

Veiledning til drift av klubber i Negotia

(Erstatter tidligere retningslinjer – vedtatt av forbundsstyret 25.01.08)

Dette er en kortfattet veiledning særlig ment for nye medlemsgrupper. For utfyllende informasjon vedr. klubbdrift og tillitsvalgtarbeid, vises det til *Nettbasert håndbok for tillitsvalgte* (www.negotia.no – Medlemssider). Grunnopplæringen i Negotias kurstilbud gir også opplæring i klubbdrift.

En klubb er en gruppe medlemmer på en bedrift. Etableringen av klubb med de rettighetene som følger av det, er knyttet til avtaleverket (se nedenfor). Det er vanlig å danne klubb når medlemstallet er tre eller flere. Negotia har klubber i alle størrelser – fra en knapp håndfull og opp til grupper med flere hundre medlemmer. Klubben skal etableres i tråd med Hovedavtalens bestemmelser og derigjennom være tilpasset bedriftens struktur, størrelse, geografisk spredning og beslutningssystem.

Fellesskap og samarbeid på arbeidsplassen

Vi lever i et såkalt moderne og opplyst samfunn med et vell av tekniske hjelpemidler tilgjengelig. Et utviklet bedriftsdemokrati med god toveis kommunikasjon og involvering av de ansatte, er ikke nødvendigvis enklere av den grunn. Relasjonene mellom partene i en bedrift, det vil si ledelse og ansatte, må bygges opp og vedlikeholdes systematisk for å kunne fungere godt over tid. At en ansattgruppe er tilsluttet en organisasjon og omfattet av et avtaleverk legger til rette for nettopp dette. De ansatte har på en mengde områder felles interesser. Og de sitter på erfaring og kompetanse som det er klokt å utnytte på alle nivåer i bedriften. Ikke alle bedriftsledere er bevisst på dette. Noen har også mer eller mindre frykt for innblanding fra de ansatte. Ofte er de ansattes initiativ gjennom organisering starten på et samarbeid på et høyere nivå mellom partene.

Negotia har mange hyggelige eksempler på at dialogen på bedriften har utviklet seg positivt etter at de ansatte organiserte seg og fikk i gang klubbdriften. I mange tilfeller også når utgangspunktet har vært vanskelig.

Viktig:

Når partene (ansatte og ledelse) har et godt fungerende samarbeid forankret i avtaleverket, er man bedre rustet til å håndtere vanskelige situasjoner på bedriften.

Avtaleverket

Avtaleverket er opprettet av og utviklet mellom partene i arbeidslivet. Bestemmelsene og rettighetene i avtaleverket supplerer det man ellers er omfattet av som arbeidstaker gjennom lover (som arbeidsmiljøloven) og evt. bedriftsvise avtaler. Avtaleverket består av to deler – hovedavtalen og tariffavtalen – som vanligvis er to separate hefter. Hovedavtalen inneholder populært sagt generelle kjøreregler for hvordan partene skal forholde seg til hverandre til daglig og i situasjoner som oppstår. Rettigheter og plikter, samarbeid, informasjon og medbestemmelse er sentrale begreper. Tariffavtalen omhandler i større grad konkrete arbeidsvilkår, eksempelvis arbeidstid, overtid, lønnsforhandlinger, korte velferdspermisjoner, avtalefestet pensjon med mer.

Ofte sier man *tariffavtale* og mener hele *avtaleverket* med begge enhetene. Begrepene brukes om hverandre i daglig tale.

Negotia har som mål å opprette avtaleverk/tariffavtale for flest mulig av medlemsgruppene. Hvilken avtale som er aktuell avhenger av bedriftens arbeidsgivertilknytning, evt. om bedriften er uorganisert.

Viktig:

Les mer om avtaleverket og opprettelse av dette på www.negotia.no – Tariff og fag.

Valg av tillitsvalgt

For at en klubb skal fungere må det velges tillitsvalgte – av og blant medlemmene. De tillitsvalgte er medlemmenes talspersoner og representanter i kontakten med ledelsen. Det er vanlig å velge en hovedtillitsvalgt pluss en vara. Større grupper kan også ha flere tillitsvalgte (bestemmelser om dette finnes i hovedavtalen). Hvem som er tillitsvalgte for medlemsgruppa skal meddeles ledelsen. Hvis ikke dette gjøres har heller ikke ledelsen den samme plikten til å informere om forhold som avtalen regulerer.

Viktig:

Tillitsvalgtes rettigheter og plikter er beskrevet i hovedavtalen. Å være tillitsvalgt gir både kunnskap, læring og personlig utvikling. Men det er også en krevende posisjon hvor man trenger støtte og oppmuntring fra medlemmene. Det er viktig at man innad i klubben har en bevissthet på å holde samholdet levende og er gjensidig støttende.

