



Repræsentant på din arbejdsplads – hvorfor og hvordan?





Forbundet af It-professionelle

prosa.dk

Telefon: 3336 4141

Fax: 3391 9044

prosa@prosa.dk

formand@prosa.dk

faglig@prosa.dk

akasse-kbh@prosa.dk

København - hovedkontor

Ahlefeldtsgade 16,

1359 København K.

Åbningstid: kl. 9 - 15, mandag dog kl. 10 - 15

Århus

Møllegade 9 - 13,

8000 Århus C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Odense

Overgade 54,

5000 Odense C.

Åbningstid: alle hverdage kl. 10 - 15

Redaktion:

Line Posselt

ledelseskonsulent

Illustrationer:

Carsten Snebjerg

Tryk: Paritas Digital Service ApS

Juli 2008



Repræsentant på din arbejdsplads – hvorfor og hvordan?

En folder henvendt til medlemmer af PROSA, der er repræsentant eller overvejer at blive det

- Tillidsrepræsentant
- Repræsentant efter Lov om information og høring af lønmodtagere
- Sikkerhedsrepræsentant
- Medlem af samarbejdsudvalg i Danmark
- Medlem af samarbejdsudvalg i EU
- Repræsentant i selskabsbestyrelser
- Repræsentant i koncernbestyrelser



Forord	4
Tillidsrepræsentant	6
Reglerne for tillidsrepræsentanter er fastsat i overenskomsten	6
Hvem kan blive valgt som tillidsrepræsentant?.....	6
Tillidsrepræsentantens hovedopgaver	7
Tid til at varetage opgaverne	7
Tillidsrepræsentantens bagland.....	7
Særlig beskyttelse	8
Hvad gør PROSA for at styrke tillidsrepræsentanterne i deres arbejde?	8
Yderligere oplysninger	8
Valg af repræsentant efter	
Lov om information og høring af lønmodtagere	9
Lov om information og høring af medarbejdere	9
Hvornår skal der vælges repræsentanter og hvem kan blive valgt?.....	9
Informations- og høringsrepræsentantens hovedopgaver	10
Tid til at varetage opgaverne	10
Informations – og høringsrepræsentantens bagland.....	11
Særlig beskyttelse	11
Hvad gør PROSA for at styrke informations- og høringsrepræsentanterne i deres arbejde?.....	11
Yderligere oplysninger	11
Sikkerhedsrepræsentant	12
Reglerne for sikkerhedsrepræsentanterne er bestemt i Arbejds miljøloven	12
Hvem kan vælge og blive valgt?	12
Hvad laver en sikkerhedsrepræsentant?.....	12
Tid til at varetage opgaverne	12
Sikkerhedsrepræsentantens bagland	13
Særlig beskyttelse	13
Hvad gør PROSA?	13
Yderligere oplysninger	13
Medlem af samarbejdsudvalg i Danmark	14
Samarbejdsaftaler mellem LO og DA, mellem de offentlige arbejdsgivere og lønmodtagere og indgåelse af samarbejdsaftaler på ikke-organiserede virksomheder.....	14
Nedsættelse af samarbejdsudvalg og valg af repræsentanter	15

Hovedopgaver.....	16
Tid til at varetage opgaverne.....	16
Medarbejderrepræsentantens bagland.....	16
Særlig beskyttelse.....	16
Hvad gør PROSA?.....	17
Yderligere oplysninger.....	17
Medlem af samarbejdsudvalg i EU.....	17
Lov om europæiske samarbejdsudvalg.....	17
Nedsættelse af samarbejdsudvalg og valg af repræsentanter.....	17
Hovedopgaver.....	18
Tid til at varetage opgaverne.....	18
Medarbejderrepræsentantens bagland.....	18
Særlig beskyttelse.....	18
Hvad gør PROSA?.....	18
Yderligere oplysninger.....	18
Repræsentant i virksomhedsbestyrelser:	
Anparts- og aktieselskaber.....	19
Bekendtgørelse om selskabsrepræsentation.....	19
Hvem kan vælges?.....	19
Hovedopgaver.....	19
Tid til at varetage opgaverne.....	19
Repræsentantens bagland.....	20
Særlig beskyttelse.....	20
Hvad gør PROSA?.....	20
Yderligere oplysninger.....	20
Koncernrepræsentation.....	20
Bekendtgørelse om koncernrepræsentation.....	20
Hvem kan vælges?.....	20
Hovedopgaver.....	21
Tid til at varetage opgaverne.....	21
Repræsentantens bagland.....	21
Særlig beskyttelse.....	21
Hvad gør PROSA?.....	21
Yderligere oplysninger.....	21
Oversigt over repræsentanttyper, rettigheder og pligter.....	22

Forord

Kære PROSA-medlem

Der er en række muligheder for at styrke medarbejdernes stemme på arbejdspladserne og få indflydelse på arbejdsforholdene og arbejdspladsens udvikling. PROSA mener grundlæggende, at det er vigtigt, at medarbejderne på en arbejdsplads står sammen om at sikre og forbedre vilkårene.

