

NOVEMBER/DESEMBER 2007 #3

# OVERLEGEN



- s. 2 **Leder**  
av Arne Laudal Refsum
- s. 4 **Legeforeningen og forskning**  
av Arne Laudal Refsum
- s. 6 **Fagsjef i forskning**  
Elisabeth Søyland intervjuet av  
Arne Laudal Refsum
- s. 7 **Hovedavtale 2006 – 2009**

UTGIVER: NORSK OVERLEGEFORENING,  
PB 1152 SENTRUM, 0107 OSLO.  
TLF.: 23 10 90 00 / FAX 23 10 91 50  
INTERNETT: WWW.LEGEFORENINGEN.NO/  
OVERLEGEFORENINGEN  
REDAKTØR: P.T. ARNE LAUDAL REFSUM  
E-POST: ARNE.LAUDAL.REFSUM@  
LEGEFORENINGEN.NO  
FOTO: © CF-WESENBERG/KOLONIHAVEN.NO,  
EDITH STENBERG, SCANPIX  
LAY-OUT: ALLISON FLORIDA / FEBER  
TRYKK: MERKUR-TRYKK AS,  
PB 25 KALBAKKEN, 0901 OSLO  
OPPLAG: 7200  
FORSIDEN: FOTO © EDITH STENBERG



**V**i mangler fortsatt redaktør, og samtidig har vi en distribusjonsavtale med Posten som gjør at vi må gi ut 4 nr i året. Det nåværende styret jobber aktivt for å få ny redaktør, men samtidig vil nok årets 4 nummer preges av at vi gir ut sentrale avtaleelementer. Dette er jo ikke bare for å fylle opp utgavene, men også fordi disse avtalene utgjør grunnsteinene i vårt tillitsvalgstarbeid både sentralt og ute i sykehusene lokalt. Slik avtalelesing kan oppfattes som en kjedelig beskjefugelse, som å lese bruksanvisningen på nye elektroniske produkter, og det er som alle vet bare feiginger som gjør. Bedre å bare prøve og feile, men i motsetning til et nytt digitalt kamera er det ikke bare å skru av forfeilede avtaler, og så starte opp igjen.

I dette nummeret er det hovedavtalen for HSH sykehusene som er trykket opp. Denne inngås mellom HSH (Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon) og Legeforeningen. I tillegg til denne finnes Landsoverenskomsten for spesialisthelsetjenesten, og den sentrale særavtalen mellom HSH og Legeforeningen. De to siste avtalene trykkes ikke opp her, de finnes på nettsidene, og kan også bestilles som særtrykk fra sekretariatet.

Les gjennom hovedavtalen, og sammenlign med NAVO/Spekteravtalen som ble trykket opp i forrige nummer. HSH området har stort sett vært preget av ro, stabile, robuste avtaler og ingen rettstvister. Vi ønsker at dette klimaet videreføres, og videreutvikles. Jeg har tidligere som medlem av Legeforeningens forhandlingsdelegasjon overfor HSH bedt om en konferanse om andre lønns-

modeller/insentiver gjennomført utenom selve tariffoppgjørene, slik at vi kan tenke høyt uten å binde oss til noen bestemt løsning, og jeg ønsker å gjenta denne invitasjonen her.

HSH sykehusene er jo stort sett private stiftelser, og i motsetning til de statlige foretakene har disse eierselskapene en aksjekapital som kan brukes opp, og deretter er det konkurs. Slik er det jo ikke for de statlige foretakene. I forbindelse med reformen i 2001-2002 slettet staten sykehusenes gjeld på ca 16 milliarder kroner. I årene etterpå har disse sykehusene opparbeidet en gjeld på 18 milliarder kroner, hvorav ca 9 milliarder er knyttet til avskrivninger av bygninger og utstyr. Disse 9 milliardene har departementet valgt å se bort fra, da dette er «papirpenger» som fremkommer i regnskapene, men som ikke må ut av bankkontoen. Men alle som eier en bil vet at den synker i verdi, og før eller senere må den byttes ut. Har man da ikke satt av penger, må man i banken og låne. Slik at når det ikke foretas reelle nedskrivninger, flytter man bare et behov for fremtidige investeringer foran seg som en flodbølge. Man regner i dag levetiden for en sykehusbygning til ca 50 år, men det forutsetter jo at den vedlikeholdes kontinuerlig underveis. Alle vi som jobber på sykehus vet jo at vedlikehold er det som kuttes ut først, og vi vet alle om sykehusbygninger som nærmer seg behovet for nyanskaffelse.

Dette betyr at de statlige sykehusene har brukt opp 16 milliarder i slettet gjeld + 18 milliarder i ny «gjeld» på 8 år. I tillegg er det stor usikkerhet

omkring verdiene som nedskrives. Er denne verdien satt for lavt, noe den trolig er, betyr det at merforbruket er enda større enn oppsummeringen over antyder.

Vi trenger derfor en «Sykehuspakke» på samme linje med «Oslopakke 3 for vei og kollektivtransporten i Oslo-området» for fremtidig sykehusutbygging og vedlikehold, og her må Stortinget komme med midler, betydelig mer enn det de gjør i dag. Dette hjelper ikke HSH-sykehusene, de må få øremerkede bevilgninger enten direkte eller via de regionale helseforetakene, slik at deres kapitalbehov dekkes fortløpende. På samme måte må det komme til en ordning for de galopperende pensjonsforpliktelsene, som sykehusene må innbetale fortløpende, og som nå svekker driftsbudsjettene for disse sykehusene. De statlige sykehusene får tilgivelse for pensjonsunderskuddene, mens HSH-sykehusene faktisk må skaffe pengene, de «må ut av kontoen». Jeg håper Stortinget her er sitt ansvar bevisst, slik at vel-drevne sykehus med reelle regnskaper ikke får en umulig driftssituasjon.

AV ARNE LAUDAL REFSUM



# LEGEFORENINGEN OG FORSKNING

God medisinsk virksomhet og forskning går hånd i hånd, og det er derfor viktig at forskningen får en selvfølkelig og sentral plass i alle avdelingers virksomhet og praksis. Departementet angir dette i sitt styringsdokument til de regionale helseforetakene, hvor forskning er en av de fire hovedområdene, nemlig behandling, forskning, utdanning og pasient/pårørende-opplæring. De regionale helseforetakene har fulgt dette opp, ved at det er stilt relativt mye friske penger til disposisjon for forskningsprosjekter i tilhørende foretak.

Stortingsmeldingen «Vilje til forskning» angir målet om 3% av BNP til forskning, hvorav 1% fra det offentlige, (det er her Djupedal hadde store problemer), men her beskrives også mangelen på rekruttering av medisinerer til medisinsk forskning som en hovedutfordring.

Legeforeningen har også tatt initiativ til å sette fokus på forskningen, ved rapporten «Vind i seilene for medisinsk forskning» i januar 2006 og strategidokumentet «Mot en ny vår for medisinsk forskning?» fra Legeforeningens forskningsutvalg 2007. Begge rapportene har vært behandlet i Landsstyresammenheng, og sentralstyret er forpliktet til å rapportere tilbake til Landstyret i 2008 og 2009 om fremdriften i dette sentrale arbeidet.

## HVORFOR ER FORSKNING VIKTIG ?

Medisinsk virksomhet er bygd på empiri og forskning. All ny behandling bør være bygd på prinsippet om ha et «evidenced based» grunnlag for å innføre denne. Vi oversvømmes av artikler fra

gode og mindre gode tidsskrifter, samt at vi påvirkes av industri, og ikke minst av pasienter/pårørende som har funnet informasjon på internett om nye behandlingsformer. Skal vi ha et solid grunnlag å stå på for eget valg av behandling, må vi være oppdatert på hva som virkelig er god forskning, og hva som er foreløpige hypoteser. Til dette trenger vi kollegaer som selv kan forskning som fag, som har evnen til å se styrker og svakheter i arbeidene som presenteres, og som har mulighet til å relatere dette til vår egen virksomhet.

## HVORFOR ER DET VIKTIG MED MEDISINERE SOM FORSKERE?

Uten å mene noe fornærmende om andre profesjoner som forsker innen det medisinske området, og det er mange, så er det viktig at forskningsmessige statistisk signifikante funn relateres til normal human fysiologi. Resultater in vitro/cellekulturer eller på forsøksdyr er ikke alltid relevant for å trekke konklusjoner om behandlingsmessige aspekter. Videre er det de medisinske forskerne på universitetene som står for hovedtyngden av utdanningen for medisinerstudentene, og det er viktig at denne formidlingen i hovedsak er forankret i vårt eget fags kultur.

## HVA SKAL TIL FOR Å FÅ MEDISINERE SOM FORSKERE?

Flere virkemidler har vært foreslått i de 2 ovennevnte rapportene fra Legeforeningen. Noen av disse kan nevnes her:

- Beholde/videreutvikle forskerlinjene for medisinerstudentene
- Forenkle muligheten for kombinasjon spesialistutdanning/forskerutdanning
- Flere fordypningsstillinger, og kontroll med at de virkelig brukes til forskning/fordypning, og at maks. 50 % brukes til avdelingsarbeid/vakt (knyttet til leger i spesialisering)
- Flere kombinerte stillinger klinikk/forskning mellom foretak og universitet
- Egne forskerstillinger i foretakene uten nødvendigvis tilknytning til universitetene (knyttet til overleger)
- Lønns- og arbeidsbetingelser må bedres betydelig.

