



HOVEDAVTALEN 1986—89

LO-N.A.F.

og

Rammeavtale

vedr. datamaskinbaserte systemer

Med kommentarer

UTGITT AV

LANDSORGANISASJONEN I NORGE



HOVEDAVTALE

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening

og

Landsorganisasjonen i Norge

av 1986

Med kommentarer

og Tilleggsavtaler

KAP IV Seravtaler (1986)	19
1 Seravtalens gyldighet	19
2 Oppsigelse av seravtale	19
3 Oppsigelse av seravtale videre	20
4 Oppsigelse og revisjon av seravtale og bedriftens tariffavtale	20
5 Revisjonen av seravtale	20

FORORD

I forbindelse med hovedavtalerevisjonen høsten 1985 ble det samtidig gjennomført en teknisk revisjon. Hovedavtalen foreligger derfor i en annen form denne gang. Man har søkt å plassere avtalens bestemmelser i en bedre sammenheng og foretatt en viss oppdeling av enkelte bestemmelser slik at det skal kunne bli lettere å finne fram i avtalen.

Det som til vanlig har vært kalt konflikt og forfatningsbestemmelser er samlet i kap. I, II og III. Særavtalene er inntatt i kap. IV. Bestemmelser om tillitsvalgte er samlet i kap. V og VI. Kap. VII inneholder regler om vernearbeid. Permitteringsreglene finnes i kap. VIII. Kap. IX tilsvarende den tidligere §9 med visse avvik. I Kap. X er inntatt forskjellige bestemmelser av individuell karakter, mens kap. XI omhandler utlønning og kontingenttrekk. I del B er det bare gjort mindre endringer, mens del C omfatter tilleggsavtalene.

Det er også innført et nytt tegnsystem. Det vil gjøre det lettere å se hvilket kapittel de enkelte bestemmelser hører hjemme i. Det vil også bli mulig å gjøre redaksjonelle endringer eller tilføyelser uten at det vil forskyve bestemmelsene i de øvrige kapitler.

Når det gjelder de realitetsendringer som var resultatet av revisjonen i 1985, er disse uthøvet i kursiv. Den tekniske revisjon innebærer i seg selv ingen realitetsendringer.

For å lette overgangen til det nye system er det utarbeidet en innholdsfortegnelse og et krysshenvisningsregister i forhold til den tidligere oppbygning av Hovedavtalen.

Kommentarer til Hovedavtalen er utarbeidet ved LOs juridiske kontor.

Oslo, mars 1986

*Landsorganisasjonen i Norge
Tor Halvorsen*

Bjørn Kolby

INNHALDSFORTEGNELSE

(Tidligere plassering er angitt i parentes)

	Side
<i>Del A</i>	
<i>KAP I</i> Partsforhold, virkeområde og varighet	9
§1- 1 Partsforhold (forsiden og §50)	9
§1- 2 Virkeområde (§50)	9
§1- 3 Varighet (§50)	9
<i>KAP II</i> Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett, søksmålsrett	9
§2- 1 Organisasjonsretten (§1)	10
§2- 2 Fredsplikt (§2)	10
§2- 3 Forhandlingsrett (§2)	10
§2- 4 Søksmålsrett (§49)	11
<i>KAP III</i> Konflikter	11
§3- 1 Kollektive oppsigelser (§20)	11
§3- 2 Læringers stilling ved konflikt (§20)	11
§3- 3 Arbeid i forbindelse med konflikt (§23)	12
§3- 4 Arbeidstakernes avstemningsregler (§22 a)	12
§3- 5 Arbeidsgivernes avstemningsregler (§22b)	13
§3- 6 Sympatiaksjoner (§21)	14
§3- 7 Tariffavtale for nye medlemmer av N.A.F. (§18)	15
§3- 8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold (§18 a)	18
§3- 9 Tariffavtale for nye medlemmer av LO (§19)	18
<i>KAP IV</i> Særavtaler (§12)	19
§4- 1 Særavtalers gyldighet	19
§4- 2 Oppsigelse av særavtaler med bestemt løpetid	19
§4- 3 Oppsigelse av særavtale som gjelder inntil videre	20
§4- 4 Oppsigelse og revisjon av særavtale som følger bedriftens tariffavtale	20
§4- 5 Virkningen av at særavtale utløper	20

KAP V Tillitsvalgte – antall og valg	21
§5– 1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt (§3)	21
§5– 2 Antall tillitsvalgte (§4)	21
§5– 3 Gruppevis valg (§4)	21
§5– 4 Arbeidsutvalg (§4)	21
§5– 5 Tillitsvalgte til spesielle oppgaver (§4)	22
§5– 6 Fagforenings styremedlemmer, som tillitsvalgte (§4)	22
§5– 7 Utvalg av tillitsvalgte (§4)	22
§5– 8 Konsernutvalg (§4)	23
§5– 9 Koordineringsutvalg ved oppføring av store industrianlegg (§4)	23
§5–10 Hvem som kan velges som tillitsvalgt (§5)	23
§5–11 Valgperioden (§5)	24
§5–12 Melding om valg (§5)	24
KAP VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	25
§6– 1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte (kap. IV)	25
§6– 2 Arbeidstakernes representanter (§6 og 7)	25
§6– 3 Arbeidsgivernes representant (§8)	26
§6– 4 Partenes representanter ved forhandlinger (§8)	26
§6– 5 Partenes opptreden (§6 og 7)	26
§6– 6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold (kap. IV og §7)	27
§6– 7 Møter i arbeidstiden (§7)	28
§6– 8 Godtgjørelse (§8)	28
§6– 9 Tjenestefri for tillitsvalgte (§7 A)	29
§6–10 Vilkår for å kreve at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre sitt verv (§10)	29
§6–11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte (§11)	30
§6–12 Adgang til bedriften for organisasjonenes tillitsvalgte (§7)	31
KAP VII Vernearbeid	31
§7– 1 Forhandlinger om gjennomføring av Arbeidsmiljøloven (§6)	31
§7– 2 Verneombud (§7)	32
§7– 3 Arbeidsmiljøutvalg (§7)	32

KAP VIII Permittering (§14)	32
§8– 1 Vilkårene for permittering	32
§8– 2 Varsel om permittering	33
§8– 3 Plikt til å konferere med tillitsvalgte før varsel gis	33
§8– 4 Varselets innhold	34
§8– 5 Betinget varsel	34
§8– 6 Virkningen av ikke å overholde varselfristen	34
§8– 7 Permitteringsbevis	35
§8– 8 Oppsigelse under permittering	35
§8– 9 Spesielle bestemmelser	35
KAP IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	36
§9– 1 Målsetting (§9 nr 1)	36
§9– 2 Organisasjonens forpliktelser, veiledning og kontroll (§9 nr 2)	37
§9– 3 Drøftelser om bedriftens forhold (§9 nr 3)	38
§9– 4 Personalarkiv og interne kontrolltiltak (§6)	39
§9– 5 Orientering om almannamøter og oppslag (§6)	40
§9– 6 Orientering ved nyansettelser (§6)	40
§9– 7 Eierskifte i aksjeselskap (ny)	40
§9– 8 Virkningen av at informasjonsplikten ikke er oppfylt (§9 nr 3)	41
§9– 9 Ansienittet ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger (§9 nr 3)	41
§9–10 Drøftelser innen et konsern (§9 nr 3)	41
§9–11 Kontaktmøter i bedrifter som eies av selskaper (§9 nr 3)	42
KAP X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold	42
§10– 1 Retten til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden (§13)	42
§10– 2 Drøftelser forut for oppsigelse eller avskjed (§13 a)	43
§10– 3 Samarbeid ved tiltak for yrkeshemmede (§13 a)	43
§10– 4 Fortrinnsrett til ny stilling (§9 nr 3)	43

§10- 5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv (§7 a)	43
§10- 6 Tjenestefri for arbeidstakere (§7 a)	43
§10- 7 Sluttattest (§17)	44
§10- 8 Forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft (§15)	44
§10- 9 1. og 17. mai (§16)	45
§10-10 Opparbeidelse av virkedager (§6)	45

KAP XI 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent (§24)	45
§11- 1 Innledning	45
§11- 2 14-daglig utlønning	46
§11- 3 Utlønning over bank	46
§11- 4 Trekk av fagforeningskontingent	47

Del B.

INNLEDNING

KAP XII Bedriftsutvalg – felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	49
§12- 1 Opprettelse (§25)	49
§12- 2 Sammensetning (§26)	50
§12- 3 Valg og stemmerett (§ 27)	51
§12- 4 Funksjonstid (§28)	51
§12- 5 Utvalgets medlemmer (§29)	52
§12- 6 Bedriftsutvalgets ledelse (§30)	52
§12- 7 Bedriftsutvalgets møter (§31)	52
§12- 8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde (§32)	53
§12- 9 Protokoller og rapporter (§33)	54
§12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål (§34)	55
§12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid (§35)	55
§12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse (§36)	55
§12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter (§37)	56

KAP XIII Avdelingsutvalg

§13- 1 Opprettelse (§38)	56
§13- 2 Sammensetning, valg og stemmerett m v (§39)	56

§13- 3 Avdelingsutvalgenes arbeidsområde (§40)	57
§13- 4 Avdelingsutvalgenes møter (§41)	57

KAP XIV Konsernutvalg (§47)	58
-----------------------------------	----

KAP XV Informasjonsmøter og bedriftskonferanser (§46 og 42)	59
---	----

KAP XVI Samarbeidsrådet (§43)	60
-------------------------------------	----

Del C.

TILLEGSAVtaler (§48)	61
I Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon	62
II Rammeavtale om teknologisk utvikling og data-maskinbaserte systemer	67
III Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier	73
IV Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering	79
V Avtale om kontrolltiltak i bedriften	83
VI Tilleggsavtale VI. Rammeavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet	85
VII Felleserklæring om økt utdanning og om permisjon i den forbindelse	87

HOVEDAVTALEN AV 1986

DEL A.

Kap. I.

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom Norsk Arbeidsgiverforening med samtlige landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge med samtlige forbund og foreninger (avdelinger).

Partsforholdet i den enkelte tariffavtalen blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

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.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 1986, gjelder til 31. desember 1989 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftelig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

Kap. II.

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmålsrett

§ 2-1 Organisasjonsretten

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

§ 2-2 Fredsplikt

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 § 2-3.

§ 2-3 Forhandlingsrett

1. Tvister mellom en bedrift og dens arbeidstakere skal en først prøve å ordne ved forhandling mellom bedriften og den eller de tillitsvalgte. Fra disse møtene skal det settes opp forhandlingsprotokoll som skal gjøres kjent for de interesserte parter.
2. Blir en ikke enig ved forhandlinger etter punkt 1, 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.
3. Blir en ikke enig ved forhandlinger etter punkt 1 og 2, 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.
4. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmålsrett

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

Kap. III

Konflikter

§ 3-1 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 landssammenslutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

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

§ 3-2 Lærlingers stilling ved konflikt

Lærlinger på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

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

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

For lærlinger som blir permittert i henhold til 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.

§ 3-3 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, sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse 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 overenskomstparterne. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomstparterne 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.

§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

1. Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem 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 komiteen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komiteen 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.

2. 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.
3. a) Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.
Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.
b) Ved bedrifter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes slik at alle medlemmer får anledning til å stemme.
4. 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.
5. Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.
6. Blir det tvist om bruken av avstemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.
7. Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jfr. lovene for LO.

§ 3-5 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 landsammenslutningene har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid i organisasjonene.

§ 3-6 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 organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1.

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

Hvis LO erklærer sympatistreik blant N.A.F.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.

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

Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet N.A.F. til støtte for krav overfor uorganiserte bedrif-

ter, 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 rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

Protokolltilførsel:

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

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

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

Bestemmelsen i § 3-6, siste punktum, sikter til de tilfelle hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50 % av arbeidstokken. Landsorganisasjonen vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.

LO er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i § 3-6 med andre arbeidsgiveorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens § 2-1».

§ 3-7 Tariffavtale for nye medlemmer av N.A.F.

For bedrifter som inntreier i N.A.F. i løpet av en tariffperiode eller som i løpet av en tariffperiode igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale, gjelder dette:

1. Disse går inn under bestående tariffavtale mellom organisasjonene for bedrifter av samme art hvis N.A.F. eller LO begjærer det. Tvist om bedriften er av samme art avgjøres av en fast nemnd med en representant fra hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeklingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevningen. Når det gjelder bedømmelse 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. fremsettes 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 fremsettes 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 måneds fristforlengelse. Er først en overenskomst i rett tid begjært gjort gjeldende, kan senere også andre overenskomster begjæres gjort gjeldende av begge parter.

3. Kan det henvises til flere tariffavtaler mellom organisasjonene, skal de påberopes etter følgende rangorden:

- landsomfattende tariffavtale,
- tariffavtale for gruppe av bedrifter for den by eller det distrikt hvor den nyinnmeldte bedrift ligger,
- tariffavtale for en enkelt bedrift på samme sted,
- 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 lønnsatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2-3. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i punkt 1 foran.

Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler, lønnsatser 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 § 3-9, punkt 2.

5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er megling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnsatser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnsatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. 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 fastsetteslen 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 § 2–3, 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.

Dersom en nyinnmeldt bedrift ved inntredelsen er tariffbundet og overgangen til ny tariffavtale innebærer betydelig reduksjon i lønns- og arbeidsvilkårene eller betydelige forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, er det partenes forutsetning at det må forhandles om en overgangsordning.

Merknad:

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

§ 3–8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold

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 § 3–7. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres ved nemndsavgjørelse etter § 3–7, punkt 1. Bestemmelsen i § 3–7, punkt 3 får i tilfelle tilsvarende anvendelse.

§ 3–9 Tariffavtale for nye medlemmer av LO

For arbeidstakere som inntreer 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 gjel-

der og uten at de omfattes av den, kan hver av partene kreve forhandlinger i samsvar med § 2–3 om de nyorganiserte arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår. Bli er ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 3–7, punkt 1.

2. Når tariffavtalen mangler lønnssetninger for disse arbeidstakere, skal det ved nemndsavgjørelsen i den utstrekning det er naturlig, tas hensyn 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 IV.

Særavtaler

§ 4–1 Særavtalers gyldighet

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.

§ 4–2 Oppsigelse av særavtaler med bestemt løpetid

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.

§ 4-3 Oppsigelse av særavtale som gjelder inntil videre

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 før forhandlinger før oppsigelse finner sted, eventuelt at forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

§ 4-4 Oppsigelse og revisjon av særavtale som følger bedriftens tariffavtale

Bestemmelsen i § 4-3 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 organisasjonsmessige 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 § 2-3. Oppnås det herunder ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

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

§ 4-5 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Tillitsvalgte, antall og valg

§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt

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

§ 5-2 Antall tillitsvalgte

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

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.

§ 5-3 Gruppevis valg

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 for tillitsvalgte. Dette gjelder selv om antallet av tillitsvalgte derved blir høyere enn etter skalaen foran.

§ 5-4 Arbeidsutvalg

Blant de tillitsvalgte velges et arbeidsutvalg som består av formann, nestformann og sekretær såfremt antall tillitsvalgte er minst 3. *Arbeidsutvalget har et spesielt ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.*

§ 5-5 Tillitsvalgte til spesielle oppgaver

En av de tillitsvalgte kan velges som studietillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring samt faglig opplysningsvirksomhet. Videre kan det blant de tillitsvalgte velges tillitsvalgte 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 vedrørende datamaskinbaserte systemer.

Hvis arbeidstakerne på bedriften er tilsluttet flere forbund innenfor LO med egen hovedavtale, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen med sikte på å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål i tilknytning til Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. I den sammenheng kan det også opptas drøftelser om antall datatillitsvalgte.

