

Særavtale om samarbeid og medvirkning Avinorkonsernet

1. Intensjon

Særavtalen skal bidra til å understøtte målet i hovedavtalen § 28 og utfyller hovedavtalens regler om samarbeid og medvirkning, jf. §§ 29 (6) og 45 (3).

Avinorkonsernet (Avinor) og fagforeningene er enige om at alle har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur i konsernet/selskapet, basert på Avinors atferdsverdier (åpen, ansvarlig, handlekraftig og kundeorientert). Forutsigbarhet i partssamarbeidet skal skje gjennom gjensidig informasjonsutveksling og god involvering. Partene skal gis mulighet til å forberede og planlegge ressursbruk til beste for Avinor.

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid, jf. hovedavtalen § 29 (2). For å sikre reell innflytelse er det viktig at de tillitsvalgte involveres så tidlig som mulig. Partene vil spesielt understreke viktigheten av å så tidlig som mulig involvere tillitsvalgte og berørte ansatte i forbindelse med organisasjonsendringer.

Arbeidsgiver og fagforeningene har en gjensidig plikt til å tilby opplæring i hovedavtalen/samarbeidsavtalen. Slik opplæring er partene enige om at det er en fordel å samordne. Det oppfordres til slik opplæring både lokalt og sentralt i selskapene.

2. Parter

Særavtalen gjelder mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard lufthavn AS samt følgende foreninger i selskapene: NTL og NFF.

3. Samarbeid/medvirkningsarenaer

Partene plikter etter hovedavtalen å ta initiativ til og aktivt støtte opp om å medvirke til samarbeid, jf. hovedavtalen § 29 (1). I tillegg til løpende dialog er partene enige om følgende etablerte samarbeids/medvirkningsarenaer:

Drøftinger

3.1 Informasjons- og drøftingsmøter (ID-møter)

Informasjons- og drøftingsplikten/retten etter hovedavtalen §§ 30-32 og 42 ivaretas som hovedregel gjennom månedlige informasjons- og drøftingsmøter (ID-møter) på de områder/nivåer i selskapene der det fattes beslutninger (driftsenhets-, divisjons, selskaps- eller konsernnivå).

På enheter der partene er enige om at informasjons- og drøftingsplikten/retten utøves av lokale arbeidsutvalg, gjelder reglene om drøftinger her tilsvarende for arbeidsutvalget.

3.2 Andre drøftingsmøter

Saker etter hovedavtalen §§ 30-32 og 42 som arbeidsgiver plikter å drøfte og som ikke er meldt inn til ID-møtet innen fastsatte frister, gjennomføres ved behov.

31. januar 2022 – Samarbeidsavtale NTL og NFF

Det er fortrinnsvis den/de fagforeningene som berøres av saken som deltar i drøftingen. Dagsorden og saksdokumenter skal uansett sendes alle fagforeninger til orientering.

3.3 Saksbehandlingsregler for drøftinger

Saker som ønskes behandlet i drøftingsmøter etter pkt. 3.1 og 3.2, skal meldes inn skriftlig med en beskrivelse av saken.

Med mindre partene blir enige om noe annet, plikter partene å møte til drøftinger med en varslingsfrist på minimum en – 1 – uke. Dagsorden og saksdokumenter skal sendes ut med samme frist, med mindre partene blir enige om noe annet.

Det skrives referat fra drøftingsmøtene. Dersom saken faller inn under hovedavtalen §§ 31 og 42, skal det skrives drøftingsprotokoll som underskrives av begge parter.

Dersom partene finner det hensiktsmessig og er enige om det, kan drøftingene i sin helhet avholdes digitalt eller ved e-postkorrespondanse

Gjensidig informasjonsutveksling

3.4 Informasjonsmøter

Partene understreker betydningen av gjensidig og løpende informasjonsutveksling på alle beslutningsnivåer for å styrke samarbeid og tillit mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og de ansatte.

