, 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 de tillitsvalgte 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 overtidsbetaling til anvendelse, med mindre disse parter blir enige om noe annet.

4. I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte 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 arbeidsgiverens og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. *Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.*

5. Spørsmål om gjennomføring av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven enn §§ 55 A - 68, som det ikke oppnås enig-

het 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 bestemmelse gitt i lov og i Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

7. Ved den enkelte bedrift skal behov for, utforming og innføring av interne kontrolltiltak drøftes mellom partene.

Isituasjoner hvor direkte og kontinuerlig TV-overvåking av den enkelte ansatte i dennes arbeidssituasjon kan være aktuelt, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås, og kravet til saklighet fastslått i lov om personregister m.m. må håndheves.

Systematisk lagring ved hjelp av video e.l. av slike opptak begrenses av reglene i lov om personregister m.m. med tilhørende forskrifter.

Spørsmål etter denne paragraf behandles i samsvar med bestemmelsene i avtale mellom N.A.F. og LO om kontrolltiltak i bedriften.

§ 7

1. Når de tillitsvalgte har noe å framføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
2. *Arbeidsutvalgets medlemmer* skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. 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 arbeidslederen i den avdeling de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.
3. De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt

tillitsverv. Med tillatelse fra sin nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.

4. Når tillitsvalgte i LO eller i fagforbund *samt formenn i deres underavdelinger* 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.

5. *Utvalget av tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møte i arbeidstiden uten trekk i lønn.*

Når utvalget av tillitsvalgte 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 tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag. *Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal bedriften gis minst 8 dagers varsel.*

6. Alle tillitsvalgte 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.
7. 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 tillitsvalgte.

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.

8. 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 vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke arbeidsmiljøutvalgets besluttede myndighet etter arbeidsmiljøloven.

1. De tillitsvalgte i bedriften og arbeidstakere med tillitsverv innen fagorganisasjonen og i *Arbeidernes Opplysningsforbund, Norsk Folkehjelp og Arbeidernes Internasjonale Støttekomité* skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvungende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, eller delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltakelse i faglige delegasjoner eller nyttes som foreleser. De kan også gis anledning til å virke som kursledere i organisasjonens interne kurs.

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.

Merknad:

Partene understreker så sterkt de kan viktigheten av at slike forespørsler tas opp med bedriften så tidlig som mulig.

2. Alle tillitsvalgte 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.
3. 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 *to valgperioder*. 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 A, punkt 1 var:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i samorganisasjonen, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2.

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

§ 8

1. Til forhandlinger med de tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som arbeidsgiveren utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de av bedriftens arbeidstakere som forhandlingene gjelder.

Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 representanter fra hver av partene. Der det bare er 1 tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker til forhandlingene med bedriften.

For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2, punkt 2 og 3 skal de tillitsvalgte 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 tillitsvalgtes fritid, skal det 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 de tillitsvalgtes arbeid etter kapittel IV, innledningens 2.—4. avsnitt, betales tilsvarende.

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

bedsutvalg 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 de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi utvalget for tillitsvalgte skriftlig meddelelse om navnet på denne og dennes stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi vedkommende vil foreta nærmere undersøkelser, skal vedkommende gi svar uten ugrunnet opphold.
- Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. punkt 2 overfor og § 6, punkt 3.

§ 9

- Målsetting.

Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne. For arbeidstakerne samlet og for den enkelte er det av den største betydning at samfølelsen mellom bedrift og arbeidstaker er sterk og levende. Dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon.

Gjennom samarbeid skal arbeidstakerne med sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, *lette nødvendig omstilling*, samt utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter arbeidstakernes behov for selvutvikling. 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 arbeidstakerne.

Målsetningsformuleringene i denne paragraf inneholder bestemmelser som er bindende når det gjelder samarbeidet,

og skal også være til veiledning for partene på den enkelte bedrift ved 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 for 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 *alle ansatte i bedriften* 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 avdeling 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 deler av organisasjonen tas med i slikt utviklingsarbeid.

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

- Organisasjonenes forpliktelser — veiledning og kontroll.
For den enkelte bedrift er det av den største betydning at

partene i drøftelser finner fram til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i avtaleverket. Eventuell avtale om gjennomføring av dette kan inngås på den enkelte bedrift.

Dersom en av partene under slike drøftelser finner det ønskelig med bistand fra organisasjonene, gjøres det henvendelse til disse partvis eller i fellesskap. På slik anmodning forplikter organisasjonene seg til å tre inn i de lokale drøftelser med veiledning og råd basert på det aktuelle avtaleverk. Det er organisasjonenes forpliktelse å bidra til at de ordninger som etableres og praktiseres i den enkelte bedrift bygger på Hovedavtalens grunnleggende idéer og intensjoner.

Slik henvendelse kan gjøres til organisasjonene med utgangspunkt i bestemmelsene i denne paragraf, i Hovedavtalens Del B samt enkeltavtaler nevnt i § 48.

