

Partssamarbeid Hovedavtalens kap. 9

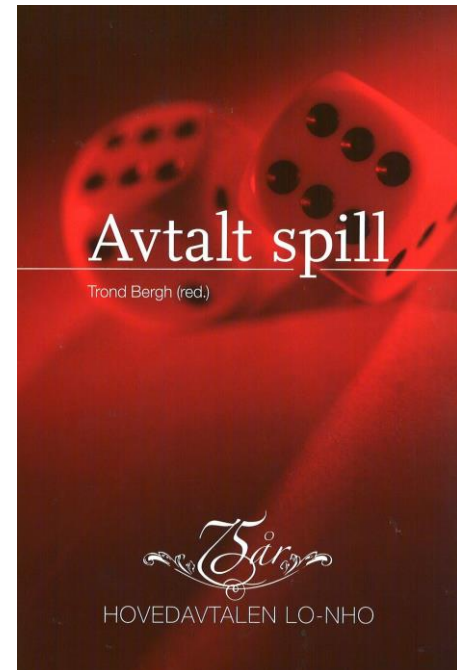
Sikkerhetsforums Årskonferanse 2019

Knut Bodding, LO og Rolf Negård, NHO
Stavanger, 28. mai 2019



Hvor kommer vi i fra

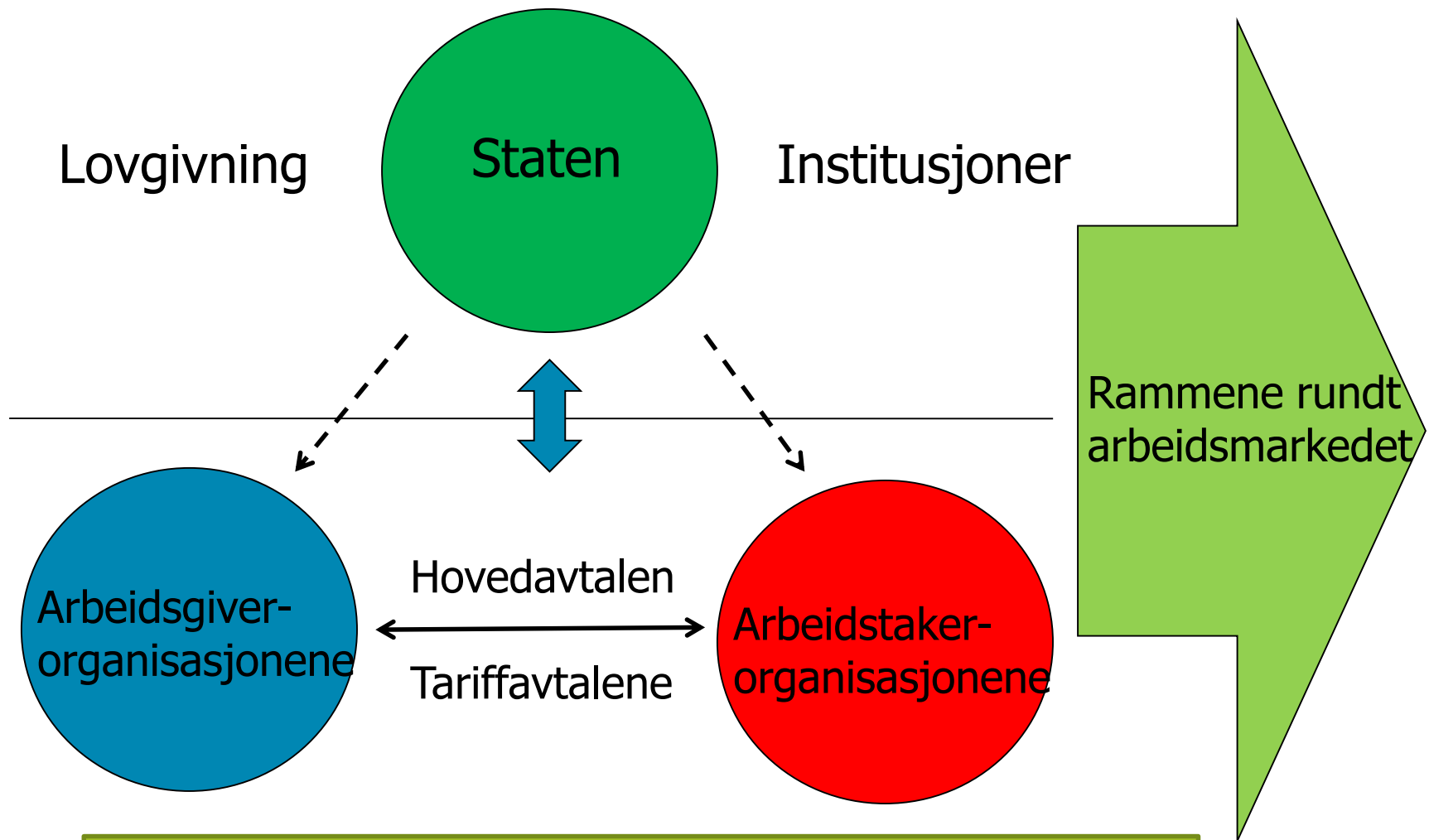
- Hovedavtalen av 1935
- Produktivitetsutvalgene
- Hovedavtalens del B
- Bedriftsdemokratireformene