En del steder laver man virksomhedsklubber, hvor medarbejderne vælger en repræsentant, der forhandler med ledelsen. En klubrepræsentant eller talsperson har ikke samme beskyttelse som en tillidsrepræsentant, men det er et sted at starte. Særligt hvis man er mange forskellige fagforbund samlet på et sted. Man skal dog være meget opmærksom på de risici, en talsperson løber, når der ikke er indgået en aftale med virksomheden om en særlig beskyttelse i ansættelsen.

Nogle steder har man mulighed for at vælge en kollega til at repræsentere medarbejderne overfor virksomhedens ledelse både i relation til løn, arbejdsforhold, arbejdsmiljø og virksomhedens udvikling som arbejdsplads. Det er vigtigt, at man benytter de formelle muligheder, der er for at vælge repræsentanter, fordi det er en forudsætning for at opnå beskyttelse i sit virke som kollegaernes repræsentant.

Hvis man bliver valgt som repræsentant, er det vigtigt, at PROSA bliver orienteret om det – både for at repræsentanten kan få særlig beskyttelse mod afskedigelse og forringelse af vilkår, men også for at PROSA kan servicere repræsentanterne bedst muligt.

Denne folder er henvendt til dig, der er repræsentant på din arbejdsplads og til dig, som overvejer at lade dig vælge eller udpege som repræsentant. Folderen giver en kort introduktion til de rettigheder og pligter, du har som:

- Tillidsrepræsentant
- Informations- og høringsrepræsentant
- Sikkerhedsrepræsentant
- Medlem af samarbejdsudvalg i Danmark
- Medlem af samarbejdsudvalg i EU
- Repræsentant i selskabsbestyrelser
- Repræsentant i koncernbestyrelser

Udover de repræsentanter, som medarbejderne på arbejdspladserne kan vælge, udpeger PROSA arbejdspladsrepræsentanter (APR). APR har ingen formelle opgaver i forhold til arbejdspladsen og arbejdsgiveren, men er alene PROSAs link til de enkelte arbejdspladser. APR'en har derfor ikke nogen beskyttelse i forhold til afskedigelse. APRs funktion er vigtig, fordi den styrker PROSAs position på arbejdspladserne og APR'en kan formidle viden om og fra PROSA til andre it-professionelle på arbejdspladsen. APR er ikke omtalt yderligere i denne folder. PROSA har udgivet særskilt materiale for APR.

Du vil altid kunne kontakte PROSA for at få mere viden eller ved at besøge:

www.prosa.dk

Mvh. PROSA



Tillidsrepræsentant

Det er vigtigt, at medarbejderne på en arbejdsplads har en repræsentant, der kan varetage deres interesser. Det er tillidsrepræsentanten, der har de stærkeste rettigheder og pligter af de medarbejderrepræsentanttyper, der er.

Det er ikke alle steder, at medarbejderne har ret til at vælge en tillidsrepræsentant – det kræver, at man er ansat på en overenskomstdækket arbejdsplads, og at man er medarbejdere nok fra faggruppen. Hvor mange der skal til for, at man er nok, fremgår af overenskomsten. At have en tillidsrepræsentant stiller medarbejderne stærkere overfor arbejdsgiveren.

Reglerne for tillidsrepræsentanter er fastsat i overenskomsten

Reglerne for tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne er aftalestof. Der er mulighed for at vælge tillidsrepræsentanter for PROSAs medlemmer på arbejdspladser, der er dækket af en overenskomst, der er indgået af PROSA. Det lægger vi meget vægt på, når der indgås overenskomster. Hvornår der kan vælges og hvor mange samt vilkårene og de konkrete opgaver for en tillidsrepræsentant afhænger af, hvad der er aftalt i overenskomsten mellem PROSA og arbejdsgiveren.

Hvem kan blive valgt som tillidsrepræsentant?

Medlemmer af PROSA, der er omfattet af den konkrete PROSA-overenskomst, kan vælges som tillidsrepræsentant. Nogle steder er PROSA-medlemmer omfattet af en overenskomst, som andre faglige organisationer har indgået – her er det medlemmer af den forhandlingsberettigede organisation, der kan vælges som tillidsrepræsentanter. Det betyder altså, at medlemmer af PROSA kun kan vælges til tillidsrepræsentant på de arbejdspladser, hvor PROSA-medlemmer er omfattet af en PROSA-overenskomst.

Personaleledere kan ikke vælges som tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentantens hovedopgaver

Der er forskel fra overenskomst til overenskomst, men tillidsrepræsentanternes hovedopgave er altid at varetage kollegaernes interesser over for arbejdsgiverne – særligt i relation til kollegaernes løn- og arbejdsvilkår på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten varetager den direkte forhandlingsret for de overenskomstdækkede medarbejdere indenfor den ramme, der er aftalt i overenskomsten.

