

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 22. APRIL 1985

I SAK NR. 1/1985

Tvistene mellom Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening og Norsk Hydro A/S på den annen side ved tariffrevisjonen pr. 31. desember 1984.

Nemndas sammensetning:

Fylkesmann Oluf Skarpnes, setteformann

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Adm. direktør Jon A. Solheim

Nestformann i Landsorganisasjonen i Norge Leif Haraldseth

Viseadm. direktør i Norsk Arbeidsgiverforening Kåre D. Nielsen

Sekretær i Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund Kåre Haga

Forhandlingssjef i Norsk Hydro A/S Per Arne Myklebost

Sekretær Kåre Haga og forhandlingssjef Per Arne Myklebost er utpekt av partene i tvistene. Med hjemmel i lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Leif Haraldseth og fra arbeidsgiversiden Kåre D. Nielsen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 14. mars 1985.

Etter at saken har vært drøftet i flere møter avsa Rikslønnsnemnda 22. april 1985 denne

k j e n n e l s e :

Tariffavtalene mellom Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF), Norsk Jernbaneforbund (NJF)

og Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF) (senere kalt forbundene) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening/Norsk Hydro A/S (senere kalt selskapet) på den annen side utløp 31. desember 1984 etter lovlig oppsigelse. Arbeidstvisten oppsto i samband med revisjon av tariffavtalen pr. 31. desember 1984. Tvistene omfatter i alt vel 900 arbeidstakere organisert i de tre nevnte forbund.

Det ble ført forhandlinger mellom Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) og Norsk Hydro A/S (senere kalt selskapet) på den ene side og de enkelte fagforeninger i selskapet på den annen side om revisjon av de respektive tariffavtaler.

Følgende arbeidstakerorganisasjoner har deltatt i forhandlingene:

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund
Norsk Jernbaneforbund
Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund
Norges Arbeidslederforbund
Det norske Maskinistforbund
Norges Funksjonærforbund.

De fire førstnevnte forbund er medlemmer av Landsorganisasjonen i Norge, mens det sistnevnte er medlem av Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. De øvrige to fagforbund står ikke tilsluttet noen hovedsammenslutning.

Forhandlingene om nye tariffavtaler førte ikke frem og ble avsluttet uten resultat. Det ble deretter varslet plassfrettedelser for følgende forbund:

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund - 18. desember 1984.
Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
- 19. desember 1984.
Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund
- 19. desember 1984.
Norsk Jernbaneforbund - 20. desember 1984.

Norges Funksjonærforbund - 27. desember 1984.
Norges Arbeidslederforbund - 2. januar 1985.
Det norske Maskinistforbund - 2. januar 1985.

Etter hvert som varslene om arbeidsstans kom inn til Riksmeklingsmannen, la han ned forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til tvungen mekling. Meklingen ble innledet 11. januar 1985. Enkelte av partene på arbeidstakersiden krevde samme dag meklingen avsluttet. Riksmeklingsmannen hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet.

Partene ble innkalt til avsluttende mekling 15. januar 1985. Meklingen ble hevet kl. 0600 onsdag 16. januar 1985 uten resultat for de fire LO-forbundene og Norges Funksjonærforbund.

De fire LO-forbundene og Norges Funksjonærforbund gikk ut i streik fra arbeidstidens begynnelse onsdag 16. januar 1985. Meklingen fortsatte for Norges Arbeidslederforbund og Det norske Maskinistforbund.

Kommunalministeren innkalte arbeidsgiversiden og alle de 7 forbundene på arbeidstakersiden til møte samme dag kl. 1700 hvor partene ga en redegjørelse for situasjonen.

Riksmeklingsmannen la 16. januar kl. 2100 fram meklingsforslag for selskapet og henholdsvis Norges Arbeidslederforbund og Det norske Maskinistforbund. Forslagene til nye tariffavtaler ble vedtatt ved uravstemning.

Streiken blant de 4 LO-forbundene og Norges Funksjonærforbund omfattet vel 1.200 arbeidstakere. Arbeidsnedleggelsen rammet virksomheten ved følgende av selskapets anlegg:

- Petrokjemianleggene på Rafnes
- Porsgrunn Fabrikker, Herøya
- Glomfjord Fabrikker
- Rjukan Fabrikker

- Notodden Fabrikker

De fleste fabrikkene startet nedkjøringen av prosessanleggene om morgenen 16. januar. På grunn av prosessindustriens spesielle karakter må produksjonen ved bedriftene innstilles gradvis. Nedkjøringstiden varierte fra et par dager til en uke, med unntak av magnesiumfabrikken til Porsgrunn Fabrikker på Herøya, der nedkjøring tar ca. fem uker.

Da streiken hadde vart i vel 1 uke, innkalte Kommunalministeren partene i konflikten til møte torsdag 24. januar 1985. Statsråden meddelte at Regjeringen i statsråd fredag 25. januar 1985 på grunn av de sikkerhetsmessige konsekvenser av en langvarig stans av de berørte prosessanlegg i kuldeperioder, ville fremme lovforslag for Stortinget om tvungen lønnsnemndbehandling av tvistene. Arbeidstakerorganisasjonene avblåste streiken, og arbeidet ble gjenopptatt fredag 25. januar 1985 kl. 1200.

Ved lov av 8. februar 1985 ble det bestemt at disse arbeidstvister skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

§ 1

Twistane mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Norsk Hydro A/S på den eine sida og

- 1) Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
- 2) Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund
- 3) Norsk Jernbaneforbund
- 4) Norsk Olje- og Petrokjemiforbund
- 5) Norges Funksjonærforbund

på den andre sida i samband med tariffrevisjonen pr. 31. desember 1984 skal avgjerast av Rikslønnsnemnda.

§ 2

Det er forbode å iverksetja eller oppretthalda arbeidsstans eller blokade til løysing av tvistane. Reglane i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvistar gjeld tilsvarande.

§ 3

Lova trer i kraft straks.

Partenes påstander:

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer,
Norsk Jernbaneforbund og Norsk Elektriker- og Kraftsta-
sjonsforbund har nedlagt følgende påstand:

1. Nytt fellesregulativ for funksjonærer (ikke merkantile)
fra 1.1.85

NORSK HYDRO A/S - FELLESREGULATIV FOR FUNKSJONÆRER
 (ikke merkantile funksjonærer)

Lønnsk1.	Grunnlønn	Etter 1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	92.200					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.500	112.000	113.500	115.000
4	111.417	114.417	115.917	117.417	118.919	120.417
5	120.484	123.484	124.984	126.484	127.984	129.484
6	128.949	131.949	133.449	134.949	136.449	137.949
7	I N D I V I D U E L T					

1. Grunnlønnsatsen i l.k1. 4 er fremkommet slik:
 L.k1. 4 = 105,11 % av grunnlønn NKIF + fagtillegg.
2. Grunnlønnsatsen i l.k1. 5 er fremkommet slik:
 L.k1. 5 = 124,21 % av grunnlønn NKIF.
3. Grunnlønnsatsen i l.k1. 6 er fremkommet slik:
 L.k1. 6 = 121,65 % av grunnlønn NKIF + fagtillegg.

2. Reguleringsbestemmelse - våren 1985

Når Norsk Hydro A/S/N.A.F. - NKIF/LO har avsluttet forhand-
 lingene våren 1985, men med virkning fra samme tidspunkt
 som for operatørene i selskapet, endres regulativsatsene
 således:

Grunnlønn l.kl. 4 settes til 105,11 % av grunnlønn NKIF + fagtillegg.

Grunnlønn l.kl. 5 settes til 124,21 % av grunnlønn NKIF.

Grunnlønn l.kl. 6 settes til 121,65 % av grunnlønn NKIF + fagtillegg.

Grunnlønn l.kl. 1 er lik ferievikarerer NKIF.

Grunnlønn l.kl. 2 er lik NKIF - grunnlønn.

Grunnlønn l.kl. 3 er lik NKIF - grunnlønn + fagtillegg.

3. Forhandlinger pr. 31.12.85

For annet avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuell lønnsregulering med virkning fra 1. januar 1986. Forhandlingene skal føres på grunnlag av eventuell lønnsutvikling for selskapets operatører i 1985. Unntatt herfra er eventuell regulering i henhold til pkt. 1 ovenfor.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom partene innenfor den ovenfor angitte ramme, kan saken bringes inn for LOs sekretariat og Centralstyret i N.A.F. Hvis heller ikke disse blir enige, kan hver av dem si opp den enkelte tariffavtale med en måneds varsel for å søke gjennomført en lønnsregulering som omtalt.

4. Vedrørende laboratorie-, instrument og kraftverkstillinger

1. Spesielle bestemmelser

Pkt. c) gis ny ordlyd således:

"Etter normalt 6 år som fagoperatør og bestått "kompetansekurs", utnevnes vedkommende til "Laboratorietekniker/Instrumenttekniker/Kraftverkstekniker" og lønnes individuelt med minimum topplønn l.kl. 5."

Overgangsordning pr. 1. januar 1980.

Bestemmelsen i overenskomsten for 1983-1984 går ut. Ny bestemmelse om erfaringstillegg skal lyde:

"Erfaringstillegg

1. Senest etter 3 år som "tekniker" gis et tillegg på kr. 3.000,- pr. år.
2. Senest etter 6 år som tekniker gis et tillegg på kr. 3.000,- pr. år.
3. Senest etter 9 år som tekniker gis et tillegg på kr. 3.000,- pr. år."

2. Merknad uendret.

5. Spesielle tillegg

I pkt. 2 "Spesielle tillegg" skal nytt pkt. 2.1. lyde:

"Formenn fag og arbeidsledere som lønnes individuelt gis et formannstillegg på kr. 9.000,- pr. år."

Nåværende pkt. 2.1. blir 2.2.

Nåværende punkt 2.2 blir 2.3 og andre setning endres til:

"Etter 8 år som "formann ikke fag" i klasse 5, gis et formannstillegg på kr. 9.000,- pr. år."

Nåværende punkt 2.3 blir 2.4.

De satser som er nevnt i nye punkter 2.2 a og b, 2.3 første setning og punkt 2.4 reguleres med den prosent-sats fellesregulativet blir økt med, avrundet til nærmeste 10-krone.

6. Erfaringstillegg

Som nytt punkt i overenskomstenes Del III - Spesielle bestemmelser inntas:

Erfaringstillegg:

1. Etter 8 års ansettelse kr. 4.000 pr. år
2. Etter 12 års ansettelse kr. 3.000 pr. år
3. Etter 15 års ansettelse kr. 2.000 pr. år.

7. Generell reguleringsbestemmelse for individuelt avlønnede funksjonærer:

De funksjonærer som lønnes individuelt uten å være plassert i lønnsregulativet, skal normalt være sikret en lønnsregulering som minst tilsvarende den andre gruppe har fått.

8. Spesielle krav vedr. NEKF

Overenskomstens Del III: Lønnsatser og klasseplasseringer m/tilknyttede bestemmelser.

1. Regulativinnplasseringer:

Lønnsklasse 7 individuelt lønnede tilføyes: "Leder bilverkstedet, RSK.

2. Ny protokolltilførsel 1.7.-regulerte:

Med henvisning til Riksmeklingsmannens møtebok fra 18. mars 1982, vurderes og reguleres lønn for stillinger med reguleringsdato "1.7." etter samme bestemmelser som tariffert i overenskomst hvor Landsorganisasjonen i Norge inngår i partsforholdet.

9. Overenskomsten for 1.7.-regulerte (NFATF)

Ny § 4 Lønnsbestemmelser skal lyde:

De av forbundets medlemmer som kommer inn under denne avtale, lønnes individuelt.

- I. Ved årlig drøftelse med bedriftsledelsen kan tillitsmennene kreve tatt opp det prinsipp eller den form bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter.

Under denne drøftelse kan tillitsmennene også ta opp de tekniske funksjonærers lønnsnivå og lønnsutvikling.

Opplysninger om bedriftens innplassering av NFATFs medlemmer i N.A.F.s lønnsstatistikk, meddeles tillitsmennene.

Slike drøftelser finner sted på et nærmere avtalt tidspunkt etter initiativ fra bedriftsledelsen eller tillitsmennene, og det skrives protokoll fra møtet.

II. Lønnsfastsettelse

Lønnen skal fastsettes under hensyntagen til:

1. Arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse for stillingen.
2. Lønsvilkårene for alle grupper i bedriften og til forholdene for øvrig.

Merknad: Med forholdene for øvrig menes lønnsnivået/ nivåene innenfor samme bransje på det sted bedriften ligger, og til landet for øvrig.

3. Den enkeltes praksis, utdanning og ansettelsestid.

III. Lønnsvurdering/regulering

- a. Lønnsvurdering-/reguleringstidspunktet er 1. juli det enkelte år.
- b. Før den individuelle lønnsregulering finner sted, skal lønnsnivåene og lønnsutviklingen for de tekniske funksjonærer i forhold til andre grupper klarlegges med tillitsmennene. Deretter skal den generelle lønnsregulering for hele NFATFs gruppe fastlegges gjennom forhandlinger mellom tillitsmennene og bedriften.

Oppnås ikke enighet, tas saken opp i forhandlinger mellom hovedorganisasjonene.

Den individuelle regulering som bedriften skal foreta ut over dette, gjøres i samsvar med de prinsipper som er avtalt i punkt I.

Grunnlaget for reguleringen er lønn på reguleringstidspunktet.

Ved lønnsreguleringen skal det tas hensyn til den etterutdannelse som den enkelte har hatt og som er av betydning for stillingen, siden sist foretatte regulering.

Hvis stillingsendring medfører større ansvars- og arbeidsområde, skal lønnen reguleres fra den dato endringen skjer.

- c. Hvis den enkelte funksjonær mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering og eventuelt regulering av lønnen, kan tillitsmennene kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen.

For øvrig endres denne overenskomst i forhold til endringene i Del II for de øvrige overenskomster, heri overens-

komstens varighet.

10. Generelle krav for helkontinuerlig skift

1. Innen Norsk Hydro A/S gis 12 dager fri med full lønn som kompensasjon for overlapping på skift.
2. For hver hellig-, høytidsdag man etter skiftplanen er i arbeid, gis en dag fri med full lønn.

Når det gjelder dette krav, forventer organisasjonene ikke annet fra Rikslønnsnemndas side enn at dette krav oversendes LO og N.A.F. for å bli behandlet i det felles arbeidstidsutvalg som er nedsatt i forbindelse med "prinsippavtalen", hvor bl.a. relasjonene til skiftarbeiderne skal utredes.

Selskapet har nedlagt følgende påstand:

I. VEDR. OVERENSKOMSTEN MED NFATF

Overenskomsten fornyes til 31.12.1986 med de endringer og tilføyelser som fremgår av nedenstående.

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

(Arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

§ 16. Overenskomstens varighet

Årstallene 1983 og 1984 endres til h.h.v. 1985 og 1986.

De forandringer av lønnsattsene som følger av Rikslønnsnemndas kjennelse, trer i kraft fra arbeidets gjenopptagelse etter konflikten.

Merknad til § 16 blir følgende:

1. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstagere som er sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

Pr. 1. januar 1986 skal partene oppta forhandlinger om eventuell lønnsregulering for annet avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av de bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlinger i forbindelse med "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985" - Norsk Hydro A/S.

Hvis partene ikke blir enige om tilpasning av ovennevnte forhandlingsresultat, avgjøres saken av en voldgiftsnemnd med to representanter fra hver av partene med Riksmeklingsmannen som formann eller en formann utpekt av ham.

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

(Arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

Nedenstående satser gjelder fra arbeidets gjenopptagelse etter konflikten avslutning.

1. Lønnsregulativ

L.kl.	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	82.000					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.000	112.000	113.500	115.000
4	111.500	114.500	116.000	117.500	119.000	120.500
5	120.500	123.500	125.000	126.500	128.000	129.500
6	129.000	132.000	133.500	135.000	136.500	138.000
7	I N D I V I D U E L T					

Vedrørende klasse 7

Gjennomføring av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen av lønnskl. 3, topplønn.