3. Materielle bestemmelser.

a) Bedriftens ledelse skal (uavhengig av reglene i punktene 1 og 2 foran) så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget), eventuelt med de tillitsvalgte i de enkelte avdelinger av bedriften, spørsmål som vedkommer bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, samt planer om utvidelse, innskrenkninger eller omlegninger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

b) Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) de alminnelige lønnsforhold i bedriften.

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

Merknad til punktene a) og b):

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 de tillitsvalgte i hvilken utstrekning det finnes slike avdelinger ved den enkelte bedrift. Hvis enighet ikke oppnås, kan spørsmålet forelegges Samarbeidsrådet.

Protokolltilførsel til punktene a) og b):

De drøftelser som skal finne sted i henhold til § 9 punktene a) og b), kan kombineres med de møter som er nevnt i §§ 31 og 41 i Del B, men dette skal ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

- c) Arbeidstakerne skal videre regelmessig holdes orientert om forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift. Viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder og arbeidsforholdene for øvrig skal drøftes med de tillitsvalgte minst en gang i måneden med mindre partene blir enige om noe annet.
- d) I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal de ved sine tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter før bedriften treffer sine beslutninger. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunnig sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Har bedriften ikke oppfylt sin informasjonsplikt etter foregående ledd, skal de arbeidstakere som sies opp være sikret 2 måneders lønn (vanlig fortjeneste) fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsene selv om fratredelsen 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.

- e) Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegninger skal ansienniteten, under ellers like vilkår følges.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte 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 arbeidstakerè i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte.

- f) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger 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 utvalg av tillitsvalgte 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 *konsernledelsen treffer sine beslutninger*. 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.

- g) I bedrifter som eies av selskaper (*aksjeselskaper, andelslag, m.v.*) skal det — hvis partene på bedriften ikke blir enige om en annen ordning — holdes kontaktmøte mellom bedriftens styre og de tillitsvalgte 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 dennes stedfortreder deltar i kontaktmøtene. Vedkommende 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 tillitsvalgte i kontaktmøtene, men det bør fra hver side være en representasjon som sikrer at hensikten med den etablerte ordning blir oppnådd.

- h) *Ved etablering av prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, bør berørte ansatte være representert.*

§ 10

Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan N.A.F. overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle LO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO overfor N.A.F. kreve at vedkommende 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

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt 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 for 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 tillitsvalgte (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 tillitsvalgte 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 tillitsvalgte 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.

Merknad:

Partene er enige om at når virksomhet nedlegges, er det av betydning at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig.

Kap. 5

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 måneds 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 måneds 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 utløpsid.

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

Kap. 6

Syssestettingsspørsmål

§ 13

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig oppførsel at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest oppstas drøftelser mellom de tillitsvalgte 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

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

§ 14

1. Permittering kan foretas:
 - a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6, punkt 3.
 - b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59, nr. 1.
 - c) Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan syssestettes på rasjonell måte.
 - d) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
 - e) Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.

Under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet.

2. a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere, med mindre de tillitsvalgte og bedriftsledelsen blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel ved oppslag på lett synlig sted i bedriften. Varselsfristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varslet 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 syssestettes 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 de tillitsvalgte i samsvar med § 9. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. *Kreves deretter forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket, medfører ikke dette at iverksettelsen av permitteringen utsettes.* 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, begynner 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 de tillitsvalgte.
5. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (1 c) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
6. Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved permittering etter 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. *Avstår arbeidstakeren fra å arbeide i oppsigelsestiden fordi nytt arbeidsforhold er tiltrådt, har vedkommende likevel krav på lønn i oppsigelsestiden, men ikke for mer enn 2 måneder.* Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale vedkommende 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 syketrygd 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.

§ 15

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 de

res 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

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

Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller vedkommende blir sagt opp, uansett av hvilken grunn, skal arbeidstakeren ha en attest for hvor lenge arbeidsforholdet har bestått.

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) Lønnen ved arbeidsforholdets opphør.
- f) Tiden for siste ferie.

Hvis arbeidstakeren krever det skal det i attesten dessuten opplyses hvilke arbeidsoppgaver vedkommende 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 de tillitsvalgte.

Kap. IX

Nye medlemmer av N.A.F. og LO

§ 18

For bedrifter som inntreffer 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 *fast* nemnd med en 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 1 måneders 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 mekling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtale ved bedriften, kan dog etterbetaling ikke gjøres gjeldende for et tidsrom som går lenger tilbake enn en måned etter at det ble framsatt skriftlig

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

Merknad:

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

§ 18 a

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. Bestemmelsen i § 18, punkt 3 får i tilfelle tilsvarende anvendelse.

For arbeidstakere som inntretr 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 arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 18, punkt 1.
2. Når tariffavtalen mangler lønnssetninger 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 tilsvarende 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

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 landssammenlutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

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

Læringer 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.