Legeforeningen arbeider med alle disse problemstillingene frem mot Landstyremøtene i hhv 2008 og 2009.

## HVILKEN BETYDNING FÅR DETTE FOR OVERLEGENE ?

Forholdene i avdelingene må legges til rette for at forskningen blir en integrert del av avdelingens virksomhet, og dette må komme i tillegg til vanlig kvalitetssikringsarbeid.

Dette må gjenspeiles i utarbeidelsen av tjenesteplaner, og alle avdelinger bør bestrebe å få forskerkompetente leger, (dr.grad., eller i ferd med å ta dr.grad.) ansatt på avdelingen.

Foretakenes forskningsutvalg bør styrkes slik at de ikke bare ser på formelle forhold ved forskningsarbeid, men også har kompetanse til å (hjelp til) utarbeide protokoller.

Lønns- og arbeidsbetingelsene for forskere må prioriteres ved lokale lønnsforhandlinger. Landsstyret i Legeforeningen har vedtatt at målet skal være at dr.grads tillegget bør økes til 20% av grunnlønn for leger, dagens nivå er bare ca 5 %.

Internundervisningen for leger i spesialisering bør inneholde temaer om forskning generelt, ikke bare om forskningsresultatene.

## UTFORDRINGER:

Hovedtyngden av forskning vil fortsatt foregå ut fra universitetene. Det å frigjøre de medisinske forskerne fra resten av det statlige lønssystemet er en utfordring, men burde ikke være umulig. Dette er gjort for f.eks. jurister tidligere. Universitetssykehusene bør ha et ansvar for å initiere multisenterstudier som trekker inn andre sykehus i arbeidet. Det ordinære kvalitetssikringsarbeidet som avdelingene i foretakene gjør / burde gjøre nå, og som er hjemlet i spesialisthelsetjenesteloven skal ikke gå på bekostning av forskningsmidler/forskningstid, selv om det er naturlig at forskerkompetente leger er viktige medarbeidere i dette arbeidet.

Lenker til rapportene «Vind i seilene for medisinsk forskning» og «Mot en ny vår for medisinsk forskning?» finnes på Overlegeforeningens nettside.

AV OFS LEDER ARNE LAUDAL REFSUM

# Fagsjef i forskning

*Intervju med  
Elisabeth Søyland  
i fagavdelingen i  
Legeforeningen.*



**Du er ansatt som fagsjef i fagavdelingen, med ansvar for bl.a. forskningsfeltet. Hvorfor gå fra klinikk og egen forskning og inn i dette feltet?**

Jeg har fremdeles en fot i forskningen i form av et spennende translasjonsforskningsprosjekt der flere gode forskningsmiljøer bl.a. på Rikshospitalet deltar. Og dette er meget spennende og inspirerende. Men jeg har som mange andre opplevd hvordan klinikk og DRG baserte budsjett styrer hverdagen og gir lite rom for aktiviteter som ikke er utstyrt med en DRG lapp, som forskning og undervisning. Derfor fristet denne jobben, fordi den gir mulighet for å påvirke «systemet» fra et annet ståsted.

**Hvorfor er det viktig at medisinen er akademisk basert?**

Forskning er en nødvendig forutsetning for økt innsikt og kunnskap. Kunnskap er en nødvendig forutsetning for en god helsetjeneste og kunnskap utvikles gjennom forskning. Akademisk medisin er selve grunnlaget for legers yrkesutøvelse og undervisningen av medisinske studenter skal være forskningsbasert.

**Det har nylig vært artikler om «evidenced based»- tyranniet i**

**Dagens Medisin, er det dette vi skal frykte i fremtiden?**

Medisinsk behandling og diagnostikk må være basert på et trygt vitenskapelig fundament. Hvorvidt legen i møtet med den enkelte pasient velger den eller den type medisin, må imidlertid også være basert på andre forhold som er avgjørende for pasientens ve og vel. Manglende kompliance kan være et eksempel som kan være avgjørende for å velge et annet behandlingsopplegg enn det som ellers ville vært naturlig å bruke ut i fra vitenskapelige funderte studier. Legen må være seg bevisst *hvorfor\_han* (hun) velger som han gjør.

**Forskningen kommer vanligvis fra universitetsmiljøene, hva vil være Legeforeningens oppgave i dette arbeidet fremover ?**

Legeforeningen har med sitt arbeidsprogram vedtatt en rekke punkter hvor målet er både å bedre forskerens kår og forskningens kår. Dette fordrer et bredt samarbeid med andre involverte parter som universitetene, helseforetakene, forskningsrådet, akademikerne, politikere m.m. Legeforeningen vil være i dialog med disse vedrørende konkrete tiltak vi mener er viktige å jobbe for. Samtidig vil Legeforeningen

jobbe for at de fagmedisinske foreningene selv i større grad er aktive mht forskningsstrategier, nettverksbygging etc. innen sitt fagfelt. Dette vil gi det enkelte fagfelt en større mulighet for å få til god forskning. Legeforeningen har nettopp gjennomført en konferanse der alle FMF var invitert og der bl.a. forskning var et eget tema. Vi vil følge opp denne linjen med bl.a. nye samlinger der de FMF får anledning til å utveksle erfaringer, ideer og kunnskap, samt bygge nettverk.

**Er myndighetenes krav til godkjenning av selv små forskningsprosjekter så strenge at mange gir opp før de starter?**

Reglene er strenge og mange synes det kan være en terskel å forholde seg til etiske komiteer, biobanker med mer. Imidlertid er det viktig at det er strenge regler på disse feltene. Det kan imidlertid gjøres mye for en mer brukervennlig tilgjengelighet.

**Hvor går grensen mellom forskning og kvalitetssikring? Er det noen skarp grense, eller er det en glidende overgang?**

Forskning gir ny kunnskap. Kvalitetssikring er basert på å utnytte kunnskapen på best mulig måte ved å planlegge,

utføre, evaluere og justere. Ofte utføres det imidlertid forskningsprosjekter som belyser flere kvalitetsaspekter for å oppnå ny og bedre kunnskap.

**Hva blir de vanskeligste punktene fra de 2 forskningsrapportene (disse er beskrevet i en annen artikkel) å klare å implementere i foretakene, og i Legeforeningen?**

Noen av punktene sklir over i hverandre. Forskning handler mye om holdninger. God forskning innebærer en ledelsesforankret forskningsstrategi, god veiledning, nettverk mellom veiledere, stipendiater og miljøer. En ledelsesforankret holdning til disse aspektene blir en spennende utfordring.

**Hvordan unngå at også disse rapportene bare havner i skrivebordsskuffen?**

Vilje til handling fra alle involverte parter.

INTERVJUET AV ?

# HOVEDAVTALE 2006 – 2009

## DEL A

### KAP. I

#### PARTSFORHOLD OG VARIGHET

##### § 1-1 Partsforhold

Hovedavtalen gjelder mellom HSH og forbundet.

##### § 1-2 Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er opprettet mellom HSH og forbundet.

##### § 1-3 Varighet

Denne avtale, som trer i kraft 1. mars 2006 gjelder til 31. desember 2009 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks måneders varsel.

##### § 1-4 Virksomheter som i løpet av tariffperioden melder seg inn i HSH

###### Ny tariffavtale

- a) Forbundet og HSH kan – i tariffperioden – kreve at tariffavtalen skal gjelde medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene når forbundet organiserer 10% eller mer av de fast ansatte i bedriften.
- b) Dersom det tidligere er inngått tariffavtale i virksomheten med andre organisasjoner, og forbundet krever det, skal det opprettes tariffavtale dersom forbundet organiserer

mer enn 10% av de organisasjonsmulige i sitt forbund.

- c) Tariffavtale kan opprettes uavhengig av kravet om organisasjonsprosent der hvor partene er enige om det.
- d) Avtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt dersom vilkårene for å opprette avtale er til stede. Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i HSH, gjelder denne til den er brakt til utløp dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Dersom virksomheten ved innmeldelse er bundet av tariffavtale med annen hovedavtale, kan HSH og forbundet bli enige om at Hovedavtalen HSH – enkeltforbundene skal erstatte denne fra et tidspunkt før tariffavtalen er brakt til utløp.

- e) Medfører overgangen til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.
- f) Behandling av krav om ny tariffavtale:
1. Krav om gjennomføring av avtale etter § 1-4 a og b fremsettes skriftlig av forbundet eller HSH.
  2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av HSH eller forbundet, skal gis motparten snarest mulig og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

3. Dersom kravet bestrides skal det føres forhandlinger mellom forbundet og HSH for å få løst tvisten. Den part som bestrider kravet, må samtidig be om forhandlingsmøte. Med mindre partene blir enige om noe annet, skal møtet avholdes innen en måned.

- g) Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold:

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å benytte. Tvist om hvilken av to eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende avgjøres av tvistenemnda.

- h) Tvistenemnda:

1. Tvistenemnda skal bestå av en representant fra henholdsvis forbundet og HSH og en nøytral oppmann utpekt av partene i fellesskap. Blir partene ikke enige, utpeker Riksmeklingsmannen oppmannen. Nemndas funksjonstid skal følge Hovedavtalens varighetsperiode.
2. Nemnda skal treffe sin avgjørelse på grunnlag av de retningslinjer som fremgår av pkt. 3.