2. Vedrørende arbeidsledere

1. Formenn uten fagbrev (lønnsklasse 5) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 7.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 7.000,- pr. år.

2. Formenn med fagbrev (lønnsklasse 6) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 6.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 6.000,- pr. år.
3. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag utbetales i.h.t. praksis.
4. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplasseres i.h.t. nedenstående:

Formenn uten fagbrev:

1. Under 8 år som formann kr. 129.500,-.
2. Over 8 år som formann kr. 134.200,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

Formenn med fagbrev;

1. Formenn uten arbeidslederkurs kr. 142.000,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.
2. Formenn med arbeidslederkurs kr. 144.000,- (3-årssats).
3. Formenn med arbeidslederkurs og 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.

C. DIVERSE SPØRSMÅL

1. Det etableres et utvalg innen konsernet som skal vurdere og sammenligne kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige eksisterende videreutviklingsmodeller i selskapet etter fagprøve (eller tilsvarende) i fagene laboratorie, instrument, kraftverk, mekanisk og elektro.

Utvalget skal bestå av representanter fra de berørte

parter. Dersom utvalget ikke kommer til enighet, bringes saken inn for LO og N.A.F.

Forslag fremmes med sikte på gjennomføring i 1. kvartal 1986.

Hvis enighet mellom L.O. og N.A.F. ikke oppnås, avgjøres saken av en nemnd sammensatt av en representant for N.A.F. og en representant for LO og med Riksmeklingsmannen, eller den han oppnevner, som oppmann med mindre partene blir enige om en annen.

3. Vedrørende teknikere

1. Samtlige laboratorie- og instrumentteknikere og som pr. 1.1.1985 har nådd lønnsatsen i lønnsklasse 5, skal reguleres slik at den enkelte har et samlet personlig tillegg på kr. 3.000,- pr. år.
2. Ut over dette blir det på vanlig måte vurdering av personlige tillegg.

4. Skiftavløsning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger

I drøftelser med de ansattes organisasjoner i Norsk Hydro A/S har selskapet lansert følgende forslag til prøveavtale:

1. Skiftavløsning skjer som hovedregel ved personlig avløsning.
2. Skiftansatte som ved skiftbytte jevnlig må utveksle driftsdata m.v. for å ivareta behovet for driftskontinuitet og sikkerhet, vil jevnlig måtte arbeide en kortere tid ut over de 8 timene skiftet varer. Behovet for konferansetid/overlapping vil variere, avhengig av situasjonen.

3. Konferansetiden/overlappingstiden godtgjøres som ordinær arbeidstid. Hvor dette lar seg gjøre, foretas avspasering på 2 disponibelskift pr. år i h.t. plan.
4. Ordningen, som betinger at den enkelte skiftansatte har registrert/innstemplet gjennomsnittlig minst 8 timer og 4 minutter pr. skift, trer i kraft 1.1.1985.

Forslaget, som ennå ikke er ferdig behandlet, skal drøftes lokalt.

Det forutsettes at tilsvarende drøftelser føres med NFATFs lokale foreninger med sikte på å komme frem til felles løsninger.

Hvis nødvendig konferansetid gjennomsnittlig utgjør vesentlig mer enn 4 min. pr. dag, drøftes eventuell økonomisk kompensasjon.

II. VEDR. OVERENSKOMSTEN MED NEKF

Overenskomsten fornyes til 31.12.1986 med de endringer og tilføyelser som fremgår av nedenstående.

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 16. Overenskomstens varighet

Årstallene 1983 og 1984 endres til h.h.v. 1985 og 1986.

De forandringer av lønssatsene som følger av Rikslønnsnemndas kjennelse, trer i kraft fra arbeidets gjenopptagelse etter konflikten.

Merknad til § 16 blir følgende:

1. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstagere som er sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

Pr. 1. januar 1986 skal partene oppta forhandlinger om eventuell lønnsregulering for annet avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av de bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlinger i forbindelse med "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985" - Norsk Hydro A/S.

Hvis partene ikke blir enige om tilpasning av ovennevnte forhandlingsresultat, avgjøres saken av en voldgiftsnemnd med to representanter fra hver av partene med Riksmeklingsmannen som formann eller en formann utpekt av ham.

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

Nedenstående satser gjelder fra arbeidets gjenopptagelse etter konfliktens avslutning.

1. Lønnsregulativ

L.kl.	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	82.000					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.000	112.000	113.500	115.000
4	111.500	114.500	116.000	117.500	119.000	120.500
5	120.500	123.500	125.000	126.500	128.000	129.500
6	129.000	132.000	133.500	135.000	136.500	138.000
7	I N D I V I D U E L T					

Vedrørende klasse 7

Gjennomføring av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen av lønnskl. 3, topplønn.

a) For operatører gis følgende erfaringstillegg:

	Operatør (ikke fag)	Operatør (fag)
Etter 8 års ansettelse	kr. 4.000,-	-
Etter 12 års ansettelse	kr. 3.000,-	kr. 3.000,-
Etter 15 års ansettelse	kr. 4.000,-	kr. 4.000,-
Etter 18 års ansettelse	-	kr. 2.000,-

2. Vedrørende arbeidsledere

1. Formenn uten fagbrev (lønnsklasse 5) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 7.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 7.000,- pr. år.
2. Formenn med fagbrev (lønnsklasse 6) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 6.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 6.000,- pr. år.
3. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag utbetales i.h.t. praksis.
4. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplasseres i.h.t. nedenstående:

Formenn uten fagbrev:

1. Under 8 år som formann kr. 129.500,-.
2. Over 8 år som formann kr. 134.200,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

Formenn med fagbrev;

1. Formenn uten arbeidslederkurs kr. 142.000,- med opp-

- rykk til 3-årssats etter ett år.
2. Formenn med arbeidslederkurs kr. 144.000,- (3-årssats).
 3. Formenn med arbeidslederkurs og 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.

C. DIVERSE SPØRSMÅL

1. Det etableres et utvalg innen konsernet som skal vurdere og sammenligne kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige eksisterende videreutviklingsmodeller i selskapet etter fagprøve (eller tilsvarende) i fagene laboratorie, instrument, kraftverk, mekanisk og elektro.

Utvalget skal bestå av representanter fra de berørte parter. Dersom utvalget ikke kommer til enighet, bringes saken inn for LO og N.A.F.

Forslag fremmes med sikte på gjennomføring i 1. kvartal 1986.

Hvis enighet mellom L.O. og N.A.F. ikke oppnås, avgjøres saken av en nemnd sammensatt av en representant for N.A.F. og en representant for LO og med Riksmeklingsmannen, eller den han oppnevner, som oppmann med mindre partene blir enige om en annen.

3. Vedrørende teknikere

1. Samtlige kraftverksteknikere som pr. 1.1.1985 har nådd lønssatsen i lønnsklasse 5, skal reguleres slik at den enkelte har et samlet personlig tillegg på kr. 3.000,- pr. år.

2. Ut over dette blir det på vanlig måte vurdering av

personlige tillegg.

4. Skiftavløsning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger

I drøftelser med Kjemisks fagforeninger i Norsk Hydro A/S har selskapet lansert følgende forslag til prøveavtale:

1. Skiftavløsning skjer som hovedregel ved personlig avløsning.
2. Skiftansatte som ved skiftbytte jevnlig må utveksle driftsdata m.v. for å ivareta behovet for driftskontinuitet og sikkerhet, vil jevnlig måtte arbeide en kortere tid ut over de 8 timene skiftet varer. Behovet for konferansetid/overlappning vil variere, avhengig av situasjonen.
3. Konferansetiden/overlappingstiden godtgjøres som ordinær arbeidstid. Hvor dette lar seg gjøre, foretas avspasering på 2 disponibelskift pr. år i h.t. plan.
4. Ordningen, som betinger at den enkelte skiftansatte har registrert/innstemplet gjennomsnittlig minst 8 timer og 4 minutter pr. skift, trer i kraft 1.1.1985.

Forslaget, som ennå ikke er ferdig behandlet, skal drøftes lokalt. Det forutsettes at tilsvarende drøftelser føres med NEKFs lokale foreninger med sikte på å komme frem til felles løsninger.

Hvis nødvendig konferansetid gjennomsnittlig utgjør vesentlig mer enn 4 min. pr. dag, drøftes eventuell økonomisk kompensasjon.

III. VEDR. OVERENSKOMSTEN MED NJF

Overenskomsten fornyes til 31.12.1986 med de endringer og tilføyelser som fremgår av nedenstående.

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 16. Overenskomstens varighet

Årstallene 1983 og 1984 endres til h.h.v. 1985 og 1986.

De forandringer av lønssatsene som følger av Rikslønnsnemndas kjennelse, trer i kraft fra arbeidets gjenopptagelse etter konflikten.

Merknad til § 16 blir følgende:

1. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstagere som er sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

Pr. 1. januar 1986 skal partene oppta forhandlinger om eventuell lønnsregulering for annet avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av de bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlinger i forbindelse med "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985" - Norsk Hydro A/S.

Hvis partene ikke blir enige om tilpasning av ovennevnte forhandlingsresultat, avgjøres saken av en voldgiftsnemnd med to representanter fra hver av partene med Riksmeklings-

mannen som formann eller en formann utpekt av ham.

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

Nedenstående satser gjelder fra arbeidets gjenopptagelse etter konfliktens avslutning.

1. Lønnsregulativ

L.kl.	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	82.000					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.000	112.000	113.500	115.000
4	111.500	114.500	116.000	117.500	119.000	120.500
5	120.500	123.500	125.000	126.500	128.000	129.500
6	129.000	132.000	133.500	135.000	136.500	138.000
7	I N D I V I D U E L T					

Vedrørende klasse 7

Gjennomføring av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen av lønnskl. 3, topplønn.

2. Vedrørende arbeidsledere

- Formenn uten fagbrev (lønnsklasse 5) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 7.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 7.000,- pr. år.
- Formenn med fagbrev (lønnsklasse 6) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 6.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 6.000,- pr. år.

3. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar
o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag utbetales i.h.t.
praksis.

4. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplasseres i.h.t. nedenstående:

Formenn uten fagbrev:

1. Under 8 år som formann kr. 129.500,-.
2. Over 8 år som formann kr. 134.200,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

Formenn med fagbrev:

1. Formenn uten arbeidslederkurs kr. 142.000,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.
2. Formenn med arbeidslederkurs kr. 144.000,- (3-årssats).
3. Formenn med arbeidslederkurs og 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.

C. DIVERSE SPØRSMÅL

1. Det etableres et utvalg innen konsernet som skal vurdere og sammenligne kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige eksisterende videreutviklingsmodeller i selskapet etter fagprøve (eller tilsvarende) i fagene laboratorie, instrument, kraftverk, mekanisk og elektro.

Utvalget skal bestå av representanter fra de berørte parter. Dersom utvalget ikke kommer til enighet, bringes saken inn for LO og N.A.F.

Forslag fremmes med sikte på gjennomføring i 1. kvartal 1986.

Hvis enighet mellom L.O. og N.A.F. ikke oppnås, avgjøres saken av en nemnd sammensatt av en representant for N.A.F. og en representant for LO og med Riksmeklingsmannen, eller den han oppnevner, som oppmann med mindre partene blir enige om en annen.

3. Skiftavløsning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger

I drøftelser med de ansattes organisasjoner i Norsk Hydro A/S har selskapet lansert følgende forslag til prøveavtale:

1. Skiftavløsning skjer som hovedregel ved personlig avløsning.
2. Skiftansatte som ved skiftbytte jevnlig må utveksle driftsdata m.v. for å ivareta behovet for driftskontinuitet og sikkerhet, vil jevnlig måtte arbeide en kortere tid ut over de 8 timene skiftet varer. Behovet for konferansetid/overlapping vil variere, avhengig av situasjonen.
3. Konferansetiden/overlappingstiden godtgjøres som ordinær arbeidstid. Hvor dette lar seg gjøre, foretas avspasering på 2 disponibelskift pr. år i h.t. plan.
4. Ordningen, som betinger at den enkelte skiftansatte har registrert/innstemplet gjennomsnittlig minst 8 timer og 4 minutter pr. skift, trer i kraft 1.1.1985.

Forslaget, som ennå ikke er ferdig behandlet, skal drøftes lokalt. Det forutsettes at tilsvarende drøftelser føres med NJFs lokale foreninger med sikte på å komme frem til felles løsninger.

Hvis nødvendig konferansetid gjennomsnittlig utgjør vesentlig mer enn 4 min. pr. dag, drøftes eventuell økonomisk kompensasjon.

Partenes anførsler:

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer,
Norsk Jernbaneforbund og Norsk Elektriker- og Kraft-
stasjonsforbund har i det vesentlige anført:

Twistene omfatter vel 900 arbeidstakere fordelt på følgende overenskomster:

Norsk Jernbaneforbund - Overenskomst for personalet på Rjukanbanen, 40 personer.

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund - Overenskomst for kraftstasjonspersonalet, 116 personer.

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer - Overenskomst for arbeidsledere, 312 personer - Overenskomst for tekniske funksjonærer, 412 personer - Overenskomst for NFATFs medlemmer ansatt i Norsk Hydro A/S og som lønnes individuelt og reguleres 1. juli det enkelte år, senere kalt 1.7.-regulerte, 28 personer.

Twistene omfatter revisjonen av 5 overenskomster.

Verken i Odelstingsproposisjonen nr. 33 (1984-85) eller i Rikslønnsnemndas brev til Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund datert Oslo 19. februar 1985 er Røldal-Suldal Kraft A/S, 4244 Nesflaten (som selvstendig arbeidsgiver og aksjeselskap) tatt med som part i overenskomsten for kraftstasjonspersonalet og omfattet av den tvist som skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Fra og med 22. januar 1983 er forhandlinger og meklinger ført felles for selskapene Norsk Hydro A/S og Røldal-Suldal Kraft A/S. Krav fra forbundet som har vært behandlet under forhandlinger og mekling vedrørende tariffoppgjøret og som skal behandles av Rikslønnsnemnda, har vært behandlet felles for selskapene. Ut fra dette antar Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund at Røldal-Suldal Kraft A/S også

omfattes av de tvister Rikslønnsnemnda skal avgjøre.

De tre forbundene har et forhandlings- og overenskomstfelleskap når det gjelder de 4 førstnevnte overenskomster, som er inndelt slik:

- Del I - Organisasjonsmessige bestemmelser
- Del II - Overenskomstmessig fastsatte bestemmelser for regulativlønnede funksjonærer
- Del III - Lønnssatser og gruppeinnplasseringer m/tilknyttede bestemmelser.

Så vel Del I og Del II samt lønnsattsene i Del III og enkelte bestemmelser i denne er like i alle de 4 overenskomster.

Når det gjelder Del I, er begge parter enige om prolongasjonen.

Når det gjelder Del II iberegnet avtaleperiodens lengde (§ 16) til 31. desember 1986, men med unntak av Reguleringsbestemmelser for våren 1985 og Forhandlinger pr. 31.12.85, er partene enige om ikke å bringe denne inn for Rikslønnsnemnda.

Uten at noen av partene har gitt avkall på de krav og motkrav som er fremmet når det gjelder senere tariffrevisjoner, er det en omforenet enighet om en ny Del II.

Det som av organisasjonene bringes frem til Rikslønnsnemnda for behandling og avgjørelse, er:

1. Fellesregulativet - Del III (ikke merk. funksjonærer). Dets oppbygging og innhold. Gjelder samtlige forbund.
2. Reguleringsbestemmelser for våren 1985. Gjelder samtlige forbund.
3. Forhandlinger pr. 31.12.85 (2. avtaleår). Gjelder samt-

lige forbund.

