HOVEDAVTALE FOR STATSANSATTE

Inngått den 4. mai 1977 mellom staten v/Forbruker- og administrasjonsdepartementet og Statstjenestemannskartellet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/S, Akademikernes Fellesorganisasjon og Norsk Lærerlag.

P-530

INNHOLDSFORTEGNELSE

		Side
Felleserklæring		3
Tillitsmenn	§ 1	3
Valg av tillitsmenn	§ 2	4
Administrasjonens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter	§ 3	4
Utøvelse av tillitsmannsvervet	§ 4	5
Andre permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsverv	§ 5	6
Informasjon til tillitsmenn	§ 6	7
Fjernelse av tillitsmann/arbeidsgiverens representant	§ 7	8
Lokal forhandlingsrett	§ 8	8
Fremgangsmåten ved lokale forhandlinger	§ 9	8
Drøftinger	§ 10	9
Kollektive oppsigelser	§ 11	10
Avstemningsregler	§ 12	10
1. og 17. mai	§ 13	11
Behandling av disiplinærsaker	§ 14	11
Lønn	§ 15	11
Tolkningstvister	§ 16	11
Varighet	§ 17	11

KOMMENTARER TIL SPESIELLE AVSNITT OG PUNKTER I HOVEDAVTALEN FOR STATSANSATTE

	Side
Til § 1 Tillitsmenn	12
Til § 2 Valg av tillitsmenn	14
Til § 3 Administrasjonens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter	14
Til § 4 Utøvelse av tillitsmannsvervet	14
Til § 5 Andre permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsverv	14
Til § 8 Lokal forhandlingsrett	15
Til § 11 Kollektive oppsigelser	15
Til § 12 Avstemningsregler	15

HOVEDAVTALE FOR STATSANSATTE

Felleserklæring:

Hovedsammenslutningene og staten har i Hovedavtalen og Samarbeidsavtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for et samarbeid mellom etaten og de ansatte. For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom den ansatte og etaten er sterk og levende. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelser av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for etaten og for dem som er ansatt i den. Gjennom samarbeid bør de ansatte med sin erfaring og innsikt — være med og utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass, en arbeidsplass som både er effektiv og som gir de ansatte muligheter for selvutvikling.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom etatens representanter og tillitsmennene foregår i rasjonelle og betryggende former og at tillitsmennene settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen, og som tillitsmenn i etaten for sin organisasjon på en effektiv måte.

Partene vil understreke betydningen av at så vel de ansatte som ledelsen har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Partene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at vervet som tillitsmann skal vurderes på samme måte som faktisk tjeneste i tillitsmannens ordinære stilling og ikke i noe tilfelle virke negativt ved søknad om ny stilling.

§ 1 — Tillitsmenn.

1. Innenfor hvert arbeidsområde skal det, dersom vedkommende administrasjon eller en arbeidstakerorganisasjon tilsluttet en hovedsammenslutning krever det, velges tillitsmenn for de statsansatte som er medlemmer av organisasjonen.

Tillitsmenn fra organisasjoner tilknyttet samme hovedsammenslutning kan danne et tillitsmannsutvalg. Formannen for dette utvalget kan i så fall velges utenfor de øvrige valgte tillitsmenn.

2. En tillitsmann kan velges som studietillitsmann når partene er enige om at dette er nødvendig for å vareta den faglige studie- og opplysningsvirksomheten på arbeidsstedet.

Merknad:

Antallet tillitsmenn innenfor hvert arbeidsområde avtales i forhandlinger mellom partene. Hva som menes med uttrykket «arbeidsområde», avgjøres særskilt for det enkelte tilfelle.

Partene er enige om at tvistespørsmål i de etatsvise forhandlinger kan henvises til avgjørelse i forhandlinger mellom vedkommende hovedsammenslutning og det departement som statens lønnssaker hører under.

§ 2 — Valg av tillitsmenn.

Tillitsmennene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i etatens arbeidsforhold. Tillitsmennene skal fortrinnsvis velges blant de ansatte som har arbeidet i etaten i de 2 siste år. Som tillitsmenn kan velges heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere som kommer inn under Rammeavtalen for deltidsansatte.

