

**Avtale om
supplerende regler om utøvelse
av forhandlingsrett m. v.**

**Avtale mellom Lønns- og prisdepartementet
på den ene side og
embets- og tjenestemennenes hovedsammenslutninger,
Statstjenestemannskartellet, Statstjenestemannsforbundet
og Embetsmennenes Landsforbund på den annen side**

om

**supplerende regler
for utøvelse av forhandlingsrett m. v.**

1963

Avtale om supplerende regler for utøvelse av forhandlingsrett m. v.

Avtale mellom Lønns- og prisdepartementet på den ene side og embets- og tjenestemennenes hovedsammenslutninger, Statstjenestemannskartellet, Statstjenestemannsforbundet og Embetsmennenes Landsforbund på den annen side

om

supplerende regler for utøvelse av forhandlingsrett m. v.

§ 1.

Lokal forhandlingsrett.

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

§ 2.

Fremgangsmåten ved lokale forhandlinger.

1. Når en forhandlingsberettiget underavdeling krever opptatt forhandlinger, skal den fremsette sine krav skriftlig til den lokale myndighet som vedkommende tjenestemann 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.
4. Hvis spesielle forhold i enkelte administrasjoner gjør det nødvendig, kan Lønns- og prisdepartementet fastsette særskilte forhandlingsreglementer for disse. Før slikt reglement utferdiges, skal det på forhånd forhandles om det med det forbund vedkommende forhandlingsberettigede underavdeling tilhører.
5. Forhandlingsmøtene holdes for lukkede dører. Det føres møtebok. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter og dokumenter som fremlegges, de krav som fremsettes, og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i møteboken. Ved forhandlingens slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve inntatt i møteboken erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Møteboken 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: 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. Før disse forhandlinger ikke fram, avgjøres tvisten av vedkommende departement eller den myndighet vedkommende tjenestemenn administrativt hører inn under. Før administrasjonen avgjør slike saker, skal det forhandles med vedkommende tjenestemannsorganisasjons representanter.

§ 3.

Drøftinger.

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

Dersom ledelsen av en statlig virksomhet og tjenestemannsorganisasjonens eller underavdelingens styre ikke blir enige i slike spørsmål, kan saken bringes inn til endelig avgjørelse av det departement eller den myndighet vedkommende tjenestemenn administrativt hører inn under. Før administrasjonen avgjør slike saker, skal disse drøftes med vedkommende tjenestemannsorganisasjons 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.

§ 4.

Kollektive oppsigelser.

1. Regler for kollektive oppsigelser og
2. Eventuelle nye regler om oppsigelsesfrister i forbindelse med lønnskonflikter vil bli utformet etter at innstillingen fra Tjenestemannslovkomitéen har vært behandlet.

§ 5.

Avstemningsregler.

1. Tarifforslag skal som regel legges fram 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 $\frac{2}{3}$ eller mer av de medlemmer interessetvisten gjelder, har deltatt i avstemningen.
4. Har mindre enn $\frac{2}{3}$ tatt del i avstemningen, og vilkåret etter punkt 2 ikke er fylt, er avstemningen rådgivende.
Hovedsammenslutningene skal ta endelig avgjørelse.

§ 6.

Permisjon under forhandlinger og drøftinger.

Det skal gis fri med full lønn for organisasjonens forhandlere til å delta i forhandlinger og drøftinger med ledelsen.

Merknad til § 6: I tillegg til den regulativmessige lønn utbetales alle faste årlige tillegg, og/eller tillegg som er av den art at de reguleres i takt med lønnsutviklingen.

§ 7.

1. og 17. mai. Ferie. Sykdom. Tjenesteulykker m. v.

1. Hvis ikke annet er fastsatt i tariffavtale, gjelder som tariffvilkår bestemmelsene i loven om føresegner om 1. og 17. mai og §§ 5, 6, 7, 8, 9, 12 og 13 i lov om offentlige tjenestemenn.
2. Tvist om disse bestemmelser behandles som tvister etter Tjenestetvistlovens § 2, nr. 3.

§ 8.

Behandling av disiplinærsaker.

Under fremmøte for å avgi forklaring i forbindelse med disiplinærsak etter Tjenestemannslovens § 23, jfr. § 21, har en tjenestemann rett til å la seg bistå av sakfører eller av en representant for sin tjenestemannsorganisasjon.

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

§ 9.

Tolkingstvister.

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

§ 10.

Varighet.

