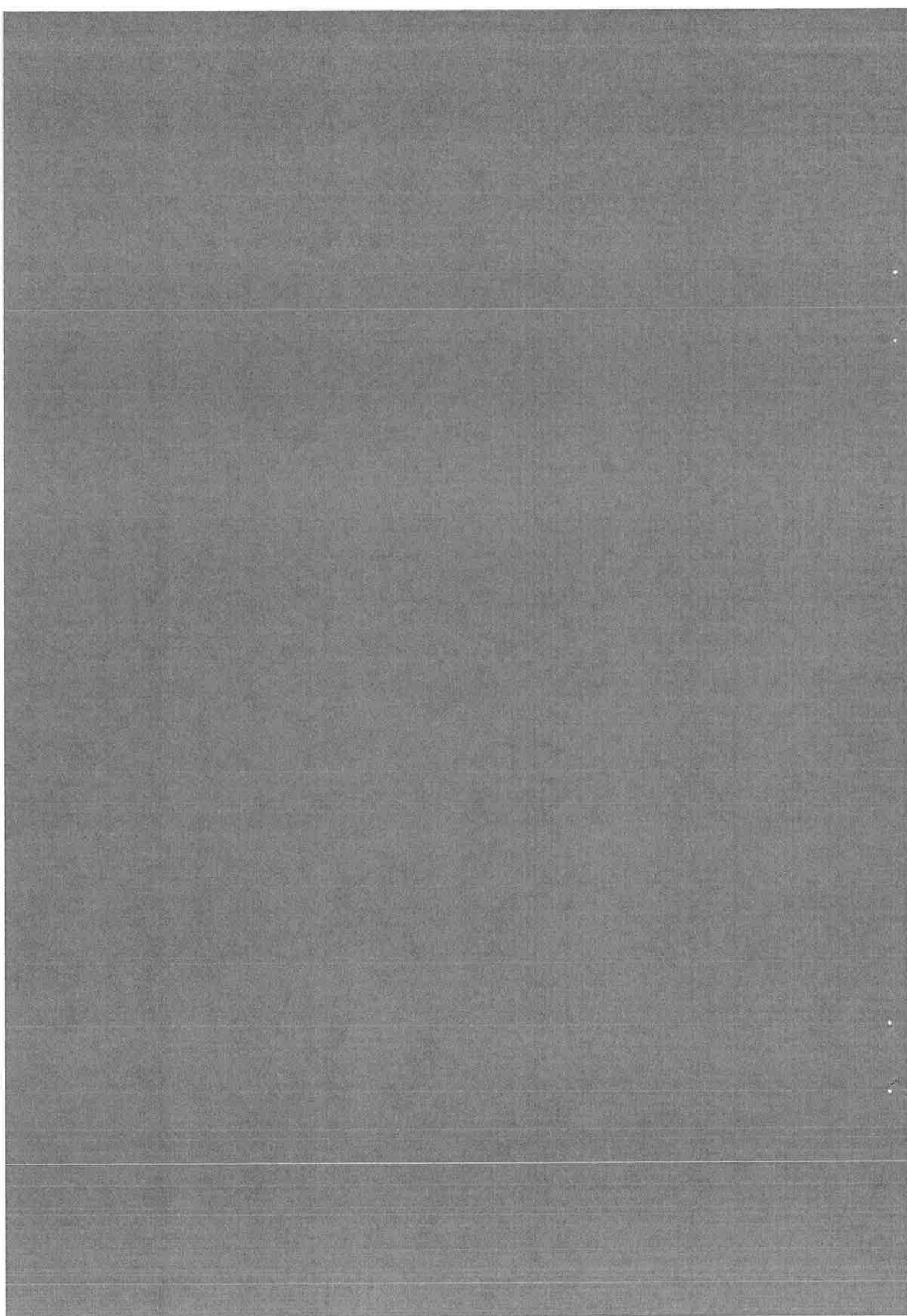


**RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE
AV 15 OKTOBER 1990
I SAK NR 1/1990**

TVISTEN MELLOM

**OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING (OFS) PÅ DEN ENE SIDE OG
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO) / OLJEINDUSTRIENS LANDS-
FORENING (OLF) PÅ DEN ANNEN SIDE I FORBINDELSE MED TARIFF-
REVISJONEN PR. 1. JULI 1990**



INNHOLDSFORTEGNELSE

I. Generelt	side	2
II. Kjennelse		3
1. Saksgangen frem til behandling i Rikslønns- nemnda.....		3
2. Partenes påstander.....		6
2.1 Oljearbeidernes Fellessammenslutning.....		6
2.2 Næringslivets Hovedorganisasjon / Olje- industriens Landsforening.....		53
3. Partenes anførsler.....		60
3.1 Oljearbeidernes Fellessammenslutning.....		60
3.2 Næringslivets Hovedorganisasjon / Olje- industriens Landsforening.....		75
4. Rikslønnsnemndas merknader.....		90
4.1 Den økonomiske situasjon.....		90
4.1.1 Internasjonal økonomi.....		90
4.1.2 Norsk økonomi.....		91
4.1.3 Lønnsoppgjøret 1990.....		93
4.2 Økonomisk ramme for oppgjøret - tilbud og krav.....		97
4.3 Nærmere om den aktuelle tvist.....		101
4.3.1 OFS' krav om endringer i overenskomstens Del I - Hovedavtalen.....		101
4.3.2 OFS' krav om endringer i overenskomstens Del II - tariffdelen.....		104
4.3.3. Konklusjon.....		110
III. Slutning.....		111

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 15. OKTOBER 1990

I SAK NR 1/1990

GENERELT

Twisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) på den ene side og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) / Oljeindustriens Landsforening (OLF) på den annen side i forbindelse med tariffrevisjonen pr. 1. juli 1990.

Nemndas sammensetning:

Riksadvokat Georg Fr. Rieber-Mohn, formann
Direktør Kari Gjestebø
Direktør Berit Klemetsen
Nestleder i Landsorganisasjonen i Norge Ole Knapp
Forhandlingsdirektør Gunnar Flaot, Næringslivets Hovedorganisasjon
1. nestleder i Oljearbeidernes Fellessammenslutning Roald Larsen
Assisterende direktør Børge Bekkeheien, Oljeindustriens Landsforening

Med hjemmel i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 annet ledd er 1. nestleder i Oljearbeidernes Fellessammenslutning Roald Larsen og assisterende direktør Børge Bekkeheien, Oljeindustriens Landsforening, utpekt av partene i tvisten. Etter samme lovs § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Roald Larsen og fra arbeidsgiversiden Børge Bekkeheien.

Som sekretærer for nemnda har fungert førstekonsulent Inger Johanne Rystad og byråsjef Inger Pettersen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 29. august 1990 og i nemndsmøter 31. august, 5. og 19. september, samt 15. oktober.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 15. oktober 1990 denne

k j e n n e l s e:

1. Saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda

Twisten mellom OFS og NHO/OLF har oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalen pr. 1. juli 1990.

De sentrale forhandlingene vedrørende tariffrevisjonen 1990 startet 2. mars d.å. NHO forhandlet parallelt med Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Norges Arbeidslederforbund (NALF), Akademiernes Fellesorganisasjon (AF) og Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) om retningslinjer og rammer for årets tariffoppgjør. YS og OFS brøt de sentrale forhandlingene 12. mars.

Den 20. april 1990 sa OFS opp gjeldende overenskomst mellom OFS og NHO/OLF til utløp 30. juni 1990.

Partene innledet 7. juni 1990 forhandlinger om ny tariffavtale. OFS brøt imidlertid forhandlingene samme dag. OFS gikk deretter til plassoppsigelse for sine medlemmer innen dette tariffområdet. Plassoppsigelsen, som omfattet 3 934 av organisasjonens medlemmer i operatør-, catering- og boreselskaper, innkom til riksmeklingsmannen 13. juni 1990.

Riksmeklingsmannen nedla 14. juni 1990 forbud mot arbeidsstans inntil tvungen mekling var gjennomført. Meklingen startet 21. juni 1990. OFS krevde 26. juni 1990 meklingen avsluttet. Meklingsmannen hadde etter dette 4 dager til rådighet for å forsøke å bringe partene til enighet.

Etter at meklingsmannen fremla en skisse under meklingen lørdag 30. juni, ble partene innkalt til et møte hos kommunalministeren kl. 1800. Partene ga kommunalministeren en

orientering om situasjonen. Statsråden viste til de alvorlige konsekvenser en full arbeidsstans på norsk sokkel vil ha, og henstilte til partene om å gjøre et siste forsøk på å komme til enighet. Partene aksepterte dette.

Partene gikk deretter tilbake til mekling. Meklingen ble imidlertid avsluttet kl. 2000 uten resultat.

OFS iverksatte den varslede streiken blant sine medlemmer kl. 0000 natt til søndag 1. juli 1990.

Streiken blant de 3 934 OFS-medlemmene på de faste installasjonene i Nordsjøen førte til nedstengning av alle felter på norsk sokkel og full stans i all norsk olje- og gassproduksjon.

Ved provisorisk anordning av 2. juli 1990 ble det bestemt at tvisten mellom OFS og NHO/OLF skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Den provisoriske anordningen har denne ordlyd:

"Med hjemmel i Grunnloven § 17 blir det fastsatt:

§ 1

Twisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) / Oljeindustriens Landsforening (OLF) i forbindelse med revisjonen av tariffavtalen pr. 1. juli 1990 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten.

Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§ 2

Denne anordning trer i kraft straks."

En del av medlemmene i OFS fortsatte å streike og la hindringer i veien for helikoptertrafikk til en del oljeinstallasjoner i Nordsjøen etter at den provisoriske anordning var

vedtatt og kunngjort mandag 2. juli 1990. Aksjonene ble avblåst lørdag 7. juli 1990. Lovligheten av aksjonene i tidsrommet mandag 2. juli kl. 1400 til lørdag 7. juli ble bestridt av NHO/OLF, som brakte saken inn for Arbeidsretten.

Arbeidsretten avsa dom 13. juli 1990, der arbeidsnedleggelsene og blokkeringene av arbeidsplassene fra 2. juli til 7. juli ble kjent tariffstridige og ulovlige.

OFS har anket Arbeidsrettens dom inn for Høyesterett.

2. Partenes påstander

2.1 Oljearbeidernes Fellessammenslutning har nedlagt følgende påstand:

I. OVERENSKOMSTENS DEL I - HOVEDAVTALEN DEL A B C

Som hovedavtale mellom NHO/OLF på den ene side og OFS på den annen side gjelder nedenstående forslag fremlagt av OFS. (Endringer i forhold til den tidligere avtale er understreket. I tillegg er det foretatt visse utelatelser.)

H O V E D A V T A L E A V 1 9 9 0

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon/Oljeindustriens
Landsforening og de i foreningene stående bedrifter
på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning
og
forbundets foreninger
på den annen side

DEL A

KAP. I ORGANISASJONSRETTE

Partene anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

KAP. 2 FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

1. Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.
Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i pkt. 2-4.
2. Tvister mellom en bedrift og dens arbeidstakere skal en først prøve å ordne ved forhandling mellom bedriften og den eller de tillitsvalgte.
Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som skal gjøres kjent for de interesserte parter.
3. Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2, kan tariffavtalens parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.
4. Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2 og 3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Næringslivets Hovedorganisasjon, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

KAP. 3 TILLITSVALGTE

1. Ved hver bedrift skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere. Antallet avtales mellom bedriften og den lokale fagforening.
2. Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften de to siste

år. De skal være over 20 år.

3. Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som sådan. Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt i henhold til pkt. 1 og 2, og om hvem som er leder i foreningen. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsvalgte.
4. Det er ikke adgang for arbeidstakere til å velge andre til å opptre i stedet for de tillitsvalgte i saker som sorterer under disse.
5. Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale - kan ikke velges som tillitsvalgte.
6. Hvor det i denne hovedavtale brukes begrepet "tillitsvalgt", menes tillitsvalgt i medhold av dette kapittel.
7. Hvis arbeidstakerne på bedriften er tilsluttet flere foreninger innen OFS, kan det opptas drøftelser med bedriftsledelsen med sikte på å oppnå en rasjonell behandling av spørsmål i tilknytning til rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer. I denne sammenheng kan det også opptas drøftelser om antall datatillitsvalgte.

KAP. 4 PARTENES FELLESEKTLÆRING OM TILLITSVALGTE

1. Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former og at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsvalgte på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte.

Under henvisning til dette er partene enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriften. I denne sammenheng skal det, dersom en av partene på bedriften ønsker det, på det lokale plan opprettes avtale om den tid som de tillitsvalgte trenger for å utføre sitt arbeid som tillitsvalgt innenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Den samlede tid for tillitsvalgtsarbeid avpasses etter ar-

beidets omfang. Det kan også opptas lokale drøftelser om bedriften, for å lette de tillitsvalgtes arbeid, skal stille til disposisjon nødvendig utstyrt arbeidsrom. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas det hensyn til bedriftens størrelse og tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

Når det gjelder betaling for tid som medgår til tillitsvalgtsarbeid etter denne bestemmelse, vises til pkt. 15.

Partene vil understreke betydningen av at såvel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Partene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

Forflytning av tillitsvalgte skal bare skje når det er nødvendig av driftsmessige årsaker. Før endringen finner sted, skal vedkommende tillitsvalgte og den lokale forening orienteres om endringen og årsaken til den.

2. Arbeidstakernes tillitsvalgte ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakerne. De tillitsvalgte har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet og under konferanser mellom bedriften og de tillitsvalgte.
3. De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakerne. Bedriftsledelsen skal sørge for å orientere foreningen og de tillitsvalgte i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelse, samt å gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for foreningens leder og for vedkommende gruppetillitsvalgte.

De tillitsvalgte skal på forhånd orienteres om forhold som bedriften ved møte med alle ansatte eller oppslag ønsker å informere hele arbeidsstokken om. Det er i denne sammenheng en forutsetning at de tillitsvalgte blir orientert før eventuelt media blir informert.

4. De tillitsvalgte har rett til innenfor tariffavtalen å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår den gruppe arbeidstakere som vedkommende representerer. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for de arbeidstakere det gjelder, eller det lokale styre før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opp-

hold.

5. I likhet med arbeidsgiveren skal de tillitsvalgte påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov, blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgte har heller ikke adgang til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.
6. Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
7. Styrerepresentantene i den lokale fagforening skal ha uhindret adgang til de forskjellige anlegg i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnet får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal dessuten gi sjefen for det anlegg de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.
8. De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt tillitsverv. Herunder skal det gis anledning til å avholde fellesmøter med andre tillitsvalgte innen den lokale forening og/eller OFS. Med tillatelse fra sin nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass eller innretning.
9. Når den lokale fagforeningens styre i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, skal foreningen gis adgang til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn, når ikke særlig viktige arbeidsmessige hensyn hindrer det.

Når den lokale fagforeningens styre i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Hvis bedriften avviser en anmodning om å få holde møter som nevnt i dette punkt, kan den lokale forening kreve å få skriftlig begrunnelse for avslaget.
10. Når en styrerepresentant i OFS ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal vedkommende gis slik adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsene i kap. 2, pkt. 3, 2. avsnitt.

11. De tillitsvalgte i bedriften og arbeidstakere med tillitsverv innen OFS, skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av den lokale fagforening eller OFS, skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltakelsen i faglige delegasjoner.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet. Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

12. Alle tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen ikke lider skade og at maskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.
13. I bedrifter hvor forholdene ligger til rette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til tillitsverv i OFS, rett til permisjon uten lønn for to valgperioder. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres ved forhandlinger.
Etter endt periode(r) har de tillitsvalgte rett til å vende tilbake til sine tidligere eller tilsvarende jobber. Ansiennitet og lønn skal avgjøres som om de var i sine stillinger hele perioden(e) de virket som tillitsvalgte.

14. Til forhandlinger med de tillitsvalgte kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen.

Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. De tillitsvalgte kan tilkalle representanter fra de av bedriftens arbeidstakere som forhandlingene gjelder. Der det bare er en tillitsvalgt, eventuelt bare en til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger med bedriften.

15. For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter kap. 2, pkt. 2 og 3, skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt fortjeneste når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid.

For møter i den enkelte tillitsvalgtes fritid betales som for ventetid offshore.

For tid utenom avtalte forhandlingsmøter som medgår til de tillitsvalgtes arbeid etter dette kapittel, betales tilsvarende. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen.

16. Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede offshore ved bedriften, som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi foreningen skriftlig meddelelse om navnet på denne og hans stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelse fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.
17. Bedriften skal også utnevne en representant onshore fra bedriftsledelsen som forbindelse mellom bedriften og styret i den lokale forening. Bedriften skal gi styret i den lokale forening skriftlig meddelelse om navnet på denne.
18. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jf. pkt. 4 og pkt. 17 ovenfor.
19. Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NHO overfor OFS kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle OFS ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt etter dette må fratre, har arbeidstakerne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan OFS overfor NHO kreve at vedkommende fratrer som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne. I tilfelle NHO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Dersom vedkommende må fratre som arbeidsgiverens representant overfor arbeidstakerne, har arbeidsgiveren plikt til straks å utpeke ny representant.

NYTT KAP. 5 NYE MEDLEMMER AV NHO/OLF OG OFS

For bedrifter som inntreer i NHO/OLF i løpet av en tariffperiode eller som i løpet av en tariffperiode igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale, går disse inn under bestående tariffavtale mellom organisasjonene. For arbeidstakere som inntreer i OFS i løpet av en tariffperiode, går disse inn under de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for tilsvarende grupper av arbeidstakere, sysselsatt under tilsvarende forhold.

Hvis tariffavtalen mangler lønnssetser for disse arbeidstakere, kan hver av partene kreve forhandlinger i samsvar med kap. 2.

NYTT KAP. 6 SÆRAVTALER

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Det forutsettes at de stedlige parter har ført forhandlinger iht. kap. 2 før avtalens utløp. Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

KAP. 7 (TIDLIGERE KAP. 5) SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL

1. Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom vedkommende og bedriften er sterk og levende, og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for den som arbeider i den. Gjennom samarbeidet skal arbeidstakerne med sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, og utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for såvel bedriften som arbeidstakerne.

For den enkelte bedrift er det av den største praktiske betydning at partene i drøftelser finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i avtaleverket.

Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v.

Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften, har ansvar ikke bare overfor eiere og arbeidskamerater, men overfor bedriften som helhet.

2. Bedriftens ledelse skal, så tidlig som mulig, drøfte med den lokale fagforenings styre spørsmål som vedkommer bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, samt planer om utvidelse, innskrenkninger eller omlegninger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.
3. I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal de ved sine tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter før bedriftens beslutninger settes i verk. I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
4. Har bedriften ikke oppfylt sin informasjonsplikt etter det foranstående, skal de arbeidstakere som sies opp, være sikret 2 måneders lønn fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen, selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Hvis arbeidstakerne som sies opp har lengre oppsigelsesfrist enn 1 måned til utløp ved slutten av en kalendermåned, skal disse være sikret 3 måneders lønn på tilsvarende måte.
5. Ved oppsigelser på grunn av innskrenkninger/omlegninger skal ansienniteten under ellers like vilkår følges. Dersom bedriften er en del av et konsern, skal ansiennitet knyttes til virksomhetsområdet. Ansiennitet og virksomhetsområde skal avtales mellom den lokale fagforening og bedriften. Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten, og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.
6. Overdragelse av virksomheten fra et selskap til et annet gir alene ikke saklig grunn for oppsigelse. Dette gjelder når virksomheten fortsetter etter at skifte av arbeidsgiver har funnet sted, og den under hensyn til sted, art, omfang o.l. må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomheten.

Ved beregning av ansiennitet etter dette punkt skal medregnes den tid som arbeidstakeren har vært tilsatt hos den tidligere arbeidsgiver eller gruppe av virksomheten som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

Det skal foreligge klar avtale mellom bedriften og den lokale fagforening om ansienniteten under slike vilkår.

7. Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratre, ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte.
8. Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest opptas drøftelser mellom partene. Fører disse drøftelser ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten skal behandles videre i samsvar med reglene i kap. 2.

9 a) Permittering kan foretas:

1. Når partene har truffet avtale om det i samsvar med kap. 4, pkt. 4.
2. Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59, pkt. 1.
3. Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
4. Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.

Under ellers like forhold foretas permitteringer etter ansiennitet.

- b) 1. Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel til de enkelte arbeidstakere, med mindre de tillitsvalgte og bedriftsledelsen blir enige om en annen hensiktsmessig ordning, f.eks. varsel og oppslag på lett synlig sted i bedriften. Varselsfristen regnes fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.

Ved permittering i henhold til pkt. 9 a) 2, skal dog varselet være 2 dager - ved brann/eksplosjon 14 dager.

2. Den under b) 1 nevnte frist kommer ikke til anvendelse hvis avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel.

Fristen gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfeller plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

3. Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratar bedriften muligheten av å beskjeftige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med et annet arbeid i bedriften, skal den under b) i nevnte frist heller ikke komme til anvendelse.

- c) Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med de tillitsvalgte i samsvar med bestemmelsene i dette kapittel. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn de som blir fulgt ved permitteringsens iverksettelse.

Når det etter reglene i pkt. 9 b) skal gis arbeidstakerne en frist før permittering settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

- d) Varselet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte. Dette skal senest skje innen 2 måneder.

Ved permittering utover 2 måneder skal situasjonen drøftes med de tillitsvalgte annenhver måned, med mindre partene blir enige om noe annet.

Merknad:

Partene viser til at permitteringsinstituttet bygger på en forutsetning om forbigående varighet. Partene understreker derfor nødvendigheten av at bedriften og de tillitsvalgte fortløpende vurderer om vilkårene for fortsatte permitteringer er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

- e) Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (pkt. 9 a) 3) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- f) Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt under pkt. 9 b), skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp.
- g) Når arbeidstakerne blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og der det er mulig, permitteringstidens sannsynlige lengde.

- h) Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler.

Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakeren å utføre arbeid for bedriften i denne tid med mindre det er inngått ny arbeidsavtale som er til hinder for dette. Fallers arbeidsplikten bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale vedkommende lønn for gjeldende oppsigelsestid.

- i) Ved permittering skal foreningsstyrets medlemmer være de siste som blir permittert.

10. Reglene i pkt. 9 er ikke til hinder for at arbeidsgiveren eller arbeidstakeren bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

KAP. 8 (TIDLIGERE KAP. 6) SLUTTATTEST

Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, skal han ha en attest for hvor lenge han har arbeidet i bedriften, jf. arbeidsmiljølovens § 68.

Hvis arbeidstakeren krever det, skal det i attesten dessuten opplyses hvilke arbeidsoppgaver han har hatt i bedriften.

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med de tillitsvalgte.

KAP. 9 (TIDLIGERE KAP. 7) FORHANDLINGSSPRÅK

All skriftlig kontakt mellom partene og forhandlinger hvor det føres protokoll/referat, skal foregå på norsk. Dette er ikke til hinder for at representanter som deltar i forhandlingene kan benytte et annet språk enn norsk. Men oversettelse skal da finne sted umiddelbart.

KAP. 10 (TIDLIGERE KAP. 8) VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD

1. Vernearbeidet skal organiseres og drives i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for de valgte verneombud, slik at arbeidsmiljølovens intensjoner blir etterlevet.

I den forbindelse kan verneombud og hovedverneombud gis tjenestefri med lønn etter avtale mellom bedriften og den lokale fagforening når hovedorganisasjonene inviterer til konferanser og møter.

Forflytning av verneombud skal bare skje når det er nødvendig av driftsmessige årsaker. Før endringen finner sted, skal vedkommende verneombud orienteres om endringen og årsaken til den.

2. Hvert verneombud skal dekke sitt verneområde. Verneombudene for operatør- og kontraktorbedrifter skal samarbeide når det gjelder løsningen av problemer der flere bedrifter er involvert. Denne bestemmelsen verken avløser eller griper inn i verneombudets rettigheter eller ansvar etter loven og/eller forskriftene.
3. Antall hovedverneombud avtales mellom bedriften og den største lokale fagforening. Et hovedverneombud eller en stedfortreder skal alltid være offshore.

Vedrørende valg av hovedverneombud vises til arbeidsmiljølovens § 25 nr. 3 og til forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg § 4.

4. I tilfelle alvorlige ulykker offshore, og dersom ulykken er av en slik art at offentlige myndigheter finner det nødvendig å gå offshore, skal hovedverneombud kontaktes så tidlig som mulig og gis høy prioritet med hensyn til transport til ulykkesstedet.
5. Verneombud skal få overtidsbetaling i samsvar med gjeldende overtidsrater når de blir kalt ut av bedriften utenfor ordinær arbeidstid.
6. Eventuelle hovedverneombud på heltid som følger ordinær arbeidsplan offshore, godtgjøres i henhold til overenskomstens lønnsatser i den stilling vedkommende forlot for å tre inn i HVO-vervet. Hovedverneombud skal følge sin gruppes lønnsutvikling. Godtgjørelse for eventuelt skift, overtid og telefon avtales mellom den lokale forening og bedriften.

Eventuelle hovedverneombud på heltid skal ha rett til å vende tilbake til sine tidligere eller tilsvarende jobber når de slutter som hovedverneombud. Ansiennitet og lønn skal avgjøres som om de var i sine stillinger hele perioden de virket som hovedverneombud.

KAP. 11 (TIDLIGERE KAP. 9) ARBEIDSMILJØUTVALG

1. Arbeidsmiljøutvalgene skal organiseres og virke i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for arbeidsmiljøutvalgene slik at arbeidsmiljølovens intensjoner blir etterlevet.
2. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal være representert med et likt antall medlemmer i arbeidsmiljøutvalget.
3. Når møter i arbeidsmiljøutvalget finner sted i et medlems ordinære arbeidstid, skal medlemmet kompenseres med sin ordinære lønn for den dag møtet pågår.

For møter i det enkelte medlems fritid, betales vedkommende som for ventetid offshore for den tid det gjelder.

KAP. 12 (TIDLIGERE KAP. 10) PERSONALARKIV

1. De tillitsvalgte har rett til å bli orientert om bedriftens bruk av personalarkivet og om de tiltak bedriften har truffet for å sikre at arkivet ikke skal være tilgjengelig for uvedkommende. Personalarkivet skal behandles konfidensielt. De regler som praktiseres, må være i samsvar med bestemmelser i lov og forskrifter samt rammeavtale om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.
2. En arbeidstaker kan kreve informasjon om de opplysninger om vedkommende som personalarkivet inneholder.

For denne innsynsrett gjelder de begrensninger som fremgår av Lov om personregistre m.m. av 9. juni 1978 § 7, 2. ledd.

KAP. 13 (TIDLIGERE KAP. 11) KONTINGENTTREKK

Bedriften skal, enten i egen regi eller gjennom bank, sørge for trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakere hvis de tillitsvalgte eller - hvor tillitsvalgte ikke er valgt - deres forbund krever det. De tillitsvalgte skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. De tillitsvalgte og deres organisasjon er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Som hovedregel overføres trukne beløp for hver lønningsperiode. Hvor dette innebærer praktiske vanskeligheter, skal det for bedriften være adgang til å avtale andre ordninger.

Ved prosentvis beregning av fagforeningskontingenten forutsettes at de direkte tariffparter fastlegger retningslinjer for den praktiske gjennomføringen. Beregningsgrunnlaget skal være den organiserte arbeidstakers bruttofortjeneste.

Trekklisten skal inneholde:

- personnummer
- navn
- trukket beløp
- meldinger

Under rubrikken "meldinger" bør følgende være anmerket:

- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra førstegangsmilitærtjeneste
- til eller fra permisjon uten lønn
- eventuelle andre meldinger som de direkte tariffparter blir enige om.

Retningslinjene må gi rom for nødvendige tilpasninger i bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge dem fullt ut. Dersom det ikke oppnås enighet om retningslinjene, forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

KAP. 14 (TIDLIGERE KAP. 12) KONFLIKTER

1. NHO og OFS vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne, et varsel utvekslet mellom OLF og OFS, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel. Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.
2. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av NHO eller OFS. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i pkt. 1. Ved sympatistreik hos medlemmer av NHO til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselfristen være 3 uker. Hvis OFS erklærer sympatistreik blant NHOs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NHO, skal OFS samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeidstakerantallet ved organiserte bedrifter. Hovedorga-

nisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel.

Den adgang OFS har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NHO til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NHOs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter. Plassoppsigelse etter reglene i dette punkt skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeiderne er organisert i forbund tilsluttet OFS. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har OFS rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemsantall.

Protokolltilførsel:

Bestemmelsen i pkt. 2, siste punktum, sikter til de tilfeller hvor arbeidsgiveren sier opp den som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidstakere aldri når opp i 50 pst. av arbeidsstokken. OFS vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis i arbeidslivet gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeidstakerne ved en bedrift er organisert.

OFS er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i pkt. 2 med andre arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens kap. 1.

3. For å sikre en forsvarlig sikkerhetsmessig drift av oljeinstallasjonene under en arbeidskonflikt er Hovedavtalens parter enige om at det på det lokale plan opprettes skriftlig avtale om sikkerhetsbemanning.

Avtalen skal inneholde bestemmelser om hvilke stillingskategorier som skal bemannes, samt hvem som skal bemanne dem.

Dersom verneombudene ikke inngår i de stillingskategorier som er beskrevet i avtalen, så kommer disse i tillegg til den avtalte sikkerhetsbemanning.

NYTT KAP. 15 LÆRLINGENS STILLING VED KONFLIKT

Lærlinger på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse iht. kap. 14, pkt. 1, med mindre de er uttrykkelig nevnt i det varsel som skal utveksles mellom partene. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte. Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene med 14 dagers varsel permit-

teres for det tidsrom stansen varer. For lærlinger som blir
 permittert iht. foregående ledd, skal spørsmålet om eventu-
 ell forlengelse av læretiden pga. arbeidsstansen avgjøres i
 overensstemmelse med Lov om fagopplæring i arbeidslivet, §
 15, alternativ 1 og 2, eller tilsvarende bestemmelser i
 annen lovgivning.

DEL B

SAMARBEIDSAVTALE

Den målsetting som er kommet til uttrykk i kap. 7, pkt. 1, gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale.

Å sikre utvikling og vedlikehold av gode samarbeidsforhold i bedriften er en viktig målsetting. Ulike bedrifter har forskjellige forutsetninger og muligheter. Det er forholdene i den enkelte bedrift som må avgjøre hvordan samarbeidet best bør organiseres. Partene er imidlertid enige om at en viss formalisering av samarbeidet er ønskelig og nødvendig i alle bedrifter.

For ytterligere å sikre samarbeid og utvikling i samsvar med disse intensjoner, har partene inngått de tilleggsavtaler som er nevnt i kap. 19.

KAP. 16 (TIDLIGERE KAP. 13) OPPRETTELSE, SAMMENSETNING OG VALG AV BEDRIFTSUTVALG

1. Ved enhver bedrift med minst 100 ansatte skal det opprettes et bedriftsutvalg bestående av representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partens hovedorganisasjon er enig i det.

2. Når partene på det stedlige plan blir enige om det, kan det ved den enkelte bedrift etableres et felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg. I så fall følges reglene i kap. 19, hvis ikke partene blir enige om noe annet. De representanter i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget som skal delta i beslutninger etter arbeidsmiljølovens § 24, skal være valgt etter reglene i § 5 i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Ved avstemming over vedtak som etter arbeidsmiljølovens § 24 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare disse representantene stemmerett. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget. Andre representanter i det felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg har tale- og forslagsrett når saker som ovenfor nevnt behandles. For øvrig gjelder reglene om bedriftsutvalg så langt de passer.

3. Ved bedrifter med 100-400 ansatte skal bedriftsledelsen og de ansatte normalt hver ha 5 representanter i bedriftsutvalget.

Ved bedrifter med mer enn 400 ansatte skal bedriftsledelsen og de ansatte normalt hver ha 7 representanter i bedriftsutvalget.

Hvis bedriftsutvalg opprettes ved bedrift med mindre enn 100 ansatte, skal bedriftsledelsen og de ansatte normalt hver ha 3 representanter.

De ansattes representanter skal normalt velges fra følgende valggrupper:

- arbeidstakerne
- arbeidslederne
- de tekniske funksjonærer
- de merkantile funksjonærer

4. For øvrig avtales sammensetningen av bedriftsutvalget lokalt, dog slik at OFS minst skal være representert med én representant i utvalget.

Videre avtales sammensetningen slik at alle organisasjoner som har avtale om bedriftsutvalg blir representert forholdsmessig.

5. Ingen kan velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører.
6. For hver gruppe velges like mange varamenn som representanter til utvalget. Den enkelte valggruppe kan bestemme at det skal være personlige varamenn.
7. De representanter bedriftene oppnevner, skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet funksjonær som sin representant.
8. Det er forutsetningen at man ved valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.
9. Bedriftsledelsen oppnevner selv sine representanter.

Valg av de ansattes representanter foregår skriftlig og hemmelig innenfor de enkelte grupper under ledelse og kontroll av vedkommende gruppes tillitsvalgte.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en valggruppe flere organisasjoner, skal de tillitsvalgte for disse rådslå om innkallelsen til møtet og møteledelsen. Blir de

ikke enige, innrapporteres saken til NHO/OLF og OFS, som i fellesskap bestemmer hvordan valget skal ordnes. Valgene skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta.

Stemmerett ved valg av de ansattes representanter i bedriftsutvalget har alle ansatte i bedriften. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse, har dog ikke stemmerett.

Protokolltilførsel:

Det er en forutsetning mellom partene at hvor bedriften er bundet av flere hovedavtaler slik at flere hovedorganisasjoner er gitt grunnlag for selvstendig rett til å kreve opprettelse av bedriftsutvalg, skal bedriftsutvalget opprettes som et felles organ hvor alle disse hovedorganisasjoner har rett til å være representert.

KAP. 17 (TIDLIGERE KAP. 14) FUNKSJONSTID, LEDELSE OG MØTER

1. Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned. Medlemmene av utvalget tiltrer straks.

Funksjonstiden for de representanter som ikke er selvskrevne, er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter valget. Gjenvalg kan finne sted.

2. Medlemmer av bedriftsutvalget skal være over 20 år og velges blant anerkjent dyktige ansatte ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

Hvis et medlem av bedriftsutvalget går over i stilling tilhørende en annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, eller hvis medlemmet slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som medlem av utvalget og varamannen rykker inn.

Reglene i kap. 4, pkt. 19 i Del A får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

3. Bedriftsutvalget ledes av en formann og en sekretær som velges blant utvalgets medlemmer for 1 år ad gangen.

Formannen velges vekselvis av bedriftsledelsen og av de ansattes representanter med mindre partene blir enige om en annen ordning.

Når en representant for bedriftsledelsen er formann i utvalget, skal de ansatte velge sekretæren og omvendt. Varamenn for formann og sekretær velges fra samme gruppe

som formannen og sekretæren.

4. Bedriftsutvalget holder møter minst en gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. Saksliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap og tilstilles medlemmene minst 3 dager før møtet skal holdes.

Som bilag til sakslisten bør, såvidt mulig, følge i avskrift dokumenter som skal behandles på møtet.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på sakslisten.

Hvis representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det, skal ekstraordinært møte sammenkalles med 3 dagers varsel.

KAP. 18 (TIDLIGERE KAP. 15) BEDRIFTSUTVALGETS ARBEIDSOMRÅDE

Bedriftsutvalgets hovedoppgave er gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften. I bedrifter med felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg skal utvalget i tillegg til de lovbestemte funksjoner for arbeidsmiljøutvalget også behandle nedenstående arbeidsområder som ellers vil være tillagt bedriftsutvalget. Hvis begge utvalg opprettholdes, skal en søke å finne frem til en praktisk arbeidsfordeling mellom utvalgene.

1. Arbeidsområdet er:

- a) Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.

Regnskapsmessige opplysninger gis i denne forbindelse skriftlig i samme omfang som fastsatt i Aksjelovens § 9-5 1. ledd, jf. § 11-1. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

- b) Spørsmål av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold som angår bedriftens virksomhet, større investeringer og endringer i produksjonsopplegg og -metoder, kvalitetsspørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger, skal forelegges utvalget til uttalelse før avgjørelse fattes.

Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste fremtid.

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig, slik at utvalgets uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at uttalelsen kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.

Hvis saker som nevnt i dette punkt skal behandles i bedriftens styre eller bedriftsforsamling, skal utvalgets uttalelse følge saksdokumentene med mindre det på grunn av tidsnød ikke har vært mulig å innhente slik uttalelse.

Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skapes forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.

Utvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften og som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettledning for nye ansatte.

- c) Innenfor en fast budsjetttramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for vernetiltak. Dette innskrenker ikke arbeidsmiljøutvalgets beslutningsmyndighet eller arbeidsmiljøloven.
 - d) Innenfor en fast budsjetttramme kan bedriftsledelsen gi utvalget myndighet og ansvar for sosiale velferdstiltak.
2. Når bedriftsutvalget har avgitt uttalelse i en sak, skal bedriftsledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første utvalgsmøte etter at avgjørelse er truffet.
 3. Når saker som er nevnt under pkt. 1 a) og b) blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av bedriften holdes absolutt hemmelig i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.
 4. Bedriftsutvalget bør selv konsentrere seg om arbeid og tiltak av generell karakter som gjelder hele eller større deler av bedriften. For øvrig bør utvalget i størst mulig utstrekning delegerer myndighet og ansvar til avdelingsutvalgene i saker som kan avgjøres på avdelingsnivå.
 5. Over utvalgets rådslagninger føres protokoll. Ved avstemninger skal eventuelt både flertallets og mindretallets standpunkt og protokolleres.

Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget samt tillitsvalgte for de ansatte som ikke er medlemmer av utvalget.

For at hensikten med utvalgets arbeid skal oppnås, er det nødvendig at utvalget gjør resultatet av sitt arbeid kjent for flest mulig av dem som arbeider i bedriften på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.

6. Bedriftsutvalget skal ikke behandle lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtaler eller arbeidsavtaler. Saker av denne art behandles etter reglene i Del A.

Det skal være adgang til generelt å drøfte arbeidstidsspørsmål og innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer. Avtale om dette kan ikke treffes av utvalget.

KAP. 19 (TIDLIGERE KAP 16) FELLES BEDRIFTS- OG ARBEIDSMILJØUTVALG

1. Bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget sammensettes dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i Hovedavtalens kap. 16 og 17, dels av personer valgt etter og med funksjonstid som bestemt i arbeidsmiljøloven og Forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Ved første gangs opprettelse av bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg trer dette i funksjonstid umiddelbart etter de valg som skjer i henhold til arbeidsmiljøloven.

2. Utvalgets formann velges etter reglene i Forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Stedfortreder velges fra samme gruppe som formannen.

Når utvalget behandler miljøsaker, har bare medlemmer valgt etter Forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg (verne- og helsepersonalet unntatt) stemmerett. Ved stemmelikhet gjør formannens stemme utslaget.

Utvalget skal ha sekretær, som velges blant utvalgets medlemmer for ett år ad gangen. Når en representant for bedriftsledelsen er formann, skal de ansattes representanter i utvalget utpeke sekretæren og omvendt.

3. Utvalget holder møter minst en gang pr. måned med mindre man blir enige om noe annet. Møte til behandling av miljøsaker må holdes minst 4 ganger i året. Hvis to av de medlemmer som er valgt i henhold til Forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg krever møte til behandling av miljøspørsmål, skal slikt møte holdes. Møte til behandling av andre spørsmål enn miljøsaker kan kreves av to medlemmer av utvalget og sammenkalles med 3 dagers varsel.

