

# Tillitsvalgtes rettigheter til informasjon og drøfting i virksomheter uten tariffavtale

Min forrige artikkel i Signaler omhandlet vanskene en arbeidstakerorganisasjon kan møte når den forsøker å få tariffavtale med en virksomhet i privat sektor. Jeg vil i denne artikkelen gå nærmere inn på tillitsvalgtes muligheter til å øve innflytelse i virksomheten selv om deres organisasjon ikke har tariffavtale på stedet.

## Loven gjelder virksomheter med minst 50 arbeidstakere

I arbeidsmiljølovens kapittel 8 er det tatt inn regler som medfører at tillitsvalgte har rett til å få informasjon og drøfte med arbeidsgiveren spørsmål som har betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Regelen er generell og gjelder også i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Loven forutsetter imidlertid at reglene i kap. 8 kun skal gjelde virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Vi skal i det videre se litt nærmere på disse reglernes innhold.

## Arbeidsgivers plikter

Iht. reglene i kapittel 8 plikter arbeidsgiver å informere og drøfte utviklingen i virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjonen med de tillitsvalgte. Videre omfatter informasjons- og drøftingsplikten også saker som gjelder både den aktuelle og den forventede bemanningssituasjon i virksomheten. Inn under dette punktet kommer også innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer å foreta i denne forbindelse. I tillegg til dette skal også andre vesentlige endringer i arbeidsorganiseringen og de enkeltes arbeidsforhold være gjenstand for informasjon og drøfting med de tillitsvalgte. Disse reglene må anses som minstekrav. Det er således intet i veien for at partene lokalt kan bli enige om at informasjon og drøfting også kan foretas i andre typer saker enn de ovennevnte.

## Tidspunkt for informasjon

Det fremgår videre av loven at arbeidsgiver skal gi informasjon på et passende tidspunkt i saker som omfatter virksomhetens aktiviteter og økonomi. I de øvrige sakene skal arbeidsgiver informere de tillitsvalgte tidligst mulig.

## Krav til informasjon

Loven forutsetter videre at informasjonen skal gis på en slik måte at de tillitsvalgte får satt seg ordentlig inn i saken og på denne måten kunne møte godt forberedt til drøftinger med arbeidsgiver.

## Arbeidsgiver kan pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt

Dersom informasjonen omfatter opplysninger som ikke bør gis til andre, kan arbeidsgiver pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt. I spesielle tilfelle kan arbeidsgiver også unnlate å gi informasjon eller unnlate å gjennomføre drøftinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan imidlertid bare unnlate drøfting og informasjon i de tilfeller dette åpenbart ville være til betydelig skade for bedriften. Det skal derfor mye til før dette unntaket i loven kan anvendes av arbeidsgiver.

## En eller flere tillitsvalgte? Hvem kan utpeke?

Reglene i lovens kapittel 8 likner i betydelig grad på hva vi finner i de forskjellige sektorens hovedavtaler som gjelder medbestemmelse. Det spørsmålet som imidlertid reiser seg, er i hvilken utstrekning de ansatte kan utpeke tillitsvalgte. Loven sier intet direkte om dette, men bruker flere steder begrepet tillitsvalgte i flertall. Det må således kunne utledes at de ansatte kan utpeke flere tillitsvalgte. Det neste spørsmålet er så om enkeltorganisasjoner som har medlemmer i virksomheten kan utpeke hver sin tillitsvalgt. Den tradisjonelle betydning av begrepet tillitsvalgt er jo nettopp når organiserte arbeidstakere i en eller flere foreninger velger eller utpeker en tillitsvalgt. Lovens tillitsvalgtbegrep må således anses å omfatte tillitsvalgte utpekt på denne måten. Dersom det er flere fagforeninger som har medlemmer i virksomheten reiser det seg et nytt spørsmål; Kan alle disse utpeke hver sin tillitsvalgt? Loven forutsetter som nevnt at det kan dreie seg om flere tillitsvalgte i den enkelte bedrift. Det må således kunne sluttet at flere foreninger kan utpeke hver sin tillitsvalgt. Loven sier imidlertid ikke noe spesifikt om

hvor grensen går mht. antall. Erfaring viser at dette spørsmålet som regel finner sin løsning lokalt. Jeg vil derfor anbefale Akademikerforbundets medlemmer i privat sektor å utpeke en tillitsvalgt på de arbeidsplasser der det arbeider flere akademikerforbundsmedlemmer.