

Spekter

Parter

§5 i Hovedavtalen regulerer hvor mange medlemmer et forbund må ha for å få etablert et partsforhold i den enkelte virksomhet. I tillegg setter det grenser for hvor mange forbund som kan ha et partsforhold. Det er mulig å etablere forhandlingsgrupper med to eller flere forbund, enten hvis man ikke oppnår partsrettigheter selv, eller hvis man ser dette som hensiktsmessig. Det betinger imidlertid at man har fullmakt til å inngå forpliktende avtaler.

Fra Hovedavtalen i Spekter:

§ 1 Partsforhold

Denne hovedavtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer og Unio og dens medlemmer.

§ 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst

Når et forbund eller en forening tilsluttet Unio har minst 800 medlemmer i Spekter-sektoren, og i tillegg har minst 3 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

Når andre forbund eller foreninger tilsluttet Unio har mer enn 20 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.

Når to eller flere forbund eller foreninger tilsluttet Unio som ikke har selvstendig forhandlingsrett etter første eller annet ledd har opprettet en felles forhandlingsgruppe, kan det kreves opptatt forhandlinger om felles overenskomst del B. Forhandlingsrett etter denne bestemmelsen er betinget av at gruppen kan treffe beslutninger på vegne av alle de deltagende forbund.

Bestemmelsen i tredje ledd er ikke til hinder for at forbund som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd etablerer felles forhandlingsgruppe med forbund som nevnt i annet ledd.

Hvor det bare er et enkelt forbund tilsluttet Unio som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd, vil Spekter akseptere at enkeltstående forbund som har minst 5 medlemmer i foretaket utøver forhandlingsretten alene.

Antallet forhandlingsberettigede forbund under Unio skal ikke overstige 5 i hver virksomhet.

Frikjøp

§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten – antall og fordeling – ressurser

Spekter og Unio er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn.

De forbund/gruppe som har forhandlingsrett i henhold til § 5, kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 46 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til § 48. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i denne forbindelse legges vekt på at samarbeidet på de områder som er nevnt i del II, skal kunne gjennomføres effektivt og konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etableres må derfor være tilpasset virksomhetens art, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Det kan avtales en ordning som fastsetter tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan i denne forbindelse også avtales om årsverk eller deler av årsverk kan avsettes til arbeid som tillitsvalgt.

Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.

Dersom de lokale parter ikke blir enige om tillitsvalgtordningen, kan saken bringes inn for partene i denne avtalen. De sentrale parter skal i slike tilfeller bl.a. legge vekt på at intensjonene om samarbeide mellom partene i virksomheten blir ivaretatt (jf. del II).

Rett til fri

§ 26 Tjenestefri for ansatte

Ansatte skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

- a. forhandlinger i Spekter*
- b. kurs for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende forbund og Unio og studieorganisasjon*
- c. faglige delegasjoner*
- d. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte*
- e. møter i Unios representantskap*

For forhandlinger i Spekter gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene b) til e) gis inntil 6 dagers tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Ansatte kan ut over dette gis tjenestefri i forbindelse med møter som følge av tillitsverv i sin organisasjon.

Når en ansatt blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonene/hovedorganisasjonen innvilges permisjon uten lønn.

Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatte som ansettes i fagorganisasjonen permisjon uten lønn i inntil 3 år. Ytterligere permisjon kan gis etter en konkret vurdering.

§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:

- a. forhandlinger i Spekter*
- b. forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsstyremøter, sentralstyremøter og landsmøter.*

- c. kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund og Unio*
- d. faglige delegasjoner, eller*
- e. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte.*

For punktene a og b gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene c til og med e, gis det samlet inntil 12 dager tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig.