

Utløp 31. desember 2013

Hovedavtale 2010

mellom

HSH

og

Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon – NITO

Innholdsfortegnelse

INNHOLDSFORTEGNELSE	2
HOVEDAVTALEN	3
DEL 1	3
KAPITTEL I - PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET	3
KAPITTEL II - ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅL	3
KAPITTEL III – KONFLIKTER	4
KAPITTEL IV – SÆRAVTALER.....	5
KAPITTEL V – TILLITSVALGTE, VALG OG ANTALL	6
KAPITTEL VI ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES	7
RETTIGHETER OG PLIKTER	7
KAPITTEL VII - SENTRALE TILLITSVALGTE	9
KAPITTEL VIII – PERMITTERING.....	9
KAPITTEL IX - INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE.....	11
KAPITTEL X - SPESIELLE BESTEMMELSER.....	14
KAPITTEL XI - LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT	15
DEL B - ORGANISASJONSMESSIGE ERKLÆRINGER	15
KAPITTEL XII – HUMANKAPITAL OG KOMPETANSEUTVIKLING	15
KAPITTEL XIII – KONTROLL OG OVERVÅKING.....	17
KAPITTEL XIV - ERKLÆRING OM ANVENDELSE OG UTVIKLING AV TEKNOLOGI I DEN ENKELTE BEDRIFT	17
KAPITTEL XV – FJERNARBEID	18
KAPITTEL XVI MANGFOLD – LIKEVERD – LIKESTILLING.....	18

Hovedavtalen

Del 1

Kapittel I - Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1 Partsforhold

Denne Hovedavtale gjelder mellom HSH og Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon – NITO.

§ 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av Overenskomsten mellom NITO og HSH.

§ 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2010, gjelder til 31. desember 2013 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

§ 1-4 Bedrifter som i løpet av perioden melder seg inn i HSH

Bedrifter som melder seg inn i HSH, går inn under HSH/NITO avtale dersom HSH eller NITO krever det.

Kapittel II - Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1 Organisasjonsretten

HSH og NITO anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

§ 2-2 Fredsplikt

I overenskomstperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2-3 Forhandlinger

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i Overenskomsten/Hovedavtalen eller i bedriftsvise særavtaler mellom bedrift og ingeniører/teknikere, skal søkes løst mellom de lokale parter. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter.
2. Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt etter pkt. 1, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, har hver av partene rett til å bringe tvisten inn for organisasjonene HSH/NITO.
3. I bedrifter der det ikke er opprettet bedriftsgruppe, kan tvist som nevnt under punkt 1 bringes inn til behandling mellom NITO og HSH.

4. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 14 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4 Søksmål

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom HSH og NITO ikke blir enige om å la den avgjøres ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen, hvis det i det enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning. Søksmålsrett etter avtalen har HSH og NITO.

Kapittel III – Konflikter

§ 3-1 Kollektive oppsigelser

1. HSH og NITO vil ved revisjon av Overenskomsten godta som gyldig plassoppsigelse for ingeniørene/teknikerne et varsel utvekslet mellom organisasjonene.

Begge parter forplikter seg til å gi varselet med minst 14 dagers frist. Varselet skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter Arbeidstvistlovens § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

§ 3-2 Avtaler om arbeid i forbindelse med konflikt

1. HSH og NITO vil anbefale at det på den enkelte bedrift sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte, samt om arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.
2. Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av HSH og NITO. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av HSH og NITO.

§ 3-3 Oversikt over tariffbundne bedrifter

HSH og NITO vil i revisjonsåret utveksle oversiktslister over tariffbundne bedrifter. Arbeidet med å ajourføre listene fortsetter i overenskomstperioden.

Kapittel IV – Særavtaler

§ 4-1 Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med Overenskomsten/Hovedavtalen som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlingene er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned ad gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre, kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger Overenskomstens tidsperiode

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge Overenskomsten løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som Overenskomsten, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for Overenskomsten bringe særavtalen til opphør ved Overenskomstens utløpstid.

5. Rett til forhandlinger og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende overenskomstbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger, jfr. § 2-3.

§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens Overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger Overenskomsten. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny Overenskomst pågår.

Kapittel V – Tillitsvalgte, valg og antall

A Bedrifter med bedriftsgruppe

§ 5-1 Representasjon

Ved bedrift hvor NITO har bedriftsgruppe, jfr. Overenskomstens pkt. 1-2, velger denne 1-3 tillitsvalgte, hvis ikke annet er avtalt med bedriften.

Hvis bedriftsstørrelse, oppdeling i større bedriftsenheter eller vesentlig omorganisering gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Hvis det ikke oppnås enighet om slik lokal avtale, kan saken innbringes for organisasjonene.

Ved vurdering av slik ytterligere representasjon, skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygning.

Tillitsvalgte valgt ved slik separat/enkelt bedriftsenhet forutsettes å behandle spørsmål som knytter seg til vedkommende bedrift/driftssted.

