

Til TR i BLF

Bornholms
Lærerforening

Fra MED aftalen:

§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, herunder også tillidsrepræsentanter, som varetager funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Med rammeaftalen understreges det, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i regionskommunen.

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for regionskommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler regionskommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Bemærkninger til stk. 2:

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

1. modtage og videregive information til og fra ledelsen
2. modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer
3. modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter
4. forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer
5. forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil
6. koordinere med andre tillidsrepræsentanter
7. medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant
8. forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer
9. være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.
10. forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og

11. varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

Funktionen som **arbejdsmiljørepræsentant** adskiller sig på nogle områder fra tillidsrepræsentantens. Sikkerhedsgruppen er således bemyndiget til ved overhængende fare at stoppe arbejdet. Sikkerhedsrepræsentanten kan gøre dette alene, såfremt lederen ikke er til stede.

Sikkerhedsrepræsentanten skal endvidere:

- kontrollere om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige og om der gives effektiv instruks
- påvirke den enkeltes adfærd
- holde MED-udvalget/MED-forum underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Bemærkninger til stk. 3:

At tillidsrepræsentanten skal holdes „bedst muligt orienteret“ indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende virksomhed.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkninger til stk. 5:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Stk. 6. Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Fra TR-håndbogen

Tillidsrepræsentantaftalen

Tillidsrepræsentantaftalen er en del af en større aftale, der er indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og lønmodtagerorganisationerne på det kommunale område (KTO).

Bestemmelserne om medarbejdernes medbestemmelse og medindflydelse findes i to forskellige aftaler:

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (MED-aftalen) og

Aftale om Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner (SU-aftalen).

Desuden har Danske Regioner en tilsvarende TR-aftale i deres MED-aftale.

Aftalerne består af to dele. Den ene del beskriver de vilkår, der gælder for tillidsrepræsentanter. Den anden del beskriver de vilkår, der gælder for henholdsvis MED-udvalg og SU-udvalg.

Aftalerne er bygget op om tillidsrepræsentantinstitutionen; det indebærer, at arbejdsgiveren anerkender TR som den legale interessebærer for medarbejderne på arbejdspladsen. Aftalerne pålægger både ledelse og medarbejdere en forpligtelse til at samarbejde samtidig med, at de angiver rammerne for og indholdet i samarbejdet. Samtidig pålægger de TR et medansvar for, hvordan arbejdspladsen fungerer, bl.a. ved at TR skal arbejde for *»at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold«*.

TR-afsnittet i de tre aftaler er med få undtagelser identiske.

Den enkelte kreds kan have indgået aftale om lokal TR-aftale.

Lokale TR-aftaler

Det er muligt at fravige TR-reglerne. Hvilke områder, der kan fraviges, fremgår af aftalerne i henholdsvis § 17 og § 11. Det er de lokale personaleorganisationer (dvs. DLF's kredse), der har forhandlingsretten i den enkelte kommune. Har den lokale kreds indgået en lokal TR-aftale, vil det være den, der er gældende for TR's rettigheder og vilkår.

Læs mere om mulighederne for lokale TR-aftaler i KTO's vejledning om lokale TR-aftaler, i aftaleparternes pjece "Lokale TR-aftaler – en fælles vejledning om mulighederne." samt om foreningens politik vedr. lokale TR-aftaler.

Der kan i forbindelse indgåelse af en lokal MED-aftale være aftalt forbedringer for TR's vilkår.

TR's to hovedopgaver

TR's virksomhed er baseret på to regelsæt, dels Danmarks Lærerforenings vedtægter, dels aftalerne mellem arbejdsgiverorganisationerne, KL og Danske Regioner, og arbejdstagerorganisationen, KTO, se ovenfor om TR-aftalen.

Det indebærer, at tillidsrepræsentanten har **to hovedopgaver**:

- som Danmarks Lærerforenings repræsentant på stedet at være koblingen mellem foreningen og medlemmerne vedrørende foreningspolitiske og -tekniske spørgsmål
- som talsmand for medlemmerne at varetage deres interesser over for ledelsen på stedet jf.

TR-aftalen.