Saksliste til møtene utarbeides av formann og sekretæren i fellesskap. Sakslisten tilstilles medlemmene minst 3 dager før møte skal holdes. Som bilag til sakslisten bør, så vidt mulig, følge i avskrift dokumenter som skal behandles på møtet.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på sakslisten.

KAP. 20 (TIDLIGERE KAP. 17) AVDELINGSUTVALG

1. Ved bedrifter som har mer enn 200 ansatte og som har selvstendige avdelinger under egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelser i spørsmål vedrørende avdelingen, bør det opprettes avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre bedrifter som har selvstendige avdelinger som nevnt i 1. ledd, hvis disse er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig med egne avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg kan også opprettes ved avdelinger som ikke er av den art som nevnt i 2 foregående ledd.

2. Partene på bedriften kan treffe avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, om funksjonstid og avdelingsutvalgenes ledelse; dog skal et medlem utpekt av avdelingslederen, den hovedtillitsvalgte ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens arbeidsledere være selvskrevne medlemmer av utvalgene.

Til møtene bør dessuten innkalles eventuelle andre representanter fra arbeidsplassen, avhengig av hvilke saker som skal behandles.

3. Avdelingsutvalgene kan på eget initiativ behandle spørsmål som nevnt i kap. 18, for så vidt problemene bare angår utvalgets egen avdeling. Spesielt bør de behandle rasjonaliseringsspørsmål og spørsmål som har sammenheng med avdelingens daglige drift og planene for avdelingens fremtidige utvikling. Avdelingsutvalget skal dessuten behandle saker som blir forelagt det fra bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget. Kap. 18, pkt. 6 får tilsvarende anvendelse.

Saksbehandlingen bør så vidt mulig foregå på grunnlag av de skriftlige underlag og eventuelle produksjonsplaner og budsjetter som avdelingsledelsen benytter. Utvalgene bør gis anledning til å fremme forslag under forberedelsen av planer eller budsjetter for avdelingens virksomhet.

Etter fullmakt fra bedriftsledelsen eller fra bedriftsutvalget har avdelingsutvalget i saker som bare angår utvalgets egen avdeling, myndighet og ansvar til å treffe avgjørelser som utvalgets medlemmer er enige om.

For øvrig skal utvalget være rådgivende for avdelingens ansvarlige ledelse og rapportere direkte til denne.

Avdelingsutvalget skal også gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget.

Når avdelingsutvalget har fremmet forslag i en sak, har utvalget krav på ledelsens begrunnede standpunkt til forslaget.

4. Møte skal holdes en gang pr. måned med mindre de lokale parter er enige om noe annet. Reglene i kap. 19, pkt. 4 om saksliste og i kap. 18, pkt. 5 om protokoller og rapporter får tilsvarende anvendelse.

Det påhviler avdelingsutvalgets medlemmer å sørge for en best mulig informasjon til flest mulig av avdelingens ansatte om saker som har vært behandlet.

NYTT KAP. 21 KONSERNUTVALG

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens kap. 7 og kap. 18. En slik form for samarbeid kan foregå enten ved:

1. at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende utvalg av tillitsvalgte. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen, og skal bestå av de stedlige formenn i utvalgene av tillitsvalgte, eller
2. at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidstakernes tillitsvalgte og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens kap. 16 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i kap. 18 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst en gang i året, eller
3. at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De stedlige parter skal med bistand av organisasjonene søke å finne frem til hensiktsmessige former for slikt samarbeid. De ordninger partene måtte bli enige om, skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister, ref. Hovedavtalens kap. 2. Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse.

KAP. 22 BESLUTTENDE ORGAN

I erkjennelse av at det innen området eksisterer både innenlandske og utenlandske aksjeselskaper, er partene enige om nødvendigheten av arbeidstakerrepresentasjon i de besluttende organ som eksisterer i de forskjellige bedrifter.

På grunn av det mangfold som eksisterer med hensyn til organisasjonsoppbygging vil hovedorganisasjonene overlate til de lokale parter å avgjøre hvordan arbeidstakerrepresentasjonen skal tilrettelegges. Det er imidlertid en klar forutsetning at OFS skal være representert med minst en representant i det (de) besluttende organ(er). Dersom partene ikke blir enige, kan saken overlates til hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse, ref. kap. 16.

KAP. 23 (TIDLIGERE KAP. 18) BEDRIFTSKONFERANSER OG INFORMASJONSMØTER

1. Når formannen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det, innkalles samtlige medlemmer av bedriftsutvalg og avdelingsutvalg til en bedriftskonferanse. Bedriftsledelsen gir på disse møter orientering om bedriftens situasjon og arbeidsoppgaver i tiden fremover, og de forskjellige utvalgs videre arbeid drøftes.
2. Det bør en gang i året holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.

KAP. 24 (TIDLIGERE KAP. 19) TILLEGGSAVTALER

I tillegg til Hovedavtalens bestemmelser (og vedheftet denne som bilag) gjelder følgende tilleggsavtaler:

- Nr. 1 Rammeavtale om teknologisk utvikling og data-maskinbaserte systemer
- Nr. 2 Avtale om kontrolltiltak i bedriften
- Nr. 3 Avtale om likestilling
- Nr. 4 Felleserklæring om øket utdanning og om permisjon i den forbindelse.

DEL C

FELLESBESTEMMELSER

1. Tolkningstvister

Twist om forståelsen av denne Hovedavtalen kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NHO og OFS.

2. Virkeområde

Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner/bedrifter som er nevnt på forsiden.

3. Varighet

Denne avtale gjelder fra 1. januar 1990 til 31. desember 1994 og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks - måneders varsel.

TILLEGGSAVTALE NR. 1

RAMMEAVTALE OM TEKNOLOGISK UTVIKLING OG DATAMASKINBASERTE SYSTEMER

1. GENERELLE BESTEMMELSER

Partene er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer. Rammeavtalen bygger på og innebærer ingen innskrenkning av Hovedavtalens Del A, kap. 7 pkt. 1 - 5, og Del B, kap. 18.

Partene er enige om at avtalens bestemmelser må gis i hensiktsmessig praktisering avhengig av bedriftens størrelse, uten at dette skal svekke avtalens intensjoner.

Begrepet teknologi skal i denne avtale omfatte teknologi knyttet til produksjon (herunder automatisering), administrasjon og styringssystemer.

Avtalen omfatter teknologi og systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, samt systemer for lagring ved bruk av persondata. Med persondata forstås alle data som ved navn eller annen identifiseringskode kan føres tilbake til konkrete personer ansatt ved den enkelte bedrift.

Det er videre forutsatt at avtalen foruten datamaskinbaserte systemer også gjelder teknologiske endringer av betydelig omfang samt de tilfeller hvor endringene er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

Tvister om forståelsen av denne avtale behandles etter kap. II i Hovedavtalen.

Bruk av nye teknologiske muligheter i form av utstyr og systemer kan være avgjørende for bedriftens utvikling og eksistens. Nye løsninger og systemer kan virke inn på de ansattes arbeidsplass og arbeidsforhold. Når dette er tilfelle, er det av betydning at ny teknologi ikke bare vurderes ut fra tekniske økonomiske forhold, men også ut fra sosiale hensyn. En slik helhetsbetraktning legges til grunn ved utforming, innføring og bruk av systemer og ny teknologi, f.eks. ved konsekvensanalyser. I en slik helhetsbetraktning skal endringer av organisasjon, sysselsetting, informasjonsrutiner, mellommenneskelig kontakt o.l. være med.

Hovedorganisasjonene skal bidra til utvikling og spredning av metoder og fremgangsmåter for gjennomføring av enkle, forståelige og effektive konsekvensanalyser.

2. INFORMASJON

Bedriften skal holde de ansatte ved deres tillitsvalgte informert om forhold som faller innenfor avtaleområdet, slik at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriftens beslutninger settes i verk, jf. § 12, punkt 3 i arbeidsmiljøloven. Når informasjonen gis i møte, anbefaler hovedorganisasjonene at det settes opp referat som undertegnes av begge parter.

Bedriftens eventuelle langtidsplaner skal være en del av denne informasjon. For øvrig henvises det til Hovedavtalens kap. V pkt. 2.

Dette gjelder også informasjon om forskningsprosjekter innenfor denne avtales område. Slik informasjon skal være gjensidig. Informasjonen skal gis i en oversiktig form og i et språk som kan forstås av personer uten spesialkunnskaper på området.

Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal dessuten hver på sin side og i fellesskap legge vekt på at de ansatte får tilstrekkelig informasjon til å få innsikt i og forståelse for hovedtrekkene i de systemer de selv bruker eller påvirkes av, og til å forstå den betydning bruken av slike systemer har såvel for bedriften som for de ansatte og deres arbeidssituasjon.

Når en bedrift planlegger og tar i bruk datasystem, skal bruksområdet klart fastsettes. Annen bruk av systemet skal bare kunne skje etter drøftinger med de ansattes tillitsvalgte.

3. MEDVIRKNING

I de tilfeller partene er enige om å bruke prosjektarbeidsformen, bør foruten de tillitsvalgte også representanter for de berørte arbeidstakere sikres reell innflytelse. Hovedorganisasjonene anbefaler at så langt det er praktisk mulig, bør alle ansatte som blir direkte berørt, engasjeres i arbeidet med prosjektene.

Dette er ønskelig både for å kunne dra nytte av de kunnskaper som finnes i alle ledd i bedriftsorganisasjonen, og for at de ansatte ved sine valgte representanter skal sikres medinnflytelse ved utforming, innføring og bruk av systemene. Det forutsettes at det gis nødvendig tid til dette arbeidet, og at såvel tapte arbeidsfortjeneste som nødvendige utgifter til informasjon etter "3. MEDVIRKNING" dekkes.

Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av den tillitsvalgte i samråd med bedriftsledelsen.

Om nødvendig skal de ansattes tillitsvalgte - i forståelse med bedriftsledelsen og gjennom sin hovedorganisasjon - kunne konsultere ekstern ekspertise på området.

Kostnadene ved slik eksperthjelp dekkes av bedriften om ikke annet er avtalt på forhånd.

Før bedriften fatter endelig beslutning om system- og/eller teknologivalg innenfor avtaleområdet, bør partene på den enkelte bedrift drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utvikle og/eller delta i valg av slik teknologi.

Under dette arbeidet skal partene også drøfte hvordan de ansatte kan være med på å utforme arbeidsopplegg, arbeidsforhold og ledelse.

Opplærings- og omskoleringsbehov skal avklares under slike drøftinger.

Det skal legges særlig vekt på utviklingen av den enkeltes faglige jobbinnhold.

4. TILLITSVALGTE

Hvis de ansatte ved den enkelte bedrift ønsker det, kan de fortrinnsvis innenfor den gjeldende ordning med tillitsvalgte utpeke en spesiell representant til å ivareta sine interesser og til å samarbeide med bedriften innenfor avtaleområdet.

Hvis bedriftens størrelse og omfanget av bruken av ny teknologi gjør det naturlig, kan det etter avtale med bedriften utpekes mer enn én spesiell tillitsvalgt for de ansatte. Det anbefales at disse danner en arbeidsgruppe, og det forutsettes at nødvendig tid stilles til rådighet.

Det er en forutsetning at de ansattes representant(er) gis anledning til å sette seg inn i generelle spørsmål vedrørende ny teknologisk innflytelse på forhold til all dokumentasjon om utstyr og programmer innenfor avtaleområdet. Representanten(e) skal med utgangspunkt i sin spesielle kompetanse stå til disposisjon for de ansatte og de øvrige tillitsvalgte, i forbindelse med deres engasjement innenfor avtaleområdet.

Tillitsvalgte og ansatte som deltar i konkrete prosjekter, skal ha adgang til all nødvendig dokumentasjon innenfor prosjektområdet.

5. OPPLÆRING

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av systematisk opplæring som et aktivt virkemiddel i utnyttelsen av ny teknologi. Det anbefales at partene på den enkelte bedrift drøfter nødvendig opplæring på et tidlig stadium av planleggingen.

Bedriften skal sørge for at de tillitsvalgte får den nødvendige opplæring, slik at vedkommende kan løse sine oppgaver på en forsvarlig måte.

I samråd med de tillitsvalgte skal bedriften også vurdere behovet for opplæring av ansatte som blir engasjert i konkrete prosjekter innenfor avtaleområdet.

Eksempel på slik opplæring er kurs i systemarbeid og prosjektadministrasjon som er tilstrekkelig til å bygge opp nødvendig kompetanse for å kunne delta aktivt i systemutforming, jf. arbeidsmiljølovens § 12,3.

Opplæringens omfang og karakter vurderes ut fra behovene i den enkelte bedrift. Vurderingene skal omfatte generell opplæring av informativ karakter for nødvendig styrkelse av det generelle kunnskapsnivå i bedriften, nødvendig opplæring i prosjekt- og systemarbeid for aktive deltakere i prosjektarbeid, samt brukeropplæring i betjening og bruk av systemer og utstyr. Opplæring kan skje internt i bedriften, ved anvendelse av bedriftseksterne opplæringstilbud eller i en kombinasjon avhengig av forholdene i den enkelte bedrift.

6. LAGRING OG BRUK AV PERSONDATA

Vedrørende systemer for lagring og bruk av persondata, vises det til lov om personregistre m.m. med tilhørende forskrifter.

Innsamling, lagring, bearbeiding og bruk av persondata skal ikke skje uten saklig grunn ut fra hensynet til bedriftens virksomhet.

Ved den enkelte bedrift skal det kartlegges hvilke typer persondata som skal samles inn, lagres, bearbeides og brukes ved hjelp av datamaskinutstyr.

Det skal ved den enkelte bedrift i samråd med de tillitsvalgte utarbeides instruks for lagring og bruk av persondata.

Oppnås det ikke enighet, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene.

7. SAMARBEIDSFORMER OG LOKALE SÆRAVTALER

Partene på den enkelte bedrift bør selv søke å finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer innenfor avtaleområdet. Overensstemmende med de retningslinjer som er trukket opp i denne rammeavtale, skal det på den enkelte bedrift, dersom en av partene ber om det, søkes opprettet en særavtale.

Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene forplikter seg til, i samarbeid med partene i bedriften, å søke å finne en løsning innen rimelig tid.

8. PARTENES FORPLIKTELSER

Partene på den enkelte bedrift som berøres av bestemmelsene i denne avtale, forplikter seg til å gjøre denne kjent blant de ansatte.

TILLEGGSAVTALE NR. 2

AVTALE OM KONTROLLTILTAK I BEDRIFTEN

Partene er enige om at denne rammeavtale skal legges til grunn ved utforming og innføring av interne kontrolltiltak i den enkelte bedrift der dette fremstår som nødvendig for virksomheten.

1. Kontrolltiltak kan ha sin grunn i tekniske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter, samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften. Tiltak som utføres, skal ikke gå utover det omfang som er nødvendig og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov.
2. Alle ansatte eller grupper av ansatte skal stilles likt i forhold til den kontroll som gjennomføres i henhold til pkt. 1.
3. Spørsmål om behov, utforming og innføring av vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende.
4. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser. Bedriftsledelsen og de tillitsvalgte skal hver for seg og i fellesskap bidra til at nødvendig informasjon blir gitt de ansatte før tiltak settes i verk.
5. I den utstrekning kontrolltiltak skal omfatte lagring og bruk av personopplysninger (bilde/film, tekst, magnetbånd etc.) skal spørsmål knyttet til oppbevaringstid, lagring, makulering etc. drøftes og klarlegges i samsvar med bestemmelser gitt i lov om personregistre m.m. og i tilhørende forskrifter. Utlevering av personopplysninger i forbindelse med kontroll kan bare finne sted i samsvar med bestemmelsene om utlevering i ovennevnte lov og forskrifter.
6. Kontrolltiltak utformet og innført i samsvar med denne avtales bestemmelser kan praktisk utføres av bedriftens egne ansatte, eller det kan engasjeres frittstående virksomhet til gjennomføring av tiltakene. Ansvar for tiltakene påligger i alle tilfeller bedriften.
7. Dersom en av partene på den enkelte bedrift ønsker det, skal det søkes opprettet lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak samt fastsette bruksområdet for disse. Oppnås det ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for hovedorganisasjonene.

TILLEGGSAVTALE NR. 3

RAMMEAVTALE OM LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN I ARBEIDSLIVET

1. FORMÅL

Partene er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Formålet er å kunne oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme muligheter til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement. For arbeidslivet representerer kvinnene mange steder en uutnyttet ressurs, som det også er i bedriftenes interesse å ta i bruk.

2. HOVEDORGANISASJONENS PLIKTER

1. Partene understreker nødvendigheten av at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet.
2. Partene er enige om at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå på den enkelte bedrift, og at man der bør finne frem til de mest hensiktsmessige samarbeids- og organisasjonsformer for likestillingsarbeidet. I den forbindelse kan en av de tillitsvalgte velges som likestillingstillitsvalgt. De lokale parter har et felles ansvar for gjennomføring av likestillingsarbeidet i bedriften.

Hovedorganisasjonene og deres tilsluttede organisasjoner forutsettes å medvirke, ved f.eks. å gi faglig assistanse ved utarbeidelse av lokal likestillingsavtale, å utarbeide informasjonsmaterieil, arrangere kurs/konferanser, stille foredragsholdere til disposisjon etc.

3. Det er partenes ansvar å arbeide for gjennomføring av rammeavtalens prinsipper, og partene skal selv ta initiativ til saker som kan fremme likestilling.

3. LOKALE AVTALER

1. De lokale parter kan drøfte opprettelse av bedriftstilpasset avtale om likestilling.
2. En lokal avtale bør inneholde retningslinjer om stedlig kartlegging som viser forholdet mellom menns og kvinners representasjon, ansettelse, lønn, opplæring, avansement o.l.

3. Tvist om forståelse av en lokal avtale kan bringes inn for hovedorganisasjonene.

4. FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

Tvister om forståelsen av denne avtale (rammeavtalen) behandles etter Hovedavtalens kap. 2.

5. VARIGHET

Denne rammeavtale følger bestemmelsene om varighet og oppsigelse i Hovedavtalen NHO/OLF - OFS.

Merknad:

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

Partene henviser videre til lov om likestilling mellom kjønnene av 09.06.1978, og den handlingsplan for likestilling som ble behandlet i Stortinget 04.06.1981.

TILLEGGSAVTALE NR. 4

FELLESEKTLÆRING OM ØKET UTDANNELSE OG OM PERMISJON I DEN FORBINDELSE

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

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidsgiverne tilrettelegger forholdene slik at arbeidstakerne gis muligheter til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Bedriften bør i denne sammenheng legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte i samsvar med vanlig norsk fagopplæringspraksis.

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

Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

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

II. TARIFFDELEN AV OVERENSKOMSTEN

Overenskomsten av 1987 mellom NHO/OLF og de i foreningen stående operatørselskaper, oljeboringsbedrifter og forpleiningsselskaper på den ene side og OFS med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet på den annen side, forlenges frem til og med 31. mars 1992 med følgende endringer (endringer i forhold til overenskomsten av 1987 er understreket):

a) Pkt. 3.2 endres til:

"Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år.

Dette gir en gjennomsnittlig årlig arbeidstid på 1 612 timer. Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder arbeidssykluser på 2 uker på, 3 uker av, 2 uker på og 4 uker av (11 ukers syklus).

Differansen mellom 1 612 og 1 593 timer (19 timer) brukes som kompensasjon for reise mellom heliport og installasjon.

Arbeidsplanen skal også inneholde sikkerhetsopplæring, samt sommer- og vinterferie.