Informasjonsmøter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte avholdes etter behov. Både arbeidsgiver og fagforeningene kan ta initiativ til slike møter.

Det skrives referat fra informasjonsmøtet dersom en av partene fremsetter ønske om dette.

3.5 Konsultasjonsmøter

Konsultasjonsmøter er møter mellom konsernsjef, administrerende direktør i Avinor Flysikring og lederne for fagforeningene i konsernet.

Konsultasjonsmøter avholdes minst 2 ganger per år. Ytterligere møter avholdes etter behov.

Det lages et kortfattet referat/oppsummering fra konsultasjonsmøtene.

3.6 Samarbeidskonferanser

Det avholdes årlig minst en samarbeidskonferanse i konsernets selskaper med deltakere fra selskapsledelsen og de tillitsvalgte

Ved behov avholdes en samarbeidskonferanse på konsernnivå med deltakere fra konsernledelsen og de tillitsvalgte.

Fagforeningene skal som hovedregel kunne møte med inntil 3 deltagere på samarbeidskonferansene. Ytterligere deltakelse kan avtales med arbeidsgiver.

Samarbeidskonferansene bør ha et overordnet og strategisk fokus på samarbeidet i konsernet. Både fagforeningene og arbeidsgiver har ansvar for å fremme innspill til innhold og tema samt forberede og gjennomføre innlegg på samarbeidskonferansen.

Det lages et kortfattet referat/oppsummering fra konferansene.

3.7. Ansattes deltakelse i arbeids- og prosjektgrupper mm

Ved etablering av arbeids- og prosjektgrupper, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse, jf. hovedavtalen § 29, fjerde ledd. Oppnevnte tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte deltar på lik linje med øvrige medlemmer i arbeids/prosjektgruppen.

4. Tillitsvalgte – rettigheter og plikter

4.1 Tillitsvalgte – antall og fordeling

Fagforeninger med forhandlingsrett etter hovedavtalen § 5 kan velge en tillitsvalgt som skal representere fagforeningen på selskaps- og konsernnivå.

Fagforeninger med forhandlingsrett etter hovedavtalen § 5 kan i tillegg velge en tillitsvalgt på hver enhet/enhetsnivå som har beslutningsmyndighet i saker som omfattes av hovedavtalen §§ 30-32.

Fagforeningene skal skriftlig underrette arbeidsgiver om hvem som er valgt som tillitsvalgt, jf. hovedavtalen §§ 46 og 48.

4.2 Tildeling av årsverk/del av årsverk til tillitsvalgtarbeid

Fagforeninger kan etter søknad tildeles årsverk eller deler av årsverk for å utføre vervet som tillitsvalgt (omtalt som «frikjøp»). Disse tillitsvalgte gis permisjon fra sin ordinære stilling i valgperioden.

Fagforeninger som organiserer 375 medlemmer eller mer kan etter søknad tildeles en heltids tillitsvalgtressurs. Søknad innvilges for valgperioden (den periode den tillitsvalgte er valgt av fagforeningen).

Etter en helhetsvurdering kan en fagforening etter søknad tildeles deler av årsverk til tillitsvalgtarbeid/tillitsvalgtressurs. Det skal i vurderingen av om permisjon skal innvilges foretas en interesseavveining mellom fagforeningens/tillitsvalgtes og driftsenhetens/arbeidsgivers behov, jf. hovedavtalen § 45.

Tillitsvalgte med hel eller delvis permisjon for å fungere som tillitsvalgt, anses for denne delen å inneha en særlig uavhengig stilling i henhold til aml. § 10-12 (2).

4.3 Tillitsvalgte – avlønning og godtgjørelse

For tillitsvalgte med hel eller delvis permisjon for å fungere som tillitsvalgt, avtales en lønnsinntekt som tilsvarer den lønnsinntekten som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive eventuelle tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Kompensasjon for eventuell reisetid/ekstra belastning avtales som en del av lønnsinntekten.