§ 5-6 Fagforenings styremedlemmer som tillitsvalgte

Hvis bedriften bare beskjeftiger arbeidstakere som står tilsluttet en fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan styremedlemmene i foreningen velges som tillitsvalgte i den utstrekning som denne overenskomst tillater.

§ 5-7 Utvalg av tillitsvalgte

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 av 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.

Formannen for utvalget av tillitsvalgte kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter, jfr. Hovedavtalens § 2-3, mellom de ansatte og bedriften uansett hvilken gruppe tilsluttet Landsorganisasjonen det gjelder.

§ 5-8 Konsernutvalg

I konserner kan det etableres konsernutvalg i henhold til reglene i avtalens kap. XIV.

Protokolltilførsel:

Ved hovedavtaleforhandlingene 1985 fremmet LO krav om å innta tillitsmannsbestemmelser for konserner i Del A.

Partene er enige om at man i perioden skal nedsette et utvalg med representanter for begge parter som skal vurdere gjeldende regler for konsernutvalg, jfr. kap. XIV.

Det er partenes hensikt at ovennevnte utredning blir ferdig så tidlig at den ved neste hovedavtalerevisjon kan danne grunnlag for nærmere å vurdere behovet for endring i gjeldende regler.

§ 5-9 Koordineringsutvalg med oppføring av store industri-anlegg

Ved oppføring av store industri-anlegg, hvor flere bedrifter er engasjert i gjennomføringen av anlegget, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. *Når det er behov for fellesmøter i koordineringsutvalget, kan disse møter – om nødvendig – holdes i arbeidstiden.* Utvalget skal arbeide med informasjon om fellesanliggender og sosiale/kulturelle aktiviteter.

§ 5-10 Hvem som kan velges som tillitsvalgt

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 velges til tillitsvalgte. Forutsetningen er at de har arbeidet i bedriften de to siste år.

Protokolltilførsel:

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

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

LOs forhandlere gjorde oppmerksom på følgende kongressvedtak fra 1925 som fortsatt var gjeldende:

«...Ingen særorganisasjoner, celler, grupper eller aksjon-sutvalg må dannes som har til hensikt å sette ut av funksjon de regulert opprettede og valgte instanser innen fagorganisasjonen eller fremme formål som ligger ved siden av fagorganisasjonens...»

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

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

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant – så som arbeidstakere i særlig betrodd 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.

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

§ 5-11 Valgperioden

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.

§ 5-12 Melding om valg

Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt i henhold til § 5-2 og § 5-10, første ledd, og hvem av disse som er formann, nestformann og sekretær. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillits-

valgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsvalgte.

Kap. VI

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 6-1 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 rasjonnelle 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.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at såvel 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.

§ 6-2 Arbeidstakernes representanter

1. Arbeidstakernes tillitsvalgte ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.
2. 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 frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.
3. 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.

4. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

§ 6-3 Arbeidsgivers representant

Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant tilstede 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 det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger

1. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. § 63 og § 6-2 nr. 2.
2. 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.

3. 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 tilstede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker til forhandlingene med bedriften.

§ 6-5 Partenes oppreden

1. 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 tillitsvalgte, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering av arbeidskamerater og ved oppreden overfor den annen parts organisasjon.

Det samme gjelder under utøvelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

2. 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.
3. Alle tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner såvidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

1. Under henvisning til dette er hovedorganisasjonene enige om at tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriftene. I denne sammenheng kan det dersom en av partene på bedriften ønsker det, opprettes avtale om den tid som tillitsvalgte trenger for å utføre arbeidet som tillitsvalgt innenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Den samlede tid for *de tillitsvalgtes arbeid* avpasses etter arbeidets omfang. Det kan også opprettes lokale drøftelser om bedriften, for å lette de tillitsvalgtes arbeid, skal stille til disposisjon nødvendig utstyr 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 punkt 1, første avsnitt kan de stedlige parter søke veiledning hos sine organisasjoner.

2. Arbeidsutvalgets medlemmer og *tillitsvalgte med spesielle oppgaver i henhold til § 5-5* 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.

§ 6-7 Møter i arbeidstiden

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.

§ 6-8 Godtgjørelse

For den tid som medgår til *lokalt* avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2-3 skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt fortjeneste når møtene finner sted 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 § 6-6 nr. 1 betales tilsvarende.

Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt skal også betales for møter etter Hovedavtalens kap. IX – for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Hovedavtalens Del B, samt for møter i arbeidsmiljøutvalg.

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

§6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte

1. De tillitsvalgte i bedriften skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende 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 *eller når de skal virke som kursledere i organisasjonens faglige tillitsmannskurs.*

Protokolltilførsel:

På forespørsel meddelte Los forhandlere at de møter og forhandlinger som det kunne bli spørsmål om etter § 6-9 og § 10-6, 1. ledd var:

Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i samorganisasjonen, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2-3.

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 såvidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 6-10 Vilkår for å kreve at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre sitt verv

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 arbeidsgivernes 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 krav, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke ny representant, jfr. § 6-3.

Dersom en tillitsvalgt eller en representant for arbeidsgiveren må fratre som sådan etter ovennevnte bestemmelser, kan han ikke igjen velges eller utpekes før det er gått minst 2 år.

Merknad:

Dersom en tillitsvalgt eller bedriftens representant tilskynder eller medvirker til ulovlig konflikt, er dette å betrakte som grovt brudd på vedkommendes forpliktelser etter Hovedavtalen.

§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av slike arbeidstakere gi dem 12 ukers oppsigelsesfrist om ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. Hvis det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. De bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljølovens §§ 57-67 om oppsigelser og avskjed får tilsvarende anvendelse, dog således at dersom det av LO gjøres gjeldende at en oppsigelse eller avskjed ikke er saklig begrunnet, skal LO bringe saken direkte inn for Arbeidsretten.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, gjelder ikke den spesielle oppsigelsesfrist i foregående ledd. Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel skal det foruten 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.

Partene er enige om at når virksomhet nedlegges, er det av betydning at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. *Det samme bør praktiseres når en konkurssrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.*

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 § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre og bedriftsfor-samling.

§ 6-12 Adgang til bedriften for organisasjonenes tillitsvalgte

Når tillitsvalgte i LO eller 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 § 2-3, nr. 2, 2. avsnitt.

Kap. VII.

Vernearbeid

§ 7-1 Forhandlinger om gjennomføring av arbeidsmiljøloven

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 § 2–3 nr. 1.

§ 7-2 Verneombud

Dersom partene i en virksomhet med mindre enn 5 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon 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.

§ 7-3 Arbeidsmiljøutvalg

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.

På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 23 er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette 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.

Kap. VIII.

Permittering

§ 8-1 Vilkårene for permittering

Permittering kan foretas:

- Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6-2 nr. 2.
- Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59, nr. 1.
- Når konflikten som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

- Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
- Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.

Under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet.

§ 8-2 Varsel om permittering

- 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 varselet gis. Ved permittering i henhold til 8-1 b), skal dog varselet være 2 dager, ved brann 14 dager.

- De under 1) nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis tariffavtale 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 2. annet avsnitt, gjelder bare når konflikten fører til at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.

- Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratras bedriften muligheten av å beskjefteige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften, skal de under 1) nevnte frister heller ikke komme til anvendelse.

§ 8-3 Plikt til å konferere med tillitsvalgte før varsel gis

Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med de tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. 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 gjeninntagelse etter permittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitteringsens iverksettelse.

Når det etter reglene i § 8-2 skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

§ 8-4 Varselets innhold

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. Dette skal skje senest innen 2 måneder.

Ved permittering utover 2 måneder skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte annenhver måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Merknad:

Hovedorganisasjonene viser til at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet.

Hovedorganisasjonene understreker derfor nødvendigheten av at bedriften og de tillitsvalgte fortløpende vurderer om vilkårene for fortsatte permitteringer er tilstede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

§ 8-5 Betinget varsel

Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (§ 8-1 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.

§ 8-6 Virkningen av ikke å overholde varselsfristen

Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselsfrister som er nevnt i § 8-2, skal den betale arbeidstakernes vanlige fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved permittering etter § 8-1 b) betales ordinær tidlønn.

§ 8-7 Permitteringsbevis

Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og permitteringstidens sannsynlige lengde.

§ 8-8 Oppsigelse under permittering

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, *plikter arbeidstakeren å utføre arbeid for bedriften i denne tid med mindre det er inngått ny arbeidsavtale som er til hinder for dette. Faller arbeidsplikten bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.*

Dersom en arbeidstaker som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan han fratruke uten oppsigelsesfrist.

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.

§ 8-9 Spesielle bestemmelser

1. For de typiske sesongindustrier gjelder reglene i kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i slike tilfelle gjelder § 8-8 tilsvarende.
2. Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i kap. VII, 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 kap. VIII er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.
4. Reglene i § 8-8 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.

Kap. IX

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 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 medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for såvel bedrift som arbeidstaker.

Dette betyr at forholdene må legges til rette, slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Målsettingsformuleringene i denne paragraf inneholder bestemmelser som er bindende når det gjelder samarbeid, og skal også være veiledende 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 deltagelse 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 også 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.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse.

Resultater fra forskning og utvikling, etterutdanning og annen læring, samt god informasjon og kommunikasjon, vil øke den enkeltes muligheter for deltagelse i beslutningsprosessen og skape grunnlag for en meningsfylt arbeidssituasjon.

Hovedorganisasjonene 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 den enkelte gruppe eller avdeling uten at slike forandringer har støtte og aktiv medvirkning fra ledelsen og den øvrige organisasjon. 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.

Hovedorganisasjonene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

For den enkelte bedrift er det av største betydning at partene, gjennom drøftelser, finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i denne paragraf.

Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått egen avtale om ovenstående.

§ 9-2 Organisasjonenes forpliktelser, veiledning og kontroll

Dersom en av partene under drøftelser om hvordan ovennevnte skal skje i praksis finner det ønskelig med bistand fra

organisasjonene, gjøres det henvendelser til disse partsvise 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 Del C.

§ 9-3 Drøftelser om bedriftens forhold

1. Bedriftens ledelse skal (uavhengig av reglene i § 9-1 og § 9-2) 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.

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

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

Merknad til punktene 1. og 2.

Med avdeling menes 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:

De drøftelser som skal finne sted i henhold til § 9-1 og § 9-2 kan kombineres med de møter som er nevnt i § 12-7 og § 13-4 i Del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

3. 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.

4. 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.

§ 9-4 Personalarkiv og interne kontrolltiltak

1. Personalarkiv.

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

De regler som praktiseres må være i samsvar med bestemmelser gitt i lov, *bedriftens persondatainstruks* og i Rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Bedriftens personalarkiv skal behandles konfidensielt.

2. Interne kontrolltiltak.

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

I situasjoner 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 saklig-het 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.

§ 9-5 Orientering om almannamøter og oppslag

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

§ 9-6 Orientering ved nyansettelser

Bedriftsledelsen skal sørge for å orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelse 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 gruppetillitsvalgt.

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.

§ 9-7 Eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i et aksjeselskap skal selskapets ledelse, straks den får sikker kunnskap om ervervet, informere de tillitsvalgte om endringen så fremt erververen:

- *overtar mer enn 1/10 av selskapets samlede aksjekapital eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller*
 - *blir eier av mer enn 1/3 av selskapets samlede aksjekapital eller av aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene i selskapet.*
- Bedriftsledelsen bør medvirke til at de nye eiere så raskt som mulig redegjør overfor bedriftens ansatte for sine planer med oppkjøpet.*

Protokolltilførsel:

Partene vil understreke betydningen av å benytte bestemmelsene i denne paragraf om informasjon og samarbeid ved de nevnte endringer i aksjeselskapers eierforhold.

§ 9-8 Virkningen av at informasjonsplikten ikke er oppfylt

Har bedriften ikke oppfylt sin informasjonsplikt etter § 9-3, 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.

§ 9-9 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal ansienniteten, under ellers like vilkår følges.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidstyrken 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.

§ 9-10 Drøftelser innen et konsern

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 kap. XIV 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 grunnig sitt syn.

Fra konferansene skal det settes opp protokoll som under- tegnes av begge parter.

§ 9–11 Kontaktmøter i bedrifter som eies av selskaper

I bedrifter som eies av selskaper (aksjeselskap, 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. Hovedavtalene § 2–3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av begge parter.

Merknad:

Partene er klar over at det ikke alltid vil være praktisk med deltagelse 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.

Kap. X.

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

§ 10–1 Retten til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest opptas drøftelser mellom 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 § 2–3.

§ 10–2 Drøftelser forut for oppsigelse eller avskjed

Før arbeidsgiveren treffer beslutning om å si opp eller avskjedige en arbeidstaker, skal spørsmål så sant det er praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren, og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Dette gjelder ikke oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.v., som ifølge § 9–2 skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 10–3 Samarbeid ved tiltak for yrkeshemmede

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 attføringsutvalg i bedriften.

§ 10–4 Fortrinnsrett til ny stilling

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratruke ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette. Tidligere opparbeidet ansiennitet bibeholdes. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte.

§ 10–5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

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

§ 10–6 Tjenestefri for arbeidstakere

Arbeidstakere med tillitsverv innen fagorganisasjonen og i Arbeidernes Opplysningsforbund, Norsk Folkehjelp og Arbeidernes Internasjonale Støttekomite skal gis tjenestefri

etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jfr. § 6–6 nr. 1.

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.

§ 10–7 Sluttattest

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 vedkommende 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.

§ 10–8 Forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i levering av elektrisk kraft

Hvis ikke annet er avtalt – f.eks. i samsvar med bestemmelsene i § 6–2 nr. 2 – gjelder om forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i levering 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. 0600 til kl. 1800. For arbeid på forskjøvet tid utenom dette tidsrom skal det betales 20% tillegg til den ordinære lønn.

2. Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden til andre tidspunkter i døgnet hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke, hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

Merknad:

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

§ 10–9 1. og 17. mai

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.

Twist om bestemmelsene behandles i samsvar med reglene i § 2–3.

§ 10–10 Opparbeidelse av virkedager

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.

Kap. XI

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

§ 11–1 Innledning

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliseringshen-syn ofte tilsier stedlige ordninger vedrørende 14-daglig utløn-

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

§ 11-2 14. daglig utlønning

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

§ 11-3 Utlønning over bank

Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

I så fall skal følgende gjelde:

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

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 gebyrfr. 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 § 11-3 og § 11-4 bringes til opphør med 3 måneders varsel.

§ 11-4 Trekk av fagforeningskontingent

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 lønnsperiode. Hvor dette innebærer praktiske vanskeligheter skal det for bedriften være adgang til å avtale andre ordninger.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forsettes 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 førstegangs 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 rapportering av trekkliстер 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 erkjentligetsgaver.

DEL B.

Samarbeidsavtale

Innledning

Den målsetting som er kommet til uttrykk i innledningen til kap. IX 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 Del C.

Kap. XII.

Bedriftsutvalg – felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

§ 12–1 Opprettelse

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

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

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 §§ 12–11, 12–12 og 12–13 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 arbeids-

miljøutvalg. 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.

§ 12-2 Sammensetning

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.

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.

Arbeidsledere kan velge 1 representant, de tekniske funksjonærer 1 representant og de merkantile funksjonærer 1 representant.

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 felles 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 de tillitsvalgte i fellesskap. Spørsmål vedrørende samarbeidet i disse bedrifter skal også kunne bringes inn for Samarbeidsrådet.

Ingen kan velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører.

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

De representanter bedriftene oppnevner skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet funksjonær som sin representant.

Det er forutsetningen at man ved valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.

§ 12-3 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 innkallelse til møte og møteledelsen. Bli de ikke enige, innrapporteres saken til *N.A.F.* og *LO*, som i *felleskap* 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.

§ 12-4 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 førstegangs opprettelse av bedriftsutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter valget.

Gjenvalg kan finne sted.

§ 12-5 Utvalgets medlemmer

Medlemmer av bedriftsutvalget bør 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 varamannen rykker inn.