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

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

Når transportforholdene medfører at en 12-timers arbeidsperiode må deles på utreise- og hjemreisedagen, betinger dette ingen tilleggsbetaling."

b) Pkt. 4 endres til:

"Pkt. 4.1 Lønnsgruppeplassering

Lgr. Stilling

- A1 ARBEIDSLEDERE, TEKNIKERE/INGENIØRER, VEDLIKEHOLDSFORMENN, SKIFTLEDERE, BORER OG DEKKBAS/DEKKSFORMANN
- A2 SENIOR FAGARBEIDERE/PRODUKSJONSTEKNIKER, FAGARBEIDER M/RELEVANT TILLEGGSKOMPETANSE, KOMBISTILLINGER, FAGARBEIDER M/OMRÅDEANSVAR, BOREASS., FLERFAGLIG PERSONELL, SYKEPLEIERE, ELEKTRIKERE M/2 SERTIFIKATER
- B FAGARBEIDER/PRODUKSJONSTEKNIKER M/FAGBREV EL. TILSVARENDE UTDANNING, RIGGELEKTRIKER, RIGGMEKANIKER, BOREASS., RIGGBYGGER, KJØKKENSJEF
- C KRANFØRER, LAGERPERSONALE (MATR. EXP.), ADM. PERSONALE, TÅRNARBEIDER, MPA-MEKANIKER
- D SPESIALARBEIDER, KOKK, BAKER, KONDITOR M/FAGBREV, RENHOLDER, ADM. PERSONALE, DEKKBAS, TÅRNARBEIDERASS., MPA-OPERATØR
- E HJELPEARBEIDER, ADM. PERSONALE, JUNIOR FAGARBEIDER/PROSESSTEKNIKER, LAGERPERSONALE (STOREKEEPER), BOREDEKKSARBEIDER, MOTORPASSER, VEDLIKEHOLDSARBEIDER M/BOREDEKKSARBEIDERKURS, HJELPEARBEIDER

M/BOREDEKKSARBEIDERKURS

F KOKK, BAKER OG KONDITOR U/FAGBREV

G SERVICEARBEIDER

Adm. personell innplasseres i lønnsgruppe E - C iht. avtale mellom de lokale tariffparter.

Hjelpearbeider rykker opp til spesialarbeider iht. avtale mellom de lokale tariffparter.

Eventuelle drøftelser om innplassering av andre stillinger kan finne sted mellom de lokale parter."

c) Pkt. 4.2 endres til:

Som ny lønnstabell fastsettes følgende lønnstabell. De nye satsene gjøres gjeldende fra 1. april 1990.

LØNNSTABELL PR. 1. APRIL 1990 FOR BORING, CATERING OG OPERATØR

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	245566,93	255782,37	266000,02	276215,46	286433,24	296648,68	306866,47	317081,91	327299,55	337514,99
2	222837,50	232107,41	241379,32	250649,23	259921,27	269191,18	278463,22	287733,13	297005,04	306274,95
A1	18569,79	19342,28	20114,94	20887,44	21660,11	22432,60	23205,27	23977,76	24750,42	25522,91
4	140,16	145,99	151,83	157,66	163,49	169,32	175,15	180,98	186,81	192,65
5	231,27	240,89	250,51	260,13	269,76	279,34	289,00	298,62	308,24	317,87
1	235141,25	244731,77	254323,39	263913,78	273505,40	283095,92	292687,54	302278,06	311869,69	321460,07
2	213376,82	222079,65	230783,48	239486,19	248190,02	256892,85	265596,68	274299,51	283003,35	291706,05
A 3	17781,40	18506,64	19231,96	19957,18	20682,50	21407,74	22133,06	22858,29	23583,61	24308,84
4	134,21	139,69	145,16	150,64	156,11	161,58	167,06	172,53	178,01	183,48
5	221,45	230,48	239,52	248,55	257,58	266,61	275,65	284,68	293,71	302,74
1	224715,57	233681,03	242646,64	251612,10	260577,56	269543,16	278508,62	287474,08	296439,69	305405,15
2	203916,13	212051,76	220187,51	228323,14	236458,77	244594,52	252730,15	260865,78	269001,53	277137,16
B 3	16993,01	17670,98	18348,96	19026,93	19704,90	20382,88	21060,85	21738,81	22416,79	23094,76
4	128,26	133,38	138,50	143,61	148,73	153,85	158,97	164,08	169,20	174,32
5	211,63	220,08	228,52	236,96	245,41	253,85	262,29	270,74	279,18	287,62
1	209078,78	216897,80	224715,57	232534,59	240353,47	248172,49	255991,50	263809,28	271628,30	279447,17
2	189726,66	196821,96	203916,13	211011,42	218106,60	225201,89	232297,19	239391,36	246486,66	253581,83
C 3	15810,56	16401,83	16993,01	17584,29	18175,55	18766,82	19358,10	19949,28	20540,55	21131,82
4	119,34	123,80	128,26	132,73	137,19	141,65	146,11	150,58	155,04	159,50
5	196,91	204,27	211,63	219,00	226,36	233,72	241,09	248,45	255,81	263,18

LØNNSTABELL PR. 1. APRIL 1990 FOR BORING, CATERING OG OPERATØR

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	203866,56	211163,91	218461,27	225758,76	233056,11	240353,47	247650,96	254948,31	262245,67	269543,16
2	184996,88	191618,80	198240,72	204862,76	211484,68	218106,60	224728,64	231350,56	237972,48	244594,52
D 3	15416,41	15968,23	16520,06	17071,90	17623,72	18175,55	18727,39	19279,21	19831,04	20382,88
4	116,36	120,53	124,69	128,86	133,02	137,19	141,35	145,52	149,68	153,85
5	192,00	198,87	205,74	212,62	219,49	226,36	233,23	240,11	246,98	253,85
1	198653,10	205847,06	213039,92	220232,77	227426,87	234619,72	241812,58	249006,54	256199,40	263393,35
2	180265,97	186794,07	193321,16	199848,25	206376,47	212903,56	219430,65	225958,75	232485,84	239013,93
E 3	15022,16	15566,17	16110,10	16654,02	17198,04	17741,96	18285,89	18829,90	19373,82	19917,83
4	113,39	117,49	121,60	125,70	129,81	133,92	138,02	142,13	146,23	150,34
5	187,09	193,86	200,64	207,41	214,19	220,96	227,73	234,51	241,28	248,06
1	183016,31	189375,11	195735,01	202093,82	208452,62	214812,66	221171,46	227531,37	233890,17	240248,97
2	166076,51	171846,74	177617,98	183388,22	189158,46	194929,82	200700,06	206471,30	212241,53	218011,77
F 3	13839,71	14320,56	14801,50	15282,35	15763,20	16244,15	16725,00	17205,94	17686,79	18167,65
4	104,46	108,09	111,72	115,35	118,98	122,61	126,24	129,87	133,50	137,13
5	172,36	178,35	184,34	190,33	196,32	202,31	208,30	214,28	220,27	226,26
1	177804,09	183641,23	189479,61	195317,99	201155,26	206993,64	212832,02	218669,30	224507,68	230346,06
2	161346,72	166643,58	171941,57	177239,55	182536,54	187834,52	193132,51	198429,49	203727,48	209025,46
G 3	13445,56	13886,97	14328,46	14769,96	15211,38	15652,88	16094,38	16535,79	16977,29	17418,79
4	101,49	104,82	108,15	111,48	114,81	118,15	121,48	124,81	128,14	131,48
5	167,45	172,95	178,45	183,95	189,44	194,94	200,44	205,94	211,44	216,94

1 = Arslønn inkl. feriepenge

2 = Arslønn ekskl. feriepenge

d) Pkt. 4.2.2 endres til:

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr 335,50 pr. dag vedkommende fungerer i stillingen.

e) Pkt. 6.1 endres til:

Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr 490,- pr. natt. Den ansatte skal få utlevert toalett-saker.

Pkt. 6.2 endres til:

Bruk av friskluftsmaske

Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et kronetillegg på kr 22,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker og smøring av "juletrær" blir godtgjort iht. ovenstående.

Pkt. 6.3 endres til:

Kompensasjon for arbeid med borestrengsvæske.

Vedrørende godtgjørelsen for arbeid med borestrengsvæske vises til bilag 3.

For bruk av maske i forbindelse med arbeid med borestrengsvæske betales ikke tillegg etter pkt. 6.2.

For rengjøring i mudpit ubetales et skittent- og ubehags- tillegg for medgått tid med kr 22,- pr. time.

f) Pkt. 7 Skift/natt-tillegg endres til:

For skift- og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 27,50 pr. time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (jf. pkt. 3.1). Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling iht. pkt. 5.2 (arbeid utover 12 timer i døgnet).

Tillegget er en kompensasjon for alle ulemper ved denne form for arbeidstidsordning, 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.

g) Pkt. 9 Sikkerhetsmøter endres til:

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

9.2 Ansatte på fast arbeidsplan på sokkelen kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr 473,- pr. måned.

h) Pkt. 11 Ferie og feriepenger endres til:

Ferie og feriepenger gis i samsvar med ferieloven. Iht. ferielovens § 11, pkt. 8 skal feriepenger utbetales i sin helhet med januar lønn hvert år. Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de 21 første dager av den første friperiode etter 15. mai hvert år, og de 8 første dagene av den første friperiode etter 1. januar i påfølgende år.

Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperioder, skal vedkommende, dersom vedkommende krever dette før disse perioder, være fritatt for alt arbeid i den første friperiode etter friskmeldingen.

For øvrig vises til ferielovens § 9.

i) Pkt. 13 Helligdagsgodtgjørelse endres til:

Ansatte som er i tjeneste følgende dager, godtgjøres med kr 1 056,- pr. dag:

1. nyttårsdag, påskeaften, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, pinse-aften, 1. og 2. pinsedag, julaften, 1. og 2. juledag og nyttårsaften.

j) Pkt. 14.2 endres til:

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 utover planlagt avgang, har en rett til et måltid til en verdi av kr 70,-.

For hver fjerde ventetide i heliporten utover dette har en rett på et måltid til en verdi av kr 115,-. 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 dertil egnet sted.

k) Pkt. 15 Permisjoner endres til:

Nytt pkt. 7 inntas: Fødsel

Den som har født, skal være berettiget fødselspermisjon i 52 uker med lønn etter fødsel.

Fedre gis rett til 6 uker lønnet omsorgspermisjon ved fødsel.

l) Pkt. 19 endres til:

Ny overskrift: Ulykkesforsikring - pensjoner

Nytt pkt. 3 inntas:

For ansatte som er dekket av denne overenskomst gjelder en pensjonsalder på 64 år.

Alle ansatte skal være dekket av pensjonsforsikring betalt av arbeidsgiveren.

Opptjeningstiden skal være 29 år.

m) Pkt. 21 Generelle avtaler endres til:

Opplysnings- og utviklingsfondet bilag 1 endres som følger:

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal blant annet ta sikte på:

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i pkt. 1
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak
4. gjennom slike tiltak bidra til økt verdiskaping
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift

§ 3 Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler kr 756,- for ansatte i bedriften som omfattes av sokkeloverenskomsten mellom partene. I be-

løpet er inkludert kr 169,-, som trekkes av arbeidstakerens lønn.

Nytt pkt. "Sluttvederlagsordning" inntas under pkt. 21.

Gjeldende avtale mellom NHO/LO vedr. sluttvederlagsordning gjøres gjeldende mellom NHO/OLF og OFS og inntas som nytt bilag.

n) Pkt. 22 endres til:

Reguleringsbestemmelse

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1991) skal det opp-
tas forhandlinger mellom NHO/OLF og OFS 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 overenskomstene for 2. avtaleår tas stilling til i OFS'
sentralstyre og NHOs Centralstyre. Hvis partene represen-
tert ved OFS' sentralstyre og NHOs Centralstyre ikke blir
enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen
14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de
enkelte overenskomster med 1 måneds varsel (dog ikke til
utløp før 31. mars 1991) for å søke gjennomført en lønns-
regulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

o) Pkt. 23 endres til:Reguleringsbestemmelse pr. 1/10-90 og 1/10-91

Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nærværende bestemmelser skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom partene pr. 1. oktober 1990 og 1. oktober 1991. 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 forhandlingene som skal føres.

p) Pkt. 24 endres til:

Overenskomsten gjelder fra 1. april 1990 til 31. mars 1992 og videre 1 år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp med 2 - to - måneders varsel.

q) Pkt. 25:

Under operatørselskaper tilføyes Norsk Hydro. Under forpleiningsansatte i operatørselskaper tilføyes Norsk Hydro.

2.2 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) / Oljeindustriens Landsforening (OLF) har nedlagt følgende påstand:

Overenskomsten av 1987 mellom NHO/OLF og de i foreningene stående operatørselskaper, oljeboringsbedrifter og forpleiningsselskaper på den ene side og OFS med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet på den annen side forlenges frem til og med 30. juni 1992 med følgende endringer (endringer i forhold til overenskomsten av 1987 er understreket):

a) Pkt. 4.1.9 endres til:

For alle områder gjelder:

Oljearbeidernes Fellessammenslutning kan kreve forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. 4.1.

b) Pkt. 4.2:

Som ny lønnstabell fastsettes følgende lønnstabell. De nye lønnsattsene gjøres gjeldende fra 7. juli 1990.

OPERATØRSKAPER, OLJEBORINGSBEDRIFTER OG FORPLEININGSSKAPER (OFS)

4.2 Lønnstabell pr. 7. juli 1990

L Ø N N S T R I N N

LGR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 1	211.181	219.529	227.877	236.226	244.574	252.923	261.271	269.620	277.968	286.317
2	232.721	241.921	251.121	260.321	269.521	278.721	287.921	297.121	306.321	315.521
B 1	202.106	209.910	217.714	225.518	233.322	241.126	248.930	256.734	264.538	272.342
2	222.721	231.321	239.921	248.521	257.121	265.721	274.321	282.921	291.521	300.121
C 1	188.495	195.300	202.106	208.912	215.718	222.524	229.329	236.135	242.941	249.747
2	207.721	215.221	222.721	230.221	237.721	245.221	252.721	260.221	267.721	275.221
D 1	183.957	190.309	196.662	203.014	209.366	215.718	222.070	228.422	234.774	241.126
2	202.721	209.721	216.721	223.721	230.721	237.721	244.721	251.721	258.721	265.721
E 1	179.420	185.681	191.943	198.204	204.466	210.727	216.988	223.250	229.511	235.772
2	197.721	204.621	211.521	218.421	225.321	232.221	239.121	246.021	252.921	259.821
F 1	165.809	171.344	176.879	182.415	187.950	193.485	199.021	204.556	210.092	215.627
2	182.721	188.821	194.921	201.021	207.121	213.221	219.321	225.421	231.521	237.621
G 1	161.271	166.353	171.435	176.516	181.598	186.680	191.761	196.843	201.925	207.006
2	177.721	183.321	188.921	194.521	200.121	205.721	211.321	216.921	222.521	228.121

Linje 1 - Årslønn ekskl. feriepenger

Linje 2 - Årslønn inkl. feriepenger

c) Pkt. 4.2.2 endres til:

For operatørselskaper ekskl. forpleining, for forplei-
ningsansatte i operatørselskapene og for forpleinings-
selskapene gjelder:

Vikariat i ledende stilling:

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

d) Pkt. 9.2 gis følgende tilføyelse:

Alarmtillegg utbetales forholdsvis til midlertidig an-
satte/vikarer.

e) Pkt. 15 permisjoner tilføyes under pkt. 15.1 ny bokstave) Adopsjonf) Som nytt pkt. 22 inntas følgende reguleringsbestemmelse:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger
mellom NHO/OLF og OFS om eventuelle lønnsreguleringer
for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene
skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på
forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår
samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som
har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes
avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds
varsel (dog ikke til utløp før 30. juni 1991).

- g) Nåværende pkt. 23 utgår. Som nytt pkt. 23 inntas:

FELLESERKLÆRING OM LØNSSYSTEMER

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnsystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønssystemer skal, i inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønnsystemet settes i verk.

- h) Pkt. 24 Ikrafttreden - varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. juli 1990 til 30. juni 1992 og videre 1 år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

- i) Pkt. 25 Overenskomstens omfang

Under operatørselskaper tilføyes Norsk Hydro, Oseberg. Under forpleiningsansatte i operatørselskaper tilføyes Norsk Hydro, Oseberg.

Under forpleiningsselskaper utgår CD-Catering.

j) Som nytt pkt. 4 i Del III inntas følgende:

Boredekkssarbeidere skal over tid omplasseres til lønnsgruppe D. Halvparten av differansen mellom lønnsgruppe E og lønnsgruppe D utbetales fra og med 1.1.1991. Fra 1992 avlønnes boredekkssarbeiderne iht. lønnsgruppe D.

Fra 1.1.1991 sløyfes 0-trinnet i lønnstabellen i overenskomsten for forpleiningsselskaper. For de arbeidstakere som pr. 1.1.1991 flyttes fra gammelt 0-trinn til nytt 0-trinn vil dette utgjøre ansiennitetsreguleringen pr. 1.1.1991. Det forholdes tilsvarende for de øvrige arbeidstakere som pr. 1.1.1991 flyttes fra gammelt til nytt lønnstrinn.

k) Endringer i Bilag 1 til overenskomsten

I avtale om opplysnings- og utviklingsfond endres § 2 og § 3 slik:

§ 2 Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,

2. utdanning av bedriftsledere, og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler kr 756,- for ansatte i bedriften som omfattes av sokkeloverenskomsten mellom partene. I beløpet er inkludert kr 169,- som trekkes av arbeidstakerens lønn.

1) Nytt bilag 4 til overenskomsten

Indeksklausul

Partene forutsetter at stigningen i konsumprisindeksen fra 1989 til 1990 ikke skal overstige 4 pst. Dersom indekstallet for 15. november 1990 i forhold til tallet 15. november 1989 overstiger 4,2 pst., skal det forhandles om kompensasjon for stigningen utover 4 pst.

Eventuelle tillegg skal gjøres gjeldende med virkning fra måneden etter at indeksklausulen utløses.

* * *

- m) Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.
- n) Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 7. juli 1990.
- o) Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
- p) Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

3. ANFØRSLER

Partene har for nemnda gitt sine anførsler i skriftlige innlegg som inntas i det følgende, med visse utelatelser. Partene har gitt muntlig samtykke til dette.

3.1 Oljearbeidernes Fellessammenslutning har anført:

Overenskomstforholdet mellom partene:

De opprinnelige tariffavtaler mellom partene NAF/NOAF og OFS/OBF-OAF og CAF ble fastsatt av Rikslønnsnemnda i sak nr. 2, 3 og 4/1986.

Varigheten av tariffavtalene ble da fastsatt til å gjelde frem til 01.04.88 og de forskjellige overenskomster omfattet henholdsvis følgende bedrifter:

OBF: Odfjell Drilling and Consulting Company A/S
Loffland Brothers North Sea Inc.
Dolphin A/S
A/S Smedvig Development Drilling

OAF: Amoco Norway Oil Company
Elf Aquitaine Norge A/S
Mobil Exploration Norway Inc
Phillips Petroleum Company Norway
Statoil

CAF: SAS Service Partner A/S
Christiania Dampkjøkken - Catering
Stavanger Catering A/S
Norske Chalk

I Rikslønnsnemndas avsluttende merknader ble det påpekt at organisasjonsstrukturen innen oljesektoren har bidratt med til dels uoversiktlige avtaleforhold, og at det var påkrevd

med større grad av samordning av avtaleforholdene innen oljesektoren.

Av den grunn mente Rikslønnsnemndas medlemmer at det ville være ønskelig at partene kunne samarbeide om en utvikling i retning av enhetlig utformede tariffavtaler på tvers av områdene; operatør, catering og oljeboringsvirksomhet.

Organisasjonsmessig var OFS på dette tidspunkt inne i en diskusjon hvor forskjellige organisasjonsmodeller ble diskutert.