Hvis partene er enige om det, kan nemnda treffe sin avgjørelse på grunnlag av skriftlig behandling.

Ved valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal nemnda foreta en realitetsavgjørelse.

Finner nemnda at ingen av de påberopte tariffavtaler er anvendbare, blir tvisten å behandle etter arbeidstvistlovens § 6 nr. 3.

3. Ved vurderingen av virksomhetens art skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet. Virksomhetens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet nemnda først og fremst skal ta sikte på å gjennomføre den tariffavtale som produksjons- og bransjemessig er naturligst for virksomheten.

- i) Virksomheter som trer ut av HSH / Overføring av ansvar:

Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av HSH i tariffperioden skal HSH varsle forbundet om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av HSH i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen (jf. arbeidstvistlovens § 3 nr. 4.).

Partene kan unntaksvis bli enige om å slette overenskomst for enkeltbedrifter i tariffperioden.

### KAP. II

#### ORGANISASJONSRETTE, FREDSPLIKT, FORHANDLINGSRETT OG SØKSMÅLSRETT

##### § 2-1 Organisasjonsretten

HSH og forbundet anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

**§ 2-2 Fredsplikt**

Hvor tariffavtale er etablert, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted i avtalens gyldighetstid.

**§ 2-3 Tvisters behandling**

1. Tvist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet skal først søkes løst ved lokale forhandlinger. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
2. Blir en tvist ikke løst ved forhandlinger etter foranstående punkt, kan begge parter bringe tvisten inn for HSH og vedkommende forbund. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter.
3. Forhandlingsmøte skal lokalt og sentralt holdes senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

**§ 2-4 Søksmålsrett**

Tvist om forståelsen og gyldigheten av tariffavtalen kan innbringes for Arbeidsretten dersom partene 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 enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning. Søksmålsrett etter avtalen har HSH og forbundet.

**KAP. III****KONFLIKTER****§ 3-1 Kollektive oppsigelser**

Ved opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende tariffavtale er partene enige om

å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom HSH og Forbundet. Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistloven § 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 arbeidstvistloven § 36.

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

**§ 3-2 Avtaler ved konflikter**

HSH og forbundet vil anbefale at det på den enkelte virksomhet sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenoptakelse på teknisk forsvarlig måte samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskelig eller betydelig materiell skade.

Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av HSH og forbundet. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av HSH og forbundet.

**§ 3-3 Sympatiaksjoner**

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon eller forbundet.

Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1.

Ved sympatistreik hos medlemmer av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselfristen være 3 uker.

Hvis forbundet erklærer sympatistreik blant HSH-medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, skal forbundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes. Dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter.

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og forbundet kan bli enige om unntak fra denne regel. Forbundet kan unnta stat og kommune.

Den adgang forbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjons tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeidstakerne er organisert i forbundet. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har forbundet rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

**§ 3-4 Politiske demonstrasjonsaksjoner**

Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet bør angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

**KAP. IV****SÆRAVtaler****§ 4-1 Særavtalens gyldighet**

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom virksomhetsledelsen og de tillitsvalgte, binder partene inntil de ved

skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalene er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for virksomheten.

#### § 4-2 Oppsigelse av særavtaler

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

#### § 4-3 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 av gangen.

#### § 4-4 Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtaler 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.

#### § 4-5 Særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale

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

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

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene, jf Hovedavtalen § 2-3 og 2-4. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid

som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

#### § 4-6 Virkning av at særavtale utløper

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

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

## KAP. V

### TILLITSVALGTE

#### § 5-1

1. Ved hver virksomhet skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere hvis virksomheten eller arbeidstakerne forlanger det.
2. Ved hver virksomhet som har inntil 25 organiserte arbeidstakere i forbundet, kan det velges 1 tillitsvalgt til å ivareta de oppgaver som fremkommer av denne avtale. Det kan inngås lokal avtale mellom de ulike arbeidstakerorganisasjonene om felles tillitsvalgt.

Ved virksomheter som har:

Fra 26 - 50	organiserte arbeidstakere	2 tillitsvalgte
Fra 51 - 150	organiserte arbeidstakere	3 tillitsvalgte
Fra 151 - 300	organiserte arbeidstakere	4 tillitsvalgte
Fra 301 - 500	organiserte arbeidstakere	6 tillitsvalgte
Fra 501 - 750	organiserte arbeidstakere	8 tillitsvalgte
Over 750	organiserte arbeidstakere	10 tillitsvalgte

Det er adgang til å velge flere tillitsvalgte enn nevnt ovenfor hvis det inngås skriftlig avtale herom mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon har flere lokale tillitsvalgte i en virksomhet, kan det av og blant disse opprettes et utvalg.