Reglene i §§ 6-10 og 6-11 i Del A får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

§ 12-6 Bedriftsutvalgets ledelse

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

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

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

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

§ 12-7 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.

§ 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde

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

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 fremlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

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

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

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at uttalelse kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

Hvis saker som nevnt i dette punkt skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse

følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse.

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

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

Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet etter Arbeidsmiljøloven.

Innenfor en fastsatt budsjettramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for iverksettelse av sosiale velferdstiltak.

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

Når saker som er nevnt under avsnitt 2–9 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.

§ 12–9 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 tillitsvalgte 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 utvalgets arbeid. Skjema for rapporten tilstilles bedriftsledelsen som plikter å sørge for at utvalget utarbeider rapporten og sender den til Samarbeidsrådet.

§ 12–10 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.

§ 12–11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid

Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget sammensettes dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Hovedavtalens §§ 12–2, 12–3, 12–4 og 12–5, dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Arbeidsmiljøloven og forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

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

§ 12–12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse

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

Når utvalget behandler miljø saker, har bare 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 bedriftsle-

delsen er formann, skal de ansattes representant i utvalget utpeke sekretæren, og omvendt.

§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter

Utvalget holder møter minst en gang pr. måned med mindre man blir enige om noe annet. Møte til behandling av miljø-saker 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 miljø saker kan kreves av to medlemmer av utvalget og sammenkalles med 3 dagers varsel.

Saksliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap. Sakslisten tilstilles medlemmene minst 3 dager før møte 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.

§ 13-1 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.

§ 13-2 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.

§ 13-3 Avdelingsutvalgenes arbeidsområde

Avdelingsutvalget kan på eget initiativ behandle spørsmål som nevnt i § 12-8, for såvidt problemene bare angår utvalgets egen avdeling. Spesielt bør de behandle rasjonaliseringsspørsmål og spørsmål som har sammenheng med avdelingens daglige drift og planene for avdelingens fremtidige utvikling. Avdelingsutvalget skal dessuten behandle saker som blir forelagt fra bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget. § 12-10 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.

§ 13-4 Avdelingsutvalgenes møter

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

12-7 om saksliste og i § 12-9, 1. og 2. ledd, 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.

Konsernutvalg

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. IX og § 12-8. 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 av tillitsvalgte, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens § 12-2 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 12-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

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

De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister – jfr. Hovedavtalens § 2-3.

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

For den tid som medgår til drøftelser i henhold til punktene a) – c) ovenfor og i henhold til protokolltilførselen nedenfor, skal de tillitsvalgte godtgjøres som bestemt i § 6-8. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike drøftelser, betaler konsernet kostgodtgjørelse etter avtalte satser og medgatte reiseutgifter.

Merknad:

Med konserner menes i denne forbindelse:

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

Protokolltilførsel:

Et konsern kan være organisert slik at viktige beslutninger ikke blir truffet av konsernledelsen eller den lokale bedriftsledelse, men av et organ mellom disse, f.eks. på divisjonsnivå. Formålet med bestemmelsene om konsernutvalg er å sikre at arbeidstakerne gjennom sine representanter skal få drøftet med ledelsen spørsmål av viktighet for dem. Dersom beslutninger av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold blir truffet i et organ som ovenfor nevnt, er det partenes forutsetning at man finner frem 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.

Kap. XV.

Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

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 fremtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.

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 fremover, og de forskjellige utvalgs videre arbeid drøftes.

Samarbeidsrådet

Samarbeidsrådet etableres som et fellesorgan mellom N.A.F. og LO.

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.

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

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

Samarbeidsrådet skal ledes av et styre bestående av 3 representanter med varamenn for hver av de to hovedorganisasjoner.

Formann 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.

Samarbeidsrådets løpende arbeid ivaretas av et sekretariat. Arbeidet drives på grunnlag av eget budsjett.

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

Del C.

Tilleggsavtaler

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser (og 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.

Oslo, den 10. desember 1985

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING

Pål Kraby

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Tor Halvorsen

Med utgangspunkt i den inngåtte Hovedavtale for perioden 1.1.1986 – 31.12.1989, har partene forhandlet om en teknisk revisjon av Hovedavtalen. Det endelige resultat vedlegges som bilag til nærværende protokoll.

Det er partenes forutsetning at meningsinnholdet i Hovedavtalen slik den lyder etter den nylig avsluttede revisjon ikke blir endret i den tekniske revisjon. Partene er derfor enige om at eventuell tvist om fortolkning av Hovedavtalen skal avgjøres på grunnlag av forhandlingsprotokollen fra den ordinære revisjon.

Oslo, den 17. februar 1986

TILLEGGSAVTALE I

Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon

I samsvar med den målsetting som kommer til uttrykk i Hovedavtalens kap. IX, forplikter LO og N.A.F. med tilsluttede organisasjoner (herefter kalt organisasjonene) seg til å støtte og stimulere utviklingsarbeid i den enkelte bedrift.

Partene i bedriften kan få faglig veiledning og støtte fra organisasjonene ved igangsetting og gjennomføring av utviklingstiltak etter denne avtale. Oppstår det spørsmål som berører tariffmessige forhold, tas dette opp med de organisasjoner som er parter i tariffavtalen.

For å stimulere igangsetting av utviklingstiltak i bedriftene og bidra til spredning av erfaringer, vil Styret for Hovedavtalens Bedriftsutviklingstiltak LO/N.A.F. (jfr. pkt. 5.1) under nærmere forutsetninger og innen gitte økonomiske rammer, kunne gi økonomisk støtte til prosjekter som faller innenfor avtalens ramme.

For utviklingstiltakene gjelder det generelt at:

- Spørsmål om utvikling av bedriftsorganisasjonen, som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse, skal være sentrale i prosjektene. Det skal legges vekt på likestilling mellom kjønnene.
- Utviklingstiltakene vil være forskjellige fra bedrift til bedrift, tilpasset bedriftens situasjon og behov. Bedriftsledelse og ansatte i den enkelte bedrift må selv finne frem til spørsmål det er behov for å samarbeide om. Som eksempel på samarbeidsområder kan nevnes: Produktivitet og arbeidsmiljø, innføring av ny teknologi, utforming av arbeidsplasser, styrings- og planleggingssystemer, forbedring av kvaliteten på produkter og tjenester.
- Utviklingsarbeidet skal organiseres på en slik måte at det engasjerer flest mulig av de berørte i gjennomføringen av de konkrete tiltakene.
- For å være i samsvar med Hovedavtalens intensjoner, forut-

settes forslagene til utviklingstiltak drøftet i avtalebasert organ i bedriften og gjennomført i praktisk samarbeid mellom bedriftsledelsen og de ansatte. Søknader om økonomisk støtte må være godkjent av avtalebasert organ.

1. Kartleggingskonferanser

- 1.1 For å kartlegge problemer og muligheter i bedriften, skape et forum for bred diskusjon omkring starten av et mer planmessig utviklingsarbeid, og for å finne frem til arbeidsformer og metoder i utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre kartleggingskonferanser med deltagelse fra bedriftsledelse og ansatte fra ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften.
- 1.2 Slike konferanser kan arrangeres bedriftsinternt i forståelse og samarbeid mellom partene i den enkelte bedrift, eller som felleskonferanser for flere bedrifter innen en bransje eller et geografisk område, i forståelse og samarbeid med partene innen de enkelte avtaleområder.
- 1.3 Valget av arbeidsform for konferansen bør foretas ut fra hva som er hensiktsmessig for den enkelte bedrift eller gruppe av bedrifter, men bør generelt ha en form som:
 - sikrer bred deltagelse fra bedriftsledelse, tillitsvalgte og berørte grupper av ansatte og ledere på ulike plan,
 - har et aktiviserende opplegg som gir deltagerne mulighet til å bidra med tanker og ideer til løsning av aktuelle problemer,
 - behandler oppgaver og problemer mest mulig direkte knyttet til bedriftens situasjon og fremtidsplaner,
 - leder til utarbeidelsen av en handlingsplan med forslag til konkrete tiltak.
- 1.4 Organisasjonene vil kunne bidra med veiledning og hjelp til opplegg og gjennomføring av slike konferanser, og vil videre sørge for at erfaringsmaterialet fra konferansene på en hensiktsmessig måte kan bli gjort kjent for organisasjonenes medlemmer. Konferanser som fyller avtalens forutsetninger vil etter søknad kunne få økonomisk støtte.

2. Utviklingsprosjekter

- 2.1 For å bidra til en utvikling av bedriften i tråd med denne avtalens intensjoner, og for å vinne erfaringer med ulike former for medvirkning, kan det være hensiktsmessig å gjennomføre utviklingsprosjekter.
- 2.2 Slike prosjekter kan bestå i forsøk og tiltak med ulike former for medvirkning i problemløsning og planlegging i egen arbeidssituasjon/avdeling/bedrift, eller forsøk og tiltak for å fremme medvirkning ved gjennomføring av større endringer av produksjonsteknisk, administrativ eller annen art i bedriften som vedrører de ansatte og deres arbeidssituasjon.
- 2.3 Arbeidsformene bør tilpasses prosjektets art og størrelse, og hva som er hensiktsmessig for den enkelte bedrift, men bør generelt ha en form som:
 - trekker de berørte ansatte og ledere med i prosjekt-, arbeidsgrupper eller lignende,
 - gir god informasjon til øvrige ansatte og ledere,
 - knyttes til oppgaver og problemer av vesentlig betydning for bedriftens produktivitet og omstillingsevne og de ansattes arbeidsmiljø og trivsel,
 - aktiviserer BU, AU eller annet avtalebasert organ.
- 2.4 Organisasjonene kan gi råd og veiledning ved oppstart av slike prosjekter. Prosjekter som fyller avtalens forutsetninger, kan etter søknad og innenfor bestemte rammer få økonomisk støtte. Slik støtte er spesielt ment å bidra til å dekke deler av kostnadene som påløper i forbindelse med etablering av prosjektarbeid med økt engasjement og bredere medvirkning fra flere ledere og ansatte i bedriften i form av møter, arbeidskonferanser, tid til prosjektdeltagelse og lignende.

3. Utviklingsstipend

- 3.1 Ved gjennomføring av større og mer langsiktige utviklingsprosjekter kan det være nødvendig å frigjøre en eller flere personer fra sine daglige gjøremål for å arbeide på hel- eller deltid som koordinator, drivkraft og oppføl-

ingsperson ved det utviklingsarbeid som foregår. For å gjøre det lettere for bedriftene å frigjøre folk til dette arbeidet, og derigjennom bygge opp kompetanse på utviklingsarbeid i bedriftene, har organisasjonene etablert en stipendordning hvor bedriftene kan søke om utviklingsstipend for en eller flere personer fra ledelse eller de tillitsvalgte.

- 3.2 Utviklingsstipendene kan enten knyttes til utviklingsarbeid i en bedrift eller til utviklingsarbeid som foregår i et samarbeid mellom flere bedrifter.
- 3.3 Innhold og arbeidsform i prosjektene må tilfredsstille de krav som gjelder generelt for tiltak etter denne avtale. Varigheten av de prosjektene det søkes om utviklingsstipend til bør normalt være ca. 1 – 2 år.
- 3.4 Søknad om utviklingsstipend må knyttes til de personer som skal fungere i rollen som koordinator for utviklingsprosjektet, og må inneholde en nærmere beskrivelse av prosjektet og disse personenes rolle, samt hvordan kontakten og samarbeidet med bedriftens ledelse og de tillitsvalgte er tenkt ivarettatt.
- 3.5 Planene for utviklingsprosjektet, og søknaden om utviklingsstipend, skal behandles av BU, AU eller annet avtalebasert organ i bedriften. Der flere bedrifter går sammen, behandles dette i avtalebasert organ i hver enkelt bedrift. For slike fellesprosjekter kan det opprettes en felles styringsgruppe, med representasjon fra ledelse og tillitsvalgte fra de enkelte bedriftene.
- 3.6 Organisasjonene kan gi råd og veiledning ved oppstart av prosjekter, og vil bidra til å organisere kontakt- og erfaringsutveksling mellom utviklingsstipendiatarene i de ulike bedriftene. Ved siden av arbeidet med utviklingsprosjekter i egen bedrift, forutsettes det at utviklingsstipendiatarene deltar i utviklingsprosjekter i LO/N.A.F.-regi.

4. Bedriftsavtaler

- 4.1 I samsvar med målsettingen i kap. IX bør partene på den enkelte bedrift selv søke å komme frem til en nærmere avtale om de utviklingsområder og organisasjonsformer

som er mest hensiktsmessige ut fra forholdene i bedriften. Oppnås ikke enighet kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon.

5 Styring, administrasjon og finansiering

5.1 Fellestilltakene etter denne avtale ledes av Styret for Hovedavtalens Bedriftsutviklingstiltak LO/N.A.F. som består av:

- 3 representanter fra Norsk Arbeidsgiverforening
- 3 representanter fra Landsorganisasjonen i Norge
- 2 personer med faglig kompetanse som partene oppnevner i fellesskap.

5.2 Til støtte for arbeidet kan styret opprette faglige råd.

5.3 Fellestilltakene 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

I.

Generelle bestemmelser.

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, kap. IX, og Del B, § 12-8.

Partene er enige om at avtalens bestemmelse må gis en hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner.

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 av 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.

Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 i Hovedavtalen.

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 endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommeneskelig kontakt o.l. være med.

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

II.

Informasjon

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 iverk, jfr. § 12, punkt 3 i Arbeidsmiljøloven. *Når informasjonen gis i møte anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.*

Bedriftens eventuelle langtidsplaner skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalens § 9-3 nr. 1.

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 såvel 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 systemer skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

III.

Medvirkning

I de tilfelle partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte, også representanter for de berørte arbeidstakere sikres reell innflytelse. Hovedorganisasjonene anbefaler at så langt det er praktisk mulig, bør alle ansatte som blir direkte berørt, engasjeres i arbeidet med prosjektene.

Dette er ønskelig både for å 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 såvel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter «III Medvirkning» dekkes.

Bedriftens 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 eksterne eksperter på området.

Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

Før bedriften fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares.

Det skal særlig legges vekt på utviklingen av den enkeltes faglige jobbinnhold.

IV.

Tillitsvalgte

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de velge en spesiell tillitsvalgt (datatillitsvalgt) til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtale-

området. Den datatillitsvalgte kan også utpekes blant de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 5-2 - 5-8.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn en spesiell tillitsvalgt 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, i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

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

V.

Opplæring

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelse av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen.

Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

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

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutforming, jfr. Arbeidsmiljølovens § 12.3.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell

opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltagere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

VI.

Lagring og bruk av persondata

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.

VII.

Samarbeidsformer og lokale særavtaler

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem 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. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene på bedriften, å søke å finne en løsning innen rimelig tid.

VIII.

Partenes forpliktelser

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 – § 12–8, 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 drøttelser settes opp protokoll.

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter bedriftens art og størrelse og den arbeidstudieteknikk som skal anvendes. Disse tillitsvalgte skal være arbeidstakernes sakkynndige 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. Så fremt 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 gjennomsnittsførtjeneste.

Såvel arbeidsstudietillitsvalgte som bedriftens arbeidsstuderepresentanter må 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 fremgangsmåte.

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 personlige 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 fastsettes i de fleste tilfelle ved forhandlinger – eller også etter tilleggstidsstudier på bedriften.

c. Hviletid. Foruten driftstilleggstid, fordelingstid og tid for personlige 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 arbeidsstuderepresentant i samråd med arbeidstakernes tillitsvalgte for arbeidsstudier.

