



**HOVEDAVTALEN
1990-93**

LO-NHO

og

Rammeavtale

vedr. datamaskinbaserte systemer

Med kommentarer

UTGITT AV

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

FORORD



HOVEDAVTALE

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

Landsorganisasjonen i Norge

av 1990

Med kommentarer

og Tilleggsavtaler

KAP IV Særavtaler	20
§ 4-1 Særavtalers gyldighet	20
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler med bestemt løpetid	20
§ 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	21

FORORD

Forhandlingene om revisjon av Hovedavtalen fant sted fra 13. november 1989 til 31. januar 1990. Resultatet ble enstemmig godkjent av LOs Representantskap 13. februar 1990.

Endringene er merket med kursiv – bortsett fra Tilleggsavtalene VIII om opplæring i verne- og miljøarbeid og IX Felleserklæring om deltidsarbeid – som er nye.

Partene har også nedsatt flere utvalg. Ett utvalg skal gjennomgå Hovedavtalen med sikte på forkorting og forenkling. Dette utvalget skal også se på spørsmål i tilknytning til LOs krav i 1989 om hvilke virkninger/sanksjoner som bør iverksettes dersom en bedrift ikke overholder sine tariffrettslige forpliktelser etter Kap. IX.

Et annet utvalg skal gjennomgå Kap. III – herunder de såkalte gråsonespørsmål. Utvalget skal også vurdere Hovedavtalen i forhold til de behov den skal dekke som arbeidslivets grunnlov, og føre prinsipielle drøftelser som ledd i forberedelsen til neste revisjon.

Det skal også nedsettes en arbeidsgruppe som skal gjennomgå og vurdere praktiseringen av ansiennitetsprinsippet.

Kommentarene til Hovedavtalen er utarbeidet av LOs juridiske kontor.

Oslo, februar 1990

Landsorganisasjonen i Norge
Yngve Hågensen

Bjørn Kolby

INNHALDSFORTEGNELSE

DEL A		Side
KAP I	Partsforhold, virkeområde og varighet	9
§ 1- 1	Partsforhold	9
§ 1- 2	Virkeområde	9
§ 1- 3	Varighet	9
KAP II	Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmålsrett	10
§ 2- 1	Organisasjonsretten	10
§ 2- 2	Fredsplikt	10
§ 2- 3	Forhandlingsrett	10
§ 2- 4	Søksmålsrett	11
KAP III	Konflikter	11
§ 3- 1	Kollektive oppsigelser	11
§ 3- 2	Lærlingers stilling ved konflikt	11
§ 3- 3	Arbeid i forbindelse med konflikt	12
§ 3- 4	Arbeidstakernes avstemningsregler	12
§ 3- 5	Arbeidsgivernes avstemningsregler	14
§ 3- 6	Sympatiaksjoner	14
§ 3- 7	Tariffavtale for nye medlemmer av NHO	16
§ 3- 8	Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold	18
§ 3- 9	Tariffavtale for nye medlemmer av LO	19
§ 3-10	Bedrifter som trer ut av NHO	19
KAP IV	Særavtaler	20
§ 4- 1	Særavtalers gyldighet	20
§ 4- 2	Oppsigelse av særavtaler med bestemt løpetid	20
§ 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	21

	Side
KAP V Tillitsvalgte, antall og valg	21
§ 5- 1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgt	21
§ 5- 2 Antall tillitsvalgte	21
§ 5- 3 Gruppevis valg	22
§ 5- 4 Arbeidsutvalg	22
§ 5- 5 Tillitsvalgte til spesielle oppgaver	22
§ 5- 6 Fagforenings styremedlemmer som tillitsvalgte	22
§ 5- 7 Utvalg av tillitsvalgte	23
§ 5- 8 Konsernutvalg	23
§ 5- 9 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.	23
§ 5-10 Hvem som kan velges som tillitsvalgt	23
§ 5-11 Valgperioden	24
§ 5-12 Melding om valg	25
KAP VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	25
§ 6- 1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte	25
§ 6- 2 Arbeidstakernes representanter	25
§ 6- 3 Arbeidsgivers representant	26
§ 6- 4 Partenes representanter ved forhandlinger	26
§ 6- 5 Partenes opptreden	26
§ 6- 6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold	27
§ 6- 7 Møter i arbeidstiden	28
§ 6- 8 Godtgjørelse	28
§ 6- 9 Tjenestefri for tillitsvalgte	29
§ 6-10 Vilkår for å kreve at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre sitt verv	30
§ 6-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte	31
§ 6-12 Adgang til bedriften for organisasjonenes tillitsvalgte	32
KAP VII Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste	32
§ 7- 1 Forhandlinger om gjennomføring av arbeidsmiljøloven	32
§ 7- 2 Verneombud	32
§ 7- 3 Arbeidsmiljøutvalg	32
§ 7- 4 Bedriftshelsetjeneste	33

	Side
KAP VIII Permittering	33
§ 8- 1 Vilkårene for permittering	33
§ 8- 2 Varsel om permittering	34
§ 8- 3 Plikt til å konferere med tillitsvalgte før varsel gis	34
§ 8- 4 Varselets innhold	35
§ 8- 5 Betinget varsel	35
§ 8- 6 Virkningen av ikke å overholde varselsfristen	35
§ 8- 7 Permitteringsbevis	35
§ 8- 8 Oppsigelse under permittering	36
§ 8- 9 Spesielle bestemmelser	36
KAP IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	37
§ 9- 1 Målsetting	37
§ 9- 2 Organisasjonenes forpliktelser, veiledning og kontroll	38
§ 9- 3 Drøftelser om bedriftens forhold	39
§ 9- 4 Personalarkiv og interne kontrolltiltak	41
§ 9- 5 Orientering om almannamøter og oppslag	42
§ 9- 6 Orientering ved nyansettelser	42
§ 9- 7 Eierskifte i aksjeselskap	42
§ 9- 8 Virkningen av at informasjonsplikten ikke er oppfylt	43
§ 9- 9 Ansiennitet ved oppsigelse gå grunn av innskrenkninger	43
§ 9-10 Drøftelser innen et konsern	43
§ 9-11 Kontaktmøter i bedrifter som eies av selskaper	44
KAP X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold	45
§ 10- 1 Retten til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden	45
§ 10- 2 Drøftelser forut for oppsigelse eller avskjed	45
§ 10- 3 Samarbeid ved tiltak for yrkeshemmede	46
§ 10- 4 Fortrinnsrett til ny stilling	46
§ 10- 5 Tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv ..	46
§ 10- 6 Tjenestefri for arbeidstakere	46
§ 10- 7 Sluttattest	46

	Side
§10- 8 Forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft	47
§10- 9 1. og 17. mai	48
§10-10 Opparbeidelse av virkedager	48
KAP XI 14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	48
§11- 1 Innledning	48
§11- 2 14-daglig utlønning	48
§11- 3 Utlønning over bank	49
§11- 4 Trekk av fagforeningskontingent	50
DEL B.	
Samarbeidsavtale	
Innledning	
KAP XII Bedriftsutvalg, felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	52
§12- 1 Opprettelse	52
§12- 2 Sammensetning	53
§12- 3 Valg og stemmerett	54
§12- 4 Funksjonstid	54
§12- 5 Utvalgets medlemmer	55
§12- 6 Bedriftsutvalgets ledelse	55
§12- 7 Bedriftsutvalgets møter	55
§12- 8 Bedriftsutvalgets arbeidsområde	56
§12- 9 Protokoller og rapporter	57
§12-10 Lønns- og arbeidstidsspørsmål	58
§12-11 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid	58
§12-12 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse	58
§12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter	59
KAP XIII Avdelingsutvalg	59
§13- 1 Opprettelse	59
§13- 2 Sammensetning, valg og stemmerett m.v.	60
§13- 3 Avdelingsutvalgenes arbeidsområde	60
§13- 4 Avdelingsutvalgenes møter	61

	Side
KAP XIV Konsernutvalg	61
KAP XV Informasjonsmøter og bedriftskonferanser	62
KAP XVI Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen	63
KAP XVII Organisasjonenes fellestiltak - samarbeid og utvikling	63
DEL C.	
TILLEGGSAVTALER	
I Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon	66
II Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer	68
III Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier	74
IV Rammeavtale om systematisk arbeidsvurdering	80
V Avtale om kontrolltiltak i bedriften	84
VI Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet ...	86
VII Avtale om økt utdanning og om permisjon i den forbindelse	89
VIII Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid	91
IX Felleserklæring om deltidsarbeid	95

Se protokolltilførsel i § 9-3 nr. 1

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 1990, gjelder til 31. desember 1993 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

KAP XIV	Konferanser, arbeidsrett og arbeidsforhold	48
KAP XV	Informasjon om og bedriftskontakter	50
KAP XVI	Parters ansvar for oppløsing av arbeidstakerutvalget	53
KAP XVII	Organisasjonens fellesråd - rammebrev og utvalging	58
DEL A	DEL A	58
DEL B	DEL B	58
TILLEGGSARTIKLER	Tilleggsartikler	58
I	Avtale om utvalging av bedriftens arbeidsorganisasjon	58
II	Rammeavtale om teknologisk utvikling og gjensidig dataskjermingsystemer	58
III	Rammeavtale for bruk av arbeidsbidrag	58
IV	Rammeavtale om systemisk arbeidsvurdering	58
V	Avtale om kontrollistisk bedrift	58
VI	Rammeavtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge	58
VII	Utvikling mellom kvinner og menn i arbeidslivet	58
VIII	Avtale om økt utdannelse og omberedning i bedrift	58
IX	Avtale om oppløring i ferier og miljøarbeid	58
X	Felleskaping om utvalging av bedrift	58
XI	Protokoll og rapporter	58
XII-10	Lønn- og arbeidstidsspørsmål	58
XII-11	Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets sammensetning, valg og funksjonstid	58
XII-12	Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets ledelse	58
XII-13	Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter	58
KAP XIII	Avdelingsutvalg	58
§13-1	Opprettelse	58
§13-2	Sammensetning, valg og stemmerett m.v.	58
§13-3	Avdelingsutvalgenes arbeidsområde	58
§13-4	Avdelingsutvalgenes møter	58

HOVEDAVTALEN AV 1990

DEL A

Kap. I

Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

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

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene 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 NHO 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.

