

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986

I SAK NR. 5/1986

Tvisten mellom Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) / Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening (NOAF) på den annen side i forbindelse med revisjonen av tariffavtalen for operatøransatte på faste installasjoner offshore pr. 1. april 1986.

Nemndas sammensetning:

Lagdommer Georg Fr. Rieber-Mohn, formann

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Direktør Jon A. Solheim

Sekretær i Landsorganisasjonen i Norge Liv Buck

Direktør Gunnar Flaas, Norsk Arbeidsgiverforening

Formann i Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund Lars A. Myhre

Adm.direktør Halvor Ø. Vaage, Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening.

Lars A. Myhre og direktør Halvor Ø. Vaage er utpekt av partene i tvisten. Med hjemmel i lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Lars A. Myhre og fra arbeidsgiversiden Halvor Ø. Vaage.

Som sekretærer for nemnda har fungert førstekonsulent Inger Pettersen og konsulent Rolf A. Negård.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 13. juni 1986.

Etter at saken har vært drøftet i flere møter avsa Rikslønnsnemnda 23. august 1986 denne

k j e n n e l s e :

Tvisten mellom NOPEF og N.A.F./ NOAF har oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalene pr. 1. april 1986.

Partene i konflikten på de faste installasjonene var på den ene side Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening (NOAF) og på den annen side:

- Catering Ansattes Forbund (CAF)
- Oljeborerernes Forbund (OBF)
- Operatør Ansattes Forbund (OAF)
- Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF).

De tre førstnevnte forbundene er tilsluttet Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS), mens NOPEF er tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge.

Forhandlinger mellom CAF og NOAF om revisjon av tariffavtalen ble innledet 7. mars 1986. CAF brøt forhandlingene den 18. mars og varslet plassfratredelse for sine 675 medlemmer.

Partsforhandlinger ble innledet mellom NOPEF og NOAF den 13. mars 1986. Den 21. mars meddelte arbeidsgiverne brudd i forhandlingene og plassoppsigelse overfor OBF, OAF og NOPEF. Varselet omfattet OBFs 327 medlemmer, OAFs 2.358 medlemmer og NOPEFs 800 medlemmer ansatt på de faste installasjonene på norsk sokkel.

Riksmeklingsmannen nedla 22. mars 1986 forbud mot arbeidsstans inntil tvungen mekling var gjennomført. Partene ble innkalt til mekling 25. mars 1986. Den 1. april 1986 begjærte CAF meklingen avsluttet. Samme dag krevde NOAF meklingene avsluttet overfor OBF, OAF og NOPEF. Riksmeklingsmannen hadde etter dette 4 dager til rådighet for å bringe partene til enighet.

Meklingene ble avsluttet kl. 01.30 natt til søndag 6. april 1986 uten resultat. CAF tok umiddelbart sine medlemmer ut i streik. NOAF iverksatte fra samme tidspunkt lockout overfor medlemmene i OBF, OAF og NOPEF.

Natt til søndag 20. april ble konflikten utvidet ved at OAF tok ut i streik sine om lag 50-60 medlemmer som arbeider for Elf Aquitaine Norge A/S på engelsk sokkel på Friggfeltet. Lovligheten av aksjonen er bestridt av NOAF, som har brakt saken inn for Arbeidsretten.

Meklingene mellom NOAF på den ene side og henholdsvis CAF, OBF, OAF og NOPEF på den annen side ble gjenopptatt tirsdag 22. april 1986. Den gjenopptatte meklingen ble hevet uten resultat torsdag 24. april 1986. Partene ble etter dette innkalt til møte hos kommunalministeren kl. 2000 samme kveld. Kommunalministeren mottok en orientering fra partene om situasjonen. Etter forespørsel fra kommunalministeren sa partene seg villige til å forsøke ny mekling.

I et nytt møte hos kommunalministeren fredag 25. april kl. 0830 meddelte partene at heller ikke det nye meklingsforsøket hadde ført fram. Kommunalministeren meddelte deretter at Regjeringen i statsråd samme dag ville legge fram forslag for Stortinget om tvungen lønnsnemndsbehandling av arbeidstvistene på de faste produksjonsplattformene i Nordsjøen.

Ved lov av 9. mai 1986 ble det bestemt at disse arbeidstvister skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

§ 1

Arbeidstvistene mellom Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverfor-
ening på den ene side og

- 1) Catering Ansattes Forbund
- 2) Oljeborerernes Forbund
- 3) Operatør Ansattes Forbund og
- 4) Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund

på den annen side i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. april 1986, skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvistene. Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§ 3

Loven her trer i kraft straks.

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund har nedlagt følgende påstand:

Den tidligere tariffavtalen mellom NOAF og NOPEF for operatørselskapenes virksomhet på norsk sokkel fastsettes for tiden 1. april 1986 - 31. mars 1988 med følgende endringer:

1. Lønnssystemet:

- a) All relevant praksis skal godskrives ved innplassering i lønssystemet. Dette gjelder sokkelpraksis i og utenfor NOAF så vel som relevant faglig praksis. Ansatte med ansiennitet fra tidligere som først kan godskrives etter endringen, skal ha denne ansienniteten godskrevet og innplasseres i lønssystemet på nytt.
- b) Det opprettes en ny lønnsgruppe mellom nåværende grupper 105 og 106. Prosess- og instrumentteknikere blir innplassert med inngang og utgang i denne gruppen.
- c) Øvrige grupper som i dag har utgang i lønnsgruppe 105, skal ha både inngang og utgang i 105.
- d) Arbeidere på dekk (helivakter/signalmenn etc.) og ufaglærte arbeidstakere i produksjon og vedlikehold, lønnes som spesialarbeidere når de oppfyller de fastsatte kvalifikasjonskravene. Spesialarbeidere skal innplasseres i nåværende lønnstrinn 104. Antall spesialarbeiderstillinger blir fastsatt.
- e) Forpleiningspersonell innplasseres på lønssystemet med utgangspunkt i at fagarbeider med fagbrev er plassert med inngang og utgang i lønnsgruppe 105.

2. Skift-/natt-tillegg

- a) Det årlige skifttillegget for ansatte som går en regulert skiftplan, skal være 8 % av den totale årslønn

kolonne 2 i lønnsgruppe 105, ansiennitetstrinn 10.

- b) Arbeidstakere som tiltrer arbeidet mellom kl. 1800 og 2400 forutsatt at påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, utbetales et natt-tillegg pro rata av skifttillegget pr. natt (årlig skifttillegg delt på arbeidsdager pr. år).

For grupper som tiltrer arbeidet til andre tider, beta-les det natt-tillegg pr. arbeidet time mellom kl. 1800 og 0600 pro rata av skifttillegget (årlig skifttillegg delt på arbeidstimer pr. år). Dette gjelder ikke for dagarbeid som begynner mellom kl. 0600 og 0900.

3. Arbeidstid

Arbeidstiden reduseres fra 36 til 33,5 timer pr. uke. Arbeidstidsordningen skal være 14 - 21, 14 - 28.

4. Svangerskapspermisjon

Kvinner skal ha rett til full lønn fra 28. uke i svangerskapet og ut svangerskapet. Den lovfestede svangerskapspermisjonen på 18 uker regnes fra fødselen.

5. Lønnskrav

Det gis et generelt tillegg som sikrer de operatøransatte øket kjøpekraft.

6. Pensjonsalder

Det kreves rett til å gå av med full pensjon ved fylte 60 år. 25 år dokumentert offshorearbeid gir full pensjon som kan utbetales ved fylte 55 år.

7. Overtid

- a) Overtidsprosenten økes til 100 % der det i dag er 65 %.
- b) Påbegynt time regnes som hel time.

8. Faste/variable tillegg

- a) Alarmgodtgjørelsen økes til kr. 500,- pr. måned.
- b) Alle som har ulemper med oljebasert boreslam betales et ulempetillegg på kr. 28,- pr. dag.
- c) Helligdagsgodtgjørelsen økes fra kr. 795,- til kr. 1.000,- og utbetales fullt ut også for julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

9. Reisebestemmelser

- a) Det utbetales 1 t. overtid for oppmøte på heliport.
- b) Satsen til måltid ved mer enn 2 t. forskyvning av helikopteravgangen, økes fra kr. 53,- til kr. 60,-. Bestemmelsen endres til å gjelde ventetid på mer enn 2 timer etter fastsatt innsjekkingstidspunkt. Ved ventetid ut over 6 t. skal satsen være inntil kr. 100,-. Etter 8 timer gjelder statens satser.
- c) Bestemmelsen om at arbeidstakere etter en sammenhengende venteperiode på max. 10 timer etter planlagt helikopteravgang bør få hvile på til det egnet sted, endres til å gjelde fra innsjekkingstidspunktet.
- d) Reisetid med båt mellom felt og havn kompenseres med overtid for medgått tid.

- e) Det skal være fri flytterett innen Norden.
- f) Shuttling i forbindelse med regulær utreise/innreise til/fra feltet skal betales med 2 timer totallønn pr. dag.

10. Velferdspermisjoner

- a) Kortere velferdspermisjoner skal godtgjøres med inntil 4 dagers lønn (48 t.), selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Hvis transportforholdene til og fra feltet fremtvinger lengre permisjon enn 4 dager, økes den betalte permisjonen tilsvarende. Reiseutgifter i forbindelse med permisjon dekkes av arbeidsgiveren.
- b) Samboer skal regnes som nær familie. Bestemmelsen må tas inn i avtalens § 15.5.
- c) Det gis inntil 1 måneds permisjon med halv lønn for fedre i forbindelse med fødsel. Det samme gis til fedre/mødre i forbindelse med adopsjon.

11. Opplæringskurs

- a) Der det i § 10 i dag står "pålagte kurs", endres teksten til "kurs".
- b) Der det i § 10 i dag står "avtale mellom ansatte og selskapet", endres teksten til "lokal særavtale".

12. Forsikring

- a) Når effekter går tapt eller blir ødelagt ved ulykkeshendelser om bord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes disse med inntil kr. 10.000,-.

- b) Erstatning ved tap av helsesertifikat settes til 20 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Forsikringen skal være en primær forsikring.
- c) Det tas inn følgende forsikringsbestemmelser i tariffavtalen:
Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:
Forsikringssum ved invaliditet: 50 G
Forsikringssum ved død: 25 G.

13. Bemanning

- a) De ansatte ved sine tillitsvalgte skal ha rett til å forhandle om størrelsen på arbeidsgruppen. Det skal føres protokoll fra forhandlingene.
- b) Det skal i perioden settes ned et utvalg som skal drøfte størrelsen på bemanningen for å komme fram til bemanningsregler som ivaretar et forsvarlig arbeidsmiljø.
- c) Når den regulære arbeidsgruppen blir redusert, skal dette kompenseres med 1 overtidstime til gjenværende mannskap pr. døgn pr. mann.

14. Diverse

- a) Vikar skal ha fast ansettelse etter 6 måneder som vikar.
- b) Avtjening av verneplikt og pålagt militærtjeneste gir ikke tap av ansiennitet.
- c) Varsel om endring av arbeidsperioden skal gis den enkelte så tidlig som mulig og ikke senere enn to døgn før utreise.

- d) Ansatt som tjenestegjør i høyere betalt stilling enn den vedkommende er ansatt i, har rett til avlønning som fastsatt for den høyere betalte stillingen, den tid han har arbeidet i stillingen.

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund har i det vesentlige anført:

1. HISTORIKK

NOPEF finner det nødvendig å ta med noe av historikken omkring avtalene for boring-, catering- og operatøransatte for at Rikslønnsnemnda skal få det nødvendige grunnlag for å ta stilling til de krav som er fremsatt overfor NOAF. Disse overenskomster relaterer seg til hverandre i en slik grad at det er naturlig med en samlet fremstilling av tariffhistorien. De fremsatte krav vil imidlertid bli behandlet spesielt.

1.1 Opprettelsen av NOPEF

Produksjonsboring fra faste plattformer på norsk sokkel kom for alvor i gang i midten av 70-åra. I perioden forut for dette var det bare benyttet mobile plattformer/skip. Dette medførte at borevirksomheten på sokkelen fra å være hovedsakelig basert på maritime forutsetninger, gikk over til å få mer karakter av anleggsvirksomhet og prosessindustri.

Denne nye situasjonen førte til at arbeidstakerne ved sine tillitsmenn forespurte LO om opprettelse av et eget oljearbeiderforbund.

Det nye forbundet ble opprettet den 1. februar 1977 og ble hetende Norsk Olje- og Petrokjemiforbund (nå Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund), heretter kalt NOPEF.

Inntil dette tidspunkt hadde Norsk Sjømannsforbund (heretter kalt NSF) tariffavtale med N.A.F. for arbeidstakerne på faste installasjoner og med Norsk Offshore Forening for de flyttbare riggene. Opprettelsen av NOPEF medførte at forhandlingsretten for ansatte på faste installasjoner ble overført fra NSF til NOPEF.

1.2 Tariffperioden 1978 - 80

NOPEF deltok for første gang i en tariffrevisjon ved vår-oppgjøret i 1978, og tariffavtalen mellom NOPEF/N.A.F. for bore- og cateringbedrifter ble inngått den 27. juni 1978. Denne avtalen var opprinnelig opprettet for ansatte på flytende plattformer hvor bore-, catering- og maritimt personell var - og fortsatt er - omfattet av samme overenskomst. Ved denne revisjonen ble det enighet om å dele overenskomsten slik at det ble en avtale for cateringbedrifter og en for borebedrifter.

Det ble imidlertid innført en bestemmelse som medførte kobling av de to overenskomstene ved avstemninger. Begrunnelsen for å skille avtalene var at cateringansatte hadde hatt en vesentlig dårligere lønnsutvikling enn ansatte i bore-selskap i tidsrommet 1974-78. Det etterslep som ble etablert for de cateringansatte i denne perioden, har i stor grad preget tariffrevisjonene på norsk sokkel frem til i dag, og forbundet finner det derfor riktig å gå nærmere inn på det som skjedde.

Som tidligere nevnt hadde avtalen for bore- og cateringansatte sin opprinnelse på flyterigger og var derfor basert på sjømannsskatt. Mannskap på faste installasjoner ble imidlertid lignet som lønsmottakere på land, og ved tariffrevisjonen i 1974 ble det enighet mellom N.A.F - NSF om at det kunne forhandles om kompensasjon for å utligne differansen mellom sjømannsskatt og "landskatt". I praksis resulterte dette i at det ble ført lokale forhandlinger i enkelte bedrifter, og det ble gitt tillegg av varierende størrelse. Det var innen boring slike tillegg ble gitt; innen catering ble det overhodet ikke forhandlet lokalt fordi det ikke eksisterte noe etablert tillitsmannsapparat.

For å rette opp dette ble partene under revisjonen i 1978 enige om en protokolltilførsel som åpnet adgang for en ny vurdering av cateringpersonalets lønnsforhold i perioden.

Forhandlingene ble sluttført 22. august 1978 og medførte lønnsøkninger ut over det som var blitt gitt på avtalen for borebedrifter. De tarifferte satsene i borebedriftsavtalen gjenspeilet imidlertid ikke det reelle lønnsnivå for boreansatte.

De boreansatte opprettholdt sine lokale tillegg også etter revisjonen i 1978. Disse var av svært varierende størrelse, og etter søknad ble det gitt dispensasjon fra lønnsstoppen, og 21. desember 1978 ble det gitt tillegg som utjevnet lønnsforskjellene mellom de forskjellige borebedriftene. Dette ga lønnstillegg i størrelsesorden 15.000,- til 20.000,- til enkelte grupper.

Det ble søkt om dispensasjon fra lønnsstoppen for de cateringansatte, men denne ble avslått, og dermed var denne gruppen på nytt akterutseilt.

1.3 Tariffperioden 1980 - 82

På grunn av de forhold som er beskrevet foran øket lønnsforskjellene for sammenlignbare grupper på de to overenskomstene fra 8,6 % i 1974 til i overkant av 50 % forut for oppgjøret i 1980. Denne situasjonen preget naturligvis de krav som ble fremmet ved denne revisjonen, og det endte da også med at det ble gitt høyere tillegg på cateringavtalen, men ikke på langt nær nok til å utjevne de skjevheter som hadde oppstått i perioden fra 1974.

Ved revisjonen i 1980 ble det innført en bestemmelse som ga anledning til forhandlinger om en lønnsregulering pr. 1.10.80 og 1.10.81 for begge avtalers vedkommende.

I tariffperioden ble det ikke gitt tillegg som endret lønnsrelasjonene mellom de to overenskomstene.

Ved reguleringen pr. 1.10.81 ble det gitt et generelt tillegg på 4,2 %. Mens disse forhandlingene pågikk, oppsto en ny situasjon. Hittil hadde de operatøransatte gått på

lokale avtaler med de respektive operatørselskap, og lønnsnivået var grovt regnet i overensstemmelse med det som ble betalt i borebedriftene for sammenlignbare grupper. OFS hadde nå etablert seg som forbund og organiserte flertallet av de operatøransatte på faste installasjoner. Disse var på dette tidspunkt tatt ut i streik for å få ensartede avtalevilkår, og mens forhandlingene for NOPEF pågikk, verserte det rykter om at det var gitt vesentlig større tillegg til operatøransatte enn 4,2 %. På denne bakgrunn tok NOPEF forbehold om å komme tilbake til saken dersom det medførte riktighet at det var gitt tillegg ut over det som var avtalt mellom NOPEF/N.A.F.

I november samme år krevde NOPEF nye forhandlinger fordi forbundet da kunne påvise at det var gitt lønnsøkninger til operatøransatte som gikk vesentlig ut over de tillegg NOPEF hadde fått pr. 1.10.81.

Under et forhandlingsmøte den 7.12.81 ble dette dokumentert og på denne bakgrunn ble partene enige om å nedsette et utvalg for å kartlegge og analysere lønnsutviklingen på kontinentalsokkelen. Dette arbeidet skulle danne grunnlaget for reelle forhandlinger mellom NOPEF og N.A.F. med sikte på harmonisering av avtaleverket i Nordsjøen.

Under et forhandlingsmøte 22. januar 1982 ble utvalgets arbeid drøftet. N.A.F.s representanter erklærte seg rede til å fortsette forhandlingene på grunnlag av det materiale som var fremlagt av utvalget.

Den 22. februar 1982 ble partene enige om å forhøye det generelle tillegget pr. 1. oktober 1981 med 3 %. Partene ble også enige om at de ulikheter sammenligningen av de forskjellige tariffavtaler avdekket, skulle danne grunnlag for forhandlinger om harmonisering.

Etter NOPEFs oppfatning er denne harmoniseringsprosessen ikke avsluttet, og dette hr siden vært en gjenganger i samtlige forhandlinger.

1.4 Tariffperioden 82-84

Ved tariffrevisjonen i 1982 ble det gitt lønnstillegg som innebar en viss harmonisering av lønnsdelen og også noe harmonisering av den tekniske delen av avtaleverket.

De tillegg som ble gitt i tariffperioden, hadde minimal harmoniseringseffekt.

1.5 Tariffperioden 84-86

Som kjent medførte N.A.F.s "samordning" av revisjonen i 1984 at det innenfor alle tariffområder i privat sektor ble gitt en ramme på 5,9 %.

Med bakgrunn i organisasjonsforholdene i Statoil ble NOPEF fra og med denne revisjon part i avtalen for de operatøransatte.

Under oktoberreguleringen i 1985 ble det gitt ansiennitets-tillegg som innebar en harmonisering vis-à-vis operatøransatte, men disse tilleggene var av en slik art at lønnsforskjellene mellom bore- og cateringansatte økte.

1.6 Tariffrevisjonen -86

Forut for forhandlingene ble NOPEF meddelt at det fra og med 1.4.86 var Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening (NOAF) som var motpart for samtlige tariffområder.