Modellen med fire selvstendige forbund (OAF-CAF-OBF og ROF) viste tydelige svakheter i forbindelse med 1986-oppgjøret, og det tvang seg derfor frem krav om en endret organisasjonsstruktur, slik at OFS etter en omfattende prosess ble omdannet til en forbundsmodell hvor klubbene innen organisasjonsområdene sto direkte tilknyttet OFS.

Av den grunn ble det i OFS fattet kongressvedtak om at de fire selvstendige forbund skulle opphøre fra 30.04.87. Fra 01.05.87 fremsto derfor OFS som enepart i de tidligere inngåtte avtalene med NOAF (nå OLF).

Den 18. mars samme år ble det avholdt møte mellom NAF/NOAF og OFS/OAF/CAF/OBF vedrørende opprettelse av et felles utvalg med referanse til Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmers avsluttende merknader i sak nr. 3 - 1986.

NOAF (nå OLF) og OFS ble i dette møte enige om at det skulle nedsettes et utvalg mellom partene, som skulle søke å finne frem til felles tariffavtale for områdene produksjon, boring og catering.

Det ble besluttet at utvalget skulle legge spesiell vekt på følgende områder: Lønssystem, ansiennitet, pensjonsalder og pensjonsforsikringer, samt avtalens utløpsdato.

Partene ble videre enige om at man forutsatte at dette utvalgssarbeidet skulle være avsluttet i god tid før utløpsperioden av eksisterende tariffavtale (01.04.88).

I løpet av våren og sommeren 1987 arbeidet utvalget i fellesmøter og hver for seg kontinuerlig med tanke på å komme frem til en felles tariffavtale for de tre organisasjonsområdene.

I forbindelse med den tariff-festede oktoberreguleringen 1987 ble partene enige om allerede ved disse forhandlingene å slå sammen de tre tariffavtalene til en felles overenskomst.

Partene ble derfor enige om en felles overenskomst mellom OFS og NAF/NOAF gjeldende fra 01.11.87, og utløpsdatoen ble endret til 01.07.90.

Ved oppgjøret ble det videre besluttet at oktoberreguleringene i Rikslønnsnemndas kjennelse av 23. august 1986 skulle opphøre, og at det istedet skulle innføres et bruttooppgjør i avtaleverket.

Ved oppgjøret den 01.11. ble overenskomstens omfang utvidet til å gjelde operatørselskapet BP Petroleum Development Norway A/S, samtidig som Mobil Exploration Norway Inc. og Loffland Brothers utgikk for avtalen.

Det kan videre opplyses at bedriften Norsk Hydro, Oseberg ble omfattet av denne overenskomst fra sommeren 1988.

Forpliktende utvalgssarbeid mellom partene

Partene konstaterte i protokollen fra disse forhandlingene at de utvalg som ble nedsatt i medhold av protokoll av 18. mars 1987 mellom partene med dette var kommet frem til enig-

het om en ny felles tariffavtale, men ble samtidig enige om å nedsette utvalg for å utrede problemstillinger som partene ennå ikke hadde funnet frem til løsninger på.

I protokolls form ble det derfor vedtatt at partene skulle utrede nærmere følgende problemstillinger:

- 1) Lønnsglidning som følge av ansiennitetsregulering
- 2) Erstatningsordning ved tap av helseattest
- 3) Lønnssystemet knyttet til operatør, ekskl. forpleiningsdelen
- 4) Oljebasert boreslam
- 5) Pensjonsalder og pensjonsforsikringer.

Det ble besluttet at disse utvalgene skulle være ferdige med sitt arbeid før 01.06.88, og at eventuelle nye bestemmelser tidligst kunne gjøres gjeldende fra 01.07.88.

Det var imidlertid meget vanskelig å få berammet møter med NOAF/OLF, og når det på høsten 1988 ble avholdt møter i de samlede utvalg, var ikke viljen fra OLFs side til stede.

Hovedankepunktet fra OLFs side var at lønnsloven ikke ga grunnlag for utvalgsarbeid. OFS-representantene i utvalget hevdet at gjennomføringen av utvalgsarbeidet ikke var i strid med lønnsloven. I denne omgang var det først og fremst snakk om å utrede problemstillingene, og ikke implementere resultatene i avtalen, da dette klart ville være i strid med lønnsloven.

Med bakgrunn i at OLF ikke ville gjennomføre sine tariff-festede forpliktelser vedrørende utvalgsarbeid, sendte OFS brev til NHO hvor det ble meddelt at OFS anså OLFs manglende vilje til utvalgsarbeid som brudd på gjeldende avtale.

Etter at OLF muntlig hadde meddelt at de ønsket å oppsummere utvalgsarbeidet, ble det sendt et brev fra OFS til OLF om at problemstillingene ville bli tatt opp med NHO.

OFS' brev ble her besvart av OLF, hvor de igjen skyldte på lønnsloven som den store hindringen til å utføre utvalgsarbeidet.

NHO svarte på OFS' brev av 19. januar, hvor det ble påpekt at NHO ikke anser OLFs handlemåte som brudd på gjeldende tariffavtale.

Etter dette fant OFS det formålstjenlig å be om et møte med NHO for å drøfte problemstillinger foran det forestående tariffoppgjør.

Problemstillingen var i hovedsak basert på det kjølige klimaet mellom OFS og OLF, og at alle faglige spørsmål som burde vært drøftet i utvalgsarbeidet, nå ville bli fremmet ved kommende tariffoppgjør.

I brevet fra OFS ble det påpekt at OFS var nødt til å fremme disse spørsmål ved tariffoppgjøret ensidig sett ut i fra OFS' målsettinger, og uten at problemstillingene var blitt drøftet med OLF.

Et slikt møte ble avholdt, og på møtet ble problemstillingene drøftet uten at de fant sine løsninger.

Generelle synspunkter fra OFS på nemndsbehandlingen av tarifftvisten mellom OFS og NHO/OLF

Rikslønnsnemndas mandat er etter lovens § 1 å fastsette nye tariffavtaler mellom partene.

Det er sjette gangen regjeringen eller Stortinget nytter lønnsnemnd for å løse en arbeidskonflikt i Nordsjøen.

Alle hovedoppgjør innen oljevirkksomheten siden 1980 er blitt avsluttet på denne måte.

Bruk av lønnsnemnd må være en nødløsning når alle andre forsøk er blitt gjort mellom partene, uten at en er kommet frem til enighet.

Fra Stortingets og regjeringens side er det tidligere blitt anført at tvungen lønnsnemnd bare må benyttes når viktige samfunnsinteresser står på spill.

Regjeringen har ved fastsettelse av lønnsnemnd i oljeoppgjøret 1990 nå lagt til grunn at også økonomiske forhold er grunn til å kunne gjøre lønnsnemnd gjeldende.

Lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet er en del av vårt demokratiske system. Det hviler en plikt på partene til å forhandle seg frem til avtaler.

Arbeidskamp er en del av denne frie forhandlingsretten. Når partene, som denne gangen ikke har ført reelle forhandlinger seg imellom, får avtalen som en kjennelse fra en rikslønnsnemnd, så kan ikke dette bidra til å skape et godt forhold mellom partene, ei heller et godt miljø på arbeidsplassene.

Etter OFS' mening kan ikke viktige prinsipielle spørsmål og detaljspørsmål løses på denne måte.

Oljeindustrien har vært gjennom en rivende utvikling som blant annet har medført at arbeidstakerne har fått endret sine arbeidsforhold betraktelig.

Rasjonalisering har preget oljeindustrien såvel som annen industri. Mange hundre årsverk er blitt innspart i form av rasjonalisering og effektivisering. Dette har blant annet gitt seg utslag i at arbeidsoppgavene for de enkelte arbeidstakerne er blitt flere og ansvarsforholdet større.

OFS mener derfor det påhviler partene å også se på disse problemstillingene i tariffsammenheng. Dessverre har ikke OLF vært av samme mening, og derfor har vi nå en situasjon som heller ikke finner sin løsning mellom partene ved dette tariffoppgjøret.

OFS har helt klart en følelse av at motparten gang på gang spekulerer i regjeringens bruk av lønnsnemnd ved hovedoppgjør i Nordsjøen.

OFS vil kreve at eksisterende tariffavtale med OFS' krav til endringer blir fastsatt som ny tariffavtale mellom partene.

OFS' krav til tariffoppgjøret omfatter følgende punkter:

- 1) Krav til ny hovedavtale mellom partene.
- 2) Endrede utløpsdatoer og nye reguleringsbestemmelser.
- 3) Endret pensjonsalder fra henholdsvis 67 og 65 år til 64 år.
Endret opptjeningstid fra 30 til 29 år.
- 4) Innføring av sluttvederlagsordning.
- 5) Utvidet svangerskapspermisjon.
- 6) Økning av satsene i opplysnings- og utviklingsavtalen.
- 7) Endring i lønssystemet:
 - * Innføring av klasse for ansatte som utfører kombinasjonsstillinger.
 - * Innføring av klasse for spesialarbeidere.
 - * Innføring av ny klasse for ingeniører/teknikerstillinger.
- 8) Sentral fastsettelse av arbeidsplan i tariffavtalen.
- 9) Lønnsglidning som følge av ansiennitet skal ikke fratrekkes av den økonomiske rammen av oppgjøret.
- 10) Satsene i de tekniske bestemmelser i avtalen økes med 10 pst.

11) Lønnssatsene økes med 4,25 pst. gjeldende fra 01.04.90.

Til de enkelte punktene vil OFS anføre følgende:

1) KRAV TIL NY HOVEDAVTALE MELLOM NHO/OLF OG OFS

Den eksisterende Hovedavtale mellom partene gikk til utløp den 31.12.89. Partene har forhandlet om ny avtale i lang tid uten at enighet er oppnådd. Imidlertid er partene enige om endringer på flere punkter.

Grunnen til at partene ikke er blitt enige, er etter all sannsynlighet OFS' krav om at avtalens virkeområde skal utvides til også å gjelde for OFS-medlemmene i landbedrifter tilsluttet OLF.

2) KRAV TIL ENDREDE UTLØPSDATOER OG NYE REGULERINGSBESTEMMELSELER

Ved at tariffavtalen ble revidert den 01.11.87 ble det besluttet å endre utløpsdato på tariffavtalen til 01.07. og å innføre et såkalt bruttooppgjør, dvs. at de eksisterende oktoberreguleringene falt bort.

Endringer på dette punktet skyldtes arbeidsgivernes ønske om å distansere seg fra hovedoppgjørene, og derved ha en friere rolle i forbindelse med tarifforhandlingene. Årets oppgjør har med all tydelighet vist at dette ikke ble gjennomført. Tvert imot er NHO/OLF bundet opp i sin hovedorganisasjons vedtak, og kan derfor ikke fristille seg fra hovedoppgjørene.

OFS mener at intensjonene med endringer som fant sted ikke er blitt oppfylt, og krever derfor at reguleringsbestemmelsene blir endret i samsvar med tidligere avtale fattet av Rikslønnsnemnda i 1986. OFS mener at dette er det

mest fornuftige ut fra at OFS tror at oppgjørene i 90-årene vil følge det mønster som har vært lagt til grunn ved årets oppgjør, og av den grunn vil ikke organisasjonen komme i en situasjon hvor den egentlige forhandlingsretten blir illusorisk.

OFS er kjent med at NHO/OLF og NOPEF (Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund) har underskrevet en protokoll vedrørende disse forhold, hvor OLF/NOPEF for fremtidige forhandlinger vil søke NHO/LO om at intensjonene som ble lagt til grunn ved oppgjøret i november 87 kan oppfylles. Etter OFS' syn er en slik protokoll ikke tilstrekkelig.

3) KRAV OM ENDRET PENSJONSALDER OG ENDRET OPPTJENINGSTID

Krav om endret pensjonsalder for offshoreansatte har vært fremmet fra arbeidstakerorganisasjonen OFS fra tidlig på 80-tallet.

I 1983 lyktes partene i å oppnå enighet og fikk av departementet godkjenning for å nedsette pensjonsalderen fra 67 år til 65 år for arbeidstakere som er ansatt i operatørselskapene og som har sitt faste arbeid på oljeinstallasjoner til havs. Etter denne tid har det mellom partene vært utført diverse utvalgsarbeid vedrørende en ytterligere senkning, uten at det er oppnådd enighet om dette.

For ansatte i kontraktorselskapene er pensjonsalderen fremdeles 67 år. Til tross for iherdig arbeid fra OFS' side har det ennå ikke lyktes OFS å overbevise NHO/OLF om at ulempene for ansatte i kontraktorselskapene er de samme som for ansatte i operatørselskapene.

OFS er av den formening at pensjonsalderen på sokkelen burde vært lik enten en arbeider på fast eller flytende installasjon. Pensjonsalder på 67 år er for alles vedkommende altfor høy, og OFS viser i denne forbindelse til studiegruppen for

utredning av pensjonsalder, som utredet disse spørsmål i 1981. Konklusjonen på gruppens arbeid er at det ut fra et medisinsk synspunkt, med ønskelig grad av presisjon, ikke er mulig å foreslå en generell aldersgrense for offshore oljearbeidere.

Gruppen slår likevel fast at 67 års aldersgrense synes å være høy, og mener at det vil være forsvarlig riktig å feste seg ved samme aldersgrense som sjøfolk, nemlig 60 års generell pensjonsalder, med en viss variasjon pluss/minus.

OFS krever derfor at den generelle pensjonsalderen søkes nedsatt til 64 år for alle ansatte som har sitt arbeid på oljeinstallasjoner på sokkelen.

Som følge av kravet om en generell nedsettelse av pensjonsalderen fremmes det også krav om at opptjeningstiden for pensjonsforsikringen settes til 29 år i stedet som nå 30 år. Dette betyr blant annet at en må søke om myndighetenes tillatelse, samt at kontraktoransatte som ikke er dekket av pensjonsforsikringsordning, får dette innført i sitt arbeidsforhold.

4) KRAV OM SLUTTVEDERLAGSORDNING

OFS har pr. d.d. ikke innført ordninger vedrørende sluttvederlag, til tross for at det har vært gjort krav om dette tidligere, og til tross for at andre organisasjoner har slik avtale med NHO/OLF. OFS mener at det vil være rimelig at slik avtale også blir gjort gjeldende for medlemmer av OFS. OFS krever derfor at identisk avtale lik NHO/OLF - LO/NOPEF blir gjort gjeldende mellom NHO/OLF og OFS.

5) KRAV OM UTVIDET SVANGERSKAPS-/FØDSELSPERMISJON

I Hovedavtalens tilleggsavtale nr. 3, rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, er hovedorganisasjonene pålagt en del plikter om at det drives et planmessig og målrettet arbeid for å oppnå likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet.

Arbeidet på sokkelen tilsier en del spesielle arbeidsforhold som gjør at det av praktiske og sosiale hensyn må etableres ordninger som tilrettelegger forholdene på en bedre måte.

Slik reglene er i dag, finnes det ingen ordninger verken i det offentlige regelverk eller i avtaleverket som tar høyde for disse spesielle problemområder.

Problemstillingene kan oppdeles i 2 områder:

1. Kvinner som arbeider i oljevirksomheten må i arbeid allerede 28 uker etter fødselen. Dette er etter OFS' mening direkte usosialt, og OFS krever derfor at fødselspermisjonen med lønn utvides til 52 uker etter fødsel.
2. Fedre som arbeider i oljevirksomheten har i dag kun rett til 24 timers velferdspermisjon ved fødsel av eget barn. OFS mener at forholdene må legges til rette slik at fedre kan få opptil 6 ukers omsorgspermisjon.

6) KRAV OM ØKNING AV SATSENE I OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFONDSAVTALEN

OFS krever at den eksisterende avtale blir endret til å være i samsvar med den endring som har funnet sted mellom NHO/OLF og LO/NOPEF.

7) KRAV TIL ENDRINGER I LØNNSSYSTEMET

Tatt i betraktning den rivende utvikling som har vært i forbindelse med rasjonalisering og effektivisering de siste årene, mener OFS det er rimelig å foreta endringer i lønnsystemet for arbeidstakere som har blitt pålagt endrede arbeidsoppgaver som krever ekstra kompetanse i forhold til tidligere innplassering i lønnsystemet. OFS vil av den grunn kreve at ansatte som utfører arbeid i kombinasjonsstillinger, blir gitt innplassering i klassen over tradisjonelle fagarbeidere. Det vil videre være naturlig at hjelpearbeidere som har tilegnet seg ekstrakompetanse, rykker opp en klasse i lønnsystemet. Dette har det vært arbeidet med gjennom flere tariffrevisjoner uten at partene har kommet til enighet.

OFS krever til slutt at arbeidsledere, senior fagarbeidere, skiftledere, ingeniører, vedlikeholdsformenn og borere innplasseres i en ny klasse på toppen i lønnsystemet.

8) KRAV OM FASTSETTELSE AV ARBEIDSPLAN I TARIFFAVTALEN

Arbeidstidsspørsmål har alltid vært et omdiskutert og omtvistet problemområde innen denne virksomhet. Tariffavtalen hjemler i dag bestemmelser om alminnelig arbeidstid. Punkt 3.2 lyder som følger:

"Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år."

Den årlige arbeidstid baseres altså på en gjennomsnittsberging av årlig arbeidstid, og dette gir et gjennomsnitt på 1 612 timer pr. år.

Med den spesielle arbeidstidsordningen som er etablert i oljevirkksomheten, hvor det arbeides i konsentrerte arbeidsperioder med påfølgende friperioder, har det vært vanlig å avtale den praktiske gjennomføringen av arbeidstidsordningen på det lokale plan.

OFS har ved dette tariffoppgjør krevd at bestemmelsene om på hvilken måte arbeidstiden skal reguleres, må inn i selve tariffavtalen.

9) KRAV OM AT LØNNSGLIDNING SOM FØLGE AV ANSIENNITET IKKE SKAL FRATREKKES DEN ØKONOMISKE RAMMEN FOR OPPGJØRET

OFS finner det særs urimelig at lønnsglidning som følge av ansiennitet skal telle med ved beregning av lønnsveksten. Mellom partene har dette vært et tema som har vært omdiskutert siden 1983. Partene ble heller ikke den gang enige om lønnsglidning som følge av ansiennitet skulle telle med ved beregning av lønnsveksten. Partene ble under meklingen i april 1983 enige om rammen for oppgjøret. Man var imidlertid uenige om hvilke komponenter som skulle inngå i denne rammen og hvordan de skulle beregnes. Det var ikke mulig å få løst disse spørsmål under meklingen, og meklingsmannen la derfor frem et forslag til løsning av tvisten som gikk ut på å nedsette en frivillig voldgift for å fastslå dette spørsmål.

Voldgiftsdommen fra 1983 gir arbeidsgiverne medhold i at ansiennitetstillegg og opprykk i lønssystemet er lønnstillegg som skal telle med ved beregning av lønnsveksten.

OFS har siden den gang ment at den metode som har vært benyttet, ikke fanger opp tilgang og avgang av personell i løpet av året. Dette selv om arbeidsgiverne benytter den korreksjonsfaktor som fremgår av voldgiftsnemndas kjennelse av 1983, nemlig 0,89 pst.

I oljeindustrien har det gjennom de siste årene blitt etablert nye selskaper med nye plattformer, og arbeidstakerne på de enkelte lønnstrinn er ennå ikke blitt stabilisert fullt ut. Av den grunn mener OFS at det er umulig å fastslå den endelige glidningen.

OFS/NHO/OLF har i perioden protokollført at partene skulle forplikte seg til på fritt grunnlag å vurdere virkninger av lønnsglidningen som følge av ansiennitetsreguleringer på nytt. Partene ble derfor den 01.11.87 enige om at utvalget skulle være ferdig med sitt arbeid før 01.06.88. I likhet med de øvrige utvalgsarbeid som partene ble enige om den 01.11.87, har heller ikke dette utvalget sluttført sitt arbeid.