4. Vedrørende laboratorie-, instrument- og kraftverkstillinger ("teknikere"). Gjelder så vel NFATF som NEKF.
5. Spesielle tillegg - Arbeidsledere NFATF og NEKF.
6. Erfaringstillegg. Gjelder samtlige forbund unntatt arbeidslederne samt laboratorie-, instrument- og kraftstasjonsteknikere.
7. Generell reguleringsbestemmelse for individuelt avlønnede funksjonærer.
8. Spesielle krav - NEKF.
9. Krav til ny § 4 - overenskomsten 1.7.-regulerte (NFATF).
10. Generelle krav for helkontinuerlig skift.

Ad.1. Fellesregulativet

Ved å sammenligne den "nøkkel" som fremgår av reguleringsbestemmelsen i Del II i samtlige 4 berørte overenskomster og den "nøkkel" for fastsetting av kronesummene i forbundenes krav til nytt fellesregulativ fra 1. januar 1985, ser man at disse er identiske. Dog er det ett unntak, men dette har sammenheng med endring i betegnelsen av operatørenes lønnsklasser som tidligere var betegnet 1.kl. 1, 2 og 3, men som nå er betegnet:

- Ferievikarlønn for sommerferien og eventuelt forutgående opplæringstid kr. 92.200,- tidl. 1.kl. 1.
- Grunnlønn kr. 97.000,- tidl. 1.kl. 2.
- Grunnlønn + fagtillegg kr. 106.000,- tidl. 1.kl. 3.

Funksjonærregulativets 1.kl. 1, 2 og 3 har gjennom meget lang tid vært identiske med operatørenes lønnsklasser.

Før 1. januar 1980 var funksjonærregulativet oppdelt i 8 lønnsklasser og hver klasse som ble betegnet l.kl. A, B osv. hadde som nå pr. 31.12.84, 4 satser, nemlig grunnlønn, etter 1 år, 3 år og 5 år.

I overenskomstene mellom partene som gjaldt i perioden 1. januar 1977 - 31. desember 1978, var det til § 20 inntatt flere protokolltilførsler, og protokolltilførsel nr. 5 hadde denne ordlyd:

"Partene er enige om at det i tariffperioden opptas drøftelser om et nytt lønssystem. Hvis det oppnås enighet om et slikt system, vil lønnsreguleringer som måtte følge av dette bli gjort gjeldende i tariffperioden."

Denne protokolltilførsel resulterte i at det innen Norsk Hydro A/S ble nedsatt et særskilt utvalg med representanter fra så vel selskapets ledelse som de berørte ansatte. Foruten å arbeide fram et nytt lønssystem, utviklet utvalget en omfattende opplæringsplan vedrørende laboratorie-, instrument- og kraftverkstillinger.

Pr. 12. september 1978 ble det innført en lønns- og prisstopp som 17. november samme år ble avløst av en lov om inntektsregulering, som medførte at bl.a. de her berørte overenskomster ble forlenget ut 1979.

I møte 14. november 1979 mellom partene ble man enige om å utsette tariffrevisjonen til etter at våroppgjøret 1980 mellom LO og N.A.F. var avsluttet.

I protokollen fra dette møtet vises til ovennevnte protokolltilførsel i 5 i tariffavtalene.

Den 19. desember 1979 ble det inngått avtale om nytt lønssystem som ble gjennomført fra og med 1. januar 1980.

Det nye fellesregulativ er basert på operatørens lønssystem, og l.kl. 1, 2 og 3 er identisk med dette.

Den utsatte tariffrevisjon startet i juni 1980, hvor partene kom frem til enighet på alle punkter unntatt overenskomstens lengde. Arbeidstakerparten krevde ettårig overenskomst, noe som ble avvist av motparten.

Dette resulterte i mekling. Riksmeklingsmannens forslag, som ble vedtatt, innebar en overenskomstperiode på 2 år.

Den tariffrevisjon som kom pr. 31.12.81 brakte med seg en konflikt som varte i 6 dager. Konflikten ble avblåst da et forslag av 17. mars 1982 ble lagt fram og siden vedtatt.

Forbundene mener med dette å ha underbygget at fellesregulativet bygger på operatørenes lønssystem, og at lønnsklassene 1, 2 og 3 er identiske med dette. I kravet til nytt fellesregulativ bruker vi derfor den "nøkkel" som ble lagt til grunn i forslaget av 17. mars 1982 på grunnlønn (m.v.) - NKIF med endringen i betegnelsen for l.kl. i operatørenes lønssystem innarbeidet. L.kl. 1, 2 og 3 i fellesregulativet er tilsvarende operatørenes l.kl. med nye betegnelser.

Den "nøkkel" som er nedfelt i forslaget av 17. mars 1982 og derav følgende system ble inntatt i sin helhet i overenskomstene ved tariffrevisjonen pr. 31. desember 1982. Denne tariffrevisjonen forløp slik at partene uten å bruke meklingsinstitusjonen kom frem til et anbefalt forslag, som ble vedtatt.

Forbundenes krav er da egentlig prolongasjon av bestående system tilpasset den økonomiske virkelighet. Det er imidlertid foretatt en endring i ansiennitetsstigen som følge av en tilsvarende endring for operatørene, nemlig 5 ansiennitetstillegg mot tidligere 3. Dog er den totale ansiennitetstilleggssum kr. 9.000,- pr. år som før.

Ad. 2. Reguleringsbestemmelser for våren 1985

Forbundenes krav til reguleringsbestemmelse for våren 1985 er med unntak av årstallene identisk med tilsvarende bestemmelse i nåværende overenskomster.

Bakgrunnen for at det fremsettes krav om lønnsregulering midtveis i første avtaleår, er at de medlemmer som omfattes av de berørte 4 overenskomster, ikke har fått lønnstillegg i 1984.

Siste tillegg til de regulativlønnede ble gitt pr. 1.4.83, og da i henhold til overenskomstens reguleringsbestemmelse for våren 1983.

Videre er det allerede avtalt i selskapet lønnstillegg for operatørene som skal gis på deres l.kl. fra 1.6.85, størrelsesorden kr. 5.000,- i tillegg til det generelle tillegg som eventuelt blir resultatet av LO/N.A.F.-forhandlingene denne vår.

De her overenskomstberørte har som nevnt ikke fått tillegg i 1984, mens operatørene og andre ansatte med regulering pr. 1.7.84 som følge av de tillegg disse har fått på reguleringstidspunktet i 1984, har hatt en lønnsvekst på kr. 10.000,- til kr. 15.000,-.

At andre avtaleår ikke gir lønnstillegg har sammenheng med den ordlyd bestemmelsen for forhandlinger pr. 31.12.83 hadde og har pr. 31.12.85, men er også en konsekvens av at vi ønsker å opprettholde overenskomstens utløpstider.

De økonomiske relasjoner er følgelig i virkeligheten ikke slik som "nøkkelen" synes å beskrive.

Ved en regulering våren 1985 vil man i det første avtaleår ha en rimelig relasjon.

Ad. 3. Forhandlinger pr. 31.12.85

Kravets ordlyd er helt identisk med ordlyden for 31.12.83, årstallene er ajourført. Begrunnelsen ligger så vel i ordlyden som i avsnittet foran.

Ad. 4. Vedrørende laboratorie-, instrument- og kraftverkstillinger

Nåværende ordninger står i overenskomsten for tekniske funksjonærer (NFATF) og overenskomsten for kraftstasjonspersonalet (NEKF) Del III.

Det vises også til tilsvarende bestemmelse i avtalen av 19.12.79 samt til de opplæringsmodeller og -planer der ordningen med "teknikere" ble etablert.

I opplæringsplanene er inntatt de krav som må oppfylles før en fagoperatør kan utnevnes til "tekniker".

I kravet til endring av punkt c ligger det en vesentlig endring i forhold til nåværende bestemmelse. Kravet går ut på at man etter 6 år som fagoperatør og gjennomført kompetansekurs utnevnes til "tekniker". I dag er det 5 år, men i forhold til någjeldende ordning hvor man kan gå i inntil 5 år som tekniker før man har en minimums individuell lønn etter l.kl. 5, er kravet at lønnsgarantien om minimum individuell lønn trer i kraft når man blir utnevnt til tekniker.

Det er ikke de berørte organisasjoners politikk å arbeide for en sterkere utvikling av lønssystemer som bygger på individuelle lønninger, snarere det motsatte.

Dette er også en av grunnene til at det kan kreves erfaringstillegg etter henholdsvis 3, 6 og 9 år som tekniker,

men ikke minst av hensyn til relativt tilsvarende grupper i selskapet.

Før en fagoperatør innenfor de her nevnte områder når minstelønnsgarantien for lønn som "tekniker", l.kl. 5, har vedkommende i dag 13 eller 14 (elektro) års utdanning og praksis bak seg.

Etter forbundenes krav vil vedkommende ha 9 eller 10 (elektro) års utdanning og praksis bak seg, læretid/praksis som fagoperatør og bestått "kompetansekurs" som kvalifiserer til tekniker.

Kravet om erfaringstillegg er bygd opp etter den ordning som gjelder for relativt tilsvarende grupper i selskapet.

Kravet om erfaringstillegg etter 3 år som "tekniker" er egentlig det samme som 12 (13) års ansettelse i selskapet osv.

Verdien, i lønn, av den innsats "teknikerne" yter selskapet, tilsier at forbundenes krav imøtekommes.

Ad. 5. Overenskomstens Del III, pkt. 2. Spesielle tillegg

Det vises til overenskomsten for arbeidsledere (NFATF) Del III, pkt. 2, Spesielle tillegg, hvor sammenligning med forannevnte krav kan gjøres.

Når vi krever et nytt punkt 2.1, slik at nåværende punkt 2.1 rykker ned som punkt 2.2 osv., har det sammenheng med den faktiske lønnsvekst for operatørene som er i gjennomsnitt 18-19 %, og hvor kr. 9.000,- pr. år er gitt som erfaringstillegg utenom regulativlønnen. Dette har innvirkning på de lønsmessige relasjoner for funksjonærregulativets l.kl. 6 og 7 som angjeldende gruppe lønnes etter.

Forbundene krever her krone for krone, likt tillegg, og har

ikke lagt inn prosentuale relasjoner.

Det forutsettes videre at tillegget for arbeidslederkurs punkt 2.2 (nytt 2.3) opprettholdes.

Videre kreves at satsen i punkt 2.2's andre setning settes til kr. 9.000,-. Argumentasjonen for dette er tilsvarende den for formann fag.

Ad. 6. Erfaringstillegg

Dette krav er helt identisk med det erfaringstillegg som fra 1.6.84 er innført for selskapets operatører uten fagbrev, i tillegg til regulativsatsene.

Erfaringstillegget må gjøres gjeldende også innen de berørte overenskomstområder, da unntatt laboratorie-, instrument- og kraftstasjonsteknikere, samt arbeidsledere, hvorfor det vises til særskilte krav.

Spesielt pekes på at innen samtlige forbunds overenskomstområde, særlig NEKF og NJF, men også NFATF (bl.a. Krossobanen) er det medlemmer som er lønnsplassert i l.kl. 2 og 3.

Ad. 7. Generell reguleringsbestemmelse for individuelt avlønnede funksjonærer

Forbundene krever inntatt en bestemmelse om at de funksjonærer som lønnes individuelt uten å være plassert i lønnsregulativet, normalt skal være sikret en lønnsregulering som minst tilsvarende den andre grupper har fått. Ordlyden er identisk med hva som står i nåværende overenskomster.

Ad. 8. NEKF - Overenskomstens Del III

Lønnssatser og klasseplasseringer m/tilknyttede bestemmelser.

a) Regulativinnplasseringer

Forbundet krever at det i lønnsklasse 7 individuelt lønnede tilføyes:

"Leder bilverkstedet, RSK."

Begrunnelsen for dette er at bilverkstedet ved Røldal - Suldal Kraft A/S bør framstå som egen avdeling på linje med andre i selskapet og med faglig leder.

Kravet om tilføyelse av stilling som leder for bilverkstedet, RSK, er begrunnet i arbeidsområdet til den mekaniker/kraftverkstekniker som har ansvaret for reparasjonen av selskapets biler og maskinpark.

Ansvar for reparasjoner og vedlikehold skal være tilsvarende som for arbeidende verksmestere.

b) Ny protokolltilførsel 1.7.-regulerte

Forbundet krever inntatt en ny protokolltilførsel om lønnsregulering for stillinger med reguleringsdato "1.7.". Det kreves at lønnsregulering skal skje etter samme bestemmelser som tariffert i overenskomst hvor Landsorganisasjonen i Norge inngår i partsforholdet.

Til tariffoppgjøret 1982 hadde også Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF) framsatt krav om tarifferte bestemmelser i overenskomsten for medlemmer i stillinger som omtales som 1.7.-regulerte. Motparten benektet at meklingsforslaget var å oppfatte som gjeldende for over-

enskomst for kraftstasjonspersonalet.

Pkt. 4 i meklingsforslaget lød:

"Det inngås avtale vedrørende de "1. juli-regulerte i samsvar med vedlagte utkast."

Da samtaler om kravet ikke førte fram, ble dette fram-satt på ny til tariffoppgjøret 1983, hvor følgende ble protokollert i forhandlingsprotokoller fra år 1983, den 12., 13., 24. og 25. januar:

"Vedrørende overenskomsten med NEKF tilføyes for-handlingsprotokollen følgende protokolltilførsler:

"2. Tillitsvalgte kan på vegne av medlem-mer som lønnes individuelt med regule-ringsdato 1.7. ta opp med bedriften spørsmål vedrørende disses lønns- og arbeidsvilkår.""

Det vises for øvrig til Lov om arbeidstvister § 29. Med slik protokolltilførsel som krevet, går en ikke ut over det som er tariff-festet for tilsvarende arbeidere i be-driften.

Ad. 9. Overenskomsten for 1.7.-regulerte (NFATF)

Forbundet har fremmet krav om ny § 4 (lønnsbestemmelser).

For øvrig kreves denne overenskomst endret i samsvar med endringene i Del II for de øvrige overenskomster, heri overenskomstens varighet.

Ved utformingen av forslaget til ny § 4 har NFATF tatt ut-gangspunkt i tilsvarende bestemmelse (§ 9) i forbundets landsomfattende overenskomst for tekniske funksjonærer opp-rettet med Norsk Arbeidsgiverforening, og som er gjort gjeldende i mange av N.A.F.s medlemsbedrifter.

Under henvisning til denne overenskomsts § 1, III anmerk-ning 1 og 2, kreves NFATFs forslag til ny lønnsparagraf

inntatt i overenskomsten for 1.7.-regulerte.

Ad. 10. Generelle krav for helkontinuerlig skift

1. "Innen Norsk Hydro A/S gis 12 dager fri med full lønn som kompensasjon for overlapping på skift."
2. "For hver hellig-, høytidsdag man etter skiftplanen er i arbeid, gis en dag fri med full lønn."

Krav 1

"Overlapping" betyr ved skiftarbeid den tid som går med til å avlevere arbeidet fra en arbeidstaker som går av skift til en arbeidstaker som går på skift, noe som betyr at to arbeidstakere må arbeide samtidig en kortere tid. Overlappingstiden innebærer at arbeidstiden blir over 8 timer.

Den som blir avløst, må informere om driftens gang og status, eventuelle avvik o.l. som har inntruffet og de disposisjoner som er foretatt.

Overlapping får man på begge sider av skiftet, både når man avløser og når man blir avløst. Overlappingen utgjør nok i gjennomsnitt 20 til 30 minutter daglig. Dette utgjør om lag 96 timer på årsbasis i overtid, som igjen utgjør 12 dager som i kravet.

Innen visse fabrikksteder i Norsk Hydro A/S er avspaseringsordninger etablert. Disse er imidlertid ikke tilstrekkelige, og er også forskjellig honorert.

Krav 2

Når det gjelder dette krav, forventer organisasjonene ikke annet fra Rikslønnsnemndas side enn at dette krav oversendes LO og N.A.F. for å bli behandlet i det felles arbeidstidsutvalg som er nedsatt i forbindelse med "prinsippav-

tales", hvor bl.a. relasjonene til skiftarbeiderne skal utredes.

