Månedlige drøftinger

Hovedavtalen skal sikre arbeidstakerne *reell* medbestemmelse i bedriften gjennom sine tillitsvalgte. Likevel opplever mange tillitsvalgte at arbeidsgiver ikke drøfter, at informasjonen ikke kommer tidlig nok eller at drøftelsene klubben har med arbeidsgiver ikke oppleves som reelle.

Høres det kjent ut? Her får du en gjennomgang av hva du kan kreve som tillitsvalgt og hva det vil så ha reelle drøftinger med bedriften.

Hva sier Hovedavtalen?

I henhold til Hovedavtalen skal drøftelser holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når dere tillitsvalgte ber om det.

Dette betyr at du, som tillitsvalgt, har krav på et månedlig drøftelsesmøte med bedriften, hvor dere skal få komme med innspill og synspunkter før arbeidsgiver fatter en beslutning. Disse møtene bør være faste og er gode arenaer for å bygge et godt samarbeid mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Én av fordelene med å ha dette fast, er at det blir vanskeligere for ledelsen å glemme å drøfte forhold som har påvirkning på medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Det er vanlig at arbeidsgiver har et møte samlet for tillitsvalgte på tvers av alle fagforeninger i bedriften når de ønsker å drøfte noe med klubbene. Det kan være hensiktsmessig. Men som Styrke-klubb kan dere også kreve møte utenom disse, dersom dere har behov for det.

Hva skal arbeidsgiver drøfte med deg som tillitsvalgt?

Bedriften har plikt til å drøfte de alminnelige lønnsforhold og forhold som har direkte sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.

• Spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
• Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen
• Den daglige drift og de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften

Drøftelsesplikten refererer seg til *alle* opplysninger som angår bedriftens "ordinære drift". Berører informasjonen på noen måte bedriftens økonomiske og produksjonsmessige utvikling, plikter bedriften å drøfte dette med klubben. Dette henger nemlig sammen med tillitsvalgtes rett til innsyn i regnskaper og økonomiske forhold som beskrives i Hovedavtalen.

Merk

Det er ikke unntak for opplysninger som er følsomme, eller som bedriften av andre grunner ønsker å hemmeligholde.

Hva innebærer «å drøfte»?

"Å drøfte" innebærer at:

- det skal skje en *meningsutveksling*, hvor begge parter (de tillitsvalgte og bedriften) kan gi uttrykk for sitt syn og argumentere for det. Det betyr ikke at arbeidsgiver må hensynta de tillitsvalgtes syn. I drøftelser kan arbeidsgiver beslutte noe annet i kraft av arbeidsgivers styringsrett.
- dersom arbeidsgiver mener at de ikke kan hensynta de tillitsvalgtes standpunkt, skal arbeidsgiver imidlertid grunngi sitt syn. Det vesentlige her er at de tillitsvalgtes synspunkter skal bli hørt *før* beslutning om vesentlige endringer i virksomheten blir fattet.
- arbeidsgiver må derfor sørge for at du, som tillitsvalgt, har informasjon nok som gir deg og klubben et forsvarlig grunnlag for å ta et standpunkt.

Merk

Rene informasjonsmøter, hvor arbeidsgiver informerer om at en beslutning allerede er tatt og bare vil informere de tillitsvalgte om hva som gjelder fremover, er *ikke* reelle drøftelser.

Hva betyr "så tidlig som mulig»?

En forutsetning for å skape og opprettholde et tillitsforhold mellom bedriften og de ansatte er at de tillitsvalgte informeres så tidlig som mulig.

Hovedavtalen sier at arbeidsgiver så tidlig som mulig skal drøfte følgende med de tillitsvalgte:
– omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder,
– *sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.*

Dette betyr at du som tillitsvalgt har rett til å bli tatt med i drøftelser og få informasjon så tidlig som mulig og før en beslutning er tatt. Straks det er noe å meddele om virksomhetens ordinære drift må bedriften således informere klubben.

Hva som ligger i kravet om "så tidlig som mulig" vil bero på sakens viktighet, karakter og hvor stor påvirkning saken har på de ansatte.

Husk

- Medbestemmelsen må være reell. Drøftelser skal derfor foregå på en slik måte at du, som tillitsvalgt, får en *reell mulighet til å forberede deg, sette deg inn i saken og får den informasjonen som er nødvendig*.
- Innspill og synspunkter må komme så tidlig som mulig, slik at de kan legges til grunn som del av beslutningsgrunnlaget. Tillitsvalgte skal derfor ha nok tid til å vurdere situasjonen og utarbeide

argumenter, synspunkter og innspill – og om nødvendig kunne innhente vurdering fra forbundet eller andre som klubben ønsker å rådføre seg med.

Hvem skal du drøfte med?

Reelle drøftinger krever at du og klubben drøfter med representanter fra arbeidsgiver med beslutningsmandat. Ledelsen kan delegere mandat til det nivå i bedriftsstrukturen som har beslutningsmyndighet i spørsmålet som skal drøftes, eksempelvis til økonomidirektør, HR -og personal o.l.

Merk: Dersom arbeidsgiver ikke møter en representant med reell beslutningsmyndighet, er det ikke reelle drøftelser.

Protokoll fra drøftelsesmøter

Det skal alltid skrives protokoll fra drøftelsesmøter.
Her skal partenes syn fremgå og deres argumentasjon for hvorfor de mener det de mener. Dersom det som er drøftet skal følges opp, må det tas med i protokollen. Husk at det er vel så viktig å skrive protokoll om alt man er enige om, så slipper man nye diskusjoner og drøftelser om sakene senere.

Du finner mal på protokoll her.