Som tillitsmenn kan ikke velges arbeidstakere som innehar sjefsstillinger. Oppstår det tvil om hva som er sjefsstilling i avtalens forstand, avgjøres dette ved forhandlinger i vedkommende etat.

Valget gjelder for ett år om gangen. Dersom en tillitsmann slutter på vedkommende arbeidssted, opphører han å fungere som tillitsmann.

Administrasjonen skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt. Før slik melding er gitt kan en arbeidstaker ikke kreves anerkjent som tillitsmann. Inntil administrasjonen mottar melding om nyvalg blir de tidligere valgte å anse som tillitsmenn.

Merknad:

Hvis en av partene mener at valg er foretatt i strid med disse bestemmelser, kan saken opptas til drøftelse mellom vedkommende hovedsammenslutning og det departement som statens lønnssaker hører under.

§ 3 — Administrasjonens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter.

1. Arbeidstakernes tillitsmenn innen arbeidsområdet godkjennes som representanter og talsmenn for egen organisasjons medlemmer.

Tillitsmennene har i likhet med administrasjonens ledelse og den som overfor de ansatte opptrer på etatens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet.

2. Tillitsmennene har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor etaten eller som administrasjonen mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

3. Tillitsmennene har rett til å forplikte egen organisasjons medlemmer i den utstrekning avtaler og overenskomster ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at tillitsmennene, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for sine kolleger før de tar standpunkt til spørsmålet. Administrasjonen skal ha svar uten ugrunnet opphold.

4. Tillitsmennene og arbeidsgiverens representanter skal påse at de plikter som påhviler partene etter loven, tariffavtaler og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

5. Organisasjonenes valgte eller ansatte tillitsmenn har samme rettigheter og plikter som lokale tillitsmenn i henhold til foranstående.

6. Arbeidsgiverens representant skal sørge for å orientere tillitsmennene om nyansettelser. På større arbeidsplasser kan det etter avtale mellom partene lokalt innkalles til introduksjonsmøter for nyansatte.

§ 4 — Utøvelse av tillitsmannsvervet.

1. Når tillitsmennene har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til ledelsen eller denne representant på arbeidsstedet.

2. Formannen eller en av de øvrige tillitsmenn skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede underretning og opplyse om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til ledere av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

3. Tillitsmennene må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade og at spesialmaskiner såvidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

Ledelsen har ansvar for at det ikke legges hindringer i veien for tillitsmannens rett til å kunne utføre sitt tillitsverv.

4. Under utøvelse av sin virksomhet som tillitsmenn innen arbeidsområdet og under forhandlinger og drøftelser med ledelsen beholder tillitsmenn sin lønn.

Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste som innkalles til forhandlinger og drøftinger med ledelsen på sin fritid i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 skal utbetales lønn for den tid forhandlingene/drøftingene varer.

5. Innenfor store eller vanskelige arbeidsområder kan det avtales at tillitsmenn gis hel eller delvis permisjon med lønn for å utføre tillitsvervet (fastlønnet tillitsmann). Slik avtale kan bare inngås med samtykke fra det departement som statens lønnssaker hører under.

Det kan også avtales at vedkommende etat stiller til disposisjon kontorplass og telefon for tillitsmann.

I tillegg til permisjon for fastlønnede tillitsmenn gis permisjon etter pkt. 4 for nødvendig deltakelse i drøftinger og forhandlinger som administrasjonen innkaller til.

Øvrige tillitsmenn kan gis permisjon for å delta i drøftinger og forhandlinger dersom fastlønnet tillitsmann har et reelt behov for faglig assistanse, f. eks. hvor arbeidsstedet er stort geografisk sett. Slik permisjon for øvrige tillitsmenn kan også gis hvis den fastlønte tillitsmann ikke møter når det er mindre saker som skal behandles.