Informasjons-, drøftingsmøter mm.

Tillitsvalgte som ikke har hel eller delvis permisjon tilstås særskilt møtegodtgjørelse for tillitsvalgte når arbeidsgiver innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalen del II, jf. hovedavtalen § 51 (2). Tilsvarende gjelder for deltagelse på andre møter, samlinger, prosjekter og arbeidsgrupper i regi av arbeidsgiver. Godtgjørelsen er begrenset til timer (møtevirksomhet og reisetid) som faller utenom den tillitsvalgtes fastsatte arbeidstid etter oppsatt arbeidsplan. Reisetid beregnes etter overenskomstens ordinære regler.

Avinor dekker reise og opphold for deltakelse i møter etter annet avsnitt i henhold til overenskomstene og konsernets overordnede policy/retningslinje for reisevirksomhet.

Forhandlingsmøter

For deltakelse i forhandlingsmøter gis tjenestefri uten trekk i lønn, jf. hovedavtalen § 51, første ledd. I samråd med arbeidsgiver kan det i tillegg gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter. Det tilstås ikke godtgjøring for deltakelse i forhandlingsmøter på den tillitsvalgtes fritid. Det tilstås som hovedregel ikke dekning av reiseutgifter eller kostgodtgjørelse for deltakelse i forhandlingsmøter.

4.4 Tjenestefri for tillitsvalgtarbeid

Tjenestefri for tillitsvalgte gis etter bestemmelsene i hovedavtalen. Tillitsvalgte skal av hensyn til driften så snart som mulig melde fra til leder om fremtidig behov for fravær for å utføre vervet som tillitsvalgt.

Etter begrunnet søknad kan tillitsvalgte gis fri uten trekk i lønn til nødvendige forberedelser i forbindelse med store og/eller komplekse prosesser.

4.5 Digital saksbehandling og distribusjonskanaler

Tillitsvalgte på alle nivåer, kan vederlagsfritt benytte Avinors interne distribusjonskanaler og e-mailnett i forbindelse med informasjon til medlemmene. Sentrale tillitsvalgte (jf. pkt. 4.1 første ledd) kan ved behov tilbys egen Avinor-PC for å utføre sitt verv.

6. Medvirkning ved ansettelse

Tillitsvalgtes primære rolle ved ansettelse er å ivareta interessene både til de som allerede er ansatt ved enheten og interessene til den som blir intervjuet. Herunder skal tillitsvalgt påse at intervjuet gjennomføres i henhold til lov- og avtaleverket.

Den fagforening som organiserer flest medlemmer innenfor det området som skal rekruttere, skal tilbys å delta med én tillitsvalgt i intervju av kandidatene som har søkt på stillingen.

Ved ansettelse i stillinger der flere fagforeninger har særlige interesser i ansettelsen (f.eks. spesielle fag- eller lederstillinger), skal arbeidsgiver - dersom tillitsvalgte ber om det - vurdere om det skal åpnes for at ytterligere én tillitsvalgt skal kunne delta i intervjuene. Dersom anmodningen ikke tas til følge, påligger det den tillitsvalgte som deltar å koordinere eventuelle innspill fra de øvrige fagforeningene.

Arbeidsgiver beslutter etter forutgående dialog/samarbeid med de som deltar i intervjuet hvem som skal tilbys stillingen/ansettes.

Dersom tillitsvalgt er uenig i hvilken kandidat som skal tilbys stillingen, kan tillitsvalgt skriftlig redegjøre for sitt syn. Redegjørelsen skal gjøres kjent for dem som skal beslutte ansettelsen.

Tillitsvalgte har taushetsplikt om søkerne og øvrige forhold vedkommende blir kjent med i ansettelsesprosessen.

7. Varighet

Særavtalen gjelder fra 1. februar 2022 til 31. desember 2023. Dersom særavtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med en måneds varsel, gjelder den videre ett år av gangen med samme oppsigelsestid.