Se protokolltilførsel i § 9-3 nr. 1.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 1990, gjelder til 31. desember 1993 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Kap. II

Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmålsrett

§ 2-1 Organisasjonsretten

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen 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.

Se annet ledd i § 9-3 nr. 4.

§ 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 Landsorganisasjon i Norge og Næringslivets

Hovedorganisasjon, 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 NHO og LO.

Kap. III

Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

NHO 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 lære-

tiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lov om fagopplæring i arbeidslivet § 15, alternativt 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, slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade.
2. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken bringes inn for overenskomtpartene. Hvis det ikke oppnås enighet i disse forhandlinger, eller hvis en av overenskomtpartene 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 komitéen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter optelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonene 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 LO.
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 NHO 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 Hovedstyret og landssammenslutningene 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 NHO 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 NHO til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

Hvis LO erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, 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 NHO til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs 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 produksjonsforetager 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 prosent av arbeidsstokken. LO 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 arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens § 2-1».

§ 3-7 Tariffavtale for nye medlemmer av NHO

For bedrifter som inntre i NHO 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 NHO 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 oppnevelsen. *Dersom det ikke oppnås enighet gjennom forhandlingene, må den part som bestrider overenskomstkravet utta stemming for Den Faste Nemnd innen 1 måned fra forhandlingenes avslutning.* 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 NHO fremsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av NHO, eller når særoverenskomst blir sagt opp av NHO 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 NHO 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 månedes fristforlengelse. Er først en overenskomst i rett tid begjært gjort gjel-

dende, kan senere også andre overenskomster begjæres gjort gjeldende av begge parter.

3. Kan det henvises til flere tariffavtaler mellom organisasjonene, skal de påberopes etter følgende rangorden:
 - a) landsomfattende tariffavtale,
 - b) tariffavtale for gruppe av bedrifter for den by eller det distrikt hvor den nyinnmeldte bedrift ligger,
 - c) tariffavtale for en enkelt bedrift på samme sted,
 - d) annen tariffavtale for bedrift av samme art.Denne rekkefølge kan fravikes når det er nødvendig for å føre bedriften inn under den tariffavtale som bedriften etter tariffkomplekset mellom hovedorganisasjonene naturligst hører hjemme under. Kan partene ikke bli enige om hvilken tariffavtale som skal gjelde, avgjøres dette spørsmål av slik nemnd som er foreskrevet under punkt 1 foran.

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

4. Der vedkommende tariffavtales lønnssetninger (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 lønnssetninger 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 meglingsbeslutning, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetninger som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtale ved bedriften, skal lønnssetninger etterbetales fra den dag kravet ble skriftlig fremsatt. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariff-

avtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere tariffavtale løp ut.

6. Hvis arbeidstakere ved nyinnmeldt bedrift tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidstakere så lenge de er knyttet til bedriften. NHO 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 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 ta-

riffavtaler 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 gjelder 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 en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 3-7, punkt 1.
2. Når tariffavtalen mangler lønnsatt 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.

§ 3-10 Bedrifter som trer ut av NHO

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av NHO i tariffperioden, skal NHO varsle angjeldende forbund om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig.

En bedrift som trer ut av NHO i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen. (Jfr. arbeidstvistlovens § 3 nr. 4).

Kap. IV.

Særavtaler

§ 4-1 Særavtalens 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. Bli 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 ført 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 organisasjonsmessig opprettede tariffavtale, kan hver av partene i tariffperioden kreve opptatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å

bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalens § 2-3. 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 gjeldende 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.

Kap. V

Tillitsvalgte, antall og valg

§ 5-1 Rett og plikt til å velge tillitsvalgte

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

Når en bedrift blir splittet i mindre enheter, og de tidligere eiere har vesentlige eierinteresser i de nye selskaper, kan arbeidstakere innenfor samme forbundsområde kreve at det i en overgangsperiode på inntil 6 måneder, opprettes et felles arbeidsutvalg av tillitsvalgte, jfr. § 5-4.

§ 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.

Partene på den enkelte bedrift kan, med vekt på struktur og organisasjonsform, treffe skriftlig avtale om et større antall tillitsvalgte enn det som følger av 2. ledd.

§ 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 og tilleggsavtale VII. Bedriften skal ta studietillitsvalgte med på råd, før det settes i gang opplærings tiltak. 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 tillitsvalgt

Hvis bedriften bare beskjeftiger arbeidstakere som står tilsluttet en fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne be-

drift, 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 de 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 NHO 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 skal det etableres konsernutvalg i henhold til reglene i avtalens Kap. XIV.

§ 5-9 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.

Ved oppføring av store anlegg, og store tidsbegrensede arbeidere som ombygginger/ opprustinger av slike anlegg, hvor flere bedrifter er engasjert i gjennomføringen, 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.

Ett av medlemmene i utvalget kan spesielt ta seg av kulturelle, velferdsmessige og sosiale forhold.

§ 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:

NAFs forhandlere foreslo i 1947 inntatt følgende bestemmelse:

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

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

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

LOs forhandlere mente under henvisning hertil at noen bestemmelse herom i Hovedavtalen var overflødig.

I henhold hertil frafallt NAFs 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 tillitsvalgt 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

NHO og LO er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og trygghende 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 så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulig 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.

- 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.
- 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 til stede ved bedriften som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi utvalget for tillitsvalgte skriftlig meddelelse om navnet på denne og dennes stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi vedkommende vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 6-4 Partenes representanter ved forhandlinger

- Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. § 6-3 og § 6-2 nr. 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.

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

§ 6-5 Partenes oppturen

- 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 ar-

beidet, under konferanser mellom bedriften og tillitsvalgte, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner, ved orientering av arbeidskamerater og ved oppturen overfor den annen parts organisasjon.

Det samme gjelder under utøvelse av annen funksjon som tillitsvalgt.

- 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 arbeidsgivernes 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.
- Alle tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

§ 6-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold

- Hovedorganisasjonene er enige om at tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriftene, jfr. § 6-1. I denne sammenheng skal det, dersom en av partene på bedriften ønsker det, føres lokale forhandlinger om opprettelse av 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 opptas lokale drøftelser om bedriften, for å lette de tillitsvalgtes arbeid, skal stille til disposisjon nødvendig utstyrt arbeidsrom. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas hensyn til bedriftens størrelse og tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l. De tillitsvalgte skal i alle fall ha adgang til telefon og rett til låsbart skap.*

I forbindelse med det som er angitt i punkt 1, 1. avsnitt kan de stedlige parter søke veiledning hos sine organisasjoner.

- 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

1. Utvalget av tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møte i arbeidstiden uten trekk i lønn. *Ved planer om fusjoner, fusjoner og større omorganiseringer, kan de tillitsvalgte ved de berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen avholde fellesmøter uten trekk i lønn.*
2. *Klubbmøte for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.*

Når utvalget av tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes klubbmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan klubbmøte i forståelse med bedriftsledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom saken ikke 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 arbeidsfortjeneste 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 organisasjonenes 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 så vidt 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 NHO overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle LO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO overfor NHO kreve at vedkommende fratrer som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne. I tilfelle NHO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke ny representant, jfr. § 6-3.

Dersom en tillitsvalgt eller en representant for arbeidsgiveren må fratse 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. *Det skal, i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.*

Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av slike arbeidstakere gi dem 12 ukers oppsigelsesfrist om ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre frist. Denne spesielle oppsigelsesfrist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes arbeidsmangel.

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.

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 konkursrammet 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 NHO 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 bedriftsforsamling.

§ 6-12 Adgang til bedriften for organisasjonenes tillitsvalgte

Når tillitsvalgte i LO eller i fagforbund samt formenn i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til denne for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de gis slik adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsene i § 2-3 nr. 2, 2. avsnitt.