Partene er enige om at dette ikke skal medføre en utvidet adgang til permisjon med lønn for arbeidsplasstillitsmenn når «kvoten» etter dette punkt allerede er fastsatt på grunnlag av det totale antall medlemmer i organisasjonen.

Merknad:

Ved vurderingen av hva som betraktes som vanskelig arbeidsområde må også tas hensyn til de ansattes spredning på yrkes- og personalgrupper og arbeidsområdets geografiske utstrekning.

6. Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsmennene kan henvende seg til. Administrasjonen skal gi tillitsmennene skriftlig melding om navnet på denne. Hvis arbeidsgiverens ansvarlige representant ikke umiddelbart kan ta stilling til en henvendelse fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.

§ 5— Andre permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsverv.

A.

Tillitsmenn på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefrihet med lønn for å delta i forhandlings- og drøftingsmøter, forbunds- og landsstyremøter, landsmøter og hovedorganisasjonenes representantskapsmøter samt styremøter o. l. som ikke kan avholdes utenom arbeidstiden. Det samme gjelder for deltagelse i tillitsmannskurs/faglige kurs som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning og faglige kurs som arrangeres av organisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning. Nødvendig reisetid på grunn av stor avstand mellom bopel og oppdragssted kommer i tillegg.

Tillitsmenn kan også få lønn under permisjon for å utføre offentlig verv inntil 12 arbeidsdager pr. år.

P r o t o k o l l t i l f ø r s e l: Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i § 5 A, har rett til lønn under permisjon for å delta i forhandlings- og drøftingsmøter med staten. Dessuten har de rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag, herunder tillitsmannskurs/faglige kurs.

B.

Medlemmer av forhandlingsberettigede organisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv i den organisasjon de er medlem av eller den hovedsammenslutning som organisasjonen er tilsluttet. Dersom vedkommende tillitsmann etter endt oppdrag går tilbake til den etat han har permisjon fra, må han godta slik stilling som administrasjonen tilbyr.

Administrasjonen skal da på sin side ved tilbud om stilling ta hensyn ril rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om han ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjon er gitt fra. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende statsansatte sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjons- og innskottsgrunnlag settes lik den lønn som oppebæres av organisasjonen.

C.

Statsansatte som ansettes som funksjonær i organisasjon vedkommende er medlem av, eller i annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning, eller i hovedsammenslutningen, eller i en organisasjon som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning, har rett til permisjon uten lønn i 3 år. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av ansettelsesmyndigheten.

D.

Organisasjonene kan etter avtale med lokal administrasjon avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

§ 6 — Informasjon til tillitsmenn.

Partene er enige om at det er av betydning for å styrke samarbeidet og tillitsforholdet i etaten at ledelsen holder tillitsmennene orientert på tidligst mulig tidspunkt om den virkning som forestående endringer i virksomheten vil få for de ansatte. Ledelsen har plikt til å konferere med tillitsmennene om følgende:

1. Hvis driftsforandringer vil medføre endringer i sysselsetting og arbeidsforhold.
2. Ved overflytting av grupper av arbeidstakere til annet arbeid eller arbeidssted når overflyttingen ikke er av rent midlertidig art.
3. Ved utarbeiding av reglement/instruks (arbeidsreglement m. v.) eller tillegg til eller endringer i dette.

§ 7 — Fjernelse av tillitsmann/arbeidsgiverens representant.

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan det departement som statens lønnssaker hører under etter at saken ikke har funnet sin løsning lokalt, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at han fratrer som tillitsmann. I tilfelle vedkommende hovedsammenslutning ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsmann etter dette må fratre, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsmann.

Hvis arbeidsgiverens representant gjør seg skyldig i beviselig grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan vedkommende hovedsammenslutning ta opp med det departement statens lønnssaker hører under, krav om at vedkommende fratrer som arbeidsgiverens representant. I tilfelle vedkommende departement ikke innrømmer berettigelsen, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis arbeidsgiverens representant etter dette må fratre, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant.

§ 8 — Lokal forhandlingsrett.

Underavdelinger av arbeidstakerorganisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning har rett til å forhandle om avgrensede, lokale spørsmål, jfr. tjenestetvistlovens § 4, siste ledd.