I den konkrete situation vil der ofte være elementer af begge hovedopgaver - som foreningens repræsentant på stedet og som talsmand.

Forventninger til TR

TR er organisationens repræsentant på arbejdsstedet. Der vil derfor både fra arbejdsgiverside og fra organisationen være en berettiget forventning om, at TR i sin virksomhed har dækning for sine synspunkter i organisationen.

TR-aftalen placerer TR som en nøgleperson i forbindelse med medarbejderindflydelsen og medbestemmelsen på den enkelte arbejdsplads. Både medlemmer, foreningen og arbejdsgiveren må forvente, at TR viser vilje til samarbejde og på den måde varetager både de ansattes og arbejdspladsens interesser.

TR er valgt som talsmand for gruppen af ansatte, der arbejder efter overenskomsten, se også afsnittet TR og ledelsen. TR skal derfor arbejde for og med de medlemmer, som han/hun repræsenterer. TR skal forsøge at engagere medlemmerne i foreningsarbejdet. Aktive og interesserede medlemmer med et højt fagligt niveau er en forudsætning for en velfungerende fagforening - og også for TR's egen gennemslagskraft som medlemmernes talsmand. En fagligt og personligt respekteret TR vil desuden stå stærkt med henblik på at rekruttere og fastholde medlemmerne i foreningen.

Medlemmerne vil forvente faglig indsigt og engagement hos TR, således at deres interesser varetages bedst muligt i de situationer, hvor han/hun repræsenterer dem. Omvendt kan TR kun varetage medlemmernes interesser på tilfredsstillende vis, hvis der er opbakning og støtte til tillidsrepræsentantarbejdet.

Det enkelte medlem vil også forvente rådgivning og vejledning enten direkte eller i form af henvisning til kreds eller hovedforening afhængig af, hvad sagen drejer sig om.

Som foreningens repræsentant på stedet skal TR kunne redegøre for foreningens fagpolitiske holdninger og i et vist omfang de bagved liggende begrundelser. TR kan ikke bindes til at være enig med Danmarks Lærerforenings kongres, hovedstyrelse og lokale kreds. Men foreningen forventer, at TR indadtil og udadtil arbejder inden for de beslutninger og retningslinjer, som foreningen afstikker. Det gælder såvel realiseringen af foreningens mål, som udførelsen af opgaver og formidling af information fra foreningen til de medlemmer, som TR repræsenterer.

Læs om TR-uddannelsen i kapitlet om Uddannelser, kurser mv.

TR's tavshedspligt

Ethvert medlem skal i tryghed kunne overlade alle relevante oplysninger til TR. Derfor får TR i mange tilfælde kendskab til personlige oplysninger om det enkelte medlem. Disse oplysninger er fortrolige og skal behandles derefter. De må kun videregives til kredsformanden og Danmarks Lærerforenings sekretariat og hovedstyrelse, der ligesom TR også har tavshedspligt. Kun hvis medlemmet udtrykkeligt accepterer eller ønsker personlige oplysninger kendt i en anden sammenhæng eks. videregivet til ledelsen, kan TR benytte dem der.

TR kan i visse tilfælde ufrivilligt komme i besiddelse af personlige oplysninger om et medlem, som ikke selv har viden om, at TR har disse oplysninger. Den enkelte TR bør – af hensyn til tillidsforholdet til medlemmerne - gøre sig klart, hvad vedkommende vil stille op med disse oplysninger i forhold til de berørte medlemmer.

TR og ikke-medlemmer

TR er i henhold til TR-aftalen talsmand for alle på tjenestestedet, som er medlem af Danmarks Lærerforening eller berettiget dertil. Det skal forstås således, at hvor TR søger at udvirke forbedringer for medlemmerne på tjenestestedet, vil også ikke-organiserede være omfattet deraf og nyde godt af resultatet.

Ikke-organiserede har valgt ikke at være medlem af Danmarks Lærerforening. Derved har de også valgt at afskære sig fra at benytte den rådgivning, som Danmarks Lærerforening via medlemmernes kontingentmidler har uddannet TR til.

Foreningen forventer, at TR søger at få ikke-medlemmer til at organisere sig i Danmarks Lærerforening bl.a. ved at påvise fordelene ved medlemskab.