Avsluttende merknader

Forbundene ber Rikslønnsnemnda fatte en kjennelse som er i overensstemmelse med forbundenes krav. Når kravene kan synes økonomisk store, har det sin bakgrunn i den alminnelige lønnsutvikling innen selskapet. I prosent er kravene ikke høyere enn hva tilfellet er for den gruppe man har blitt sammenlignet med gjennom en hel rekke år.

Vi vil for øvrig trekke frem det "bonustillegg" på ca. kr. 2.500,- som er blitt selskapets ansatte til del fra 1.1.85, da unntatt de som er omfattet av fire av de overenskomster Rikslønnsnemnda skal behandle. Overenskomsten for 1.7.-regulerte er med i bonusordningen.

Forbundene regner med at Rikslønnsnemnda imøtekommer de fremlagte krav, og ikke legger vekt på det forhold at to organisasjoner utenfor LO anbefalte et forslag fra Riksmeklingsmannen, som ble sendt ut til uravstemning. Etter forbundenes oppfatning har heller ikke Norsk Hydro selv lagt Riksmeklingsmannens forslag til grunn.

Det ene av de nevnte to forbunds medlemmer forkastet forslaget med stort flertall (Det norske Maskinistforbund). Etter reglene skulle arbeidsstans ha inntrådt, men så ble ikke tilfelle. Lokalt på Porsgrunn Fabrikker "forhandlet" man seg frem til ytterligere bestemmelser ut over Riksmeklingsmannens forslag. Bl.a. bortfaller ikke tillegget for arbeidslederkurs.

Forbundene forventer at det av kjennelsen fremgår at tilleggene gjøres gjeldende fra 1. januar 1985, selv om det har vært en kortvarig konflikt.

Kommentarer vedrørende N.A.F.-Norsk Hydro A/S' innlegg

Vi vil ikke i noen videre grad kommentere motpartens innlegg, men må nødvendigvis påpeke og korrigere feilaktige fremstillinger av motparten når det gjelder deres innledning under 7 - "Sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingen", avsnittet understreket "Lønnsrelasjonene mellom fagoperatører, teknikere og arbeidsledere".

Under 5. avsnitt står: "Samtlige fagoperatører ansatt i Norsk Hydro A/S (uansett fabrikksted) har samme betingelser". Dette er korrekt, men i neste avsnitt som lyder slik: "I 1979 ble man i et selskapsoppnevnt utvalg enige om å la tre grupper fagarbeidere..." osv. Dette er ukorrekt.

Det faktiske forhold var at de grupper som gjennom tilleggsutdanning har fått betegnelsen "tekniker" var funksjonærer og hadde betegnelsen Laboratoriefunksjonærer II og I, Instrumentør II og I.

II-rene var innplassert i Fellesregulativet - lønnsklasse E. I-rene var individuelt lønnede, men på en slik måte at de var garantert minst kr. 2.800,- pr. år mer enn lønnen til II-rene.

Også den gang var det som nå fagarbeidere innen disse avdelinger. Rekrutteringen til forannevnte stillingsgrupperinger skjedde fra denne gruppering. Fagarbeiderne hadde en vesentlig lavere lønn.

Dette fremkommer i avtalen for 1977-78 for tekniske funksjonærer del II, 1, Regulativinnplasseringer, og viser til disse.

Den faktiske situasjon før 1. januar 1980 var at det innen laboratorie- og instrumentsiden var fagarbeidere og laboratoriefunksjonær II og I samt instrumentør II og I som alle-

rede den gang hadde en vesentlig lønnsforskjell seg imellom. En II-er lå pr. 1.1.77 9% høyere i årslønn enn fagarbeider, en I-er hadde en garantert minstelønn som lå 13,6 % høyere på samme tidspunkt.

Tilleggsutdannelsesstilbudet, omtalt i bilag 4 til vår innledning, omfattet disse II og I-ere og ikke fagarbeidere (fagoperatører).

Teknikerne hadde, etter siste regulering av funksjonærregulativet pr. 1.4.83, et minstelønnsnivå over fagarbeidere på 12,4 %.

I vårt innlegg sier vi at siste tillegg som ble gitt de regulativlønnede, var 1. juni 1983, det er ikke korrekt. Det er slik N.A.F./Norsk Hydro A/S sier i sitt innlegg, men tilleggene ble gitt med utgangspunkt i reguleringsbestemmelsen for våren 1983.

N.A.F./Norsk Hydro A/S har i det vesentlige anført:

1. Avtalesituasjonen for Norsk Hydro A/S

Selskapet har egne avtaler med følgende forbund i og utenfor LO:

1. Tilsluttet LO:

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF)

Norsk Jernbaneforbund (NJF)

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF)

Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF)

Handel og Kontor (HK)

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF)

2. Ikke tilsluttet LO:

Norges Arbeidslederforbund (NALF)

Det norske Maskinistforbund (DNMF)

Norsk Hydros Merkantile Forbund (NHMF)

Norges Funksjonærforbund (NoFu) - tilsluttet YS.

Disse spesielle avtaler for Norsk Hydro A/S er tilpasset forholdene i selskapet. De vanlige landsomfattende bransjeavtaler mellom disse forbund og N.A.F. gjelder således ikke for Norsk Hydro A/S.

Utover dette er Norsk Hydro A/S omfattet av den alminnelige avtale mellom N.A.F. og NITO - Landsoverenskomsten. Dessuten er Hovedavtalen mellom N.A.F. og NIF gjort gjeldende i bedriften.

Med NITO er det i sammenheng med Landsoverenskomsten inngått en særavtale hvor de vanlige bestemmelser for alle Hydros ansatte er inntatt.

Norsk Hydro A/S er bundet av ialt 15 tariffavtaler som i stor grad overlapper hverandre hva angår stillingskatego-

rier.

2. Overenskomstenes utløpstidspunkter

Avtalene med NKIF, HK og NHMF (1.6.-regulerte) hadde utløp pr. 31.5.1984. Når det gjelder NITO og NIF (1.7.-regulerte) gjelder som foran nevnt de ordinære landsomfattende overenskomstene mellom N.A.F. og vedkommende forbund. NITOs avtale hadde utløp 31.5.1984 og avtalen med NIF løper ut den 30.6.1985.

For disse organisasjoner er lønns- og arbeidsvilkårene allerede løst etter et samordnet mønster gjennom forhandlinger våren og sommeren 1984.

Avtalene med NFATF, NJF, NEKF, NOPEF, NoFu, NALF og DNMF hadde utløp pr. 31.12.1984. I forbindelse med disse avtalene benytter man begrepene "1.1.-regulerte" og "1.1.-avtalene".

3. Avtalenes oppbygning

Avtalene for NFATF, NJF, NEKF, NOPEF, NALF, DNMF og NoFu er delt inn i tre deler, I.-III.

Del I er "Hovedavtalebestemmelser" for de enkelte avtaleområder.

Del II inneholder de alminnelige arbeidsvilkår, bestemmelser om arbeidstid, skiftgodtgjørelse, overtidsgodtgjørelse m.v. Disse bestemmelsene er like i alle avtalene. Dog med spesielle bestemmelser hvor dette er nødvendig (f.eks. Rafnes).

Del III inneholder lønnsregulativet. Regulativet (fellesregulativet) har vært gjennomgående for alle disse avtalene.

4. Forhistorien for årets oppgjør

For å klarlegge situasjonen foran årets tariffoppgjør er det nødvendig å gå noe tilbake i tid.

Før 1978 hadde samtlige forbund (unntatt NIF og NITO) forhandlinger 7 måneder etter NKIF, nemlig pr. 31.12. Avtalen med NKIF ble revidert pr. 31.5. Vi gjør spesielt oppmerksom på at NOPEF fikk sin første avtale i 1977 med utløp pr. 31.12.78. For HK og NHMF ble utløpsdatoen i 1978 med virkning fra samme år endret fra 31.12. til 31.5. ved et antasipert oppgjør.

Avtalenes lønssatser ble det forhandlet om ved avtaleutløp 7 måneder etter oppgjøret med NKIF. Sistnevnte oppgjør har gitt utgangspunktet for forhandlingene for så vel de avtaleområder som nå er gjenstand for Rikslønnsnemndas behandling, som for de øvrige avtaleområder i selskapet.

Den omstendighet at disse organisasjonene før 1978 fikk sine oppgjør 7 måneder senere enn NKIF har ikke av den grunn medført at de har fått høyere tillegg enn det NKIF fikk. Det er grunn til å være oppmerksom på at man i Norsk Hydro A/S alltid har benyttet omtrent samme nivåheving av lønssatsene uavhengig av reguleringstidspunkt. Begrep som årslønnsvekst, overheng m.v. har ikke vært benyttet i forbindelse med lønnsfastsettelsene i selskapet.

Bestemmelser som finnes i avtalenes del II (bestemmelser om arbeidstid, skiftgodtgjørelse m.v.) ble innarbeidet i 1.1.-avtalene med virkning fra denne dato. Enkelte bestemmelser, f.eks. skiftbestemmelser, trådte dog i kraft fra samme tidspunkt som for NKIF.

På grunn av lønnsstoppen i 1978 ble rekkefølgen forrykket slik at forhandlingene for de 1.1.-regulerte kom 5 måneder før de 1.6.-regulerte (NKIF, HK og NHMF). Dette var situa-

sjonen frem til og med 1982.

I 1982 ble partene enige om hvorledes man skulle komme til den tidligere rekkefølge igjen. Dette oppnådde man ved å inngå 3-årige avtaler for:

NALF, DNMF, NoFu og NOPEF

og 1-årig pluss 2-årig avtale for:

NFATF, NEKF og NJF.

Avtaleforhandlingene finner nå igjen sted 7 måneder etter forhandlingene med NKIF.

Siste år det ble gitt lønnstillegg innen disse områdene var i 1983, og da pr. 1.1. og 1.4. Avtalene inneholdt dog adgang for NFATF, NEKF og NJF til å kreve forhandlinger om lønnstillegg pr. 1.1.1984, hvis det for NKIF ble gitt tillegg etter våren 1983. Slike forhandlinger ble ikke krevet.

N.A.F./Norsk Hydro A/S finner grunn til å gjøre oppmerksom på at selskapet flere ganger har satt frem forslag om å endre utløpsdatoene til 31.5. Imidlertid har ikke dette fått den nødvendige tilslutning fra de berørte forbund. En endring av utløpstidspunkt ville føre til at samtlige ansatte (unntatt 1.7.-regulerte) får sine lønns- og arbeidsvilkår regulert fra samme tidspunkt. All den tid Norsk Hydros tariffsystem er så sammenvevd, vil det være naturlig med en samordning av utløpstidspunktene.

I de situasjoner hvor partene har ført antesiperte forhandlinger, har en betingelse alltid vært at det ikke skulle være forhandlinger med konfliktadgang pr. 31.12.

5. Lønnsforhandlingene våren/sommeren 1984

Gjennom forhandlingene kom man frem til avtalerevisjon/lønnsoppgjør for:

NKIF, HK, NHMF, NIF og NITO

fra henholdsvis 1.6. og 1.7, dog med ett unntak - at lønns-satsene for medlemmer av NHMF ansatt på Rafnes først trådte i kraft pr. 1.1. d.å.

De avtaler man kom frem til enighet om våren/sommeren 1984 dekker ca. 8.500 medarbeidere av i alt ca. 10.500.

6. Lønnsforhandlingene med organisasjoner med avtaleutløp 31.12.84

Man var i 1984 som foran nevnt kommet tilbake til den tidligere rekkefølgen i forhandlingene. Det vil si at forhandlingene skulle finne sted 7 mnd. etter oppgjørene for de 1.6.-regulerte. Dog ble det allerede pr. juni 84 gjennomført enkelte endringer i 1.1.-avtalene, som var i overensstemmelse med det man kom frem til med NKIF, HK og NHMF våren 84. Dette skjedde i henhold til avtalen av 1982.

For NOPEF er disse endringer ikke en del av avtalen, men er blitt gjennomført etter konferanse med de tillitsvalgte.

Den 17. og 18. september 84 hadde man møter med 1.1.-forbundene om et eventuelt antesipert oppgjør. Forhandlingene førte imidlertid ikke frem, idet ikke alle organisasjoner var interessert i et slikt oppgjør.

Ordinære forhandlinger ble avholdt den 13. og 14. desember. Forhandlingene førte ikke frem. Plassoppsigelse ble varslet med fratredelsesdato den 15. januar.

Mekling ble påbegynt den 11. januar og avsluttet om morgenen den 16. januar med brudd og arbeidsnedleggelse fra kl. 0600 samme dag for medlemmer av NFATF, NEKF, NJF, NOPEF og NoFu.

Før bruddet fant sted, hadde imidlertid Riksmeklingsmannen fremlagt skisser til nye avtaler for samtlige involverte forbund.

Meklingen fortsatte med NALF og DNMF. Den 16. januar ble det fremsatt anbefalte forslag til nye overenskomster for disse to forbund. Forslaget var i overensstemmelse med Riksmeklingsmannens skisse. Forslagene ble senere vedtatt.

For ordens skyld nevnes at det før bruddet fant sted var klargjort mellom samtlige parter og Riksmeklingsmannen at lønnstabellene skulle settes opp med avrundede tall.

Innholdet i Riksmeklingsmannens skisser og de forslag som ble vedtatt av DNMF og NALF er på linje med det som ble avtalt med NKIF, HK og NHMF med nødvendige tilpasninger.

Bestemmelsene i del II er fullt ut sammenfallende med det som ble fastlagt ved avtaleoppgjørene våren/sommeren 84.

De avtaler som nå er vedtatt, dekker ca. 9.200 ansatte. Disse avtaler er gjort opp etter et felles mønster og dekker samtlige stillingsnivåer i selskapet.

De saker Rikslønnsnemnda nå behandler, omfatter de resterende 1.300 personer av selskapets i alt ca. 10.500 ansatte.

7. Sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingen

De mest sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingene har vært:

- den økonomiske rammen for oppgjøret, og
- lønnsrelasjonene mellom fagoperatører, teknikere og arbeidsledere.

Når det gjelder den økonomiske rammen for oppgjørene, innebærer Riksmeklingsmannens skisser etter selskapets mening en heving av lønnsnivået som er god, sammenlignet med de øvrige oppgjør i selskapet. Sammenlignet med oppgjørene i annen norsk industri er den økonomiske rammen meget god. Dersom kravene fra arbeidstakersiden til nye lønnssetninger ved meklingsbruddet - skulle bli innfridd, medfører dette etter vårt syn en lønnsøkning på 3-4 prosentpoeng ut over det som ligger i Riksmeklingsmannens skisse. For de 9.200 ansatte som allerede har fått sine lønns- og arbeidsvilkår fastsatt etter et felles mønster, vil høyere tillegg til de resterende ansatte ikke bli forstått.

Lønnsrelasjonene mellom fagoperatører, teknikere og arbeidsledere oppfattes av store grupper i selskapet som urimelige og urettferdige. For å forstå bakgrunnen for denne situasjonen er det nødvendig å si litt om utdannelsesbakgrunn, lønnsfastsettelse m.v. for disse grupper.

NKIFs avtale dekker i utgangspunktet følgende to stillingskategorier:

Operatører

Fagoperatører (fagarbeidere) med og uten tilleggsutdanning.

Samtlige fagoperatører ansatt i Norsk Hydro A/S (uansett fabrikksted) har samme betingelser.

I 1979 ble man i et selskapsoppnevnt utvalg enige om å la tre grupper fagoperatører få en tilleggsutdanning på ca. 2-300 timer over 2 år. Etter bestått prøve og 5 år etter avlagt fagprøve fikk disse fagarbeiderne "funksjonærstatus" og ble utnevnt til teknikere. Dette mønster gjelder kun for fagarbeidere innenfor fagene laboratorie, instrument og kraftverk. En tekniker i Norsk Hydro A/S er med andre ord

ikke det man vanligvis forbinder med teknikerbegrepet, dvs. en person med utdanning fra teknisk skole.