Konserngrupper

Der NITO har 2 eller flere bedriftsgrupper som er omfattet av denne Overenskomst kan behovet for å bedre samarbeidsforholdene / informasjonsmetodikken gjennomføres ved at det for eksempel dannes konserngruppe, jf. § 9 – 4.

§ 5-2 Valgregler

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige ingeniører/teknikere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant ingeniører/teknikere som har arbeidet i bedriften de to siste år.

Ingeniører/teknikere som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt i NITOs bedriftsgruppe. Hvis vedkommende ikke aksepterer bedriftens anmodning, skal saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3.

§ 5-3 Melding om valg

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder.

B Bedrifter uten bedriftsgruppe

§ 5-4 Kontaktperson

Dersom det anses formålstjenlig på den enkelte bedrift, kan NITO-medlemmene seg imellom bli enige om at en av dem skal opptre som representant overfor bedriften.

Bedriften skal underrettes om hvem som er valgt som representant, og vedkommende skal i alle spørsmål som angår bedriftens funksjonærer, eller ingeniører/teknikere spesielt, ansees for å representere NITOs medlemmer.

Kapittel VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

§ 6-1 Arbeidstakers representanter

Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for de organiserte ingeniører/teknikere, jfr. punkt 1-1 i Overenskomsten.

Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte ingeniør/tekniker mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor den enkelte ingeniør/tekniker.

§ 6-2 Arbeidsgivers representanter

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 6-3 Partenes representanter ved forhandlinger

Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftelser.

§ 6-4 Partenes felles ansvar

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

§ 6-5 Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen/Overenskomsten. Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Ved fastsettelse av resultatkrav mv i tillitsvalgtes ordinære stilling, må det ses hen til den arbeidsbelastning tillitsvervet innebærer.

Det kan opptas lokale drøftelser om at det skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon for å lette tillitsvalgtes arbeid. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter tariffavtalens lønnsform eller lignende.

For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter, skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste når møtene finner sted innenfor deres ordinære arbeidstid.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

§ 6-6 Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte kan, så langt det er praktisk mulig, holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående, eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan partene bli enige om at det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 6-7 Opplæring og tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte i bedriften og ingeniører/teknikere med tillitsverv innen NITO skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Ingeniører/teknikere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Tilsvarende rett til fri gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

§ 6-8 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 12 ukers frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §§57-67 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis NITO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges, er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i HSH, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler.

Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når NITO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

Kapittel VII - Sentrale tillitsvalgte

Forholdene skal legges best mulig til rette for at de sentrale tillitsvalgte kan utøve sitt verv på beste måte, og at det tas rimelige karrieremessige hensyn ved gjeninntreden i bedriften etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

De sentrale tillitsvalgte i NITOs hovedstyre og forhandlingsutvalget i privat avtaleområde er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom HSH og NITO skal fungere. Manglende tilrettelegging for rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

Kompetanse i vid forstand, tilegnet via tillitsvalgtfunksjonen, bør søkes ivaretatt og anvendt innen bedriftene.

Ressurser stillet til rådighet for sentrale tillitsvalgte forventes å gi best mulig totalavkastning.

For medlemmer i sentrale verv som beskrevet ovenfor skal det gjennomføres drøfting i den berørte bedrift basert på de nevnte intensjoner.

Ved uenighet lokalt er det anledning til å bringe forholdet inn for de sentrale tariffparter (HSH/NITO).

Kapittel VIII – Permittering

§ 8-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.
2. Ved permittering utover 6 måneder skal nødvendigheten av fortsatt permittering drøftes med tillitsvalgte.

3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.

§ 8-2 Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i § 8-3 pkt. 1 og pkt. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 8-3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i aml § 15-3 (10) er varselet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varsselfristen, skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i pkt. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

§ 8-4 Varselets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale parter blir enige om annet.
2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende, varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned, og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 8-5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 8-6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 8-7 Spesielle bestemmelser

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtaler eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert, løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kapittel IX - Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 9-1 Målsetting

NITO og HSH er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltsekskap og konsern.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med og skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Dette betyr at forholdene skal legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. Det pekes i denne forbindelse på at det er nødvendig at bedriftsledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

I bedrifter hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer. I de tilfeller hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene /informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres. Dette kan for eksempel gjøres ved at bedriftsledelsen og representanter for ingeniører/teknikere avholder ett eller flere møter pr år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Bedriften innkaller til slike møter i så god tid på forhånd at partene gis anledning til å fremkomme med saker til sakslisten. Det kan videre formaliseres at man for eksempel en gang hvert kvartal drøfter bedriftens situasjon innenfor områder som for eksempel økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter mv.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, bør som hovedregel de berørte ansatte sikres reell innflytelse.

De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

§ 9-3 Drøftinger

1. Bedriften skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med NITOs tillitsvalgte:
 - a) Spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige status og utvikling.
 - b) Omlegginger som vil få betydning for NITOs medlemmer og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og produksjonsmetoder.