10) KRAV OM ØKNING I SATSENE I DE TEKNISKE BESTEMMELSENE I AVTALEN

De tekniske bestemmelsene i avtalen har ikke vært endret siden november 1987. OFS finner det derfor rimelig å fremsette krav om at satsene økes med 10 pst. fra 01.04.90.

11) KRAV TIL GENERELL LØNNSØKNING

OFS krever at det ved dette års oppgjør blir gitt et prosentvis tillegg til alle ansatte. En stor del av OFS-medlemmene befinner seg pr. d.d. i enden av lønssystemet. Disse medlemmene fikk minst ut økonomisk av den endring som fant sted i 1987.

OFS krever derfor at det blir gitt 4,25 pst. i økning på lønnsatsene gjeldende fra 01.04.90.

Dette prosentvise tillegget er i samsvar med andre oppgjør som har funnet sted i samfunnet for øvrig i år.

3.2 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) / Oljeindustriens Landsforening (OLF) har anført:

3.2.1 Historikk

Rikslønnsnemnda hadde oljeoppgjøret til behandling i 1986. I avsluttende merknader fra nemndas nøytrale medlemmer pekte disse medlemmer på enkelte typiske trekk ved de tvister innen oljesektoren som tidligere har vært brakt inn for Rikslønnsnemnda. De nøytrale medlemmene pekte spesielt på ønskeligheten av større grad av samordning av avtalene på tvers av områdene operatør-, catering- og oljeboringsvirksomhet. De nøytrale medlemmene forutsatte at samordningen måtte skje innenfor realistiske økonomiske rammer.

Et annet typisk trekk har, ifølge de nøytrale medlemmene, vært at kravene vanligvis 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.

Lønnsoppgjøret pr. 01.11.1987

Basert på bl.a. de nevnte avsluttende merknader i Rikslønnsnemndas kjennelse i 1986, ble det i 1987 innledet et samarbeid mellom organisasjonene med det siktemål å legge et grunnlag for samordning av avtaleverket på sokkelen.

Det ble således gjennomført en ekstraordinær tariffrevisjon pr. 01.11.1987, hvor det ble oppnådd enighet om samordning av lønnsrelasjonene mellom stillingsgruppene, nye ansiennitetsbestemmelser og like tekniske bestemmelser på tvers av områdene operatør-, oljeboring- og forpleining. Med OFS ble det opprettet en felles overenskomst for de nevnte områder, noe OFS hadde fremsatt som et prioritert krav.

Samordningsoppgjøret førte til en betydelig begynnerlønn- og topplønnsheving for de stillingsgruppene som lå lavest. Spesielt gjelder dette samtlige stillingsgrupper innen forpleining, samt at enkelte stillingsgrupper innen oljeboring er kommet på samme lønnsnivå som operatøransatte. Eksempelvis ble begynnerlønnnivået for kokk m/fagbrev hevet fra kr 167 000 til kr 199 000, mens topplønnsnivået ble hevet fra kr 201 000 til kr 248 000.

For servicearbeidere ble begynnerlønnnivået hevet fra kr 151 000 til kr 171 000, mens topplønnsnivået ble hevet fra kr 181 000 til kr 210 000.

Innen oljeboring ble begynnerlønnnivået for boredekkarbeidere hevet fra kr 178 000 til kr 201 000, og topplønnsnivået ble hevet fra kr 213 000 til kr 242 000.

Oppgjørene for forpleining og oljeboring utgjorde pr. 01.11. 1987 et datotillegg på henholdsvis 11,9 pst. og 8,7 pst.

Oppgjøret inkluderte samtidig den vurdering av lønnsforholdene som etter reguleringsbestemmelsen skulle ha funnet sted pr. 01.10. samme år.

Som en del av oppgjøret ble det avtalt nytt utløpstidspunkt for overenskomstene - 30.06.1990. Det ble også avtalt at de tidligere reguleringstidspunktene 01.04. og 01.10 skulle slås sammen til ett reguleringstidspunkt - 01.07. hvert år.

Lønnsoppgjøret pr. 01.04.1988

Som kjent ble det vedtatt Lov om inntektsregulering den 7. mars 1988.

Loven satte forbud mot å gi tillegg i 1988 utover kr 1,- pr. time. Dette tillegget ble gitt til samtlige inntektsgrupper i samfunnet, også til sokkelansatte.

Sokkelansatte fikk dessuten automatiske ansiennitetstillegg pr. 01.01.1989 på gjennomsnittlig 2,3 pst., da slike tillegg ikke ble rammet av loven.

Lønnsoppgjøret pr. 01.04.1989

Lønnsoppgjøret pr. 01.04.89 ga som resultat et tillegg på kr 3,- pr. time.

Den nye inntektsreguleringsloven fra 1. april 1989 bygget på forhandlingsresultatet mellom partene.

Ved egne forbundsvise tilpasningsforhandlinger for sokkelen ble det tillagt 47 pst. sokkelkompensasjon, slik at tillegget pr. år ble fastsatt til kr 8 600,-.

Pr. 01.01.1990 ble det så iht. automatiske ansiennitetsbestemmelser gitt et gjennomsnittlig tillegg på 1,9 pst.

Samlet har perioden 01.11.1987 til 01.01.1990 medført en betydelig lønnsutvikling innen tariffområdet. Lønnsutviklingen kan tilskrives både samordningsoppgjøret pr. 01.11.1987 og det forhold at de automatiske ansiennitetstilleggene ikke ble rammet av lov om inntektsregulering i perioden.

3.2.2 Inntektsreguleringslovene

I perioden april 1988 - april 1990 ble lønns- og aksjeinntekter regulert ved lov i Norge. Det var to inntektsreguleringslover, en fra april 1988 - april 1989 og fra april 1989 - april 1990. Bakgrunnen for de to inntektsreguleringslovene

var den eksplosive vekst i priser og lønninger i årene umiddelbart før 1988. Denne vekst avvek så sterkt fra utviklingen hos våre viktigste handelspartnere at lønnsomheten ble sterkt undergravet, noe som ville ledet til meget alvorlige konsekvenser for sysselsetting og produksjon på lengre sikt dersom utviklingen hadde fått lov til å fortsette.

Mange vil være skeptiske til en regulering av inntekter gjennom lov. Bortsett fra de opplagt negative effekter som ligger i en fastfrysing av inntektsstrukturen, som vi her ikke skal komme inn på, blir det hevdet at slik regulering heller ikke er effektiv når det gjelder den viktigste oppgaven, nemlig å få ned den totale pris- og lønnskostnadsvekst. Skeptikerne kan vise til hva som skjedde etter at den forrige inntektsreguleringsloven i Norge ble opphevet i januar 1980, en inntektsreguleringslov som for øvrig var kombinert også med en prisstopplov. Utviklingen i lønn og kostnader i 1980 og -81 var nærmest eksplosiv med en prisvekst på over 15 pst. på det høyeste og en lønnsvekst bare marginalt lavere.

Lønns- og kostnadsutviklingen reagerer med lange tidsetter-slep på politiske inngrep. Det er derfor for tidlig å si om Inntektsreguleringsloven har lyktes eller ikke. Vi vet ikke om to år med inntektsreguleringslov definitivt har knekket inflasjonsforventningene skapt over en periode på minst 15 år. En del turbulens i forbindelse med lønnsoppgjøret 1990 tyder nok på at inflasjonsforventningene var til stede i store deler av privat næringsliv. Dette viste seg særlig gjennom de høye lønnskrav som ble fremmet i forbindelse med de lokale forhandlingene.

Det er imidlertid helt usannsynlig at vi får en gjentakelse av den pris- og lønnskostnads-gjeninnhenting som fant sted i 1980 - 1981. Til det er utviklingen i økonomien for øvrig helt annerledes. Etterspørselen er lav, det er meget høy arbeidsledighet, den høyeste som noensinne har vært etter krigen i Norge, og importprisstigningen, som betyr en del

for lønnsdannelsen i Norge, er moderat og ikke-akselererende.

Alt i alt tyder dette på at det kortsiktige mål for inntektsreguleringsloven ble oppnådd, nemlig en betydelig reduksjon av lønns- og prisveksten. Et annet mål - å bedre lønnsomheten - har delvis blitt oppnådd, men mye står igjen. Siden toppnivået i 1987 er det nominelle rentenivået betydelig redusert, men samtidig har realrenten steget sterkt. Tilpasningen av det nominelle rentenivå til en lavere prisstigningstakt, og derved lavere realrente, må forventes å ta lang tid.

For å unngå fornyet lønns- og prisvekst fremover er det først og fremst den økonomiske politikk som vil være avgjørende, bl.a. vet vi ikke i hvilken grad inflasjonsforventningene er blitt dempet.

3.2.3 Den økonomiske bakgrunn for inntektsoppgjøret 1990

Etter en kraftig nedgang i fastlandsøkonomien gjennom 1988 tyder mye på at konjunkturbunnen ble nådd i første halvdel av 1989. Bidraget til dette var fortsatt vekst i eksporten og et omslag i det private forbruk, sammen med en begynnende utflating av investeringsnedgangen.

Landets oljeavhengighet har økt. Andelen av BNP som tilskrives oljesektoren var nærmere 13 pst. i slutten av 1989, målt i løpende kroner. Fra 1988 - 1989 gikk BNP for fastlands-Norge ned med 1,2 pst., mens en økning av eksporten av råolje og naturgass på 25,6 pst. bidro til en økning i bruttonasjonalproduktet (BNP) totalt for Norge på 1,2 pst. Fremover regner man med at hovedveksten vil komme i fastlandsøkonomien, selv om forhold som f.eks. konflikten i Midt-Østen kan endre dette noe.

Det private konsumet gikk tilbake fra 1988 til 1989. I 1989 var det private konsumets andel av BNP 51 pst., den laveste andel i hele 70- og 80-årene. I løpet av 1989 snudde nedgangen i det private konsum til vekst. Fra 1989 til 1990 vil veksten bli 2 pst., ifølge revidert nasjonalbudsjett for 1990. Husholdningenes sparerate gikk fra -2,8 pst. i 1988 til +0,3 pst. i 1989.

Konsumprisene steg i juli med 3,6 pst. fra juli i fjor, mens økningen januar - juli i år ligger 4,0 pst. høyere enn i tilsvarende periode i fjor. I lønnsoppgjøret i vår la man til grunn en prisstigning fra 1989 til 1990 på 4 pst. Det er ingen ting som tyder på at prisstigningen blir høyere enn 4 pst. på årsbasis, snarere tvert om.

Arbeidsledigheten gikk noe ned fremover mot forsommeren 1990. Etter dette har den gått noe opp. Ledigheten er nå om lag halvparten av ledigheten hos våre handelspartnere.

Etter 2 år med lønnsreguleringslov har konkurranseevnen styrket seg med 4,7 pst. i 1989 etter at svekkelsen var 14,3 pst. fra 1980 til 1988. I det reviderte nasjonalbudsjettet anslår man en bedring på 2 pst. i 1990. Bedringen de siste årene skyldes lavere lønnskostnadsvekst og høyere produktivitetsvekst enn hos våre handelspartnere. Tidligere har man måttet ty til devalueringer for å styrke konkurranseevnen. På sikt har imidlertid dette gitt negative konsekvenser for den samme konkurranseevne, for rentenivået, for prisstigningen og for det norske valutaomdømme ute i verden.

Selv om det altså nå registreres en bedring av konkurranseevnen, må lønns- og prisveksten gjennom 1990-årene ligge betydelig under lønns- og prisveksten hos våre handelspartnere for at den svekkelse som fant sted i 1980-årene skal gjenvinnes.

For 1990 vil reduserte inntektsskatter og lavere prisstigning føre til at disponibel realinntekt for husholdningene øker selv med svært moderat lønnsvekst. Samtidig holdes prisstigningen nede, og man vil kunne unngå den pris- og lønns spiral som kjennetegnet 1980-årene.

3.2.4 Samordnet oppgjør - arbeidsgivernes intensjoner

Basert på den økonomiske bakgrunn for inntektsoppgjøret 1990, var det av avgjørende betydning å sikre at det som var vunnet gjennom to år med inntektsreguleringslov, ikke måtte gå tapt ved årets oppgjør.

Også myndighetene understreket at partene i arbeidslivet hadde ansvaret for å gjennomføre et lønnsoppgjør hvor overgangen fra perioden med lønnsreguleringslov til frie forhandlinger ikke måtte skade de økonomiske samfunnsinteressene. Myndighetene forutsatte et lønnsoppgjør som ytterligere kunne bedre industriens konkurransevne og legge grunnlaget for ny vekst i sysselsettingen.

NHO og LO var enige om at det som best kunne sikre en ansvarlig gjennomføring av lønnsoppgjøret i 1990, var et samordnet sentralt oppgjør. NHO inviterte derfor andre større arbeidstakerorganisasjoner til å delta i samtidige forhandlinger for å fastlegge retningslinjer og rammer for oppjøret. Samlet representerte disse den alt overveiende del av arbeidstakerne i privat sektor.

3.2.5 Utviklingen i det sentrale lønnsoppgjøret i privat sektor

De sentrale forhandlingene vedrørende tariffrevisjonen 1990 startet 2. mars d.å. NHO forhandlet parallelt med Landsorganisasjonen (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS),

Norges Arbeidslederforbund (NALF), Akademikernes Fellesorganisasjon (AF) og Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS) om retningslinjer og rammer for årets tariffoppgjør.

YS og OFS brøt de sentrale forhandlingene 12. mars, mens det ble oppnådd enighet med LO, NALF og AF den 15. mars d.å. På bakgrunn av den enighet som ble oppnådd med LO og NALF i det sentrale oppgjør, er det ført forbundsvise tilpasningsforhandlinger mellom LO/NOPEF og OLF og mellom NALF og OLF. Disse oppgjør er parallelle til det oppgjør mellom OFS og NHO/OLF som Rikslønnsnemnda nå har til behandling.

Gjennom oppgjøret i privat sektor ble det lagt retningslinjer og rammer som senere er lagt til grunn for oppgjørene i offentlig sektor, og innen andre deler av norsk næringsliv.

Etter arbeidsgiversidens oppfatning var de organisasjoner som brøt ut av de sentrale forhandlingene ikke villige til å ta ansvar for årets oppgjør på linje med de øvrige organisasjonene, og det er hovedårsaken til at oppgjøret med en av arbeidstakerorganisasjonene på sokkelen igjen behandles av Rikslønnsnemnda.

3.2.6 OFS' krav i de sentrale forhandlingene

I de sentrale forhandlingene fremsatte OFS en rekke omfattende krav som gjengis i den form de skriftlig ble overlevert, sitat:

"KRAV FRA OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING TIL DEN SENTRALE DEL AV TARIFFREVISJONEN

- Avklaring vedrørende gjeldende utløpsdatoer
- Opprettelse av Hovedavtale NHO/OLF - OFS
- Opprettelse av nye tariffavtaler

- Sentral fastsettelse av arbeidssyklusene på norsk kontinentalsokkel
- Opprettelse av avtaler vedrørende pensjon og pensjonsforhold
- Justering av eksisterende lønssystem slik at det tilpasses økt kompetansenivå/lederansvar
- Innføring av fast lønssystem for avtalen NHO/OLF /PPCoN - OFS/Ekofisk-komiteen
- Innføring av sluttvederlagsordning
- Permisjonsordning vedrørende svangerskap
- Nye reguleringsbestemmelser for NHO-OFS-avtalene
- Ikrafttreden - varighet
- Økonomisk ramme for oppgjøret."

Utover nevnte krav fremsatte OFS krav om et generelt tillegg på 7,5 pst. tillagt lønssystemets satser.

Innledningsvis krevde imidlertid OFS at to spørsmål måtte avklares før organisasjonen ville gå videre i de sentrale forhandlingene. For det første ønsket OFS å fremskynde konflikttidspunktet fra 01.07. til 01.04.1990. For det annet ble det krevd at Hovedavtalen med NHO ikke skulle være begrenset til offshorevirksomhet.

NHO avviste kravet om å fremskynde konflikttidspunktet. De sentrale forhandlingene omfattet alle aktuelle overenskomster som hadde utløp i 1. halvår 1990. Ingen av avtalene fikk endret utløpstidspunktet.

NHO avviste videre kravet vedrørende Hovedavtalen ut fra at det ikke har vært tradisjon i Norge for å koble hovedavtalerevisjoner og tariffrevisjoner. Som kjent dreier hovedavtalerevisjoner seg i det alt vesentlige om tillitsmannsbestemmelser og samarbeidsbestemmelser, og disse saksområder skal ikke være underlagt konfliktadgang mellom partene.

3.2.7 Tariffrevisjonen pr. 01.07.1990 mellom NHO/OLF og OFS

3.2.7.1 Overenskomstforholdene på faste innretninger på sokkelen

De tidligere delte overenskomstforhold for områdene operatør-, oljeborings- og forpleiningsvirksomhet er fra 01.11.1987 regulert i en felles overenskomst med OFS.

Det har dessuten gjennom lengre tid bestått enkeltstående tariffavtaler for de samme områder med Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (LO/NOPEF) som part på arbeidstakersiden.

Fra 8. desember 1987 er det dessuten opprettet overenskomst for operatørvirksomhet inklusiv forpleining med Norges Arbeidslederforbund (NALF).

På sokkelen er det således tariffavtaler med tre arbeidstakerorganisasjoner som organiserer samme type arbeidskraft. Tariffavtalene er i form og innhold like, med de unntak som følger av den avtalte lønnsdifferensiering samt enkelte sær-egenheter innen hvert enkelt område.

3.2.7.2 Grunnlaget for tariffrevisjonen pr. 01.07.1990 mellom NHO/OLF og OFS

Ved tariffrevisjonen pr. 01.07.1990 mellom NHO/OLF og OFS må legges til grunn de samme vurderinger som overfor andre arbeidstakergrupper ved årets oppgjør. Dette innebærer at oppgjøret må få en ansvarlig innretning i tråd med de oppgjør som er fastlagt for industrien og i samfunnet for øvrig.

3.2.7.3 OFS' krav under meklingen. NHO/OLFs tilbud.

OFS' krav under meklingen tok utgangspunkt i en prioritering av de krav som var presentert under det sentrale oppgjør mellom NHO og OFS. Kravene og NHO/OLFs standpunkter til disse vil bli redegjort for nedenfor.

a) Gjeldende utløpsdatoer for overenskomstforholdet

Ved den ekstraordinære tariffrevisjonen pr. 01.11.1987 ble det avtalt at de tidligere reguleringsdatoene 01.04. og 01.10 skulle utgå og erstattes av en reguleringsdato, 01.07. hvert år. Samtidig ble utløpstidspunktet endret til 01.07. 1990.

Under det sentrale oppgjør og under meklingen fremsatte OFS krav om at tidligere reguleringsdatoer 01.04. og 01.10 skulle gjeninnføres.

NHO/OLF avviste kravet under henvisning til partenes avtale ved oppgjøret pr. 01.11.1987. Bestemmelsen har ikke fått virke etter sin intensjon pga. inntektsreguleringsloven, samt at årets oppgjør er preget av overgangen fra lovregulering til frie forhandlinger.

NHO/OLF har lagt frem forslag til en skriftlig erklæring om intensjonen, også slik at det rettes en henvendelse til NHO om at det blir tatt hensyn til partenes intensjon i forbindelse med oppgjøret for 2. avtaleår i 1991.

b) Pensjonsalder - pensjonsforsikringer

Under meklingen fremsatte OFS krav om en pensjonsalder på 64 år og en opptjeningstid 29 år i bedriftsvise tjenestepensjonsordninger.

I dag er pensjonsalderen 65 år, og det er innført tjenestepensjonsordninger med 30 års opptjeningstid i operatørselskapene. Dette er administrative ordninger i den enkelte bedrift, som ikke er en del av tariffkomplekset.

