

Ansattes medbestemmelse på arbeidsplassen

Hvordan skal Negotia håndtere medlemsgruppenes utfordringer med å oppnå reell innflytelse og medbestemmelse etter rettighetene i lov- og avtaleverk?

Norsk lov – blant annet arbeidsmiljøloven og aksjeloven – gir ansatte rett til å medvirke ved beslutninger som arbeidsgiver treffer av betydning for deres arbeidsforhold. Tariffavtalene forsterker denne retten gjennom bestemmelser om samarbeid, informasjon, medbestemmelse, drøftinger og forhandlinger. Til sammen kalles dette gjerne bedriftsdemokrati.

Hvordan bedriftsdemokratiet fungerer på en arbeidsplass avhenger av hvordan partene forholder seg til reglene i lov- og avtaleverk, og hvordan partene forholder seg til hverandre. Mange av Negotias medlemsgrupper opplever at de ikke har den innflytelsen på arbeidsforholdene som rettighetene skulle tilsi.

Spørsmålet er hva som skal til for å bygge gode samarbeidsrelasjoner mellom ledelse og ansatte, slik at innflytelse og medbestemmelse oppnås.

Temaet er satt på dagsordenen

Negotia satte temaet bedriftsdemokrati på dagsordenen på regionsmøtene i 2018. Her er noen av konklusjonene som kom ut av diskusjonen der:

Status

- Mulighetene for medbestemmelse og bedriftsdemokrati utnyttes ikke godt nok i dag

Årsaker

- Bedriftsledelsen er ofte ikke innstilt på samarbeid
- Tillitsvalgtrollen respekteres ikke tilstrekkelig
- Tilliten mellom partene er ofte ikke god nok
- I større virksomheter er ledelsen gjerne "fjernstyrt"- den stedlige ledelsen har ikke myndighet
- Det fins ikke effektive sanksjonsmidler å iverksette når reglene ikke følges

Løsningsforslag

- Det må drives mer opplæring – av begge parter
- Tillitsvalgtrollen må få høyere status
- Samarbeidet mellom partene må ha strukturerte former med blant annet faste møter
- Sanksjonsmidlene hvis regler ikke overholdes, må være tydeligere
- Fagforeningene må være tøffere

Uten at det er gjort noen grundig undersøkelse blant Negotias medlemsgrupper om hvordan bedriftsdemokratiet fungerer på den enkelte arbeidsplass, må det forutsettes at forholdene også er tilfredsstillende mange steder.

Det er dessuten viktig å understreke at kunnskap om bruk av tariffavtalens og lovverkets rettigheter, allerede er viktige bestanddeler i Negotias eksisterende kurs. Likevel er tegnene tydelige nok til å konkludere med at det må jobbes enda mer aktivt med medbestemmelse og bedriftsdemokrati i tiden framover.

Det videre arbeidet i organisasjonen

Målet i den videre diskusjonen må være å definere og iverksette konkrete tiltak som bidrar til en bedre situasjon når det gjelder ansattes medbestemmelse. Her er noen muligheter:

Mulige konkrete tiltak

- Videreutvikle kurskonseptet "sammen om bedre løsninger" - felles kurs for partene
- Løfte temaet til agendaen mellom partene på organisasjonsnivå – og hovedorganisasjonsnivå
- Utvikle kurs som spisses mot tillitsvalgtes kunnskap om rettighetene i hovedavtalen og lovverket
- Utvikle kurs som fokuserer på at klubbdrift er et kollektivt ansvar, ikke noe sololøp
- Bedre beredskap for kontinuitet i tillitsvalgtarbeidet, for å hindre vakuum når en tillitsvalgt slutter

Det er viktig å ikke gjøre problemet til en stor og uhåndterlig materie - ett bra tiltak kan gi god effekt på sitt område. Alt kan heller ikke iverksettes på samme tid. Innfallsvinkelen må være konstruktiv og rettet mot å finne konkrete aktiviteter som både hver for seg og til sammen gir ønsket utvikling på sikt.

Det tas sikte på å følge opp utfordringene vedr. medbestemmelse på regionsmøtene i 2019.

Ansvar et lokalt

Selv om medbestemmelse på arbeidsplassen er et komplekst tema som må jobbes med på flere plan, skal man huske at håndteringen lokalt alltid teller mye. Velfungerende partssamarbeid oppstår ikke av seg selv. Det hjelper ikke med gode avtalebestemmelser dersom ingen gjør noe aktivt for å holde dem levende på den enkelte arbeidsplass. Derfor er det viktig å se seg selv i speilet og vurdere hvor man selv er og hvordan man selv forvalter rettighetene.

Hovedorganisasjonene YS, Tekna, LO Stat og Speker har laget en veiledning (lenke nedenfor) om samarbeid mellom partene. Denne er et godt utgangspunkt for å se på arbeidet som gjøres lokalt. I tillegg anbefales det å følge opp disse momentene på klubbnivå:

- Les hovedavtalen godt. Gjør deg kjent med kapitlene om medbestemmelse
- Gjør en kartlegging av samarbeidsforholdene. Lag en enkel rapport til internt bruk
- legg en plan for hvordan du kan skape det samarbeidet du ønsker deg lokalt - og gjennomfør det
- Ta initiativ til månedlige drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og ledelsen
- Vær alltid minst to tillitsvalgte når dere møter ledelsen
- Ikke vær redd for uenighet med ledelsen – gode diskusjoner gir gode løsninger
- Skriv alltid protokoller fra formelle møter, som begge parter underskriver
- Meld deg på Negotias kurs – og "send" kollegaer på kurs
- Kontakt Negotia ved problemer med oppfølging av rettighetene i tariffavtalen

Veiledningshefte – Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte:

http://www.speker.no/Global/Veiledere/Samarbeid_mellom_ledere.pdf