Denne avtale trer i kraft 1. juli 1963 og gjelder til og med 31. desember 1964 og videre 1 år ad gangen, hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Kommentarer

til avtalen om

«supplerende regler for utøvelse av forhandlingsrett m. v.»
av 18. juni 1963.

Innledning.

Under forarbeidene til «Lov om offentlige tjenestetvister» reiste det seg en del spørsmål som var av den art at de ikke passet å ta inn i selve lovteksten. I stedet ble det pekt på at loven burde suppleres med en hovedavtale mellom de offentlige tjenestemenn og staten, noe i likhet med den hovedavtale som finnes mellom Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening.

Etter at loven om offentlige tjenestetvister var vedtatt ble det tatt kontakt mellom tjenestemennenes tre hovedsammenslutninger og staten for å drøfte inngåelse av en hovedavtale, og hva i tilfelle en slik hovedavtale skulle inneholde. Det viste seg imidlertid etter hvert som man gikk gjennom hovedavtalen for det private næringsliv at

- 1) en rekke av de punkter som var tatt med i denne hovedavtale allerede fantes i Tjenestetvistloven, Tjenestemannsloven, eller andre steder, og
- 2) at enkelte punkter i denne hovedavtale var av en slik karakter at skulle disse overføres til en offentlig hovedavtale så ville de kreve omfattende undersøkelser og drøftinger på grunn av de offentlige tjenestemenns og embetsmenns særegne ansettelses- og arbeidsforhold m. v.

Men på den annen side var det visse spørsmål som det var presserende å komme fram til klarere regler om. Det gjaldt: forhandlingsretten på det lokale plan, kollektiv oppsigelse, avstemningsregler m. v. For ikke å forsinke en avtale om disse spørsmål ytterligere ved å vente på at de skulle bli tatt med i en fullstendig

hovedavtale, valgte da de tre hovedsammenslutninger og staten å inngå en mer begrenset avtale som ble kalt «supplerende regler for utgivelse av forhandlingsrett m. v.». Den endelige avtale ble undertegnet den 18. juni i år og kan vel da sees som et første skritt på vei mot en hovedavtale for statens embets- og tjenestemenn.

Avtalen.

Som det går fram av avtalens innledning er denne sluttet mellom Lønns- og prisdepartementet på den ene side og de tre hovedsammenslutninger, Statstjenestemannskartellet, Statstjenestemannsforbundet og Embetsmennes Landsforbund på den annen side. Ingen av de øvrige tjeestemannsorganisasjoner i staten har vært med på utformingen av eller forhandlingene om denne avtale.

Ad § 1.

I denne paragraf viser man til den lovlige hjemmel i Tjenestetvistloven for den rett hovedsammenslutningenes underavdelinger på det lokale plan har til å forhandle om avgrensede, lokale spørsmål.

Ad § 2.

Denne paragraf setter opp i detalj hvordan man skal forholde seg fra begge sider når man krever opptatt forhandlinger. Krav om forhandlinger skal settes fram skriftlig, forhandlinger skal opptas senest 14 dager etter at krav om dette er satt fram, forhandlingsmøtene skal føres for lukkede dører, det skal føres møtebok osv., osv. Det vil si at man skal gå fram nøyaktig på samme måte som Tjenestetvistloven fastsetter for hovedforhandlingene på det sentrale plan.

Dog er det åpnet adgang til — under punkt 4 — for Lønns- og prisdepartementet å fastsette særskilte regler for en enkelt administrasjon dersom spesielle forhold skulle tilsi dette. Men dette skal ikke gjøres uten etter forutgående forhandlinger med det forbund vedkommende forhandlingsberettigede underavdeling tilhører.

Under denne paragraf har man også tatt med en merknad om hvordan det skal forholdes ved oppsetting av tjenestelister og liknende fordeling av den fastsatte arbeidstid.

Trass i at det er vedkommende departement eller den myndighet vedkommende tjenestemenn administrativt hører inn under som i siste instans skal avgjøre dette spørsmål dersom forhandlinger ikke fører fram, så har partene likevel funnet det riktig å ta merknaden med under denne paragraf for å markere at dette spørsmål står i en særstilling og at det skal forhandles både lokalt og sentralt før vedkommende tjenestemyndighet i tvistetilfelle treffer sin avgjørelse.

Ad § 3.

Hva tjenestetvistloven forstår med forhandlingsgjensstand er fastslått i lovens § 2. Det gjelder 3 punkter, nemlig:

- 1) Inngåelse av en tariffavtale.
- 2) Fastsettelse av nye eller forandringer av gjeldende lønns- og arbeidsvilkår som ikke reguleres i tariffavtalen.
- 3) Tvist om forståelsen og anvendelsen av gjeldende tariffavtale eller om krav som bygger på denne, og tvist om forståelsen og anvendelsen av gjeldende lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i avtale eller om krav som bygger på slike vilkår.