§ 9 — Fremgangsmåten ved lokale forhandlinger.

Ved henvendelser fra tillitsmannen til arbeidsgiverens representant eller fra arbeidsgiverens representant til tillitsmannen, skal det settes opp referat/protokoll. Dersom henvendelsen ikke finner sin løsning straks, skal referatet/protokollen gå til overordnet lokal ledelse eller lokalt organisasjonsledd (tillitsmannsutvalg) som kan kreve forhandlinger i samsvar med følgende regler:

1. Når en forhandlingsberettiget underavdeling krever opptatt forhandlinger, skal den fremsette sine krav skriftlig til den lokale myndighet som vedkommende tjenestemenn administrativt hører under.
2. Når den lokale administrative myndighet ønsker opptatt forhandlinger, skal den forhandlingsberettigede underavdeling saken gjelder underrettes skriftlig om dette.
3. Innen 14 dager etter at krav om forhandlinger er kommet inn til vedkommende lokale, administrative myndighet eller til vedkommende forhandlingsberettigede underavdeling, skal forhandlinger være opptatt. Angår saken arbeidstakere også i andre organisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning eller Norsk Lærerlag, skal statens representanter varsle disse.
4. Hvis spesielle forhold i enkelte administrasjoner gjør det nødvendig, kan det departement som statens lønnssaker hører under, fastsette særskilte forhandlingsreglementer for disse. Før slikt reglement utferdiges, skal det på forhånd forhandles om det med det forbund vedkommende forhandlingsberettigede underavdeling tilhører.
5. Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og hvilke dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes, og sluttresultat av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen.
   Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i protokollen erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Protokollen underskrives av forhandlerne og sendes straks hver av partene i avskrift.
6. Er det gått 14 dager etter at forhandlingene er begynt, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttet en uke etter at slikt krav er fremsatt.
   Hver av partene har da plikt til å bringe tvisten inn for sine respektive overordnede organer.

Merknad:

Disse regler kommer også til anvendelse når det kreves opptatt forhandlinger direkte uten forutgående kontakt mellom tillitsmennene og administrasjonen.

Partene er enige om at spørsmålet om oppsetting av tjenestelister og liknende fordeling av den fastsatte arbeidstid skal behandles i samsvar med bestemmelsene i denne paragraf. Fører disse forhandlinger ikke frem, avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før administrasjonen avgjør slike saker, skal det forhandles med vedkommende arbeidstakerorganisasjons representanter.

Hva som i forbindelse med lokal forhandlingsrett skal regnes som underavdeling av en organisasasjon vil være avhengig av vedkommende arbeidstakerorganisasjons oppbygging. I alminnelighet vil det måtte kreves at den enkelte underavdeling (gruppe) ledes av et styre. Der underavdelingen ikke ledes av et styre, kan kontaktgruppe/tillitsmann godkjennes.

§ 10 — Drøftinger.

Partene er enige om at det er av betydning for å styrke tillitsforholdet og samarbeidet innenfor de statlige virksomheter at spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkår som ikke formelt er forhandlingsgjenstand, vil kunne gjøres til gjenstand for drøftinger mellom partene etter anmodning av vedkommende arbeidstakerorganisasjon

eller dennes underavdeling, eller av ledelsen. Angår saken arbeidstakere også i andre organisasjoner tilsluttet en hovedsammenslutning, eller Norsk Lærerlag, skal statens representanter varsle disse.

Dersom ledelsen av en statlig virksomhet og arbeidstakerorganisasjonens eller underavdelingens styre ikke blir enige i slike spørsmål, kan saken bringes inn til endelig avgjørelse av det departement eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før administrasjonen avgjør slike saker, skal disse drøftes med vedkommende arbeidstakerorganisasjons representanter. Det skal settes opp referat fra disse drøftinger.

Er det gått 14 dager etter at drøftingene er begynt, kan hver av partene kreve drøftingene sluttet en uke etter at slikt krav er fremsatt.

