



Månedlige drøftinger med arbeidsgiver

I henhold til Hovedavtalen §9-3 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”.

Det vanlige er at arbeidsgiver har et månedlig møte der man går gjennom hvordan det går i bedriften, økonomi, arbeidsforhold, status etc. Ofte har arbeidsgiver et slik jevnlig møte samlet for de tillitsvalgte på tvers av alle fagforeninger i bedriften.  Det kan være hensiktsmessig. Men dere kan også kreve møte m utenom de faste månedlige drøftelsesmøtene.

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.

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

### Hva skal arbeidsgiver drøfte med dere ?

I Hovedavtalens §9-3 heter det at

«Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

• spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,

• forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,

• de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.»

Hva ligger i dette?

Drøftelsesplikten refererer seg til alle opplysninger som angår bedriftens ”ordinære drift”. Berører informasjonen på noen måte bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling skal ha arbeidsgiver plikt å drøfte dette med de tillitsvalgte. Det er ikke unntak for opplysninger som er følsomme eller som bedriften av andre grunner ønsker å hemmeligholde.

Arbeidsgiver har også plikt til å drøfte de alminnelige lønnsforhold og forhold som har direkte sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift. Her må § 9-3 må sees i sammenheng med de tillitsvalgtes rett til innsyn i regnskaper og økonomiske forhold  (§ 9-7 tredje ledd )og § 9-8 om ansattes adgang til å benytte ekstern rådgiver ved behov.

### **Reell medinnflytelse og medbestemmelse**

Hovedtanken med de samarbeidsbestemmelsene som kapittel 9 i Hovedavtalen fastsetter er å gi arbeidstakerne reell medinnflytelse på bedriften.

Hovedavtalens kapittel 9 bygger på at samfunnet og partene i den enkelte bedrift kommer best ut av dersom partene på bedriften på en “tillitsfull måte”  bidrar til å fremme løsninger på de lokale spørsmålene og/eller utfordringene måtte oppstå. Det betyr altså at arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom Hovedavtalen har forpliktet seg å se på hverandre og opptre som likeverdige parter.

Dette viser at det ikke bør tas lett på hvis de tillitsvalgte opplever at arbeidsgiver ikke drøfter med dere, at dere ikke får informasjon tidlig nok eller at drøftelsene dere har med arbeidsgiver ikke oppleves som reelle.

### **Arbeidsgiver har drøftingsplikt, ikke bare informasjonsplikt**

“Å drøfte” innebærer at det skal skje en meningsutveksling, hvor begge parter kan gi uttrykk for sitt syn og argumentere for det. Det betyr ikke arbeidsgiver må hensynta de tillitsvalgtes syn. Arbeidsgiver kan beslutte noe annet i kraft av [arbeidsgivers styringsrett](https://flt.no/lonns-og-arbeidsvilkar/dine-rettigheter-pa-jobb/arbeidsgivers-styringsrett/). Dersom arbeidsgiver mener at de ikke kan hensynta de tillitsvalgtes standpunkt, skal arbeidsgiver grunngi sitt syn. Det vesentlige her er at de tillitsvalgtes synspunkter skal bli hørt før beslutning om vesentlige endringer i virksomheten blir fattet.

At arbeidsgiver har drøftingsplikt betyr også at hen har en informasjonsplikt, fordi drøftingsbestemmelsene bygger på at det skal være reelle og informerte drøftelser. Arbeidsgiver må sørge for at de tillitsvalgte har informasjon som gir dem et forsvarlig grunnlag for å ta et standpunkt. 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 ligger i “tidlig som mulig»?**

En forutsetning for å skape og opprettholde et tillitsforhold mellom bedriften og de ansatte – i tråd med målsettingen i § 9-1 – er at de tillitsvalgte informeres så tidlig som mulig. I §9-4 heter det at arbeidsgiver

“ skal så tidlig som mulig 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.”

I Hovedavtalen er ordlyden «så tidlig som mulig» tydelig på at dere tillitsvalgte har en gjennomgående rett til å bli tatt med i drøftelser og få informasjon så tidlig som mulig. Straks det er noe å meddele om virksomhetens ordinære drift må bedriften således informere de tillitsvalgte.

Skal målsettingen om reell innflytelse realiseres, må de tillitsvalgte også gis anledning til å fremme sitt syn i god tid før bedriftsledelsen treffer beslutninger om endringer av drift. I og med at det er bedriften som sitter inne med informasjon som utløser drøftelsesplikt, må ansvaret for å få i stand drøftelsesmøter påhvile bedriftens ledelse.

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. Noen poenger som dere kan huske på rundt dette er :

* Drøftelser skal foregå på en slik måte at dere tillitsvalgte får en reell mulighet til å forberede seg og sette seg inn i saken og informasjonen som er nødvendig.
* De tillitsvalgte skal ha nok tid til å vurdere situasjonen og utarbeide argumenter, synspunkter og innspill, og om nødvendig innhente vurdering fra forbundet.
* Innspill og synspunkter må komme så tidlig som mulig slik at de kan legges til grunn som del av beslutningsgrunnlaget.
* Medinnflytelsen og medbestemmelsen må være reell.

### **Hvem skal dere drøfte med?**

Reelle drøftinger krever at dere drøfter med representanter fra arbeidsgiver med beslutningsmandat Ledelsen kan delegere myndighetsmyndigheten 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, og om det det man har drøftet skal følges opp. Husk at det er vel så viktig å skrive protokoll om alt man er enige om, så slipper man å være uenig senere om hva man er enige om.