

Samarbeidsavtale mellom IOGT i Norge og klubben i IOGT

1. Formål

Avtalen skal legge til rette for et godt samarbeid som sikrer de ansatte medbestemmelse i forhold som berører deres arbeidssituasjon innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett.

Målsetningen er at arbeidstakerne trekkes inn i prosesser vedrørende arbeidsmiljø og rettigheter i henhold til arbeidsmiljøloven så tidlig som mulig, slik at muligheten for påvirkning er til stede.

Arbeidsgiver har ansvaret for å sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Generalsekretær er delegert dette ansvaret i daglig ledelse av IOGTs arbeid og det er denne de tillitsvalgte forholder seg til. Arbeidstakerne har ikke bare en rett til, men også en plikt til å medvirke i HMS-arbeidet.

En forutsetning for et godt samarbeid er at vi har en lav terskel fra begge parter for å ta kontakt for å avklare situasjoner, misforståelser eller stille oppklarende spørsmål, men også klare regler for saksbehandling knyttet til de formelle møtearenaene.

Denne avtalen berører ikke de ansattes medbestemmelse og representasjon i formelle styringsorgan.

Denne avtalen gjelder mellom IOGTs ledelse og klubben i IOGT inntil en omforent tariffavtale for IOGT i Norge trer i kraft.

2. Medbestemmelse og medvirkning

Formelt går det et viktig skille mellom medbestemmelse og medvirkning.

Medbestemmelse ivaretas gjennom strukturerte møtepunkter mellom arbeidsgiver ved generalsekretær og dem hen utpeker, og tillitsvalgte. Dette skjer f.eks gjennom samarbeidsutvalget bestående av representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere i organisasjonen. En tillitsvalgt er gjerne valgt i en større eller mindre fagforening for å være ansattgruppens talsperson på arbeidsplassen. En tillitsvalgt kan også være en samlende person på arbeidsplassen som de ansatte i fellesskap har valgt for å representere dem overfor ledelsen.

Medbestemmelse skjer også gjennom at de ansatte har en representant i sentralstyret, valgt av alle ansatte i organisasjonen. Hen deltar i styret med samme rettigheter og plikter som andre styremedlemmer. De ansatte har også medbestemmelse gjennom verneombud og deltakelse i AMU og vernearbeidet i organisasjonen.

Medvirkning ivaretas direkte på ulike måter i organisasjonen hvor ansatte selv medvirker i utformingen av de beslutninger som berører arbeidssituasjonen. I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal den ansatte ha mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Medvirkning skjer f.eks gjennom stabsmøter, personalmøter, medarbeidersamtaler og andre styringsmøter i organisasjonen. Gjennom stabsmøter og personalsamlinger blir ansatte informert om saker som er oppe, og har mulighet til å gi tilbakemeldinger på planer og strategiske dokumenter. Arbeidstilsynet nevner også uformelle medvirkningsarenaer som spisepauser og andre sosiale treffpunkt. IOGT ønsker at de ansatte er med og medvirker til utvikling av organisasjonens planer og politikk.

3. Former for medbestemmelse og medvirkning

Følgende gjelder for kontakt mellom ledelse og tillitsvalgte i organisasjonen

3a Informasjon

Ledelsen i IOGT Norge forplikter seg til å gi informasjon om virksomhetens økonomiske stilling og vedtak i styringsorgan av betydning for de ansatte.

Arbeidstakere har i henhold til AML rett til å holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging av gjennomføring av arbeidet (§ 4-2).

Informasjonen gis i møter eller skriftlig/elektronisk. Informasjon kan også gis på stabsmøter eller personalmøter hvor tillitsvalgte er tilstede.

Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, f.eks. i forbindelse med effektivisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte.

De ansattes tillitsvalgte informeres løpende om nyansatte og ansatte som har sluttet.

Ihht aml § 10-7 skal det foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for arbeidstakernes tillitsvalgte.