§ 11 — Kollektive oppsigelser.

I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom staten og de 3 hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstivstlovens § 28. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

Sympatiaksjoner kan ikke settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom det departement som statens lønnssaker hører under og vedkommende hovedsammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i første ledd.

Arbeidstakere i overordnet stilling som naturlig kan regnes som representant for staten som arbeidsgiver eller som i siste instans har ansvaret for statseiendom, verdifullt produksjonsutstyr, maskiner m. v. i vedkommende etat som under en streik kan bli ødelagt p.g.a. manglende tilsyn, vedlikehold e. l. skal ikke uttas i streik. Det skal ved varsel om plassfratredelse straks tas opp forhandlinger om hvilke slike arbeidstakere som skal unntas.

§ 12 — Avstemningsregler.

1. Tarifforslag skal som regel legges frem for de medlemmer interessetvisten gjelder. Avstemningsresultatet skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene, og skal som regel foregå som uravstemning i samsvar med gjeldende retningslinjer.
2. Har flertallet av de medlemmer som interessetvisten gjelder stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.
3. Blir ikke vilkåret i punkt 2 fylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interessetvisten gjelder har deltatt i avstemningen.

4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen og vilkåret etter punkt 2 ikke er fylt, er avstemningen rådgivende.

Hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag skal ta endelig avgjørelse.

§ 13 — 1. og 17. mai.

1. Hvis ikke annet er fastsatt i tariffavtale, gjelder som tariffvilkår bestemmelsene i lov og føresegner om 1. og 17. mai.
2. Tvist om disse bestemmelser behandles som tvister etter tjenestetvistlovens § 2.

§ 14 — Behandling av disiplinærsaker.

Under fremmøte for å avgi forklaring i forbindelse med disiplinærsak etter tjenestemannsloven, har en arbeidstaker rett til å la seg bistå av advokat eller av en representant for sin arbeidstakerorganisasjon.

Under reiser for å avgi slik forklaring får arbeidstakeren beholde sin lønn og skal dessuten ha dekket nødvendige reiseutgifter.

Blir en arbeidstaker innkalt til en overordnet for et forhold som ikke kommer inn under tjenestemannslovens bestemmelser, har vedkommende rett til å la seg bistå av en tillitsmann fra sin arbeidstakerorganisasjon.

§ 15 — Lønn.

Med «lønn» menes i denne avtale stillingens faste lønn og alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville fått utbetalt om vedkommende var i tjeneste.

Merknad:

Hvis permisjon med lønn etter § 4 pkt. 5 blir gitt for et tidsrom som ikke dekkes av turnus/tjenesteliste skal tilleggene utbetales på grunnlag av en gjennomsnittsberegning for arbeidstakere med tilsvarende arbeid i vedkommende etat.

Dersom arbeidstakeren har en bistilling i samme etat som hovedstillingen, skal han også beholde lønnen i denne selv om det er nødvendig med vikar i bistillingen.

§ 16 — Tolkningstvister.

Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtale inn for Arbeidsretten.

§ 17 — Varighet.

Denne avtale trer i kraft fra 1. juni 1977 og gjelder til og med 31. desember 1978 og videre for 1 år ad gangen, hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Kommentarer til spesielle avsnitt og punkter i Hovedavtalen for statsansatte.

Til § 1 — Tillitsmenn.

§ 1, punkt 1 er slik å forstå at dersom en organisasjon av forskjellige grunner ikke ønsker å velge tillitsmenn innenfor et arbeidsområde, kan dette unnlates.

Etter § 1, punkt 1, annet avisnitt kan tillitsmenn fra organisasjoner tilknyttet samme hovedsammenslutning danne et tillitsmannsutvalg. Dersom organisasjonene (hovedsammenslutningene) er enige, kan de velge tillitsmenn for en gruppe av en etat eller for en tjenesteigren.

Etter § 1 punkt 2 skal det kunne velges en studietillitsmann som skal ta seg av den faglige studie- og kursvirksomheten på arbeidsstedet. Det er forutsetningen at studietillitsmannen ikke skal velges i tillegg til det antall tillitsmenn som partene blir enige om, jfr. merknaden til denne paragraf.