Kap. VII

Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste

§ 7-1 Forhandlinger om gjennomføring av arbeidsmiljøloven

Spørsmål om gjennomføring av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven enn §§ 55 A-68 som det ikke oppnås enighet om innen bedriften, eller som ikke vil kunne avgjøres uten at saken blir forelagt Arbeidstilsynet kan - hvis en av partene ønsker det - søkes løst gjennom forhandlinger i henhold til reglene i Hovedavtalens § 2-3 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 arbeidsmiljølovens § 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 beslutende myndighet etter arbeidsmiljøloven.

§ 7-4 Bedriftshelsetjeneste

Bedriften skal når den er pliktig til å ha bedriftshelsetjeneste etter arbeidsmiljøloven, tilslutte seg en bedriftshelsetjenesteordning. Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstiller lovens krav til bedriftshelsetjeneste.

Bedrifter som er av en slik størrelse at de ønsker egen ordning, skal drive denne i henhold til arbeidsmiljølovens forskrifter om bedriftshelsetjenesten.

Partene understreker den store betydning av det forebyggende arbeid som ligger i denne ordning.

Kap. VIII

Permittering

§ 8-1 Vilåårene 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 ansennitet.

Ved vurderingen av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver lederen i tillitsmannsutvalget har i bedriften.

§ 8-2 Varsel om permittering

1. 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.

2. 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 tilfeller 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.

3. Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrar bedriften muligheten av å beskjeftige 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 gjeninntakelse 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 1 måned.

Ved permittering utover 2 måneder skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte hver 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 til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

§ 8-5 Betinget varsel

Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (§ 8-1 c)) skal så langt rå 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 arbeidstakerne vanlig 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 *av denne grunn* bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom en arbeidstaker som er permittert ut over 3 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan han fratre 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. VIII 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.

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 Målsetting

Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon 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 sterkt 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 så vel 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. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Målsettingsformuleringen 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 deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse. m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men 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. *De tillitsvalgte skal uttale seg om gruppens sammensetning og mandat.*

Resultater fra forskning og utvikling, etterutdanning og annen læring, samt god informasjon og kommunikasjon, vil øke den enkeltes muligheter for deltakelse 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 fram til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelse i *dette kapittel*.

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 partsvis eller i fellesskap. På slik anmodning forplikter organisasjo-

nene 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 så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):*

- a) *Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,*
- b) *omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder,*
- c) *sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger,*
- d) *fusjon, fisjon, helt eller delvis salg av virksomhet, nedleggelse eller rettslig omorganisering.*

I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for arbeidstakerne.

Bedriftens ledelse skal sørge for at det avholdes et møte mellom de tillitsvalgte og de nye eierne hvor spørsmålene knyttes til overdragelsen drøftes, herunder om tariffavtalen, fortsatt skal gjelde.

Dersom bedriften vurderer å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte ønsker å overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

Protokolltilførsel:

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk.

Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

- Bedriftens ledelse skal videre drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget) de alminnelige lønnsforhold og arbeidsforholdene ved bedriften, herunder forhold som har direkte sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift. Slike drøftelser skal holdes minst én gang i måneden med mindre partene blir enige om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.
- Bedriftens ledelse skal holde arbeidstakerne regelmessig orientert om forhold som har umiddelbar sammenheng med deres arbeidsplass og den daglige drift.
- Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunnig sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO og forbundene hevder dette vil være tariffstridig, kan LO ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

- Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fattsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. punkt 1 a-d.

Ved innføring av lønssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

- De tillitsvalgte kan ta opp med bedriftens ledelse spørsmålet om å bruke eksterne rådgivere og om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene.

Dersom de tillitsvalgte benytter rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør m.v., skal vedkommende sikres tilgang til nødvendig materiale og informasjon som gir rådgiveren et grunnlag for å utføre oppdraget.

I den utstrekning rådgiveren har adgang til opplysninger av konfidensiell art, skal disse opplysninger ikke anvendes ut over det oppdrag som er gitt vedkommende.

- Dersom bedriften har selvstendige avdelinger som har egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelser i spørsmål vedrørende avdelingen, får § 9-3 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

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.

§ 9-4 Personalarkiv og interne kontrolltiltak

- 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.

- 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 denne arbeidssituasjon kan være aktuelt, skal hensikt og behov klarlegges. Slik over-

våking bør i størst mulig utstrekning unngås, og kravet til saklighet fastslått i Lov om personregister m.m. må håndheves.

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

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

§ 9-5 Orientering om almannamøter og oppslag

De tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig, 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 selskapets 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 skal 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 aksjeselskapets 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 arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

§ 9-10 Drøftelser innen et konsern

Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i

flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med et koordinerende 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 grunngi sitt syn.

Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Protokolltilførsel:

Partene viser til den lange tradisjon som er utviklet i Norge når det gjelder samarbeide m.v. mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i bedrifter og konserner.

Partene er opptatt av at utviklingen på dette område innen EF og gjennom den økende internasjonalisering også følges opp i Hovedavtalen.

På denne bakgrunn er man enige om at det utvalg som er oppnevnt angående Kap. III løpende følger utviklingen og påser at vår tradisjon på dette område videreføres.

§ 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. Hovedavtalens § 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 deltakelse av alle styremedlemmer og alle tillitsvalgte i kontaktmøtene, men det bør fra hver side være en representasjon som sikrer at hensikten med den etablerte ordning blir oppnådd.

Kap. X

Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

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

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig oppreden 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. *Oppsigelser i forbindelse med innskrenkninger m.v. skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9–3.*

§ 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 attføringsutvalget 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 fratre 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 *bedriftsmessige* hensyn blir skadelidende, skal arbeidstakerne 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 Støttekomité skal gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jfr. § 6-9.

I bedrifter hvor forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til *eller ansatt i et* 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:

- Navn, fødselsår og dato.
- Når begynt i bedriften.
- Når sluttet (uten at grunnen blir gitt).
- Fag.
- Lønnen ved arbeidsforholdet opphør.
- Tiden for siste ferie.
- Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for arbeidstakeren.

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 leveringen 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 leveringen av elektrisk kraft:

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

Merknad:

Disse regler gjelder ikke direkte for arbeid på skift. Når det gjelder forskyvning av arbeidstiden for slikt arbeid,

søkes det truffet avtale mellom de enkelte bedrifter og deres arbeidstakere. Hovedorganisasjonene forutsetter imidlertid at retningslinjene i punkt 1 og 2 også blir lagt til grunn for skriftarbeid.

§ 10-9 1. og 17. mai

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

Tvist 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 utlønning, 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 lønnsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttoløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
- c) Arbeidsgiverens bankforbindelser 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 lønnsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- d) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og dennes bankforbindelse.

Protokolltilførsel:

Det er begge parter forutsetning at man finner frem til en ordning hvorved vanlig disponering av lønnskonti og fornuftig bruk av sjekk (antall og størrelse) fortsatt vil være gebyrfri. Hvis det blir gjennomført forandringer som bryter med denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde.

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 hovedorganisasjoner 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 arbeidsmiljøutvalg. Ved avstemning over vedtak som etter arbeidsmiljølovens § 4 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 tilitsvalgte 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 *hovedorganisasjonene*

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. Blir de ikke enige, innrapporteres saken til NHO og LO, som i fellesskap 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 første gangs 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 anerkjent dyktige ansatte ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

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

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

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

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

§ 12-7 Bedriftsutvalgets møter

Bedriftsutvalget holder møter minst én 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 forslagen kan komme med på sakslisten.

Hvis representatene 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 omlegginger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.

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

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at 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 skapes 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. *Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.*

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.

Hovedorganisasjonene kan innhente rapport over utvalgets arbeid. Skjema for rapporten tilstilles bedriftsledelsen som plikter å sørge for at utvalget utarbeider rapporten og sender den til *hovedorganisasjonene*.

§ 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 miljøsaker, har bare medlemmer valgt etter forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg

(verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget.

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

§ 12-13 Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalgets møter

Utvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre man blir enige om noe annet. Møte til behandling av miljøsaker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljøspørsmål, skal slikt møte holdes. Møte til behandling av andre spørsmål enn miljøsaker kan kreves av to medlemmer av utvalget og sammenkalles med 3 dagers varsel.

Saksliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap.

Sakslisten tilstilles medlemmene minst 3 dager før 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 forslagen kan komme med på sakslisten.

KAP. XIII.

Avdelingsutvalg

§ 13-1 Opprettelse

Ved bedrifter som har mer enn 200 ansatte og som 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 så vidt problemene bare angår utvalgets egen avdeling. Spesielt bør de behandle rasjonaliseringsprosjekt 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 én gang pr. måned med mindre de selvskrevne representanter er enige om noe annet. Reglene i § 12-7 om sakliste 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 skal 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 å diskutere de spørsmål som er nevnt i § 12-8 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst én gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne 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 medgåtte reiseutgifter.

Merknad:

Med konserner menes i denne forbindelse:

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

Protokolltilførsel:

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

KAP. XV.

Informasjonsmøter og bedriftskonferanser

Det bør én gang i året holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og 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.

KAP. XVI.

Partenes ansvar for oppfølging av samarbeidsavtalen

Hovedorganisasjonene har et felles ansvar for informasjon og veiledning når det gjelder praktiseringen av samarbeidsavtalen i bedriftene.