Drøftinger og forhandlinger

I henhold til hovedavtalen kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med ledelsen om forhold som har betydning for de ansatte. Det er vanlig at partene avtaler å holde faste drøftingsmøter - for eksempel en gang i måneden. Det skal skrives protokoll fra møtene hvor partenes syn kommer fram.

Avtalen gir også forhandlingsrett på visse områder. Forhandlingsretten innebærer at man kan bryte hvis det ikke oppnås enighet lokalt og bringe spørsmålet opp på forbundsnivå.

Viktig:

Oppsigelsessaker skal alltid rapporteres til Negotia sentralt og blir fulgt opp/forhandlet av representanter derfra.

Lokale lønnsforhandlinger

De fleste av Negotias tariffavtaler følger prinsippet om lokal lønnsdannelse. Det betyr at lønsspørsmålet avgjøres etter forhandlinger mellom partene, bedriftsvis. Også lønnsforhandlingene kan brytes dersom det ikke oppnås lokal enighet. De bringes da inn til såkalt organisasjonsmessig behandling.

Forhandlingsutvalg

Det er vanlig at klubben blant medlemmene velger et forhandlingsutvalg, som forbereder og gjennomfører forhandlingene med ledelsen. Forhandlingsutvalget bør være representativt for klubbens sammensetting. Antallet bør ikke være for stort – tre til fem personer kan være passe.

Viktig:

Grunnopplæringen i Negotia gir grundig skoleing i forhandlinger generelt og spesifikt innen lønn. Alle tillitsvalgte skal delta i grunnopplæringen. Opplæringen er gratis. Les mer om dette på www.negotia.no under Kurs og kompetanse,

Drift av klubben

Generelt. Bedriftsklubben er i prinsippet en liten forening. Den har et visst antall deltakere som alle har sin demokratiske rett til å kunne påvirke. Klubbens oppfatninger i aktuelle saker av betydning for de ansatte, kanaliseres til ledelsen gjennom de tillitsvalgte. Disse videreformidler klubbens syn og gjennomfører drøftinger og forhandlinger på vegne av sine kollegaer. Det er viktig at de tillitsvalgte gir god og hyppig informasjon til medlemmene, og holder møter når det er hensiktsmessig. Det er vanlig at arbeidsgiver gir fri fra jobb for å gjøre tillitsvalgtoppgaver.

Klubbstyre/økonomi. Om ønskelig kan man velge et klubbstyre, evt. også med faste funksjoner utover de tillitsvalgte som er valgt etter avtalen. Klubben kan om ønskelig opprette en egen økonomi ved å inndrive en tilleggskontingent. Dette må administreres og forvaltes fullt og helt av klubben selv.

Aktiviteter. All erfaring viser at det er smart å ha aktiviteter som styrker fellesskapet. Det behøver ikke være så spektakulært. Det bidrar til samhold å gjøre enkle ting sammen fordi man er medlem i samme forbund. For å kunne gjennomføre ønskete aktiviteter, kan klubben søke forbundet om økonomisk støtte gjennom ordningene med 3-prosent-midler (3 prosent av totalt innbetalt kontingent). Det kan også rettes søknad til den avdelingen klubben tilhører. Avdelingene får 8 prosent returkontingent for de medlemmene de omfatter. Dette finner du mer om på www.negotia.no under Medlemsfordeler og under Organisasjon.

Medlemsverving. Uorganiserte på bedriften og nye ansatte kan få en henvendelse om fordelene med å melde seg inn i Negotia. Ta kontakt med Negotia sentralt om du trenger vervemateriell og gode argumenter for å melde seg inn. Den som verver nye medlemmer kan vinne flotte premier i våre vervekampanjer. Den tillitsvalgte må sørge for at nye medlemmer blir meldt inn sentralt, og melde inn endringer i opplysninger om klubbens medlemmer. Dersom noen medlemmer skal slutte ved bedriften, skal den tillitsvalgte opplyse om fordelene ved å fortsette som medlem i Negotia.

Kontakten med Negotia

Klubbtiltillitsvalgte skal ikke nøle med å kontakte Negotias rådgivere for veiledning og bistand. Det er samspillet lokalt/sentralt som avgjør den totale styrken.

Ring servicetelefon: 815 58100 eller post@negotia.no

VÆR OFFENSIV I KLUBBARBEIDET. DET HANDLER OM AT DU SAMMEN MED DINE ARBEIDSKOLLEGAER PÅVIRKER DINE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR HER OG NÅ!