Læringer 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 foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med *Lov om fagopplæring i arbeidslivet, § 15, alternativ 1 og 2*, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 21

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.

Varselet 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 varselfristen være 3 uker.

Hvis LO erklærer sympatistreik blant N.A.F.s medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., skal 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.

Hovedorganisasjonen kan bli enig 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.

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeidstakerne er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO retten 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 tilfeller hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50 prosent av arbeidsstokken. Landsorganisasjonen vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.

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

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 optelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonen har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal, om det kreves, sendes til vedkommende forbund.

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

Avstemning kan også gjennomføres ved at hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet 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 fleretallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.

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

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

IV

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

V

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

VI

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

VII

Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de løver som gjelder til enhver tid, jfr. lovene for LO.

B. Arbeidsgivernes avstemningsregler

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av Arbeidsgiverforeningen som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landssammenslutning bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av

landssammenslutningen, har alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen 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

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

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshen- syn 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 akkordlønnete 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 a konto forskudd i de uker hvor det ikke er noen lønningsdag.

2. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

Iså 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) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk 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 vedkommende 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 dennes bankforbindelse.
- 3) Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere hvis de tillitsvalgte eller — hvor tillitsvalgte ikke er valgt — deres forbund krever det.

De tillitsvalgte skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Som hovedregel overføres trukne beløp for hver lønningsperiode. Hvor dette innebærer praktiske vanskeligheter

heter skal det for bedriften være adgang til å avtale andre ordninger.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forutsettes at de direkte tariffparter fastlegger retningslinjer for den praktiske gjennomføringen. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers bruttofortjeneste. (Se merknad). *Bedriften skriver ut lister over trukket fagforeningskontingent for den periode som de direkte tariffparter fastsetter.*

Trekklistene skal inneholde:

- personnummer
- navn
- trukket beløp
- meldinger

Under rubrikken «meldinger» bør følgende være anmerket:

- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste
- til eller fra permisjon uten lønn
- eventuelle andre meldinger som de direkte tariffparter blir enige om.

Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i flere fagforbund, forutsettes at rapporteringen av trekkliste samordnes.

Retningslinjene 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. Unntatt er honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlig-hetsgaver.

Protokolltilførsel:

Det er begge parter forutsetning at man finner frem 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 frem til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

DEL B: SAMARBEIDSAVTALE

Den målsetting som er kommet til uttrykk i innledningen til § 9 gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale.

Å sikre utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsforhold i bedriften er en viktig målsetting. Ulike bedrifter har forskjellige forutsetninger og muligheter. Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best bør organiseres. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle bedrifter.

For ytterligere å sikre samarbeid og utvikling i samsvar med disse intensjoner, har hovedorganisasjonene inngått de tilleggsavtaler som er nevnt i § 48.

Kap. XII

BEDRIFTSUTVALG — FELLES BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALG

§ 25.

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 partenes 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.

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 utvalget av tillitsvalgte 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 utvalget av tillitsvalgte, 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 formann for utvalget av tillitsvalgte for arbeiderne. 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 tillitsvalgte 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 vararepresentanter som representanter. Den enkelte gruppe kan bestemme at det skal være personlige varamenn.
- f) De representanter bedriftene oppnevner skal være per-

soner 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 vararepresentanter i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.

§ 27.

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 tillitsvalgte.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en valggruppe flere organisasjoner, skal de tillitsvalgte for disse rådslå 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.

Funksjonstid

Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned.

Medlemmene av utvalget tiltrer straks. Funksjonstiden 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.

Utvalgets medlemmer.

Medlemmer av bedriftsutvalget skal være over 20 år og velges blant anerkjente 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 vararepresentanten rykker inn.

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

§ 30.

Bedriftsutvalgets ledelse.

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

Bedriftsutvalgets møter.

Bedriftsutvalget holder møter minst en gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. Saksliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap og tilstilles medlemmene minst 3 dager før møtet skal holdes. Som bilag til saksliste 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 sakslisten.

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.

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 løvbestede 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 arbeidsfordeling mellom utvalgene.

Arbeidsrådet 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 omlegginger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse 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 uttalelsen 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 rettledning for nye ansatte.

- c) Innenfor en fastsatt budsjettamme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av verneiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter arbeidsmiljøloven.
- d) Innenfor en fastsatt budsjettamme 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.

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 til-litsvalgte 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.

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 arbeidstidsspørsmål og innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer. Avtale om dette kan ikke treffes av utvalget.

§ 35.

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 arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Ved førstegangsopprettelse av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter de valg som skjer i henhold til arbeidsmiljøloven.

§ 36.

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 miljøsaker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. 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 representanter i utvalget utpeke sekretæren, og omvendt.

§ 37.

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter.

Utvalget holder møter minst en gang pr måned, med mindre man blir enige om noe annet. Møte til behandling av miljøsaker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljøspørsmål, skal slikt møte holdes. Møte til behandling av andre spørsmål enn miljøsaker 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 behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på sakslisten.