Innen laboratorie- og instrumentfagene går fagarbeideren med tilleggsutdanning ut av NKIFs avtale- og organisasjonsområde og over til avtalene som dekkes av 1.1.-forbundene, og blir passert i lønnsgruppe 5 i lønnsystemet. Angjeldende fagarbeidere går således over på en høyere lønn og inn i et annet organisasjonsområde.

Ved revisjonen i 1982 ble selskapet og NKIF enige om å lage en tilleggsutdanning for mekanikere og elektrikere. For disse fagoperatørene er tilleggsutdannelsen ca. 230 timer over 2 år, men i motsetning til laboratoriefagarbeiderne m.fl. forblir disse i NKIFs avtale- og organisasjonsområde. Etter avlagt prøve og 6 år som fagarbeidere oppnår de topplønn som fagarbeidere.

Fra NKIFs side har man også vært opptatt av at fagarbeidere med spesielt lang erfaring skal nå samme topplønn som fagarbeidere med tilleggsutdanning. For å oppnå dette samt en tilfredsstillende lønnsutvikling for disse fagarbeiderne, ble det innført erfaringstillegg for fagarbeidere som ikke tar/gis anledning til å ta tilleggsutdanning. Topp-lønningen nås etter 18 års erfaring i selskapet.

I Norge har det vært et gjennomgående mønster at arbeidslederne som gruppe har ligget ca. 23 % over dem de leder. Denne "regel" er ikke tariff-festet som system i avtalene med noen av de forbund som denne tvisten omfatter. Heller ikke er denne regelen tariffert i de landsomfattende tariffavtaler mellom de berørte forbund og N.A.F. Imidlertid har NFATF, NEKF og NJF krevet å få inn slike bestemmelser i avtalene med Norsk Hydro A/S.

Ved oppgjøret i 1982 kom slike prosentrelasjoner inn i bestemmelsen for 2.-årsoppgjøret. Som eksempel nevnes at grunnlønnen i lønnsgruppe 5 skulle reguleres slik at den var 24,21 % høyere enn grunnlønnen i lønnsgruppe 2 (grunn-

lønn for operatører) og som igjen skulle fastsettes gjennom forhandlingene mellom NKIF og N.A.F. våren 1983. Et slikt system kan man til en viss grad forstå berettigelsen av for arbeidsledere. På grunn av at teknikerne også er plassert i lønnsgruppe 5, får imidlertid bestemmelsen sidevirkninger som det er umulig å leve med. En regel som har sitt utgangspunkt i arbeidsledernes situasjon medfører altså forskjellsbehandling av omtrent likeverdige grupper i selskapet - teknikere og fagoperatører med tilleggsutdanning.

Ut over prosentbindingen krever forbundene at teknikerne skal gis erfaringstillegg på lik linje med de fagarbeidere i NKIF som ikke tar tilleggsutdanning. Dette betyr at de blander to adskilte systemer for avlønning. Kravet er uantagelig fordi man i realiteten krever å få det samme tillegg to ganger.

Store lønnsforskjeller mellom stort sett likeverdige grupper er en kilde til konstant uro. For å ta vare på eventuelle forskjeller mellom teknikere og fagoperatører gir lønnsystemet for teknikere en adgang til å gi personlige tillegg. Slike tillegg er gitt i henhold til individuelle kvalifikasjoner. I Riksmeklingsmannens skisse er det også tatt med en bestemmelse om garanterte personlige tillegg ut over de tarifferte lønnsatser.

NALF, som organiserer teknikere og arbeidsledere, og NOPEF, som organiserer alle stillingskategorier, har ikke ønsket å tariffere prosentrelasjonene. Videre har det fra disse forbund vært fremmet krav om egne lønnsystemer for henholdsvis arbeidsledere og tekniske funksjonærer. Et slikt ønske har vært i tråd med selskapets interesse av å finne frem til lønnsystemer som ville bli akseptert som rimelig og rettferdig.

For å finne frem til et eget lønnsystem for arbeidsledere ble det etter tariffrevisjonen i 1982 nedsatt et utvalg med representanter for NOPEF, NALF og selskapet. NFATF og NEKF deltok også i de første møter, men trakk seg senere fra ut-

valget. I utvalget var det enighet om å etablere et eget lønssystem for arbeidsledere som brøt med de eksisterende prosentrelasjoner, idet man foreslo å lage et system som bygget på erfaring som arbeidsleder. Så vel NOPEF som NALF gikk inn for denne løsningen ved revisjonen i 1984. I en bearbeidet form er utvalgets forslag tatt inn i Riksmeklingsmannens skisser.

Kort fortalt var situasjonen hva angår lønnsrelasjonene mellom fagoperatører, teknikere og arbeidsledere uten fagbrev som følger før årets revisjon:

Grunnlønnen i lønnsgruppe 5, dvs. teknikerlønn og lønn for arbeidsledere uten fagbrev ligger 24,21 % over operatørens grunnlønn.

Når det gjelder topplønnen, er situasjonen følgende:

Teknikere : Grunnlønn + kr. 9.000,- i ansiennitetstillegg + evt. personlige tillegg.
 Arbeidsledere uten fagbrev: Grunnlønn + kr. 9.000,- i ansiennitetstillegg samt et erfaringstillegg på kr. 4.000,- etter 8 år som arbeidsleder.

Riksmeklingsmannens skisser og de vedtatte forslag for NALF og DNMF inneholder et lønssystem for arbeidsledere som bygger på et videreutviklet system med erfaring som arbeidsleder. Det nye lønssystemet innebærer således ikke noe prinsipielt nytt i forhold til dagens lønssystem for arbeidsledere uten fagbrev.

De eksisterende lønnsrelasjoner mellom fagarbeidere med tilleggsutdanning og teknikere oppfattes som nevnt av store grupper i selskapet som urettferdige og urimelige. For å løse dette motsetningsforholdet har Riksmeklingsmannen i sine skisser foreslått at det nedsettes et utvalg som skal vurdere og sammenligne kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige fagarbeidergrupper som har muligheter for tilleggsutdanning. Gjennom slike utvalg regner bedriften

med å finne frem til løsninger som aksepteres av de ansatte og deres organisasjoner.

Det fremgår av tabellen på side 54 at det ikke er grunnlag for å gå ut over Riksmeklingsmannens skisse og forslag. Skulle det skje, vil man ytterligere øke en forskjell som det er nødvendig å redusere, og vil dessuten skape betydelig uro blant arbeidstakergrupper. Allerede ved det foreliggende forslag blir kroneforskjellen mellom fagarbeidere med tilleggsutdannelse og teknikere større. Dette skyldes de forannevnte prosentrelasjoner.

8. Øvrige tvistesporsmål

Ut over lønsspørsmålene foreligger det uenighet om enkelte andre punkter. I N.A.F./Norsk Hydro A/S' påstander er avmerket de bestemmelser som berører tvistepunktene.

Når det gjelder disse punkter, understrekes at spørsmålene allerede har funnet sin løsning i selskapet gjennom de avtaler som er vedtatt. Dette er som tidligere påpekt et mønster som alltid har vært fulgt.

Som det vil fremgå av N.A.F./Norsk Hydro A/S' påstander, er det forutsatt at 2.-årsbestemmelsen skal være lik for samtlige 1.1.-regulerte. På dette punkt avviker påstanden fra Riksmeklingsmannens skisse for NFATF, NEKF og NJF. Dette standpunkt har sin naturlige begrunnelse i den fremstilling som er gitt foran, jfr. spesielt avsnitt 7.

9. Sammenfatning

N.A.F./Norsk Hydro A/S vil konkludere med følgende:

1. De alminnelige bestemmelser må bli som for de øvrige avtaler i selskapet (del II).

2. Det økonomiske oppgjør blir overensstemmende med N.A.F./Norsk Hydro A/S' påstand som er i tråd med Riksmeklingsmannens skisse og som harmonerer med de øvrige oppgjør i selskapet.

LØNNSRELASJONER FAGOPERATØRER - TEKNIKERE

A = før 1984
B = etter 1984 (oppgjøret)

	GRUNN- LØNN	FAG- TILLEGG	ANSIENNITETS- TILLEGG I ALT ETTER 5 ÅR	UTDANNELSES- TILLEGG I ALT ETTER 6 ÅR	ERFARINGS- TILLEGG I ALT ETTER 18 ÅR	TOPPLØNN
FAGOPERATØR UTEN TILLEGGS- UTDANNELSE	A 86.000 B 97.000	9.000 9.000	9.000 9.000	- -	- 9.000	104.000 (5 år) 124.000 (18 år)

Samlet lønnstillegg varierte fra kr. 11.000 - kr. 20.000 gj.snitt ca. kr. 13-14.000

FAGOPERATØR
(elektro, mekanisk)
M/TILLEGGSUTDANNELSE

A	86.000	9.000	9.000	7.000	-	111.000
B	97.000	9.000	9.000	9.000	-	124.000 (6 år)

Ca. 230 timers ut-
danninge over 2 år.

Øking kr. 13.000 (teoretisk - ingen ferdig utdannet)

TOPPLØNN
(10 år)

	GRUNN- LØNN	FAG- TILLEGG	ANSIENNITETS- TILLEGG I ALT ETTER 5 ÅR	UTDANNELSES- TILLEGG I ALT ETTER 6 ÅR	ERFARINGS- TILLEGG I ALT ETTER 18 ÅR	TOPPLØNN
FAGOPERATØR (F.EKS. LABORATORIE FAGARBEIDER)	A 86.000 B 97.000	9.000 9.000	9.000 9.000	- -	- 9.000	115.816 + evt. persolige tillegg 129.500 + pers.tillegg (gar. kr. 3.000)

106.816

120.500

115.816
+ evt. persolige
tillegg
129.500
+ pers.tillegg
(gar. kr. 3.000)

Samlet lønnstillegg for teknikere er fra ca. kr. 14.000 - kr. 17.000

*Etter tilleggsutdannelsen og 5 år etter fagprøve, overgang til tekniker og eksempelvis NFATF's avtale.

Rikslønnsnemndas bemerkninger

GENERELLE BEMERKNINGER

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil bemerke:

Lønnsoppgjøret for 1984:

Lønnsoppgjørene innen LO-N.A.F.-området ble i 1984 gjennomført som forbundsvisse oppgjør. De lønnsoppgjør som ble gjennomført etter mekling, ble gjennomgående basert på en økonomisk ramme for årslønnsveksten på 5,9 prosent. Denne ramme forutsatte at en ville få en sterk reduksjon i lønns-
glidningen over året.

Rapport nr. 2, 1985, fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (Aukrustutvalget) viser at lønns-
glidningen ikke har avtatt i løpet av 1984, men i stedet økte sterkt mot slutten av året. Den forutsatte generelle økonomiske ramme på 5,9 prosent ble således overskredet. Størrelsen på den faktiske årslønnsvekst varierer imidlertid betydelig fra område til område. For industriarbeidere i gjennomsnitt ble årslønnsveksten i 1984 på 7,9 prosent og for funksjonærer i N.A.F.-bedrifter på 8,0 prosent. Lønns-
veksten var likevel gjennomgående lavere i 1984 enn i de nærmest foregående år, selv om det ikke skjedde en så stor avdempning av veksttakten som Regjeringen i Nasjonalbudsjettet for 1984 hadde fremholdt som ønskelig av hensyn til å oppnå en demping av inflasjonstakten og en bedring av konkurranseevnen overfor utlandet.

Lønnsoppgjøret for Norsk Hydro:

Lønnsoppgjøret for Norsk Hydro omfatter i alt 15 tariffavtaler inngått med til sammen 12 arbeidstakerorganisasjoner som organiserer totalt ca. 9.200 ansatte. Antall ansatte i Norsk Hydro i Norge utgjør i alt ca. 10.500.

Knappt 80 prosent av de ansatte er knyttet til organisasjoner som har avtaleutløp 31.5. eller 30.6. Den tallmessig største organisasjon er NKIF (Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund), som organiserer ca. 4.300 ansatte og hvis tariffavtale normalt i store trekk blir rettleidende for rammen og innretningen av de øvrige tariffavtaler innen bedriften. 7 forbund - hvorav 4 tilsluttet LO - har avtaleutløp 31.12. Av disse har 2 forbund inngått ny tariffavtale. Etter å ha vært i mekling og i streik har de 5 øvrige forbund (NFATF, NEKF, NJF, NOPEF og NOFU), som organiserer i alt ca. 1.200 av de ansatte, fått sine oppgjør innbrakt for Rikslønnsnemnda til avgjørelse.

Det forhold at flere forbund normalt har hatt sine oppgjør 7 måneder etter NKIF har etter hva som er opplyst for nemnda, ikke medført at de har fått høyere tillegg enn NKIF. Begrepene "årslønnsvekst", "overheng" m.v. har ikke vært gjort gjeldende ved lønnsfastsettelsene i Norsk Hydro, hvor i stedet omtrent samme nivåhevninger av lønnsatsene er blitt benyttet uavhengig av reguleringstidspunkt.

På grunn av pris- og inntektsstoppen i 1978-79 ble rekkefølgen av inntektsoppgjørene frem til og med 1982 forrykket mellom de 1.1.-regulerte og 1.6.-regulerte, således at forhandlingene for de 1.1.-regulerte kom 5 måneder forut for de 1.6.-regulerte. Ved hovedoppgjøret i 1984 er imidlertid rekkefølgen igjen blitt "normalisert".

Gjennomsnittlig økning av lønnsnivået ved oppgjøret i 1984 for ansatte i Norsk Hydro tilsluttet NKIF er opplyst å ligge i størrelsesorden 13 - 13,5 prosent. Lønnstilleggene varierte for de enkelte grupper fra 10,6 til 19,2 prosent, med høyest tillegg gitt til de operatører som har 15/18 års ansettelse i bedriften. For de ansatte tilsluttet HK og NHMF var den gjennomsnittlige lønnsøkning tilsvarende ca. 11 prosent. For NIF/NITO som har tariffregulering pr. 1.7., var den gjennomsnittlige heving av lønnsnivået ifølge selskapet tilsvarende ca. 10,5 - 11 prosent (ved Porsgrunn Fabrikker var dog nivåhevingen for NIF/NITO ca. 12 pro-

sent). Den datomessige økning av lønnsnivået for disse grupper ligger således vesentlig over både antatt økonomisk ramme og faktisk årslønnsvekst for de fleste andre grupper lønnstakere innen LO-N.A.F.-området.

For de 1.1.-regulerte ble lønnstillegg sist gitt pr. 1.1. og 1.4.83. Det er således gått noe lengre tid siden siste lønnsregulering for disse grupper enn for de 1.6.- og 1.7.-regulerte.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga vil bemerke til 3. avsnitt under Lønnsoppgjøret for Norsk Hydro A/S:

I de generelle bemerkninger anføres at det er opplyst for nemnda at flere forbund som normalt har hatt sine oppgjør 7 måneder etter NKIF ikke har fått høyere tillegg enn NKIF. Dette er riktig fordi en i systemet innførte samme lønn for l.kl. 1, 2 og 3 for de 1.1.-regulerte som for de 1.6.-regulerte. Før omleggingen av systemet har det vært variasjoner i lønnstilleggene.

Hvis tillegg måles i prosent, kan framstillingen for de øvrige klasser være riktig.

Det øvrige i de generelle bemerkninger tas til etterretning.