3. Grunntidsstudier utføres for å finne frem 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 frem 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 standartiden legges de fastlagte 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 frem 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 overenskomsten 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 tariff-revisjoner.
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 tilleggsstudier eller metodestudier utlønnes som vanlig for arbeidet – som om studiet ikke pågår. Ved timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnede arbeidstakere som på grunn av tilleggstidsstudier eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.
3. Når akkordsats ikke foreligger, utbetales for 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 Hovedavtalens.

TILLEGGSAVTALE IV

RAMMEAFTALE OM SYSTEMATISK ARBEIDSVURDERING

som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger

I.

N.A.F. og LO er enige om at lønnsystemer 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 lønnsatsene. 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/arbeids-

miljøutvalget 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 samarbeid 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, d.v.s. faktorene og eventuelle poengverdier avtales mellom partene på bedriften, hver i samarbeid med sin organisasjon.

VI.

Vurderingskomitéen

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

Det anbefales at en av ledelsens representanter i vurderingskomitéen fungerer som leder av komitéens arbeid. Denne leg-

ger 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 samarbeid med sin organisasjon, forhandlinger om inndeling i lønnsklasser og fastsettelse av klassesatser. Fører forhandlingene ikke til enighet, opprettholdes den bestående lønnsordning i tariffperioden.

Klassesatsene vil variere fra bedrift til bedrift, avhengig bl.a. av hvilket lønssystem 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. Eventuelt forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomitéen.
2. Muligheter for arbeidsmiljø- og produktivitetsforbedrin-

ger 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. Utvalget av tillitsvalgte skal ha en til enhver tid ajourført kopi av arbeidsbeskrivelser og vurderinger.
6. Et lønssystem 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 oppmann.

TILLEGSAVTALE 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 *samt vesentlige forandringer av eksisterende kontrollordninger* i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

1. *Kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften.* Tiltak som innføres skal ikke gå ut over 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 og *vesentlig endring* 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, lagring, 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 bestemmelsen om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter.

6. *Kontrolltiltak* 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, *samt fastsette bruksområdet for disse*. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

TILLEGSAVTALE VI.
RAMMEAVTALE MELLOM
NORSK ARBEIDSGIVERFORENING OG
LANDSORGANISASJONEN I NORGE
OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN
I ARBEIDSLIVET

I.
Formål

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 avansement. For arbeidslivet representerer kvinnene mange steder en ubenyttet ressurs, som det også er i bedriftens interesse å ta i bruk.

II.

Hovedorganisasjonenes plikter

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 frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet. *I den forbindelse kan en av de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 5-5, 1. ledd, velges som likestillingstillitsvalgt. De lokale parter har et felles ansvar for gjennomføring av likestillingsarbeidet i bedriften.*

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved utarbeidelse av lokal likestillingsavtale, å utarbeide

informasjonsmateriell, 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.

Lokale avtaler

1. De lokale parter kan drøfte opprettelse av bedriftstilpasset avtale om likestilling.
2. En lokal avtale bør inneholde retningslinjer om stedlig kartlegging som viser forholdet mellom menns og kvinners representasjon, ansettelse, lønn, opplæring, avansement o.l.
3. Tvist om forståelse av en lokal avtale kan bringes inn for hovedorganisasjonene.

IV.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Twister om forståelse av denne avtale (rammeavtalen), behandles etter Hovedavtalens §2.

V.

Varighet

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 lik lønn for arbeid av lik verdi, og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs 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.

ordens skyld nevnes at hvis avtalen ikke skulle bli fornyet vil den likevel gjelde som første del av de enkelte tariffavtaler til deres ordinære utløpsdato, normalt 1.4. eller 1.5.

TILLEGGSAVTALE VII.

FELLESERKLÆRING OM ØKT UTDANNELSE OG OM PERMISJON I DEN FORBINDELSE

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både almenutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

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.

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

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.

Kommentarer til HOVEDAVTALEN av 1986

Til kapittel I.

Partsforhold, virkeområde og varighet

Kapittel I inneholder bestemmelser som partsforhold, virkeområde og varighet. Realiteten er uendret.

Til 1-1 Partsforhold

Foruten denne Hovedavtale har LO og N.A.F. inngått særskilte hovedavtaler for følgende områder:

- 1) Bygg- og anleggsgagnene, som også gjelder for bore- og cateringvirksomhet offshore.
- 2) Forsåvidt angår Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærers område.
- 3) Forsåvidt angår Handel og Kontors område.
- 4) For skipsfart innenriks.

LO har også opprettet hovedavtaler, utenfor N.A.F.s område, bl.a. med Handelens Arbeidsgiverforening (H.A.), og med Den Kooperative Tarifforening (DKT).

Til 1-2 Virkeområde

Del A gjelder for LO og LO-forbundene. Den omfatter bare de organiserte arbeidstakerne.

Del B omfatter alle arbeidstakere uten hensyn til organisasjonsforhold. Det er dog bare LO og N.A.F. som er parter i avtalen, og andre kan derfor ikke påberope seg reglene i del B. Jfr. § 2-4.

Til 1-3 Varighet

Hovedavtalen gjelder nå til 31.12.89. Utløpstiden er dermed i samsvar med den praksis man har fulgt ved revisjonen. For

ordens skyld nevnes at hvis avtalen ikke skulle bli fornyet vil den likevel gjelde som første del av de enkelte tariffavtaler til deres ordinære utløpstid, normalt 1.4. eller 1.5.

Til kapittel II.

Organisasjonsretten. Fredsplikt, forhandlingsrett og søksmålrett

Til 2-1 Organisasjonsretten

Bestemmelsen fastslår den frie foreningsrett. Det vil være tariffstridig å trakassere noen fordi de er fagorganisert eller å vanskeliggjøre ansettelses- eller arbeidsforhold, eller opprykksmuligheter p.g.a. faglig organisering.

En fagforening eller fagorganiserte arbeidstakere har rett til å verve medlemmer gjennom vanlig demokratisk påvirkning, men det er i strid med § 2-1 å tvinge noen inn i organisasjonen.

Det er for øvrig et grunnleggende prinsipp at tariffavtalens parter har rett til å krevne at avtalens vilkår gjøres gjeldende for de uorganiserte. De uorganiserte har imidlertid selv ingen rett etter tariffavtalen eller Hovedavtalen til å krevne dette gjennomført.

Bestemmelsen hadde tidligere en protokolltilførsel om at det var i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjefliggjøring av arbeidstakere ble søkt hindret eller vanskeliggjørt fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert. Protokolltilførselen er nå tatt ut, uten at det innebærer noen realitetsendring.

Til 2-2 Fredsplikten

Bestemmelsen fastslår fredsplikten i avtaleperioden. Bestemmelsen tilsvarende Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1. Det er verd å merke seg at fredsplikten ikke bare gjelder forhold som uttrykkelig er regulert i tariffavtalen, men også forhold som indirekte er regulert. Det vil f.eks. kunne gjelde et bestemt krav som ikke førte frem under forhandlingene og som av den grunn ikke er omtalt.

Sympatiaksjoner er ikke omfattet av fredsplikten, jfr. 3-6.

Heller ikke såkalte demonstrasjonsstreiker er omfattet av fredsplikten. Forutsetningen er at aksjonen ikke tar sikte på å fremtvinge endringer i bestående avtale eller retter seg mot bedriftens utøvelse av styringsretten. Styringsretten er arbeidsgiverens rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet; og til å ansette og si opp arbeidstakere.

Det må normalt antas at aksjonen må være av tidsbegrenset varighet. Det er *realiteten* og ikke navnet på aksjonen som er avgjørende.

Ved revisjonen i 1978 tok N.A.F. opp krav om at slike aksjoner måtte være godkjent av LO/forbund for å være uangriperlige. Noen slik regel ble imidlertid ikke innført.

Arbeidsretten har avsagt en rekke dommer når det gjelder fredsplikts omfang, spesielt i forhold til demonstrasjonsstreiker.

To avgjørelser fra de senere år kan nevnes: ARD 79/37: Oslo Jern- og Metall anbefalte sine medlemmer å iverksette demonstrasjonsstreiker i bedrifter som bevilget penger til politiske partier. Arbeidsretten fant at slike aksjoner rettet seg mot forhold som lå helt utenfor overenskomsten og derfor ikke var i strid med fredsplikten.

Arbeidsrettens dom av 15. mai 1985: Syd-Varanger. Aksjon i forbindelse med beslutningen om redusert drift ansett å være i strid med fredsplikten. Dels p.g.a. aksjonens varighet og dels fordi aksjonen konkretiserte seg i tiltak mot driftsopplegget og derved rettet seg mot styrets vedtak om driftens gjennomføring.

Det henvises nærmere til Arbeidsrettens domssamlinger og til kommentarutgaven til Arbeidstvistloven av Pål Berg, Thoralf Evje og Magnus Bjerkholt.

Annet ledd i bestemmelsen fastslår at tvister om forståelse av tariffavtale eller krav som bygger på tariffavtale – d.v.s. såkalte rettstvister – skal avgjøres av Arbeidsretten dersom partene ikke kommer frem under forhandlinger.

Til 2-3 Forhandlingsretten

Bestemmelsen inneholder nærmere regler om partenes forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

Det er en tariffplikt å sette opp protokoll fra de forhandlingsmøter som finner sted. Det er tariffstridig hvis en part nekter dette. Organisasjonsmessig tvisteprotokoll er videre nødvendig for å kunne få en tvist innbrakt for Arbeidsretten, jfr. Arbeidstvistlovens § 18 nr. 2.

Det er viktig å understreke betydningen av at forhandlingsprotokollene så langt råd er angir partenes synspunkter, og – dersom det blir oppnådd enighet – at ordlyden er så dekkende for det man reelt sett ble enige om som mulig. Dersom det senere oppstår tvist om forståelsen av protokollen, vil det kunne bli vanskelig å få medhold i at protokollen skal forstås på en annen måte enn det som fremgår av ordlyden.

Man bør derfor alltid sette opp protokoll i forbindelse med selve forhandlingsmøtet, og påse at protokollens ordlyd er i overensstemmelse med det som det var reell enighet eller uenighet om.

Protokollen skal gjøres kjent for de interesserte parter. I den forbindelse må man huske at forbundet har en særlig interesse i å være kjent med slike protokoller for å kunne påse at det ikke er truffet avtale om noe som er i strid med den landsomfattende tariffavtalen.

Til 2-4 Søksmålsrett

Som følge av at det er N.A.F. og LO som er parter i Hovedavtalen er det også bare disse parter som har søksmålsrett. Dette gjelder tilsvarende for de landsomfattende tariffavtaler hvor LO og N.A.F. er øverste tariffparter og hvor det ikke er gitt særskilt fullmakt f.eks. til forbund eller landssammenslutning.

Til kapittel III.

Konflikter

Konfliktbestemmelsene er nå samlet i dette kapittel.

Til 3-1 og 3-2 Kollektive oppsigelser

Bestemmelsene trenger neppe tilleggskommentarer. Uten denne rett til kollektive oppsigelser vil det kunne oppstå tvist

om det var nødvendig med oppsigelse fra hver enkelt arbeidstaker som skulle omfattes av arbeidstansen.

Det er videre verdt å merke seg at oppsigelsesfristen er 14 dager uten hensyn til de enkelte arbeidstakeres individuelle oppsigelsesfrister. Jfr. Arbeidsmiljølovens § 56.

Det kan reises spørsmål om en slik kollektiv oppsigelse rettslig sett har en endelig opphørvirkning på de personlige arbeidsavtaler. Rettsutviklingen synes å trekke i retning av å betrakte det som en suspensjon (midlertid opphør). Spørsmålet har ikke vært særlig praktisk de senere år.

Til 3-3 Arbeid ved konflikt

Spesielle driftsmessige, produksjonstekniske eller verne-messige forhold kan gjøre det nødvendig med en nedkjøringsperiode etter at konflikt er inntrådt og under oppstartingsperiode i forbindelse med konflikten avslutning. Det kan likeledes være nødvendig å holde visse arbeidere i gang under konflikten.

Det kan også forekomme at det under konflikt kan være nødvendig å holde visse arbeidere i gang for å avverge fare for liv eller helse eller større materiell skade.

Hovedorganisasjonene er enige om at det er mest hensiktsmessig å slutte avtaler om slike forhold på den enkelte bedrift fremfor å anvende dispensasjonsordninger.

Det er viktig at slike avtaler inngås i så god tid som mulig og før situasjonen tilspisser seg i forbindelse med at konflikten blir aktuell. Det må imidlertid understrekes at hensikten med slike avtaler ikke er å redusere arbeidskampens naturlige omfang.

De avtaler som måtte bli opprettet skal godkjennes av tariffpartene. Dersom det oppstår uenighet må saken innbringes for organisasjonene. Arbeidsgiver kan ikke fastsette ordninger i kraft av sin styringsrett.

LO og N.A.F. er enige om at spørsmålet om plikt til å opprette slike avtaler ikke skal kunne innbringes for Arbeidsretten. Det er med andre ord ingen rettsplikt for partene til å inngå avtale om arbeid i forbindelse med konflikt, men det forutsettes likevel at slike avtaler inngås hvor det er behov for det.

Til 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

Bestemmelsen trenger ikke utfyllende kommentarer.

Man bør dog merke seg at arbeidstakerne har stemmeplikt, og at de som uten gyldig grunn lar være å stemme, mister retten til stønad.

For øvrig kan det henvises til vedtak i LOs representantskap i november 1971 som lød:

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

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

Dersom overenskomsten med N.A.F. antas å være retningssivende på vesentlige punkter på deres egen overenskomst, bør de dessuten kunne delta i avstemmingen over slik overenskomst med N.A.F.»

Til 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

Bestemmelsen trenger ikke kommentarer.

Til 3-6 Sympatiaksjoner

Fredsplikten i § 2-2 og Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1 er ikke til hinder for iverksettelse av sympatiaksjon. Dette er også fastslått gjennom Arbeidsrettens domspraksis.

Forutsetning er imidlertid at hovedkonflikten må være lovlig, og at N.A.F. evt. LO, har gitt sitt samtykke til sympatiaksjonen. Før iverksettelsen og før samtykke gis skal det forhandles mellom LO og N.A.F. Dersom vilkårene er til stede og denne fremgangsmåte fulgt, kan LO eller N.A.F. ikke motsette seg en slik sympatiaksjon.

Til 3-7 Tariffavtaler for nye medlemmer av N.A.F.

De forhold som er regulert § 3-7 (og 3-8 og 3-9), er i utgangspunktet interessetvister. I mangel av tariffregulering vil såle-

des uenighet om disse spørsmål kunne føre til arbeidskamp.

For di tvistene ikke først og fremst gjelder ja eller nei til et krav om opprettelse av tariffavtale eller nærmere regulering av lønns- og arbeidsvilkår, men særpreges ved at det gjelder å finne hvilken av eksisterende avtaler mellom LO og N.A.F. som skal legges til grunn, har partene funnet det hensiktsmessig å regulere dette nærmere i Hovedavtalen.

Det kan forekomme at en tvist faller utenfor disse regler. Et eksempel var et tilfelle der en N.A.F.-bedrifts virksomhet var mer lik offentlig virksomhet og der tvisten egentlig gjaldt spørsmålet om hvorvidt arbeidet lå utenfor tariffavtale mellom organisasjonene.

Bestemmelsene har fra tid til annen reist vanskelige grensespørsmål og det er derfor nedsatt et utvalg mellom LO og N.A.F. med sikte på å klargjøre bestemmelsene.

3-7 regulerer de tilfeller der en bedrift inntre i N.A.F. i løpet av tariffperioden, eller de tilfeller der en tariffbundet bedrift igangsetter en virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale.

Slike tvister skal avgjøres av en fast nemnd med en nøytral oppmann og en representant fra hver av partene.

Ordningen forutsetter at det er LO - i egenskap av øverste tariffpart - som inntar arbeidstakersidens standpunkt til tvistespørsmålet og som også prosederer spørsmålet for nemnda. Forbundene må derfor innbringe slike tvister for LO før det tas standpunkt.