Som hovedregel er det tillidsrepræsentanten, der:

- Forhandler løn og andre vilkår for kollegaerne
- Varetager kollegaernes interesser overfor arbejdsgiveren ved personsager
- Forhandler lokale arbejdstidsregler

Desuden er det ofte sådan, at tillidsrepræsentanten:

- Skal inddrages i forbindelse med kollektive afskedigelser og virksomhedsoverdragelse
- Er sikret en plads i samarbejdsudvalget på arbejdspladsen (det er en fællestillidsrepræsentant også)

Tid til at varetage opgaverne

Som hovedregel er der afsat tid i tillidsrepræsentantens normale arbejdstid til tillidsrepræsentantarbejdet. Man skal have den fornødne arbejdstid til at udføre hvervet, der er dog ikke faste retningslinier for, hvor meget tid det er nødvendigt at afsætte til arbejdet. Det er et spørgsmål, som du bør drøfte med din arbejdsgiver. Hvis du ikke kan blive enig med din arbejdsgiver, skal du henvende dig til PROSA.

Tillidsrepræsentantens bagland

Det er medlemmer af den forhandlingsberettigede organisation, der vælger tillidsrepræsentanten. Det er medlemmerne, der er tillidsrepræsentantens bagland. Tillidsrepræsentanten skal dog varetage interesserne for alle medarbejdere, der er dækket af overenskomsten. Da en tillidsrepræsentant er medarbejdernes repræsentant og der nogle

gange skal indgås kompromisser med ledelsen på en arbejdsplads, er det meget vigtigt, at tillidsrepræsentanten holder sig godt orienteret om, hvad der rører sig i baglandet og hvad der er vigtigt for kollegaerne. Det er en god idé, at tillidsrepræsentanten løbende mødes med sit bagland og udveksler viden.

Særlig beskyttelse

Når man er valgt som tillidsrepræsentant, kan man komme i situationer, hvor man må tale virksomhedens ledelse imod. Derfor er de fleste tillidsrepræsentanter sikret en stærkere beskyttelse mod afskedigelse end andre medarbejdere.

Det vil normalt være aftalt, at:

- Der skal være tvingende grunde til at afskedige en tillidsrepræsentant
- Afskedigelsen skal som regel ske med forlænget varsel

Tillidsrepræsentantens særlige beskyttelse og bestemmelser om forlænget varsel i forbindelse med afskedigelser på arbejdspladsen fremgår af overenskomsten.

Det er dog afgørende for denne beskyttelse, at PROSA orienteres om valget og sikrer den skriftlige kommunikation om valget med virksomheden.

Hvad gør PROSA for at styrke tillidsrepræsentanterne i deres arbejde?

Du vil altid kunne kontakte PROSAs faglige sekretærer for at få støtte og vejledning til at løse dine opgaver som tillidsrepræsentant.

PROSA afholder løbende kurser for tillidsrepræsentanter. Se mere på www.prosa.dk/kursus/faglige.

Yderligere oplysninger

Du kan få flere oplysninger om de særlige forhold, der gælder på din arbejdsplads ved at læse overenskomsten, som du er omfattet af, eller ved at kontakte PROSA.





Valg af repræsentant efter Lov om information og høring af lønmodtagere

På offentlige og private virksomheder, hvor der ikke er samarbejdsudvalg eller lignende, har medarbejdere ret til repræsentanter, der skal informeres og høres om vitale forhold på virksomheden. Det er en meget vigtig lov, der har givet PROSAs medlemmer repræsentation på mange arbejdspladser.

Lov om information og høring af medarbejdere

Lov om information og høring af lønmodtagere er vedtaget i 2002. Den skal sikre, at der på de enkelte virksomheder findes en procedure, så lønmodtagere informeres og høres om spørgsmål, der har væsentlig betydning for deres ansættelse.

Hvornår skal der vælges repræsentanter og hvem kan blive valgt?

På offentlige og private virksomheder med mindst 35 ansatte skal der fastlægges procedurer for information og høring. Hvis der er et samarbejdsudvalg på virksomheden, træder dette i stedet for proceduren for information og høring af lønmodtagere, da det forventes at leve op til minimumsbestemmelserne i loven.

De repræsentanter, der skal informeres og høres, er lønmodtagernes ordinære repræsentanter, dvs. ofte tillidsrepræsentanter, hvis det er på en overenskomstdækket virksomhed. Hvis der ikke er ordinære repræsentanter – eller hvis det aftales mellem virksomhedens ledelse og de ordinære repræsentanter – kan andre vælges. Hvis der stilles krav om det, kan der suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke har ordinære repræsentanter – fx tillidsrepræsentanter. Dermed kan lønmodtagere, der er medlemmer af PROSA, men som ikke er dækket af en PROSA-overenskomst, alligevel få adgang til at vælge en repræsentant, der skal informeres og høres på de it-professionelle medarbejderes vegne.

Når der er valgt en PROSA-repræsentant på en arbejdsplads, skal PROSA have besked om det.

Informations- og høringsrepræsentantens hovedopgaver

Virksomhederne har pligt til som minimum at informere om:

- Den seneste udvikling og forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, økonomiske situation og fremtidsudsigter
- Virksomhedens beskæftigelsesforhold – herunder hvis beskæftigelsen er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen
- Beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene

Desuden er virksomhederne forpligtet til at høre lønmodtagerrepræsentanterne og etablere en dialog med dem.

På den baggrund skal lønmodtagerrepræsentanterne have mulighed for at:

- Fremsætte en udtalelse
- Forberede sig på og holde møde med ledelsen
- Få et begrundet svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser

Informationen og høringen skal ske på et sådant tidspunkt og på en sådan måde, at der er mulighed for at komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces.