- c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
- d) Endringer i bedriftens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform.
Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får kunnskap om det informere de tillitsvalgte såfremt erververen:
- overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
 - blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.
- Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.

2. Før bedriften tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter.
Dersom bedriften ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.
3. Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.
Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det foreligger.
4. Ved innføring av lønssystemer i bedriften som forutsetter kunnskap om økonomiske forhold av betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha rett til innsyn som muliggjør dette.

§ 9-4 Drøftelser innen et konsern

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i dette kapittel.

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/ informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og NITOs tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

I bedrifter hvor man har opprettet avtale om samarbeid på konsernnivå skal planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og NITOs tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen HSH - området avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med NITO.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte.

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

Ved utformingen av samarbeidsformene etter dette kapittel bør de lokale parter også avklare arbeidsforholdene for den konserntillitsvalgte, herunder kostnadsdekningen internt i konsernet.

Kapittel X - Spesielle bestemmelser

§ 10-1 Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft

Hvis ikke annet er avtalt, gjelder om forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft:

1. I de tilfeller arbeidstiden av slik grunn forskyves ved en bedrift, skal det ikke betales ekstra godtgjørelse for arbeid i tiden fra kl. 06.00 til kl. 18.00. For arbeid på forskjøvet tid utenom dette tidsrom skal det betales 20% tillegg til den ordinære lønn.
2. Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden til andre tidspunkt i døgnet hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke, hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

Merknad:

Disse regler gjelder ikke direkte for arbeid på skift. Når det gjelder forskyvning av arbeidstiden for slikt arbeid, søkes det truffet avtale mellom de enkelte bedrifter og deres funksjonærer. Organisasjonene forutsetter imidlertid at retningslinjene i punkt 1 og 2 også blir lagt til grunn for skiftarbeid.

Kapittel XI - Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 11-1

- a) Bedriften foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/bedrift er enige om ved skriftlig avtale.
- b) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidstakerens bankforbindelse.
- c) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for arbeidstakeren på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- e) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte bedrift og hans/hennes bankforbindelse.

§ 11-2

Hvor bedriften har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til NITO blir trukket i medlemmenes lønn enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte.

Del B - Organisasjonsmessige erklæringer

Kapittel XII – Humankapital og Kompetanseutvikling

HSH og NITO erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ingeniører/teknikere med eksterne eller interne tilbud.

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansegivende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I forbindelse med annen utdanning som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Partene er enige om at intensjonene i denne erklæring blir kontinuerlig og raskt aktualisert gjennom det tempo den tekniske utvikling har og vil få i årene fremover. Denne form for etterutdanning kan være en nødvendighet for bedrifter, og må sees på som en reell investering.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

HSH og NITO ser verdien av å utvikle dokumentasjonsordninger i arbeidslivet, og at slikt arbeid gjøres i samarbeid med partene i arbeidslivet, også NITO.

Kapittel XIII – Kontroll og overvåking

Den teknologiske utvikling gir stadig nye muligheter for avanserte kontroll- og overvåkningssystemer overfor de ansatte.

Tiltak som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Dersom kontroll og overvåking anses nødvendig må de rammer som framgår av lov om personopplysninger av 14. april 2000 (personopplysningsloven) og tilhørende forskrift av 15. desember 2000 (forskrift til personopplysningsloven) følges.

Før kontroll- eller overvåkningssystemer kan innføres skal det drøftes med de tillitsvalgte i henhold til kapittel 9. Før noen tiltak kan iverksettes må alle ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og konsekvenser. Individuelt samtykke fra den enkelte ansatte må innhentes i den utstrekning dette kreves i henhold til personopplysningsloven og tilhørende forskrift.

Det er en forutsetning at kontroll og overvåkningssystemer ikke innføres og praktiseres vilkårlig.

Kapittel XIV - Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift

Partene vil søke nærmere samarbeid om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmene av NITO og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling.

Det er i de ansattes, bedriftenes og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurransevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov.

Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtale vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stillet til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av NITO.

Kapittel XV – Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons- og tele- og datateknologi, har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt, må de lokale parter finne hensiktsmessige løsninger hva angår regulering av forholdet. Det anbefales at avtale om fjernarbeid nedsettes skriftlig.

Kapittel XVI Mangfold – Likeverd – Likestilling

Mangfoldsbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulik familiesituasjon, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturrendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring

Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering

Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønnsystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene.

Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv - Familieliv

Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse.

Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse - Seniormedarbeidere

I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende.

I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I denne forbindelse vil HSH og NITO understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling - Prosjektrettede tiltak

HSH og NITO er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold- likeverd – likestilling er sentrale verdier.

Oslo, november 2010

Norges Ingeniør- og
Teknologorganisasjon
- NITO -


Stig Lægveid

- HSH -


Kim Nordlie