Kap. XIII.

Avdelingsutvalg.

§ 38.

Opprettelse.

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

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre bedrifter 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.

Sammensetning, valg og stemmerett m.v.

Partene på bedriften kan treffe avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, om funksjonstid og om avdelingsutvalgenes ledelse; dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere, være selvskrevne medlemmer av utvalgene.

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

§ 40.

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 rasjonaliseringsspørsmål 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.

Avdelingsutvalgenes møter.

Møte skal holdes minst en gang pr. måned med mindre de selvskrevne representanter er enige om noe annet. Reglene i § 31 om saksliste 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.

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.

Opprettelse.

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

§ 44.

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 konferanse 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.

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 av gangen. Det velges en viseformann fra den av organisasjonene som ikke har formannsstillingen.

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

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

KAP. XVI.

Informasjonsmøter og konsernutvalg

§ 46.

Informasjonsmøter.

Det bør en 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.

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 utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige formenn i utvalgene, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte 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 de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 8, punkt 1, 3. ledd. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgåtte 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 utvalget av tillitsvalgte på de bedrifter som berøres, får drøfte saken med ledelsen i angjeldende organ.

§ 48.

Tilleggsavtaler

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser (og vedlagt vedheftet denne som bilag) gjelder følgende tilleggsavtaler:

- I. Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon.
- II. Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.
- III. Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier.
- IV. Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering.
- V. Avtale om kontrolltiltak i bedriften.
- VI. Avtale om likestilling.
- VII. Felleserklæring om økt utdanning og om permisjon i den forbindelse.

**DEL C.
FELLESBESTEMMELSER.**

§ 49.

Tolkningstviser.

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

§ 50.

Varighet.

Denne avtale, som trer i kraft 1. mars 1982, gjelder til 30. juni 1985 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.

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

Oslo, den 8/2 1982

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING

Pål Kraby

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Tor Halvorsen

Tilleggsavtale I

Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon

I samsvar med den målsetting som kommer til uttrykk i Hovedavtalens § 9, forplikter organisasjonene seg til felles arbeid til støtte for utviklingsarbeid i den enkelte bedrift. Tiltakene har som forutsetning at utviklingsoppgavene vil være forskjellige fra bedrift til bedrift. Tiltakene må derfor konsentreres om hjelp til egenanalyse og til å finne praktiske arbeidsformer. En annen hovedforutsetning er at det utviklingsarbeid som søkes fremmet skal ta sikte på å engasjere flest mulig i arbeidet med bedriftens og egen utvikling på forskjellige områder.

Denne avtale danner rammen om organisasjonenes arbeid og forpliktelser.

1. Kartleggingskonferanser

- 1.1 Hovedorganisasjonene forplikter seg til i samarbeid med partene i de forskjellige avtaleområder å gjennomføre felles kartleggingskonferanser. Konferansenes hensikt er å finne fram til utviklings- og samarbeidsområder i den enkelte bedrift, den enkelte bransje, o.l.
- 1.2 Organisasjonene vil bidra med faglig og pedagogisk hjelp og kompetanse under gjennomføring av konferansene. De skal videre sørge for at erfaringsmateriale fra konferansene på en hensiktsmessig måte kan bli gjort kjent for organisasjonenes medlemmer.

2. Utviklingsstipendier

- 2.1 For å øke kompetansen og bredden i utviklingsarbeidet iverksetter partene en stipendiatorstilling.
- 2.2 Stipendium kan tildeles personer som arbeider med eller er avsatt til å arbeide med utviklingsprosjekt i egen bedriftsorganisasjon. Stipendiene bør fortrinnsvis fordeles med like antall på henholdsvis tillitsvalgte og personer utpekt av bedriftsledelsen.
- 2.3 Prosjektbeskrivelse, opplysninger om søkerens rolle og medvirkning i prosjektet, legges til grunn ved vurdering og prioritering av stipendiater.

Aktuelle prosjekter skal fortrinnsvis ha utgangspunkt i spørsmål om produktivitet, arbeidsmiljø, systemutvikling, jobbutforming, innføring av ny teknologi e.l., enten som enkeltprosjekter eller som en kombinasjon av flere av de nevnte områder. Spørsmål om endringer i bedriftsorganisasjonen som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse skal være sentrale i disse prosjekter.

- 2.4 Ved siden av arbeidet med utviklingsprosjekter i egen bedrift, forutsettes at stipendiatene deltar i utviklingsprosjekter i LO/N.A.F.-regi og i kontakt- og erfaringskonferanser.
- 2.5 Søknad om stipend sendes til det styre som er nevnt i punkt 5 i denne avtale.