I oljeborings- og forpleiningsselskapene er det med unntak av to selskaper ikke innført tjenestepensjonsordninger. I samtlige av disse selskapene er pensjonsalderen 67 år. Arbeidstakerne er tilmeldt AFP-ordningen, ordningen med avtalefestet pensjon, som gir arbeidstakerne anledning til å gå av ved fylte 65 år.

NHO/OLFs standpunkt vedrørende pensjonsspørsmålet er at dette er administrative spørsmål som må tas stilling til i den enkelte bedrift, og som ikke kan løses gjennom kollektive forhandlinger i en tariffrevisjon.

Ved siden av dette standpunkt anføres at det dreier seg om sosiale ordninger som har betydning utover oljeindustrien som bransje.

Pensjonsalder lavere enn 65 år på sokkelen krever dessuten myndighetenes godkjenning for å få premien fradragsberettiget ved skatteligningen.

I det hele ville kostnadene forbundet med OFS' krav om lavere pensjonsalder og reduksjon av opptjeningstiden, samt innføring av tjenestepensjonsordninger i selskaper som i dag ikke har slike ordninger, gå langt ut over de økonomiske rammer som er til disposisjon ved årets oppgjør.

c) Lønnssystemet

Under meklingen fremsatte OFS krav om lønnsmessig innplassering av arbeidstakere som kan betegnes som flerferdige, samt innplassering av spesialarbeider.

NHO/OLF viser til at ovenstående krav utgjør meget omfattende og kompliserte problemstillinger som arbeidsgiversiden ikke fant mulig å håndtere under meklingen.

Arbeidsgiversiden er innforstått med at partene fremdeles vil ha felles interesser tilknyttet utviklingen av flerferdighet. OLF og medlemsbedriftene vil derfor søke å legge opp til samarbeidsformer som kan ivareta dette viktige området. Arbeidsgiverne er også innforstått med å nedsette et partsammensatt utvalg for å utrede de problemstillinger som spesielt knytter seg til utviklingen av flerferdighet.

OFS fremsatte også krav om innføring av en ny høyere lønnsklasse over lønnsystemets nåværende høyeste lønnsgruppe, A. Ingeniører/teknikere ville etter kravet få innplassering i denne lønnsgruppen.

NHO/OLF avviste kravet under henvisning til at det ville medføre kostnader som ville gå langt utover rammene for årets oppgjør, foruten at det ville forrykke de etablerte lønnsrelasjoner.

NHO/OLF fremsatte tilbud om at boredekkarbeidere over tid skal omplasseres til lønnsgruppe D, som er en lønnsgruppe høyere enn dagens innplassering. Halvparten av differansen mellom lønnsgruppe E og lønnsgruppe D utbetales f.o.m. 01.01.1991. Fra 1992 avlønnes boredekkarbeidere iht. lønnsgruppe D.

Videre fremsatte NHO/OLF tilbud om å sløyfe 0-trinnet i lønnstabellen i overenskomsten for forpleiningsselskaper fra 01.01.1991. For de arbeidstakere som pr. 01.01.1991 flyttes fra gammelt 0-trinn til nytt 0-trinn vil dette utgjøre ansiennitetsreguleringen pr. 01.01.1991. Det forholdes tilsvarende for de øvrige lønnstakere som pr. 01.01.1991 flyttes fra gammelt til nytt lønnstrinn.

d) Arbeidssyklus 14 - 21 - 14 - 28

Under meklingen fremsatte OFS krav om at arbeidssyklus 14 - 21 - 14 - 28 skal tariff-festes.

I gjeldende overenskomst er arbeidstiden regulert som følger:

"Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 33,6 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst 1 år."

NHO/OLF avviser OFS' krav under henvisning til at en tariff-festing av en bestemt arbeidssyklus vil kunne redusere selskapenes fleksibilitet. Spesielt kan det være aktuelt å gå andre arbeidssykluser for kortere perioder, hele tiden under den forutsetning at arbeidstidsbestemmelsene overholdes over en definert periode, f.eks. ved at det avtales nødvendig avspaseringstid dersom det er arbeidet mer intensivt enn gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke.

Selv om arbeidsplaner 14 - 21 - 14 - 28 er det som vanligvis benyttes på sokkelen i dag, er det iht. overenskomsten opp til de lokale parter å avtale lengde av oppholds- og friperioder som tilfredsstiller arbeidstidsbestemmelsene.

Ved å tariff-feste 14 - 21 - 14 - 28 som den eneste arbeidssyklus, tas denne mulighet bort, selv om operasjonelle behov tilsier arbeidssykluser som bør avvike fra dette.

e) Generelt tillegg

Under meklingen fremsatte OFS krav om et generelt datotillegg på 4,25 pst. tillagt lønnssystemets satser.

NHO/OLF avviste kravet med bakgrunn i at det går utover de rammer som er lagt til grunn ved årets oppgjør.

NHO/OLF fremsatte tilbud om et generelt tillegg på kr 7 166 pr. år tillagt lønnstabellens linje 2. Tilbudet er i samsvar med de retningslinjer og rammer som tidligere er fastlagt gjennom det sentrale oppgjør.

Som følge av arbeidskonfliktene på sokkelen legger NHO/OLF til grunn at tillegget gis virkning fra opphør av de ulovlige arbeidsnedleggelsene, dvs. fra 7. juli 1990.

f) Tekniske bestemmelser

OFS fremsatte også krav om endringer av en del tekniske bestemmelser, samt en kronemessig økning av satsene i de tekniske bestemmelsene med 10 pst.

NHO/OLF avviste at det ved årets oppgjør ville være rom for satsøkninger i de tekniske bestemmelsene fordi lønnsuttak etter disse bestemmelsene utgjør en vesentlig andel av arbeidstakernes totallønn.

NHO/OLF fremsatte tilbud om endring i enkelte av de tekniske bestemmelsene.

4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

4.1 Den økonomiske situasjonen

Medlemmene Rieber-Mohn, Gjesteby og Klemetsen skal bemerke:

Om den økonomiske bakgrunnen for oppgjøret, vises det til partenes redegjørelse og til opplysninger gitt i offentlige dokumenter, i første rekke Nasjonalbudsjettet 1991, og dessuten til siste konjunkturanalyse fra Statistisk Sentralbyrå (Økonomiske analyser 1990/6) og Norges Bank (Økonomisk oversikt 1990/3).

4.1.1 Internasjonal økonomi

Veksten i internasjonal økonomi var sterk også i 1989. For OECD-området under ett økte BNP med 3,4 pst., og for Norges viktigste handelspartnere med 3,1 pst. For 1990 er det ifølge Nasjonalbudsjettet 1991 lagt til grunn en noe lavere vekst, henholdsvis 2,5 pst. for OECD-området og 2 pst. for våre viktigste handelspartnere. Veksten for 1991 er antatt å bli omtrent som for inneværende år.

Gjennom våren og sommeren har det imidlertid oppstått økt usikkerhet om utviklingen i verdensøkonomien. Det er bl.a. usikkerhet knyttet til utviklingen i de østeuropeiske land, hvor dypt det økonomiske tilbakeslag i USA vil bli, og ikke minst hvordan krisen i Gulfen vil utvikle seg. Et viktig spørsmål er hvordan Gulf-krisen vil påvirke oljeleveransene, og hvor høyt prisen på olje blir drevet opp. Økt oljepris har allerede ledet til en nedjustering av vekstanslagene. Dette er i noen grad reflektert i Nasjonalbudsjettet 1991, hvor tallene er justert ned i forhold til Revidert Nasjonalbudsjett 1990.

Økt oljepris og høykonjunktur i mange land har også bidratt til at inflasjonen har tatt seg opp. Mens en i Revidert

Nasjonalbudsjett la til grunn økning i konsumpris fra 1989 til 1990 på 4 1/2 pst. i OECD-området, regner en nå med at konsumprisene (for disse landene under ett) vil øke med 5 pst. For 1991 er inflasjonen anslått til 4,75 pst. Det er imidlertid knyttet betydelig usikkerhet til disse anslagene.

Økonomiske indikatorer - Norges viktigste handelspartnere

	<u>Anslag</u>			
	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>
Bruttonasjonalprodukt	3,5	3,1	2	2
Industriproduksjon	4,5	3,7	2	2,5
Konsumpriser	3,5	4,7	5,5	5,25
Lønnskostnader pr. produsert enhet (LPE), nasjonalvaluta	1	2,7	3,75	3,5
Herav:				
Timelønn	4,9	6,1	6,25	6
Timeproduktivitet	3,9	3,3	2,25	2,5

Kilde: Nasjonalbudsjett 1991

4.1.2 Norsk økonomi

Mens de fleste land har opplevd en lang periode med høykonjunktur, har norsk økonomi de siste årene opplevd det sterkeste tilbakeslag i nyere tid. Regnet i faste priser og i dagens pengeverdi ble samlet innenlandsk etterspørsel etter varer og tjenester redusert med hele 50 mrd. kroner i løpet av de tre årene 1987-89.

Konjunkturbunnen ble trolig nådd i 1989, og tallene for første halvår 1990 tyder på at veksten i norsk økonomi nå har tatt seg opp. Oppgangen synes å være drevet av en for-

holdsvis sterk vekst i privat konsum og en sterk økning i varelager. Dessuten ser det ut til at det sterke fallet i realinvesteringene i fastlands-Norge har stoppet opp. I de siste konjunkturanalyser fra Norges Bank legges det vekt på at realinvesteringene i fastlands-Norge nå trolig har nådd bunnpunktet og vil øke i tiden fremover, særlig i konkurranseutsatte sektorer. Bygge- og anleggsvirksomheten er fortsatt lav. Denne situasjonen vil trolig vedvare noen tid.

Oppgangen i etterspørsel og produksjon har også ifølge Norges Bank slått ut i arbeidsmarkedet. Sysselsettingen viser nå tegn til vekst, og økningen i arbeidsledigheten ser ut til å ha stoppet opp.

Konsumprisindeksen viste en 12-månedersvekst på 3,8 pst. i august og 3,9 pst. i september. Konsumprisveksten i våre markedsland har i hele år ligget over 5 pst. og var i juli 5,4 pst. Spesielt er inflasjonstakten høy i Sverige og Storbritannia. I de landene som deltar fullt ut i det europeiske valutasamarbeidet (hvor Storbritannia nylig gikk inn som deltaker, mens Sverige fortsatt står utenfor), ligger veksten i konsumprisene omtrent på linje med vårt land.

Foreløpige anslag indikerer en årslønnsvekst for arbeidere i hele LO/NHO-området på i overkant av 4 pst., mens lønnsveksten i industrien ser ut til å bli i overkant av 5 pst. Lønnsveksten har tiltatt hos mange av våre handelspartnere siden begynnelsen av 1990. Samtidig er det i flere land tegn til avtagende produksjonsvekst og svakere produktivitetsutvikling. Veksten i lønnskostnadene i industrien for våre handelspartnere kan anslås til 6 1/4 pst. for inneværende år. Som for konsumprisene har også Storbritannia og Sverige den høyeste lønnsveksten.

Fortsatt nedgang i industrisysselsettingen gir Norge en forholdsvis sterk produktivitetsvekst. Lønnskostnader pr. produsert enhet (eller LPE) i industrien kan derfor ifølge Norges Bank anslås å øke med 2 pst. i år, mens de for våre

handelspartnere anslås å øke med rundt 3 3/4 pst. Bedringen i norsk industris konkurranseevne målt ved relative LPE, vil etter dette bli omlag 1 3/4 pst. Ifølge Nasjonalbudsjettet viser også anslagene over konkurranseevnen en ytterligere bedring for 1991 - anslått til ca. 2 pst.

4.1.3. Lønnsoppgjøret 1990

I Nasjonalbudsjettet for 1990 uttalte daværende regjering Harlem Brundtland at pris- og kostnadsveksten i Norge var lavere enn hos våre handelspartnere, og at det var viktig fortsatt å sikre en varig virkning av de bedringer som var oppnådd i norsk økonomi. Videre ble det sagt:

"Blant annet som følge av de begrensninger som ble avtalt i vår og understøttet av lovregulering vil lønnsveksten ved inngangen til 1990 være lav. Dette betyr at grunnlaget er lagt for en forsvarlig lønnsvekst fra 1989 til 1990. For å oppnå en mer varig bedring av konkurranseevnen er det ikke tilstrekkelig at den gjennomsnittlige lønnsveksten fra 1989 til 1990 er lavere enn hos våre handelspartnere. Også videre framover bør en sikte mot at lønnsveksten oppfyller denne betingelsen. Hvilke konkrete krav et slikt mål stiller til lønnsutviklingen må avklares sammen med partene i det inntektspolitiske samarbeidet. Dersom lønnsveksten også ved utgangen av 1990 skal holde seg lavere enn hos våre handelspartnere, taler dette for at en søker å begrense lønnsveksten fra 1989 til 1990 til 3-4 pst."

En tilsvarende holdning ble uttrykt i St.prp. nr. 1 Tillegg nr. 3, som ble lagt frem av Regjeringen Syse.

I Revidert Nasjonalbudsjett 1990 uttalte Regjeringen Syse:

"Hovedlinjene i inntektspolitikken ble omtalt i St. prp. nr. 1 Tillegg nr. 3 (1989-90). Ut fra hensynet til konkurranseevnen de nærmeste årene har det vært Regjeringens mål at lønnsveksten fra 1989 til 1990 ikke burde overstige 3-4 pst. Gjennom det økonomiske opplegget for 1990 har en søkt å tilrettelegge rammebetingelsene for å oppnå en slik moderat utvikling. Etter to år med lovregulering av inntektene, og oppgjør der staten har

bidratt med skattelette eller andre tiltak finansiert over offentlige budsjetter, var det nødvendig å komme tilbake til inntektsoppgjør med en mer normal arbeids- og ansvarsfordeling mellom folkevalgte organer og organisasjoner. Inntektsoppgjørene i år gjennomføres således med frie forhandlinger mellom organisasjonene, uten lovregulering og på grunnlag av rammebetingelser som på forhånd er fastlagt gjennom Regjeringens økonomiske politikk."

I løpet av våren 1990 gjennomførte LO og NHO sine forhandlinger om årets lønnsreguleringer. Et anbefalt forslag ble sendt ut til uravstemning. Forslaget hadde som hovedelement bestemmelser om hvilke lønnstillegg som skal gis ulike grupper. Tilleggene for de lavere og midlere grupper ble fordelt etter korreksjon for faktisk overheng. Det anbefalte forslag inneholdt også bestemmelser om forbundsvise tilpasningsforhandlinger. Det ble flere steder fremmet svært høye lønnskrav i forbindelse med de lokale forhandlingene, noe som tyder på at inflasjonsforventningene har vært til stede i store deler av det private næringslivet.

Det anbefalte forslag ble forkastet ved uravstemningen i juni (50,08 pst. stemte nei, 48,13 pst. stemte ja), og LO varslet streik for 35.000 arbeidstakere fra 3. juli kl 0600. Tvisten gikk deretter over i tvungen mekling. Med riksmeklingsmannens hjelp ble partene enige om en ny avtale. Meklingsresultatet inneholdt en beskjedent justering av den økonomiske rammen, og forhandlingsmodellen ble beholdt. Dette meklingsresultatet ble godkjent gjennom en ny uravstemning i august 1990.

Oppgjørsmodellen fra LO/NHO-oppgjøret er blitt lagt til grunn også i de øvrige oppgjør hvor NHO har vært deltaker. Eneste unntak er Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS).

Oppgjørene for øvrig i 1990 er også i alt overveiende grad gjennomført etter de samme hovedprinsipper som i NHO-området. De involverte parter har lagt stor vekt på å holde oppgjørene innenfor de rammer som ble lagt gjennom forhandlingene mellom LO og NHO. Av de større avtaleområder innen privat sektor nevnes her bank og forsikring. I stat og kommune er oppgjørene

bygget på samme hovedprinsipper som oppgjøret mellom LO og NHO, og den økonomiske rammen ble 4,2 - 4,3 pst.

Man har sett noen unntak der det er inngått avtaler med høyere årslønnsrammer. Det gjelder oppgjørene innen varehandel og for kabinpersonalet i en del flyselskaper. Arbeidstakergruppene her kjennetegnes imidlertid ved at de har ligget lavt i lønnsnivå. På den bakgrunn og i tråd med den generelle lavlønsprofilen på årets oppgjør gikk man noe ut over de ellers retningsgivende rammer.

Sammenfatningsvis kan en si at lønnsoppgjørene i 1990 er blitt gjennomført på basis av en bred enighet om at det var viktig å bevare de resultater som er oppnådd etter 2 år med inntektsregulering.

Medlemmene Bekkeheien, Flaat og Knapp tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Larsen vil bemerke at nemndas flertall under framstillingen av den økonomiske situasjon har en for lite nyansert behandling av dagens økonomiske situasjon i Norge. Dette gjelder særlig flertallets manglende behandling av den økonomiske situasjonen for bedrifter innenfor offshoreindustrien, og også denne industriens betydning for Norges konkurransevne overfor utlandet.

Den del av næringslivet som oljearbeiderne arbeider i, har hatt formidable økninger i sin omsetning og fortjeneste som følge av den sterke økningen i oljeprisene. Dette medlem vil anføre at de konkurransesynspunkter som er anført i Regjeringens inntektspolitikk og som også er lagt vekt på av flertallet, ikke kan få samme gjennomslagskraft overfor arbeiderne innenfor oljeindustrien. Det vises her til det forhold at offshore-industrien som følge av vedvarende høye oljepriser har øket sin fortjeneste i forhold til den landbaserte industri både i Norge og i utlandet uten svekkelse av selskapenes konkurransevne.

Det er ikke riktig at det vil innebære noen svekkelse av Norges konkurranseevne overfor utlandet dersom arbeiderne innenfor oljeindustrien gis et oppgjør som overstiger de rammer som er gitt i Regjeringens generelle retningslinjer for lønnsoppgjøret 1990, jf. St.prp. nr. 1 (1989-90).

Uttalelsene i Nasjonalbudsjettet og det reviderte nasjonalbudsjettet for 1990 er for generelle og kan ikke anvendes direkte for lønnsoppgjør innen offshore-industrien. Flertallet har imidlertid uten nærmere begrunnelse eller motforestillinger lagt til grunn at et oppgjør innen oljeindustrien utover de av Regjeringen antydde rammer umiddelbart vil svekke Norges konkurranseevne med utlandet. Dette er ikke riktig, da en her må se hen til oljeindustriens spesielle karakter og mer uavhengige konkurransesituasjon med utlandet i forhold til fastlands-Norge.

Dette medlem er enig i at Norges konkurranseevne overfor utlandet er et hensyn en bør legge vekt på ved lønnsoppgjør innenfor industrier som særlig er utsatt for konkurranse fra utlandet, men dette hensyn må ha underordnet betydning i lønnsoppgjøret med OFS.

Kravene fra OFS vil ved innfrielse fra nemndas side kun innebære en liten reduksjon i den betydelige fortjeneste oljearbeidernes arbeidsgivere nå allerede har høstet og vil høste som følge av den høye oljeprisen.

Regjeringen har lagt opp til en "forsvarlig lønnsvekst" fra 1989 til 1990. OFS har lagt fram for nemnda lønnsutviklingen for oljearbeiderne fra 1987 til 1990 i forhold til lønnsutviklingen innenfor landbasert industri. Denne lønnsutviklingen 1987 til 1990 har vært sterkt i oljearbeidernes disfavør. Dette er forhold en må ta hensyn til når nemnda skal vurdere kravene ved årets "oppgjør" fra OFS.

kravene til endringer i de tekniske bestemmelser i tariffavtalen vil samlet gi en årlig kostnadsvekst på 1,78 pst.