NEMNDAS MERKNADER TIL DE ENKELTE PÅSTANDER OG INNSIGELSER

a) Kravet om forhøvelse av lønnsatsene og om særlige tillegg

De tre organisasjoner NFATF, NEKF og NJF har fremmet krav både om økning av satsene i det felles lønnsregulativ for arbeidsledere og funksjonærer (ikke merkantile) og innføring av spesielle erfaringstillegg og formannstillegg til henholdsvis tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Den økonomiske ramme for disse krav ligger etter hva som er opplyst 3-4 prosent høyere enn den økonomiske ramme for de øvrige oppgjør innenfor Norsk Hydro. Kravet om økning av satsene i fellesregulativet er i samsvar med selskapets tilbud og Riksmeklingsmannens skisse. Det er således enighet på dette punkt, og nemnda legger dette til grunn for den videre vurdering. Det bemerkes i denne forbindelse at økningene i fellesregulativets satser gjennomgående er i størrelsesorden 10-12 prosent og synes dermed å være på linje med hva som er gitt ved oppgjøret for de 1.6.- og 1.7.-regulerte. De ansatte i Norsk Hydro vil således forbedre sin lønnsmessige stilling sammenlignet med de fleste andre lønnstakergrupper.

I allfall formelt sett er det således kravet om innføring av nye tillegg (erfaringstillegg/formannstillegg) som uenigheten mellom partene dreier seg om. Kravet fra forbundene om nye tillegg til regulativlønnen har imidlertid sin bakgrunn i misnøye med lønnsrelasjonene mellom operatørene på den ene side og teknikere og arbeidsledere på den annen side. Denne misnøye skyldes at operatørene (i NKIF) ble gitt erfaringstillegg ved lønnsoppgjøret i 1984 (i tillegg til revisjon av regulativsatsene). Disse forbund hevder således at dersom det ikke innføres erfaringstillegg (eller tilsvarende tillegg) også for disse grupper, vil de tidligere lønnsrelasjoner forrykkes i disse gruppers disfavør.

Kravet om at det skal innføres et nytt erfaringstillegg, stort kr. 9.000,-, for tekniske funksjonærer er således i

hovedsak begrunnet i at et slikt erfaringstillegg ved siste tariffrevisjon for NKIF ble gitt til de fagoperatører som har lang erfaring, men ikke har tatt den tilleggsutdanning som er etablert innen selskapet og som gir et tilsvarende lønnstillegg på et tidligere tidspunkt.

Kravet om at arbeidsledere som lønnes individuelt skal få et tilsvarende formannstillegg på kr. 9.000,- er likeledes knyttet til det nevnte tillegg som ble gitt fagoperatører uten tilleggsutdanning.

Fra N.A.F./Norsk Hydros side er anført at kravet fra NFATF, NEKF og NJF om innføring av nye erfaringstillegg/formannstillegg til tekniske funksjonærer og arbeidsledere med begrunnelse i den spesielle ordning som ble etablert for fagoperatører uten tilleggsutdanning egentlig innebærer en sammenblanding av forskjellige avlønningssystemer og et krav om å få samme tillegg to ganger.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil vise til at det erfaringstillegg som ble innført ved siste tariffrevisjon for operatører i lønnsklasse 1 - 3, dvs. operatører uten tilleggsutdanning, er begrunnet i å gi mulighet for at fagarbeidere med spesielt lang erfaring skal kunne nå samme topplønn som fagarbeidere med tilleggsutdanning. Disse medlemmer vil bemerke at lønnsrelasjonene mellom operatører på den ene side og teknikere/arbeidsledere på den annen side vil bli noe endret i de sistnevnte gruppers disfavør dersom ikke erfaringstillegg (eller tilsvarende tillegg eller forhøyelse av regulativlønnen) innføres for disse grupper. I prinsippet må det imidlertid aksepteres at det kan være behov for, og også full adgang til, å endre lønnsrelasjonene mellom ulike grupper ansatte i en bedrift.

Det spørsmål som her foreligger er derfor egentlig om det er rimelig og riktig å innføre erfaringstillegg (eller tilsvarende) for disse grupper, i og med at slikt tillegg tidligere er innført for operatørene i NKIF. Svaret på dette spørsmål avhenger bl.a. av hvordan kompetanse vunnet gjen-

nom utdanning skal vurderes sammenlignet med kompetanse vunnet gjennom erfaring. Videre er det avhengig av hvilke kvalifikasjonskrav som stilles eller bør stilles til arbeidstakerne i de ulike yrker. Svaret er også avhengig av hvordan eventuelle forskjeller i utdanning/kompetanse bør slå ut med hensyn til forskjeller i lønnsnivå mellom ulike grupper av arbeidstakere. Dette er kompliserte spørsmål som det etter disse medlemmers syn vanskelig kan gis noe allmenngyldig svar på. Det er iallfall neppe riktig å avgjøre slike spørsmål ved kjennelse i Rikslønnsnemnda. Disse medlemmer viser i denne forbindelse dessuten til at Riksmeklingsmannen har fremmet forslag om at det etableres et utvalg innen konsernet/LO-N.A.F. som skal vurdere og sammenligne kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige videreutviklingsmodeller for de ulike fagarbeidergrupper i selskapet, og går ut fra at partene er innstilt på å medvirke til at disse spørsmål blir drøftet og avklart i et eget utvalg. Disse medlemmer har for øvrig merket seg at Norsk Hydros lønnsystem gir mulighet for å gi personlige tillegg til teknikere for å ivareta behov for individuelle og lokale tilpasninger og at det i Riksmeklingsmannens skisse tilsvarende er lagt til rette for en bedre lønsmessig tilpasning for arbeidsledere.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost slutter seg i hovedsak til det som er sagt ovenfor, men vil bemerke at man ved vurderingen av endringer av lønnsrelasjoner i den ene eller andre gruppes disfavør må se på utviklingen over et lengre tidsrom enn ett år.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost finner derfor under henvisning til ovenstående i den foreliggende situasjon ikke tilstrekkelig grunnlag for å etterkomme kravet om å innføre nye erfaringstillegg slik NFATF, NEKF og NJF har fremmet krav om. Disse medlemmer finner i stedet å ville legge til grunn Riksmeklingsmannens skisse med hensyn til fellesregulativ og ordninger for tillegg til tekniske funksjonærer og arbeidsledere. Det vises i denne forbindelse også til at

Riksmeklingsmannens skisse innebærer at samtlige teknikere som har nådd topplønn, er garantert et personlig tillegg på kr. 3.000,- pr. år.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga dissenterer mot at det ikke kan innføres erfaringstillegg slik som foreslått av NFATF, NEKF og NJF - og at l.kl. 1 i fellesregulativet endres fra samme sats som for ferievikarer i overenskomst mellom selskapet og NKIF til laveste sats i fellesregulativet for merkantile funksjonærer.

Når NFATF, NEKF og NJF har krevet å opprettholde et lønnsystem med påbygging av tillegg som følge av endringer i systemet for operatørene, innebærer dette ikke en sammenblanding av avlønningssystemer hvis en går tilbake til det lønnsystem som ble gjort gjeldende fra 1.1.1980. Kravene innebærer heller ikke at samme tillegg tas ut to ganger. Kravet fra forbundene har innebygget samme målsetting som de stedlige parter var enige om i 1979 og som ble satt ut i livet pr. 1.1.1980. Et system som ga stimulans til læring å ta ansvar. Videre et system med lønnsforskjeller som står i forhold til utdanning og ansvar for innplassering av stillinger.

b) Nemndas merknader til de øvrige påstander og innsigelser

1. Overenskomstens del II

Reguleringsbestemmelse våren 1985

Forbundene krever for det første endring av regulativet våren 1985, basert på oppgjøret våren 1985 mellom selskapet og NKIF/LO. De forbund denne tvist gjelder, har i sitt skriftlige innlegg til nemnda opplyst at det allerede er avtalt nye lønnstillegg pr. 1. juni 1985 for operatørene (NKIF). Det er nevnt at tillegget pr. 1. juni 1985 er i størrelsesorden kr. 5.000,-. Det er ikke fremlagt bevis for dette. Nemnda legger til grunn at det ikke er avtalt

noe konkret beløp, men at regulering ved utløpsdato (fra 1. juni 1985) vil kunne skje på samme måte som det vil kunne skje regulering ved utløpsdato (fra 1. januar 1986) for de forbund denne tvist gjelder.

Utløp til forskjellig tid har sin bakgrunn i at disse forbund hittil har ønsket utløp 31. desember. Det problem som forbundene mener de ulike utløpstidspunkter medfører, bør i tilfelle løses ved å gå over til samme utløpsdato som for andre overenskomster. På denne bakgrunn finner medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost ikke grunn til å gi forbundene medhold i kravet om en særskilt regulering våren 1985.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga dissenterer, idet disse medlemmer ikke finner tilstrekkelig begrunnelse for at reguleringsbestemmelsen for våren skal utgå.

Begrunnelsen vil framgå av merknaden til reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår.

Reguleringsbestemmelser for annet avtaleår

Forbundene krever en reguleringsbestemmelse for annet avtaleår som er identisk med den som er inntatt i de overenskomster som gjaldt for perioden 1983-1984 (bortsett fra at årstallene ajourføres). Reguleringsbestemmelsen går ut på at det skal føres forhandlinger om eventuell lønnsregulering for annet avtaleår (fra 1.1.1986) på grunnlag av eventuell lønnsutvikling for selskapets operatører i 1985. Dersom partene ikke blir enige, kan hver av dem bringe saken inn for LO/N.A.F. Dersom heller ikke LO/N.A.F. blir enige, kan avtalene sies opp og kampmidler eventuelt tas i bruk.

Selskapet har for det første nedlagt påstand om at samme reguleringsbestemmelse inntas i alle overenskomster som denne tvist gjelder. Selskapets påstand er dernest at forhandlingene for annet avtaleår skal føres på grunnlag av de

bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlinger i forbindelse med vårforhandlingene LO/N.A.F. - Norsk Hydro. Blir partene ikke enige, skal saken avgjøres av en voldgiftsnemnd. Det skal således etter selskapets syn ikke være adgang til å bruke kampmidler i forbindelse med eventuell lønnsregulering for annet avtaleår.

Etter Riksmeklingsmannens skisse er det foreslått en reguleringsbestemmelse for annet avtaleår som går ut på at nye lønnssetser skal fastsettes som følge av NKIFs forhandlinger våren 1985. Nye grunnlønnssatser skal da fastsettes slik at grunnlønn i l.kl. 4, 5 og 6 kommer i samme forhold til grunnlønn NKIF som er angitt i nåværende overenskomster. Etter Riksmeklingsmannens skisse ville det således ha skjedd en automatisk regulering dersom det hadde skjedd en endring av beregningsgrunnlaget, dvs. av lønnen til operatørene i NKIF. Det ville i så fall ikke være behov for forhandlinger mellom partene, idet eventuell regulering knyttes til resultatet av oppgjøret mellom selskapet og NKIF. Det ville av den grunn heller ikke være plass for noen bestemmelse om adgang til å bruke kampmidler for annet avtaleår.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost ser det som prinsipielt mindre heldig med en reguleringsbestemmelse for annet avtaleår som helt ut knytter lønnsutviklingen for en gruppe ansatte til en annen gruppe ansatte uten mulighet for konkret vurdering av lønnsutviklingen for den gruppe reguleringen gjelder. Disse medlemmer er derfor kommet til at Riksmeklingsmannens skisse for de 3 forbund ikke bør legges til grunn.

Det sentrale spørsmål er etter Skarpnes', Lindholts og Solheims syn om reguleringsbestemmelsene for annet avtaleår bør gi adgang til bruk av kampmidler. Mot adgang til bruk av kampmidler kan anføres at det er et såkalt mellomoppgjør, og at disse forbund bare organiserer en mindre del av de ansatte i selskapet og har en annen avtaleperiode enn de forbund som organiserer de fleste ansatte i selskapet. Det

vil da være mindre heldig at relativt små grupper kan stanse selskapet til andre tider enn ved avtaleutløp for de store grupper. Disse medlemmer legger imidlertid til grunn at det hittil har vært mest vanlig at det er adgang til bruk av kampmidler også når det er tale om forhandlinger om eventuell lønnsregulering i en avtaleperiode. Bruk av kampmidler er imidlertid etter forbundenenes forslag avhengig av at LO eller N.A.F. har gitt sitt samtykke. På bakgrunn av det som er nevnt foran, er disse medlemmene derfor kommet til at reguleringsbestemmelsen for annet avtaleår i overenskomstene for de 3 forbund bør gi adgang til bruk av kampmidler forutsatt at LOs sekretariat har samtykket i at lønnsregulering om nødvendig kan søkes gjennomført ved bruk av kampmidler.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost vil prinsipielt gi uttrykk for at det i dette spesielle tilfelle ville ha vært naturlig å legge til grunn en reguleringsbestemmelse som leder til voldgift, all den stund 2.-årsoppgjøret tar utgangspunkt i lønnsoppgjøret for Hydro pr. 1/6. Subsidiært finner de å kunne gi sin tilslutning til flertallets konklusjon.

Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost er enige i at reguleringsbestemmelsen for alle 1.1.-regulerte bør knyttes slik som nå til utfallet av vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985 - Norsk Hydro A/S.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga vil bemerke at reguleringsbestemmelsene for våren 1985 og for 2. avtaleår som forbundene NFATF, NEKF og NJF har krevet opprettholdt med endringer av årstallene, må ses i sammenheng og etter det innarbeidede mønster som reguleringene av lønn for operatørene skjer etter.

Reguleringsbestemmelsen for våren 1985 er knyttet til det generelle tillegg som gis til operatørene. Om operatørene gis tillegg ut over dette (som for 1985 - kr. 5.000,-), vil hvis ordningen opprettholdes som nå, reguleringen for 2.

avtaleår være knyttet til regulering/er/tillegg som operatørene får ut over det generelle.

* * *

Forbundene har krevd at det skal gis 12 dager fri med full lønn som kompensasjon for overlapping på skift, samt at et krav om en dag fri med full lønn for hver hellig-/høytidsdag man er i arbeid blir oversendt LO og N.A.F. Medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost finner ikke å kunne imøtekomme kravet om fri i forbindelse med overlapping på skift. Det siste kravet foranlediger ikke noen avgjørelse fra nemnda.

Nemnda forutsetter for øvrig at de endringer det er enighet om i overenskomstenes del II, innarbeides i de nye overenskomster uten at det er nødvendig å avsi kjennelse om det.

2. Overenskomstens del III

De sentrale spørsmål er drøftet foran. Om de øvrige spørsmål bemerkes:

Nemnda legger til grunn at de endringer det er enighet om, innarbeides uten at det er nødvendig å avsi kjennelse om det.

Om de øvrige spørsmål som det er, eller synes å være, uenighet om, bemerkes:

Utvalg til å vurdere lønns plasseringene av de enkelte grupper m.v.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim ser det slik at det neppe bør avsies kjennelse for at det skal opprettes et utvalg til å utrede lønnsnivå og lønns plassering for de ulike grupper ansatte i selskapet m.v., jfr. Riksmeklingsmannens skisse og utkastet fra selskapet til ny bestemmelse

del III, avsnitt C, punkt 1. Som nevnt tidligere går disse medlemmer ut fra at partene medvirker til at disse spørsmålene blir drøftet og avklart i et eget utvalg.

De øvrige medlemmer tar dette til etterretning.

Skiftordning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger

Selskapet har bl.a. foreslått inntatt en bestemmelse i overenskomstene om dette. Det er anført at forslaget skal drøftes lokalt og at det ikke er ferdig behandlet. Medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim mener at det ikke er naturlig å ta inn i overenskomstene regler om dette på det nåværende tidspunkt. Disse medlemmer er også i tvil om behovet for særregler om dette, eventuelt for hvilke grupper eller enkeltpersoner det er ønskelig/nødvendig å gi slike regler for.

Med disse merknader finner disse medlemmer iallfall ikke tilstrekkelig grunn til nå å innta regler om dette i overenskomstene.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost viser for ordens skyld til at selskapet har foreslått drøftelser lokalt om dette.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga tar foranstånde vedrørende overlapping på skift, overenskomstens del III, utvalg til å vurdere lønns plasseringene av de enkelte grupper m.v. og skiftordning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger til etterretning.