3. Jobbutformingsprosjekter

- 3.1 I arbeidet med utviklingsprosjekter og demokratisering av arbeidsorganisasjonen, spiller hensynet til utforming av enkelte menneskets konkrete arbeidssituasjon en grunnleggende rolle. Partene forplikter seg til i fellesskap å utvikle opplæringstilbud og understøtte prosjektgrupper som har ansvar for utviklingsarbeid i egne bedrifter på dette område.
- 3.2 Drøftelser om slike utviklingsplaner skal tas opp direkte mellom partene i bedriften. En vellykket gjennomføring er avhengig av at partene i bedriften sørger for at de som skal delta i arbeidet med gjennomføringen får den nødvendige informasjon og opplæring. Angående godtgjørelse for den tid som medgår til informasjon, konferanser og opplæring, henvises til Hovedavtalens § 8.
- 3.3 Oppstår det i forbindelse med endringer i jobbinnhold og arbeidsopplegg spørsmål om å fravike eller foreta endringer i eller tillegg til gjeldende avtaler, skal saken før det optas forhandlinger eller treffes beslutninger, tas opp med de organisasjoner som er parter i tariffavtalen. Disse avgjør så i samråd med partene i bedriften hvorledes saken videre skal behandles. Organisasjonene kan også være behjelpelige med å tilpasse lønnsystemer, forsøksordninger og lokale avtaler best mulig.
- 3.4 Organisasjonene vil faglig bistå de enkelte bedrifter ved

slikt arbeid og ellers bidra til at det kan skje erfaringsutveksling mellom bedriftene gjennom organiserte samlinger eller på annen hensiktsmessig måte.

4. *Bedriftsavtaler*

4.1 I samsvar med målsettingen i § 9, bør partene på den enkelte bedrift selv søke å komme fram til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer som er mest hensiktsmessig ut fra de stedlige forhold. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin hovedorganisasjon.

5. *Styring, administrasjon og finansiering*

5.1 Fellestiltakene etter denne avtale skal ledes av et styre bestående av to representanter fra Norsk Arbeidsgiverforening, to representanter fra Landsorganisasjonen i Norge og to representanter fra Arbeidspsykologisk Institutt, hvorav den ene bør være Instituttets leder.

5.2 Til støtte for arbeidet kan styret opprette faglige råd.

5.3 Fellestiltakene etter denne avtale, samt nødvendig sekretariat, skal finansieres av LO og N.A.F. etter nærmere avtale.

Tilleggsavtale II

Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av *teknologi* og *datamaskinbaserte systemer*. Rammeavtalen bygger på og *innebærer ingen innskrenkning* av Hovedavtalens Del A, § 9, og Del B, § 32.

Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

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

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfelle hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

Twister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2 i Hovedavtalen.

1. *Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske og økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal end-*

ringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt o.l. være med.

Hovedorganisasjonene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og framgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser.

For arbeidssituasjoner som faller inn under denne avtale skal partene på forhånd drøfte hvordan arbeidsopplegg, ledelse og arbeidsforhold best kan legges til rette. Opplæring og omskoleringsbehov skal avklares under slike drøftinger. Det skal særlig legges vekt på utvikling av den enkelte jobbs faglige innhold.

2. Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes i verk, jfr. § 12, punkt 3 i arbeidsmiljøloven. *Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig.*

Informasjonen skal gis i en oversiktlig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte 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 arbeidssituasjon.

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemet skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

Hovedorganisasjonene anbefaler at foruten representanter for de tillitsvalgte 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 (2) dekkes.

Bedriftenes egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med bedriftsledelsen.

Om nødvendig skal de ansattes tillitsvalgte — i forståelse med bedriftsledelsen og gjennom sin hovedorganisasjon — kunne konsultere ekstern ekspertise på området. Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

3. Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de fortrinnsvis innenfor den gjeldende ordning med tillitsvalgte 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 *ny teknologi* gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn en 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 *ny teknologis* innflytelse på forhold som angår de ansatte. Representanten(e) skal ha adgang til all dokumentasjon om *utstyr og programmer* innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte, bl.a. i forbindelse med deres engasjement i konkrete prosjekter. Representanten(e) skal også bidra til koordinering av de ansattes engasjement innenfor avtaleområdet.

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

4. Bedriften skal sørge for at de ansattes spesielle representant(er) får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med representanter for de ansatte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av tillitsvalgte 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.

5. Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til Lov om personregistre m.m. med tilhørende forskrifter.

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 de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

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

6. 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 rammeavtale, 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.

7. Partene på den enkelte bedrift som berøres av bestemmelsene i denne avtale, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.

Tilleggsavtale III

Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier

I.

Under henvisning til Hovedavtalens Del B — Samarbeidsavtalen — § 32, hvor det bl.a. heter at bedriftsutvalget skal arbeide for en mest mulig effektiv produksjon og for sunn og riktig rasjonalisering, vil partene medvirke til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelse av akkorder.

Hensikten med arbeidsstudiene er å oppnå reduserte tilleggstider og bedre arbeidsmetoder og å fastlegge standardtiden for de enkelte arbeidsoperasjoner. Det skal herunder legges vekt på å skape bedre arbeidsforhold og å øke trivselen på arbeidsplassen.