Når det gjelder saker av en slik karakter som nevnt her skal man altså gå fram etter reglene i § 2.

Men det finnes en rekke spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår i videste forstand som ikke er direkte forhandlingsgjensstand, men som det er av stor betydning å få drøftet mellom partene. Og dette er det da åpnet adgang til etter § 3.

Årsaken til at man i denne paragraf har brukt den noe begrensede formen «spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår» vil man finne i avtalen om samarbeidsutvalg i staten hvor det i § 4 er slått fast at samarbeidsutvalgene kan ta opp til drøfting alle saker av interesse «unntatt lønns- og arbeidsvilkår». Nå vil da disse to avtalene supplere hverandre slik at man på lokalt hold kan reise alle saker av interesse og betydning for medlemmene, enten etter denne avtale eller avtalen om samarbeidsutvalg.

Som eksempler på lønns- og arbeidsvilkår som ikke er forhandlingsgjenstand, men som kommer inn under denne paragraf kan nevnes:

Spørsmål om hvor mange stillinger det bør være på en arbeidsplass.

Reglementsbestemmelser.

Instrukser.

Paragraf 3 fastsetter hvordan man skal gå fram når det gjelder drøftinger mellom partene om slike spørsmål.

Ad § 4.

Et av de vanskeligste problemer mellom staten og tjenestemennene er spørsmålet om kollektiv oppsigelse under en lovlig konflikt. I dag har jo tjenestemennene 3 måneders oppsigelse, og denne oppsigelse kan staten etter Tjenestetvistloven forlenge ytterligere 3 måneder. Det sier seg jo selv at med slike frister blir plassoppsigelse under en konflikt nokså illusorisk.

Den komité som arbeider med en revisjon av Tjenestemannsloven har imidlertid fått i oppdrag å ta opp dette spørsmål, og hensikten er da, når Tjenestemannslovkomitéens innstilling har vært behandlet, at partene kommer sammen igjen og får det endelige vedtak innpasset i denne avtale.

Ad § 5.

Denne paragraf fastsetter de regler man skal følge ved avstemninger over tarifforslag. De er stort sett som LO's mønstervedtekter og skulle være greie å følge.

Ad § 6.

Her slås det fast at organisasjonens forhandlere både på det lokale plan og ellers har krav på permisjon med full lønn for å delta i forhandlinger og drøftinger med ledelsen.

Med full lønn forstås:

I tillegg til regulativlønn skal det utbetales alle faste årlige tillegg og/eller andre faste tillegg som reguleres i takt med regulativlønnen.

Ad § 7.

Denne paragraf endrer ikke noe på de nåværende bestemmelser vedrørende 1. og 17. mai og de nevnte paragrafer i Tjenestemannsloven. I dag er det imidlertid slik at oppstår det tvist om disse spørsmål så må denne tvisten finne sin løsning ved de alminnelige domstoler, en både tungvint og sen fremgangsmåte.

Partene er derfor blitt enige om at tvister som kan oppstå om disse spørsmål skal løses som en forhandlingsgjenstand, etter Tjenestetvistlovens § 2, punkt 3, nemlig først å prøve forhandlinger, og fører ikke disse fram så kan de bringes inn for Arbeidsretten. Derigjennom vil man hurtigere få en løsning på slike tvister, samtidig som de overføres til det rettsorgan som ellers nyttes i tvister i arbeidslivet.

Ad § 8.

Denne paragraf slår fast hvilke rettigheter en tjenestemann har hvis han skulle bli gjenstand for en disiplinærsak.

Ad § 9.

På samme måte som under § 7 er partene blitt enige om at tvister om forståelsen av denne avtale i sin helhet kan bringes inn for Arbeidsretten.

Ad § 10.

Arsaken til at man har gått til såvidt kort avtaleperiode skyldes at man regner med at Tjenestemannslovkomitéens innstilling til ny lov vil bli behandlet og vedtatt i løpet av 1964. Man kan da få supplert og korrigert denne avtale (jfr. for øvrig § 4) slik at den vil harmonere med den nye lov for offentlige tjenestemenn. Dessuten har man fått prøve i praksis hvordan denne avtale har virket i 1½ år, og skulle det være noe som erfaring viser burde være annerledes så kan man også få rettet på det.

City-Trykkeriet, Oslo