Tid til at varetage opgaverne

Hvorvidt man kan bruge sin arbejdstid til at løse opgaverne, skal man konkret aftale med virksomheden, som man er ansat på. Det er PROSAs opfattelse, at informations- og høringsrepræsentanter, ligesom tillidsrepræsentanter, kan bruge sin arbejdstid på at løse opgaverne.

Informations – og høringsrepræsentantens bagland

Oftest vil en informations- og høringsrepræsentant være valgt som repræsentant for en faggruppe – fx it-professionelle. Det betyder, at man som informations- og høringsrepræsentant repræsenterer it-professionelle. Hvis faggruppen er defineret som en større gruppe – fx it- og administrative medarbejdere vil dette være baglandet. Som det gælder for tillidsrepræsentanterne, skal informations- og høringsrepræsentanten repræsentere medarbejderne. Derfor er det meget vigtigt, at informations- og høringsrepræsentanten holder sig godt orienteret om, hvad der rører sig i baglandet, og hvad der er vigtigt for kollegaerne.

Det er en god idé, at repræsentanten løbende mødes med sit bagland og udveksler viden.

Særlig beskyttelse

De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet i forhold til afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for det samme eller et tilsvarende fagligt område.

Hvad gør PROSA for at styrke informations- og høringsrepræsentanterne i deres arbejde?

Du vil altid kunne kontakte PROSAs faglige sekretærer for at få støtte og vejledning til at løse dine opgaver som informations- og høringsrepræsentant.

PROSA afholder løbende kurser for tillidsrepræsentanter, der også kan være relevante for informations- og høringsrepræsentanter. Se mere på www.prosa.dk/kursus/faglige

Yderligere oplysninger

Du kan få flere oplysninger i "Lov om information og høring af lønmodtagere" eller kontakte PROSA.



Sikkerhedsrepræsentant

Sikkerhedsrepræsentanter skal arbejde med såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø og være med til at forebygge skader og gener.

Reglerne for sikkerhedsrepræsentanterne er bestemt i Arbejds miljøloven

Arbejds miljøloven fastlægger, at der skal være en sikkerhedsorganisation, når der er mindst 10 ansatte på en virksomhed. I sikkerhedsorganisationen skal der både indgå ledere og medarbejdere.

Hvem kan vælge og blive valgt?

Ifølge loven skal der vælges en sikkerhedsrepræsentant, når der er mindst 10 ansatte på virksomheden. Er det en større virksomhed – eller er der flere afdelinger, skal der vælges flere sikkerhedsrepræsentanter.

Alle ansatte skal deltage i valget og kan vælges som sikkerhedsrepræsentant – dog ikke arbejdsgivere og ledere. Der er ikke krav om tilhørsforhold til en bestemt faglig organisation. Arbejdsgiveren skal selv være eller udpege en ledelsesrepræsentant, som sammen med sikkerhedsrepræsentanten udgør sikkerhedsorganisationen. Arbejdsgiveren må ikke udpege sikkerhedsrepræsentanten eller stille sig hindrende i vejen for en ansat, der ønsker at blive sikkerhedsrepræsentant.

Hvad laver en sikkerhedsrepræsentant?

Sikkerhedsrepræsentanternes hovedopgaver er at være med til at sikre, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det betyder, at du blandt andet:

- Sammen med lederen skal sørge for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt – og være med til at finde gode løsninger
- Skal deltage ved udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV)
- Skal inddrages ved ændring i arbejdets organisering
- Skal deltage ved projektering af nybyggeri eller ombygning
- Skal deltage ved indkøb af nye værktøjer og indførelse af nye metoder

Tid til at varetage opgaverne

Man skal have den fornødne arbejdstid til at udføre hvervet, der er dog ikke faste retningslinier for, hvor meget tid det er nødvendigt at afsætte til arbejdet. Det er et spørgsmål, som du bør drøfte med din arbejdsgiver.



Sikkerhedsrepræsentantens bagland

Sikkerhedsrepræsentantens bagland er medarbejderne på virksomheden uanset faggruppe. Nogle steder har man inddelt virksomheden i områder – fx afdelinger – som sikkerhedsrepræsentanten repræsenterer. Det er en god idé, at sikkerhedsrepræsentanten holder sig orienteret med, hvad der rører sig i baglandet. Det gør det også muligt at bringe aktuelle sager op på møderne i sikkerhedsudvalget.

Særlig beskyttelse

Sikkerhedsrepræsentanten nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for samme område. Det vil sige, at der skal være tvingende grunde til at afskedige en sikkerhedsrepræsentant, og at afskedigelsen som regel skal ske med forlænget varsel.

Det er dog afgørende for denne beskyttelse, at PROSA orienteres om valget og sikrer den skriftlige kommunikation om valget med virksomheden. Det er ligeledes vigtigt, at der foretages valg hvert 2. år.

Hvad gør PROSA?

PROSA har lavet en sikkerhedshåndbog, som udleveres til alle nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter. Sikkerhedshåndbogen indeholder pjecer, vejledninger, artikler osv. som er relevante for sikkerhedsrepræsentanten.