Forhandlingene ble innledet med at NOAF la frem krav om at avtaleperioden skulle forlenges til 1.7.86 og at forhandlingene skulle starte i september. Videre skulle 1. oktober-reguleringen inkorporeres i disse forhandlingene.

Under forhandlingene samtykket NOPEF i en slik fremgangs-

måte. Grunnen til at forbundet gikk med på dette var at NOAF var rede til å gi en viljeserklæring som innebar at det skulle føres reelle forhandlinger om harmonisering av avtaleverket for de aktuelle områdene.

Til tross for NOPEFs imøtekommenhet brøt NOAF forhandlingene uten at det hadde vært noen realitetsbehandling av forbundets krav.

1.7 Mekling

Meklingen dreide seg i det alt vesentlige om NOAFs krav om prolongering av avtalene og utsettelse av forhandlingene. Også under meklingen sa NOPEF seg rede til dette.

1.8 Lock-out

I og med at meklingen ikke førte frem, iverksatte NOAF lockout.

Etter vel to uker ble partene innkalt til ny meklingsrunde til tross for at det ikke forelå noe nytt tilbud. I denne meklingsrunden ble det fremsatt et tilbud fra NOAF som forbundet ikke fant godt nok. Da partene ikke kom frem til noe felles forslag, ble de innkalt til kommunalministeren, som gjorde det klart at han ville fremme forslag om riks-lønnsnemnd.

2. KRAVENE TIL TARIFFREVISJONEN 1986

NOPEF har lagt fram følgende krav til endring i operatøravtalen mellom NOPEF og NOAF.

Forbundet finner det ikke hensiktsmessig å gå inn i en detaljert argumentasjon på hvert enkelt krav, men konsentrerer seg om de mest sentrale av dem.

Kravene er ikke satt opp i prioritert rekkefølge.

2.1 Lønnssystemet

a)

I operatøravtalen har NOPEF gitt spørsmålet om ansiennitet høyeste prioritet å få løst. Selv om boreavtalen og cateringavtalen har lignende problemer når det gjelder ansiennitet, er problemet helt spesielt når det gjelder operatøravtalen.

Først og fremst på grunn av at slik som dagens avtale er, så får en gruppe med seg absolutt alt den måtte ha av tidligere ansiennitet, mens andre grupper ikke får med seg noe av sin tidligere ansiennitet. I tillegg kommer det faktum at sprangene mellom topp og bunn i denne avtalen er størst. Forskjellen i lønn blir på denne måten svært stor. I praksis kan dette gjøre at f.eks. 2 fagarbeidere i samme jobb, med samme ansvar, på samme installasjon, har mellom 80 og 85.000 i lønnsforskjell.

Går en litt mer inn på den enkelte paragraf i dagens lønnssystems § 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, står det der:

- 4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennomgående ansiennitet.
- 4.1.2 Nyansatte innplasseres i ansiennitetstrinn 0. Sokkelpraksis innen NOAF godskrives med inntil samme ansiennitetstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb.
- 4.1.3 Den enkelte bedrift kan i særlige tilfelle avvike fra ovennevnte lønnssystem når særlige faglige kvalifikasjoner, dyktighet eller andre forhold tilsier dette.

Disse paragrafene virker kanskje ved første gangs lesning

forholdsvis fornuftige og fleksible. I praksis fungerer de imidlertid ikke slik.

Etter omfattende geologiske og seismiske undersøkelser blir et oljefelt funnet. Det er rederitilsatt personell på mobile rigger, bore- og supply-fartøy som står for denne delen av utviklingen. Etter ca. 20 til 25 tørre hull blir kanskje innsatsen belønnet i form av drivverdige funn. Feltutbyggingen kan nå ta til. Under feltutbyggingen kommer et stort antall kontraktoransatte fagarbeidere inn i bildet, og etter ytterligere kanskje 6 til 7 års arbeid er feltet utbygd og klart til drift. Når alt så er ferdig og bordet dekket, kommer ansettelsene hos operatøren (de som denne avtalen gjelder for), og nedtrapping i kontraktorbefriftene blir satt i verk. I denne fasen er følgende kategorier attraktive å rekruttere for operatørselskapene:

1. Rederi/kontraktoransatte som har vært med å bygge vedkommende felt.
2. Operatørtilsatte med sokkelerfaring innen NOAF.
3. Rederi/kontraktoransatte med tilsvarende annen sokkelpraksis.
4. Produksjonspersonell med erfaring fra landbasert virksomhet, f.eks. raffineri og petrokjemisk industri.
5. Andre uten sokkelpraksis, men med annen relevant erfaring fra industrien.

Dersom en ser på hvordan ansiennitetstilleggene blir fordelt innenfor ovennevnte kategorier, finner en dette:

Dersom arbeidsgiver velger å bruke den strengeste måte å tolke §§ 4.1.1, 4.1.2 og 4.1.3, blir bare operatøransatte med offshore-erfaring innenfor NOAF gitt ansiennitetstillegg, altså kun personell: kategori 2. Uansett hvor stor perfeksjonist en er i sitt fag, så hjelper ikke det dersom en ikke har opparbeidet seg denne perfeksjonismen innenfor NOAF. Absolutt alle andre grupper blir lønnsmessig å betrakte som nybegynnere, selv om myndighetene f.eks. stiller større krav til kvalifikasjoner i høyere stillinger på en mobill rigg enn de gjør på en fast installasjon. Om en har

20 års erfaring i Nordsjøen i faget sitt, og kanskje har vært ansatt 7 av disse på installasjonen som kontraktør, blir en likevel betraktet som nybegynner når en blir ansatt i operatørselskapet. Dette gjelder altså selv om en blir ansett på samme plattform i samme jobb. Dette virker helt meningsløst.

Det samme gjelder personell med relevant landbasert erfaring fra f.eks. raffineri. Personellet kan ha lang erfaring, men får ingen godskriving. Det meningsløse i dette er at absolutt alt personell som er omtalt i gruppe 2 får godskrevet all sin ansiennitet, mens de øvrige gruppene blir gjenstand for en svært vilkårlig praksis, og i all hovedsak blir innplassert uten å få med seg noe som helst ansiennitet.

Bli dette kravet innfridd, er det nødvendig å gi det tilbakevirkende kraft. En må ikke komme i den situasjonen at en person som har lang erfaring som kan godskrives først etter at denne endringen i tariffavtalen er gjort, ikke skal få godskrevet denne likevel, fordi opparbeidingen har skjedd før tariffavtalen ble endret. Det vil være urimelig om en nyansatt samtidig kanskje skal få godskrevet all sin ansiennitet. Skjer dette, vil den med lang ansiennitet fra tidligere havne lønnsmessig bak den nyansatte.

Dette er bakgrunnen for at NOPEF ønsker å gi kravene tilbakevirkende kraft.

Ansiennitetskravet er som nevnt tidligere NOPEFs høyest prioriterte krav ved denne revisjonen, og forbundet vil på det sterkeste henstille til at Rikslønnsnemnda medvirker til at det blir gjort endringer i disse bestemmelsene, i tråd med NOPEFs krav. Forbundet vil ellers presisere at eventuelt nye ansiennitetsbestemmelser må være like for alle yrkesgrupper som er omfattet av denne avtalen. Det må ikke være ulike bestemmelser f.eks. for hjelpearbeidere og spesialarbeidere.

På denne bakgrunn kreves det at all relevant praksis skal

godskrives ved innplassering i lønssystemet. Dette gjelder sokkelpraksis i og utenfor NOAF, så vel som relevant faglig praksis. Ansatte med ansiennitet fra tidligere som først kan godskrives etter endringen, skal ha denne ansienniteten godskrevet og innplasseres i lønssystemet på nytt.

b)

Det kreves opprettet en ny lønnsgruppe mellom nåværende grupper 105 og 106. Prosess- og instrumentteknikere innplasseres med inngang og utgang i denne gruppen.

Prosess-og instrumentteknikere er fagarbeidergrupper som i dag er svært vanskelige å få rekruttert. Begge fag er relativt nye, og utdannelseskapasiteten er i dag for liten til å dekke etterspørselen. En liten lønnsheving kan være med å gjøre det lettere å få rekruttert folk til dette faget, samtidig som det gjør at personellet får anledning til i en viss grad å ta ut den verdien som ligger i at det er knapphet på denne kategori arbeidskraft.

c)

Det kreves at øvrige grupper som i dag har utgang i lønnsgruppe 105, skal ha både inngang og utgang i 105.

Dette betyr en liten heving av hele fagarbeidergruppen ved at begynnerlønningene for fagarbeidere blir satt opp.

Denne hevingen vil imidlertid bare gjøre seg gjeldende for de 4 første årene som en sammenligner med dagens system.

d)

Det kreves at arbeidere på dekk (helivakter/signalmenn etc.) og ufaglærte arbeidstakere i produksjonen og ved-

likehold, lønnes som spesialarbeidere når de oppfyller de fastsatte kvalifikasjonskravene. Spesialarbeidere skal innplasseres i nåværende lønnstrinn 104. Tallet på spesialarbeiderstillinger fastsettes.

De gruppene som her er omtalt, lønnes i dag som hjelpearbeidere. Dagens avtale gir ikke mulighet for å finne fram til stillingskategorier mellom hjelpearbeider og fagarbeider. Dette bør endres. Vanlig for industri for øvrig er at det er mulig å oppnå spesialarbeiderstillinger mellom det som betraktes som hjelpearbeid, og det som er kvalifisert fagarbeid. Den gruppen dette kravet gjelder, har det etter hvert blitt stilt relativt store krav til. De er pålagt å ta en rekke kurs, samtidig som gruppen gradvis har blitt pålagt mer og mer selvstendige arbeidsoppgaver. Internt i bedriftene bør det utarbeides kvalifikasjonskrav for dette personellet, slik at det gis mulighet til spesialarbeiderstatus. Ved å innføre spesialarbeiderstillinger i overenskomsten, vil dette personellet også kunne avlønnes som spesialarbeidere. NOPEF krever at lønnsinnplasseringen skal være med inngang og utgang i lønnsgruppe 104. Forbundet tenker seg at spesialarbeiderne stort sett rekrutteres fra hjelpearbeidergruppen. Spesialarbeiderstillingene begrenses imidlertid i antall, slik at det ikke er noen automatikk i opprykk fra hjelpearbeid til spesialarbeid, men der det likevel er såpass mange stillinger at det vil bety en utviklingsmulighet for den enkelte.

Tallet på stillinger, og kriteriene må avtales internt i den enkelte bedrift.

e)

Det kreves at forpleiningspersonell innplasseres i lønnsystemet med utgangspunkt i at fagarbeider med fagbrev er plassert med inngang og utgang i lønnsgruppe 105.

NOPEF reiser krav om at forpleiningspersonellet skal inn-

plasseres på lønssystemet i operatøravtalen. Statoil har som første selskap ansatt denne gruppen direkte i operatørselskapet. NOPEF har hevdet at forpleiningspersonellet hører hjemme på samme avtalen som øvrige operatøransatte.

NOPEFs krav er at fagarbeidere i forpleining (f.eks. kokk) skal lønnsinnplasseres likt med øvrige fagarbeidere. Det vil bety med inngang og utgang i lønnsgruppe 105.

Dette er et rettferdighetskrav. Læretiden er like lang i kokkefaget som i mekanikerfaget, og det er ingen grunn for at det personellet som står for matlaging og forpleining alltid skal lønnes lavere. Det er ikke noe grunnlag for dette verken i krav til utdanning eller i arbeidsinnholdet.

Når det gjelder det øvrige personellet innen forpleining, mener forbundet at etablerte relasjoner innen forpleining offshore skal legge grunnlaget for lønnsinnplassering, med utgangspunkt i at fagarbeidere i forpleining er lønnet som fagarbeidere for øvrig i lønnsgruppe 105.

NOPEF har hatt denne saken oppe til forhandlinger med NOAF i mars måned. NOAF har avvist NOPEFs syn og har hevdet at forpleiningspersonellet er omfattet av cateringavtalen. Møtet resulterte i en protokoll som sier at partene er enige om at forpleiningspersonellet i dag er avlønnet i henhold til til personlige arbeidsavtaler. Partene er videre enige om at saken skulle kunne tas opp under tariffrevisjonen med tanke på å finne en løsning.

3. Skifttillegg/natt-tillegg

a)

Det kreves at det årlige skifttillegget for tilsatte som går en regulær skiftplan, skal være 8 % av den totale årslønn kolonne 2 i lønnsgruppe 105, ansiennitetstrinn 10.

Skifttillegget i operatøravtalens § 7 er i dag kr. 106,-

pr. skift. En person som følger en regulær skiftplan fra 12.00 til 12.00 vil således ha et årlig skifftillegg på kr. 15.476,-. Etter NOPEFs krav vil dette økes til kr. 15.902,-, dvs. en økning på kr. 426,-. Dette er en ubetydelig økning, og det er ikke økningen som er det vesentlige i forbundets krav. Kravet går på å få gjort skifftillegg prosentvis i forhold til en fast lønssats i lønssystemet. Dette vil gjøre at skifftillegget blir automatisk regulert i tråd med lønnstillegg. Skifftillegget kan således bli selregulerende i kommende tariffrevisjoner. Prosentvise skifftillegg er ikke uvanlig fra annen virksomhet i samfunnet.

Det andre punktet i dette kravet går på at en person som går en regulær skiftplan, skal ha skifftillegg. Slik § 7 i dag er utformet, blir det gitt skifftillegg til en person som går på et skift som slutter eller begynner i tiden 11.00 til 13.00 og i tiden 23.00 til 01.00. Det vil si at det gis skifftillegg hvis vedkommende går en skiftplan der han den ene turen begynner kl. 12.00 om dagen og går til kl. 24.00 om kvelden, og på neste tur begynner kl. 24.00 om kvelden og til kl. 12.00 om dagen. Går vedkommende derimot en skiftplan som hadde gitt arbeid på første turen fra kl. 07.00 om morgenen til kl. 19.00 om kvelden, og neste tur arbeid fra kl. 19.00 om kvelden til kl. 07.00 om morgenen, kompenseres ikke dette med skifftillegg. En får kun natt-tillegg for arbeidet mellom kl. 19.00 om kvelden til kl. 07.00 om morgenen. Denne form for skiftplan er lite i overensstemmelse med det som ellers gjelder i samfunnet. I prosessindustrien fra land er i alle sammenhenger skift-kompensasjonsordningene nedfelt i avtalen som et fast årlig skifftillegg, så sant en følger en regulær skiftplan. Dette burde også vært gjort gjeldende for denne avtalen.

b)

Det kreves at arbeidstakere som tiltrer arbeidet sitt mellom kl. 18.00 og 24.00 forutsatt at påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, utbetales et natt-til-

legg pro rata av skifttillegget pr. natt (årlig skifttillegg delt på arbeidsdager pr. år).

For grupper som tiltrer arbeidet sitt til andre tider betales natt-tillegg pr. arbeidet time mellom kl. 18.00 og 06.00 pro rata av skifttillegget (årlig skifttillegg delt på arbeidstimer pr. år). Dette gjelder ikke for dagarbeid som tar til mellom 06.00 og 09.00.

Ovennevnte krav er stilt for å sikre en kompensasjon for de ulemper som arbeid etter kl. 18.00 om kvelden medfører. Det er kjent fra en rekke forskningsarbeider at ubekvem arbeidstid medfører større helserisiko enn det som vanlig dagarbeid fører til. Når slikt arbeid er nødvendig, bør det også kompenseres.

4. Arbeidstid

Det kreves at arbeidstiden reduseres fra 36 til 33,5 timer pr. uke. Arbeidstidsordningen skal være 14 - 21, 14 - 28.

Utgangspunktet er kravet om arbeidstidsreduksjon fra 40 til 37,5 timer pr. uke, og at arbeidstiden for skiftarbeid skal reduseres tilsvarende. Kravet er innfridd i de landoppgjørene som til nå er avviklet, og lå også i NOAFs tilbud under forhandlingene. NOPEF krever at det opprettes en arbeidstidsordning som går på 14 dager ute på jobb, 21 dager avspasering hjemme, 14 dager ute og 28 dager hjemme. Forbundet har vurdert mange alternative måter å ta ut denne arbeidstidsreduksjonen på og har funnet at dette er den beste måten. NOPEF vil imidlertid ha stor forståelse for at Rikslønnsnemndas standpunkt vil kunna være at de konkrete arbeidstidsordningene må partene i ettertid komme fram til enighet om.

5. Svangerskapspermisjon

Det kreves at kvinner skal ha rett til full lønn fra 28. uke i svangerskapet og ut svangerskapet. Den lovfestede svangerskapspermisjonen på 18 uker regnes fra fødselen.

Kravet har sin bakgrunn i helseforskriftene fra Sosialdepartementet, som sier at kvinner som er gravide, ikke kan stå i jobb på sokkelen utover den 28. uken i svangerskapet. Dette medfører i praksis at kvinner på sokkelen er nødt å ta ut 12 uker av den lovfestede svangerskapspermisjonen på 18 uker, før fødselen. Dette er svært urimelig i forhold til kvinner som jobber i land, der en normalt ikke tar ut svangerskapspermisjon før etter fødselen. Det vil si at alle 18 ukene tas ut etter fødselen - 18 uker som de kan nytte til omsorg for barnet, mens kvinner på sokkelen kun får ut 6 uker lønnet svangerskapspermisjon etter fødselen. NOPEFs krav betyr i praksis at den samlede svangerskapspermisjonen for kvinner offshore vil bli på 30 uker.

Også arbeidsgiverne er enige i at det er klare urimeligheter her. NOPEF og N.A.F. har i fellesskap sendt brev til myndighetene og krevd at myndighetene påtar seg forpliktelsene med utvidelsen av svangerskapspermisjonen. NOAF la også under forhandlingene frem et tilbud i tråd med kravet fra NOPEF.

6. Lønnskrav

Det kreves et generelt tillegg som sikrer de operatørtilsatte økt kjøpekraft.

NOPEF har etter nærmere vurderinger funnet å ikke ville sette frem noen konkrete lønnskrav. Ser en på forbundets prioriterte krav, er det helt klart at disse vil medføre en betydelig økning i gjennomsnittsinntekt. NOPEF setter derfor ikke frem noen konkrete lønnskrav, og ønsker med det å

markere forbundets prioritering av andre krav.

7. Pensjonsalder

Det kreves rett til å gå av med full pensjon ved fylte 60 år. 25 års dokumentert offshoarearbeid gir full pensjon som kan utbetales ved fylte 55 år.

I dag er pensjonsalderen for arbeidstakere omfattet av denne avtalen 65 år. NOPEFs krav går på en reduksjon i pensjonsalderen til 60 år, og at dokumentert offshoarearbeid skal gi full pensjon som kan utbetales ved fylte 55 år. Forbundet tenker seg en lignende opparbeidelsesordning som for eksempel er bestemt for sjømannspensjonen.

8. Overtid

a) Det kreves at overtidsprosenten økes til 100 % der det i dag er 65 %.

b) Påbegynt time skal regnes som hel time.

100 % overtid i stedet for 65 % er begrunnet med at overtidsarbeidet på denne måten vil bli redusert.

9. Faste/variable tillegg

a) Det kreves at alarmgodtgjørelsen økes til kr. 500,- pr. måned.

Alarmgodtgjørelsen er i dag kr. 355,- pr. måned.

b) Forbundet krever videre at alle som har ulemper med oljebasert boreslam betales et ulempetillegg på kr. 28,- pr. dag.

Ulempetillegg for arbeid med oljebasert boreslam blir i dag ikke kompensert etter overenskomsten. Imidlertid

eksisterer det kompensasjon for slikt arbeid i boreavtalen.