Hvis virksomhetsstørrelse og oppdeling i større virksomhetsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Ved vurdering av slik representasjon, skal det tas hensyn til virksomhetens oppbygging.

#### § 5-2

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

Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant så som arbeidstaker i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor virksomheten, som personlig sekretær for ledelsen, eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns og arbeidsvilkår for underordnet personale, bør ikke velges som tillitsvalgt.

Tillitsvalgte kan ikke opptre i rollen som tillitsvalgt når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til den tillitsvalgtes upartiskhet, for eksempel at saken angår egne personlige interesser eller interessene til noen en har personlig tilknytning til.

#### § 5-3

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

## KAP. VI

### ARBEIDSGIVERS OG TILLITSVALGTES RETTIGHETER OG PLIKTER

#### § 6-1

De tillitsvalgte godkjennes som representanter for de arbeidstakerne i virksomheten som er organisert i forbundet.

De tillitsvalgte har rett og plikt til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte ansatt mener å ha overfor virksomheten, eller som virksomheten mener å ha overfor den enkelte ansatte.

#### § 6-2

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 umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

#### § 6-3

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

#### § 6-4

De tillitsvalgte og virksomhetens representanter har plikt til å gjøre sitt

beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

#### § 6-5

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

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til virksomhetens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

#### § 6-6

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

#### § 6-7

Tillitsvalgte i virksomheten og ansatte med tillitsverv innen forbundet 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. Ansatte 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 permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i virksomhetens styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av virksomheten.

#### § 6-8

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 virksomheten.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders 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 arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-3 til 15-14 og kap. 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis forbundet 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 virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med forbundet 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 virksomhet, når forbundet hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

## KAP. VII

### SENTRALE TILLITSVALGTE

#### § 7-1

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 virksomheten etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

## KAP. VIII

### PERMITTERING

#### § 8-1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.
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.
4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

#### § 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. Varselsfristen i § 8-3 nr 1 og nr 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket, eller fordi virksomheten ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse 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 varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet eller tariffstridig konflikt i egen virksomhet eller legitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales ordinær lønn til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr 2 betales ordinær timelønn.

#### § 8-4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.



2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i virksomheten. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.
3. Varslet skal angi permitterings 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 tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.
4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitterings 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 virksomhet skal varslet 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

Reglene i § 8 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

#### § 8-7 Spesielle bestemmelser

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til sykestrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

2. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

## KAP. IX

### INFORMASJON, SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE

#### § 9-1

Forbundet og HSH er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom virksomheten og arbeidstakerne.

Gjennom medbestemmelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for virksomhetens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel virksomheten som arbeidstakere.

Målsettingen i dette kapittel er bindende når det gjelder samarbeid på virksomheten og skal også være veiledende for partene på den enkelte virksomhet ved organiseringen av samarbeidet.

#### § 9-2

Det er en felles plikt for virksomhetens 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 virksomhetsledelsen bruker tilstrekkelig tid, ressurser og oppmerksomhet på informasjon og drøftelser.

I virksomheter 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 f.eks. gjøres ved at virksomhetsledelsen og representanter for ansatte avholder ett eller flere møter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Virksomheten 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 f. eks. en gang hvert kvartal drøfter virksomhetens situasjon innenfor områder som f.eks. økonomi, produksjon, salg, konjunkturer, prosjekter, tjenesteutførelse m.v.

Partene understreker også de tillitsvalgtes spesielle stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer.

#### § 9-3

1. Virksomheten skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med forbundets tillitsvalgte:
  - a) Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige status og utvikling.
  - b) Omlegginger og omorganiseringer som vil få betydning for forbundets medlemmer og deres arbeidsforhold.
  - c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
  - d) Endringer i virksomhetens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform.

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

#### § 9-4

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 f.eks. gjøres ved at konsernledelsen og forbundets lokale 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 virksomheter hvor man har opprettet avtale om samarbeid på konsern nivå skal planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter innen samme konsern, drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og forbundets lokale tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte virksomheter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i virksomheten.

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 forbundets lokale tillitsvalgte.

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

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

## KAP. X

### LØNN OVER BANK OG TREKK AV FAGFORENINGSKONTINGENT

#### § 10-1

Virksomheten foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidstaker/virksomhet er enige om ved skriftlig avtale.

Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.

Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles trekk eller andre trekk etter oppgave fra virksomheten eller fra arbeidstakeren selv.

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

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

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

§ 10-2 Hvor virksomheten har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til forbundet blir trukket i medlemmenes lønn enten av virksomhetens bankforbindelse eller direkte av virksomheten. Trekket må bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte.