Hvis der er noget, som du er tvivl om, kan du altid søge oplysninger hos PROSAs faglige sekretærer på arbejdsmiljøområdet og hos arbejdsmiljøkonsulenten.

PROSAs hjemmeside opdateres løbende med ny viden om arbejdsmiljø.

PROSA afholder temamøder for sikkerhedsrepræsentanter 1 til 2 gange om året og udgiver nyhedsbreve.

Sikkerhedsrepræsentanterne er velkomne på PROSAs tillidsrepræsentantkurser. Et af vores tillidsrepræsentantkurser handler udelukkende om psykisk arbejdsmiljø.

Yderligere oplysninger

Du kan få mere uddybende information om hvervet som sikkerhedsrepræsentant i PROSAs pjece om sikkerhedsrepræsentanter. Den kan enten bestilles i PROSA eller downloades fra vores hjemmeside:

www.prosa.dk/link/114

PROSA har desuden et område på hjemmesiden, hvor der er mere information:

www.prosa.dk/link/115

Desuden kan du læse i Arbejdsmiljøloven for yderligere oplysninger.



Medlem af samarbejdsudvalg i Danmark

Selvom arbejdsgivere og lønmodtagere grundlæggende har forskellige interesser, anerkendte en stor del af det organiserede arbejdsmarked for mange år siden, at information og et godt samarbejde imellem arbejdsgivere og ansatte øger tilfredsheden og trygheden hos medarbejderne og forbedrer virksomhedens produktion og konkurrenceevne. Derfor er der på mange virksomheder nedsat samarbejdsudvalg mellem ledelse og med-

arbejdere. Der er indgået aftale om nedsættelse af samarbejdsudvalg med offentlige virksomheder og private virksomheder, der er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (DA). På virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, kan man, hvis virksomheden indvilliger, indgå aftale om nedsættelse af samarbejdsudvalg. – Lykkes det ikke, kan man rejse krav om at få en informations- og høringsrepræsentant.

Samarbejdsaftaler mellem LO og DA, mellem de offentlige arbejdsgivere og lønmodtagere og indgåelse af samarbejdsaftaler på ikke-organiserede virksomheder

Der er indgået aftaler om samarbejde og nedsættelse af samarbejdsudvalg mellem arbejdsmarkedets parter både på det offentlige arbejdsmarked og på det private.

Aftalerne sætter rammerne for, hvordan samarbejdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere kan ske på arbejdspladserne. Der er dermed forskellige vilkår for samarbejdet på de forskellige arbejdspladser. Det afhænger af, hvad der konkret er aftalt.

På det statslige område har PROSAs medlemmer adgang til en repræsentant i samarbejdsudvalgene på de statslige arbejdspladser, hvor PROSA har overenskomst, og hvor der er nedsat samarbejdsudvalg.

På virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, er det også muligt at indgå samarbejdsaftaler mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne – det kræver dog, at vi opnår enighed med arbejdsgiveren om at indgå sådan en aftale. Kontakt PROSA, hvis der skal udformes en samarbejdsudvalgsaftale på din virksomhed.

Nedsættelse af samarbejdsudvalg og valg af repræsentanter

Som hovedregel skal der nedsættes et samarbejdsudvalg:

- I private virksomheder (under Dansk Arbejdsgiverforening), når der er 35 ansatte eller flere
- På de statslige arbejdspladser, når der er 25 ansatte eller flere
- For virksomheder, der ikke er organiseret i Dansk Arbejdsgiverforening, kan man rejse en forespørgsel om nedsættelse af et samarbejdsudvalg, når der er 25-35 ansatte eller flere

Der skal både være repræsentanter for arbejdsgiverside og for lønmodtagerside i samarbejdsudvalget – normalt er der lige mange fra begge sider. Hvis der er valgt tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen, skal medlemmer af samarbejdsudvalget fortrinsvis vælges blandt disse eller blandt fællestillidsrepræsentanter. Hvis der er flere tillidsrepræsentanter i virksomheden, end der er plads til i samarbejdsudvalget, foretages der et valg mellem tillidsrepræsentanterne. Valgene foretages som hovedregel hvert andet år. Det er dog også muligt, at man lokalt indbyrdes aftaler fordelingen af pladserne. Hvis der er færre tillidsrepræsentanter, end der er plads til i samarbejdsudvalget, vælges der normalt en

eller flere ved afstemning blandt alle medarbejdere.

Det er udgangspunktet, at alle afdelinger eller faggrupper så vidt muligt skal repræsenteres i samarbejdsudvalget. I nogle virksomheder, hvor PROSAs medlemmer er dækket af en overenskomst, som en anden organisation har tegnet, kan det være vanskeligt for PROSAs medlemmer at få sin egen repræsentant i samarbejdsudvalget, men mange steder er PROSAs medlemmer valgt ind i samarbejdsudvalg.

Når der er valgt en PROSA-repræsentant på en arbejdsplads, skal PROSA have besked om det.

Hovedopgaver

Hovedopgaven for medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg er grundlæggende at varetage medarbejdernes interesser i samarbejdet med arbejdsgiveren. Det skal ske gennem information og dialog om forbedring af vilkårene på arbejdspladsen for bl.a. at sikre mere trykke og tilfredse medarbejdere og dermed også en forbedret udøvelse af arbejdet/produktionen.