Kravet tar spesielt sikte på å gi cateringpersonell som har arbeid med slikt slam en kompensasjon for dette.

- c) Det kreves at helligdagsgodtgjørelsen økes fra kr. 795,- til kr. 1.000,- og utbetales fullt ut også for julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

Økningen i helligdagsgodtgjørelsen betyr en økning på kr. 205,-. Kravet om at helligdagsgodtgjørelsen skal betales fullt ut på jul- og nyttårsaften, påskeaften og pinseaften begrunnes med at dette ikke er uvanlig i andre overenskomster en har for landbasert personell. Det er i alle fall ikke uvanlig at disse dagene kompenseres delvis. I tillegg er det et klart rettferdighetskrav.

10. Reisebestemmelser

- a) Det kreves at det utbetales 1 t. overtid for oppmøte på heliport.

I dag er dette ikke kompensert, selv om en er pålagt å møte på heliport 1 t. før helikopteravgang.

- b) Det kreves at satsen til måltid ved mer enn 2 t. forskyvning av helikopteravgangen økes fra kr. 53,- til kr. 60,-. Bestemmelsen endres til å gjelde ventetid på mer enn 2 timer etter fastsatt innsjekkingstidspunkt. Ved ventetid utover 6 t. skal satsen være inntil kr. 100,-. Etter 8 timer gjelder statens satser.

Ventetidsbestemmelsen gjelder i dag fra fastsatt helikopteravgang. NOPEF krever at den skal gjelde fra fastsatt innsjekkingstidspunkt. Videre vil en i dag få et måltid til kr. 80,- for hver 4. time. Forbundet

krever kr. 100,- etter 6 timer og statens satser etter 8 timer.

- c) Det kreves at bestemmelsen om at arbeidstaker etter en sammenhengende venteperiode på max. 10 timer etter planlagt helikopteravgang bør få hvile på dertil egnet sted, endres til å gjelde fra innsjekkingstidspunktet.

Som i det forrige kravet, krever NOPEF her at timene skal regnes fra innsjekkingstidspunkt fremfor fra helikopteravgang.

- d) Reisetid med båt mellom felt og havn kreves kompensert med overtid for medgått tid.

Kravet gjelder de tilfeller der en tilsatt blir sendt i land med båt, grunnet manglende helikopteravgang. Dette kan skyldes værforhold etc.

- e) Forbundet krever fri, flytterett innen Norden.

I avtalen for boring og catering er det fri flytterett i Norge, dvs. at arbeidsgiveren vil måtte betale for alle reiseutgifter for arbeidstaker til og fra arbeid, også når dette skyldes at arbeidstaker har flyttet. I operatøravtalen finner en ikke denne retten, men bedriftene, i alle fall enkelte, har den i sin interne praksis. NOPEF krever denne retten utvidet til å omfatte Norden.

- f) Shuttling i forbindelse med regulær utreise/innreise til/ fra feltet kreves betalt med 2 timer totallønn pr. dag.

Kravet gjelder der arbeidstaker må skifte helikopter på plattform underveis til arbeidsplassen. Her kan det ofte oppstå ventetid.

11. Velferdspermisjoner

- a) Korte velferdspermisjoner kreves godtgjort med inntil 4 dagers lønn (48 t.), selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforholdene eller lignende er av lengre varighet. Hvis transportforholdene til og fra feltet fremtvinger lengre permisjon enn 4 dager, økes den betalte permisjonen tilsvarende. Reiseutgifter i forbindelse med permisjon dekkes av arbeidsgiveren.

Antall dager velferdspermisjon gis i dag i henhold til det enkelte selskaps praksis. NOPEF krever at dette tariffestest. Dersom dårlig transportsituasjon fremtvinger lengre permisjon enn 4 døgn, skal denne utvidede permisjonen også gis med lønn. Forbundet krever at reiseutgiftene skal dekkes av arbeidsgiveren, på samme måte som ved ordinær inn- og utreise.

- b) Samboer kreves regnet som nær familie.

Bestemmelsen må tas inn i avtalens § 15.5.

- c) Det kreves gitt inntil 1 måneds permisjon med halv lønn for fedre i forbindelse med fødsel. Det samme gis til fedre/mødre i samband med adopsjon.

Slik permisjon gis i dag i henhold til arbeidsmiljøloven og intern praksis. Det er viktig at slik permisjon gis med lønn, da det ellers fører til at permisjonen ikke blir tatt ut.

12. Opplæringskurs

- a) Det kreves at der det i dag står "pålagte kurs", endres teksten til "kurs".

Bestemmelsen finner en i dag i avtalens § 10. Ved å

endre bestemmelsen fra "pålagte kurs" til "kurs", vil den bli utvidet til å gjelde også kurs som ikke direkte er pålagt, men som kan være svært nyttige både for den tilsatte og selskapet.

- b) Videre kreves det at der det i dag står "avtale mellom ansatte og selskapet", endres teksten til "lokal særavtale".

Kravet grunngis med et ønske om en mer ensartet praksis. Det vil en vanskelig få dersom slik avtale skal inngås mellom den enkelte og selskapet.

13. Forsikring

- a) Forbundet krever inntatt en bestemmelse om at når effekter går tapt eller ødelegges ved ulykkeshendelser om bord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes disse med inntil kr. 10.000,-.

Bestemmelsen står ikke i avtalen i dag. I tariffavtalen for catering og boring er en slik bestemmelse. Summen er her i overkant av kr. 6.000,-. For å unngå tvil bør området tariffreguleres.

- b) Erstatning ved tap av helsesertifikat kreves sett til 20 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Forsikringen skal være en primær forsikring.

Forsikringen ligger i dag rundt 8G, men er ikke knyttet til G. Den tilsvarer 2 ganger sokkelkompensasjonen i lønnsgruppe 106-108.

Kravet om helsesertifikat er et krav fra myndighetene. Det skal ofte litt til for at helsesertifikat skal gå tapt, og det er derfor viktig for arbeidstakeren og hans familie at han kan kjenne seg sikker på at han ikke får økonomiske problemer i en omstillingsperiode, etter at fremtiden i yrket hans er borte.

NOPEF krever at det skal være en primærforsikring, slik at forsikringen skal komme til utbetaling selv om arbeidstaker får utbetalt forsikring etter andre ordninger.

- c) NOPEF krever at det tas inn følgende forsikringsbestemmelser i tariffavtalen:

Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:
 Forsikringssum ved invaliditet: 50G.
 Forsikringssum ved død: 25G.

Avtalen har ingen slik bestemmelse i dag. Forsikringene er i dag i henhold til interne bestemmelser i hvert selskap.

14. Bemanning

- a) Det kreves at de tilsatte ved sine tillitsvalgte skal ha rett til å forhandle om størrelsen på arbeidsgruppen. Det skal føres protokoll fra forhandlingene.

Det viser seg ofte at arbeidspresset blir stort grunnet liten bemanning. Dette går ut over sikkerhet og trivsel på arbeidsplassen. Bestemmelsen går ut på å gi de tillitsvalgte tariffhjemmel til å forhandle om størrelsen på bemanningen.

- b) NOPEF krever at det i perioden skal nedsettes et utvalg som skal drøfte størrelsen på bemanningen for å komme frem til bemanningsregler som ivaretar et forsvarlig arbeidsmiljø.

Forbundet tenker seg her et partssammensatt utvalg som skal drøfte de bemanningsproblemer en finner innenfor området, f.eks. innenfor catering.

- c) Det kreves at når den regulære arbeidsgruppen reduseres, skal dette kompenseres med 1 overtidstime til gjenværende mannskap pr. døgn pr. mann.

Dette er tenkt som en kompensasjon for merarbeid som oppstår når det er mannskapsmangel.

15. Diverse

- a) NOPEF krever at vikar skal ha fast ansettelse etter 6 måneder som vikar.

Forbundet ønsker ikke det skal være mulig å spekulere i vikarordninger som i praksis er faste. Selskapene blir etter denne bestemmelsen tvunget til å ta konsekvensen av slik praksis ved å gi de som har vært vikar i 6 måneder fast jobb.

- b) Videre kreves det at avtjening av verneplikt og pålagt militærtjeneste ikke gir tap av ansiennitet.
- c) Varsel om endring av arbeidsperioden kreves gitt den enkelte så tidlig som mulig, og ikke senere enn to døgn før utreise.

Det bør være et minimumskrav at en arbeidstaker må ha en garanti om at varsel ved utkalling gis i såpass god tid som ovenfornevnte.

- d) Forbundet krever at ansatt som tjenestegjør i høyere betalt stilling enn den vedkommende er ansatt i, har rett til avlønning som fastsatt for den høyere betalte stillingen, den tid han har arbeidet i stillingen.

Godtgjøring for slikt vikariat er i dag satt til kr. 250,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen.

Etter gjennomgangen av kravene bes Rikslønnsnemnda spesielt

legge merke til at NOPEF ikke har krevet noe generelt tillegg. Forbundet ønsker med dette å vis at det legger stor vekt på de tekniske bestemmelsene. NOPEFs prioriterte krav er som nevnt tidligere krav nr. 2a om lønnsansiennitet, der det er vesentlig at kravet innføres med tilbakevirkende kraft, og at den nye ansiennitetsbestemmelsen behandler alle yrkesgrupper likt. Også andre krav legges vekt på.

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

Overenskomsten mellom N.A.F./NOAF og Statoil på den ene side og LO/NOPEF på den annen side, for tiden frem til 30.6.1988 fastsettes i samsvar med nedenstående forslag til overenskomst. (Endringer i forhold til den tidligere overenskomst er understreket.)

Teknikerstillingene innen områdene digital, kommunikasjon, laboratorie og måling og kalibrering omfattes ikke av overenskomsten.

Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 25. april 1986.

Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

O V E R E N S K O M S T

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening /
Norsk Oljeindustris Arbeidsgiverforening
og de i foreningene stående operatørselskaper

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge /
Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund
og vedkommende underliggende avdelinger av forbundet

på den annen side

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinentalsokkel og som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

Merknad:

Teknikerstillinger innen områdene computer/digital, kommunikasjon, laboratorie og måling og kalibrering omfattes ikke av overenskomsten.

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av den ansatte og arbeidsgiver.

Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk og engelsk.

Kontrakten skal vise til gjeldende overenskomst (Hovedavtale og tariffavtale) som sammen med andre aktuelle bestemmelser vedrørende arbeidet, skal overleveres den ansatte.

Oppsigelse skal gis skriftlig av begge parter. Hvor intet annet er avtalt, gjelder arbeidsmiljølovens § 58.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

Arbeidsperiode: Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et

døgn.

Oppholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde.

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Skiftarbeid: Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

Arbeidsplan: Med arbeidsplan menes skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode.

Arbeidssyklus: Med arbeidssyklus menes en avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjentas regelmessig og som til sammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med forskriftenes bestemmelser om arbeidstid.

Shuttling: Med shuttling menes transport mellom faste og/eller flytende installasjoner.

3.2 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen og om mulig sikkerhetsopplæring samt sommer- og vinterferie.

Planen skal vise når en oppholdsperiode tar til og når den avsluttes.

Hensett til at de godkjente arbeidsplaner i bruk offshore gir et ujevnt timetall pr. år, samt at arbeidsplanene

inneholder en særskilt ordning for avvikling av den nye ekstra feriedagen, kompenseres nevnte forhold med 3 timer overtidsbetaling pr. måned.

For øvrig henvises til "Forskrifter om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av undersjøiske petroleumsforekomster med foredrag".

3.3 Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom det enkelte selskap og den lokale fagforening.

Under normale omstendigheter skal den ansatte i prinsippet ikke returnere til land med en senere flight enn den vedkommende kom ut til feltet med.

Ekstra tid arbeidet i tilknytning til en regulær oppholdsperiode kan kun tillates i henhold til § 49 i arbeidsmiljøloven og godtgjøres med overtidsbetaling i h.h.t. pkt. 5.2.

Ventetid offshore ut over en normal oppholdsperiodes lengde i henhold til det enkelte selskaps avtale betales med:

$$\text{samlet timelønn} = \frac{(\text{grunnlønn} + \text{sokkelkompensasjon})}{(\text{kolonne 2}) \quad (\quad 1864 \quad)}$$

Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, må en hel normal oppholdsperiodes lengde arbeides.

Ventetid på heliport (på grunn av forsinket helikopteravgang) som strekker seg inn i den ansattes fritid offshore, godtgjøres med:

$$\text{samlet timelønn} = \frac{(\text{grunnlønn} + \text{sokkelkompensasjon})}{(\text{kolonne 2}) \quad (\quad 1864 \quad)}$$

Ved ventetid på heliport på over 1 time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres med ventetidsbetaling fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

Når venting på heliport foregår i det som skulle vært arbeidstid offshore, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen.

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes grunnlønn + sokkelkompensasjon, selv om dette resulterer i færre dager offshore enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.

Under forutsetning av at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested, beholder han full lønn i henhold til sin arbeidsplan offshore når han venter på forsinket helikopter.

3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av selskapet.

Ingen er tjent med unødvendig bytte av skiftplan/plattform, men krav til bemanning og ønsker fra de ansatte kan gjøre dette nødvendig.

Hvis mulig skal den ansatte ved forandring av schedule/plattform få færre dager offshore eller flere dager fri. Hvis dette ikke er mulig, skal den ansatte kompenseres i henhold til gjeldende tariff.

Når det er mulig, vil det bli tatt hensyn til den enkeltes ønske, hensyn tatt til hele gruppen eller grupper av ansatte.

3.5 Endring av skift

Varsel om endring av skift skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Endret skiftplan når den ansatte får beskjed om dette før avreise fra heliport, kompenseres ikke. Når den ansatte får beskjed om endret skiftplan etter helikopteravgang, betales gjeldende overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer i de to første skift.

- Eks.: a) Går den ansatte fra kl. 0600 - 1800 skift til kl. 1200 - 2400 skift, betales 6 timer x overtidstillegg på 65 % de to første skift.
- b) Går en ansatt fra kl. 0600 - 1800 skift til kl. 1800 - 0600 skift, betales 12 timer x overtidstillegg på 65 % de to første skift.

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

Lønns- gruppe	Stilling	Innplasseringsregler/ opprykkeregler
106	Senior fagarbeider/ operatør	Forfremmelse til 1.gr. 106 skjer når det er ledig stilling i 1.gr. 106. Antall stillinger i 1.gr. 106 er begrenset og defineres ut fra operasjonelle behov.
=====		
105	Fagarbeider/operatør m/fagbrev eller tilsvarende utdanning, Kranoperatør Lagerpersonale (Matr. exp.)	Opprykk til 1.gr. 105 skjer etter gjennomgått tilleggsopplæring som bedriften krever for innplassering, samt 4 års faktisk tjeneste i 1.gr. 104.
=====		
104	Fagarbeider/operatør m/fagbrev eller tilsvarende utdanning, Kranoperatør Lagerpersonale (Matr. exp.)	Innplasseringsnivå for fagarbeider. Junioroperatør kan rykke opp til 1.gr. 104 ved kvalifisering som fagarbeider/operatør. Kranoperatør rykker opp til 1.gr. 104 etter 4 års faktisk tjeneste i 1.gr. 103.
=====		
103	Hjelparbeider Administrasjonspersonale Kranoperatør Jr. fagarbeider/operatør Lagerpersonale (Storekeeper)	Opprykk til 1.gr. 103 skjer etter 4 års faktisk tjeneste i 1.gr. 102.
=====		
102	Hjelparbeider Administrasjonspersonale	Innplasseringsnivå for hjelparbeider og administrasjonspersonale. Assistent rykker opp til 1.gr. 102 etter 3 års faktisk tjeneste i 1.gr. 101.
=====		
101	Administrasjons- personale/ assistent	Innplasseringsnivå.

- 4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennomgående ansiennitet.
- 4.1.2 Nyansatte innplasseres i ansiennitetstrinn 0. Sokkelpraksis innen operatørselskaper godskrives med inntil samme ansiennitetstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb.
- 4.1.3 Den enkelte bedrift kan i særlige tilfeller avvike fra ovennevnte lønssystem når særlige faglige kvalifikasjoner, dyktighet eller andre forhold tilsier det.

4.2 Lønstabell pr. 25. april 1986.

	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år	10 år
106	1	190.955	196.445	202.070	207.833	213.870	220.045	226.217	232.669	239.528	246.439	251.311
	2	209.859	215.893	222.075	228.408	235.043	241.829	248.613	255.703	263.241	270.836	276.191
105	1	175.724	180.665	191.095	196.581	202.208	207.970	214.006	220.045	226.357	232.871	237.473
	2	193.121	198.551	210.013	216.043	222.227	228.559	235.193	241.829	248.766	255.925	260.983
104	1	161.591	166.121	170.923	175.863	180.665	185.880	191.095	196.581	202.208	206.460	214.688
	2	177.589	182.567	187.844	193.273	198.551	204.282	210.013	216.043	222.227	226.899	231.375
103	1	153.223	157.614	162.004	166.530	171.336	176.275	181.214	186.289	190.133	193.879	197.700
	2	168.392	173.218	178.042	183.017	188.298	193.726	199.154	204.732	208.956	213.073	217.272
102	1	145.265	149.382	153.498	157.888	162.415	166.945	171.746	175.177			
	2	159.646	164.171	168.694	173.519	178.494	183.473	188.749	192.520			
101	1	137.855	141.698	145.677	149.793	154.045	158.301	161.455				
	2	151.503	155.726	160.099	164.622	169.295	173.973	177.439				

1 Arslønn ekskl. feriepenger
2 Arslønn inkl. feriepenger

4.3 Sokkelkompensasjon

Samlet lønn i pkt. 4.2 (kolonne 2) inkluderer 47 % sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i tariffavtalen for øvrig.

4.4 Skattekompensasjon

I sokkelkompensasjonen på 47 % inngår 12 prosentpoeng som skattekompensasjon. Skattekompensasjonen opphører fra og med måneden etter at sjømannsskatteordningen eller andre skattesystemer, som f.eks. en særskilt Nordsjøskatteordning, måtte bli gjort gjeldende for arbeidstakere som går inn under denne avtale, eller hvis sjømannsskatteordningen bortfaller for arbeidstakere som går inn under tariffavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer og Norsk Sjømannsforbund.

5. OVERTID

5.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. arbeidsmiljøloven § 49.

5.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65 % tillegg til samlet timelønn.

Samlet timelønn = $\frac{\text{Grunnlønn} + \text{sokkelkompensasjon}}{1864}$
kolonne 2

Ordinær timelønn = $\frac{\text{Grunnlønn}}{1864}$

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

5.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidarbeide i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

- 5.4 På grunn av sykepleiernes spesielle arbeidssituasjon godtgjøres de for uregelmessig arbeidstid med 8 % av sin grunnlønn og sokkelkompensasjon. Dette anses som full godtgjørelse for tid arbeidet utenom normal arbeidstid innen normal oppholdsperiode.

SAR-tjeneste i fritiden, og følge av pasienter til land i fritiden, godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

6. ULEMPETILLEGG

- 6.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr. 425,- pr. natt. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.
- 6.2 Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved f.eks. sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg på kr. 18,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.
- Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.
- 6.3 Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid til konsultasjonen m.v., jfr. pkt. 5.2.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

Ved skiftarbeid (jfr. definisjon av skiftarbeid i pkt. 3.1) utbetales et tillegg på kr. 117,- pr. skift. Tillegget er en kompensasjon for alle ulemper ved denne form for ar-

beidstidsordning, inklusive nødvendig tid for konferanse mellom arbeidstakere ved skiftbytte.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen.

Nattarbeid som starter ved dagarbeidstidens slutt og som varer til dagarbeidstidens begynnelse, kompenseres som ovenfor når arbeidstakeren ikke mottar ordinært skifttillegg. Med dagarbeidstid forstås den normale arbeidstid om dagen i.h.t. bedriftens praksis.