Forholdet Røldal - Suldal Kraft A/S

Det er enighet mellom partene om at nemnda også skal avgjøre tvisten i forhold til Røldal - Suldal Kraft A/S. Nemnda legger dette til grunn. Nemndas kjennelse gjelder derfor også de tvistepunkter der nevnte selskap er part i

overenskomsten. Dette innebærer at lønnplasseringen for leder av bilverkstedet, RSK ikke endres av Rikslønnsnemnda.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga tar dissens til siste setning i foranstående.

Øvrige krav og endringer i overenskomstene

Medlemmene Skarpnæs, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost finner ikke grunn til å imøtekomme øvrige krav om endringer i overenskomstene som er fremsatt i forbindelse med denne avtalerevisjon og som det ikke er enighet om mellom partene.

Flertallet har forutsatt at det ikke i slutningen er nødvendig å ta inn de bestemmelser som partene er enige om. Endringene i overenskomstene som det er enighet om, følger som vedlegg I, II og III.

Ikrafttreden

Rikslønnsnemndas medlemmer Skarpnæs, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost skal bemerke:

Det har vært fast praksis i Rikslønnsnemnda at i de tvister hvor det har vært streik, gis lønnstilleggene først med virkning fra arbeidets gjenopptakelse. Disse medlemmer viser i den forbindelse til kjennelse nr. 2/1976, nr. 3/1978, nr. 1/1980, nr. 2/1982, nr. 4/1982 og nr. 1/1984. En finner ikke at det i denne sak foreligger særlige forhold som gjør det berettiget å fravike den praksis som tidligere er lagt til grunn på dette punkt. På denne bakgrunn er disse medlemmer blitt stående ved at det generelle tillegg gis med virkning fra 25. januar 1985.

I henhold til foranstående trer de nye bestemmelser i kraft straks, dog slik at etterbetaling av det generelle lønnstillegg skal skje fra arbeidets gjenopptakelse 25. januar 1985. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg for arbeid utført før 22. april 1985.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som sluttet i bedriften før 22. april 1985.

Medlemmet Haraldseth med tilslutning av Haga vil bemerke at i denne sak foreligger særlige forhold som tilsier fravikelse av tidligere praksis. Det generelle tillegg bør derfor gis fra 1.1.1985.

I dette tilfelle foreligger særlige forhold som tilsier at forbundenes krav om utbetaling av generelle tillegg fra 1.1.1985 imøtekommes. Flertallet av det samlede medlems-tall i NFATF, NEKF og NJF var i arbeid fram til arbeidet ble gjenopptatt etter streiken.

Det forutsettes at Rikslønnsnemndas kjennelse ikke underkjenner inngåtte avtaler for kraftverkene.

I henhold til flertallets standpunkt avses etter dette kjennelse med følgende

S L U T N I N G:

1. Lønnssatsene i overenskomstene endres slik:

I. Vedr. NFATF

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

(Arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

1. Lønnsregulativ

L.kl.	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	82.000					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.000	112.000	113.500	115.000
4	111.500	114.500	116.000	117.500	119.000	120.500
5	120.500	123.500	125.000	126.500	128.000	129.500
6	129.000	132.000	133.500	135.000	136.500	138.000
7	I N D I V I D U E L T					

Vedrørende klasse 7

Gjennomføring av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen av lønnskl. 3, topplønn.

2. Vedrørende arbeidsledere

1. Formenn uten fagbrev (lønnsklasse 5) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 7.000,- pr.

år, og etter 5 år nye kr. 7.000,- pr. år.

2. Formenn med fagbrev (lønnsklasse 6) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 6.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 6.000,- pr. år.
3. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag utbetales i.h.t. praksis.
4. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplasseres i.h.t. nedenstående:

Formenn uten fagbrev:

1. Under 8 år som formann kr. 129.500,-.
2. Over 8 år som formann kr. 134.200,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

Formenn med fagbrev:

1. Formenn uten arbeidslederkurs kr. 142.000,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.
2. Formenn med arbeidslederkurs kr. 144.000,- (3-årssats).
3. Formenn med arbeidslederkurs og 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.

3. Vedrørende teknikere

1. Samtlige laboratorie- og instrumentteknikere og som pr. 1.1.1985 har nådd lønssatsen i lønnsklasse 5, skal reguleres slik at den enkelte har et samlet personlig tillegg på kr. 3.000,- pr. år.
2. Ut over dette blir det på vanlig måte vurdering av personlige tillegg.

II. Vedr. NEKF

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

1. Lønnsregulativ

L.kl.	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	82.000					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.000	112.000	113.500	115.000
4	111.500	114.500	116.000	117.500	119.000	120.500
5	120.500	123.500	125.000	126.500	128.000	129.500
6	129.000	132.000	133.500	135.000	136.500	138.000
7	I N D I V I D U E L T					

Vedrørende klasse 7

Gjennomføring av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen av lønnskl. 3, topplønn.

a) For operatører gis følgende erfaringstillegg:

	Operatør (ikke fag)	Operatør (fag)
Etter 8 års ansettelse	kr. 4.000,-	-
Etter 12 års ansettelse	kr. 3.000,-	kr. 3.000,-
Etter 15 års ansettelse	kr. 4.000,-	kr. 4.000,-
Etter 18 års ansettelse	-	kr. 2.000,-

2. Vedrørende arbeidsledere

1. Formenn uten fagbrev (lønnsklasse 5) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 7.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 7.000,- pr. år.
2. Formenn med fagbrev (lønnsklasse 6) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 6.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 6.000,- pr. år.
3. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag utbetales i.h.t. praksis.
4. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplases i.h.t. nedenstående:

Formenn uten fagbrev:

1. Under 8 år som formann kr. 129.500,-.
2. Over 8 år som formann kr. 134.200,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

Formenn med fagbrev;

1. Formenn uten arbeidslederkurs kr. 142.000,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.
2. Formenn med arbeidslederkurs kr. 144.000,- (3-årssats).
3. Formenn med arbeidslederkurs og 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.

3. Vedrørende teknikere

1. Samtlige laboratorie- og instrumentteknikere og som pr. 1.1.1985 har nådd lønnsatsen i lønnsklasse 5,

skal reguleres slik at den enkelte har et samlet personlig tillegg på kr. 3.000.- pr. år.

2. Ut over dette blir det på vanlig måte vurdering av personlige tillegg.

III. Vedr. NJF

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

1. Lønnsregulativ

L.kl.	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år
1	82.000					
2	97.000	100.000	101.500	103.000	104.500	106.000
3	106.000	109.000	110.000	112.000	113.500	115.000
4	111.500	114.500	116.000	117.500	119.000	120.500
5	120.500	123.500	125.000	126.500	128.000	129.500
6	129.000	132.000	133.500	135.000	136.500	138.000
7	I N D I V I D U E L T					

Vedrørende klasse 7

Gjennomføring av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen av lønnskl. 3, topplønn.

2. Vedrørende arbeidsledere

1. Formenn uten fagbrev (lønnsklasse 5) gis etter 3

år som arbeidsleder et tillegg på kr. 7.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 7.000,- pr. år.

2. Formenn med fagbrev (lønnsklasse 6) gis etter 3 år som arbeidsleder et tillegg på kr. 6.000,- pr. år, og etter 5 år nye kr. 6.000,- pr. år.
3. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag utbetales i.h.t. praksis.
4. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplasseres i.h.t. nedenstående:

Formenn uten fagbrev:

1. Under 8 år som formann kr. 129.500,-.
2. Over 8 år som formann kr. 134.200,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

Formenn med fagbrev:

1. Formenn uten arbeidslederkurs kr. 142.000,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.
 2. Formenn med arbeidslederkurs kr. 144.000,- (3-årssats).
 3. Formenn med arbeidslederkurs og 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.
2. Overenskomstene fornyes til 31.12.1986 med de endringer og tilføyelser som fremgår av vedlegg I-III. Øvrige krav som er fremsatt i forbindelse med denne avtalerevisjon og som det ikke er enighet om, faller bort.

3. Reguleringsbestemmelsen for annet avtaleår skal lyde:

Forhandlinger pr. 31.12.1985

For annet avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuell lønnsregulering med virkning fra 1. januar 1986.

Forhandlingene føres på grunnlag av de bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlingene i forbindelse med "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985" - Norsk Hydro A/S.

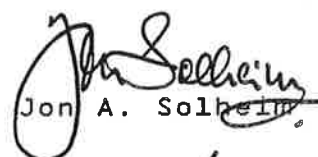
Dersom det ikke oppnås enighet mellom partene innenfor den angitte ramme, kan saken bringes inn for LOs sekretariat og N.A.F.s Arbeidsutvalg. Hvis heller ikke disse blir enige, kan hver av dem si opp den enkelte tariffavtale med en måneds varsel for å søke gjennomført lønnsregulering som omtalt.

4. Denne kjennelse trer i kraft straks, dog slik at endringene i lønssystemet gjøres gjeldende fra arbeidet ble gjenopptatt fredag 25. januar 1985. Endringene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før 22. april 1985.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtids-
tillegg og andre tillegg for arbeid utført før 22. april
1985.


Oluf Skarpnes


Tore Lindholt


Jon A. Solheim


Leif Haraldseth


Kåre D. Nielser


Kåre Haga


Per Arne Myklebost

I. VEDR. OVERENSKOMSTEN MED NFATF

Partene er under forhandlinger og mekling blitt enige om følgende endringer i den hittil gjeldende overenskomst:

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

(Arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

§ 2. Den ordinære effektive arbeidstid

I 2. avsnitt blir det følgende endring i ordlyden:

"... disponibeluke: 2- og 3-skift kl. 1200, forutsatt at avløsning ikke skal finne sted."

§ 3. Overtid.

Pkt. 3:

Nytt delingstall: 1900.

Nytt pkt. 4 d:

"For arbeid på formiddagsskift etter nattskift."

Nytt pkt. 9:

For budsendelse av dagtidsgående til overtidsarbeid som varer mer enn 4 timer i tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 06.00, gis fri med full lønn den påfølgende kalenderdag.

For slikt arbeid som varer mer enn 2 timer i tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 06.00, gis fri med full lønn for halvparten av den påfølgende kalenderdag.

Bestemmelsen i 2. ledd gjelder ikke for hjemmevaktgående.

§ 5. Betaling for skiftarbeid

1. For helkont. 5-skiftplan	Kr. 16.800,- pr. år
" " 4- "	" 17.500,- pr. år
" døgkont. 3- " uten lørdag ettermiddagsskift	" 10.000,- pr. år
" 2-skift med lørdag etter- middagsskift	" 10.000,- pr. år
" 2-skift uten lørdag etter- middagsskift	" 6.700,- pr. år.

2. For hele arbeidede skift (også overtid) i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 525,- pr. skift:

<u>Fra</u>	<u>kl.</u>	<u>til</u>	<u>kl.</u>
Skjærtorsdag	00.00	2. påskedag	24.00
Kr.Himmelfartsdag	00.00		24.00
Pinseaften	16.00	2. pinsedag	24.00
1. mai	00.00		24.00
17. mai	00.00		24.00
Julaften	16.00	2. juledag	24.00
Nyttårsaften	16.00	1. nyttårsdag	24.00

Ved skiftbytte kl. 14.00 og kl. 22.00 erstattes kl. 16.00 med kl. 14.00 og kl. 24 med kl. 22.00. Kl. 00.00 erstattes med kl. 22.00 foregående dag.

§ 6. Betaling ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning

Teksten utgår og erstattes av følgende: Ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning kan særskilt overgangsbetaling inkludert overtidsbetaling oppstå de 7 første kalenderdager etter overgangen således:

1. Overtallige timer betales med 100 % overtid.

Merknad:

Overtallige timer fremkommer ved å sammenligne timer på opprinnelige skift eller arbeidstidsordning med arbeidede timer på nytt skift eller ny arbeidstidsordning (i 7-dagersperioden).

2. Arbeid i friskiftdøgn som ikke kompenseres etter pkt. 1) betales med 100 % tillegg (i 7-dagersperioden).
3. Ettermiddags- eller nattskift som ikke blir betalt etter pkt. 1) og 2) betales med et tillegg pr. skift på 4 timer (dvs. 4 x grunnlag : 1900), med unntak av tilfeller hvor det arbeides ettermiddagsskift i stedet for nattskift.
4. Det kreves minimum 2 dager/skift på annet skift eller annen arbeidstidsordning for at det skal foretas beregning tilbake til opprinnelig skift eller arbeidstidsordning.

Merknad:

Følgende spesielle tilfeller krever dog 3 dager/skift:

- a) Ved sammenhengende arbeid på dagtid eller formiddagsskift.
 - b) Når nattskift blir betalt med 100 % tillegg ("avbrutt natt").
5. Ovenstående regler gjelder ikke:
- når arbeidstageren av helsemessige eller andre personlige årsaker overføres til annet skift eller annen arbeidstidsordning
 - ved omlegging av skiftplan
 - for ferievikarer.

§ 7. Hjemmevakt

Merknad til pkt. 3:

For vakt som etableres spesielt for en enkelt hellig- eller høytidsdag som ikke faller på søndag, ytes 1/2 fridag.

§ 13. Gangpenger

Nytt delingstall: 1900.

Det er enighet om følgende merknader til § 16:

2. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg og andre tillegg for arbeid utført før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
3. Endringer i skifttilleggene for operatørene i denne avtaleperiode gjøres gjeldende også for denne overenskomst.
4. Dersom det i avtaleperioden blir nedsatt utvalg med representanter for arbeidstakere til behandling av spørsmål av betydning for disse grupperingers arbeidsforhold, vil de få anledning til å bli representert i utvalget.

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

(Arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

3. Spesielt tillegg, arbeidsledere

- a) Satsene i pkt. 2.1 a og b endres til kr. 2.500,-.
- b) Pkt. 2.2 utgår.

C. DIVERSE SPØRSMÅL

2. Produktivitetsbestemmelse

Partene er enige om å innta samme bestemmelse som for øvrige oppgjør i selskapet:

Vurderings/drøftelsesbestemmelse

I forskjellige avtaler er det tidligere gitt uttrykk for at det igangværende produktivitetsarbeidet skal fortsette.

I den anledning er det aktuelt å forsøke å finne frem til en form for produktivitetslønn, dvs. en bonusordning eller lignende - og som er dekkende for den forskjelligartede virksomhet vi har på de ulike virksomhetssteder.

Det er nå på gang et utredningsarbeid basert på konsernets driftsresultat, og som via en fornuftig fordelingsnøkkel muligens kan gi oss en periodevis incitamentslønnsandel som kan dekke dette behov på en rettferdig måte for alle ansatte.

Partene er enige om at dette utredningsarbeid fullføres.

Partene er innstilt på å oppta drøftelser på bakgrunn av nevnte utredning med sikte på å komme frem til kriterier og kompensasjonsform innen 1. november 1984.

Partene er enige om at ordningen gjelder som en prøveordning.

Dersom man ikke kommer frem til kriterier, drøftes saken på nytt.

Arbeidsgiverens representanter tok dette til etterretning.

5. Vedrørende hjemmevakt

Arbeidsgivernes representanter fremla følgende forslag som tillegg til gjeldende hjemmevaktbestemmelse:

"2 c. Disponering av "mobile" (bærbare) hjelpemidler

Når bedriften stiller til disposisjon "mobile (bærbare) hjelpemidler (mobiltelefon, langt-rekkende personsøkere o.l., erstattes tidligere fridag under b) med følgende:

- Virkedagsvakt 1 fridag pr. vakt
- Helgevakt 1 " " " "

Arbeidstagernes representanter er innstilt på å drøfte spørsmålet, koordinert med de andre LO-forbund som er berørt av ordningen.