Det felles ansvar for oppfølging av samarbeidsbestemmelsene ledes av styret nevnt i Kap. XVII.

På anmodning fra partene i den enkelte bedrift skal organisasjonene bistå med råd og veiledning ved opprettelse av samarbeidsorganer og ved videreutvikling av samarbeidsorganene som hensiktsmessige virkemidler for samarbeidet i bedriften.

Gjennom informasjon, opplæring og formidling av erfaringer skal organisasjonene i fellesskap spre kjennskap til samarbeidsavtalen og hvordan den kan bidra til utviklingen av bedriftene.

KAP. XVII.

Organisasjonenes fellestilltak – samarbeid og utvikling

Fellestilltakene innen samarbeid og utvikling ledes av et styre. Dette omfatter tiltak etter Del B. Tilleggsavtale I og eventuelle andre som partene er enige om.

Styret består av 3 representanter med varamedlemmer oppnevnt av LO, 3 representanter med varamedlemmer oppnevnt av NHO. Første varamedlem fra hver av partene har møterett. I tillegg kommer 2 medlemmer med faglig kompetanse som partene oppnevner i fellesskap. Sekretariatsansvarlige deltar i styremøtene.

Styret innkaller én gang i året hovedavtaleforhandlerne for å drøfte virksomheten.

Styret kan opprette arbeidsgrupper for å ivareta avgrensede fellesoppgaver.

Organisasjonene oppretter i fellesskap nødvendige sekretariatsfunksjoner.

Fellestilltak etter disse bestemmelser finansieres av LO og NHO med en halvpart på hver.

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. Avtale om økt utdanning og om permisjon i den forbindelse.
- VIII. Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid.
- IX. Felleserklæring om deltidsarbeid.

Oslo, 12.2.1990

Landsorganisasjonen i Norge

Yngve Hågensen	Lars A. Myhre
Ole Knapp	Magnus Midtbø
Svein-Erik Oxholm	Anton Solheim
Jan Balstad	Johnny Hagen
Evy Buverud Pedersen	Arne Klausen
Liv Undheim	Anders Bj. Rodal
Per Gunnar Olsen	Kjell Røttereng
Harald Øverraas	Bjørn Kolby
Gunnar Grimnes	Ingeborg Moen Borgerud
John Stene	Einar Stueland
Kjell Martinsen	Haakon Skaug
Sidsel Bauck	Lars Olav Skårberg
Arthur Svensson	Anne-Cathrine Knudsen
Arne Grøttum	Juul Bjerke
Walter Kolstad	Tor Andersen
Erling Oen	Gunnar Jan Hansen
Kjell Christoffersen	Arnold Johannessen
Edvin Ramsvik	Aase Morin

Næringslivets Hovedorganisasjon

Ragnar Halvorsen	Erik C. Aagaard
Fredrik Thoresen	Ole E. Paulsen
Bjørn Gullaksen	Håvard Hauan
Leif Erik Jensen	Knut Flottorp
Egil Myklebust	Magne Braadland
Lars Chr. Berge	Kjell Stenstavold
Gunnar Flaata	Harald Rysst
Kjell I. Grue	Jacob Skau-Jacobsen
Arne Jacobsen	Wilh. A. Andersen
Asbjørn Lien	Tore Hurlen
Einar Østerdahl Poulsson	Even Chr. Løchen
Finn Ramstad	Arvid Sand
Helge Sletten	Tor Sodeland
Olaf Stene	Carl E. Rønneberg
Olaf Gillesen	Per Jæger
Harald Thomassen	Hans Jørgen Rønningen

Styring og organisering

Fellessittetens etter denne avtale skal organisering og styring av virksomheten gjennomføres på følgende måte:

Generelle retningslinjer for virksomhetens organisering og styring skal utarbeides av bedriftsorganisasjonen, som gir den enkelte ansettelse medbestemmelse og innflytelse, skal være sentrale i prosjektene. Det samme gjelder forhold som gir de ansettelse medbestemmelse og innflytelse i verdiskapningsprosessen i bedriften. Det skal legges vekt på likestilling mellom kjønnene.

Utdanningsstiltakene skal være forankret i bedriftens strategiske og forretningspolitiske mål.

Utdanningsarbeidet skal organiseres slik at det engasjerer flest mulig av de berørte i planlegging og gjennomføring av konkrete tiltak.

Forlag til tiltak skal forberedes i nært samarbeid mellom arbeidstakerne i bedriften og driflets i utvalgte organ. Tiltakene gjennomføres i praktisk samarbeid mellom bedriftsledelsen, de tilknyttede og de ansettelse.

Tilleggsavtale I

Avtale om utvikling av bedriftens arbeidsorganisasjon

Formål og forpliktelse

I samsvar med målsettingen i Hovedavtalens § 9-1 forplikter LO og NHO med tilsluttende organisasjoner seg til aktivt arbeid for bedriftsutvikling.

Bedriftsutviklingen har som mål økt verdiskapning gjennom bred medvirkning fra de ansatte i bedriften.

Forbund og landsforeninger skal sammen utarbeide en handlingsplan for hvordan avtalen skal gjennomføres innen sine områder.

Partene vil gi faglig veiledning og støtte ved igangsetting og gjennomføring av utviklingstiltak etter denne avtale. Oppstår det spørsmål som gjelder tariffmessige forhold, tas dette opp med de organisasjoner som er parter i tariffavtalen.

Generelle retningslinjer for utviklingsarbeidet i bedriften

- Spørsmål om utvikling av bedriftsorganisasjonen, som gir den enkelte ansatte medbestemmelse og innflytelse, skal være sentrale i prosjektene. Det samme gjelder forhold som gir de ansatte medbestemmelse og innflytelse i verdiskapningsprosessen i bedriften. Det skal legges vekt på likestilling mellom kjønnene.
- Utviklingstiltakene skal være forankret i bedriftens strategi og forretningsidé.
- Utviklingsarbeidet skal organiseres slik at det engasjerer flest mulig av de berørte i planlegging og gjennomføring av konkrete tiltak.
- Forslag til tiltak skal forberedes i nært samarbeid mellom avtalepartene i bedriften og drøftes i avtalebasert organ. Tiltakene gjennomføres i praktisk samarbeid mellom bedriftsledelsen, de tillitsvalgte og de ansatte.

Økonomisk støtteordning

For å stimulere igangsetting av utviklingstiltak etablerer organisasjonene en økonomisk støtteordning.

Økonomisk støtte gis primært til satsing på bedriftsutvikling i samarbeid mellom forbund og landsforeninger. Økonomisk støtte kan også gis til enkelte bedrifter og regionale tiltak der det er hensiktsmessig.

Styret utformer de nærmere retningslinjer for slik støtte, men de tiltak det kan søkes støtte til er i hovedsak følgende:

- Konferanser for å kartlegge problemer, utvikle idéer, planer og tiltak eller utveksle erfaringer om igangværende utviklingstiltak (kartleggingskonferanser o.l.),
- prosjektmedarbeidere, som kan arbeide på hel- eller deltid som koordinator, drivkraft og oppfølgingsperson for utviklingsarbeidet (stipendiatorordning).

Innenfor rammen av bransjens handlingsplan gis støtte til bransjeprogrammer, der tiltak som bransjekonferanser, bedriftskonferanser, prosjektmedarbeidere på bransjeplan og bedriftsplan inngår som elementer.

Styring og organisering

Fellestiltakene etter denne avtale styres og organiseres etter bestemmelsene i Hovedavtalens Kap. XVII.

TILLEGGSAVTALE II

Rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer

I

Generelle bestemmelser

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

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

Twister om forståelsen av denne avtale behandles etter § 2-3 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 utfor-

ming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjonen, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig 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 i verk, 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 og *forprosjekter* 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 så vel for bedriften som for de ansatte og deres arbeidssituasjon.

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

III. Medvirking

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 så vel tapt arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter «III Medvirking» 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 avtaleområdet. 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 teknologi 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.

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 systemutformingen, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingen skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere 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 og 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.

TILLEGSAVTALE III RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSUTDANNING

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 tjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

II.

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

Arbeidstakerne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsvalgte, alt etter bedriftens art og størrelse og den arbeidsstudieteknikk som skal anvendes. Disse tillitsvalgte skal være arbeidstakernes sakkyndige 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 ar-

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

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

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

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

Så vel arbeidsstudietillitsvalgte som bedriftens arbeidsstudierepresentanter 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 tilleggstudier 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: Driftstilleggstid og fordelingstid, tid for personlige behov og 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 personlig behov betinger enkelte arbeidsavsnitt at det gis spesiell hviletid. Det kan f.eks. være hviletid på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intens arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstige temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker ut over 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 arbeidsstudierepresentant 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, fortløig 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 pålitelig grunnlag, utføres om mulig studiet på flere arbeidstakere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

d. De fundne tilleggstider, standardtider og fordelingstider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

IV.