Man må merke seg at nyinnmeldt bedrift ikke automatisk går inn under den aktuelle avtale mellom organisasjonene. Det må være fremsatt krav av LO eller N.A.F. i samsvar med de frister som er bestemt i bestemmelsens punkt 2. LO og N.A.F. har for øvrig i særskilt protokoll fastslått at dersom det fremmes krav om tariffavtale ved medlemsbedrift i N.A.F. der forbundet har medlemmer, har N.A.F. plikt til å bekrefte at avtaleverket i sin helhet trer i kraft, og det kan ikke stilles vilkår om tilpasninger som betingelse for å gjøre avtaleverket gjeldende.

Dersom det er tvist om hvilken overenskomst som skal legges til grunn, gjelder således Hovedavtalen fra første stund.

Det er også adgang til å oppta forhandlinger om avvikelser

fra den overenskomst som måtte følge av § 3-7 så langt dette er hjemlet i bestemmelsens punkt 4.

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

Bestemmelsen inneholder ellers nærmere regler om hva det skal legges vekt på ved vurderingen av bedriftens art, og hvilken rangordning som skal følges dersom det kan bli spørsmål om å føre bedriften under flere tariffavtaler.

I punkt 5 er det nå fastsatt at når det dreier seg om nyoprettelse av tariffavtaler skal lønnsatser etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt.

Til 3-8 Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold

Det kan forekomme at bedriftens virksomhet endrer seg så vesentlige at den tariffavtale som gjelder ikke lenger er den som passer best. Hensikten med § 3-8 er at man i slike tilfeller skal ha mulighet for å skifte avtale etter de regler som er fastsatt i § 3-7.

Til 3-9 Tariffavtale for nye medlemmer av LO

Bestemmelsen regulerer det forhold at arbeidstakerne ved en bedrift som allerede er tariffbundet, melder seg inn i LO i løpet av tariffperioden og hvor de nyinnmeldte arbeidstakere enten ikke er omfattet av bedriftens tariffavtale eller tariffavtalen mangler lønnsatser for disse arbeidstakere.

Særlige spørsmål kan oppstå dersom det nyorganiseres arbeidstakere ved en bedrift som er strøket som part i vedkommende tariffavtale p.g.a. at den ikke hadde organiserte arbeidstakere, men hvor bedriften fortsatt er blitt stående i N.A.F. I brev av 30. januar 1962 er derfor LO og N.A.F. blitt enige om følgende: «Hovedavtalens § 18 og 19 (nå 3-7 og 3-9) regulerer spørsmål om opprettelse av tariffavtale for bedrifter

som trer inn i N.A.F. i løpet av en tariffperiode eller for arbeidere som trer inn i LO i løpet av en tariffperiode. Det forekommer at et medlem av N.A.F. som har vært henført under en bestemt tariffavtale ikke lenger har organiserte arbeidstakere. Bedriften blir da normalt strøket som part i vedkommende avtale ved tariffrevisjonen, men blir fortsatt stående som medlem av N.A.F. Hvis arbeidstakerne i en slik bedrift senere atter organiseres og tariffavtale igjen skal opprettes, passer hverken § 18 eller 19 (nå 3-7 og 3-9) etter sin ordlyd på et slikt tilfelle. Det naturlige vil være at en bedrift i et slikt tilfelle blir henført under vedkommende bransjeavtale i henhold til Hovedavtalens § 18 (nå 3-7). Det er mulig at det i denne forbindelse ikke skulle være nødvendig å foreta noen endringer av Hovedavtalens bestemmelser, men at det ville være tilstrekkelig at organisasjonen i brev eller i protokolls form bekrefter at Hovedavtalens § 18 (nå 3-7) kan bringes til anvendelse i et slikt tilfelle som nevnt ovenfor.»

Til kapittel IV Særavtaler

Bestemmelsene i kapittel IV tilsvarer den tidligere § 12 om særavtaler.

Bestemmelsene ble sist endret ved revisjonen i 1978.

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

De særavtaler paragrafen gjelder for er tariffavtaler mellom bedriften og de tillitsvalgte ved den enkelte bedrift. Slike særavtaler supplerer den organisasjonsmessige tariffavtale som gjelder for bedriften. Særavtalene må ikke inneholde noe som er i strid med den organisasjonsmessige tariffavtale.

Oppsigelse av en særavtale må skje skriftlig.

Til 4-2 og til 4-3 Oppsigelsesfrister

Etter 4-2 og 4-3 gjelder en oppsigelsesfrist på en -1- måned. Det er videre uttrykkelig fastslått at de stedlige parter – før oppsigelse kan finne sted – må ha ført forhandlinger, evt. at forhandlinger er krevd og ikke kommet i stand, innen åtte -8- dager. For at det ikke skal bli noen tvist om hvorvidt kravet om

forhandlinger har vært satt frem, bør slike krav alltid settes frem skriftlig.

Til 4-4 Oppsigelse og revisjon av særavtale som følger bedriftens tariffavtale

§ 4-4 gjelder særavtaler hvor det enten er bestemt eller forutsatt at særavtalen har samme varighet som bedriftens tariffavtale. Særavtalen følger således den overordnede tariffavtales løpetid og gjelder uendret videre for neste tariffperiode, med mindre partene i forbindelse med den ordinære tariffrevisjonen, blir enige om at særavtalen enten skal falle bort eller endres.

Tidligere var særavtaler som var knyttet til tariffavtalens løpetid nærmest uoppsigelige. I 1978 ble dette endret slik at hver av partene nå i tariffperioden kan kreve opptatt forhandlinger på det stedlige plan om revisjon av slik særavtale. Oppnås det ikke enighet skal det være adgang til å fortsette forhandlingene etter Hovedavtalens bestemmelser på organisasjonsmessig plan. Oppnås det heller ikke der enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalens, bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

Dette kommer i tillegg til den rett partene måtte ha etter tariffavtale til å kreve forhandlinger og evt. voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

Dersom man står overfor endrede forhold i form av nye maskiner eller metoder og det foreligger tariffbestemmelse om forhandlinger og voldgiftsbehandling på grunn av slike forhold, så kan partene ikke bringe særavtalen til opphør etter bestemmelsene i 4-4 2. avsnitt, men må benytte den tariff-festede voldgiftsbehandling. Bestemmelsene i 2. avsnitt vil således alene få selvstendig betydning der hvor det ikke i tariffavtalen måtte foreligge noen slik bestemmelse om voldgift eller de endrede forhold har sin grunn i omstendigheter som ikke omfattes av en slik voldgiftsbestemmelse.

Til 4-5 Virkningen av at særavtale utløper

4-5 fastslår at når en særavtale blir brakt til opphør mens den organisasjonsmessige tariffavtale fremdeles består, blir

den ordinære tariffavtalens bestemmelser gjeldende i stedet for bestemmelsen i den bortfalte særavtale forsåvidt gjelder de forhold som var regulert gjennom denne.

Til kapittel V.

Tillitsvalgte, antall og valg

Kapitlet inneholder bestemmelser om antall og valg av tillitsvalgte.

Rettigheter og plikter er regulert i kap. VI.

Til 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt

Bestemmelsen tariffester en rett for de organiserte arbeidstakere til å velge tillitsvalgte ved bedriften. Den tariffester videre en slik plikt hvis bedriften krever tillitsvalgte.

Til 5-2 Antall tillitsvalgte

Bestemmelsen gir nærmere regler om antallet tillitsvalgte. Uttrykket «kan» betyr her, som på en del andre steder i Hovedavtalen, at arbeidstakerne har en ensidig rett til å velge tillitsvalgte, og i det antall som er nevnt.

Det er bare arbeidstakere organisert i LO som har rett til å delta i valget, eller kan velges. Ved beregningen av det antall tillitsvalgte som kan velges, skal man se bort fra arbeidstakere som er organisert i forbund som ikke står tilsluttet LO, men uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. Disse uorganiserte skal dog ikke delta i valget.

Til 5-3 Gruppevise valg

Bestemmelsen gir adgang til å foreta valg av tillitsvalgte gruppevis. Det er opp til de organiserte arbeidstakerne å avgjøre hvorvidt de vil ha gruppevise valg, men hver enkelt gruppe skal være anerkjent av bedriften og ha gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere.

Til 5-4 Arbeidsutvalg

Arbeidsutvalget utgjøres av formann, nestformann og sekretær, som forutsettes å forestå ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

Til 5-5 Tillitsvalgte til spesielle oppgaver

Bestemmelsen gir arbeidstakerne rett til å utpeke en av de tillitsvalgte som studietillitsvalgt med ansvar for yrkesopplæring og faglig opplysningsvirksomhet. Det samme gjelder for andre spesielle oppgaver f.eks. en produktivitetstillitsvalgt. Dette må imidlertid gå av den «kvoten» som det er adgang til å velge, jfr. skalaen i § 5-2.

I tillegg til kvoten kan det imidlertid velges tillitsvalgte etter retningslinjer for bruk av arbeidsstudier og etter rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Til 5-6 Fagforenings styremedlemmer som tillitsvalgte

Dersom arbeidstakerne velger foreningsstyremedlemmer til tillitsvalgte etter Hovedavtalen har de valgt i realiteten to forskjellige verv. Det ene er vervet som tillitsvalgt i foreningen, og det andre er vervet som tillitsvalgt etter Hovedavtalen.

Dette må man være oppmerksom på når det gis melding til bedriften om hvem som er valgt til tillitsvalgt etter Hovedavtalen. Det kan også ha betydning for valgperioden som kan være forskjellig etter Hovedavtalen og etter foreningens valgperiode, og det har naturligvis betydning i forhold til de rettigheter og plikter som følger av Hovedavtalen.

Til 5-7 Utvalg av tillitsvalgte

Utvalget av tillitsvalgte består av samtlige tillitsvalgte etter Hovedavtalen. Dersom arbeidstakerne er medlemmer i flere fagforeninger som er tilsluttet LO gjennom forskjellige forbund, kan de velge en formann utenom de øvrige valgte.

Til 5-8 Konsernutvalg

Etter § 5-8 kan de tillitsvalgte kreve at det etableres konsernutvalg etter reglene i Hovedavtalens del B kap. XIV. Hensikten er at de tillitsvalgte på konsernbasis skal få mulighet for å drøfte saker som nevnt i Hovedavtalens kapittel IX.

Til 5-9 Koordineringsutvalg ved oppføring av store industrianlegg

Denne bestemmelse kom til ved revisjonen i 1981 for å dekke

de koordineringsbehov som forelå mellom de tillitsvalgte ved de forskjellige engasjerte bedrifter.

Ved revisjonen i 1985 er det nå fastslått at det kan holdes fellesmøter i arbeidstiden om nødvendig, og videre at kulturelle aktiviteter også ligger innenfor utvalgets arbeidsområde.

Til 5-10 Hvem som kan velges som tillitsvalgt

Bestemmelsen angir tre viktige typer kvalifikasjoner for å kunne velges. Arbeidstakeren skal være anerkjent dyktig med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold, skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften de siste to år, og bør være over 20 år.

Det er for øvrig fastslått at arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgivernes representant ikke kan være tillitsvalgt.

Valget skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte. Valget skal ikke godkjennes av bedriften. Dersom bedriften mener at valget ikke er i samsvar med Hovedavtalens bestemmelser, er den henvist til å ta dette opp på organisasjonsmessig måte og de valgte har status som tillitsvalgte inntil organisasjonene evt. måtte komme til noe annet.

Til 5-11 Valgperioden

Valgperioden er tariffestet. Dersom arbeidstakerne ønsker å skifte tillitsvalgte i perioden, må spørsmålet om adgang til nyvalg tas opp med bedriften.

Til 5-12 Melding om valg

Det er viktig at det gis skriftlig melding om hvem som er valgt, slik at det ikke oppstår tvil om de tillitsvalgtes status etter Hovedavtalen.

Det er likevel enighet mellom LO og N.A.F. om at dersom en arbeidstaker i realiteten har vært anerkjent som tillitsvalgt, skal mangelen på skriftlig melding likevel ikke bety at vedkommende mister det spesielle oppsigelsesvern som følger av § 6-11.

Til kapittel VI.

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

Til § 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte

Bestemmelsen inneholder deler av «felleserklæringen». Resten står i § 6-6.

Til 6-2 Arbeidstakernes representanter

Første punkt fastslår de tillitsvalgtes status som representanter for de organiserte arbeidstakere.

Det er ikke adgang for de organiserte arbeidstakere til å velge andre til å opptre i stedet for – eller ved siden av – de tillitsvalgte, og det er tilsvarende ikke adgang for bedriften å ta opp saker som hører inn under de tillitsvalgtes ansvarsområde med andre.

I punkt 2 er det fastslått at de tillitsvalgte har rett til å forplikte dem de representerer.

Punkt 3 gir de tillitsvalgte rett til å ta seg av andre saker enn tariffsaker.

Til 6-3 Arbeidsgivers representant

Det er en tariffplikt for arbeidsgiveren å ha en ansvarlig representant til stede slik at de tillitsvalgte alltid kan få tak i sin forhandlingsmotpart. De tillitsvalgte bør påse at arbeidsgiveren oppfyller forpliktelsen om å gi skriftlig melding om hvem som er representant og stedfortreder.

Til 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger

I punkt 1 fastslås det at partenes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger. Dersom man ikke har slik fullmakt er dette tariffstridig. Forhandlingspartene har dog adgang til å rådføre seg hver på sin side, men ikke slik at dette trenerer forhandlingene.

Til 6-5 Partenes opptreden

Det er en tariffplikt for de tillitsvalgte og arbeidsgiveren og dennes representanter å arbeide for et rolig og godt samarbeid.

Det er likeledes en tariffplikt å påse at retter og plikter etter lov- og avtaleverk blir fulgt.

Til 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

De tillitsvalgte må ha arbeidsforhold som gjør dem i stand til å skjytte sine verv på tilfredsstillende måte. Dette er i begge parterers interesse. Dette gjelder også for tillitsvalgte med spesielle oppgaver. I 6-6 er det derfor fastsatt at de skal ha nødvendig tid, og det kan også opptas drøftelser om å få stilt til disposisjon nødvendig utstyrt arbeidsrom.

Det må i første rekke være den tillitsvalgte som vurderer hva som er nødvendig tid, på samme måte som verneombudet etter AML § 29 nr. 3, men vurderingen må være veloverveid og knytte seg til arbeidet som tillitsvalgt.

Det kan være hensiktsmessig å lage avtaler om tidsbruken. Dette bør vurderes av de tillitsvalgte. En slik ordning kan imidlertid bli mindre smidig enn ønskelig.

I pkt. 2 er det fastslått at arbeidsutvalgets medlemmer og de tillitsvalgte som har spesielle oppgaver skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften når det er nødvendig av hensyn til deres verv.

Også de øvrige tillitsvalgte skal kunne utføre sitt tillitsverv uhindret, men har ikke en slik bevegelsesfrihet som nevnt foran.

Til 6-7 Møter i arbeidstiden

Adgangen til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn er blitt vesentlig utvidet ved de senere revisjoner. Reglene er viktige for de tillitsvalgtes arbeid, og for å sikre at vedtak i klubben i slike viktige saker kan bli så representative som mulig.

Til 6-8 Godtgjørelse

Møter på det stedlige plan skal godtgjøres.

Hovedavtalen gir ikke rett til overtidsbetaling for tillitsmannsarbeid. Det må eventuelt inngås lokal avtale om det.

Vernearbeid er arbeid i bedriftens tjeneste. I prinsippet skal derfor vernearbeid på overtid godtgjøres som sådan. Dette er

imidlertid omtvistet, og spørsmålet er innbrakt for rettslig avgjørelse mellom direktoratet for Arbeidstilsynet og N.A.F.