Standardytelsen betales som bestemt i tariffavtale eller særavtale.

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

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

II.

Før arbeidsstudier innføres, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidstakernes tillitsvalgte og bedriftsutvalget for å gi opplysninger om og drøfte de påtenkte tiltak. Fra disse drøftelser settes opp protokoll.

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter bedriftens art og størrelse og den arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. Disse tillitsvalgte skal være arbeidstakernes sakkundige i arbeidsstudiespørsmål og bør ikke samtidig ha tillitsverv som vanlige forhandlere. De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier.

Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsvalgte. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid. Hvis det er mulig, skal fungerende arbeidsstudietillitsvalgt fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.

Bedriften skal sørge for at arbeidsstudietillitsvalgte får den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring i arbeidsstudier.

Ved trening i bedriften skal den videre sørge for at de teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsvalgte trenger for å kunne forstå og bedømme et fremlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier, blir holdt ved like.

I opplæringstiden og under utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsvalgte betales disse vanlig gjennomsnittsfortjeneste.

Så vel arbeidsstudietillitsvalgte som bedriftens arbeidsstudierepresentanter skal vise saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

III.

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier
2. Tilleggstidsstudier
3. Grunntidsstudier

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse. Metode- og tilleggsstudier skal utføres før eventuelle grunntidsstudier. Det må foreligge spesielle grunner hvis man skal følge en annen framgangsmåte.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold og selve arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer og fastlegge den mest økonomiske måte å utføre et arbeid på. I forbindelse med disse studier skal den som utfører metodestudiene konferere med de angjeldende arbeidstakere for at deres kunnskap og erfaring kan bidra til å skape det best mulige resultat.

2. Tilleggstidsstudier utføres med forskjellige formål, nemlig: for å registrere alle tilleggstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer og — for å bestemme de nødvendige tillegg: Disse tillegg deles i følgende grupper:

- a. Driftstilleggstid og fordelingstid
- b. Tid for personlig behov
- c. Hviletid

a. Driftstilleggstid og fordelingstid vil si det tillegg til grunntiden som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeidstakerne og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e.l. Dette tillegg, fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tilleggstider som forekommer. Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.

b. Tid for personlig behov vil si tid for dekning av et generelt behov hos operatøren for, uansett arbeidets art, å disponere tid til vandring, å gå på toalettet m.m. Denne tid uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av grunntiden, fordelingstiden og driftstilleggstiden. Tillegget fastlegges i de fleste tilfelle ved forhandlinger — eller også etter tilleggstidsstudier på bedriften.

c) Hviletid. Foruten driftstilleggstid, fordelingstid og tid for personlig behov betinger enkelte arbeidsavsnitt at det gis spesiell hviletid. Det kan f.eks. være hviletid på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intenst arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstig temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke. Den eventuelle hviletid gis for den del eller det arbeidsavsnitt som betinger tillegg og fastsettes av bedriftens arbeidsstudierepresentanter i samråd med arbeidstakernes tillitsvalgte for arbeidsstudier.

3. Grunntidsstudier utføres for å finne fram til den tid som en jevnt flink arbeidstaker med standardytelse anvender på en arbeidsoperasjon.

- a. Standardytelse er det arbeid som utføres av en øvet arbeidstaker, fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, og som arbeider med et godt tempo som kan opprettholdes uten at det skader arbeidstakerens helse.
- b. Under studiet blir arbeidstakerens dyktighet og intensitet vurdert slik at tiden — om nødvendig — reguleres opp eller ned for å komme fram til standardytelsen.
- c. Studiet skal utføres på en øvet arbeidstaker. Hvis det er nødvendig, for å få et påliteligere grunnlag, utføres om mulig studiet på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.
- d. De fundne tilleggstider, standardtider og fordelingstider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

IV.

Akkordberegninger

1. Standardtiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved bedriften eller ved hjelp av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de fastlaste tilleggstider.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av oppdragstiden som tid- eller kroneakkord med betaling for standardytelse som angitt under I. Før grunntidsstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være avtalt mellom partene i organisasjonsmessig tariffavtale eller i særavtale på bedriften.
4. Akkordforslag som bygger på standardtidssystemer kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale om det mellom partene.

V.

Akkordforhandlinger.

1. Når akkorden er ferdigberegnet, legges den fram til godkjenning for den arbeidstaker eller arbeidstakergruppe som skal utføre arbeidet og undertegnes av den ordinære

tillitsvalgte, hvor dette ikke strider mot gjeldende overenskomster.

2. Hvis arbeidstakeren ønsker det, forelegges vedkommende de tidsstudier og beregninger, herunder ytelsesvurdering, som danner underlag for akkorden.
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den straks i kraft.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal bedriftens arbeidsstudierepresentant og den arbeidsstudietillitsvalgte snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt sammen foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de i overenskomstens vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister.
5. Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfelle det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag. Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.
6. Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres. Med akkorden skal følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse. Arbeidstakernes tillitsvalgte utleveres kopier av gjeldende akkorder, undertegnet av bedriftsledelsen.