Akkordberegninger

1. Standardtiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av godkjente studier ved bedriften eller ved hjelp av standardtidssystemer.
2. Oppdragstiden bestemmes i alminnelighet ved at det til standardtiden legges de 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 ut over det normale på akkorder fastlagt ved arbeidsstudier gir ikke rett til reduksjon av akkordsatsen når den høyere fortjeneste skyldes dyktighet og arbeidsintensitet ut over 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 fler av følgende forhold foreligger:

1. En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
2. Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
3. Forandring av bedriftens (avdelingens) alminnelige rasjo-

naliseringsgrad som bl.a. gir seg utslag i endrede tilleggstider.

4. Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det f. eks. 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 tilleggs-tidsstudier 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.

TILLEGSAVTALE IV

RAMMEAVTALE OM SYSTEMATISK ARBEIDSVURDERING

som grunnlag for fastsettelse av differensierte lønninger

I.

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

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

II.

Et lønnsystem 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/arbeidsmil-

jøutvalget for å gi opplysninger om, og drøfte de påtenkte tiltak. Når partene på bedriften er enige om å gå i gang med arbeidsvurdering, settes det opp protokoll om dette som sendes partenes organisasjoner. Disse kan anmodes om bistand i forbindelse med opplysningsvirksomhet og gjennomføring av tiltaket.

IV.

Arbeidsbeskrivelsen

Arbeidsbeskrivelse utarbeides av bedriftsledelsen i samarbeide med den arbeidstaker det gjelder eller en representant for gruppen. Den skal bestå i en generell beskrivelse av den enkelte jobb. Det tas med så mange detaljer som er nødvendige for å 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 samarbeide 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 varamann fra hver av partene. Den kan eventuelt, for den avdeling som i øyeblikket vurderes, supplere seg med vedkommende arbeidsleder og en representant for arbeidstakerne.

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

Det anbefales at en av ledelsens representanter i vurderingskomitéen fungerer som leder av komitéens arbeide.

Denne legger opp arbeidsprogrammet for komitéen og sørger for at planen følges.

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

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

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

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

Omregning til penger hører ikke under komitéens område.

VII.

Omregning til penger

Når arbeidsvurderingsresultatene foreligger, opptar de stedlige parter, hver i samarbeid med sin organisasjon, forhandlinger om inndeling i lønnsklasser og fastsettelse av classesats. 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. Eventuell forandring av en eller flere jobbers verdi, må foretas av vurderingskomitéen.
2. Muligheter for arbeidsmiljø- og produktivitetsforbedringer som oppdages under utarbeidelsen av arbeidsbeskri-

velsene 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 opprykkning. 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.

Tvister 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.

TILLEGGSAVTALE VI.

RAMMEAVTALE MELLOM NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON OG LANDSORGANISASJONEN I NORGE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

I.

Formål

Næringslivets Hovedorganisasjon 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 uutnyttet 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 fram 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 likstillingstillitsvalgt. 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 informasjonsmaterieell, 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

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

V.

Varighet

Denne rammeavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

Merknad:

Partene viser til ILO-konvensjon 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. juni 1978, og den handlingsplan for likestilling som ble behandlet i Stortinget 4. juni 1981.

Protokolltilførsel:

I forbindelse med revisjon av Hovedavtalen 1989 er hovedorganisasjonene blitt enige om å nedsette et partssammensatt utvalg.

Utvalget skal bestå av 3 representanter fra hver av partene. Utvalget skal arbeide for å gjøre Tilleggsavtale VI kjent, samt fremme forståelse for avtalens intensjoner.

Hovedorganisasjonenes plikter

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling. Denne rammeavtale følger bestemmelsene om utvalget og partssammensatt utvalg.
2. Hovedavtalen mellom LO og NHO er en viktig del i arbeidet med å oppnå likestilling. I den forbindelse er det viktig å fremme samarbeidsformer for likestillingsarbeidet. I den forbindelse vil LO og NHO samarbeide om å oppnå likestilling. LO og NHO vil samarbeide om å oppnå likestilling. LO og NHO vil samarbeide om å oppnå likestilling.

TILLEGGSAVTALE VII

AVTALE OM ØKT UTDANNELSE OG OM PERMISJON I DEN FORBINDELSE BL.A. SOM ET LEDD I BEDRIFTSUTVIKLINGEN

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling 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, skal 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.

Partene vil understreke at bedriftens ledelse har et overordnet ansvar for gjennomføring og praktisering av denne avtale overfor de ansatte. Avtalens virkefelt hører inn under arbeidsområdet til den studietillitsvalgte etter § 5-5 i Hovedavtalen eller de vanlige tillitsvalgte dersom studietillitsvalgt ikke er utpekt.

Tilleggsprotokoll til Tilleggsavtale VII:

Partene er kjent med forventningene fra offentlige myndigheter med hensyn til avtale om utdanning og utdan-

ningspermisjon. Det vises bl.a. til stortingsmelding nr. 43 1988/1989 «Mer kunnskap til flere» og til ILO-konvensjon av 1974 nr. 140 om betalt utdanningspermisjon.

Partene vil nedsette en arbeidsgruppe som i perioden vil arbeide med det forannevnte området.

TILLEGGSAVTALE VIII

AVTALE OM OPPLÆRING I VERNE- OG MILJØARBEID MELLOM LO OG NHO

Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens § 29 og Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, og regulerer den opplæring som skal finne sted med utgangspunkt i dette regelverk.

Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt miljøarbeide i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

Opplæringen skal skape aktivitet og fremme samarbeidet for å bedre arbeidsmiljøet og bør derfor:

- Knyttes til deltakernes eget miljø og oppgaver
- gi anledning til å trene på arbeidsmiljøoppgaver
- gi kunnskaper om arbeidsmiljøloven.

Avtalen viser til bedriftenes arbeidsmiljøutvalg (AMU) og forutsetter at AMU har en aktiv rolle i bedriftenes arbeidsmiljøopplæring. Dersom en bedrift ikke har arbeidsmiljøutvalg skal arbeidsgiver og verneombud i fellesskap ivareta arbeidsmiljøutvalgets funksjon etter denne avtale. Arbeidsgivere og arbeidstakere skal sørge for at opplæring etter den avtale blir gitt og gjennomføres på en slik måte som partene er kommet overens om.

Bransjene oppfordres til å lage opplæringsmaterieil som kan supplere det generelle materielle utarbeidet av LO og NHO. På den måte vil undervisningen lettere knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø.

Avtalen avløser tidligere protokoller mellom LO og NHO vedrørende opplæring i verne- og miljøarbeid.

1. Opplæringsens formål

Arbeidsmiljøopplæringen skal gi deltakerne forutsetninger for å kunne ivareta sine funksjoner i miljøarbeidet og gi kunnskap om hvilke plikter og rettigheter deltakerne har i arbeidsmiljøutvalg, som verneombud og som arbeidsgivernes representanter. Målet er å gi bedriftens ledelse og dens ansatte grunnlag for selv å løse arbeidsmiljøproblemene i bedriften.

2.

Hvem omfattes av avtalen?

Arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg, verneombud og førstelinjes arbeidsleder innenfor hvert verneombudsområde omfattes av denne avtale.

3.

Grunnopplæring, innhold og varighet

Grunnopplæringen skal gi trening i arbeidsmåter i verne- og miljøarbeide, innsikt i arbeidsmiljøloven og kunnskaper om faktorer som støy, ergonomi, belysning, klima, helsefarlige stoffer, organisering og tilrettelegging av arbeidet, samt ulykkesvern. Opplæringen skal så langt det er mulig ta utgangspunkt i deltakernes eget arbeidsmiljø, og fremme samarbeidet med verne- og helsepersonalet.

Fortrinnsvis skal det opplæringsmateriale som er utarbeidet av partene i fellesskap brukes, men annet materiell kan benyttes.

Alt personale som omfattes av denne avtale skal gjennomgå grunnopplæringen med varighet på minst 40 timer. Partene i bransjene kan avtale at inntil 20 timer av opplæringen skal rettes mot bransjenes spesifikke helse- og miljøproblemer basert på læremateriell som partene i fellesskap har utviklet eller valgt. Det kan avtales kortere opplæring enn 40 timer dersom partene i bransjene i fellesskap mener det er forsvarlig.

4. Videreopplæring

Det skal gis ytterligere opplæring i emner som er av særlig betydning for arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Hvilken videreopplæring som er nødvendig må fastsettes bl.a. på bakgrunn av bedriftens spesielle arbeidsmiljøproblemer og aktuelle problemstillinger som f.eks. større endringer i produksjonen.

Arbeidsmiljøutvalget utarbeider forslag om hvilken videreopplæring i arbeidsmiljø som kan være nødvendig og hvilke kurs og annet som må gjennomgås for at de enkelte funksjoner skal kunne ivaretas på en forsvarlig måte. Det skal i denne forbindelse gis særlig anledning til videreopplæring for hovedverneombud.

5.

Opplæringsplan i bedriften

Arbeidsmiljøutvalget utarbeider for hvert år eller for funksjonsperioden en plan for miljøopplæringen i bedriften. Opplæringsplanen skal gå inn som en del av bedriftens handlingsprogram for utbedring av arbeidsmiljøet.

Planen skal omfatte hvem som skal ha opplæring, hvilken opplæring som skal gis, når den skal gis, og hvem som skal ha ansvaret for at opplæringen blir gitt. Bedriftsledelsen kan gi arbeidsmiljøutvalget fullmakt til å fastsette gjennomføringen av opplæringen.