I merknaden til § 1 heter det bl. a. at det avgjøres særskilt for det enkelte tilfelle hva som menes med uttrykket «aribedsområde». Et «arbeidsområde» kan være begrenset geografisk, f. eks. til en by eller ti et regionalt eller lokalt område eller et tjenestested, eller faglig, f. eks. til en tjenestegren eller fagavdeling innen etaten. En skal nevne et par eksempler som viser hva som kan regnes som «arbeidsområde» i denne forbindelse.

I N S B kan et «arbeidsområde» bestå av samtlige tjenestesteder/arbeidsplasser innen den enkelte tjenestegren i et jernbanedistrikt hvor det finnes medlemmer som tillitsmannen kan opptre på vegne av. Med tjenestegren menes da f. eks. konduktørgruppen eller stasjonsbetjentgruppen.

«Arbeidsområde» kan også omfatte tjenestesteder/arbeidsplasser i flere tjenestegrener (f. eks. både konduktørgrupper og stasjonsbetjentgrupper) når disse er tilsluttet en fellesorganisasjon (distriktsorganisasjon) i vedkommende jernbanedistrikt.

I T e l e v e r k e t kan det pekes på følgende eksempler hva angår plassering av tillitsmenn i «arbeidsområder»:

Ved S a r p s b o r g t e l e o m r å d e, som bl. a. omfatter Sarpsborg, Moss, Fredrikstad, Halden m. v. har en innarbeidet praksis med

1 tillitsmann f. eks for m o n t ø r g r u p p a,
1 tillitsmann for e k s p e d i s j o n s p e r s o n a l e,
1 tillitsmann for a u t o m a t t e k n i k e r n e,
1 tillitsmann for kontorpersonale, ved slike sentrale steder.

Ved mindre stasjonsenheter nyttes gjerne bare en — eller — to lokale tillitsmenn, felles for flere yrkesgrupper/arbeidsplasser ved vedkommende stajonsområde.

Slike lokale tillitsmenn ved stasjonene i teleområdene sorterer under a v d e l i n g s s t y r e t, der en finner avdelingsformann, nestformann, kasserer, m. v. og som på sin side (ulønnet) har det koordinerende tillitsmannsansvaret for området.

Tar en videre for seg Oslo, hva angår NTTF's tillitsmannsapparat ved teledistriktet der, så har det i all tid vært behov for en større oppstykking av tillitsmannsområdene der.

F. eks. i m o n t ø r g r u p p e n er oppdelingen noenlunde slik:

Tillitsmann for arbeidsledergruppa
» » installasjonsgruppa
» » feilrettergruppa
» » linjeavdelingen
» » kabelavdelingen
» » kanalavdelingen
» » teknikergruppa
» » kontorpersonalet ved abonnement
» » ordrekontoret
» » feilmeldingen
» » rikstelefonen
» » bud- og betjentgruppa
» » osv.

Noenlunde tilsvarende blir det for de større byene, som f. eks. Bergen, Trondheim, Stavanger, m. v., og i alle tilfeller sorterer slike arbeidsplass (gruppe)-tillitsmenn under avdelingens styre (avdelingstillitsmennene).

På mindre steder utover i landet er det oftest bare e n tillitsmann felles for flere yrkesgrupper, som nevnt under eksempel Sarpsborgområdet.

Oppstår det uenighet under forhandlingene om opprettelse av en lokal tillitsmannsavtale, kan hver av partene i henhold til § 1, siste avsnitt be om at tvistespørsmålet blir avgjort i forhandlinger mellom vedkommende hovedsammenslutning og Forbruker- og administrasjonsdepartementet.Slike tvistespørsmål kan for eksempel gjelde avgrensningen av begrepet «arbeidsområde», fastsettelse av antall tillitsmenn innenfor arbeidsområdet og uenighet om hvor langt tidsrom det skal gis permisjon med lønn. Det siste spørsmålet skal, selv om det oppås enighet i de lokale forhandlingene, som tidligere godkjennes av Forbruker- og administrasjonsdepartementet, jfr. § 4 punkt 5.