VI.

Gjensidige forpliktelser

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

VII.

Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder

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

1. En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.

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

VIII.

Lønn under arbeidsstudiene

Under studiene utlønnes etter følgende regler:

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

IX.

Varighet

Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtale skal være de samme som for Hovedavtalen.

Tilleggsavtale IV

Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger

I.

N.A.F. og LO er enige om at lønssystemer basert på arbeidsvurdering skal kunne innføres i den enkelte bedrift eller bransje, der hvor partene ønsker det.

Gjennomføring av arbeidsvurderingen skal skje i samsvar med nedenstående retningslinjer. Hensikten med arbeidsvurdering er å finne et grunnlag for differensiering av lønns-satsene. De forskjellige jobber vil bli analysert og vurdert med sikte på en gradering i lønnsklasser overensstemmende med resultatet av vurderingen. Klasseplasseringen vil være avhengig av de kvalifikasjoner som trenges for å fylle den enkelte jobb, og de forhold som arbeidet utføres under.

II.

Et lønssystem basert på arbeidsvurdering bygger på:

1. En arbeidsbeskrivelse av de jobber som skal plasseres i systemet.
2. En avtale om hvilke faktorer som skal tas med i vurderingen, og — hvis poengsystem skal nyttes — hvilke poengverdier som skal tilknyttes den enkelte faktor.
3. En systematisk komitévurdering av de enkelte jobber for plassering i systemet.
4. Overføring av vurderingsresultatet til lønnsklasser.

III.

Innføring

Før arbeidsvurdering settes i verk ved bedriften, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidstakernes tillitsvalgte og eventuelt *bedriftsutvalget* eller *bedriftsutvalget/arbeidsmiljøutvalget* for å gi opplysninger om, og drøfte de påtenkte tiltak. Når partene på bedriften er enige om å gå i gang med arbeidsvurdering, settes det opp protokoll om dette, som sendes partenes organisasjoner. Disse kan anmodes om bistand i forbindelse med opplysningsvirksomhet og gjennomføring av tiltaket.

IV.

Arbeidsbeskrivelsen

Arbeidsbeskrivelse utarbeides av bedriftsledelsen i samarbeide med den arbeidstaker det gjelder eller en representant for gruppen. Den skal bestå i en generell beskrivelse av den

enkelte jobb. Det tas med så mange detaljer som er nødvendige for at beskrivelsen gir et alminnelig inntrykk av hva jobben består i, og de forhold arbeidet utføres under.

V.

Valg av system

Vurderingssystemet, — dvs faktorene og eventuelle poengverdier avtales mellom partene på bedriften, hver i samarbeide med sin organisasjon.

VI.

Vurderingskomitéen

Til å forestå vurderingen etableres en vurderingskomité med like mange medlemmer fra bedriftsledelse og arbeidstakerne. Komitéen bør bestå av 2 eller 3 personer, med minst 1 vararepresentant, fra hver av partene. Den kan eventuelt, for den avdeling som i øyeblikket vurderes, supplere seg med vedkommende arbeidsleder og en representant for arbeidstakerne.

Bedriften skal være behjelpelig med å gi komitéens medlemmer den nødvendige teoretiske og praktiske opplæring. *Medlemmene av vurderingskomitéen har i opplæringstiden og under utøvelsen av komitéarbeidet krav på sin vanlige for-tjeneste.*

Det anbefales at en av ledelsens representanter i vurderingskomitéen fungerer som leder av komitéens arbeide. Denne legger opp arbeidsprogrammet for komitéen og sørger for at planen følges.

Komitéen baserer sin vurdering på arbeidsbeskrivelsene, iakttagelse av den enkelte jobb på arbeidsplassen og eventuelt intervju med arbeidstaker og arbeidsleder i avdelingen.

Hvis det innen komitéen ikke oppnås enighet om en eller flere jobbers verdi, må disse jobber vurderes på nytt. Dette bør først foretas når man er ferdig med de øvrige jobber. Tvister om jobbers verdi kan ikke innbringes for noen ankeinstans, men hovedorganisasjonenes rasjonaliseringskontorer kan, etter anmodning fra én av partene, rådspørres som konsulenter.

Når arbeidet med innføringen av arbeidsvurdering er avsluttet, skal komitéen fortsatt bestå for:

1. å vurdere nye jobber,
2. eventuelt å kontrollere tidligere vurderinger,
3. å omvurdere jobber som er blitt forandret.

Omregning til penger hører ikke under komitéens område.

VII.

Omregning til penger

Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, opptar de stedlige parter, hver i samarbeide med sin organisasjon, forhandlinger om inndeling i lønnsklasser og fastsettelse av klasesats. Fører forhandlingene ikke til enighet, opprettholdes den bestående lønnsordning i tariffperioden.