Der er forskel fra virksomhed til virksomhed og fra aftale til aftale, men generelt drøfter man følgende områder i samarbejdsudvalget:

- Virksomhedens/arbejdspladsens økonomi
- Beskæftigelsesforhold
- Forandringer på arbejdspladsen
(bl.a. i forbindelse med ny struktur og ny teknologi)
- Samarbejds klimaet

Tid til at varetage opgaverne

Man skal have den fornødne arbejdstid til at udføre hvervet, der er dog ikke faste retningslinier for, hvor meget tid det er nødvendigt at afsætte til arbejdet. Det er et spørgsmål, som du bør drøfte med din arbejdsgiver.

Medarbejderrepræsentantens bagland

Medarbejderrepræsentanten i samarbejdsudvalget repræsenterer den medarbejdergruppe, som direkte eller indirekte har valgt vedkommende – det er gerne en faggruppe, et fagområde eller en faglig organisations medlemmer. Det afhænger af samarbejdsudvalgsaftalen. Som det gælder for tillidsrepræsentanterne, skal medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg repræsentere medarbejderne. Derfor er det meget vigtigt, at repræsentanten holder sig godt orienteret om, hvad der rører sig i baglandet, og hvad der er vigtigt for kollegaerne.



Det er en god idé, at repræsentanten løbende mødes med sit bagland og udveksler viden.

Særlig beskyttelse

Generelt er medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for det samme eller et tilsvarende fagligt område.

Hvad gør PROSA?

Du vil altid kunne kontakte PROSAs faglige sekretærer for at få støtte og vejledning til at løse dine opgaver som medarbejderrepræsentant i samarbejdsudvalg.

PROSA afholder løbende kurser for tillidsrepræsentanter, som også er relevante for medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg. Se mere på www.prosa.dk/kursus/faglige

Yderligere oplysninger

Du kan få flere oplysninger om de særlige forhold, der gælder på din arbejdsplads ved at læse samarbejdsaftalen på din arbejdsplads eller du kan kontakte PROSA.

Medlem af samarbejdsudvalg i EU

Der er særlige regler for samarbejdsudvalg på virksomheder, som har afdelinger i flere EU-lande.

Lov om europæiske samarbejdsudvalg

Loven om europæiske samarbejdsudvalg gennemfører et EU-direktiv, der er vedtaget i 1994. Loven er på mange måder en parallel til de danske aftaler om samarbejdsudvalg i virksomheder og offentlige institutioner. Den fastlægger rammerne for nedsættelse af samarbejdsudvalg i virksomheder, der har afdelinger i flere EU-medlemsstater.

Nedsættelses af samarbejdsudvalg og valg af repræsentanter

Der kan oprettes europæiske samarbejdsudvalg, når en virksomhed eller koncern har:

- Mindst 1.000 ansatte i medlemsstaterne og har
- mindst to afdelinger i to forskellige lande med mindst hver 150 ansatte

Medarbejderrepræsentanterne i det europæiske samarbejdsudvalg udvælges i Danmark mellem de, der sidder i det danske samarbejdsudvalg eller blandt tillidsrepræsentanterne, hvis der ikke er et samarbejdsudvalg. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, vælges der mellem de ansatte lønmodtagere på virksomheden uafhængigt af faglig organisering.

Når der er valgt en PROSA-repræsentant på en arbejdsplads, skal PROSA have besked om det.

Hovedopgaver

Det er det europæiske samarbejdsudvalgs opgave at samarbejde om overordnede strategiske spørgsmål og sikre en ensartet information og høring om beslutninger, der berører medarbejdere i flere medlemsstater.

Tid til at varetage opgaverne

Man skal have den fornødne arbejdstid til at udføre hvervet, der er dog ikke faste retningslinier for, hvor meget tid det er nødvendigt at afsætte til arbejdet. Det er et spørgsmål som du bør drøfte med din arbejdsgiver.

Medarbejderrepræsentantens bagland

Medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg i EU har et bredere bagland end medar-



bejderrepræsentanter i danske virksomheder, da baglandet udgøres af alle medarbejdergrupper i den danske afdeling af virksomheden. Udover at holde sig orienteret om, hvad der rører sig i eget bagland, kan det være en god idé at tale sammen med medarbejderrepræsentanter fra de øvrige afdelinger i EU.

Særlig beskyttelse

Medarbejderrepræsentanter har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for samme område.

Hvad gør PROSA?

Du vil altid kunne kontakte PROSAs faglige sekretærer for at få støtte og vejledning til at løse dine opgaver som medarbejderrepræsentant i samarbejdsudvalg.

PROSA afholder løbende kurser for tillidsrepræsentanter, som også er relevante for medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg. Se mere på www.prosa.dk/kursus/faglige

Yderligere oplysninger

Du kan få yderligere oplysninger om medarbejderrepræsentation i europæiske samarbejdsudvalg ved at læse "Lov om europæiske samarbejdsudvalg" og "Bekendtgørelse af antallet af lønmodtagere efter lov om europæiske samarbejdsudvalg" eller ved at kontakte PROSA.