Til § 2 — Valg av tillitsmenn.

Også deltidsansatte arbeidstakere som kommer inn under rammeavtalen for deltidsansatte kan nå velges som tillitsmenn. Vilkåret er at arbeidstakeren er i tjeneste minst 15 timer pr. uke.

I § 2, annet avsnitt heter det bl. a. at som tillitsmenn kan ikke velges arbeidstakere som innehar sjefsstillinger. Det må her vurderes konkret hvilke funksjoner som er tillagt vedkommendes stilling. Stillingsbetegnelsen er ikke avgjørende for om arbeidstakeren innehar sjefsstilling. En byråsjef f. eks. innehar ikke en sjefsstilling i relasjon til § 2, annet avsnitt.

Til § 3 — Administrasjonens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter.

Arbeidsgiverens representant er nå likestilt med tillitsmennene når det gjelder rettigheter og plikter etter avtalen. På samme måte har organisasjonenes valgte eller ansatte tillitsmenn de samme rettigheter og plikter som tillitsmenn valgt etter Hovedavtalen, jfr. åunkt 5 i paragrafen.

Til § 4 — Utøvelse av tillitsmannsvervet.

§ 4 punkt 2 er endret slik at også tillitsmenn på arbeidssteder hvor det ikke er opprettet tillitsmannsutvalg skal ha rett til uhindret adgang til de forskjellige avdelinger når det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. Denne retten er som tidligere begrenset til én tillitsmann av gangen.

Til § 5 — Andre permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsverv.

Bestemmelsene om tillitsmenns rett til permisjon med lønn for å delta på møter og kurs og for å utføre offentlige verv er nå samlet i § 5 A. Reglene gjelder både organisasjonenes valgte eller ansatte tillitsmenn og lokale tillitsmenn valgt etter Hovedavtalen. De møter det kan gis permisjon med lønn for å delta i er nevnt i bestemmelsen.

Retten til å avholde møter som nevnt i § 5 A i arbeidstiden er betinget av at møtene i k k e k a n legges utenom arbeidstiden. Formuleringen «styremøter o. l.» i § 5 A dekker også møter i utvalg som er oppnevnt av og rådgivende for styret.

Adgangen til å avholde styremøter i arbeidstiden gjelder først og fremst for landsomfattende organisasjoner. Bestemmelsen kan imidlertid også gis anvendelse på styremøter på lokalt plan i den utstrekning arbeidstiden eller geografiske forhold gjør dette nødvendig.

Begrensningen i tillitsmennenes rett til permisjon med lønn for å delta i forhandlings- og drøftingsmøter («ikke uten tvingende grunn») gjelder også for organisasjonenes medlemmer etter protokolltilfrselen til § 5 A.

Til § 8 — Lokal forhandlingsrett.

Den lokale administrasjon kan ikke uten særskilt fullmakt forhandle om andre spørsmål enn de vedkommende administrasjon selv har myndighet til å avgjøre. Det vil således ikke kunne føres lokale forhandlinger om fastsettelse eller endringer av plasseringer på lønnsplanene, oppnormeringer eller særlige tillegg til regulativlønnen m. v. Derimot kan det tas opp til behandling tvister om forståelsen og anvendelsen av gjeldende tariffavtale, eller om krav som bygger på denne, og tvister om forståelsen og anvendelsen av gjeldende lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i avtale eller om krav som bygger på slike vilkår.

Til § 11 — Kollektive oppsigelser.

Bestemmelsen kommer bare til anvendelse på avtaler inngått mellom Forbruker- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene og Norsk Lærerlag.

Til § 12 — Avstemningsregler

§ 12 er en utfyllende bestemmelse til tjenestetvistlovens § 18. Avstemningsreglene gjelder derfor bare for avtaler som er inngått sentralt.

Kommentarene til Hovedavtalen er ikke ment å føre til endringer i praktiseringen av særavtalen for skoleverket.