8. SHUTTLING

8.1 Den tid som medgår til reise/venting på transport fra boligplattform til arbeidssted før og etter en arbeidsperiode, regnes ikke som arbeidstid.

Tid medgått til reise/venting som nevnt ovenfor, godtgjøres med samlet timelønn.

8.2 Den tid som medgår til reise/venting på transport mellom to plattformer, regnes som arbeidstid.

9. SAFETYMØTER

9.1 Pålagte safetymøter utenom alminnelig arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

9.2 Ansatte på permanent offshore schedule kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr. 390,- pr. måned.

10. OPPLÆRINGSKURS

10.1 Selskapet skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillingene for eget fast personell. Dersom stillingsinnehaver ikke oppfyller kravene, vil selskapet og den ansatte i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdanning blir gjennomgått.

10.2 Pålagte kurs vil i den grad det er praktisk mulig bli lagt til den ansattes oppholdsperiode.

10.3 Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin grunnlønn og sokkelkompensasjon.

Nevnte kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med samlet timelønn + 65 % for 8 timer pr. kursdag. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore, godtgjøres medgått tid med samlet timelønn + 65 %, jfr. 5.2.

10.4 Ved kurs på land av lengre varighet enn 24 dager, vil avlønning bli i henhold til avtale mellom den ansatte og selskapet.

10.5 Ved kurs i Norge har den ansatte rett til fri hjemreise i forbindelse med helger og bevegelige helligdager.

Ved opplæring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom den ansatte og selskapet. Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og selskapet.

11. FERIE OG FERIEPENGER

11.1 I løpet av ferieåret vil den ansatte få det antall feriedager som er fastsatt i ferieloven.

Sommerferie er de 21 første dagene av den første lange friperiode etter 15. mai hvert år. Vinterferie er de 8 første dagene av den første lange friperiode etter 1. januar hvert år.

11.2 Feriepenger beregnes i henhold til ferieloven og vil bli utbetalt i mai eller juni måned avhengig av intern praksis i det enkelte selskap.

12. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling blir i henhold til avtale mellom de lokale parter.

13. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er offshore på følgende dager, godtgjøres med kr. 875,- pr. dag:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er offshore etter kl. 15.00 jul- eller nyttårsaften.

Nevnte godtgjørelser er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker og skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger.

14. REISEREGULATIV

- 14.1 Den mest hensiktsmessige reiseplan fra den enkeltes hjemsted til utreisested og retur settes opp i samråd med den enkelte ansatte. Denne reiseplan skal normalt følges.

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering.

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

Bruk av egen bil i.h.t. reiseplan i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres med kr. 1,35 pr. km.

- 14.2 Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret helikopteravgang, vil selskapet refundere utgiftene etter satsene i statens reiseregulativ for overnatting, transport og bespisning.

Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett til et måltid til en verdi av kr. 58,-.

For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 88,-.

Det enkelte selskap skal gjøre sitt beste for at ansatte slipper å vente på utreisestedet.

Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på max. 10 timer etter planlagt helikopteravgang, bør den ansatte få hvile på dertid egnet sted.

- 14.3 Utgifter i forbindelse med reise i selskapets tjene-

ste (kurs, møter o.l.) refunderes i henhold til statens reiseregulativ.

- 14.4 Ansatte med reiseutgifter utover kr. 500,- for en tur/returreise fra hjemstedet til heliport, kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av en tur/returreise.

15. PERMISJONER

- 15.1 Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:
- a) Dokumentert sykdom i nærmeste familie.
 - b) Fødsel av eget barn.
 - c) Dødsfall i nærmeste familie.
 - d) Konfirmasjon av egne barn.
- 15.2 I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskaps praksis. Antall dager med lønn gis i.h.t. det enkelte selskaps praksis.
- 15.3 Permisjoner uten lønn kan gis i opptil 1 år når en i nær familie har problemer som etter leges anbefaling gjør at en bør få permisjon. Selskapet vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over 1 år.
- 15.4 Ved innvilgelse av permisjoner skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.
- 15.5 Med nær familie menes ektefelle, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

16. REPETISJONSØVELSER

- 16.1 Repetisjonsøvelser i Forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret i den enkeltes fri-

periode medfører ingen avkorting av lønn.

16.2 Dersom noen dager av de i pkt. 16.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig selskapet.

17. VIKARIAT

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr. 275,- pr dag vedkommende fungerer i stillingen.

18. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy og verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Utlevert arbeidstøy og verneutstyr er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett arbeidstøy eller utstyr innleveres det utslitte.

Ved tiltredelse utleveres den ansatte en redningsdress. Denne er bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres ved arbeidsforholdets opphør.

19. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. juli 1987) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og LO/NOPEF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har frem satt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning,

si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. juli 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

20. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1986

Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nærværende bestemmelser skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom partene pr. 1. oktober 1986. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Det er en uttrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

21. VARIGHET

Overenskomsten gjelder til og med 30. juni 1988 og videre ett år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 måneders varsel.

22. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:
Statoil.

DEL III:

1. Med virkning fra 1. januar 1987 gjøres følgende endringer i overenskomstens bestemmelser:

- 1) I pkt. 3.2, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli etablert fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kom-

pensasjonsordningen i pkt. 3.2, 4. avsnitt eventuelt skal fortsette.

2) Delingstallet for samlet timelønn i pkt. 3.3 og 5.2 samt for ordinær timelønn i pkt. 5.2 endres fra 1864 til 1752.

2. Forpleiningspersonell i Statoil skal avlønnes etter den til enhver tid gjeldende cateringavtale mellom N.A.F./NOAF - LO/NOPEF.

(Del III i overenskomsten av 1984 utgår.)

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har i det vesentlige anført:

1. DEN ØKONOMISKE BAKGRUNN FOR INNTEKTSOPPGJØRET PÅ KONTINENTALSOKKELEN

Generelt

Norge har i de siste årene hatt sterk økonomisk vekst. I 1985 var veksten i brutto nasjonalproduktet på hele 4,4 %, noe vi må flere år tilbake for å vise maken til. Dette har gjort det mulig å unngå den massearbeidsløshet som i dag er hovedproblemet i de fleste OECD-land. Sysselsettingen steg tvert imot meget sterkt i Norge i 1985, og den registrerte arbeidsløshet er nå på under 2 %.

Grunnlaget for den sterke veksten har i første rekke vært de store inntekter fra oljen. Norge har kunnet føre en meget ekspansiv økonomisk politikk uten å få problemer med utenriksøkonomien. I 1985 var det et rekordstort overskudd på driftsbalansen med utlandet, hele 26 mrd. kr. Baksiden av medaljen er imidlertid tiltakende lønns- og privekst; i 1985 ble konkurranseevnen på nytt forverret med ca. 1 1/2 %.

Det sterke fall i oljeprisen har satt oss i en helt ny situasjon. Norges disponible realinntekt kan falle med 10 % i 1986. Dette må bety en betydelig reduksjon i kjøpekraften for de fleste inntektstakere i tiden fremover dersom vi skal unngå den massearbeidsløshet som har preget omverdenen. Det blir i årene fremover avgjørende viktig å forbedre konkurranseevnen og bygge opp vekstevnen i konkurranseutsatt sektor. Den devaluering på 12 % som nettopp er foretatt, vil kunne bidra til dette dersom den følges opp av moderat lønns- og prisvekst.

1.1 Den realøkonomiske ramme for inntektsoppgjøret

I Nasjonalbudsjettet for 1986 og i Salderingsproposisjonen til Nasjonalbudsjettet for 1986 viser Regjeringen til at lønnsveksten fra 1985 til 1986 må begrenses til ca. 4,5 % dersom konkurranseevnen ikke skal forverres i 1986.

Før devalueringen var lønnsveksten blitt så høy at vi i løpet av årene 1985, 1986 og 1987 kunne fått en forverring av konkurranseevnen med 10 %. Det er sannsynlig at den kortsiktige effekt av devalueringen i år vil være å nøytralisere den forverring av konkurranseevnen som ville blitt resultatet av lønnsveksten i 1986. Landets økonomiske situasjon tilsier at lønnsveksten bør bli langt mindre enn i 1985, slik at konkurranseevnen kan reelt forbedres. Det betyr at de lokale tilleggene rundt i bedriftene bør bli langt mindre enn i fjor. Lønnsglidningen, som i fjor var på 6 %, bør altså reduseres vesentlig.

Skal vi på litt lengre sikt bedre konkurranseevnen og styrke vekstevnen i konkurranseutsatt sektor, må lønnsveksten antagelig ned på et nivå rundt 3 % i noen år. Dette er målet vi må arbeide mot gjennom 1986 og som vil bety et fall i lønnsveksten fra 1985 på hele 5 prosentpoeng. Et slikt fall i lønnsveksten vil på kort sikt føre til betydelige kjøpekraftreduksjoner hos de aller fleste, men det er et offer vi må påta oss. Det sterke fallet i disponibel realinntekt for Norge som følge av oljeprisfallet vil tvinge oss til dette før eller siden. Forverringen i driftsbalansen overfor utlandet tilsier at det må foretas en omlegging av den økonomiske politikk. Uten å foreta oss noen ting i år for å stramme inn på den økonomiske politikk, ville underskuddet på driftsbalansen kommet opp i 30 mrd. kr. Neste år ville den kommet opp i 45 mrd. kr., eller en samlet gjeldsøkning på to år lik Norges nåværende valutabeholdning. En slik situasjon er det umulig å leve med, og dersom vi ikke nå tilpasser oss gjennom lavere lønns- og prisvekst, er massearbeidsløshet ikke til å

unngå.

1.2 Utviklingen i inntektsoppgjøret

Målt etter størrelsen på sysselsettingen er nå ca. 2/3 av tariffavtalene i avtalekomplekset mellom LO og N.A.F. revidert. Oppgjørene i forbindelse med avtalerevisjonene i verkstedindustrien, hotell- og restaurantnæringen og tekstilbransjen har i stor grad vist seg å bli retningsgivende for de senere oppgjør. I disse første oppgjørene ble det fastsatt et generelt tillegg varierende fra kr. 1,- til kr. 1,25 pr. time. I tillegg er det gitt enkelte overenskomstmessige forbedringer og eventuelle garantitillegg. Garantiordningen er blitt endret på en rekke punkter i forbindelse med årets oppgjør. De bransjer og bedrifter som blir omfattet av den nye garantiordningen, vil imidlertid, på samme måte som tidligere, få en samlet regulering som er til dels betydelig høyere enn de bransjer/bedrifter som ikke omfattes av ordningen.

2. ORGANISERINGEN PÅ ARBEIDSGIVERSIDEN - PARTSFORHOLD

På arbeidsgiversiden er med virkning fra 17. februar d.å. skjedd den endring at den tidligere arbeidsgiverforeningen, bestående av operatørselskapene, er blitt utvidet og nå også omfatter oljeboringsbedriftene og cateringbedriftene med virksomhet på faste innretninger på norsk kontinentalsokkel. De nevnte bedriftsgrupper inngår i landssammenslutningen Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening (NOAF). Den tidligere arbeidsgiverforeningen for operatørselskapene er part i sokkeloverenskomstene med LO/NOPEF og OFS/OAF dekkende operatørvirksomheten. Foreningen har ikke vært part i overenskomstene dekkende cateringvirksomheten og oljeboringsvirksomheten.

For arbeidsgiverne er det en forutsetning at Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening fra og med kommende tariffperiode også inngår som part på arbeidsgiversiden ved siden

av Norsk Arbeidsgiverforening i disse overenskomstene.

3. N.A.F./NOAFs INTENSJONER I FORBINDELSE MED ÅRETS TARIFFREVISJON

Det har over lang tid pågått en organisasjonskamp på sokkelen som har resultert i uoversiktlige organisasjonsforhold. Avtaleforholdene på sokkelen er blitt tilsvarende uoversiktlige som følge av utviklingen.

N.A.F./NOAFs intensjoner i forbindelse med årets tariffrevisjon har vært å ta fatt på et omfattende arbeid med det siktemål å se avtaleforholdene på sokkelen i sammenheng. Etter arbeidsgivernes oppfatning har dette også vært arbeidstakerorganisasjonenes siktemål, noe som bl.a. tydelig fremgår av de krav som er blitt stillet gjennom de senere år.

Så tidlig som i desember 1985 fremsatte N.A.F./NOAF forslag overfor arbeidstakerorganisasjonene om at arbeidsgiverne ville se det hensiktsmessig å arbeide i retning av å etablere en felles tariffavtale for områdene operatør-, catering- og oljeboringsvirksomheten. Samtidig ble det foreslått endret utløpstidspunkt for den felles tariffavtalen.

Arbeidsgivernes forslag forutsatte et omfattende utredningsarbeid som ville ta tid. Som følge herav ble det foreslått prolongasjon av overenskomstene til 30.6. d.å. og at forhandlingene skulle starte i september måned d.å.

Arbeidstakernes reaksjon på forslaget var avventende og til dels negativ.

Ovenstående plan dannet grunnlaget for N.A.F./NOAFs tariffkrav pr. 1.4.1986. Fra N.A.F./NOAFs side var det en forutsetning for gjennomføringen av tariffrevisjonen etter nevnte opplegg at alle berørte organisasjoner sluttet seg til opplegget.

Det viste seg under forhandlingene og første del av meglingen at det ikke var mulig å få tilslutning til arbeidsgivernes krav. Som følge herav ble meglingen i årets tariffoppgjør for operator-, catering- og oljeboringsbedriftene sluttført på ordinær måte for hvert enkelt overenskomstområde.

Arbeidsgiverne legger til grunn at oppgjørene pr. 1.4.1986 for sokkelvirksomheten må innrettes samfunnsmessig forsvarlig, og i samsvar med de oppgjør som er avsluttet innen norsk industri for øvrig.

4. FORLØPET AV TARIFFREVISJONEN PR. 1.4.1986 MELLOM LO/NOPEF OG N.A.F./NOAF

Tariffrevisjonene mellom partene pr. 1.4.1986 ble innledet ved at LO/NOPEF den 28. januar 1986 sa opp gjeldende overenskomster til utløp 31.3. d.å.

Forhandlingene ble innledet ved at N.A.F./NOAF i møte den 13. mars presenterte sine krav.

I møte den 14. mars presenterte NOPEF sine krav for alle overenskomster.

Den 18. mars ble det avholdt nytt forhandlingsmøte vedrørende cateringoverenskomsten.

Som følge av utviklingen i tariffoppgjøret meddelte arbeidsgiverne brudd i forhandlingene med NOPEF den 21. mars, jfr. protokoller fra forhandlingene.

Som følge av at Cateringansattes Forbund (CAF) den 19. mars 1986 hadde gått til plassoppsigelse for alle medlemmer av forbundet på norsk kontinentalsokkel, meddelte N.A.F./NOAF plassoppsigelse for alle medlemmer av NOPEF innen de tre overenskomstområdene i brev til LO/NOPEF av 21. mars.

Den 22. mars nedla Riksmeglingsmannen forbud mot arbeids-

stans for nevnte plassoppsigelse.

Megling ble avholdt 25. og 26. mars og 4. og 5. april uten at Riksmeglingsmannen fant grunnlag for å sette frem noen skisse eller forslag til løsning overfor partene.

Arbeidsstans ble iverksatt av CAFs medlemmer kl. 0130 den 6. april. Som følge av at arbeidsstans innen matforsyningen også medfører produksjonsstans og stans i all annen virksomhet på installasjonene, iverksatte arbeidsgiverne lock-out overfor NOPEFs medlemmer på faste innretninger på norsk kontinentalsokkel med virkning fra samme tidspunkt.

Den 22. april ble partene innkalt til ny megling etter initiativ fra Riksmeglingsmannen. Den 25. april om morgenen ble meglingen avsluttet uten resultat. Samme dag fremmet Regjeringen forslag i Statsråd om bruk av tvungen lønnsnemnd i tvisten mellom partene. Samtidig opphevet arbeidsgiverne plassoppsigelsen overfor NOPEFs medlemmer som var tatt ut i lockout. Utover dagen den 25. april ble arbeidet på sokkelen gjenopptatt.

5. TARIFFOPPGJØRET PR. 1.4.1986 MELLOM N.A.F./NOAF OG LO/NOPEF VEDRØRENDE OPERATØROVERENSKOMSTEN

5.1 Overenskomstforholdene for operatørselskapene

Det har fra 1982 bestått tariffavtale for operatørselskapene mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF. Elf, Mobil og Phillips har vært bundet av overenskomsten mellom partene fra den ble opprettet i 1982 med någjeldende lønnssystem. Amoco ble bundet av overenskomsten i 1983. Statoil er blitt bundet av overenskomsten i siste tariffperiode.

Med virkning fra 28.11.1983 ble det opprettet en tilsvarende overenskomst mellom N.A.F./NOAF og LO/NOPEF for operatørvirksomhet gjeldende for Statoils faste innretninger på sokkelen. Overenskomsten ble siste gang revidert pr. 1.4.1984.

Utviklingen av avtaleforholdene innen produksjonsvirksomheten på sokkelen har vært preget av perioden forut for 1982, da organisasjonene på arbeidsgiversiden ikke var part i overenskomstene. På denne tiden besto det tariffavtaler mellom bedriftene og lokale foreninger som var sammensluttet i en arbeidstakerorganisasjon tilsvarende Operatør Ansattes Forbund (OAF) av i dag.

I løpet av perioden forut for 1982 var det en utvikling som ledet til lønnsnivåer innen operatørselskapene som sto i et sterkt misforhold til tilsvarende stillingsgrupper på land. Perioden fra 1982 og frem til i dag kjennetegnes ved at det fremdeles eksisterer et høyt lønnsnivå for stillingene innen overenskomstrådet.

5.2 Utviklingen innen overenskomstrådet i siste tariffperiode

Ved revisjon av overenskomsten pr. 1.4.84 ble det fastsatt et generelt tillegg på kr. 0,70 pr. time, som omregnet til forholdene på sokkelen utgjorde et tillegg inklusive feriepenger på kr. 2.140,- pr. år. Et tilsvarende tillegg på kr. 0,70 pr. time var pr. 1.4.1984 gitt innen de enkelte overenskomstrådene i landbasert industri.

I forhandlingene pr. 1.10.1984 ble det avtalt et tillegg med virkning fra 1.7.1984 på 4,2 %.

For 2. avtaleår ble det, i likhet med industrien for øvrig, ikke avtalt generelt tillegg i oppgjøret mellom partene pr. 1.4.1985. Det ble avtalt endringer i forsikringsordningen ved tap av helseattest for arbeid på sokkelen.

I forhandlingene pr. 1.10.1985 ble det avtalt et tillegg på 4,7 % med virkning fra 1.7.1985. Fra samme tidspunkt ble det dessuten gjennomført en utvidelse av lønnstabellen til 10 år i lønnsgruppene 106, 105, 104 og 103. Det beregnede utslag av utvidelsen utgjorde 0,15 % nivåheving av lønns-

massen pr. 1.7.85, beregnet av gjennomsnittlig regulativlønn. Den langsiktige virkningen av utvidelsen av lønns Tabellen vil være at alle arbeidstakere som oppnår 10 års lønnsansiennitet i de nevnte lønnsgrupper vil komme opp på et høyere topplønnsnivå.