” Den tid, du bruger som medarbejdervalgt medlem i selskabets bestyrelse, er ikke en del af din almindelige arbejdstid.

Repræsentant i virksomhedsbestyrelser: Anparts- og aktieselskaber

Medarbejderne har, når særlige vilkår er opfyldt, ret til repræsentation i virksomhedsbestyrelser.

Bekendtgørelse om selskabsrepræsentation

Reglerne for medarbejderrepræsentanter i selskabsbestyrelser er fastlagt af "Bekendtgørelse om selskabsrepræsentation".

Hvem kan vælges?

Reglerne om selskabsrepræsentation giver medarbejderne ret til repræsentation i det datterselskabs bestyrelse, som de er ansat i.

For at medarbejderne har ret til repræsentation, skal der mindst være 35 ansatte i gennemsnit over de seneste 3 år. Medarbejderne har ret til at vælge mindst en tredjedel af bestyrelsen og altid mindst to.

Når der er valgt en PROSA-repræsentant på en arbejdsplads, skal PROSA have besked om det.

Hovedopgaver

De medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter har samme forpligtelser, ansvar og rettigheder som resten af bestyrelsen. Du skal bl.a. være opmærksom på den tavshedspligt og det regelsæt, der gælder for bestyrelsesmedlemmer af selskabsbestyrelser.

Tid til at varetage opgaverne

Den tid, du bruger som medarbejdervalgt medlem i selskabets bestyrelse, er ikke en del af din almindelige arbejdstid. Du skal, ligesom de øvrige bestyrelsesmedlemmer, deltage i møderne i din fritid, medmindre du kan aftale med virksomheden, at bestyrelsesarbejdet er en del af din arbejdstid. Du skal deltage i møderne, selvom de ligger udenfor almindelig mødetid.

PROSA har erfaring med, at man nogle steder kan blive enig med virksomhedens ledelse om, at medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen kan bruge arbejdstid på bestyrelsesarbejdet. Det beror på en konkret forhandling.



Repræsentantens bagland

Repræsentantens bagland er de ansatte i virksomheden. Store dele af bestyrelsesarbejdet kan være pålagt tavshedspligt, hvilket repræsentanten skal være meget opmærksomhed på i forbindelse med orientering i baglandet. Det er dog samtidig vigtigt, at medarbejderne generelt føler, at de er repræsenteret i bestyrelsen.

Særlig beskyttelse

Medarbejderrepræsentanter har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for samme område.

Hvad gør PROSA?

Du vil altid kunne kontakte PROSAs faglige sekretærer for at få støtte og vejledning til at løse dine opgaver som medarbejderrepræsentant i en selskabsbestyrelse.

Yderligere oplysninger

For yderligere information kan du læse "Bekendtgørelse om selskabsrepræsentation" eller kontakte PROSA.



Koncernrepræsentation

Medarbejderne har i en vis udstrækning ret til repræsentation i nogle koncernbestyrelser.

Bekendtgørelse om koncernrepræsentation

Reglerne for medarbejderrepræsentanter i koncernbestyrelser er bestemt i "Bekendtgørelse om koncernrepræsentation".

Hvem kan vælges?

Medarbejdere i en dansk koncerns moderselskab og datterselskab har ret til at blive repræsenteret i moderselskabets bestyrelse jf. reglerne om koncernrepræsentation.

Ofte vil der i et moderselskabs bestyrelse både være medarbejdere repræsenteret ved koncernrepræsentanter og selskabsrepræsentanter. For at give medarbejderne ret til repræsentation skal der mindst være 35 ansatte i gennemsnit over de seneste 3 år.

Når der er valgt en PROSA-repræsentant på en arbejdsplads, skal PROSA have besked om det.

Hovedopgaver

De medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter har samme forpligtelser, ansvar og rettigheder som resten af bestyrelsen. Du skal bl.a. være opmærksom på den tavshedspligt og det regelsæt, der gælder for bestyrelsesmedlemmer af koncernbestyrelser.

Tid til at varetage opgaverne

Den tid, du bruger som medarbejdervalgt medlem i selskabets bestyrelse, er ikke en del af din almindelige arbejdstid. Du skal, ligesom de øvrige bestyrelsesmedlemmer, deltage i møderne i din fritid, medmindre du kan aftale med virksomheden, at bestyrelsesarbejdet er en del af din arbejdstid. Du skal deltage i møderne, selvom de ligger udenfor almindelig mødetid.

PROSA har erfaring med, at man nogle steder kan blive enig med virksomhedens ledelse om, at medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen kan bruge arbejdstid på bestyrelsesarbejdet. Det beror på en konkret forhandling.

Repræsentantens bagland

Repræsentantens bagland er de ansatte i virksomheden. Store dele af bestyrelsesarbejdet kan være pålagt tavshedspligt, hvilket repræsentanten skal være meget opmærksom på i forbindelse med orientering i baglandet. Det er dog samtidig vigtigt, at medarbejderne generelt føler, at de er repræsenteret i bestyrelsen.

Særlig beskyttelse

Medarbejderrepræsentanter har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter inden for samme område.

Hvad gør PROSA?

Du vil altid kunne kontakte PROSAs faglige sekretærer for at få støtte og vejledning til at løse dine opgaver som medarbejderrepræsentant i en koncernbestyrelse.