6.

Gjennomføring av opplæringen

Arbeidsmiljøproblemer løses best i et aktivt samarbeid mellom ledelse og ansatte.

Opplæringen kan skje lokalt i samarbeid mellom partene i bedriften eller i regi av forbund, arbeidsgiversammenslutninger eller hos opplæringsorganisasjoner.

Partene anbefales at grunnopplæringen ledes av en studieleder som har gjennomgått en studielederopplæring. Partene vil i fellesskap utarbeide et kurstilbud og veiledningsmaterieell for studieledere.

Verne- og helsepersonalet bør trekkes inn som ressurspersoner i opplæringen.

Disse anvisningene er ikke til hinder for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg kan gjennomgå nødvendig opplæring ved kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjoner, jfr. arbeidsmiljøloven § 29, punkt 2.

7.

Tidsfrister, kurs i/utenfor arbeidstid og utgifter ved kurs

Nytt personale som omfattes av denne avtale, bør ha påbegynt grunnopplæringen innen 6 måneder og i alle fall innen 12 måneder. Personale som omfattes av avtalen og som tidligere ikke har fått slik opplæring skal gis denne innen rimelig tid.

Opplæringen skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden. Dersom gjennomføringen av opplæring innenfor ordinær arbeidstid innebærer et betydelig hinder for bedriften, kan opplæringen skje utenom vanlig arbeidstid.

Arbeidsgiveren skal dekke alle utgifter i forbindelse med opplæring etter denne avtale, som kursutgifter, eventuelle oppholds- og reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Reise- og oppholdsutgifter bør holdes så lavt som mulig. Arbeidstakere som ikke er ansatt på full tid skal ha lønn for det antall timer som kurset varer. Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg. Skjer opplæringen i internat e.l. betales vanlig daglønn uten overtid.

8.

Tvister

Ved uenighet om tolking av denne avtale, kan saken bringes inn for partene sentralt.

9.

Ikrafttredelse/opsigelse

Avtalen trer i kraft 1. januar 1990. Bestemmelser om oppsigelse og varighet for denne avtalen skal være de samme som for Hovedavtalen.

TILLEGGSAVTALE IX FELLESEKTLÆRING OM DELTIDSARBEID

1. Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. På denne bakgrunn erkjenner partene nødvendigheten av at det i de enkelte overenskomster inntas bestemmelser om deltidsarbeid. De enkelte bransje- og overenskomstområder oppfordres derfor til å innta bestemmelser om deltidsarbeid i sine overenskomster som ivaretar disse forhold.
2. Overenskomstene bør i så fall inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsetningsvilkår for deltidsansatte.
3. Med deltidsansatte menes arbeidstakere som er beskjeftiget enkelte faste avtalte dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som har redusert daglig arbeidstid.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om i fellesskap å bedre informasjon vedrørende de offentlige retningslinjer med hensyn til sykepenger, arbeidsledighetstrygd og tilleggspensjonspoeng m.v. for deltidsarbeid.

**STIKKORDREGISTER TIL HOVEDAVTALEN AV 1990
MELLOM LO OG NHO**

<i>Allmøter</i>	§ 9-5 og Kap. XV, 1. ledd
<i>Ansiennitet</i>	§ 8-1, siste ledd, § 8-3, 2. ledd og § 9-9
<i>Arbeid i forbindelse med konflikter</i>	§ 3-3
<i>Arbeidsgivers representanter</i>	§ 6-3
- Pliktbrudd, virkning av	§ 6-10, 2. ledd
<i>Arbeidsorganisasjon, avtale om utvikling av</i>	Tilleggsavtale I
<i>Arbeidsretten</i>	§ 2-2, 2. ledd, § 2-4, § 6-10 og § 6-11
<i>Arbeidsstudier, retningslinjer for bruk av</i>	Tilleggsavtale III
<i>Arbeidsvurdering; Rammeavtale</i>	Tilleggsavtale IV
<i>Avdelingsutvalg</i>	Kap. XIII
- Arbeidsområde	§ 13-3
- Møter	§ 13-4
- Opprettelse	§ 13-1
- Sammensetning	§ 13-2
- Stemmerett	§ 13-2
- Valg	§ 13-2
<i>Avstemningsregler</i>	
- Arbeidsgiverne	§ 3-5
- Arbeidstakerne	§ 3-4
<i>Bedriftshelsetjeneste</i>	§ 7-4
<i>Bedriftskonferanser</i>	Kap. XV, 2. ledd

<i>Bedriftsutvalg</i>	Kap. XII
- Arbeidsområde	§ 12-8 og § 12-10
- Funksjonstid	§ 12-4
- Ledelse	§ 12-6
- Medlemmer	§ 12-5
- Møter	§ 12-7
- Opprettelse	§ 12-1
- Protokoller	§ 12-9
- Rapporter	§ 12-9, siste ledd
- Samarbeidsoppgaver hvor bedriftsutvalg ikke er opprettet	§ 12-2
- Sammensetning	§ 12-2
- Stemmerett	§ 12-3, siste ledd
- Valg	§ 12-3
<i>Deltid. Felleserklæring</i>	Tilleggsavtale IX
<i>Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg</i>	§ 12-1, siste ledd
- Funksjonstid	§ 12-11
- Ledelse	§ 12-12
- Møter	§ 12-13
- Sammensetning	§ 12-11
- Valg	§ 12-11
<i>Forhandlinger</i>	
- Fullmakt for partene til å føre forhandlinger	§ 6-4 nr. 1
- Gjennomføring av arbeidsmiljøloven (§ 55 A - § 68)	§ 7-1
- Hvem kan møte	§ 6-4, nr. 2 og 3
- Mellom lokale parter	§ 2-3, nr. 1, 2 og 4
- Mellom organisasjoner	§ 2-3, nr. 3 og 4
- Partenes opptreden	§ 6-5
<i>Forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft</i>	§ 10-8
<i>Fortrinnsrett til gjenansettelse</i>	§ 10-4
<i>Fredsplikt</i>	§ 2-2

1. og 17. mai	§ 10-9
Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	Kap. IX og Del B
- Bedrifter som eies av selskaper	§ 9-11
- Bistand fra organisasjonene	§ 9-2
- Brudd på informasjonsplikten	§ 8-3 og § 9-8
- Eierskifte	§ 9-7
- Informasjonsplikten	§ 8-3 og § 9-3
- Konsern	§ 9-10
- Målsetting	§ 9-1
Informasjonsmøter	Kap. XV, 1. ledd
Innarbeidelse	Se opparbeidelse
Klubbmøter i arbeidstiden	§ 6-7
Kollektive oppsigelser	§ 3-1
Konsernutvalg	Kap. XIV
Kontaktmøter	§ 9-11
Kontrolltiltak (interne)	§ 9-4 nr. 2 og Tilleggsavtale V
Likestilling	
- Rammevtale mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge	Tilleggsavtale VI
Læringer - kollektive oppsigelser	§ 3-2
Nye medlemmer av LO	§ 3-9
Nye medlemmer av NHO	§ 3-7
Opparbeidelse av virkedager	§ 10-10
Opplæring i verne og miljøarbeid	Tilleggsavtale VIII
Oppsigelse og avskjed	
- forutgående drøftelse	§ 10-2
Organisasjonsretten	§ 2-1
Permisjon for offentlige verv	§ 10-5

Permisjon for tillitsverv i organisasjoner	§ 10-6
Permittering	Kap. VIII
- Erstatningsansvar	§ 8-9 nr. 4
- Konferanse om permittering	§ 8-3
- Oppsigelse under permittering	§ 8-8 og § 8-9 nr. 3
- Sesongindustri	§ 8-9 nr. 1
- Skriftlig bevis	§ 8-7
- Syketrygd	§ 8-9 nr. 2
- Varselets innhold	§ 8-4 og § 8-5
- Varselfrister	§ 8-2
- Vilkår for permittering	§ 8-1
- Virkningen av for kort varsel	§ 8-6
- Virkningen av manglende konferanse	§ 8-3, siste ledd
- Værhindringer	§ 8-9 nr. 5
Personalarkiv	§ 9-4 nr. 1
Pliktbrudd	
- Virkningen for arbeidsgivers representant	§ 6-10, 2. og 3. ledd
- Virkningen for tillitsvalgte	§ 6-10, 1. og 3. ledd
Sluttattest	§ 10-7
Sympatiaksjoner	§ 3-6
Søravtaler - oppsigelsesfrister	Kap. IV
- Gyldighet	§ 4-1
- Med bestemt løpetid	§ 4-2
- Som følger bedriftens tariffavtale	§ 4-4
- Som gjelder inntil videre	§ 4-3
- Virkningen av utløp	§ 4-5
Søksmålsrett	§ 2-4
Tariffavtale p.g.a. endrede forhold	§ 3-8
Teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer, rammeavtale	Tilleggsavtale II

