

§ 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 8-2

Hva skal de informeres om og drøftes med de tillitsvalgte?

Bestemmelsens første ledd angir en vid ramme for hvilke temaer arbeidsgiver skal drøfte med de ansattes representanter. Bestemmelsen har særlig fokus på forhold som kan medføre organisatoriske endringer.

Nedbemanning eller omstillingsprosess faller klart inn under lovens ordlyd for formål. Siden slike prosesser har store negative konsekvenser for ansatte er det spesielt viktig at det er god kommunikasjon med de ansatte i forkant.

Når skal det informeres og drøftes?

Andre ledd har regler om når arbeidsgiver skal informere eller drøfte med arbeidstakernes representanter.

Informasjon og drøfting om sysselsettingssituasjonen og om beslutninger om arbeidsorganisering og ansettelsesforhold skal skje «så tidlig som mulig».

Informasjon om virksomhetens aktuelle og forventede utvikling, kan derimot skje på «et passende tidspunkt».

Dette kan for eksempel være informasjon om bedriftens resultat

for første kvartal. Denne regelen gir arbeidsgiver et visst rom for å velge et senere egnet tidspunkt.

Hvordan skal dialogen med de tillitsvalgte gjennomføres?

Tredje ledd gir nærmere regler om måten informasjon og drøfting skal gjennomføres på. Det følger av siste punktum at drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlige endringer i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold skal ta sikte på å komme frem til en avtale. Reglene gir svært generelle rammer for den enkelte virksomhet med hensyn til hvordan informasjonen og drøftingen konkret skal gjennomføres. Gjennomføringen vil således kunne tilpasses hva slags informasjon og hva slags virksomhet det er tale om.

Det følger av fjerde ledd at reglene om gjennomføring kan fravikes i tariffavtale. Tariffavtalene skal uansett ivareta de mål og prinsipper som følger av [§ 8-1](#) (jf direktivet artikkel 1). Tariffavtalene skal ivareta arbeidstakernes rett til informasjon og drøfting om spørsmål av betydning for arbeidsforholdene. Det skal med andre ord innfortolkes visse minstekrav til innhold, tidspunkt og måten informasjonen og drøftingen gjennomføres på. Retten til informasjon og drøfting kan ikke beskjæres slik at det ikke lenger er noen realitet i retten.