Noen retningslinjer (rammer) for to-partssamarbeid

- Hovedavtalens kap 9
- Hovedavtalens del B og C
- Arbeidsmiljøloven (kapittel 8 informasjon og drøfting)
- Forskrifter (Rammeforskriften)

Den norske modellen



Godt to-partssamarbeid er betingelsen for tre-partssamarbeid

Målsetting § 9-1



- Enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen
- Ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse
- Tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes
- Bidra til økt verdiskaping og produktivitet for utvikling bedriften, skape trygge og gode arbeidsplasser
- Alle parter plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet

Organisering og gjennomføring HA § 9-2

- Desentralisert beslutningsmyndighet tilpasset bedriften
- Krav til innsikt i bedriftens økonomi
- Representasjon ved utvikling av jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer
- Reell innflytelse på ad-hoc grupperes sammensetning og mandat, jf aml § 4-2



Begreper

Hvilke plikter og rettigheter pålegger de ulike begreper partene?

- Informere
- Drøfte
- Forhandle



LOs kommentar til AML Kap 8

Informasjon og drøfting

Informasjon innebærer at arbeidsgiver skal gi de ansatte alle relevante opplysninger om saken. Plikten til å gjennomføre drøftelser går ett skritt lenger enn informasjonsplikten og innebærer at partene må diskutere ulike sider av forslagene, men uten at det stilles krav om reelle forhandlinger i betydningen av at partene må komme frem til enighet. Uttrykkene medbestemmelse, medvirkning og innflytelse har ikke noen klar meningsforskjell, og det sentrale er at arbeidstakerne skal gis mulighet til å fremføre sitt syn og derigjennom sikres mulighet for å påvirke de beslutninger som tas.

HA Kap. 9 går "lenger" enn Kap. 8 og inneholder ikke bestemmelse om taushetsplikt.

