

Faglig oversikt over Modul 1

Kurset er inndelt i fire hovedbolker. Her er en kortfattet oversikt over kjernen i det som vil bli gjennomgått under kurset.

Bolk 1 | Rollen som bedriftstillitsvalgt

Bedriftstillitsvalgte er *bindeleddet* mellom enkeltmedlemmene og bedrift og avdeling. De skal være representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakerne. Og de skal passe på at tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir overholdt. Både arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen gir bestemmelser om rettigheter og plikter for tillitsvalgte.

Tillitsvalgte skal ha reell medbestemmelse på arbeidsplassen, både på forhold knyttet til ordinær drift og på spesielle forhold som permitteringer og omlegginger. De har krav på nødvendig informasjon fra arbeidsgiver for å kunne ivareta medbestemmelsesretten.

Bolk 2 | Bli kjent i avtaleverket

Lover og avtaler inngår i et hierarki, hvor lovene er øverst. Så følger de sentrale tariffavtalene, lokale særavtaler og til slutt individuelle arbeidsavtaler. Partene i arbeidslivet kan f.eks. ikke inngå avtaler som gir ansatte dårligere betingelser enn det arbeidsmiljøloven bestemmer.

Hovedavtalen – også kalt «arbeidslivets grunnlov» – gir viktige bestemmelser om hvordan bedriftsdemokratiet skal skjøttes på arbeidsplassen. Blant annet finnes det konkrete bestemmelser for når det skal skje drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Twist mellom bedrift og funksjonærer *skal* søkes løst ved forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har «styringsrett» overfor de ansatte, det vil si rett til å organisere, fordele, lede og kontrollere arbeidet. Styringsretten begrenses av lover, avtaler, overenskomster og alminnelige saklighetsnormer. For tillitsvalgte er det viktig å ha kunnskap om styringsretten og særlig hva som begrenser den.

Bolk 3 | Drøfting og protokoll

Etter arbeidsmiljøloven §15-1 skal arbeidsgiver drøfte med de arbeidstakerne det gjelder før beslutning om oppsigelse, permittering, omplassering mv fattes. Ansatte har krav på å ha med seg tillitsvalgte i slike møter. Slike møter krever god forberedelse fra tillitsvalgte side.

Hvis partene på arbeidsplassen er uenige i en sak som omhandler bestemmelser i lov- eller avtaleverk, er dette enten en *rettstvist* eller en *interessesvist*. Ved rettstvister involveres FLT sentralt og landsforeningen til arbeidsgiver. Rettstvister kan om nødvendig føres inn for retten. Interessesstvister skal løses lokalt.

Fra alle forhandlingsmøter og de fleste drøftelsesmøter skal det skrives protokoll. En utfyllende protokoll kan være viktig for å dokumentere både enighet og uenighet hvis det siden skulle komme til en twist.

Bolk 4 | Veien til tariffavtale

Ved innmelding av nye medlemmer i forbundet oppstår spørsmålet om de har krav på å komme inn under «våre» tariffavtaler. Det er en egen prosedyre for dette. Hvis arbeidsgiver motsetter seg at avtale inngås, må det mekles og i ytterste konsekvens tas ut streik. Det kan også være at løsningen er at nye medlemmer blir overført til et annet forbund.