Foruten de tillegg som er blitt avtalt på de nevnte tidspunkter i siste tariffperiode, må det bemerkes at lønns systemet innen overenskomstområdet gir en automatisk lønns utvikling i form av ansiennitets- og opprykkstillegg som er langt høyere enn det som vanligvis følger av lønns system innen industrien. Ansiennitets- og opprykkstilleggene gis pr. 1.1. hvert år. Disse tilleggene har i de senere år medført en nivåheving pr. 1.1. på i overkant av 3 % av lønns massen beregnet av gjennomsnittlig regulativlønn. Som følge av nedjustering i henhold til en kjennelse i en frivillig voldgiftsnemnd som behandlet enkelte tvistepunkter mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF i 1983, har utslagene av de nevnte tillegg blitt beregnet til henholdsvis 2,9 % pr. 1.1.1985 og 2,8 % pr. 1.1.1986.

5.3 Grunnlaget for tariffrevisjonen pr. 1.4.1986 for operatørvirksomheten

Lønnsoppgjøret pr. 1.4.1986 for operatørvirksomheten må ta utgangspunkt i tilsvarende vurderinger som legges til grunn for lønnsoppgjørene i 1986 for øvrige arbeidstakergrupper. Det vises i denne forbindelse til redegjørelsen i pkt. 1 om grunnlaget for inntektsoppgjørene på kontinentalsokkelen.

I de senere år har det ved lønnsoppgjørene blitt lagt stor vekt på utviklingen i disponibel realinntekt for det enkelte år. Sentralt i denne forbindelse er lønnsveksten fra et år til neste år. Lønnsveksten avgjøres av virkningen av tillegg som gis det enkelte år, samt av virkningen av tillegg gitt i det foregående år. Sistnevnte blir oftest benevnt som overhenget fra foregående år.

For operatørvirksomheten vil det foruten overhenget være en

virkning av de nevnte automatiske ansiennitets- og opprykkstillegg pr. 1.1. det enkelte år. Nivåhevingen pr. 1.1.1986 som følge av disse tillegg utgjør 2,8 %.

Før det gis tillegg i 1986, er det innen overenskomstområdet disponert følgende lønnsvekst:

1.1. Overheng	2,4 %
1.1. Ansiennitets- og opprykkstillegg	<u>2,8 %</u>
Sum disponert lønnsvekst:	5,2 %

Til sammenligning består den disponerte lønnsveksten innen LO/N.A.F.-området, før det gis tillegg i 1986, av overhendet inn i 1986. For LO/N.A.F.-området i alt er overhendet beregnet til 3,3 %, mens overhendet for industriarbeidere er beregnet til 3,2 %.

6. NOPEFs KRAV VEDRØRENDE OPERATØROVERENSKOMSTEN PR. 1.4. 1986. N.A.F./NOAFs TILBUD PR. 1.4.1986

NOPEF har levert en rekke krav til endringer i operatør-overenskomsten. Arbeidsgiverne har anslått de samlede krav til å utgjøre en kostnadsøkning på om lag 50 %. I tillegg er krevd at det skal gis et generelt lønnstillegg som sikrer de operatøransatte økt kjøpekraft, uten at kravet er nærmere spesifisert.

Kravene vil nedenfor bli redegjort for og kommentert innenfor naturlige hovedområder.

6.1 Avlønning for forpleiningspersonell ansatt i Statoil

NOPEF krever at forpleiningspersonell i Statoil skal innplasseres i operatør-overenskomstens lønnssystem.

N.A.F./NOAF vil påpeke at det mellom partene allerede eksisterer en tariffavtale som dekker cateringarbeid på sokke-

len.

Ut fra ovenstående avvises NOPEFs krav. Arbeidsgiverne legger til grunn at forpleiningspersonell ansatt i Statoil skal avlønnes etter den til enhver tid gjeldende cateringavtale mellom N.A.F./NOAF og LO/NOPEF.

6.2 Lønssystemet - generelt tillegg pr. 1.4.1986

NOPEF har ved årets revisjon av operatøroverenskomsten fremsatt krav om et generelt tillegg som skal sikre de operatøransatte økt kjøpekraft. Det er videre krevet betydelige endringer av lønssystemet for operatøransatte, bl.a. slik at fagarbeidere, både innen produksjon og forpleiningstjeneste, skal ha inngang og utgang i l.gr. 105. All relevant praksis skal godskrives ved innplassering i lønssystemet.

N.A.F./NOAF viser til at NOPEFs krav til endringer i lønssystemet ville påføre selskapene betydelige kostnader. Bl.a. ville kravet om innplassering av fagarbeidere innen produksjon og forpleiningstjeneste i l.gr. 105 bryte med denne stillingsgruppes innplassering i tilsvarende overenskomster med andre forbund.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidsgivernes intensjoner ved årets tariffrevisjon var at det ville være naturlig å se avtaleforholdene på sokkelen i sammenheng. Dette forutsette imidlertid, som omtalt i pkt. 3, en prolongasjon av overenskomstene med forhandlinger i september d.å.

Arbeidsgiverne er av den oppfatning at det utredningsarbeid som var foreslått av arbeidsgiverne, kunne ha tjent som underlag for partenes vurderinger av de enkelte arbeidstakergruppens lønnsforhold. N.A.F./NOAF avviser NOPEFs krav om at innplasseringsnivåene faktisk skal gå langt ut over de etablerte lønnsnivåer.

Etter at de forutsetninger arbeidsgiverne la til grunn for

årets oppgjør falt helt bort, er det arbeidsgivernes oppfatning at det innen overenskomstområdet N.A.F./NOAF - LO/NOPEF må gis et generelt tillegg pr. 1.4.1986 som samsvarer med det generelle tillegg i de avsluttede oppgjør innen landindustrien. Ut fra dette fremsatte arbeidsgiverne under meglingen tilbud om et generelt tillegg på kr. 3.100,- inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger. Tillegget korresponderer med det tillegg som er gitt innen industrien på land, dog slik at det er tillagt sokkelkompensasjon med 47 %.

6.3 Arbeidstid

NOPEF krever at den alminnelige arbeidstid skal reduseres fra 36 til 33,5 timer pr. uke.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidstidsreduksjonen som er avtalt innen landindustrien fra 1.1.1987 har preg av en utjevning mellom arbeidere og funksjonærer, ved at det som prinsipp innføres lik arbeidstid basert på 37,5 timers uke. Det er dessuten avtalt reduksjon for skiftarbeidsordninger med lovfestet arbeidstid lavere enn 40 timers uke. For helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid på land vil arbeidstiden således bli redusert fra 36 timers uke til 33,6 timers uke. Det er forutsatt at det føres drøftelser om nødvendige bransjevisse tilpasninger.

Arbeidstiden på sokkelen er for alle arbeidstakere fastsatt lik arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid på land, selv om arbeidsordningene på sokkelen ikke samsvarer med skiftordningene innen helkontinuerlig skiftindustri på land.

Om lag 75 % av arbeidstakerne innenfor operatørvirksomheten følger innretningenes dagarbeidstid som fast ordning, mens ca. 25 % av arbeidstakerne går skiftordninger hvor arbeidsperiodens plassering innen døgnet varierer fra oppholdsperiode til oppholdsperiode. Dette må karakteriseres som mindre belastende arbeidsordninger enn helkontinuerlige

skiftordninger på land.

Ved vurderingen av arbeidstiden på sokkelen må det også tas hensyn til at § 10 i arbeidsmiljøforskriftene for sokkelvirksomheten fastsetter at det skal være hvilepause på 1 time når arbeidstiden er 12 timer. Hvilepausen på sokkelen skal medregnes i arbeidstiden. Dette betyr at den reelle arbeidstiden på sokkelen er 11 timer pr. dag.

I utgangspunktet burde det ikke bli gjennomført generell arbeidstidsreduksjon på sokkelen fra 1.1.1987. Når arbeidsgiverne likevel er innforstått med å gjennomføre en tilsvarende arbeidstidsreduksjon som på land, må forutsetningene, i likhet med landindustrien, være at reduksjonen søkes gjennomført uten å øke bemanningen. Det forutsetter således at arbeidstidsforkortelsen oppveies av en tilsvarende økning i effektiviteten.

Ut fra disse forutsetninger fremsatte arbeidsgiverne tilbud under meglingen om at arbeidstiden nedsettes til 33,6 timer pr. uke pr. 1.1.1987 i henhold til tilsvarende intensjoner gjort gjeldende for industrien for øvrig.

Dersom det avtales arbeidsplaner som avviker fra nevnte ukentlige arbeidstid, skal det fastsettes en forholdsmessig kompensasjon.

Forskjellen mellom arbeidstiden i.h.t. den avtalte arbeidstidsordning og 33,6 timer pr. uke, skal herved være oppgjort.

6.4 Tekniske bestemmelser - B del

NOPEF har reist omfattende krav om endringer i operatør-overenskomstens tekniske bestemmelser. N.A.F./NOAF har gjennomgått kravene og registrert at kravene ville påføre arbeidsgiverne betydelig økte kostnader.

N.A.F./NOAF avviser NOPEFs krav til endringer, og viser til

at de tekniske bestemmelsene allerede utgjør en meget stor andel av det totale lønnsbildet, og en langt større andel enn det som er vanlig i industrien for øvrig.

Under meglingen fremsatte arbeidsgiverne imidlertid tilbud om endring av enkelte bestemmelser i operatøroverenskomsten. Arbeidsgiverne fremsatte samtidig tilbud om økning i en del satser. Arbeidsgivernes tilbud vedrørende de tekniske bestemmelsene fremgår av foranstående forslag til ny overenskomst.

6.5 Pensjonsalder

NOPEF krever at arbeidstakere skal kunne gå av med full pensjon ved fylte 60 år. 25 års dokumentert offshorearbeid gir full pensjon, som kan utbetales ved fylte 55 år.

N.A.F./NOAF avviser NOPEFs krav vedrørende nedsettelse av pensjonsalderen og reduksjon av opptjeningstiden. NOPEFs krav ville påføre selskapene betydelige kostnader. Det er videre utenkelig at man ville få myndighetenes godkjennelse for en nedsettelse av pensjonsalderen som foreslått av NOPEF.

6.6 Svangerskapspermisjon

NOPEF krever at kvinner skal ha rett til full lønn fra den 28. uke i svangerskapet og ut svangerskapet. Den lovfastsatte svangerskapspermisjon på 18 uker skal regnes fra fødselen.

N.A.F./NOAF har vurdert NOPEFs krav under henvisning til at gravide arbeidstakere i henhold til helseforskriftene for sokkelvirksomheten må forlate installasjonene ved utløp av 28. svangerskapsuke.

Ut fra ovennevnte har N.A.F./NOAF under meglingen fremsatt tilbud om at gravide arbeidstakere som ikke tilbys arbeid

på land etter 28. svangerskapsuke, skal ha fødselspenger i til sammen 30 uker i forbindelse med svangerskapspermisjon. I den grad fødselspengene ikke dekkes av folketrygden, dekkes disse av arbeidsgiveren. Ordningen bortfaller fra det tidspunkt offentlig ordning eventuelt innføres. Tilbudet vil stille gravide arbeidstakere på sokkelen i en minst like god eller i en bedre situasjon enn gravide arbeidstakere for øvrig.

6.7 Virkeområde

NOPEF krever at overenskomsten skal gjøres gjeldende for forbundets medlemmer i alle operatørselskaper på norsk sokkel.

Hvorvidt overenskomsten skal utvides til å omfatte andre operatørselskaper enn Statoil, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet, og vil være avhengig av at NOPEF kan dokumentere å ha tilstrekkelig medlemsgrunnlag i det enkelte selskap til at det vil være naturlig å opprette avtale med forbundet. På denne bakgrunn avvises NOPEFs krav om at overenskomsten skal gjøres gjeldende i alle operatørselskapene.

6.8 Teknikerstillingene

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor LO/NOPEF, pkt. 2c, om at partene ved tariffrevisjonen skal drøfte hvilke stillinger som kommer inn under den nye avtalens virkeområde. Det forutsettes at teknikerstillingene innen områdene digital, kommunikasjon, laboratorie og måling og kalibrering ikke skal omfattes av overenskomsten.

N.A.F./NOAF viser til at et tilsvarende krav ble behandlet i Rikslønnsnemnda i tvisten mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF pr. 1.4.1984.

✓ I 1984 var situasjonen at de fleste av teknikerne i

Phillips hadde søkt organisasjonsmessig tilknytning til Norges Ingeniørorganisasjon, NITO. Denne utvikling har fortsatt i inneværende tariffperiode ved at teknikerne i Mobil, Statoil og Elf har søkt den samme tilknytning.

Arbeidsgiverne legger til grunn at det må legges avgjørende vekt på den utvikling som har funnet sted i inneværende tariffperiode. Denne utvikling tilsier at de nevnte teknikerstillingene tas ut av overenskomstens virkeområde, slik at bedriftene kan praktisere et tariffsystem overfor disse stillingene som er naturlig ut fra arbeidstakernes valg av organisasjonsmessig tilknytning.

6.9 Utløpsdato - reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor LO/NOPEF, pkt. 4, som innebærer at arbeidsgiverne krever at 30.6. for fremtiden blir utløpsdato, og at reguleringene pr. 1.4. og 1.10. slås sammen og gjennomføres som en regulering pr. 1.7. Som reguleringsbestemmelse pr. 1.7. for 2. avtaleår legges til grunn innholdet i gjeldende reguleringsbestemmelse pr. 1.4. for 2. avtaleår.

Som følge av at det i 1986 gjennomføres et 1.4.-oppgjør som innen industrien for øvrig, ser arbeidsgiverne det som naturlig at det i 1986 gjennomføres regulering pr. 1.10. i samsvar med innholdet i gjeldende reguleringsbestemmelse pr. 1.10. Fra og med 1987 gjennomføres 1.7. som reguleringsdato.

Ved avtaleutløp 30.6.1988 foretas regulering pr. 1.7.1988.

N.A.F./NOAF er av den oppfatning at arbeidsgivernes krav innebærer et opplegg som har mulighetene i seg til å fungere bedre enn nåværende reguleringer pr. 1.4. og 1.10.

For arbeidsgiverne vil det være en forutsetning for endring av utløpsdato og overgang til én regulering pr. år, at samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er omfattet av

Rikslønnsnemndas behandling av oppgjørene innen sokkelvirk-
somheten stiller seg positive til endringen.

RIKSLØNNSNEMNDAS BEMERKNINGER

DEN ØKONOMISKE SITUASJON

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim skal bemerke:

Når det gjelder den økonomiske bakgrunn for oppgjøret vises det til partenes redegjørelser og til opplysninger gitt i offentlige dokumenter, i første rekke Revidert Nasjonalbudsjett 1986 (St. meld. nr. 2, 1985-86), Rapport nr. 1, 1986 fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene, Penger og kreditt 1986/2 (Norges Bank) og Økonomiske Analyser nr. 5 og nr. 6 - 1986 (Statistisk Sentralbyrå).

Internasjonal økonomi

Utsiktene for internasjonal økonomi i 1986 og 1987 er nå bedre enn det som ble forventet da nasjonalbudsjettet for 1986 ble lagt frem i oktober 1985. Dette skyldes i første rekke det sterke fallet i oljeprisene, men nedgangen i dollarkursen og rentenivået i de fleste land har også styrket de internasjonale konjunkturutsiktene. Prisfallet på olje vil etterhvert slå igjennom i konsumprisene, og vil bl.a. føre til økt konsumetterspørsel.

Økningen i OECD-landenes bruttonasjonalprodukt (BNP) er nå anslått til 3 prosent både for 1986 og 1987. Som det fremgår av tekstabellen er BNP-veksten for våre handelspartnere anslått til 2 3/4 prosent i 1986 og 2 1/2 prosent i 1987. I tilsvarende år er timelønnsøkningen i industrien anslått til henholdsvis 4 3/4 prosent og 4 prosent. Arbeidsledigheten antas likevel å holde seg i overkant av 8 prosent i både 1986 og 1987, men med store variasjoner OECD-landene i mellom.

Økonomiske indikatorer - Norges viktigste handelspartnere

(Prosentvis endring fra året før)

	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>
Bruttonasjonalprodukt	2,5	2 3/4	2 1/2
Industriproduksjon	3,2	2 3/4	2 1/2
Konsumpriser	4,7	2 1/4	2
Lønnskostnader pr. produsert enhet (LPE), nasjonalvaluta	2,5	2 1/4	1 3/4
Herav:			
Timelønn	6,0	4 3/4	4
Timeproduktivitet	3,5	2 1/2	2 1/4

Norsk økonomia. Hovedtrekk av faktisk og forventet utvikling

Norsk økonomi utviklet seg gjennom 1985 betydelig sterkere enn opprinnelig regnet med. Veksten i privat konsum (8,2 prosent) var den sterkeste som er registrert siste tre decennier. Også private investeringer og offentlig etterspørsel viste sterk oppgang gjennom 1985. Sterk innenlandsk etterspørselsvekst kombinert med norsk næringslivs tap av konkurranseevne førte til sterk importvekst og markedsandelstap. Som følge av høye oljeinntekter og ekstraordinær eksport av brukte skip til utlandet kom overskuddet på driftsbalansen overfor utlandet likevel opp i 25,6 milliarder kroner i 1985, eller omtrent det samme som året før.

I første halvår 1986 var det ingen tegn til svekkelse i den sterke etterspørselen i norsk økonomi. Oljeprisfallet, tendens til tiltagende kostnadsvekst og for sterk innenlands etterspørsel har satt Norge i en vanskelig økonomisk situasjon, og i revidert nasjonalbudsjett for 1986 gis det klart uttrykk for at det er behov for å tilpasse innenlandsk bruk av varer og tjenester til inntektsutviklingen og styrke konkurranseevnen. Selv om det ventes en svakere økonomisk

utvikling mot slutten av 1986 og gjennom 1987, delvis forårsaket av reduserte etterspørselsimpulser i petroleumssektoren, fremgår det av revidert nasjonalbudsjett at det er behov for omfattende tilstramningstiltak. I budsjettet heter det i den sammenheng at devalueringen av den norske kronen 11. mai 1986 må sees som et første element i den omlegging av den økonomiske politikk som myndighetene anser som nødvendig for å rette opp ubalansen i norsk økonomi.

Devalueringen av den norske kronen ble gjennomført ved at sentralkursen ble flyttet fra 100 til 112. Under forutsetning av at valutaindeksen holder seg omkring 112, er gjennomsnittlig, effektivt kursfall fra 1985 til 1986 beregnet til 6 1/4 prosent og til 3 3/4 prosent fra 1986 til 1987.

Norsk økonomi er i stor grad avhengig av inntektene fra petroleumssektoren. Dette illustreres blant annet av at i 1985 utgjorde bearbeidingsverdien i petroleumssektoren nesten en femtedel av vårt samlede bruttonasjonalprodukt, mens eksportverdien av råolje og gass sto for mer enn en tredjedel av Norges totale eksportinntekter. Av statens samlede inntekter ifjor utgjorde innbetalte skatter og avgifter fra petroleumssektoren omlag 21 prosent. Fra 1981 til 1985 økte statens påløpte skatteinntekter fra petroleumssektoren fra 27 til 51 1/2 mrd. kroner, mens eksportinntektene fra olje og gass i samme tidsrom steg fra 51 til 88 mrd. kroner.

Under forutsetning av at oljeprisene i gjennomsnitt holder seg omkring USD 15 pr. fat vil eksportverdien for olje og gass mer enn halveres fra 1985 til 1987. Videre vil driftsbalansen overfor utlandet allerede i 1986 vise et underskudd på anslagsvis 25 mrd. kroner, eller en forverring fra året før på 50 mrd. kroner. Også på skattesiden vil nedgangen bli kraftig, fra 51 1/2 mrd. kroner i 1985 til 10-11 mrd. kroner i 1987. I den senere tid har oljeprisene på verdensmarkedet i perioder ligget vesentlig under USD 15 pr. fat, og fallet i eksportverdi og skatteinntekter vil i så fall bli enda mer dramatisk.