Drøftinger § 9–3



- Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:
 - Bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling, daglige drift og de alminnelige lønns- og arbeidsvilkår
 - Minst en gang pr måned hvis ikke enighet om annet og ellers når de tillitsvalgte ber om det

Drøftinger HA § § 9-4 og 9-5

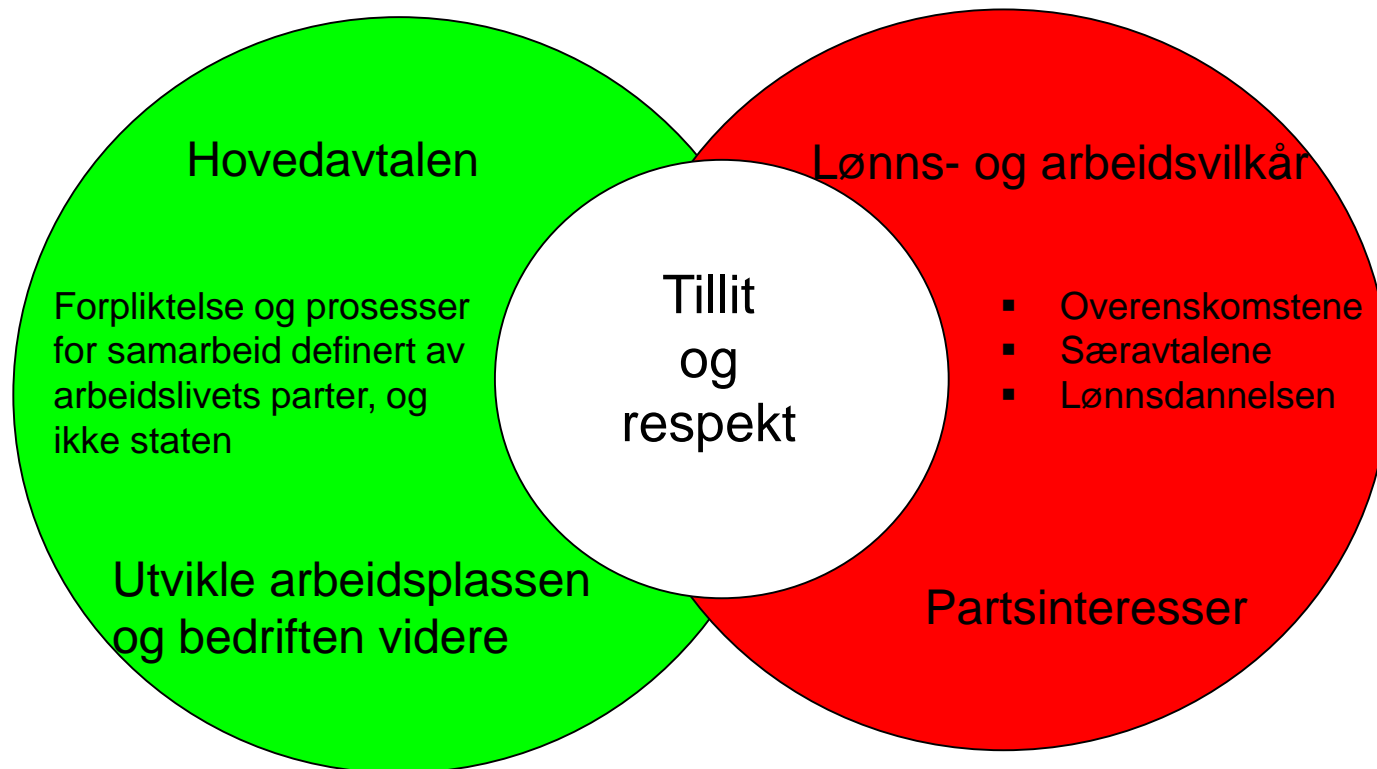
- § 9-4: omlegginger av driften mht produksjon og metoder, bemanning mv.
- § 9-5: endringer i de selskapsrettslige forhold



HA § 9–6 Nærmere om drøftelse og informasjon

- Bedriften har plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas
 - Gjelder saker som angår sysselsetting og arbeidsforhold
 - Begrunnelsesplikt dersom uenighet
 - Protokoll skal settes opp
 - Saken kan tas opp organisasjonsmessig

Vår filosofi for to-partssamarbeid



Ansatte og ledelsen har en felles interesse i å skape trygge arbeidsplasser i en konkurransedyktig bedrift