Yderligere oplysninger

For yderligere information kan du læse "Bekendtgørelse om koncernrepræsentation" eller kontakte PROSA.

Oversigt over repræsentanttyper, rettigheder og pligter:

	Grundlag	Hvornår ret til en repræsentant	Hvem kan vælges
Tillidsrepræsentant	Aftale – fastsættes i overenskomst	Når arbejdspladsen er overenskomstdækket og betingelserne i overenskomsten er opfyldt.	Medlemmer af den forhandlingsberettigede organisation. (Der kan være andre betingelser i overenskomsten).
Informations- og høringsrepræsentant	Lov	På virksomheder, hvor der er 35 ansatte eller flere.	Som udgangspunkt er TR repræsentanten. Hvis der ikke er TR, skal ledelse og medarbejdere aftale, hvem der kan vælges. Grupper der ikke har en TR, kan efter aftale vælge en repræsentant.
Sikkerhedsrepræsentant	Lov	På virksomheder med mindst 10 ansatte.	Medarbejdere på virksomheden.
Medarbejderrepræsentant i samarbejdsudvalg i Danmark	Aftale	Privat virksomhed der er medlem af DA: Når der er 35 ansatte eller flere Privat virksomhed, der ikke er medlem af DA: Når arbejdsgiver og lønmodtagere kan blive enige om det. Statslige institutioner: Når der er 25 ansatte eller flere kommunale institutioner:	Som udgangspunkt er TR eller fælles-TR repræsentanten. Hvis der ikke er TR, skal ledelse og medarbejdere aftale, hvem der kan vælges eller hvordan pladserne fordeles. Grupper der ikke har en TR, kan efter aftale vælge en repræsentant.
Medarbejderrepræsentant i samarbejdsudvalg i EU	Lov	Når der er mindst 1000 ansatte i medlemsstaterne og virksomheden har mindst to afdelinger i to forskellige lande med hver mindst 150 ansatte.	Repræsentanten udvælges mellem de medarbejderrepræsentanter, der sidder i Samarbejdsudvalget i Danmark eller blandt TR. Hvis der ikke er TR på virksomheden vælges blandt medarbejderne.
Medarbejderrepræsentant i selskabsbestyrelse	Lov	Der skal gennem de seneste 3 år mindst have været 35 ansatte i gennemsnit.	Medarbejdere på virksomheden.
Medarbejderrepræsentant i koncernbestyrelse	Lov	Der skal gennem de seneste 3 år mindst have været 35 ansatte i gennemsnit.	Medarbejdere på virksomheden.

Hovedopgaver	Tid	Bagland	Beskyttelse
Repræsentation af medarbejdernes interesser overfor arbejdsgiveren. Varetagelse af direkte forhandlinger for medarbejderne herunder fx: Løn, generelle vilkår, arbejdstidsregler mm.	Arbejds-tid	Medlemmer af den forhandlings-berettigede organisation.	Der er normalt aftalt en stærkere beskyttelse af TR i ansættelse. Normalt skal der være tvingende grund til at afskedige en TR, Afskedigelsen skal ofte ske med forlænget varsel.
Repræsentation af medarbejdernes interesser overfor arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er forpligtet til at informere og høre repræsentanterne om en række af virksomhedens forhold.	Arbejds-tid	Den medarbejdergruppe, der har valgt repræsentanten.	Informations- og høringsrepræsentanter har samme beskyttelse som TR indenfor samme eller et tilsvarende område.
Bidrage til at sikre et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.	Arbejds-tid	Alle medarbejdere evt. medarbejdere i det konkrete område/afdeling.	Sikkerhedsrepræsentanter har samme beskyttelse som TR indenfor samme eller et tilsvarende område.
Repræsentation af medarbejdernes interesser overfor arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren er forpligtet til at informere og høre repræsentanterne om en række af virksomhedens forhold.	Arbejds-tid	Den medarbejdergruppe, der har valgt repræsentanten.	Medarbejderrepræsentanter har som regel samme beskyttelse som TR indenfor samme eller et tilsvarende område.
At samarbejde med ledelsen om overordnede strategiske spørgsmål og sikre en ensartet information og høring om beslutninger, der berører medarbejdere, der er ansat i virksomheden.	Arbejds-tid	Alle medarbejdergrupper i den danske virksomhed.	Der er ikke en særlig bestemmelse om beskyttelse i lovgivningen. Men medarbejderrepræsentanter har som regel samme beskyttelse som TR indenfor samme eller et tilsvarende område.
Repræsentanten har samme forpligtelser og ansvar som resten af bestyrelsen.	Fritid med mindre andet aftales	Medarbejderne i virksomheden.	Som TR indenfor samme eller et tilsvarende område.
Repræsentanten har samme forpligtelser og ansvar som resten af bestyrelsen.	Fritid med mindre andet aftales	Medarbejderne i virksomheden.	Som TR indenfor samme eller et tilsvarende område.

PROSA

Forbundet af It-professionelle

Ahlefeldtsgade 16 • 1359 • København K

Du vil altid kunne kontakte PROSA for at få mere viden eller ved at besøge: www.prosa.dk