Etter at konsumprisene har vist en år-til-år økning på 5 1/2 - 6 prosent siden siste del av 1984, er veksttakten igjen på vei oppover. I revidert nasjonalbudsjett er det lagt til grunn en gjennomsnittlig prisstigning fra 1985 til 1986 på mellom 6 1/2 - 7 prosent, med en periode med merkbart høyere veksttakt enn dette mot slutten av inneværende år. Som det fremgår av teksttabellen er gjennomsnittlig prisstigning i våre viktigste markedsland anslått til 2 1/2 prosent i 1986, noe som understreker at forskjellen i prisstigningstakt mellom Norge og utlandet er sterkt økende.

b. Lønnsoppgjøret 1986

Hovedoppgjøret mellom LO og N.A.F. ble i 1986 gjennomført som et forbundsvist oppgjør. I oppgjøret mellom Mekaniske Verksteders Landsforening (MVL) og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund ble det gitt et generelt tillegg på 1 krone pr. time fra 1. april. I tillegg kom justeringer av skiftordninger, m.v. som er beregnet til 18 øre pr. time. Samlet bidrar det med 1,2 prosent til årslønnsveksten fra 1985 til 1986. Med et overheng på 3,3 prosent og et bidrag fra lønnsglidningen på 2 1/2 - 3 1/2 prosent, vil samlet årslønnsvekst for industriarbeidere fra 1985 til 1986 bli på 7-8 prosent, eller omtrent det samme som året før. Overhengen inn i 1987 vil i så fall kunne bli på over 3 prosent.

Arbeidstidsforkortelsen fra 1.1. 1987 vil bidra til at timelønningene i gjennomsnitt økes med ytterligere omlag 5 prosent i LO/N.A.F.-området. Selv med ingen glidning gjennom året, vil timelønningene ved inngangen til 1987 som følge av arbeidstidsforkortelsen ligge vel 8 prosent høyere enn gjennomsnittet for 1986.

De vedtatte oppgjør i statssektoren vil trolig få en årslønnsvekst på nærmere 8 1/2 prosent i 1986 mot 7 prosent i 1985. Med de tillegg som er foreslått for årets oppgjør vil

overhenget inn i 1987 bli på over 4 prosent.

Ut fra de lønnsoppgjør som er avsluttet hittil i år later gjennomsnittlig timelønn til å øke i overkant av 8 prosent i 1986. Som følge av devalueringen av den norske kronen vil relative lønnskostnader pr. produsert enhet (LPE) forbedres med omkring 3 prosent fra 1985 til 1986. Med den vedtatte arbeidstidsforkortelsen og det overhenget som kan forventes inn i 1987 vil det neste år neppe være plass for lønnstillegg om en skal unngå forverring i norsk næringslivs internasjonale konkurransevne.

Oljeprisfallet har i betydelig grad svekket oljesektorens lønnsomhet, noe som i første omgang vil redusere letevirkosomheten. Med mindre prisene tar seg opp igjen, vil det fra 1987 og utover få negative impulser også for andre aktiviteter i oljesektoren såvel som for deler av landbasert norsk næringsliv. Det vil igjen kunne få betydelige sysselsettingsmessige konsekvenser.

Oljeselskapenes høye kapitalintensitet gjør at et begrep som lønnsevne er mindre sentralt enn i for eksempel industrien. Det kraftige oljeprisfallet har imidlertid ført til at samlede lønnskostnader må tillegges større vekt enn før ved vurdering av oljeselskapenes fortjenestesituasjon.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Mvhre, med tilslutning av Buck, tar foranstående til etterretning uten å ha realitetsbehandlet dette. Disse medlemmer vil videre bemerke:

Man har pr. i dag på langt nær noen fullstendig oversikt over vårens tariffoppgjør i LO/N.A.F.-området. Hvilke tillegg som er gitt vil man få oversikt over når kvartalsstatistikken for 2. kvartal foreligger - ca. 20. september

1986.

Når det gjelder merknadene om lønnsoppgjøret i 1987 og forventningene til dette, vil disse medlemmer vise til den reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår som er vedtatt i LO/N.A.F.-områdene, jf. også pkt. 19 Reguleringsbestemmelse i slutningen.

ØKONOMISK RAMME FOR OPPGJØRET

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil bemerke:

Fra N.A.F./NOAF er anført at lønnsoppgjøret for operatørvirksomheten må ta utgangspunkt i tilsvarende vurderinger som legges til grunn for lønnsoppgjørene i 1986 for øvrige arbeidstakergrupper innen norsk industri. N.A.F./NOAF har ut fra dette fremmet tilbud om et generelt lønnstillegg pr. 1.4.86 på kr 3 100,-, inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger. Dette tilbud er i samsvar med hva som ble tilbudt under meklingen og er opplyst å korrespondere med de tillegg som er gitt innen industrien på land, men med tillegg av 47 % sokkelkompensasjon. Det generelle tillegg er beregnet å slå ut med 1,1 % økning i årslønnen for inneværende år med virkningsdato 1.4.86.

Fra N.A.F./NOAFs side er videre tilbudt diverse satsendringer og andre endringer i tekniske bestemmelser i del II av tariffavtalen, som er beregnet å utgjøre en lønnsvekst på 0,6 % for 1986. Med tillegg av overheng og automatiske ansiennitets- og opprykkstillegg pr. 1.1.86 blir den økonomiske ramme for N.A.F./NOAFs tilbud beregnet på grunnlag av gjennomsnittlig regulativlønn pr. 31.10.85 og med virkningsdato 1.4.86 som følger:

Årslønnsvekst

Generelt tillegg kr 3 100,-	1,1 %
Satsendringer mv.	0,6 %
Ansiennitet og opprykk	2,8 %
Overheng	<u>2,4 %</u>
	6,9 %

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle tillegg først skal gis fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streik og lockout og at øvrige satsendringer gis fra tidspunktet for nemndas kjennelse. Beregnet på basis av de

påståtte virkningsdatoer blir årslønnsveksten ca. 6,5 %.

I tillegg kommer eventuelle lønnstillegg som måtte bli avtalt i henhold til den reguleringsbestemmelse pr. 1.10.86 som tariffavtalen inneholder.

N.A.F./NOAF har videre tilbudt at den ukentlige arbeidstid fra 1.1.87 nedsettes fra 36 til 33,6 timer pr. uke i tråd med hva som er blitt avtalt for helkontinuerlig og sammenlignbart turnusarbeid på land.

Fra LO/NOPEF er krevd et generelt tillegg som sikrer de operatøransatte økt kjøpekraft. NOPEF har imidlertid ikke konkretisert sitt krav til generelt tillegg. Det har sammenheng med at forbundet har fremmet flere andre krav ved dette oppgjør som i seg selv vil medføre en betydelig økning i det gjennomsnittlige lønnsnivå.

Fra LO/NOPEF er anført at det høyest prioriterte krav ved oppgjøret er å få gjennomført endringer av ansiennitetsreglene i tariffavtalen, som etter forbundets oppfatning etter gjeldende bestemmelser gir urimelige og urettferdige utslag mellom de enkelte arbeidstakere. Det vises i denne forbindelse til at lønnsregulativet gir muligheter for ansiennitetsopprykk i størrelsesorden 80 - 85 000 kroner, hvilket innebærer at de økonomiske utslag av godskrevet ansiennitet er betydelige for den enkelte arbeidstaker. Forbundet har videre fremmet krav bl.a. om opprettelse av en ny lønnsgruppe for prosess- og instrumentteknikere og endringer i innplasseringsreglene for andre grupper. Det er også krevd at forpleiningspersonale skal innplasseres i lønnsystemet for operatøraftalen. I tillegg er fremmet krav om flere endringer i de tekniske bestemmelser i tariffavtalen.

LO/NOPEF har videre krevd en reduksjon i arbeidstiden fra 36 til 33,5 timer pr. uke og en nedsettelse av pensjonsalderen. Det er ikke foretatt noen eksakt beregning av den økonomiske ramme for LO/NOPEFs samlede krav, men ut fra de

opplysninger som er lagt frem for nemnda er kravene totalt sett meget kostnadskrevede.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, viser til at årets lønnsoppgjør gjennomføres som et forbundsvist oppgjør. Det er derfor ikke blitt etablert noen felles økonomisk ramme for oppgjørene for den landbaserte virksomhet. I følge Revidert Nasjonalbudsjett er det anslått at årslønnsveksten i gjennomsnitt for 1986 for LO/N.A.F.-området som helhet trolig vil ligge i størrelsesorden 7 - 8 %.

Disse medlemmer vil videre vise til at lønnsveksten for offshore-arbeidere i de senere år gjennomgående har ligget i overkant av lønnsveksten for industriarbeidere som det fremgår av nedenstående tabell.

Prosentvis årslønnsvekst for industri- og offshorevirksomhet
1982 - 85

	Regulativ tillegg	Statistikk	
	Oljeproduksjon	Oljevirksomhet offshore 1)	Industri 2)
1982 - 83	8,6	12,1	8,3
1983 - 84	7,6	9,3	7,9
1984 - 85	8,3	5,0	7,4
1982 - 85	26,6	28,7	25,5

1) Omfatter oljeboring og oljeproduksjon, inkl. overtid.
Kilde: N.A.F.

2) Ekskl. overtid. Kilde: Det tekniske beregningsutvalg

For oljevirksomheten kan det registreres forskjeller mellom tallene for årslønnsvekst basert på regulativtillegg og statistikken over faktisk utvikling. Det skyldes bl.a. at statistikken omfatter både oljeboring og oljeproduksjon. Forøvrig kan forskjellen skyldes strukturelle variasjoner og endret tilgang/avgang på ansatte. Det spesielt lave tall for 1985 hvor den faktiske årslønnsvekst er beregnet til bare 5,0 %, mens regulativtilleggene skulle tilsi en økning

på 8,3 %, er oppgitt å skyldes en særlig sterk økning i antallet nyansettelser, dvs. en økt andel ansatte med få eller ingen ansiennitetstillegg. Fra N.A.F. er oppgitt at lønnsveksten for 1984 - 85 vil ligge på over 8 prosent når en holder "nytilsettingseffekten" utenfor.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil peke på at norsk økonomi befinner seg i en vanskelig situasjon. Hensynet både til konkurranseevnen overfor utlandet og til den interne økonomiske balanse tilsier at de enkelte lønnsoppgjør blir holdt innenfor en forsvarlig økonomisk ramme. Disse medlemmer vil i denne forbindelse vise til at de operatøransatte representerer en utpreget høytlønsgruppe innen norsk industri, og virksomheten er preget av en stor tilgang på søkere til ledige stillinger. Det kan følgelig ikke være riktig at den økonomiske ramme for denne gruppe av arbeidstakere skulle settes vesentlig høyere enn det som er blitt avtalt innen landbasert industri.

De krav som er fremmet fra LO/NOPEF er, meget kostnads-krevende. Den samlede økonomiske ramme for kravene ligger langt over de rammer som er anslått for de forskjellige oppgjør som er gjennomført for landbasert virksomhet. Det tilbud som er fremsatt fra N.A.F./NOAF gir på den annen side - når en også tar i betraktning den regulering som etter tariffbestemmelsene skal skje pr. 1.10.86 - grunnlag for en lønnsutvikling i 1986 for NOPEFs medlemmer på linje med hva som kan antas å bli situasjonen for LO - N.A.F.-området.

Fra LO/NOPEFs side er imidlertid kravet om endringer i ansiennitetsreglene som foran nevnt gitt klart høyere prioritet enn kravet om generelt tillegg. NOPEFs krav om endringer i lønnsystemet er nærmere behandlet nedenfor. Som det der fremgår, finner ikke nemndas flertall, bl.a. av hensyn til de kostnadmessige konsekvenser, å kunne etterkomme NOPEFs krav på dette punkt.

Under henvisning til ovenstående vil disse medlemmer gi sin tilslutning til at det i tariffavtalen gis et generelt tillegg på kr 3.100,- og at det forøvrig gjennomføres økninger i satsene for diverse tillegg i samsvar med hva som er tilbudt fra N.A.F./NOAF.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, vil bemerke at nemndas flertall stort sett har gitt arbeidsgiverne medhold i deres påstander. Det er fra flertallets side lagt avgjørende vekt på forholdene i landet for øvrig. Disse medlemmer vil peke på at de krav som er framsatt ganske riktig er høye i forhold til det som er gitt i annen industri, men at dette helt og holdent må ses i sammenheng med de store lønnsforskjeller som har oppstått både avtalene imellom og innenfor den enkelte avtale.

Disse medlemmer vil peke på at de tekniske bestemmelsene i avtalene nå stort sett er like, men at nemndas flertall ikke har gitt NOPEF medhold i sentrale krav for å rette opp de skjevheter som finnes i det enkelte system. Det synes rimelig å minne om at en urettferdighet ikke blir mindre fordi om den gjøres lik for tre avtaler.

Disse medlemmer vil særskilt peke på ansiennitetsbestemmelser og de mange uheldige og urettferdige utslag som disse, slik de nå skal praktiseres, vil gi. Disse medlemmer har imidlertid merket seg at nemndas flertall har forståelse for disse synspunkter, og at det i hovedsak er de økonomiske konsekvenser som benyttes som argument for ikke å gi denne forståelsen konkret uttelling. Disse medlemmer har merket seg denne forståelsen. Når det gjelder pensjonsalderen, har også her flertallet vist forståelse for NOPEFs krav. De har i denne sak imidlertid funnet det riktig å vise til de offentlige utredningsarbeider som pågår omkring pensjonsalder.

Disse medlemmer vil ikke nærmere kommentere hver enkel bestemmelse i den tekniske del av avtalen, men viser til NOPEFs krav, som er referert tidligere i kjennelsen.

Når det gjelder de økonomiske betraktninger og premisser som nemndas flertall legger til grunn for kjennelsen, tar disse medlemmer disse synspunkter til orientering uten å ha realitetsbehandlet dem. Disse medlemmer vil likevel bemerke at siden det er fastlagt forbundsvise oppgjør i 1986, er det ikke avtalt noen økonomisk ramme.

Som sluttbemerkning vil disse medlemmer peke på at flertallet ikke har gjort noe forsøk på å foreta noen form for harmonisering av lønnsnivået, noe som er tvingende nødvendig for å skape større rettferdighet, stabilitet og ro. Disse medlemmer vil derfor ta avstand fra flertallets oppfatning for så vidt.

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL II

Rikslønnsnemnda vil i det følgende ta stilling til de krav som er fremsatt av partene. En del av kravene vil bli avvist, uten at nemndas flertall har funnet grunn til å gi en nærmere begrunnelse for avvisningen. Dette har sammenheng med at kravene ikke oppfattes som høyest prioritert av arbeidstakerne, og at en imøtekommelse av disse krav vil gå langt ut over en forsvarlige ramme for oppgjøret. Det vises i den sammenheng også til avsnittene om den økonomiske ramme for oppgjøret og avsluttende merknader fra nemndas nøytrale medlemmer.

Pkt. 1. VirkeområdeMerknad:

N.A.F./NOAF krever inntatt en merknad til pkt. 1 som unntar visse teknikerstillinger fra overenskomstens virkeområde. Begrunnelsen er at de aller fleste av disse teknikere er organisert i NITO, og det er unødige kompliserende å la NOPEF-overenskomsten omfatte disse.

NOPEF motsetter seg at en slik merknad tas inn.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Mvhre, med tilslutning av Buck, viser til kjennelse i sak nr. 1/1984 (tvist mellom OFS/OAF og N.A.F./NOAF) der Rikslønnsnemnda avviste å ta inn en slik merknad som N.A.F./NOAF krevde dengang. Begrunnelsen gjengis på s. 90 i kjennelsen og har i noen utstrekning gyldighet også i dag, selv om antallet NITO-medlemmer nok har økt siden 1984. Disse medlemmer vil derfor avvise N.A.F./NOAFs krav.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, vil bemerke at arbeidstakerne innenfor de nevnte stillingsbetegnelser i hovedsak har valgt organisasjonsmessig tilknytning til NITO. I de tilfelle hvor de ordinære betingelser for avtaleopprettelse er oppfylt, vil man i hvert enkelt til-

felle ta standpunkt til hvilken overenskomst som skal gjelde.

N.A.F./NOAFs krav til nytt pkt. 22:

N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at det i avtalen inntas et nytt pkt. 22, der det skal gis en opplisting av de bedrifter som omfattes av overenskomsten. (I dag er bare Statoil aktuell.)

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner det naturlig å behandle dette kravet i forbindelse med bestemmelsen om overenskomstens virkeområde. Disse medlemmer oppfatter N.A.F./NOAFs krav utelukkende som en redaksjonell endring av angivelsen av partsforholdet, og tar påstanden til følge.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 2. Ansettelse og oppsigelse

NOPEF krever her inntatt en bestemmelse om at vikarer skal ha fast ansettelse etter 6 måneder som vikar. Etter NOPEFs syn praktiseres vikarordningen slik at den nærmest er å anse som en prøvetid i bedriften, og som sådan kommer den i strid med arbeidsmiljølovens intensjoner på dette punkt, jf. forbundets anførsler i kjennelse nr. 6/1986 i tvisten om ny cateringavtale mellom NOPEF og N.A.F./NOAF.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner det ikke hensiktsmessig å tariffeste en bestemmelse om fast ansettelse av vikarer. Disse medlemmer forutsetter at gjeldende praksis ikke er i strid med arbeidsmiljøloven og avviser kravet fra NOPEF.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 3. Arbeid og skiftordninger

3.1 Definisjoner

N.A.F./NOAF foreslår omformulering av skiftdefinisjonen i pkt. 3.1.

Nemndas medlemmer oppfatter forslaget som en språklig forbedring i forhold til den gjeldende bestemmelse, og tar N.A.F./NOAFs påstand til følge.

3.2 Arbeidstid

LO/NOPEF har under henvisning til den arbeidstidsreduksjonen som fra 1.1.87 er avtalt gjennomført på land med sikte på utjevning av arbeidstiden mellom arbeidere og funksjonærer, fremmet krav om at det i punkt 3.2, 1. avsnitt skal inntas bestemmelse om at den ukentlige arbeidstid på sokkelen skal være 33,5 timer og at arbeidstidsordningen skal endres til 14-21 og 14-28, dvs. avvekslende 3 og 4 uker hjemme mellom to uker arbeide på sokkelen.

Det krevde uketimetall er 2,5 timer lavere enn etter den tidligere tariffavtale og tilsvarende forsåvidt den reduksjon i normalarbeidstiden fra 40 til 37,5 timer pr. uke som vil bli gjennomført på land. Fra N.A.F./NOAF's side er anført at arbeidstiden på sokkelen for alle arbeidstakere er fastsatt til 36 timer pr. uke som er lik arbeidstiden for helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, hvor arbeidstiden på land er avtalt redusert fra 36 til 33,6 timer pr. uke. N.A.F./NOAF krever på denne bakgrunn at den ukentlige arbeidstid med virkning fra 1.1.87 også på sokkelen blir fastsatt til 33,6 timer pr. uke. LO/NOPEF har under behandlingen av dette spørsmål i nemnda akseptert

dette. Nemndas medlemmer legger dette til grunn.

N.A.F./NOAF har i et forslag til protokolltilførsel om endring av arbeidstiden vist til at siden partene i dag ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli etablert fra 1. januar 1987, skal det før dette tidspunkt opptas drøftelser om nåværende kompensasjonsordning etter punkt 3.2. fjerde avsnitt eventuelt skal fortsette. Nemndas medlemmer gir sin tilslutning til protokolltilførsel om reduksjon av arbeidstiden fra 1.1.1987.

De forutsetninger som er avtalt lagt til grunn for gjennomføringen av nedsettelsen av arbeidstiden pr. 1.1.1987 i de avsluttede oppgjør innen industrien, følger for øvrig som vedlegg til Rikslønnsnemndas kjennelse.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, vil reservere seg mot arbeidsgivernes forutsetning om at arbeidstidsreduksjonen ikke skal medføre økt bemanning.