Til 6-9 Tjenestefri for tillitsvalgte

Adgangen til tjenestefri er regulert i to bestemmelser. § 6-9 gjelder tjenestefri for tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen, mens tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv og tjenestefrihet for arbeidstakere for øvrig er regulert i kapittel X, § 10-5 og 10-6.

Begrepet «uten tvingende grunn» må forstås slik at det skal overordentlig meget til for at tjenestefrihet skal kunne nektes.

Det henvises for øvrig til at spørsmål om tjenestefrihet skal tas opp så tidlig som mulig, og dersom dette gjøres vil det normalt ikke kunne oppstå tvist om tjenestefrihet kan nektes.

Bestemmelsene om at man må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen ikke lider skade gjelder generelt. Det henvises til § 6-5. At bestemmelsen er gjentatt i 6-9 innebærer således ingen svekkelse av den rett til tjenestefrihet som fremkommer av bestemmelsens punkt 1.

Til 6-10 Vilkår for å kreve at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal frate sitt verv

Denne bestemmelse inneholder regler om fremgangsmåten dersom det blir reist krav om at en tillitsvalgt eller bedriftens representant skal fjernes som sådan.

Bestemmelsen omfatter ikke det forhold at bedriften ønsker å si opp eller avskjedige en tillitsvalgt. Dette forhold er regulert i 6-11.

Krav om at en tillitsvalgt eller arbeidsgivers representant skal frate sitt verv kan fremmes av N.A.F. eller L.O. Kravet må være begrunnet i at vedkommende har brutt sine plikter etter Hovedavtalen, og at dette bruddet er så alvorlig at det må karakteriseres som grovt.

Dersom det ikke oppnas enighet mellom hovedorganisasjonene avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Vedkommende fortsetter i sitt verv inntil Arbeidsretten måtte ha avsagt dom for det motsatte.

Den som må frate etter 6-10 kan ikke gjenvelges eller utpe-

kes som arbeidsgivers representant før det er gått minst 2 år.

Dersom tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver må fratre, berører dette ikke arbeidsforholdet som sådan, kun vervet.

Det har aldri vært omtvistet at å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt er å betrakte som grovt brudd på Hovedavtalens forpliktelser. Dette er nå fastslått i en særskilt merknad til 6-10.

Ved Hovedavtalerevisjonen i 1985 fremmet N.A.F. krav om at dette skulle gjelde tilsvarende for å tilskynde til ulovlig konflikt i *annen* bedrift. En slik regel er imidlertid ikke innført, og partenes opptreden skal derfor, som før, bedømmes etter deres plikter og rettigheter i deres egen bedrift.

Det kan oppstå tvist om hvorvidt en person skal anses som eier eller bare representant for eierne. I den forbindelse er N.A.F. og LO enige om følgende:

«Den omstendighet at man har skiftet ut ordene bedriftens representant med arbeidsgiverens representant, innebærer at LO ikke kan anlegge sak for Arbeidsretten med krav om at arbeidsgivers representant, hvis denne er eier av bedriften, skal fratre. Med hensyn til begrepet eier skal man anse som veiledende den praksis som har vært fulgt av styrene for sykelønnsordningen og sluttvederlagsordningen.»

Det som er nevnt ovenfor om adgangen til å gå til Arbeidsretten skal ikke begrense LOs adgang til å kreve forhandlinger med N.A.F. om spørsmål som angår forhold som nevnt i § 6-10, 2. ledd.

Til 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelsesfristen i annen setning er nå utvidet fra 8 til 12 uker der Arbeidsmiljøloven eller den personlige arbeidsavtale ikke gir rett til lengre frist. Kravet til saklig grunn er det samme som etter Arbeidsmiljøloven. Det må likevel understrekes at en tillitsvalgt i kraft av sitt verv kan komme i en utsatt posisjon, og nettopp dette forhold skal ivaretas av det særlige oppsigelsesvern etter 6-11.

Den spesielle oppsigelsesfrist på 12 uker gjelder ikke hvis oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel. Hovedorganisasjonene understreker imidlertid betydningen av å beholde en

tillitsvalgt så lenge som mulig dersom virksomheten nedlegges eller går konkurs.

Konferanseplikten er viktig. Fratredelsen griper inn i arbeidstakernes representasjon etter Hovedavtalen. Dessuten bør en slik forhåndskonferanse avklare alle faktiske forhold for å sikre at bedriftens beslutning er skjedd etter en forsvarlig saksbehandling og på riktig faktisk grunnlag.

Til 6-12 Adgang til bedriften for organisasjonenes tillitsvalgte

Bestemmelsen tariffester adgang til bedriftene for organisasjonenes tillitsvalgte. Begrepet tillitsvalgte betyr i denne sammenheng ikke nødvendigvis at man er valgt til et tillitsverv i organisasjonen. Poenget er at man som representant for organisasjonen skal ha adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål.

Kapittel VII.

Vernearbeid

Til 7-1 Forhandlinger om gjennomføring av Arbeidsmiljøloven

Bestemmelsen åpner en vid adgang for de tillitsvalgte til å behandle spørsmål om gjennomføring av Arbeidsmiljøloven på vanlig organisasjonsmessig måte på det stedlige plan.

Til 7-2 og 7-3 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

I disse bestemmelser er det gitt nærmere regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg på mindre virksomheter som et supplement til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dersom en tillitsvalgt skal fungere som verneombud har han de samme rettigheter og plikter i denne sammenheng som et ordinært verneombud.

Til Kapittel VIII.

Permittering

Uttrykket permittering bør benyttes ved midlertidig suspensjon av lønns- og arbeidsplikten etter krav fra arbeids-

giver. Uttrykket permisjon bør brukes i de tilfeller der arbeidstakeren selv ber om tjenestefri over kortere eller lengre tid (med/uten lønn).

Til 8-1 Vilkårene for permittering

Bestemmelsen fastsetter under hvilke vilkår det kan permitteres.

Når det gjelder avtale om permittering etter punkt a, bør man merke seg at det bare er arbeidstakere som er permittert uten egen skyld som har krav på stønad under arbeidsløshet. Det bør derfor utvises varsomhet med å inngå slike avtaler. Det skulle for øvrig neppe være særskilt behov for å inngå slike avtaler. Det forhold at de tillitsvalgte sier seg enig i at f.eks. saklig grunn for permittering foreligger, er ikke det samme som at det er inngått frivillig avtale om permittering etter 8-1 punkt a.

Etter punkt b vil det være grunnlag for permittering dersom det er inntruffet slike uforutsette omstendigheter som nevnt i Arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1. Denne bestemmelse lyder:

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

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

Man må for øvrig merke seg at det ikke er tilstrekkelig at det er inntruffet slike uforutsette hendinger. Hendingene må i tillegg medføre at bedriften helt eller delvis må innstille og slik at det av denne grunn ikke blir mulig å beskjefte de arbeidstakere som permitteringen skal gjelde for.

Etter punkt c kan bedriften permittere arbeidstakere p.g.a. konflikt ved *egen bedrift* når denne konflikt bare omfatter en

del av arbeidstakerne. Forutsetningen er at de øvrige arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

Etter punkt d kan det også permitteres når det foreligger *saklig grunn*. Dette er det mest praktiske permitteringsgrunnlag. Vilkåret er imidlertid at en ellers saklig grunn må gjøre det *nødvendig* for bedriften å gå til permittering. Som eksempel på saklig grunn kan nevnes ordremangel, vareopptelling, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene av slik art og omfang at produksjonen helt eller delvis må innstille og med den følge at arbeidstakerne ikke kan beskjefteges.

I tilknytning til punkt e anbefales det at der permittering forekommer på sedvanemessige grunnlag bør det søkes opprettet tariffavtale om dette, slik at man hindrer at det på et senere tidspunkt oppstår tvist om slik permittering har hjemmel i sedvane.

I siste punkt er det fastslått at det skal permitteres etter ansiennitet under eller slike forhold. Tillitsvalgte bør i den forbindelse påse at eventuelt avvik fra ansienniteten er begrunnet i bedriftens faglige behov.

Til 8-2 Varsel om permittering

Bestemmelsen inneholder regler om de varselfrister som skal benyttes ved permittering.

I en dom i Arbeidsretten 4. november 1985 er det fastslått at varselet må være ubetinget. Arbeidsretten uttalte bl.a. at varselet må være en definitiv meddelelse om at permittering blir iverksatt. Arbeidstakeren skal kunne innrette seg på det. Betinget varsel kan kun gis i forbindelse med konflikt ved bedriften, jfr. 8-5 og 8-1 c.

Hovedregelen er 14 dagers varsel. Varslet skal gis skriftlig til de enkelte arbeidstakere med mindre det er enighet med de tillitsvalgte om en annen hensiktsmessig ordning f.eks. oppslag.

I punkt 2 er det gitt enkelte unntak fra 14-dagers-regelen. Man skal dog merke seg at når det gjelder varsel som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift skal man gi det varsel som er mulig.

Når det gjelder uttrykket «en økonomisk forsvarlig måte» er

det enighet mellom hovedorganisasjonene om at dette er et strengere krav enn uttrykket «sysselsettes på rasjonell måte».

Til 8-3 Plikt til å konferere med tillitsvalgte før varsel gis

Bestemmelsen tariffester en omfattende prosedyre ved permitteringer.

Således er det en tariffplikt at det skal konfereres med de tillitsvalgte. Dette skal, jfr. § 9-3, gjøres før bedriften treffer sine beslutninger og slik at de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter før endelig avgjørelse tas.

Det er videre en tariffplikt å sette opp protokoll.

Den varselfrist som gjelder etter 8-2 begynner ikke å løpe før det er avholdt forhandlingsmøte i samsvar med 8-3.

Dersom det har vært avholdt forhandlingsmøte og saken har vært korrekt behandlet, skal manglende protokoll, ikke *alene* kunne gi grunnlag for et søksmål til Arbeidsretten med påstand om utsatt varselfrist. Informasjoner f.eks på gangen eller over telefon er ikke nok. Det skal avholdes møte.

Det må imidlertid understrekes at de tillitsvalgte alltid bør kreve protokoll fra slike møter, og bedriften kan ikke motsette seg det.

I 8-1 er det fastsatt at ansienniteten skal følges under ellers slike forhold. Etter 8-3 gjelder at dersom bedriften vil fravike ansienniteten og det oppstår tvist om dette, kan permitteringen iverksettes i henhold til korrekt varsel. Dette i motsetning til det som gjelder ved oppsigelse p.g.a. innskrenkninger, jfr. § 9-9.

Til 8-4 Varsellets innhold

De tillitsvalgte bør kreve at permitteringstidens lengde angis. Dersom lengden ikke kan angis kan det være et tegn på at det er tvilsomt om saklig grunn foreligger, i hvert fall etter en viss tid. De tillitsvalgte har rett til – og bør derfor også alltid kreve – at det i så fall fastsettes et tidspunkt for vurdering av behovet for fortsatt permittering og de kan etter endringen i 1985 kreve at dette skjer innen 2 måneder.

Det er nå videre fastslått at ved permitteringer utover 2 måneder skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte annen- hver måned med mindre man blir enige om noe annet.

I en merknad til 8-4 er det fastslått at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet. Permitteringer over lengre tid bør derfor bare forekomme unntaksvis og bare hvor det er rimelig sannsynlig at arbeidsforholdet vil bli brakt til live igjen. I motsatt fall bør de tillitsvalgte fremme krav om at det gjennomføres oppsigelser. Det er verdt å merke seg at kravet til saklig grunn må foreligge hele tiden, og dersom de tillitsvalgte er av den oppfatning at bedriften ved de faste konferanser ikke kan sannsynliggjøre behovet i tilstrekkelig grad, kan dette gi grunnlag for organisasjonsmessig behandling i samsvar med § 2-3.

Til 8-5 Betinget varsel

Bestemmelsen inneholder en særregel om adgang til betinget varsel dersom permitteringen er begrunnet i konflikt ved bedriften i henhold til 8-1 c. Det fastslås imidlertid at også i disse tilfeller skal det såvidt mulig angis hvem som blir berørt av permitteringen dersom det blir nødvendig å iverksette den. De som berøres skal videre ha bestemt underretning så lang tid forut som mulig. Det første varsel om permittering må således etterfølges av skriftlig underretning til de enkelte som blir permittert og hvor tidspunktet for fratreden angis. Det bemerkes at bedriften i slike tilfeller ofte vil ha god tid til å varsle permitteringer.

Til 8-6 Virkningen av ikke å overholde varselsfristen

Bestemmelsen fastslår betalingsfristens omfang dersom varselsfristen ikke er overholdt.

Er permitteringen i strid med vilkårene i § 8-1, er den tariffstridig, og lønnsplikten løper.

Til 8-7 Permitteringsbevis

Permitteringsbevis gis bare på anmodning. De tillitsvalgte bør kreve at permitteringsbevis gis automatisk da arbeidstakerne kan ha behov for dette i annen sammenheng. Det bør påses at permitterings årsak og lengde påføres.

Til 8-8 Oppsigelse under permittering

Bestemmelsen fastslår innledningsvis at arbeidstaker som er permittert fortsatt er ansatt ved bedriften i motsetning til det som gjelder ved oppsigelse. Permitteringen særkjennes ved at lønns- og arbeidsplikten er midlertidig suspendert, men arbeidsforholdet består.

Dette innebærer at når permitteringen bringes til opphør har arbeidstakeren rett og plikt til å begynne igjen med mindre arbeidsforholdet er brakt til opphør etter gjeldende regler.

Bestemmelsen er for øvrig noe endret i forhold til den tidligere § 14 nr. 8. Hvis bedriften går til oppsigelse i permitteringstiden har arbeidstakeren arbeidsplikt i oppsigelsestiden. Plikten gjelder dog ikke hvis det er inngått ny arbeidsavtale som er til hinder for dette. Tidligere måtte et slikt arbeidsforhold være tiltrådt for at man skulle gå klar av arbeidsplikten.

Det er nå fastslått at dersom arbeidsplikten bortfaller, bortfaller også retten til betaling i oppsigelsestiden. Retten til såkalt «dobbel betaling» er dermed bortfalt i disse tilfeller. Dette må også ses i sammenheng med den stramme behandlingsmåte det er lagt opp til i § 8-4 og som skulle gjøre det mulig for de tillitsvalgte å forhindre unødig bruk av permitteringsinstituttet og eventuell spekulasjon i å unngå lønnsplikt i ordinær oppsigelsestid.

Siste avsnitt i 8-8 er uendret og gir arbeidstakeren rett til lønn i oppsigelsestiden dersom vedkommende ikke blir gjeninntatt etter permitteringstidens utløp. Dette gjelder i prinsippet uavhengig av om vedkommende har annet arbeid i tillegg. Det avgjørende vil være om permitteringstiden er utløpt og at bedriften ikke gjeninntar vedkommende. Betalingsplikten er m.a.o. avhengig av at det er bedriften som har gått til oppsigelse, og at bedriften likevel ikke krever arbeid utført i oppsigelsestiden.

Til 8-9 Spesielle bestemmelser

Bestemmelsene tilsvare de tidligere merknader til § 14.

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Kapittel IX bygger på den tidligere § 9. Bestemmelsene om personalarkiv og kontrolltiltak samt reglene om orientering om allmannamøter og oppslag og orientering ved nyansettelser er tilføyd. Disse bestemmelser var tidligere plassert i de såkalte tillitsmannsbestemmelser. Regelen om fortrinnsrett er flyttet til § 10-4.

Til 9-1 Målsetting

Målsettingsbestemmelsene bygger på LOs og N.A.F.s felles syn om at et konstruktivt samarbeid er til beste for bedriften og arbeidstakerne. Det påhviler således partene på den enkelte bedrift å etterleve bestemmelsene i kapittel IX på en slik måte at det er i samsvar med hovedorganisasjonenes forutsetning.