Tillitsvalgte

- Adgang til bedriften for tillitsvalgte i arbeidstakernes organisasjoner.....	§ 6-12
- Anerkjennelse av tillitsvalgte.....	5-12
- Antallet.....	5-2
- Arbeidsforhold.....	6-6
- Arbeidsutvalg.....	5-4
- Bevegelsesfrihet.....	6-6 nr. 2 og 3
- Godtgjørelse.....	6-8
- Gruppertilitsvalgte.....	5-3
- Hensynet til produksjonen.....	6-5 nr. 3 og 6-9 nr. 2
- Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte.....	§ 6-1
- Hva tillitsvalgte kan ta opp.....	Kap. VI (§ 6-2 nr. 3)
- Hvem kan velges.....	§ 5-10
- Hvor tillitsvalgte skal henvende seg.....	§ 6-2 nr. 4
- Melding til arbeidsgiver om valg av tillitsvalgte.....	§ 5-12
- Møter i arbeidstiden.....	6-7
- Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte.....	6-11
- Orientering ved nyansettelser.....	9-6
- Permisjon.....	6-9
- Pliktbrudd, virkningen av.....	6-10, 1. ledd
- Rett og plikt til valg av tillitsvalgte.....	5-1
- Rett til å forplikte arbeidstakerne.....	6-2 nr. 2
- Rettigheter og plikter.....	Kap. VI
- Styremedlemmer i fagforening som tillitsvalgte.....	§ 5-6
- Tillitsvalgte til spesielle oppgaver.....	5-5
- Utvalg av tillitsvalgte.....	5-7
- Valgperiode.....	§ 5-11
Tjenestefri.....	Se Permisjoner og Tillitsvalgte - permisjon
Trekk av fagforeningskontingent.....	§ 11-4

Tvister - Rettstvister.....	Kap. II
Utdannelse og permisjon i den forbindelse.....	Tilleggsavtale VII
Utilbørlig opptreden	
- Rett til å nekte å arbeide sammen med personer som har vist utilbørlig opptreden.....	§ 10-1
Utlønning - over bank.....	§ 11-2 og § 11-3
Utmeldelse av NHO.....	§ 3-10
Vernearbeid.....	§ 7-2 og § 7-3
Yrkeshemmede.....	§ 10-3

Kommentarer til HOVEDAVTALEN AV 1990

Til kapittel I.

Partsforhold, virkeområde og varighet

Kapittel I inneholder bestemmelser som partsforhold, virkeområde og varighet. NHO avløser N.A.F. som part.

Til 1-1 Partsforhold

N.A.F, Industriforbundet og Håndverkerforbundet dannet i 1989 Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO. NHO er nå inntrådt som part i Hovedavtalen og de enkelte overenskomster i stedet for N.A.F.

Foruten denne Hovedavtale har LO og NHO inngått særskilte hovedavtaler for følgende områder:

- 1) Bygge- og anleggsgagnene, som også gjelder offshore.
- 2) For så vidt angår NFATFs og Handel og Kontors område.
- 3) For innenriks skipsfart.

LO har også opprettet hovedavtaler utenfor NHOs område, bl.a. med Handelens Arbeidsgiverforening (HA), 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 NHO som er parter i avtalen, og andre kan derfor ikke påberope seg reglene i Del B. Jfr. § 2-4.

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

En tariffavtale mellom LO og NHO er ikke til hinder for at arbeidsgiverne inngår en konkurrerende tariffavtale med en tredje part. Men en slik avtale må ikke avvike fra den allerede inngåtte avtale på en måte som fører til reell forskjellsbehandling av de tariffbundne arbeidstakere m.h.t. lønns- og arbeidsvilkår.

Disse kommentarer er basert på Arbeidsrettens praksis i forhold til det såkalte tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp i forhold til uorganiserte og i forhold til konkurrerende tariffavtaler.

Til 1-3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 1.1.1990 dog slik at den tidligere avtale praktiseres til 1.3.90. Avtalen gjelder til 31.12.93. 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 søksmålsrett

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.

Bestemmelsen hadde tidligere en protokolltilførsel om at det var i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjeftigelse av arbeidstakere ble søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert. Protokolltilførselen ble tatt ut i 1985, uten at det innebærer noen realitetsendring.

Til 2-2 Fredsplikten

Bestemmelsen fastslår fredsplikten i avtaleperioden. Bestemmelsen tilsvarer arbeidstvistslovens § 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 fram 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 uangrikelige. Noen slik regel ble imidlertid ikke innført.

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

Avgjørelsen i ARD 88/61 gir en fyldig redegjørelse for grunnprinsippene slik de er utviklet gjennom Arbeidsrettens praksis. I denne konkrete saken ble YS' politiske demonstrasjonsstreik mot lønnsloven i 1988 dømt som tariffstridig fordi aksjonen hadde en direkte tilknytning til YS' eget tariffoppgjør.

I forhold til styringsretten kan nevnes 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 derav rettet seg mot styrets vedtak om driftens gjennomføring.

Det henvises nærmere til Arbeidsrettens domssamlinger

og til kommentarutgaven til arbeidstvistsloven av Paal Berg, Thoralf Evje og Magnus Bjerkholt.

Annnet 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. arbeidstvistslovens § 18 nr. 2. Det må foreligge protokoll mellom LO og NHO, jfr. § 2-4.

Det er viktig å understreke betydningen av at forhandlingsprotokollen 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 NHO 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 NHO er øverste tariffparter og hvor det ikke er

gitt særskilt fullmakt f.eks. til forbund eller landssammenlutning.

Til kapittel III. Konflikter

Til 3-1 og 3-2 Kollektive oppsigelser

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 arbeidsstansen.

Regelen betyr også at det er tilstrekkelig å oppgi *antall* arbeidstakere. Utenfor Hovedavtalens område medfører arbeidstvistloven at de enkelte arbeidstakere må navngis.

Det er videre verdt å merke seg at oppsigelsesfristen er 14 dager uten hensyn til de enkelte arbeidstakeres individuelle oppsigelsesfrister. Dette er senere blitt generelt lovfestet i 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 (midlertidig opphør), men det kan man nok ikke bygge på. I alle fall vil man kunne legge til grunn at konfliktens avslutning innebærer rett til gjeninntak og slik at ansettelsesforholdet ikke anses avbrutt. 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 intrådt og under oppstartingsperiode i forbindelse med konfliktens 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 igang 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 NHO 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. Innholdet er et forhandlingsspørsmål.

Til 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler

Det er viktig at alle så vidt mulig deltar i avstemningen slik at den gir et riktig bilde av medlemmenes syn.

Man bør og 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 avstemningen vedrørende forslag for N.A.F. dersom det for slike bedrifter er sluttet tariffavtale om at man skal følge overenskomsten med N.A.F. eller dersom det ved slike bedrifter ikke er opprettet tariffavtale.

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

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

Punkt 7 er parallell med § 3-5 siste avsnitt og fastslår organisasjonenes formelle rett til å lede og avslutte oppgjør.

Hovedavtalens og LOs vedtekter åpner for at standpunkt kan tas uten avstemning.

Til 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler

Man kan merke seg at et forslag som sendes til uravstemning hos NHO ikke kan forkastes med mindre minst halvparten av de *stemmeberettigede* har stemt slik.

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.

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

Til 3-7 Tariffavtaler for nye medlemmer av NHO

De forhold som er regulert § 3-7 (og 3-8 og 3-9), er i utgangspunktet interessetvister, men må også ses i lys av det tariffrettslige ufravikelighetsprinsipp. Dette prinsipp innebærer at inngåtte overenskomster skal gjøres gjeldende når partene får nye medlemmer innenfor de områder overenskomstene dekker.

Fordi 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 NHO som skal legges til grunn, har partene funnet det hensiktsmessig å regulere dette nærmere i Hovedavtalen.

§ 3-7 regulerer de tilfeller der en bedrift inntrer i NHO i løpet av tariffperioden, eller de tilfeller der en tariffbundet bedrift igangsetter en virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale.

Regelen er at angjeldende bransjeoverenskomst skal gjøres gjeldende.

Oppstår det tvist, skal tvisten 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.

Det er nå innført en søksmålsfrist på 1 måned fra forhandlingenes avslutning. Det er derfor særdeles viktig med en rask saksbehandling, også i LO/forbundene.

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 NHO i samsvar med de frister som er bestemt i bestemmelsens punkt 2. Dette av hensyn til notoriteten. LO og NHO har for øvrig i særskilt protokoll fra hovedavtalerevisjonen 1985, fastslått at dersom det fremmes krav om tariffavtale ved medlemsbedrift i NHO der forbundet har medlemmer, har NHO 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. Det er heller ikke noe vilkår i Hovedavtalen om 50 prosent tilslutning.

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 NHO 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 fastsatt at når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtaler skal lønnssetninger 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 vesentlig 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 fasttatt 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 lønnssetninger 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 NHO. 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 arbeidstakere 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 verken § 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 ifølge 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 3-10

Denne bestemmelse er ny. Formålet er å sikre at forbundene i slike tilfeller kan få videreført avtalen direkte med bedriften.

Til kapittel IV

Særavtaler

Bestemmelsene om særavtaler ble sist endret ved revisjonen i 1978.

Til 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 tariffrevisjon, 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 forhandling 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 tariffestede 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 tariffavtales bestemmelser gjeldende i stedet for bestemmelsen i den bortfalte særavtale for så vidt gjelder de forhold som var regulert gjennom denne.

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.

Annnet ledd er nytt og gir arbeidstakerne innen samme forbundsområde rett til et felles arbeidsutvalg i en overgangsperiode.

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.

4. ledd er nytt.

følger av § 6-11.

Til 5-3 Gruppevis valg

Bestemmelsen gir adgang til å foreta valg av tillitsvalgte gruppevis. Det er opp til de organiserte arbeidstakere å avgjøre hvorvidt de vil ha gruppevis 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 valgte 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 skal 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 Kap. IX. Konsernledelsens drøftingsplikt fremgår av § 9-10.

Til 5-9 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.

Denne bestemmelsen kom til ved revisjonen i 1981 for å dekke de koordineringsbehov som forelå mellom de tillitsvalgte ved de forskjellige engasjerte bedrifter.

Ved revisjonen i 1989 ble regelen utvidet til å gjelde oppføring av store anlegg generelt, og tidsbegrensede ombyggnings- og opprustningsarbeider.

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 så vidt 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 bør fremgå av meldingen hvem som er valgt til de forskjellige verv, jfr. bl.a. § 5-5. Se også § 5-2 siste avsnitt.

Det er likevel enighet mellom LO og NHO 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

Innledningen er omredigert.

De tillitsvalgte må ha arbeidsforhold som gjør dem i stand til å skjøtte sine verv på tilfredsstillende måte. Dette er i begge parter 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 nå kreves forhandlinger på lokalt plan om å avtale tid.

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.

Hva som er tillitsvalgtarbeid fremgår av § 6-1.

Det forutsettes at arbeidsrom og fri telefon er det normale. Minimumsregelen om låsbart skap og adgang til telefon gjelder bare rent unntaksvis.

I punkt 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

Bestemmelsen er omredigert og endret. Punkt 1 gjelder de tillitsvalgtes rett til møter, mens punkt 2 gjelder klubbmøter.

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.

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 ivaretagelse av offentlige verv og tjenestefrihet for arbeidstakere for øvrig er regulert i Kap. 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 fratre 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 fratre sitt verv kan fremmes av NHO eller LO. 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 oppnås mellom hovedorganisasjonene avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Vedkommende fortsetter i sitt verv inntil Arbeidsretten måtte ha avsagt dom for det motsatte.

Den som må fratre etter § 6-10 kan ikke gjenvelges eller utpekes 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 NHO 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 NHO 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 NHO om spørsmål som angår forhold som nevnt i § 6-10, 2. ledd.

Til 6-11 Opsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Bestemmelsen er endret.

De omstendigheter som regnes som saklig grunn er i utgangspunktet de 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 ved at det skal legges vekt på de tillitsvalgtes særlige stilling.

Det er også et moment at de organiserte arbeidstakerne og organisasjonene har selvstendig interesse i å beholde sin representant.

Den spesielle oppsigelsesfrist på 12 uker gjelder ikke hvis oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel. Hovedorganisasjonen 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.

Til kapittel VII

Vernearbeid og bedriftshelsetjeneste

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 ordnært verneombud.

Til 7-4

§ 7-4 er ny. LO og NHO har også inngått en avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid. Den er inntatt som Tilleggsavtale VIII.

Til kapittel VIII

Permittering

Uttrykket permittering bør benyttes ved midlertidig suspensjon av lønns- og arbeidsplikten etter krav fra arbeidsgiver. Uttrykket permisjon bør brukes i de tilfeller der arbeidstakeren selv ber om tjenestefri over kortere eller lengre tid (med uten lønn).

Stortinget har vedtatt en lov om lønnsplikt ved permittering. Ikrafttredelsen er imidlertid utsatt 2 ganger og departementet har satt igang en ny vurdering av loven.

Til 8-1 Vilklårene 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 intruffet slike uforutsette omstendigheter som

nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1. Denne bestemmelse lyder:

«Nødvendige 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 inntrefft 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 beskjeftige 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, vareoppstilling, 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 beskjeftiges.

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 ellers like forhold. Hovedtillitsvalgtes situasjon skal vurderes særskilt.

Til 8-2 Varsel om permittering

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

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. Varselet 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 varselsfrist 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 elters like 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 Varselets 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 1989 kreve at dette skjer innen 1 måned.

Det er nå videre fastslått at ved permitteringer utover 2 måneder skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte 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 så vidt 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 varselfristen

Bestemmelsen fastslår betalingsfristens omfang dersom varselfristen 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 arbeidspikten 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.

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 arbeidspikten.

Det er nå fastslått at dersom arbeidspikten 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 oppsigelsestid 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.

Til kapittel IX

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Til 9-1 Målsetting

Målsettingsbestemmelsene bygger på LOs og NHOs 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 Kap. IX på en slik måte at det er i samsvar med hovedorganisasjonenes forutsetning.

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

Endringene hadde nær sammenheng med Brubakken-komiteéns innstilling om økt medinnflytelse i den daglige beslutningsprosess. I forbindelse med de lokale tillitsvalgtes oppfølging av dette, understrekes det at Brubakken-komite-

ens innstilling hadde full tilslutning fra så vel arbeidsgiverne som arbeidstakernes representanter.

Brubakken-komiteens innstilling er behandlet i Stortinget i avtaleperioden.

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 idéer.

Til 9-3 Drøftelser om bedriftens forhold

Bestemmelsene i § 9-3 er omskrevet og det er foretatt vesentlige endringer.

I punkt 1 fastslås det som generell hovedregel at 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.

Punkt 1 a) gjør det til en tariffplikt for bedriften å drøfte med de tillitsvalgte spørsmål som vedkommer bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling mens punkt 1 b) omhandler omlegginger av viktighet for arbeidsforholdet.

Punkt 1 c) omhandler sysselsettings spørsmål generelt. Det vil bl.a. gjelde innleie, utsetting av arbeid og entrepriseforhold. Slike ordninger må i alle fall skje *innenfor rammen av lov og avtaleverk*.

Drøftelsesplikten omfatter også fusjoner, fisjoner o.l. - 1 d). Drøftelsene skal finne sted så tidlig som mulig. Bedriftens styrende organer kan ikke treffe endelige beslutninger om forhold nevnt i pkt 1 d) før informasjons- og drøftingsplikten er overholdt.

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 ta-

riffavtalenes 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.

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 endelig vedtak før de tillitsvalgte har fått mulighet til å fremme sitt syn.

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

2. ledd i punkt 4 er ny. Bestemmelsen gjør ingen innkrenkninger i gjeldende rett om arbeidsgivers resignasjonsplikt; dvs. der arbeidsgiver må avvente en gjennomføring til rettmessigheten er avklart i forhandlinger eller Arbeidsretten.

§ 9-3 punkt 5 er ny og fastslår tilgang til regnskaper og årsoppgjør og en generell *innsynsrett* i forhold som angår bedriftens økonomiske situasjon. Innsyn betyr innsyn, og går lengre enn at de skal gis informasjon som gir innsikt/forståelse.

Punkt 6 omhandler bruk av eksterne rådgivere. Adgangen til materiale i 2. ledd forutsetter at bedriften har akseptert rådgiver.

Pkt. 7 omhandler drøftinger på avdelingsnivå. Bedriften skal drøfte med de tillitsvalgte i hvilken utstrekning det finnes selvstendige avdelinger ved den enkelte bedrift. Hvis enighet ikke oppnås kan spørsmålet forelegges hovedorganisasjonene.

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. Praksis må være innenfor rammen av lov, bedriftens persondatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. Om bedriften

ikke har noen persondatainstruks 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-overvåking 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 sto 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 gjennom-

omført 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.

Det må legges til grunn at bedriften har bevisbyrden for at like vilkår ikke foreligger.

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 de 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 gjelde 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 arbeidstakers 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 skjønnssak 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 Kap. IX enten det gjelder en eller flere arbeidstakere.

Til 10-3 Samarbeid ved tiltak for yrkeshemmede

Etter arbeidsmiljølovens § 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 tilsetning

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 bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Det er ikke tilstrekkelig at tjenestefriheten vil medføre ulemper for bedriften.

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 eller ansatt i lønnet verv i fagorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn for to valgperioder. Ut over 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.

Punkt g er ny. Hensikten er å sikre at bedriften sender søknad for berettigede arbeidstakere. Klubbene bør være oppmerksom på at dette følges opp, slik at foreldelse ikke inntrer.

Partene har for øvrig blitt enige om å se på praktiseringen av sluttvederlagsavtalens 3-årsregel i forbindelse med tariffrevisjonen 1990.

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 strømløsing eller annen svikt i strømløsing som fremtrer 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 opparbeidelse 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

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

Når det gjelder protokolltilførselen i § 11-3 er LO og NHO enige om at «fornuflig bruk av sjekk» også i denne hovedavtaleperiode tilsier at alle sjekker pålydende kr. 400,- eller mer bør være gebyrfrie og at uttak i bankautomater i åpningstida er gebyrfrie.

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

i Kap. XI med 3 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.