3.3 Oppholdsperiode

Det er enighet mellom partene om at delingstallet i fjerde ledd fra 1.1.1987 endres fra 1864 til 1752.

N.A.F./NOAF har lagt frem forslag til ny ordlyd i bestemmelsen om ventetid på heliport.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at det er enighet mellom partene om at delingstallet i fjerde ledd fra 1.1.1987 endres fra 1864 til 1752 som følge av arbeidstidsreduksjonen fra samme dato. M.h.t. ventetidsbetalingen tar disse medlemmer N.A.F./NOAFs påstand til følge.

3.5 Endring av skift

NOPEF krever at varsel om endring av arbeidsperioden skal gis den enkelte så tidlig som mulig og ikke senere enn to døgn før utreise. Forbundet krever videre at overtids-satsen heves fra + 65 % til + 100 %.

N.A.F./NOAF avviser disse endringene.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av det ikke stemmeberettigede medlem Flaat, er enige i at varsel om endring av skift bør gis den enkelte så tidlig som mulig, slik som fastsatt i gjeldende bestemmelse. Disse medlemmer finner likevel ikke å kunne gå inn for NOPEFs krav om at varsel om endring av skift skal gis senest to døgn før utreise. Når det gjelder kravet om forhøyet overtidssats, vises til pkt. 5.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav om endringer i pkt. 3.2 - 3.5 og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 4 Lønssystem

4.1 1) Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

NOPEF krever endringer i lønnsgruppeplasseringene. Det kreves en ny lønnsgruppe mellom 105 og 106 for instrument- og prosessteknikere. Videre kreves at øvrige grupper som i dag har utgang i gruppe 105, skal ha både inngang og utgang i 105. Spesialarbeidere kreves innplassert i gruppe 104 samtidig som denne kategori foreslås utvidet. Endelig kreves forpleiningspersonell innplassert på lønssystemet for operatører blant

annet slik at fagarbeidere med fagbrev blir plassert med inngang og utgang i lønnsgruppe 105.

N.A.F./NOAF avviser kravet bl.a. under henvisning til at det vil medføre for store kostnadsmessige konsekvenser, og at innplassering av fagarbeidere innen produksjon og forpleiningstjeneste i lønnsgruppe 105 vil bryte med denne stillingsgruppes innplassering i tilsvarende overenskomster med andre forbund. For øvrig mener N.A.F./NOAF at forpleiningspersonell ansatt i Statoil skal avlønnes etter den til enhver tid gjeldende cateringavtale mellom de to parter.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil innledningsvis bemerke at det kan være grunn for partene til nærmere å vurdere hensiktsmessigheten av et lønssystem som lar ansiennitetstillegget utgjøre en så stor andel av lønningene. Et slikt system er ukjent i landbasert virksomhet og innenfor tradisjonell skipsfart. Systemet skaper også grobunn for ulikheter og misnøye som leder til stadige krav om endringer i reglene om godskrivning av ansiennitet.

En innfrielse av kravet om endringer i lønnsgruppeplasseringen vil imidlertid medføre til dels betydelige lønnstillegg for en kategori som er høyt lønnet også i Nordsjøen. Lønnsøkningene ville dessuten langt overstige de lønnsøkninger som i år er gitt for bl.a. industriarbeiderne på land. For forpleiningspersonellet ville lønnsøkningen bli enda mer markert om kravet ble imøtekommet. Videre vil en fullstendig lønnsharmonisering her kunne utløse tilsvarende krav fra cateringarbeidere for øvrig.

Når det gjelder spørsmålet om fullstendig lønnsharmonisering mellom catering- og operatøransatte, vil disse medlemmer også vise til det som uttales i kjennelsen i tvisten mellom N.A.F./NOAF og NOPEF vedrør-

ende cateringavtalen, og i kjennelsen i tvisten mellom N.A.F./NOAF og OFS/CAF vedrørende tilsvarende avtale. Disse medlemmer finner å måtte avvise NOPEFs krav til endringer i lønnsgruppeplassering og opprykksregler.

Under nemndsbehandlingen har arbeidstakersiden subsidiært reist spørsmålet om formell tilknytning til avtaleverket for forpleiningspersonell i Statoil. I den forbindelse krever N.A.F./NOAF at dette personell blir omfattet av den generelle cateringavtalen mellom N.A.F./NOAF og LO/NOPEF. På arbeidsgiversiden er det en forutsetning at Statoil blir part i cateringavtalen.

Til N.A.F./NOAFs endringsforslag om hvordan forpleiningspersonellet i Statoil teknisk skal tilpasses cateringavtalen, vil medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim bemerke:

Disse medlemmer kan ikke se at endringsforslaget fra N.A.F./NOAF gir en tilfredsstillende løsning. Det mest hensiktsmessige synes å være at det etableres nye og særskilte tariffavtaler for forpleiningspersonell i operatørselskaper. Disse medlemmer finner at denne løsning er best, selv om det må erkjennes at den bryter noe med intensjonen om en samordning og rasjonalisering av det kompliserte og uoversiktlige avtaleverk i Nordsjøen.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, stemmer for N.A.F./NOAFs endringsforslag.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, viser til sitt opprinnelige krav om at forpleiningspersonell ansatt i operatørselskap skal omfattes av avtaleverket som gjelder for operatørselskapet, og stemmer

for sitt opprinnelige forslag.

2) Godskriving av ansiennitet

NOPEF krever at all relevant praksis skal godskrives ved innplassering i lønnsgrupper i operatøravtalen. Det er uttrykkelig presisert at allerede ansatte skal få godskrevet ansiennitet med tilbakevirkende kraft og innplasseres i lønnssystemet på nytt. Dette er NOPEF's høyest prioriterte krav vedrørende operatøravtalen. NOPEF finner det spesielt meningsløst at bare operatøransatte med sokkelerfaring innen NOAF (etter tilbudet: operatørselskaper) skal få godskrevet tidligere ansiennitet, jf. gjeldende avtales og tilbudets punkt 4.1.2. Dyktige fagfolk med lang erfaring faller utenfor denne godskrivingsregel.

N.A.F./NOAF avviser kravet fra NOPEF bl.a. under henvisning til den store kostnadsøkning en innfrielse av kravet vil medføre. Bare regelendringen, uten bestemmelsen om at godskrivningen skal gjelde tilbakevirkende, vil i følge N.A.F./NOAF gi en kostnadsøkning på ca. 11 %. Dessuten anføres at det allerede med gjeldende regler er rikelig tilgang på høyt kvalifiserte og erfarne fagarbeidere.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim kan se at gjeldende godskrivingsregler kan gi urimelige utslag dersom unntaksregelen i 4.1.3 gis en altfor snever og rigid anvendelse. En innfrielse av kravet vil imidlertid med nåværende lange og omfattende ansiennitetsstige automatisk medføre en meget vesentlig lønnsøkning til store grupper allerede høytlønte i Nordsjøen. Denne lønnsøkning vil alene langt overstige de tillegg som er gitt i avsluttede oppgjør på land. Kravet medfører videre at godskrivingsreglene vil bli så gunstige at de nederste trinn på ansiennitetskalaen på det nærmeste vil gå ut av bruk.

Disse medlemmer finner ikke grunn til å etterkomme kravet fra NOPEF. En finner det imidlertid naturlig at partene ser nærmere på praksis etter denne bestemmelse før neste tariffrevisjon, hensyn tatt til kostnads-
messige konsekvenser av eventuelle endringer.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, er enig i at kravet avvises. Disse medlemmer tar imidlertid forbehold når det gjelder flertallets bemerkninger om fremtidige forhold og forbeholder seg retten til å stå fritt i forbindelse med senere tariffrevisjoner.

4.2 Lønnstabell

NOPEF krever et generelt tillegg fra 1. april "som sikrer de operatøransatte økt kjøpekraft".

N.A.F./NOAF har tilbudt et generelt tillegg på kr 3.100 med virkning fra 25. april 1986, da arbeidet ble gjenopptatt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim finner å måtte legge N.A.F./NOAFs tilbud til grunn for så vidt gjelder størrelsen av det generelle tillegg, men slik at NOPEF gis medhold i at tillegget gis med virkning fra 1. april 1986. Det vises til hva nemndas flertall uttaler om disse spørsmål i avsnittet om økonomisk ramme for oppgjøret og i avsnittet om Ikrafttreden og varighet.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, slutter seg til størrelsen av det generelle tillegget. Når det gjelder virkningstidspunktet for tillegget, viser disse medlemmer til sin anmerkning i avsnittet om Ikrafttreden og varighet.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav vedrørende pkt. 4.1 og 4.2 og viser til sin generelle

dissens foran.

Pkt. 5 Overtid

5.2 NOPEF krever overtidssatsen hevet fra + 65 % til + 100 %. Dessuten krever NOPEF at "Påbegynt time regnes som hel time".

N.A.F./NOAF avviser disse kravene.

Det er enighet mellom partene om at delingstallet for samlet timelønn og ordinær timelønn fra 1.1.1987 endres fra 1864 til 1752 som følge av arbeidstidsreduksjonen fra samme dato.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at delingstallet i beregningsformlene i bestemmelsen endres pr. 1.1.1987, som følge av arbeidstidsreduksjonen pr. samme dato. Disse medlemmer finner ikke grunn til å gå inn for en heving av overtidssatsen. Likeledes avvises kravet om at påbegynt time skal regnes som hel time.

5.4 N.A.F./NOAF har tilbudt overtidbetaling til sykepleiere for medgått tid til SAR-tjeneste i fritiden og følge av pasienter i land i fritiden.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger her N.A.F./NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav vedrørende pkt. 5.2 og 5.4 og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 6 Ulempetillegg

6.1 I de øvrige to NOPEF-avtaler Rikslønnsnemnda har til behandling har NOPEF krevd at godtgjøringen for ulemper som i denne avtalen reguleres i pkt. 6.1, økes fra kr 425,- til kr 500,- pr. døgn. Nemnda legger til grunn at forbundet har ment at dette kravet også skal fremmes i operatøravtalen.

N.A.F./NOAF går i mot en økning av satsen i pkt. 6.1.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å gå inn for noen økning av godtgjøringen i pkt. 6.1.

6.2 NOPEF krever inntatt en bestemmelse om at alle som har ulemper med oljebasert boreslam gis et ulempetillegg på kr 128,- pr. dag.

I tilsvarende bestemmelse i boreavtalen har NOPEF dessuten krevd at satsen for ulempetillegg ved all bruk av masker (unntatt regulær sveisemaske), rengjøring av tanker og rengjøring i mudpit økes fra kr 16,- til kr 25,- pr. time. Det er der videre krevd et generelt smusstillegg på kr 3,- pr. time. Nemnda forstår det slik at disse kravene fra NOPEFs side også gjøres gjeldende i operatøravtalen.

N.A.F./NOAF har fremlagt tilbud om at timetillegget i gjeldende pkt. 6.2 økes fra kr 16 til kr 18 for aktuelle timer arbeidet, og fastholder for øvrig gjeldende bestemmelse. Når det gjelder kravet om ulempetillegg i forbindelse med oljebasert boreslam, avviser N.A.F./NOAF dette.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage,

med tilslutning av Flaat, stemmer for at gjeldende bestemmelse opprettholdes, med de satsøkninger som er tilbudt av N.A.F./NOAF. De øvrige krav avvises.

6.3 NOPEF krever at overtidssatsen i pkt. 6.3 økes fra + 65 % til + 100 %.

N.A.F./NOAF avviser dette kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne imøtekomme kravet om forhøyet overtidssats i pkt. 6.3, og viser dessuten til pkt. 5.2 foran.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav vedrørende pkt. 6.1, 6.2 og 6.3 og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 7 Skift-/natttillegg

NOPEF krever for det første at det årlige skifttillegget skal være 8 % av den totale årslønn "kolonne 2 i lønnsgruppe 105, ansiennitetstrinn 10", m.a.o. en ordning som binder skifttillegget til den til enhver tid gjeldende årslønn. Videre krever NOPEF inntatt nye bestemmelser om pro rata natttillegg, beregnet på grunnlag av skifttillegget.

N.A.F./NOAF avviser kravet og tilbyr å heve det faste skifttillegget fra kr. 106,- til kr. 117,- pr. skift, slik at det også presiseres at tillegget inkluderer nødvendig tid for konferanse mellom arbeidstakere ved skiftbytte. Videre krever N.A.F./NOAF et par tilføyelser i bestemmelsen om natttillegg for å hindre at arbeidstakere skal kunne kreve både skift- og natttillegg for samme arbeidsperiode.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å endre gjeldende ordning hvor skifttillegget er bundet til et fast kronebeløp. Disse medlemmer legger her N.A.F./NOAF's tilbud til grunn. Man tar også til følge N.A.F./NOAF's krav om tilføyelser i pkt. 7 tredje ledd. Etter endringen av skiftdefinisjonen, som ikke lenger bindes til bestemte klokkeslett, er det en fordel å få tydelig presisert at arbeidstakeren ikke skal kunne motta både nattillegg og skifttillegg for samme arbeid.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 8 Shuttling

NOPEF krever at shuttling i forbindelse med regulær utreise/innreise til/fra feltet skal betales med 2 timer totallønn pr. dag.

N.A.F./NOAF avviser kravet og fastholder gjeldende bestemmelser.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å gå inn for en endring som krevet. Disse medlemmer stemmer for at gjeldende bestemmelser opprettholdes.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 9 Safetymøter

NOPEF krever at godtgjørelsen i pkt. 9.2 for alarmøvelser og falske alarmer økes fra kr 355,- til kr 500,- pr. måned.

N.A.F./NOAF tilbyr at den faste alarmgodtgjørelsen økes fra kr 355,- til kr 390,- pr. måned.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å stemme for noen økning av alarmgodtgjørelsen ut over kr 390,- pr. måned, som er tilbudt av N.A.F./NOAF.

Medlemmet Mvhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 10 Opplæringskurs

NOPEF krever at kursbestemmelsen skal endres slik at de regler som gjelder for pålagte kurs, skal gjelde kurs generelt (dvs. også for frivillige kurs). Det kreves videre at der det i § 10 i dag står "avtale mellom ansatte og selskapet" endres teksten til "lokal særavtale". Videre krever NOPEF at satsen 65 % i pkt. 10.3 heves til 100 %.

N.A.F./NOAF avviser kravene og fastholder gjeldende bestemmelser.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for de endringer som kreves.

Medlemmet Mvhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 13 Helligdagsgodtgjørelse

NOPEF har nedlagt påstand om at helligdagsgodtgjørelsen økes fra kr 795,- til kr 1.000,-, og at godtgjørelsen skal utbetales fullt ut også for julaften, nyttårsaften, påske-aften og pinseaften.

N.A.F./NOAF tilbyr at helligdagsgodtgjørelsen heves fra kr 795,- til kr 875,- pr. dag, og fastholder for øvrig gjeldende bestemmelse.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne ta til følge kravet fra NOPEF, og legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 14 Reiseregulativ

14.1 NOPEF krever at det skal utbetales 1 time overtid for oppmøte på heliport, og at reisetid med båt mellom felt og havn kompenseres med overtid for medgått tid. Det kreves videre at det skal være fri flytterett innen Norden.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det i fjerde ledd inntas en presisering om at kompensasjonen som der omhandles, gjelder bruk av egen bil i henhold til reiseplan, samt at godtgjørelsen økes fra kr 1,25 til kr 1,35 pr. km.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å gå inn for de endringer NOPEF krever. N.A.F./NOAFs tilbud om økning av satsene legges til grunn, og påstanden om at bruk av egen bil skal skje i henhold til reiseplan tas til følge.

14.2 NOPEF krever flere endringer i pkt. 14.2. Godtgjørelsen i annet ledd kreves økt fra kr 53,- til kr 60,-, og godtgjørelsen i tredje ledd kreves økt fra kr 80,-

til kr 100,-. Sistnevnte godtgjørelse skal dekke et måltid ved ventetid ut over 6 timer. Etter 8 timers venting kreves statens satser for kostgodtgjøring. Utgangspunktet for beregning av ventetid i pkt. 14.2 kreves endret fra planlagt helikopteravgang til fastsatt innsjekkingstidspunkt.

N.A.F./NOAF tilbyr at godtgjørelsen i annet ledd økes fra kr 53,- til kr 58,-, og at godtgjørelsen i tredje ledd økes fra kr 80,- til kr 88,-. For øvrig avvises NOPEFs krav.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for de endringer som her kreves av NOPEF. Gjeldende bestemmelse opprettholdes med de satsøkninger N.A.F./NOAF har tilbudt.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav vedrørende pkt. 14.1 og 14.2 og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 15 Permisjoner

NOPEF krever fastsatt at korte velferdspermisjoner skal godtgjøres med inntil 4 dagers lønn, og at reiseutgifter i forbindelse med permisjon skal dekkes av arbeidsgiveren. Videre kreves at samboer skal regnes som "nær familie" i permisjonsbestemmelsene. NOPEF krever også at det skal gis inntil 1 måneds permisjon med halv lønn for fedre i forbindelse med fødsel, og for mødre/fedre ved adopsjon.

N.A.F./NOAF vil fastholde gjeldende avtales permisjonsregler.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med

tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å etterkomme NOPEFs krav. Hva spesielt gjelder kravet om å la "samboere" gå inn i begrepet "nær familie" vil disse medlemmer bemerke at det er behov for en avklaring av samboer-begrepet, og at det det mest hensiktsmessige er at partene selv utreder spørsmålet og kommer frem til en avklaring.

Etter arbeidsmiljøloven § 31 nr 2 har fedre krav på 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel. Disse medlemmer finner det mest naturlig at sosiale ordninger som går lenger enn arbeidsmiljølovens minimumsbestemmelser etableres uten lønnsnemndsbehandling.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 16 Repetisjonsøvelse/militærtjeneste

NOPEF krever inntatt en bestemmelse om at avtjening av verneplikt og pålagt militærtjeneste ikke gir tap av ansiennitet.

N.A.F./NOAF fastholder gjeldende bestemmelser.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for NOPEFs krav på dette punkt.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 17 Vikariat

NOPEF krever at betegnelsen "ledende stillinger" endres til "høyere betalt stilling", og at ansatt som tjenestegjør i høyere betalt stilling enn den vedkommende er ansatt i, har

rett til avlønning som fastsatt for den høyere betalte stillingen den tid han har arbeidet i stillingen.

N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at godtgjørelsen økes fra kr 250 til kr 275 pr. dag, og fastholder for øvrig gjeldende bestemmelse.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for den omlegging av godtgjøringen som kreves av NOPEF. Disse medlemmer legger N.A.F./ NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Mvhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

KRAV OM BESTEMMELSER SOM IKKE FINNES I GJELDENE AVTALE

Bemanning

NOPEF krever at det inntas en bestemmelse om at de ansatte skal ha rett til å forhandle om arbeidsgruppens størrelse. Videre er det fremsatt krav om at det i perioden skal nedsettes et utvalg som skal drøfte bemanningsspørsmålet i relasjon til kravet om et forsvarlig arbeidsmiljø.

Dessuten krever NOPEF her innført en regel om kompensasjon i de tilfeller hvor den regulære arbeidsgruppe blir redusert. NOPEF vil ha godtgjørelse for 1 overtidstime pr. døgn pr. mann for det ekstraarbeid disse må utføre når bemanningen er mindre enn forutsatt.