Målsettingsbestemmelsen er for øvrig endret ved revisjonen i 1985 og det er nå klarere fastslått at samarbeidet må skje på grunnlag av reell medinnflytelse. Dette presiseres i annet og tredje avsnitt og i siste avsnitt anbefaler hovedorganisasjonene at man på den enkelte bedrift inngår egen avtale om medbestemmelse.

Endringene har nær sammenheng med Brubakken-komiteens innstilling om økt medinnflytelse i den daglige beslutningsprosess. I forbindelse med de lokale tillitsvalgtes oppfølging av dette, understrekes det at Brubakken-komiteens innstilling hadde full tilslutning fra såvel arbeidsgiverne som arbeidstakernes representanter.

LO og N.A.F. har ellers bedt om at Brubakken-komiteens innstilling blir behandlet i Stortinget så raskt som mulig.

Til 9-2 Organisasjonenes forpliktelser, veiledning og kontroll

Bestemmelsen fastslår hovedorganisasjonenes ansvar i å bistå de lokale parter ved å legge til rette ordninger for medinnflytelse som bygger på Hovedavtalens grunnleggende ideer.

Til 9-3 Drøftelser om bedriftens forhold

9-3 tilsvarer den tidligere § 9 nr. 3 (materielle bestemmelser) punktene a, b, c og første avsnitt i punkt d.

Punkt 1 gjør det til en tariffplikt for bedriften å drøfte med de tillitsvalgte spørsmål som vedkommer bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og planer om utvidelse eller innskrenkninger eller andre omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

Slike drøftinger skal skje så tidlig som mulig. Dette er ikke bare en nødvendig forutsetning for et godt tillitsforhold mellom bedriften og de tillitsvalgte, men det er også en nødvendig forutsetning for et konstruktivt samarbeid og en reell medinnflytelse slik at de tillitsvalgte kan gi et positivt bidrag til ledelse av bedriften.

I punkt 2 er det fastslått en særrett for de tillitsvalgte til å drøfte de alminnelige lønnsforhold i bedriften med ledelsen. Dette er nødvendig også for at de tillitsvalgte skal ivareta tariffavtalenes bestemmelser om lønnsforhold og lønnsvurdering.

Punkt 3 gjør det til en tariffplikt for bedriften å orientere om forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift. Bestemmelsen gir anvisning på at det skal avholdes møter minst en gang i måneden med mindre man blir enige om noe annet. Det må i første rekke være opp til de lokale parter å fastsette hvor hyppig slike generelle orienteringsmøter skal holdes, og hyppigheten bør også ses i sammenheng med i hvilken utstrekning det avholdes nødvendige møter om spesielle saker innimellom. I sin alminnelighet bør det nok utvises noe forsiktighet med å avtale sjeldnere møter.

Punkt 4 gjør det til en tariffplikt for bedriften å fremlegge saker som angår sysselsetting og arbeidsforhold for de tillitsvalgte før de avgjøres. De tillitsvalgte skal ha reell mulighet til å fremme sine synspunkter før beslutningen treffes. Det er således et brudd på Hovedavtalen å iverksette og også å treffe endelige vedtak før de tillitsvalgte har fått mulighet til å fremme sitt syn.

Det er en tariffplikt å sette opp protokoll fra slike møter.

Til 9-4 Personalarkiv og interne kontrolltiltak

I punkt 1 tariffestet en plikt for bedriften til å drøfte med de tillitsvalgte registrering og oppbevaring og bruk av personopplysninger. Praktis må være innenfor rammen av lov, bedriftens persondatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Om bedriften ikke har noen persondatainstitusks bør slik etableres og da i samråd med de tillitsvalgte.

I punkt 2 fastslås bedriftens tariffplikt til å drøfte behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak. I annet avsnitt fastslås hovedorganisasjonenes felles syn om at TV-overvåkning i størst mulig utstrekning bør unngås og partene må holde seg innenfor rammen av personregisterloven og tilleggsavtalen om kontrolltiltak i bedriften.

Til 9-5 Orientering om almannamøter og oppslag

Hensikten med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal kunne påse at bedriften ikke søker å etablere direkte kontakt med arbeidstakerne. Bestemmelsen gjelder ikke orienteringer eller meddelelser om forhold som ikke har noen tilknytning til de tillitsvalgtes oppgaver.

Til 9-6 Orientering ved nyansettelser

Bestemmelsen gjør det til en tariffplikt å orientere ved nyansettelser og avholde introduksjonsmøter på den måte som er beskrevet. Bestemmelsen tar direkte sikte på å styrke organisasjonen og de tillitsvalgtes stilling.

Det er viktig at de tillitsvalgte benytter seg av denne anledning til å komme i kontakt med de nyansatte og gi fylldige og korrekte opplysninger om organisasjonen og dens virksomhet og fordelene ved å være organisert.

Til 9-7 Eierskifte i aksjeselskap

Bestemmelsen ble innført ved revisjonen i 1985, og gjør det til en tariffplikt å informere de tillitsvalgte når man får kunnskap om aksjeoverdragelse. Forutsetningen er at omfanget er som nærmere beskrevet i § 9-7.

Til 9-8 Virkningen av at informasjonsplikten ikke er oppfylt

Bestemmelsen stod tidligere i § 9 nr. 3 d 2. ledd, men er nå skilt ut som egen bestemmelse. Bestemmelsen fastslår at dersom bedriften ikke har oppfylt sin informasjonsplikt slik det er beskrevet i de foregående ledd, og det skulle bli gjennomført oppsigelser, så skal arbeidstakerne være sikret lønn i det antall måneder som fremgår selv om fratreden etter ordinær oppsigelse skjer tidligere.

Til 9-9 Ansiennitet ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger

Bestemmelsen fastslår at ansiennitetsprinsippet skal følges ved innskrenkninger under ellers like vilkår.

Begrepet like vilkår må etter LOs oppfatning ta sikte på faglige kvalifikasjoner, men dette kan være omstridt og det foreligger ingen rettsavgjørelser om Hovedavtalens forståelse.

Under alle omstendigheter anbefales det at partene på den enkelte bedrift blir enige om på hvilken måte ansienniteten skal praktiseres. Man vil derved også kunne unngå at en ellers vanskelig situasjon blir ytterligere tilspisset og man vil kunne unngå spekulasjoner om bedriftens motiver ved utvelgelsen av hvem som må sies opp.

Annet ledd i bestemmelsen gir rett til å kreve organisasjonsmessige forhandlinger dersom de tillitsvalgte mener at ansienniteten er fraveket og dette ikke er saklig begrunnet.

Det er verdt å merke seg at dersom de tillitsvalgte innen tre dager etter konferansen gir beskjed om at det krever organisasjonsmessige forhandlinger, skal de omtvistede oppsigelser utstå til det har vært forhandlet mellom hovedorganisasjonene.

De arbeidstakere som må fratre har fortrinnsrett til nyansettelse. Dette er regulert i § 10-4.

Til 9-10 Drøftelser innen et konsern

Bestemmelsen gir hjemmel for å drøfte slike spørsmål som er omtalt også på konsernbasis. Det er en tariffplikt å avholde slike drøftinger. Det gjelder uten hensyn til om bedriften er bundet av felles overenskomst. Også etter 9-10 er det fastsatt

at arbeidstakernes representanter skal ha mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger, og det skal settes opp protokoll fra konferansen.

Til 9-11 Kontaktmøter i bedrifter som eies av selskaper

Bestemmelsen gjelder bedrifter som eies av selskaper. Hensikten med bestemmelsen er å gjøre det mulig for de tillitsvalgte å komme i kontakt med styret i selskapet.

Slike møter kommer utenom og i tillegg til de ordinære forhandlinger og konferanser som ellers skal holdes etter Hovedavtalen.

Det er videre fastsatt at det er bedriftens daglige leder eller stedfortreder som skal delta fordi dette anses nødvendig for at møtene skal kunne svare til hensikten.

Til kapittel X.

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

Dette kapittel inneholder forskjellige bestemmelser som angår de enkelte arbeidstakeres ansettelsesvilkår. Det må for ordens skyld understrekes at spørsmål i tilknytning til disse bestemmelser ikke skal gjøres til gjenstand for individuell behandling mellom den enkelte arbeidstaker og bedriften. Når spørsmålene er nedfelt i Hovedavtalen ligger de således under de tillitsvalgtes ansvarsområde og skal behandles på vanlig organisasjonsmessig måte.

Til 10-1 Retten til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden

Bestemmelsen gjelder også ved utilbørlig opptreden som finner sted utenfor arbeidsplassen og i fritiden. Hvor mye som skal til er i utgangspunktet en skjønnsak og må avgjøres ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Som eksempel kan nevnes at Arbeidsretten i flere tilfeller har avsagt dom for at arbeidstaker ikke plikter å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har opptrådt som streikebrytere.

Når spørsmålet oppstår kan ikke arbeidstakerne uten videre nekte å arbeide inntil vedkommende er fjernet. Spørsmålet må

tas opp med bedriften i henhold til Hovedavtalens § 2-3 og om nødvendig i siste instans innbringes for Arbeidsretten.

Til 10-2 Drøftelser forut for oppsigelse eller avskjed

Konferanseplikten med de tillitsvalgte er nå utvidet til å gjelde både ved avskjed og oppsigelse.

Den tillitsvalgte bør påse at de faktiske omstendigheter er korrekte og avgjørelsen er rimelig og veloverveid.

Når det gjelder oppsigelser p.g.a. innskrenkninger skal disse alltid behandles i samsvar med kapittel IX enten det gjelder en eller flere arbeidstakere.

Til 10-3 Samarbeid ved tiltak for yrkeshemmede

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

I Hovedavtalens 10-3 er det nå tariffestet at arbeidsgiveren ved gjennomføringen av slike tiltak skal samarbeide med arbeidstakeren og, hvis denne samtykker, også med de tillitsvalgte i aktuelle avdelinger og evt. med attføringsutvalget i bedriften. Et slikt samarbeid er av særlig viktighet for å kunne finne frem til ordninger som kan være tilfredsstillende for alle parter.

Til 10-4 Fortrinnsrett til ny tilsetting

Bestemmelsen tariffester at arbeidstakere som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger har fortrinnsrett ved nyansettelser det første året etter gjennomføringen. Dette kan kun fravikes hvis det foreligger saklig grunn. Det er viktig at de tillitsvalgte påser at bedriften overholder sin konferanseplikt slik at man på forhånd kan avklare fortrinnsrettens gjennomføring og evt. om det foreligger saklig grunn til fravik.

Det er nå fastslått at tidligere opparbeidet ansiennitet skal bibeholdes.

Til 10-5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv

Etter denne bestemmelsen har de organiserte arbeidstakere tariffestet rett til å få tjenestefri for ivaretagelse av offentlige verv. Dette gjelder både frivillige og pliktige verv.

Vilkåret er at tjenestefri kan gis uten at viktige produksjonsmessige hensyn blir skadelidende. Det er ikke tilstrekkelig at tjenestefriheten vil medføre ulemper for bedriften. Det må være viktige produksjonsmessige hensyn som blir direkte skadelidende.

Det er videre et vilkår at vervene ikke kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

Også her vil det være mulig å unngå eventuelle tvister ved at spørsmålet reises så tidlig som overhodet mulig.

Til 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere

Første ledd regulerer retten til tjenestefri for arbeidstaker som har tillitsverv innen fagorganisasjonen, men som ikke er tillitsvalgt på den bedrift han er ansatt. Dette gjelder også for arbeidstakere med tillitsverv i de øvrige nevnte organisasjoner. Retten til tjenestefri er den samme som for tillitsvalgte etter § 6-9.

I annet ledd er det fastslått at arbeidstakere som blir valgt til lønnet verv i fagorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn for to valgperioder. Utover dette avgjøres spørsmålet for hver enkelt gang. Retten som er nevnt i annet ledd er ubetinget.

Til 10-7 Sluttattest

Bestemmelsen gir uttømmende regler for hva en sluttattest skal inneholde. Arbeidstakeren kan således motsette seg at attesten påføres andre opplysninger. Arbeidstakeren har imidlertid en rett til å kreve at det i attesten skal opplyses hvilke arbeidsoppgaver vedkommende har hatt.

Innenfor enkelte yrkesområder, særlig i funksjonærsektoren, er det alminnelig å gi mer utførlige attester. Hovedavtalens 10-7 antas ikke å være til hinder for at det utferdiges slike mer utførlige attester der hvor dette er vanlig.

Til 10-8 Forskyvning av arbeidstiden som følge av alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft

Bestemmelsen gjelder ikke ved strømstans eller annen svikt i strømleveranse som fremtrår som uforutsett hending. Det man spesielt har hatt for øye er rasjonering. Den gjelder heller ikke hvis det er inngått særlig avtale jfr. 6-2 nr. 2.

Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden dersom det gjennom dette er mulig å opprettholde drift i det omfang som nevnt i bestemmelsens punkt 2.

Til 10-9 1. og 17. mai

Den reelle betydning av bestemmelsen er først og fremst at det skal forhandles etter Hovedavtalens 2-3 dersom det oppstår tvist om rettigheter etter lov og forskrift og at slik tvist kan bringes inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

Til 10-10 Opparbeidelse av virkedager

Dersom de tillitsvalgte inngår avtale om opparbeidning av en virkedag med forlenget arbeidstid på andre dager, skal den forlengede arbeidstid betales som for overtid med mindre annet avtales.

Til kapittel XI.

14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk i fagforeningskontingent

Bestemmelsen tilsvare den tidligere § 24.

Bedriften kan avgjøre om lønnsutbetalingen skal skje over bank. I så fall må bedriften følge de regler som er fastsatt i kapittel XI og tilhørende retningslinjer.

Når det gjelder protokolltilførselen i 11-3 er LO og N.A.F. enige om at «fornuftig bruk av sjekk» i denne hovedavtaleperiode tilsier at alle sjekker pålydende kr. 400,- eller mer bør være gebyrfrie og det forutsettes at det ikke innføres gebyr ved kontantuttak i bank.

En praksis om ligger utenfor disse rammer vil utløse en adgang for hovedorganisasjonene til å si opp bestemmelsene i

kapittel XI med tre måneders varsel og en konsekvens av dette vil kunne bli at ordningen med lønn over bank faller bort.

Denne enighet mellom hovedorganisasjonene er meddelt Den norske Bankforening og Sparebankforeningen i Norge i forbindelse med hovedavtaleforhandlingene i november 1985.

Til del B

Del B gjelder bare for industri- og håndverksbedrifter. Jfr. § 1-2.

Bestemmelsene i Del B får anvendelse på alle arbeidstakere ved en bedrift, uansett deres organisasjonsforhold. Jfr. kommentarene til § 1-2.

Kap. XII.

Bedriftsutvalg – felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg Til § 12-1 Opprettelse

Det er en tariffplikt å opprette bedriftsutvalg i alle tilfelle hvor bedriften har minst 100 ansatte. Ved beregningen av antallet ansatte, regnes alle ansatte med, uansett stillingens art og uansett organisasjonsforhold.

Tredje ledd gir adgang til å opprette kombinerte bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. Vilkåret er at de lokale tariffparter blir enige om dette. Blir man ikke enige må man ha to selvstendige utvalg.

Opprettes det slike kombinerte utvalg, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalens §§ 12-11, 12-12 og 12-13 om sammensetning, valg, funksjonstid, ledelse og møter.

Slike kombinerte utvalg vil måtte dekke både de oppgaver som er tillagt bedriftsutvalgene og de oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalgene. Hvilke oppgaver som er tillagt bedriftsutvalgene fremgår av Hovedavtalens § 12-8. Arbeidsmiljøutvalgenes oppgaver er fastsatt i Arbeidsmiljølovens § 24.

De representantene i de kombinerte utvalgene som skal delta i beslutninger som etter Arbeidsmiljølovens § 24 hører under arbeidsmiljøutvalget skal være valgt etter reglene i § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ved

avstemning over slike saker er det bare de som er valgt etter disse reglene som har stemmerett.

Bestemmelsene om valg og stemmerett kan ikke fravikes gjennom avtale.

Medlemmer av de kombinerte utvalgene som ikke er valgt etter § 5 i forskriftene, men som bare er valgt etter bestemmelsene i Hovedavtalen har ikke stemmerett i saker etter Arbeidsmiljølovens § 24. De har dog tale- og forslagsrett under behandlingen av slike saker.

Til § 12-2 Sammensetning

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

Man skal merke seg at formannen i tillitsmannsutvalget etter Del A skal være medlem av bedriftsutvalget.

Dersom en bedrift har under 100 ansatte, og det av denne grunn ikke blir opprettet bedriftsutvalg ved bedriften skal de oppgaver som i Hovedavtalens Del B er tillagt bedriftsutvalget, da i sin helhet ivaretas av bedriftsledelsen og tillitsmennene etter Del A i felleskap. Bestemmelsen om dette finner en i § 12-2, protokolltilførsel.

Det er en uttrykkelig uttalt forutsetning at valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skjer slik at de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innenfor en bedrift blir representert. Dette gjelder så vel for de ansatte som for bedriftsledelsens representanter.

Bedriftsledelsen har ikke adgang til å oppnevne en rent underordnet funksjonær som sin representant i bedriftsutvalget.

Til §12-3 Valg og stemmerett

De representanter for de ansatte som ikke er selvskrevne i bedriftsutvalget, skal velges. Alle ansatte – uansett organisasjonsforhold – har stemmerett ved slike valg. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse har dog ikke rett til å delta i valget av de ansattes representanter.

Valgene skal foregå gruppevis og arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan ta del i disse.

Til § 12-4 Funksjonstid

Ved førstegangsopprettelse av bedriftsutvalg skal valg skje straks opprettelse er besluttet.

De medlemmer som er selvskrevne fordi de er tillitsvalgte, fungerer som medlemmer av bedriftsutvalgene så lenge de sitter i dette verv. Ved fratredelse av tillitsvervet trer deres etterfølgere automatisk inn som medlemmer av bedriftsutvalget.

Til § 12-5 Utvalgets medlemmer

Kvalifikasjonskravene tilsvare stort sett det som er fastsatt for tillitsvalgte etter § 5-10 i Del A.

Kvalifikasjonskravene gjelder ikke de tillitsvalgte som er selvskrevne medlemmer av bedriftsutvalgene.

Ved valg må hver gruppe holde seg innenfor sine egne rekker. Av den grunn er det i § 12-2 foreskrevet at dersom et medlem av bedriftsutvalget går over i stilling i annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, så opphører han fra samme tidspunkt å være medlem av bedriftsutvalget, og varamannen rykker inn i hans sted. Det samme gjelder dersom vedkommende slutter ved bedriften.

Hovedavtalens § 5-10 og § 5-11 får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av bedriftsutvalgene.

Til § 12-6 Bedriftsutvalgets ledelse

Bestemmelsen trenger ingen kommentarer.

Til § 12-7 Bedriftsutvalgets møter

Hovedregelen er at bedriftsutvalget skal holde møter så ofte som partene er enige om det, mens partenes adgang til å treffe bestemmelser om dette er begrenset slik at møter i bedriftsutvalget skal holdes minst en gang i måneden.

Det er påbudt at det forut for møtene skal utarbeides sakliste.

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

Drøftelser etter Hovedavtalens Kap. IX kan kombineres med møter etter § 12-7. Gjøres dette, skal de tillitsvalgte etter Del A og som ikke er medlemmer av bedriftsutvalget, kalles inn og være med under bedriftsutvalgets behandling av slike saker. I slike tilfelle må også disse få seg tilstilt saklisten med bilag.

Om godtgjørelse for deltakelse i møter som holdes i bedriftsutvalgene, vises til hva som er uttalt foran til § 6-8.

Til § 12-8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde

Oppregningen av utvalgets oppgaver er eksempelvis og ikke uttømmende. De funksjoner som er tillagt bedriftsutvalgene, må sees i sammenheng med, og på bakgrunn av, målsettingsbestemmelsen i Kap. IX i Del A, hvor N.A.F. og LO i fellesskap uttaler at de i Hovedavtalen har utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for medinnflytelse og samarbeid mellom den enkelte bedrift og arbeidstakerne.

Utvalgenes drøftelser av de saker som de skal behandle må derfor være reelle drøftelser, hvor så vel bedriftsledelsens syn som de ansattes syn kommer fram i den enkelte sak og blir diskutert. Bare på denne måte vil det være mulig å nå den målsetting som de to hovedorganisasjonene har om at de ansatte skal være med på å øve innflytelse på bedriftens disposisjoner gjennom sin erfaring og innsikt.

Utvalget er rådgivende overfor bedriftsledelsen. Dersom det innen bedriftsutvalget gjør seg gjeldende forskjellige meninger i en sak slik at man ikke kommer frem til noen felles uttalelse, må derfor de avvikende standpunkter og begrunnelsene for disse komme frem, slik at bedriftsledelsen selv kan vurdere de forskjellige synspunkter og grunnene for disse.

Opplysninger forutsettes gitt så ofte at medlemmene av bedriftsutvalgene blir holdt løpende orientert. Dette gjelder også økonomiske og regnskapsmessige opplysninger.

Regnskapsmessige opplysninger skal gis skriftlig.

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

a) Et vinnings- og tapsregnskap

b) balanseregnskap,

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

Aksjeloven har meget detaljerte regler om dette i §§11-1, 11-4 t.o.m. 11-15.

Til § 12-9 Protokoller og rapporter

Bestemmelsen trenger ikke kommentarer.

Til § 12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål.

Bestemmelsen fastslår den begrensede adgang bedriftsutvalgene har på dette område, i forhold til det som hører inn under de tillitsvalgte område etter Del A.

Til §§12-11, 12-12 og 12-13 Om bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg

Paragrafene inneholder regulerende bestemmelser for kombinerte bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg.

Slike kombinerte utvalg kan bare opprettes dersom partene på den enkelte bedrift blir enige om det. Det vises for så vidt til kommentarene til §12-1.

Kap. XIII.

Avdelingsutvalg

Til § 13-1 Opprettelse

Bestemmelsen innebærer en anbefaling fra hovedorganisasjonene om å opprette avdelingsutvalg. Hensikten med § 13-1 er å få en større kontaktflate for samarbeidsspørsmålene i bedriften. Avdelingsutvalgene arbeider ved siden av og i tillegg til bedriftsutvalgene.

Hvis det oppstår uenighet om opprettelse av avdelingsutvalg på en bedrift kan spørsmålet forelegges Samarbeidsrådet til uttalelse.

Hensikten med tredje avsnitt er å gjøre det klart at det også kan opprettes avdelingsutvalg ved avdelinger som er av annen art enn de som er nevnt i 1. og 2. avsnitt.

Til § 13-2 Sammensetning, Valg og stemmerett m.v.

Avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett m.v. var tidligere knyttet til de regler som gjelder for bedriftsutvalg. Det er nå overlatt til partene på bedriften å treffe nærmere avtale om disse spørsmål. Dette er gjort i tillit til at partene på bedriften i felleskap vil finne de mest hensiktsmessige ordninger. Hovedtillitsmannen ved avdelingen, et medlem utpekt av avdelingens formenn samt et medlem utpekt av avdelingsledelsen, er imidlertid selvskrevne medlemmer.

Til § 13-3 Avdelingsutvalgenes arbeidsområde

§ 13-3 angir hvilke spørsmål utvalget bør behandle.

Utvalgene skal også være rådgivende for avdelingens ledelse.

Avdelingsutvalgenes myndighet er nå styrket gjennom den adgang som er åpnet i § 12-8, siste avsnitt, til å treffe endelig avgjørelser.

Til § 13-4 Avdelingsutvalgenes møter

Bestemmelsen trenger ingen kommentarer.

Til Kap. XIV.

Konsernutvalg

Denne bestemmelse åpner adgang til på konsernbasis å opprette samarbeidsorganer som kan behandle de saker som er nevnt i kap. IX og § 12-8.

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

På grunn av de ulike typer av sammenslutninger (konserner), er det vanskelig å peke på hvilken form samarbeidet og drøftelsene bør foregå i. Dette bør imidlertid drøftes særskilt innenfor det enkelte konsern og i nært samarbeid med organi-

sjasjonene slik at man får den form som er mest hensiktsmessig. Ved enkelte konserner har man allerede funnet frem til slike hensiktsmessige samarbeidsformer. På sikt må det arbeides for å etablere tillitsmannsordninger på konsernbasis tilsvarende det som gjelder i Del A. Jfr. § 5-8.

Kap. XV

Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

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

2. avsnitt:

Bedriftskonferanser bør holdes så ofte at det gjennom disse blir knyttet en nær og naturlig kontakt mellom avdelingsutvalget og bedriftsledelsen, slik at disse til enhver tid er fullt orientert i alle saker som angår samarbeidet.

Kap. XVI.

Konsernutvalg

Bestemmelsene inneholder regulerende forskrifter om opprettelse av et samarbeidsråd, deres sammensetning, arbeidsområde, organisasjon m.v. Bestemmelsene ble endret i 1985.

Samarbeidsrådet skal ledes av styre som består av tre representanter fra hver av hovedorganisasjonene.

Samarbeidsrådet skal være et opplysende og rådgivende organ for samarbeidsorganene i den enkelte bedrift.

Partene ved den enkelte bedrift skal hver for seg eller i fellesskap kunne vende seg til Samarbeidsrådet og få råd og hjelp fra dette til å finne frem til riktige og effektive former for samarbeid.

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

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

KRYSSHENVISNINGSG- REGISTER

I dette registeret er det angitt hvilken plassering Hovedavtalens bestemmelser hadde i den tidligere avtale (venstre side), og hvilken plassering bestemmelsen har fått etter den tekniske revisjon (høyre side).

Gammel plassering	Ny plassering
Innledningen, (forsiden)	§ 1- 1
§ 1 Organisasjonsretten	§ 2- 1
§ 2 nr. 1 Fredsplikten	§ 2- 2
§ 2 nr. 2 t.o.m. 5, Forhandlingsretten -	§ 2- 3
§ 3 Rett til å velge tillitsvalgt	§ 5- 1
§ 4 Tillitsvalgte. Skalaen m.v.	§ 5- 2 t.o.m. 5-9
§ 5 Valgregler	§ 5-10 t.o.m. 5-12
Felleserklæringen om tillitsvalgte	§ 6- 1 og 6-6 nr. 1
§ 6 nr. 1 1.ledd tillitsvalgtes status	§ 6- 2 nr. 1
nr. 1 2.ledd og 3.ledd, partenes ansvar for samarbeid	§ 6- 5 nr. 1
§ 6 nr. 2 1.ledd, behandling av klagemål	§ 6- 2 nr. 3
nr. 2 2.ledd og 3.ledd, orienteringer -	§ 9- 6
nr. 2 4.ledd - oppslag	§ 9- 5
§ 6 nr. 3 Forhandlingsfullmakt	§ 6- 2 nr. 1
Om opparbeiding	§ 10-10
§ 6 nr. 4 Partenes opptreden	§ 6- 5 nr. 2
§ 6 nr. 5 Forhandlinger om AML	§ 7- 1

§ 6 nr. 6 Personalarkiv	§ 9- 4 nr. 1
§ 6 nr. 7 Kontrolltiltak	§ 9- 4 nr. 2
§ 7 Tillitsvalgtes rettigheter	
nr. 1 Henvendelse til arbeidsgiver -	§ 6- 2 nr. 4
nr. 2 Tillitsvalgtes bevegelsesfrihet	§ 6- 6 nr. 2
nr. 3 Øvrige tillitsvalgtes bevegelsesfrihet	§ 6- 6 nr. 3
nr. 4 Adgang til bedriften	§ 6-12
nr. 5 Møter i arbeidstiden	§ 6- 7
nr. 6 Hensyn til produksjonen	§ 6- 5 nr. 3 og 6-9 nr. 2
nr. 7 Verneombud 1. og 2.ledd	§ 7- 2
3.ledd	§ 7- 3
nr. 8 Arbeidsmiljøutvalg	§ 7- 3
§ 7 a	
nr. 1 Tjenestefri: For tillitsvalgte -	§ 6- 9
For andre	§ 10- 6
nr. 2 Hensyn til produksjonen	§ 6- 5 nr. 3 og 6-9 nr. 2
3 Tjenestefri ved andre verv	§ 10- 6 2.ledd
4 Tjenestefri ved off. verv	§ 10 5
§ 8 nr. 1 1. og 2.ledd, partenes representanter ved forhandlinger	§ 6- 4 nr. 2 og 3
3.ledd og flg. godtgjørelse	§ 6- 8
nr. 2 Arbeidsgivers representant -	§ 6- 3
nr. 3 Reelle forhandlinger	§ 6- 4 nr. 1
§ 9 nr. 1 Målsetting	§ 9- 1
nr. 2 Organisasjonenes medvirkning	§ 9- 2
nr. 3 a)- b) og c)- d) 1.avsnitt Drøftelser om bedriftens forhold -	§ 9- 3
nr. 3 d) 2.avsnitt. Brudd på informasjonsplikten	§ 9- 8
nr. 3 e) 1. og 2.avsnitt. Ansiennitet	§ 9- 9
3.avsnitt fortrinnsrett	§ 10- 4
nr. 3 f) (konsern)	§ 9-10
g) (selskaper)	§ 9-11
h) (prosjektgrupper)	§ 9- 1 6.avsnitt

§ 10	Fratredelse fra verv	§ 6-10
§ 11	Oppsigelse av tillitsvalgte	§ 6-11
§ 12	Særavtaler	kap. IV (4-1 t.o.m. 4-5)
§ 13	Arbeid – utilbørlig opptreden	§ 10- 1
§ 13	a) nr. 1 Konferanse ved oppsigelse	§ 10- 2
	nr. 2 Yrkeshemmede	§ 10- 3
§ 14	Permitteringer	kap. VIII (8-1 t.o.m. 8-9)
§ 15	Elektrisk kraft	§ 10- 8
§ 16	1. og 17. mai	§ 10- 9
§ 17	Sluttattest	§ 10- 7
§ 18	Nye medlemmer av N.A.F.	§ 3- 7
§ 18	a) Endringer i produksjonens art	§ 3- 8
§ 19	Nye medlemmer av LO	§ 3- 9
§ 20	Kollektive oppsigelser	§ 3- 1
	Lærlinger	§ 3- 2
§ 21	Sympatiaksjoner	§ 3- 6
§ 22	Avstemningsregler: Arbeidstakere	§ 3- 4
	Arbeidsgivere	§ 3- 5
§ 23	Arbeid i forbindelse med konflikt	§ 3- 3
§ 24	Avlønning, Kontingenttrekk	kap. XI.

Del B

Kap. XII Bedrifts- felles bedrifts- og
arbeidsmiljøutvalg

§ 25-37	– kap. XII
§ 12	– § 12 – 1 t.o.m. 12-13
Kap. XIII Avdelingsutvalg	– kap. XIII
§ 38-41	– § 13 – 1 t.o.m. 13-4
Kap. XIV (§ 42) Bedriftskonferanser	– kap. XV.
Kap. XV Samarbeidsrådet	– kap. XVI
Kap. XVI § 46 Informasjonsmøter	– kap. XVI
§ 47 Konsernutvalg	– kap. XIV
§ 48 Tilleggsavtaler	– Del C

Del C.

§ 49 Tolkningstvister, søksmålsrett	– § 2- 4
§ 50 Varighet	– § 1- 3
§ 50 Merknad: 1. og 2. ledd	– § 1- 2
3. ledd	– § 1- 1

Aktietrykkeriet-Oslo 1986