Klasesatsene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig bl.a. av hvilket lønnsystem som blir lagt til grunn. (Akkord, bonus, personvurdering, fastlønn eller en kombinasjon av disse.)

VIII.

Spesielle bestemmelser

1. Forhandlingspartene på bedriften kan ikke foreta noen forandring i vurderingen. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomitéen.
2. Muligheter for arbeidsmiljø- og produktivitetsforbedringer som oppdages under utarbeidelsen av arbeidsbeskrivelsene og som raskt kan gjennomføres, bør søkes satt i verk før vedkommende jobb blir endelig vurdert.
3. Hvis en jobb forandres slik at arbeidsbeskrivelsen ikke lenger er riktig, skal denne rettes og forelegges vurderingskomitéen. Hvis komitéen kommer til nytt vurderingsresultat, omsettes dette til lønnsklasse på vanlig måte.
4. Den enkelte arbeidstaker kan, hvis vedkommende måtte ønske det, få anledning til å se vurderingen av den jobb vedkommende utfører.
5. Tillitsutvalget skal ha en til enhver tid ajourført kopi av arbeidsbeskrivelser og vurderinger.
6. Et lønnsystem basert på arbeidsvurdering bør stimulere

den enkelte til å dyktiggjøre seg for opprykking. Det vil derfor under et slikt system være naturlig at kvalifiserte arbeidstakere innen bedriften, under ellers like vilkår, rykker opp i stillinger som blir ledige i høyere lønnsklasser innenfor systemet.

7. Akkord- eller bonussystemer og/eller personvurdering kan fortsatt anvendes eller innføres hvis tariffavtalens bestemmelser gir anledning til dette.

IX.

Twister om forståelsen av denne avtale, som ikke løses ved forhandlinger mellom hovedorganisasjonene, innbringes for Arbeidsretten med mindre partene blir enige om voldgift. Voldgiftsretten skal i tilfelle bestå av én representant fra hver av partene og en nøytral leder.

Tilleggsavtale V

Avtale om kontrolltiltak i bedriften

N.A.F. og LO er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak i den enkelte bedrift der dette framstår som nødvendig for virksomheten.

1. Behov for forskjellige kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i forskjellige forhold, og tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige, samt andre sosiale og organisatoriske forhold. Tiltak som innføres skal ikke gå utover det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende.
4. Før tiltak settes i verk skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk.
5. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, tekst, magnetbånd etc.) skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, sikring, makulering etc. drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i Lov om personregistre m.m. og i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter.

6. Kontroll utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser, kan praktisk utføres av bedriftens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.
7. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

Tilleggsavtale VI

Rammeavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet

I.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Formålet er å oppnå at alle arbeidstakere — uansett kjønn — gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avancement. For arbeidslivet representerer kvinnene mange steder en utnyttet ressurs, som det også er i bedriftens interesse å ta i bruk.

II.

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet.
2. Partene er enige om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå på den enkelte bedrift, og at man der bør finne fram til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å utarbeide informasjonsmaterieill, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

3. Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling.

III.

Denne rammeavtale følger bestemmelsene om varighet og

oppsigelse i Hovedavtalen mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

Merknad:

Partene viser til ILO-konvensjonen nr. 100 om like lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILO's deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplanen for iverksettelse av denne deklarasjonen.

Partene henviser videre til Lov om likestilling mellom kjønnene av 9.6.1978, og den handlingsplan for likestilling som ble behandlet i Stortinget 4.6.1981.

Tilleggsavtale VII

Felleserklæring om økt utdanning 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 almenutdanning, yrkesopplæring, voksenopplæring og omskolering må sees under denne synsvinkel.

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

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

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

konventionen i 1970- og 1980-årene. I 1970-årene blev der oprettet en række nye virksomheder, og i 1980-årene blev der oprettet en række nye virksomheder.

Partene viser til ILO-konvention nr. 111 om diskriminering i arbejdsvilkår og løn, og konvention nr. 112 om diskriminering i arbejdsvilkår og løn. Disse konventioner er blevet ratificeret af Danmark, og de er blevet gennemført i dansk ret. Partene viser til, at disse konventioner er blevet gennemført i dansk ret, og at de er blevet gennemført i dansk ret.

Partene vil derfor understøtte det forslag, som er blevet fremsat af den danske regering, og som er blevet fremsat af den danske regering. Dette forslag er blevet fremsat af den danske regering, og det er blevet fremsat af den danske regering.

Hvis det i forbindelse med udvalget, som er blevet oprettet af den danske regering, er blevet oprettet af den danske regering, og det er blevet oprettet af den danske regering.

Også i forbindelse med udvalget, som er blevet oprettet af den danske regering, er blevet oprettet af den danske regering, og det er blevet oprettet af den danske regering.

Aktietrykkeriet-Oslo 1982