OFS har dessuten fremmet krav om endret lønnsinnplassering av en rekke faggrupper. De årlige kostnadene ved kravet kan illustreres på følgende måte:

Veid gjennomsnitt av følgende modell (som inkluderer det generelle tillegget):

10 % av A rykker opp til A1
 20 % av B rykker opp til A
 1/3 av E rykker opp til D

Dette vil etter arbeidsgiversidens beregninger gi kostnadsutslag på henholdsvis 5,15 pst. for operatøransatte, 6,1 pst. for ansatte innen oljeboring og 4,88 pst. for ansatte innen forpleining. Et veid gjennomsnitt av områdene blir et gjennomsnittlig kostnadsutslag på 5,27 pst.:

$$\frac{3663 \times 5,15 + 919 \times 6,1 + 798 \times 4,88}{5380} = 5,27 \%$$

Dette kostnadsutslaget inkluderer OFS' krav om et generelt tillegg på 4,25 pst.

Ved større omfang av opprykk til høyere lønnsgruppe vil de økonomiske kostnader av kravet stige.

OFS har for nemnda lagt frem beregninger basert på kravets utslag pr. lønnsgruppe sammenholdt med lønnsbudsjettet for hele tariffområdet. Denne beregning gir et utslag på 4,93 pst., som er sammenlignbart med arbeidsgiversidens beregning på 5,27 pst. Nemnda antar at det er beregningsmetodene som gir dette avvik, idet beregningene ellers bygger på de samme vurderingene.

Som nevnt er det svært vanskelig på forhånd å kostnadsberegne flere av de krav OFS har fremmet. Dette gjelder eksempelvis kostnadene knyttet til en utvidelse av svangerskapspermisjon, redusert pensjonsalder og redusert opptjeningstid for pensjon.

Som det fremgår av ovenstående overstiger de samlede økonomiske virkninger av OFS' krav langt de rammer som har blitt fulgt i samtlige oppgjør gjennomført i 1990.

Medlemmet Larsen vil her bemerke at OLFs tilbud om et generelt tillegg på kr 7 166 med virkning fra 01.04.1990 vil slå ut med 1,78 pst. Gis tillegget med virkning fra 07.07.1990, vil dette slå ut med et betydelig lavere prosenttillegg. Dette medlem vil vise til den utredning som ble gitt nemnda av Torstein Dale vedrørende dette forhold.

Ved å gi OFS et generelt tillegg fra 07.07.1990 vil OFS få et vesentlig dårligere oppgjør enn de oppgjør som flertallet har vist til. OFS har aldri akseptert 07.07.1990 som det nye virkningstidspunktet for ny lønnstabell. Det vises her til den nedlagte påstand fra OFS' side.

Den ramme som flertallet legger opp til overfor OFS, er langt mindre enn de oppgjør som flertallet sammenligner OFS med. Ved å etterkomme OLFs påstand vil rammene for oppjøret overfor OFS bli på under 4 pst. Noen nærmere begrunnelse for et slikt oppgjør gir ikke flertallet. Dette medlem oppfatter flertallet vedrørende dette punkt slik at de ikke har sett konsekvensene av å legge 07.07.1990 til grunn for det generelle lønnstillegget.

Dette medlem stiller spørsmålet hvorfor flertallet ikke har oppgitt utslaget av det generelle tillegget i prosent når dette gis med virkning fra 07.07.1990 med henvisning til at det aktuelle "tilbudet" fra OLF ikke lenger gjelder med virkning fra den 01.04.1990. Når flertallet foretar sin beregning ut fra en oppjustering pr. 01.04.1990, mens de i slutningen

legger til grunn 07.07.1990, er det ikke indre logikk mellom premisser og slutning.

Medlemmet Larsen vil hevde at alle krav OFS har fremmet, er forsøkt kostnadsberegnet for nemnda. Det er gitt anslagsvise størrelser på kostnadseffekten av de kravene som er fremmet. Det er riktig at det kan være vanskelig å kostnadsberegne kravene hundre prosent nøyaktig, men avvikene er ikke større enn at nemnda har hatt grunnlag for å ta stilling til kravene.

Til tross for at flertallet uttrykker at de finner det vanskelig å kostnadsberegne en del av de krav som er fremmet fra OFS' side, konkluderer de likevel med at OFS' krav "klart overstiger de rammer som er blitt fulgt i samtlige oppgjør i 1990".

Dette medlem vil bestride at den nevnte konklusjon medfører riktighet. Det vises her bl.a. til det tidligere nevnte ved beregningen av effekten for lønnstillegget, at de velferdskrav som er fremmet, ikke er særlig omfattende, og videre at det er gitt oppgjør utover LO/NHO-rammen på 4,25 pst.

4.3 Nærmere om den aktuelle tvist

4.3.1 OFS' krav om endringer i overenskomstens Del I - Hovedavtalen

Medlemmene Rieber-Mohn, Gjesteby og Klemetsen skal bemerke:

OFS krever at Rikslønnsnemnda fastsetter ny hovedavtale (overenskomst av 1987 - Del I), jf. påstanden gjengitt foran i avsnitt II.2.1. Påstanden innebærer dels endringer i avtalens innhold, se understrekningene som markerer endringene. Dels medfører påstanden at Hovedavtalen gis et utvidet virkeområde. Hittil har avtalen kun omfattet de av OFS' medlemmer som arbeider i operatørselskaper, forpleiningsselskaper og oljeboringsbedrifter på sokkelen. Nå kreves det at den skal

omfatte alle foreninger i forbundet, derunder foreninger i landbasert virksomhet. Som begrunnelse for kravet har OFS bl.a. anført at den provisoriske anordning av 2. juli 1990 har brakt hele "tvisten" mellom partene inn for Rikslønnsnemnda, derunder Hovedavtalen. Denne tvisten omfatter både overenskomstens Del I og Del II. OFS har også anført at nemnda i kjennelse av 8. oktober 1980 (sak nr. 4/1980 Del I) har hatt Hovedavtalen til behandling.

NHO/OLF har krevet dette spørsmål avvist fra Rikslønnsnemnda.

Disse medlemmer finner at det kan reises tvil om den provisoriske anordning uten videre definerer tvisten slik at Rikslønnsnemnda har kompetanse til å ta Hovedavtalen opp til realitetsbehandling. Det presiseres i anordningen at denne gjelder tvisten "i forbindelse med revisjonen av tariffavtalen pr. 1. juli 1990". Utløpstidspunktet for tariffdelen i overenskomsten var 30. juni d.å., og det kunne være naturlig å tolke anordningen slik at den gjelder alene tvisten knyttet til denne del av avtaleverket. Hovedavtalens utløpstidspunkt var 31. desember 1989. På den annen side gjelder tariffrevisjonen i vid forstand også overenskomstens Del I - Hovedavtalen.

Disse medlemmer finner det riktigst i denne tvilssituasjon å legge til grunn at nemnda i prinsippet har kompetanse til å fastsette en ny hovedavtale. Det presiseres at Rikslønnsnemndas kjennelse av 8. oktober 1980, som er påberopt av OFS, ikke er gitt utslagsgivende betydning for dette standpunkt. I nevnte kjennelse ønsket begge parter nemndas avgjørelse i spørsmål knyttet til Hovedavtalen, se kjennelsen s. 41-42. Noen formell avvisning av OFS' krav kommer således ikke på tale. Disse medlemmer finner heller ikke grunn til å gå inn i en nærmere vurdering av kravets enkeltheter. Det har ikke vært tradisjon i arbeidslivet å knytte tvister om Hovedavtalen til de ordinære tariffoppgjør og den konfliktløsningsmodell som gjelder ved tvist i disse oppgjør. Det er viktig for forholdet mellom partene at de sentrale spillereglene for samarbeid og

konfliktløsning som er nedfelt i Hovedavtalen blir fastlagt ved forhandlinger mellom partene. Det synes derfor mest hensiktsmessig at Hovedavtalen i samsvar med langvarig tradisjon i norsk arbeidsliv praktiseres mellom partene inntil disse blir enige om endringer gjennom forhandlinger, eller i det minste blir enige om at en eventuell tvist skal undergis nemndsbehandling.

Kravet tas således ikke til følge.

Medlemmet Bekkeheien, med tilslutning av Flaat og Knapp, slutter seg til flertallets konklusjon.

Medlemmet Larsen vil bemerke at nemnda ikke bare har kompetanse til å fastsette ny hovedavtale mellom partene, men at de også har plikt til å gjøre dette.

Det vises her i hovedsak til OFS' anførsler for nemnda. Hvorvidt Hovedavtalen gis et noe utvidet anvendelsesområde eller innebærer enkelte endringer i forhold til den tidligere utløpte hovedavtale, har ingen relevans for nemndas plikt til å fastsette ny hovedavtale eller ikke.

Flertallet tar feil når de ikke finner å fastsette ny hovedavtale mellom partene. Flertallet gir den samme begrunnelse for dette som OLF ga overfor nemnda, nemlig at det "ikke er tradisjon i arbeidslivet med å knytte tvister om Hovedavtalen til de ordinære tariffoppgjør".

Ved årets tariffoppgjør var det tvist om både overenskomstens Del II (den egentlige tariffavtale) og overenskomstens Del I, Hovedavtalen. Hvorvidt det er tradisjon eller ikke å knytte revidering av Hovedavtalen til det egentlige tariffoppgjør, er irrelevant så lenge det faktisk var tvist mellom partene både vedrørende overenskomstens Del I og Del II.

Da arbeidstakerne gikk til streik 01.07. d.å., gikk de til streik ikke bare for en begrenset del av overenskomsten, men for hele tvisteområdet. Dette medlem kan være enig i at Kronprinsregentens resolusjon har en ordlyd som kan tas til inntekt for at Rikslønnsnemnda kun skulle fastsette ny overenskomst Del II, men ut fra den faktiske situasjon da streiken tok til, vil dette være en for snever tolkning av anordningen av 02.07.1990.

Flertallets standpunkt vil innebære at streiken utover 02.07 d.å. ikke var ulovlig, da oljearbeiderne fortsatt hadde sine kampmidler i behold med henvisning til streikerett med grunnlag i tvist om ny hovedavtale. Denne streikerett vil OFS' medlemmer fortsatt ha i behold med det standpunkt flertallet her synes å ha tatt.

Konsekvensene av flertallets standpunkt der nemnda ikke fastsetter ny hovedavtale, vil kunne resultere i nye konflikter og ny rikslønnsnemndsbehandling. Det vises her til at partene siden 31.12.1989 har forsøkt å forhandle seg fram til en ny hovedavtale uten resultat.

4.3.2 OFS' krav om endringer i overenskomstens Del II - tariffdelen

4.3.2.1 Kravets grunnlag og ramme

Medlemmene Rieber-Mohn, Gjesteby og Klemetsen skal bemerke:

OFS har krevet en rekke endringer i tariffdelen av overenskomsten. Foruten et generelt lønnstillegg på 4,25 pst. dreier det seg bl.a. om endringer i lønnssystemet (nye lønnsgruppel plasseringer), betydningen av automatiske ansiennitetsopprykk for rammeberegningen ved lønnsoppgjørene, pensjonsalder og pensjonsforsikringer, svangerskapspermisjon og økning av satsene i tekniske bestemmelser. Kravets innhold fremgår av

utløpsdatoen 01.04. gir den største frihet i forhandlings-situasjonen, mens NHO/OLF finner - ut fra en helhetsvurdering - at 01.07. gir det beste forhandlingsgrunnlag.

Disse medlemmer finner ikke grunnlag for å endre utløpsdatoen tilbake til 01.04. med regulering også 01.10. Rent bortsett fra at det må være en fordel med en enkelt reguleringsdato på et område som har vært så vidt konfliktbelastet, må det kunne hevdes at perioden med inntektsregulering og det ekstraordinære lønnsoppgjør i år ikke har gitt grunnlag for å oppfylle den intensjon som arbeidsgiversiden ga uttrykk for ved endringen av utløpsdatoen i 1987.

Disse medlemmer har merket seg at arbeidsgiversiden under forhandlingene i nemnda har forsikret at den opprinnelige intensjon med overgangen til 01.07. som utløpsdato vil bli oppfylt ved senere oppgjør som ikke finner sted på bakgrunn av en særskilt inntektsregulering.

Medlemmet Bekkeheien, med tilslutning av Flaat og Knapp, slutter seg til foranstående.

Medlemmet Larsen vil bemerke: Begge parter i denne konflikt synes å være enige om at endringene av utløpsdatoer for overenskomstens Del II ikke har virket som forutsatt. Det synes derfor merkelig at flertallet likevel vil opprettholde 01.07. som utløpsdato.

De "forsikringer" som arbeidsgiversiden har gitt, oppfattes av dette medlem som "forsikringer" uten innhold. Dette medlem kan vanskelig forstå at flertallet kan ha lit til at OLF vil løsrive sine oppgjør fra de sentrale oppgjør der NHO stiller rammekravene. Dette oppgjøret skulle være et godt eksempel på det motsatte. En fri forhandlingssituasjon vil kun kunne oppnås ved at utløpsdatoen settes i samsvar med utløpsdatoer mellom LO og NHO, jf. 01.04.

4.3.3 Konklusjon

Medlemmene Rieber-Mohn, Gjesteby, Klemetsen og Bekkeheien, med tilslutning av Flaat og Knapp, vil på bakgrunn av det som er fremholdt foran i dette avsnitt, ta påstanden fra NHO/OLF til følge i sin helhet.

Medlemmet Larsen vil bemerke: Flertallet konkluderer med at påstanden nedlagt av NHO/OLF tas til følge i sin helhet. Konklusjonen avgitt av flertallet bekrefter bare det som tidligere er anført av OFS - at hele Rikslønnsnemndsinstittet er "farsepreget".

Slik denne kjennelsen framtrer, vil den ytterligere øke "trykket" ute blant arbeiderne som jobber på norsk kontinentalsokkel. Oljearbeidernes reelle muligheter til forhandlinger er ikke til stede, og dette bekreftes av denne kjennelse.

Arbeidstakersiden er ikke ivaretatt på noen som helst måte. Det er kun Nasjonalbudsjettets moderasjonsformaninger som er lagt til grunn uten reell prøving av de krav som er fremmet fra arbeidstakersiden. Da dette medlem har erfart at det er i mindretall, ser en det lite hensiktsmessig å forme en egen slutning.

S L U T N I N G

Overenskomsten av 1987 mellom NHO/OLF og de i foreningene stående operatørselskaper, oljeboringsbedrifter og forplei-ningsselskaper på den ene side og OFS med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet på den annen side forlenges frem til og med 30. juni 1992 med følgende endringer:

DEL II

4. LØNSSYSTEM

4.1.9 skal lyde:

For alle områder gjelder:

Oljearbeidernes Fellessammenslutning kan kreve forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. 4.1.

OPERATØRSELSKAPER, OLJEBORINGSBEDRIFTER OG FORPLEININGSELSKAPER (OFS)

4.2 Lønnstabell pr. 7. juli 1990

L Ø N N S T R I N N

LGR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A 1	211.181	219.529	227.877	236.226	244.574	252.923	261.271	269.620	277.968	286.317
2	232.721	241.921	251.121	260.321	269.521	278.721	287.921	297.121	306.321	315.521
B 1	202.106	209.910	217.714	225.518	233.322	241.126	248.930	256.734	264.538	272.342
2	222.721	231.321	239.921	248.521	257.121	265.721	274.321	282.921	291.521	300.121
C 1	188.495	195.300	202.106	208.912	215.718	222.524	229.329	236.135	242.941	249.747
2	207.721	215.221	222.721	230.221	237.721	245.221	252.721	260.221	267.721	275.221
D 1	183.957	190.309	196.662	203.014	209.366	215.718	222.070	228.422	234.774	241.126
2	202.721	209.721	216.721	223.721	230.721	237.721	244.721	251.721	258.721	265.721
E 1	179.420	185.681	191.943	198.204	204.466	210.727	216.988	223.250	229.511	235.772
2	197.721	204.621	211.521	218.421	225.321	232.221	239.121	246.021	252.921	259.821
F 1	165.809	171.344	176.879	182.415	187.950	193.485	199.021	204.556	210.092	215.627
2	182.721	188.821	194.921	201.021	207.121	213.221	219.321	225.421	231.521	237.621
G 1	161.271	166.353	171.435	176.516	181.598	186.680	191.761	196.843	201.925	207.006
2	177.721	183.321	188.921	194.521	200.121	205.721	211.321	216.921	222.521	228.121

Linje 1 - Årslønn ekskl. feriepenger

Linje 2 - Årslønn inkl. feriepenger

4.2.2 skal lyde:

For operatørselskaper ekskl. forpleining, for forpleiningsansatte i operatørselskapene og for forpleinings-selskapene gjelder:

Vikariat i ledende stilling:

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr 305,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen.

9. SIKKERHETSMØTER

9.2 gis følgende tilføyelse:

Alarmtillegg utbetales forholdsvis til midlertidig ansatte/vikarer.

15. PERMISJONER

Under 15.1 tilføyes ny bokstav:

e) Adopsjon

22. REGULERINGSBESTEMMELSE skal lyde:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO/OLF og OFS om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 30. juni 1991).

Pkt. 23 utgår. Som nytt pkt. 23 inntas:

23. FELLESEKTLÆRING OM LØNSSYSTEMER

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurransevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt.

Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnsystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Nye lønssystemer skal, i inneværende avtaleperiode, sendes hovedorganisasjonene til godkjenning før lønnsystemet settes i verk.

24. IKRAFTTREDEN - VARIGHET skal lyde:

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Overenskomsten gjelder til og med 30. juni 1992 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 7.166 pr. år, som er innregnet i beløpene i lønnstabellen i pkt. 4.2, gjøres likevel gjeldende fra 7. juli 1990.

Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før 15. oktober 1990.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført i tiden før 15. oktober 1990.

25. OVERENSKOMSTENS OMFANG gis følgende tilføyelser/ endringer:

Under operatørselskaper tilføyes Norsk Hydro, Oseberg.
Under forpleiningsansatte i operatørselskaper tilføyes Norsk Hydro, Oseberg.

Under forpleiningselskaper utgår CD-Catering.

DEL III

Som nytt pkt. 4 inntas:

4. Boredekkarbeidere skal over tid omplasseres til lønnsgruppe D. Halvparten av differansen mellom lønnsgruppe E og lønnsgruppe D utbetales fra og med 1. januar 1991. Fra 1992 avlønnes boredekkarbeiderne iht. lønnsgruppe D.

Fra 1. januar 1991 innplasseres nyansatte i forpleiningselskapene i lønnstrinn 3. For de arbeidstakere som pr. 1. januar 1991 flyttes fra gammelt 2-trinn til nytt 3-trinn vil dette utgjøre ansiennitetsreguleringen pr. 1. januar 1991.

BILAG 1 - AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

§ 2 Virkemidler skal lyde:

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere, og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering skal lyde:

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert år innbetaler kr 756,- for ansatte i bedriften som omfattes av sokkeloverenskomsten mellom partene. I beløpet er inkludert kr 169,- som trekkes av arbeidstakerens lønn.

Som nytt BILAG 4 inntas:

INDEKSKLAUSUL

Partene forutsetter at stigningen i konsumprisindeksen fra 1989 til 1990 ikke skal overstige 4 pst. Dersom indekstallet for 15. november 1990 i forhold til tallet 15. november 1989 overstiger 4,2 pst., skal det forhandles om kompensasjon for stigningen utover 4 pst.

Eventuelle tillegg skal gjøres gjeldende med virkning fra måneden etter at indekstklausulen utløses.

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

Kari Gjestebry
Kari Gjestebry

Berit Klemetsen
Berit Klemetsen

Roald Larsen
Roald Larsen

Børge Bekkeheien
Børge Bekkeheien

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Ole Knapp
Ole Knapp

Gunnar Flaot
Gunnar Flaot