

safu

Fra én verden - til en ny!

Frá ein veldi - til ein ný!

Fra overenskomstreguleret til lov- og aftalebestemt

v/Henrik Frimand-Meier, safu

Tillidsrepræsentantbeskyttet hvor- og hvornår?

- I forbindelse med Arbejdsmiljølovens § 10 og Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 25 og 26. Medarbejdere indvalgt i SU/Informations-og høringsudvalg. Da Beierholm er organiseret i Dansk Erhverv formodes det, at Samarbejdsaftalen mellem DA og LO er gældende. Ellers er det Lov om information og høring af lønmodtagere § 8. Europæisk SU? samt Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i Beierholm
- *Personsager om løn- og ansættelsesvilkår er IKKE længere jeres kompetenceområde, men må jf. Funktionærlovens §§ 10-14 overdrages til safu (hvilket er en svækkelse af den lokale forankring)*

SU aftale står over Information og høring!

- Spørgsmålet er om arbejdsgivers pligt til at informere og høre følger Beierholms medlemskab af Dansk Erhverv (og dermed SU-aftalen mellem DA og LO) eller om det er med baggrund i Lov om information og høring, at I mødes i SU?
- Mit bedste bud er, at det er Samarbejdsaftalen mellem DA og LO som er gældende!

Hvad skal der informeres og høres om?

- Udviklingen og forventet udvikling i Beierholms aktiviteter og økonomi!
- Forventet udvikling i medarbejderantal og forventede tiltag, hvis beskæftigelsen er truet.
- Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og/eller ansættelsesforholdene.
- Info og høring skal ske på et passende tidspunkt og på passende måde og med et passende indhold, så medar. er i stand til at analyserer og forberede drøftelsen ordentligt. Mål: at nå en aftale.

Samarbejdets mål og midler

- En stadig forbedring af Beierholm som konkurrencedygtig virksomhed forudsætter de ansattes fortsatte udvikling, større trivsel og tryghed.
- Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejderne. Medar. skal gennem deres viden, indsigt og erfaring bidrage til en udvikling af Beierholm.
- Informationen skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medar. kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen skal være klar og forståelig. Gensidig informationsproces.
- Udvises tavshedspligt – dog kan rådgivning søges

Husk...

- Klare aftaler om faste møder
- Sikring af forretningsgange/forretningsorden
- Forberedelse er en nødvendighed... ikke kun for ledelsen!
- Det er tilladt at tænke sig om... et møde kan suspenderes om nødvendigt!
- Det skal sikres, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i SU
- Medlemmer af SU er ansvarlige for inddragelse af synspunkter, ideer og forslag fra alle Beierholms ansatte.