N.A.F./NOAF avviser dette kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for de krav som her er fremsatt av NOPEF.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

SOSIALDELEN

Erstatningsordning/Forsikring

NOPEF krever en forsikringsbestemmelse som på vesentlige punkter svarer til forsikringsbestemmelser innenfor bore- og cateringavtalen, likevel slik at forsikringssummene kreves justert oppover på alle tre områdene. Videre krever NOPEF opprettholdt bestemmelsen om erstatning ved tap av helseattest i Del III, pkt. 1 i gjeldende avtale.

N.A.F./NOAF avviser kravet og vil fastholde gjeldende er-

statningsordning i Del III, pkt. 1, likevel slik at bestemmelsen bør gå ut av tariffavtalen, jf. det som er anført i kjennelse nr. 2/1986 OFS/OAF - N.A.F./NOAF vedr. dette spørsmål.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim har ikke noe å bemerke til gjeldende regler om tap av helseattest. Disse medlemmer har ikke noe i mot at ordningen som sådan forsatt hjemles i tariffavtalen, men vil for øvrig avvise kravet fra NOPEF.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Mvhre med tilslutning av Buck stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

Pensjonsalder

NOPEF krever at pensjonsalderen nedsettes til 60 år, og at 25 år dokumentert offshorearbeid skal gi full pensjon som kan utbetales ved fylte 55 år.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Nemndas medlemmer skal bemerke:

Av del III pkt.2 i gjeldende avtale fremgår at pensjonsalderen innen dette tariffområdet ble nedsatt til 65 år med virkning fra 1.1.1984. Spørsmålet om nedsatt pensjonsalder for operatøransatte har også vært oppe til behandling i Rikslønnsnemnda tidligere. Det vises til kjennelser nr. 4/1982 og nr. 1/1984 i tvister mellom OFS/OAF og N.A.F./NOAF. Etter henstilling fra Rikslønnsnemnda i sistnevnte kjennelse forhandlet disse parter seg frem til nedsettelse av pensjonsalderen til 65 år og en opptjeningstid på 30 år. Etter at ordningen ble godkjent av myndighetene ble den deretter iverksatt.

Det pågår for tiden et offentlig utredningsarbeid der bl.a. pensjonsalderen vurderes på et bredt grunnlag. Utvalget ventes å avgi sin innstilling høsten 1986.

Nemnda finner det i denne situasjon ikke riktig å ta opp til nærmere vurdering spørsmålet om endringer i pensjonsreglene for operatøransatte.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Buck viser til den nær forestående utredning, og forutsetter at det vil bli anledning til å behandle disse spørsmål i denne forbindelse.

Svangerskapspermisjon

NOPEF krever at kvinner skal ha rett til full lønn fra 28. uke i svangerskapet og ut svangerskapet, og at den lovfestede svangerskapspermisjonen på 18 uker regnes fra fødselen.

N.A.F./NOAF har lagt frem tilbud om at gravide offshoreansatte som ikke tilbys arbeid på land etter 28. svangerskapsuke, skal ha fødselspenger i til sammen 30 uker i forbindelse med svangerskapspermisjon. I den grad fødselspenger ikke dekkes av folketrygden, dekkes disse av arbeidsgiveren. Det er en forutsetning fra N.A.F./NOAFs side at ordningen bortfaller fra det tidspunkt en offentlig ordning eventuelt innføres.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, skal bemerke:

For lønn ut over 6 G vil det være en forskjell mellom NOPEFs krav om full lønn fra 28. uke og N.A.F./NOAFs tilbud om fødselspenger. N.A.F./NOAF har fremsatt samme tilbud for alle 6 avtaleområder som er til behandling i Rikslønnsnemnda.

Disse medlemmer tar N.A.F./NOAFs påstand til følge på dette punkt.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav og viser til sin generelle dissens foran.

REGULERINGSBESTEMMELSER

N.A.F./NOAF foreslo i sin redegjørelse for Rikslønnsnemnda at avtalens utløpsdato skulle flyttes til 30. juni 1988, at eventuell regulering i mellomåret skulle skje pr. 1. juli 1987, og at det skulle være en regulering pr. 1. oktober 1986.

Forutsetningen fra N.A.F./NOAFs side for dette forslaget var at samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er omfattet av Rikslønnsnemndas behandling av oppgjørene innen sokkelvirksomheten, stilte seg positive til endringen.

Det har under nemndsbehandlingen vist seg at denne forutsetningen ikke er oppfylt. N.A.F./NOAF har derfor frafalt forslaget, og går etter dette inn for at nåværende reguleringsdatoer og utløpsdato beholdes.

Nemndas medlemmer legger til grunn at det etter dette er enighet mellom partene om utformingen av reguleringsbestemmelsene. Gjeldende reguleringsbestemmelser (pkt. 19 og 20) inntas i den nye tariffavtalen med de endringer i tidsangivelsene som er nødvendige.

IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

NOPEF har nedlagt påstand om at avtalen trer i kraft fra 1. april 1986, men har for øvrig ikke uttalt seg om virkningstidspunkt og varighet av avtalen.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle krone-tillegget gis med virkning fra 25. april 1986 - da arbeidet ble gjenopptatt etter OFS/CAF's streik - mens den øvrige avtale settes i verk fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Det er blant annet anført at det er en meget nær sammenheng mellom OFS/CAF's streik og den etterfølgende lock-out, og at streikens betydning for spørsmålet om avtalens virkningstidspunkt må bli den samme for alle involverte forbund.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim bemerker:

Det har lenge vært praksis i Rikslønnsnemnda at det generelle lønnstillegget gis fra det tidspunktet arbeidet blir gjenopptatt etter en streik. Bakgrunnen for dette antas å være et synspunkt om at bruk av kampmidler i denne relasjon skal "belastes" den som har tatt kampmiddelet i bruk. Rime-ligheten i dette synspunkt ved bruk av lovlige kampmidler kan diskuteres, men disse medlemmer legger til grunn som rettesnor den praksis som har vært fulgt i nemnda. Hittil har det i første rekke vært streik som denne praksis har knyttet seg til. Men ved tariffrevisjonen i 1982 oppsto en situasjon i transportarbeideroppgjøret som medførte at de LO-tilsluttede transportarbeidere (Norsk Transportarbeiderforbund) gikk til streik, mens arbeidsgiverne svarte med lock-out overfor de YS-tilsluttede transportarbeidere (Norsk Rutebilarbeiderforbund). Ved Rikslønnsnemndas kjennelse nr. 2 og 3/1982 ble resultatet at det generelle tillegg for de LO-tilsluttede arbeidere ble gitt fra arbeidets gjenopptakelse etter streiken, mens de YS-tilsluttede fikk tillegget fra det tidspunkt dagjeldende avtale løp ut.

Disse medlemmer finner at samme synspunkt må legges til

grunn i foreliggende tvist. I forhold til spørsmålet om virkningstidspunkt for det generelle lønnstillegg må streik og lock-out likestilles, slik at den som bruker kamp-middelet for så vidt tar en økonomisk risiko. Det kan også føyes til at N.A.F./NOAF etter at OFS/CAF's streik var et faktum, kunne ha valgt å permittere de øvrige arbeidstaker-grupper istedenfor å gå til lock-out. At dette ville ha vært et alternativ som kunne medføre større praktiske og oppgjørmessige problemer, er en annen sak.

Disse medlemmer finner videre at den tekniske overenskomst-del i samsvar med vanlig praksis trer i kraft fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen.

Avtalen løper ut 31. mars 1988, men gjelder videre 1 år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med 2 - to - måneders varsel.

I henhold til foranstående trer de nye bestemmelser i kraft straks, dog slik at etterbetaling av det generelle lønnstillegg skal skje fra 1. april 1986. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, diett penger m.v. for arbeid utført før 23. august 1986.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som sluttet i bedriften før 23. august 1986.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, skal bemerke: }

Etter en konkret vurdering av den foreliggende situasjon finner disse medlemmer ikke å kunne støtte flertallets konklusjon med hensyn til ikrafttredelse av det generelle tillegget. CAFs medlemmer iverksatte streik den 6. april kl 0130. En arbeidsstans innen matforsyningen medfører også produksjonsstans og stans i all annen virksomhet på installasjonene. Det er derfor en naturlig konsekvens å foreta en parallell revisjon for alle de overenskomstområder som direkte er avhengige av hverandre.

Det er dessuten i denne saken direkte innbyrdes avhengighet mellom de forskjellige forbunds krav. Alle forbunds krav tar utgangspunkt i og bygger på overenskomstene for operatørvirksomheten. Kravene er også delvis gjort avhengige av hvilket resultat man under vårens forhandlinger kommer frem til for operatøroverenskomstene. Med så stor innbyrdes avhengighet er det etter disse medlemmers syn unaturlig å lage et skille avhengig av om kampmidlet er streik eller lockout, spesielt når det overenskomstområdet som lammer all virksomhet, har utløst konflikten ved å ta ut sine medlemmer i streik.

Ikrafttredelse av de nye lønninger for dette overenskomstområdet må derfor etter disse medlemmer oppfatning være fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, gir sin tilslutning til flertallets konklusjon med hensyn til ikrafttredelse av det generelle tillegget for denne avtalen. Disse medlemmer vil derimot sterkt ta avstand fra at de nye satsene for skifttillegg, overtidstillegg, diett penger m.v. ikke skal tre i kraft før 23. august. Prinsipalt må også disse tillegg gis fra 1. april. Dersom flertallet ikke kan imøtekomme dette, viser disse medlemmer til den lange saksbehandlingstid, og anbefaler at de endrede tekniske bestemmelser må tre i kraft fra senest 1. august 1986.

AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER FRA NEMNDAS NØYTRALE MEDLEMMER

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim vil generelt bemerke:

Flere forhold taler for at det er rimelig å ha et høyere lønnsnivå i oljesektoren enn i øvrige deler av norsk næringsliv, noe som reflekteres i at det eksisterer en særskilt sokkelkompensasjon på 47 %. I 1985 lå gjennomsnittlig lønnsnivå (ekskl. overtid og diverse tillegg, men inkl. sokkelkompensasjon) for ansatte innen oljeproduksjon 80 prosent over gjennomsnittet i industrien. Den store søkningen til oljesektoren illustrerer at lønnsnivået allerede er tilstrekkelig høyt for å sikre god tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Dette sammen med at fortjenesteutsiktene for oljesektoren er meget usikre, tilsier at det ikke er ønskelig å øke den relative avstanden mellom lønnsnivået i oljesektoren og i øvrige deler av norsk næringsliv.

Lønnsoppgjørene innen oljevirkksomheten har ført til relativt mange arbeidskonflikter, som i flere tilfelle er brakt inn for Rikslønnsnemnda til avgjørelse. Som anført i det felles prosesskrift fra forbundene innen OFS, har alle hovedoppgjør innen oljevirkksomheten siden 1980 utløst konflikter som har blitt avgjort av Rikslønnsnemnda.

Det er flere årsaker til at arbeidskonfliktene har oppstått. Omstendighetene har også vært forskjellige fra oppgjør til oppgjør. Disse medlemmer vil likevel fremholde at et typisk trekk ved de tvister innen oljesektoren som har vært brakt inn for nemnda, er at kravene har vært langt mer omfattende både med hensyn til tariffmessige endringer og kostnadmessige konsekvenser enn det som har vært tilfelle for lønnsoppgjør innen fastlands-Norge.

Organisasjonsstrukturen innen oljesektoren har bidratt til kompliserte og til dels uoversiktlige avtaleforhold. Dette har igjen ført til ulikheter mellom avtalene som kan føles urimelige. Disse medlemmer er enige i at det er behov for

større grad av samordning av avtalene innen oljesektoren. Det ville være ønskelig om partene kunne samarbeide om en utvikling i retning av enhetlig utformede tariffavtaler på tvers av områdene operator-, catering- og oljeboringsvirksomhet.

En utvikling mot større grad av samordning kan ikke sees uavhengig av de kostnadmessige konsekvenser ved eventuelle endringer. Dersom partene skal ha mulighet for å komme frem til forhandlingsløsninger, må kravenes størrelse og art være innenfor realistiske økonomiske rammer.

Ved dette inntektsoppgjør er det fremmet krav om svært mange tariffendringer som - avhengig av avtaleområde - totalt sett vil føre til kostnadsøkninger varierende fra 35 til 95 prosent. Også fordi lønnsnivået innen oljevirksheten relativt sett er meget høyt allerede i utgangspunktet, vil det nødvendigvis måtte bli stor avstand mellom det Rikslønnsnemnda kan innfri og det forbundene krever.

Begge parters vilje til å finne akseptable forhandlingsløsninger vil være avgjørende for om arbeidskonflikter - og eventuell lønnsnemndsbehandling - kan unngås. Det er i den forbindelse viktig at partene bygger på realistiske forutsetninger. Forhandlingsløsninger vil legge forholdene bedre til rette for en utvikling i retning av mer samordnede tarifforhold, noe som igjen vil bidra til å korrigere forhold som nå oppfattes som urimelige.

S L U T N I N G

Overenskomsten av 1984 mellom partene forlenges til 1. april 1988 med følgende endringer:

O V E R E N S K O M S T

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustri
Arbeidsgiverforening og de i foreningene stående
operatørselskaper

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge / Norsk Olje- og Petrokjemisk
Fagforbund og vedkommende underliggende avdelinger av
forbundet

på den annen side

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE

Som nytt tredje ledd inntas:

Så lenge denne tariffavtale gjelder mellom organisasjonene, kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre operatørselskaper som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne tariffavtale.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

Tidligere skiftdefinisjon erstattes med følgende:

Skiftarbeid: Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

3.2 Arbeidstid

Tidligere 1. ledd erstattes med:

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år.

3.3 Oppholdsperiode

Nytt 7. og 8. ledd skal lyde:

Ved ventetid på heliport på over 1 time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres med ventetidsbetaling fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

Når venting på heliport foregår i det som skulle vært arbeidstid offshore, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen.

Gjeldende 8. og 9. ledd blir 9. og 10. ledd.

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

4.1.2 "NOAF" erstattes med "operatørselskaper".

4.2 Lønnstabell pr. 1. april 1986

	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år	10 år
106		190.955	196.445	202.070	207.833	213.870	220.045	226.217	232.669	239.528	246.439	251.311
	2	209.859	215.893	222.075	228.408	235.043	241.829	248.613	255.703	263.241	270.836	276.191
105	1	175.724	180.665	185.741	191.095	196.581	202.208	207.970	214.006	220.045	226.357	232.871
	2	193.121	198.551	204.129	210.013	216.043	222.227	228.559	235.193	241.829	248.766	255.925
104	1	161.591	166.121	170.923	175.863	180.665	185.880	191.095	196.581	202.208	206.460	210.532
	2	177.589	182.567	187.844	193.273	198.551	204.282	210.013	216.043	222.227	226.899	231.375
103	1	153.223	157.614	162.004	166.530	171.336	176.275	181.214	186.289	190.133	193.879	197.700
	2	168.392	173.218	178.042	183.017	188.298	193.726	199.154	204.732	208.956	213.073	217.272
102	1	145.265	149.382	153.498	157.888	162.415	166.945	171.746	175.177			
	2	159.646	164.171	168.694	173.519	178.494	183.473	188.749	192.520			
101	1	137.855	141.698	145.677	149.793	154.045	158.301	161.455				
	2	151.503	155.726	160.099	164.622	169.295	173.973	177.439				

1 Arslønn ekskl. feriepenger
2 Arslønn inkl. feriepenger

4.4 Skattekompensasjon

"Norsk Offshoreforening" erstattes med "Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer".

5. OVERTID

5.4 Som nytt 2. ledd inntas:

SAR-tjeneste i fritiden, og følge av pasienter til land i fritiden, godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

6. ULEMPETILLEGG

I 6.2 heves ulempetillegget til kr 18,- pr. time.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

1. ledd skal lyde:

Ved skiftarbeid (jfr. definisjon av skiftarbeid i pkt. 3.1) utbetales et tillegg på kr. 117,- pr. skift. Tillegget er en kompensasjon for alle ulemper ved denne form for arbeidsstidsordning, inklusive nødvendig tid for konferanse mellom arbeidstakere ved skiftbytte.

3. ledd skal lyde:

Nattarbeid som starter ved dagarbeidstidens slutt og som varer til dagarbeidstidens begynnelse, kompenseres som ovenfor når arbeidstakeren ikke mottar ordinært skifttillegg. Med dagarbeidstid forstås den normale arbeidstid om dagen i.h.t. bedriftens praksis.

9. SAFETYMØTER

I 9.2 heves kompensasjonsbeløpet for alarmøvelser og falske alarmer til kr 390,- pr. måned.

13. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Helligdagsgodtgjørelsen økes til kr 875,- pr. dag.

14. REISEREGULATIV

14.1 fjerde ledd skal lyde:

Bruk av egen bil i.h.t. reiseplan i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres med kr. 1,35 pr. km.

I 14.2 annet ledd heves satsen til kr 58,-.

I 14.2 tredje ledd heves satsen til kr 88,-.

17. VIKARIAT

Godtgjørelsen for ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, heves til kr 275,- pr. dag.

19. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1987) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og LO/NOPEF om eventuell

lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har frem satt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 31. mars 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

20. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1986 OG 1. OKTOBER 1987 skal lyde:

Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nærværende bestemmelser skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom partene pr. 1. oktober 1986 og pr. 1. oktober 1987. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Det er en uttrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

21. IKRAFTTREDEN - VARIGHET skal lyde:

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 1. april 1988 og videre 1 år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Det generelle tillegg på kr 3.100 pr. år, som er innregnet i beløpene i lønnstabellen i pkt. 4.2, gjøres likevel gjeldende fra 1. april 1986.

Lønnstillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som

har sluttet i bedriften før 23. august 1986.

Som nytt pkt. 22 inntas:

22. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:
Statoil.

DEL III:

Som nytt pkt. 2 inntas:

2. Med virkning fra 1. januar 1987 gjøres følgende endringer i overenskomstens bestemmelser:

- a) I pkt. 3.2, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli etablert fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i pkt. 3.2, 4. avsnitt eventuelt skal fortsette.
- b) Delingstallet for samlet timelønn i pkt. 3.3 og 5.2 samt for ordinær timelønn i pkt. 5.2 endres fra 1864 til 1752.

Som nytt pkt. 3 inntas:

3. For forpleiningspersonell i Statoil fastsettes en tariffavtale mellom N.A.F./NOAF/Statoil og NOPEF som innholdsmessig er lik den generelle cateringavtalen mellom N.A.F./NOAF og NOPEF, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 6/1986.

(Del III pkt. 2 i overenskomsten av 1984 utgår.)

G. Fr. Rieber-Mohn
Georg Fr. Rieber-Mohn

Tore Lindholt
Tore Lindholt.

Jon A. Solheim
Jon A. Solheim

Lars A. Myhre
Lars A. Myhre

Halvor Ø. Vaage
Halvor Ø. Vaage

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Liv Buck
Liv Buck

Gunnar Flaad
Gunnar Flaad

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagtidarbeid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går i ørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer pr. uke.
 - a. Arbeid som drives "hovedsaklig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag
4. Til 33,6 timer pr. uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6, skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssetser, normallønnssetser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med
 - 6,67% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer.
 - 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer.
 - 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer.
 - 7,14% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssetser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b. når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. arbeidet time.
- e. Akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg istedet for i presenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10, er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nå gjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens ramme, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker. Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §46, nr. 9, kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med en 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisse forhandlinger forsåvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan.

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Såvidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden

I Hovedavtalen har Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeide som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringsiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46.

1. § 46 nr. 3:

- a. Med døgkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgkontinuerlig skiftarbeid, som som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Utrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "Søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

- e. Utrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 46 nr. 4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 231 timer nattarbeid pr. år og minst 539 timer arbeid på søndager pr. år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning.

I en overgangsperiode inntil 1 juli 1987 skal det være anledning til å benytte nagjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker overgangsordninger benyttes, skal timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid.

Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.