I hhht aml § 14-9 Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

De tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles de tillitsvalgtes organer og som det er betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

3 b Drøfting

Partene kan kreve drøfting av saker som kan få innflytelse på de ansattes arbeidssituasjon. Drøftinger mellom representanter for arbeidsgiver og arbeidstakere skjer primært gjennom sentrale samarbeidsmøter.

Ihht arbeidsmiljøloven skal tillitsvalgte involveres i flere prosesser i organisasjonen

Tillitsvalgte skal tas med på råd i tilfeller hvor det er aktuelt å overføre arbeidstaker til annet arbeid som resultat av redusert arbeidsevne (§ 4 -6)

Behov for overtid skal drøftes ihht aml § 10-6

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte ihht aml § 14-1 a

Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser ihht AML § 14-1 a 15-2

I hht AML 9-2 plikter arbeidsgiver så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte. Før tiltaket iverksettes skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om a) Formålet med kontrolltiltaket, b) Praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført og c) Kontrolltiltaket antatte varighet. Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

Rutiner for intern varsling utarbeides i tilknytning til IOGTs systematiske HMS-arbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte § 2 A-6.

4. Saksbehandlingsregler

Det skal være et sentralt samarbeidsutvalg bestående av representanter for ledelsen og for arbeidstakerne i IOGT. Representanter til dette utvalget velges av de respektive parter. Dette er det primære forumet for informasjon og drøftinger mellom partene.

Ledelsen har ansvar for at det settes opp en møteplan ved starten av hvert nytt år. I tillegg kan det avholdes møter etter behov om noen av partene ber om dette. I den grad det er kjent skal det tas hensyn til når andre beslutninger i organisasjonen gjøres, når møteplanen settes opp. Ledelsen har ansvar for sakskart for møtene. Dokumenter i samarbeids- eller drøftingsmøter skal være partene i hende senest 5 dager før møtet, med mindre partene ikke blir enige om noe annet.

I henhold til AML § 8-3 kan tillitsvalgte pålegges taushetsplikt i behandling av saker hvor det foreligger taushetsbelagte opplysninger. Partene er enige om at møtene skal ha en fortrolig tone, hvor vi under møtet blir enige om hva som skal kommuniseres utad.

Det utarbeides et referat fra alle møter. Referatet skal gjenspeile det som er fremlagt og vedtatt under møtet. Protokollen skrives som en vedtaksprotokoll, men hvor vesentlige momenter som en av partene ønsker å få protokollført kan settes inn. Sekretær velges på hvert møte.

Referatet skal så langt det lar seg gjøre godkjennes på møtet, men om det ikke lar seg gjøre, sendes til gjennomsyn innen tre dager og godkjennes per mail.

Om noen av partene ikke godkjenner deler eller hele protokollen er det anledning til å ta dissens til de delene de er uenig i. Ønsker man å ta dissens skal det opplyses om dette under møtet. Uenighet skal fremgå av referatet hvor vedtaksforslag fra begge parter føres inn. Protokolltilførsler med begrunnelser skal være fremmet i møtet.

Et referat regnes som godkjent og kan offentliggjøres når det er godkjent av alle deltakere på møtet med evt. rettelser.

Hovedverneombud kan gis adgang til møtet om begge parter ønsker det.

Om klubben eller klubbstyret mellom samarbeidsmøtene har konkrete spørsmål som haster bør det svares skriftlig med muntlig dialog i forkant.

5. Gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som arbeidsgiverorganisasjonenes medlemmer mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representanter.

Ledelsen har ansvar for at å legge forholdene til rette for at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv. De tillitsvalgte kan benytte IOGTs kontortekniske utstyr, interne distribusjonskanaler og nettverk til

utsending av informasjon som er nødvendig for medlemmene og som er knyttet til vervet som tillitsvalgt. Medlem- og styremøter i arbeidstiden og i kjernetiden (mellom kl. 0900 og 1500) må godkjennes av nærmeste leder med personalansvar.

Når tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgivers representanter, som er generalsekretær eller den som er nærmest saken i lederlinjen under denne.

6. Evaluering av samarbeidet

Det avholdes ett evalueringsmøte årlig hvor samarbeidet mellom partene og praktisering av denne avtalen tas opp.