## DEL B

### RAMMEAVTALER

#### 1. Kompetanseheving, økt utdanning og permisjon i denne forbindelse

#### 1.1. Innledning

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og forbundet erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, videreutdanning 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 ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

Omstilling og sterkere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i virksomhetene. Konkurranssevne forutsetter høy faglig kompetanse på alle nivåer. Bare konkurransedyktige virksomheter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for virksomhetens omstillings- og konkurransevne.

Virksomhetenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utvikling av de ansattes kompetanse. Det vil derfor være av stor betydning for virksomhetene, de ansatte og samfunnet at virksomhetene har et høyt faglig nivå.

Kompetansehevende tiltak kan skje gjennom det daglige arbeidet, bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser.

Virksomheten og den enkelte medarbeider har hver for seg og i fellesskap, et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Det er virksomhetenes ansvar å vurdere kompetansebehovet. Dette bør i størst mulig

utstrekning skje gjennom lokale drøftinger. Arbeidsgiver oppfordres til å utarbeide planer for kompetansehevende tiltak innenfor virksomhetens målsetting.

#### 1.2. Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av virksomhetens konkurransevne. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

#### 1.3. Dokumentasjon av realkompetanse

Virksomheter oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet.

#### 1.4. Permisjon for utdanning

- a) Hvis det i forbindelse med etter- eller videreutdanning, jf. pkt. 2, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.
- b) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon i henhold til aml. § 12-11.
- c) Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

- d) Søknad om permisjon må fremmes så tidlig som mulig og bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.
- e) Ved innvilgelse av utdanningspermisjon bør det før permisjonen påbegynnes inngås skriftlig avtale bl.a. om:
- permisjonens varighet
  - gjenopptagelse av arbeid etter avsluttet permisjon, og
  - gjenopptagelse etter eventuelt avbrudd av utdanningen.

Dersom slik avtale ikke er inngått gjelder følgende:

Når en ansatt kommer tilbake til virksomheten etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte, dersom dette er praktisk mulig, rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt.

Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften så snart dette er praktisk mulig.

## 2. Datamaskinbaserte systemer

Under henvisning til arbeidsmiljøloven § 4-2, 1. ledd, og med utgangspunkt i at det foreligger «Rammeavtale» på dette området for andre grupper i virksomhetene, konstaterte man enighet om å anbefale at partene i den enkelte virksomhet søker å finne fram til hensiktsmessige samarbeidsformer med alle grupper i virksomheten som berøres av de saker som omhandles i arbeidsmiljøloven § 4-2, 1. ledd.

Partene drøftet også lagring, bearbeiding og bruk av persondata, også på bakgrunn av Lov om personopplysninger med forskrifter, og konstaterte enighet om at der hvor det foreligger instruks e.l. for dette, informeres tillitsvalgte om innholdet. Hvor det ikke foreligger reglement, instruks e.l., utarbeides dette i samarbeid med tillitsvalgte.

## 3. Erklæring om anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte virksomhet

Partene vil søke nærmere samarbeid om virksomhetsinterne forhold, situasjonen for medlemmene av forbundet og deres medvirkning til virksomhetens videre utvikling.

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

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

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne fram til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom virksomhetsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområder i virksomheten. 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 virksomhet til virksomhet tilpasset den enkelte virksomhets situasjon og behov.

Virksomhetsledelsen og de ansatte i den enkelte virksomhet 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 til omstilling 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 forbundet.

## 4. Avtale om kontrolltiltak i bedriften

Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon og forbundet er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten. Den primære hensikt med kontrolltiltak i bedriften skal være å forebygge misligheter. Kontrollen bør i størst mulig utstrekning være åpen.

1. Behov for forskjellige kontrolltiltak kan ha sitt grunnlag i forskjellige forhold, tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige, samt andre sosiale og organisatoriske forhold. Tiltak som innføres skal ikke gå ut over det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.

2. Alle ansatte innen den gruppe som blir omfattet av den kontroll som gjennomføres i h.h.t. til pkt. 1, skal stilles likt.

3. Spørsmål om behov, utforming og innføring og vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende.

Fjernsynsovervåking må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatte i arbeidssituasjonen er aktuelt, skal hensikt og behov klarlegges.

Slik overvåking bør i størst mulig grad unngås. For øvrig vises det til lov om personopplysninger med forskrifter.

4. Forklaring fra ansatte som mistenkes for uregelmessigheter i en eller annen form, kan som hovedregel bare kreves av bedriftens leder eller en ansatt som av ledelsen er bemyndiget til dette.

Vedkommende skal gjøres kjent med sin rett til å kreve at den tillitsvalgte eller en annen person, som er valgt av personalet til dette verv, skal være tilstede når forklaringen eventuelt gis.

5. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte.

6. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, video, tekst, magnetbånd, etc.) skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, sikring, makulering etc., drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i lov om personregistre m.v. og i tilhørende forskrifter.

Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter. Med jevne mellomrom bør partene revurdere igangsatte kontrolltiltak.

7. Kontroll utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser kan utføres av bedriftens egne ansatte eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Skal bedriften igangsette kontrolltiltak som omfatter lov om vakselskaper skal det benyttes godkjente vakselskap i henhold til samme lov. Ansvaret for tiltakene påligger i alle tilfelle bedriften.

8. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon.

9. Ovennevnte retningslinjer gjelder ikke for arbeidsrutiner og ordensforskrifter i bedriften.

## 5. Likestilling Generelt

Arbeidet med likestilling, likeverd og mangfold i arbeidsstyrke og lederteam er viktig for å ta i bruk de menneskelige ressursene og for å kunne fremme

verdskapning. Som ledd i å oppnå likestilling og likeverd må alle arbeidstakere – uansett kjønn – gis samme muligheter til å bruke sine evner og anlegg, likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. Måten arbeidet organiseres på er i denne forbindelse av stor betydning.

Lov om likestilling inneholder sentrale bestemmelser om likestillingsspørsmål.

I den forbindelse er det viktig for partene at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling gjelder holdninger og normer
- Likestilling krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Lønnsspørsmål er en del av likestillingsarbeidet
- Likestilling kan nedfelles i strategi- og plandokumenter, herunder i konkrete handlingsplaner med tilhørende tiltak

### Partene lokalt

I arbeidet med likestillingsspørsmål skal partene lokalt i tillegg spesielt legge vekt på:

Tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende oppgaver på lik linje med menn

Tiltak for at kvinner blir gitt mulighet for avansement i virksomheten på lik linje med menn

Tiltak for rekruttering av kvinner til lederstillinger på alle nivå

Partene anbefaler at virksomheten igangsetter arbeidet med lokale handlingsplaner for likestilling. Slike planer skal bl.a. beskrive de utfordringer

virksomheten står overfor og foreslå tiltak. Partene understreker betydningen av et planmessig og målrettet arbeid og at dette også kommer til uttrykk i virksomhetens strategi og øvrige plandokumenter der slike finnes.

Det er viktig at arbeidet med planer skjer i samarbeid med de lokale tillitsvalgte. Hvordan dette best mulig kan skje drøftes i virksomheten. Kartlegging og analyse må skje i samsvar med personopplysningsloven.

Arbeidet med likestilling og likeverd må være forankret i virksomhetens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelsen, som må måles på oppnådde resultater. Partene lokalt har et felles ansvar for gjennomføringen.

Tvist om forståelse av lokal avtale kan bringes inn for organisasjonene sentralt.

### Forhandlingsrett og forhandlingsplikt

Tvist om forståelse av denne rammeavtale behandles etter Hovedavtalen § 2-3.

#### Merknad nr. 1

Partene viser til ILO-konvensjon nr. 100 om lik lønn for arbeid av lik verdi og konvensjon nr. 111 om diskriminering i spørsmål om ansettelse og yrkesutdanning, samt ILOs deklarasjon om likestilling mellom kvinner og menn og aksjonsplaner for iverksettelse av denne deklarasjonen.

#### Merknad nr. 2

Det anbefales at felles likestillingsarbeid i HSH/Unio-regi og HSH/Akademikerne-regi prioriterer oppfølgingen av avtalen om Tiltaksramme for likestilling inngått mellom de europeiske arbeidslivsparter CEEP, UNICE/UEAMPE og ETUC om å se på sammenhengen mellom arbeidstid,

kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

## 6. Deltidsarbeid

1. HSH og forbundet er enige om at stadig økt bruk av deltid medfører en utfordring for partene i arbeidslivet. Det er derfor viktig at alle overenskomster inneholder bestemmelser om deltidarbeid.

- 2 a) Overenskomstene bør inneholde bestemmelser om lønns-, arbeids- og tilsettingsvilkår for de deltidsansatte.

- 2 b) Det innarbeides bestemmelser i overenskomstene om definisjoner av hva som er merarbeid og overtid.

3. Partene legger til grunn at overenskomster likestiller hel- og deltidsansatte i tråd med Rådsdirektiv 97/81 EF (Deltidsdirektivet).

# B-BLAD

Returadresse:  
Norsk Overlegeforening  
Postboks 1152 Sentrum  
0107 Oslo

PORTO BETALT  
VED  
INNLEVERINGA  
PP



NORGE / NOREG