6. Partene er enige om at det må foretas en gjennomgang av stillingsplasseringene (Del III i avtalen) for innplassering i lønnstabell for tekniske funksjonærer og lønnstabell for arbeidsledere.
7. Ved årets avtalerevisjon drøftet partene spørsmålet om opplysninger om innplassering av tekniske funksjonærer i N.A.F.s statistikk-grupperinger.

Partene er enige om lokalt å drøfte hvorvidt og eventuelt på hvilken måte dette kan skje.

D. SPESIELT OM AVTALEN FOR 1.7.-REGULERTE ARBEIDSTAGERE

1. Endringene under pkt. A foran innarbeides i denne avtalen t.o.m. endringen av årstallene i § 16, dog slik at pkt. 9 i § 3 blir pkt. 10.
2. Videre innarbeides punktene 2, 5 og 7 under pkt. C ("Diverse spørsmål").

Vedlegg II

II. VEDR. OVERENSKOMSTEN MED NEKF

Partene er under forhandlinger og mekling blitt enige om følgende endringer i den hittil gjeldende overenskomst:

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 1. Overenskomstens omfang

I punkt 1 inntas ordene "og Røldal-Suldal Kraft A/S" etter ordene "Norsk Hydro A/S".

§ 2. Den ordinære effektive arbeidstid

I 2. avsnitt blir det følgende endring i ordlyden:
"... disponibeluke: 2- og 3-skift kl. 1200, forutsatt at avløsning ikke skal finne sted."

§ 3. Overtid

Pkt. 3:

Nytt delingstall: 1900.

Nytt pkt. 4 d:

"For arbeid på formiddagsskift etter nattskift."

Nytt pkt. 9:

For budsendelse av dagtidsgående til overtidarbeid som varer mer enn 4 timer i tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 06.00, gis fri med full lønn den påfølgende kalenderdag.

For slikt arbeid som varer mer enn 2 timer i tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 06.00, gis fri med full lønn for halvparten av den påfølgende kalenderdag.

Bestemmelsen i 2. ledd gjelder ikke for hjemmevaktgående.

§ 5. Betaling for skiftarbeid

1. For helkont. 5-skiftplan	Kr. 16.800,- pr. år
" " 4- "	" 17.500,- pr. år
" døgnt. 3- " uten lørdag ettermiddagsskift	" 10.000,- pr. år
" 2-skift med lørdag etter- middagsskift	" 10.000,- pr. år
" 2-skift uten lørdag etter- middagsskift	" 6.700,- pr. år.

2. For hele arbeidede skift (også overtid) i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 525,- pr. skift:

<u>Fra</u>	<u>kl.</u>	<u>til</u>	<u>kl.</u>
Skjærtorsdag	00.00	2. påskedag	24.00
Kr.Himmelfartsdag	00.00		24.00
Pinseaften	16.00	2. pinsedag	24.00
1. mai	00.00		24.00
17. mai	00.00		24.00
Julaften	16.00	2. juledag	24.00
Nyttårsaften	16.00	1. nyttårsdag	24.00

Ved skiftbytte kl. 14.00 og kl. 22.00 erstattes kl. 16.00 med kl. 14.00 og kl. 24 med kl. 22.00. Kl. 00.00 erstattes med kl. 22.00 foregående dag.

§ 6. Betaling ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning

Teksten utgår og erstattes av følgende: Ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning kan særskilt overgangsbetaling inkludert overtidsbetaling oppstå de 7 første kalenderdager etter overgangen således:

1. Overtallige timer betales med 100 % overtid.

Merknad:

Overtallige timer fremkommer ved å sammenligne timer på opprinnelige skift eller arbeidstidsordning med arbeidede timer på nytt skift eller ny arbeidstidsordning (i 7-dagersperioden).

2. Arbeid i friskiftdøgn som ikke kompenseres etter pkt. 1) betales med 100 % tillegg (i 7-dagersperioden).
3. Ettermiddags- eller nattskift som ikke blir betalt etter pkt. 1) og 2) betales med et tillegg pr. skift på 4 timer (dvs. 4 x grunnlag : 1900), med unntak av tilfeller hvor det arbeides ettermiddagsskift i stedet for nattskift.
4. Det kreves minimum 2 dager/skift på annet skift eller annen arbeidstidsordning for at det skal foretas beregning tilbake til opprinnelig skift eller arbeidstidsordning.

Merknad:

Følgende spesielle tilfeller krever dog 3 dager/skift:

- a) Ved sammenhengende arbeid på dagtid eller formiddagsskift.
- b) Når nattskift blir betalt med 100 % tillegg ("avbrutt natt").

5. Ovenstående regler gjelder ikke:

- når arbeidstageren av helsemessige eller andre personlige årsaker overføres til annet skift eller annen arbeidstidsordning
- ved omlegging av skiftplan

- for ferievikarer.

§ 7. Hjemnevakt

Merknad til pkt. 3:

For vakt som etableres spesielt for en enkelt hellig- eller høytidsdag som ikke faller på søndag, ytes 1/2 fridag.

§ 13. Gangpenger

Nytt delingstall: 1900.

Det er enighet om følgende merknader til § 16:

2. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg og andre tillegg for arbeid utført før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
3. Endringer i skifttilleggene for operatørene i denne avtaleperiode gjøres gjeldende også for denne overenskomst.
4. Dersom det i avtaleperioden blir nedsatt utvalg med representanter for arbeidstakere til behandling av spørsmål av betydning for disse grupperingers arbeidsforhold, vil de få anledning til å bli representert i utvalget.

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

(Arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

3. Regulativinnplasseringer

Bestyrerinne (messe) RSK innplasseres i regulativklasse

4.

Protokolltilførsel beholdes med følgende tekst:

Partene vil med sikte på å bli ferdige innen utløpet av første avtaleår i samarbeid med hverandre, se nærmere på stillingsbetegnelsene innen kraftverkene.

Protokolltilførsel om sertifikattillegg:

Sertifikattilleggene heves fra kr. 1.144,- til kr. 1.268,- pr. år.

Protokolltilførsler vedrørende RSK:Protokolltilførsel 3 (ny tekst) :

For beregning av skifttillegg ved den nåværende skiftplan ved RSK henvises til lokal protokoll av 29.4.84.

I protokolltilførsel 4 heves beløpet på kr. 650,- til kr. 750,-.

4. Diverse bestemmelser (avtalens pkt. 2)Lærlinger (avtalens pkt. 2.4)

Det benyttes følgende lærlingsskala:

3 års læretid	3/1	3/2	3/3	
Årslønn	66.500	72.850	82.650	
4 års læretid	4/1	4/2	4/3	4/4
Årslønn	66.500	72.850	82.650	94.250

C. DIVERSE SPØRSMÅL

2. Produktivitetsbestemmelse

Partene er enige om å innta samme bestemmelse som for øvrige oppgjør i selskapet:

Vurderings/drøftelsesbestemmelse

I forskjellige avtaler er det tidligere gitt uttrykk for at det igangværende produktivitetsarbeidet skal fortsette. I den anledning er det aktuelt å forsøke å finne frem til en form for produktivitetslønn, dvs. en bonusordning eller lignende - og som er dekkende for den forskjelligartede virksomhet vi har på de ulike virksomhetssteder.

Det er nå på gang et utredningsarbeid basert på konsernets driftsresultat, og som via en fornuftig fordelingsnøkkel muligens kan gi oss en periodevis incitamentslønnsandel som kan dekke dette behov på en rettferdig måte for alle ansatte.

Partene er enige om at dette utredningsarbeid fullføres.

Partene er innstilt på å oppta drøftelser på bakgrunn av nevnte utredning med sikte på å komme frem til kriterier og kompensasjonsform innen 1. november 1984.

Partene er enige om at ordningen gjelder som en prøveordning.

Dersom man ikke kommer frem til kriterier, drøftes saken på nytt.

5. Vedrørende hjemnevakt

Arbeidsgivernes representanter fremla følgende forslag som tillegg til gjeldende hjemnevaktbestemmelse:

"2 c. Disponering av "mobile" (bærbare) hjelpemidler

Når bedriften stiller til disposisjon "mobile (bærbare) hjelpemidler (mobiltelefon, langt-rekkende personsøkere o.l., erstattes tidligere fridag under b) med følgende:

- Virkedagsvakt 1 fridag pr. vakt

- Helgevakt 1 " " " "

Arbeidstageres representanter er innstilt på å drøfte spørsmålet, koordinert med de andre LO-forbund som er berørt av ordningen.

6. Partene er enige om at det må foretas en gjennomgang av stillingsplasseringene (Del III i avtalen) for innplassering i lønnstabell for tekniske funksjonærer og lønnstabell for arbeidsledere.
7. I tillegg er partene enige om følgende:

Vaktansvarstillegg

Vaktansvarsstilleggene på henholdsvis kr. 3.000,- pr. år ved Svælgfoss kraftstasjon og kr. 4.000,- ved Vrangfoss kraftstasjon heves til henholdsvis kr. 4.000,- ved Svælgfoss kraftstasjon og til kr. 5.000,- ved Vrangfoss kraftstasjon.

Drøftelser angående diverse tillegg

Innen utløpet av første avtaleår avholdes det et møte hvor representanter for partene drøfter om det foreligger ulik praksis angående diverse tillegg for kraftstasjonsbetjeningen ved Rjukanverkene, Notoddenverkene og RSK, og om det i tilfelle er foranledning til å endre en eventuell ulik praksis.

Vedrørende opplæringsmodeller og opplæringsplaner

Opplæringsmodeller og -planer utarbeides og revideres i samarbeid med de tillitsvalgte.

Forutsetningene som legges til grunn er:

Opplæringen skal være målrettet og aktuell for arbeidet tillagt de forskjellige stillinger. Det tas sikte på en kombinert teoretisk og praktisk utdanning ut over fagar-

beidernivå. Denne utdanning utgjør for tiden anslagsvis 300-400 timer.

Arbeidet med opplæringsplan for kompetansegivende kurs for stillingskategoriene innen kraftverkene videreføres, og det beregnes at forslag til reviderte modeller kan foreligge i inneværende avtaleår.

Partene kan - om nødvendig - søke råd i opplæringsrådene.

Vedrørende siste avsnitt i overenskomsten

Dette avsnitt utgår.

III. VEDR. OVERENSKOMSTEN MED NJF

Partene er under forhandlinger og mekling blitt enige om følgende endringer i den hittil gjeldende overenskomst:

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 2. Den ordinære effektive arbeidstid

I 2. avsnitt blir det følgende endring i ordlyden:

"... disponibeluke: 2- og 3-skift kl. 1200, forutsatt at avløsning ikke skal finne sted."

§ 3. Overtid

Pkt. 3:

Nytt delingstall: 1900.

Nytt pkt. 4 d:

"For arbeid på formiddagsskift etter nattskift."

Nytt pkt. 9:

For budsendelse av dagtidsgående til overtidsarbeid som varer mer enn 4 timer i tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 06.00, gis fri med full lønn den påfølgende kalenderdag.

For slikt arbeid som varer mer enn 2 timer i tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 06.00, gis fri med full lønn for halvparten av den påfølgende kalenderdag.

Bestemmelsen i 2. ledd gjelder ikke for hjemmevaktgående.

§ 5. Betaling for skiftarbeid

1. For helkont. 5-skiftplan	Kr. 16.800,- pr. år
" " 4- "	" 17.500,- pr. år
" døgkont. 3- " uten	
lørdag ettermiddagsskift	" 10.000,- pr. år
" 2-skift med lørdag etter-	
middagsskift	" 10.000,- pr. år
" 2-skift uten lørdag etter-	
middagsskift	" 6.700,- pr. år.

2. For hele arbeidede skift (også overtid) i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 525,- pr. skift:

<u>Fra</u>	<u>kl.</u>	<u>til</u>	<u>kl.</u>
Skjærtorsdag	00.00	2. påskedag	24.00
Kr.Himmelfartsdag	00.00		24.00
Pinseaften	16.00	2. pinsedag	24.00
1. mai	00.00		24.00
17. mai	00.00		24.00
Julaften	16.00	2. juledag	24.00
Nyttårsaften	16.00	1. nyttårsdag	24.00

Ved skiftbytte kl. 14.00 og kl. 22.00 erstattes kl. 16.00 med kl. 14.00 og kl. 24 med kl. 22.00. Kl. 00.00 erstattes med kl. 22.00 foregående dag.

§ 6. Betaling ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning

Teksten utgår og erstattes av følgende: Ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning kan særskilt overgangsbetaling inkludert overtidsbetaling oppstå de 7 første kalenderdager etter overgangen således:

1. Overtallige timer betales med 100 % overtid.

Merknad:

Overtallige timer fremkommer ved å sammenligne timer på opprinnelige skift eller arbeidstidsordning med arbeidete timer på nytt skift eller ny arbeidstidsordning (i 7-dagersperioden).

2. Arbeid i friskiftedøgn som ikke kompenseres etter pkt. 1) betales med 100 % tillegg (i 7-dagersperioden).
3. Ettermiddags- eller nattskift som ikke blir betalt etter pkt. 1) og 2) betales med et tillegg pr. skift på 4 timer (dvs. 4 x grunnlag : 1900), med unntak av tilfeller hvor det arbeides ettermiddagsskift i stedet for nattskift.
4. Det kreves minimum 2 dager/skift på annet skift eller annen arbeidstidsordning for at det skal foretas beregning tilbake til opprinnelig skift eller arbeidstidsordning.

Merknad:

Følgende spesielle tilfeller krever dog 3 dager/skift:

- a) Ved sammenhengende arbeid på dagtid eller formiddags-skift.
- b) Når nattskift blir betalt med 100 % tillegg ("avbrutt natt").

5. Ovenstående regler gjelder ikke:

- når arbeidstageren av helsemessige eller andre personlige årsaker overføres til annet skift eller annen arbeidstidsordning
- ved omlegging av skiftplan
- for ferievikarer.

§ 7. Hjemmevakt

Merknad til pkt. 3:

For vakt som etableres spesielt for en enkelt hellig- eller høytidsdag som ikke faller på søndag, ytes 1/2 fridag.

§ 13. Gangpenger

Nytt delingstall: 1900.

Det er enighet om følgende merknader til § 16:

2. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg og andre tillegg for arbeid utført før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
3. Endringer i skifttilleggene for operatørene i denne avtaleperiode gjøres gjeldende også for denne overenskomst.
4. Dersom det i avtaleperioden blir nedsatt utvalg med representanter for arbeidstakere til behandling av spørsmål av betydning for disse grupperingers arbeidsforhold, vil de få anledning til å bli representert i utvalget.

C. DIVERSE SPØRSMÅL

2. Produktivitetsbestemmelse

Partene er enige om å innta samme bestemmelse som for øvrige oppgjør i selskapet:

Vurderings/drøftelsesbestemmelse

I forskjellige avtaler er det tidligere gitt uttrykk for

at det igangværende produktivitetsarbeidet skal fortsette. I den anledning er det aktuelt å forsøke å finne frem til en form for produktivitetslønn, dvs. en bonusordning eller lignende - og som er dekkende for den forskjelligartede virksomhet vi har på de ulike virksomhetssteder.

Det er nå på gang et utredningsarbeid basert på konsernets driftsresultat, og som via en fornuftig fordelingsnøkkel muligens kan gi oss en periodevis incitamentslønnsandel som kan dekke dette behov på en rettferdig måte for alle ansatte.

Partene er enige om at dette utredningsarbeid fullføres.

Partene er innstilt på å oppta drøftelser på bakgrunn av nevnte utredning med sikte på å komme frem til kriterier og kompensasjonsform innen 1. november 1984.

Partene er enige om at ordningen gjelder som en prøveordning.

Dersom man ikke kommer frem til kriterier, drøftes saken på nytt.

Arbeidsgiverens representanter tok dette til etterretning.

4. Vedrørende hjemnevakt

Arbeidsgivernes representanter fremla følgende forslag som tillegg til gjeldende hjemnevaktbestemmelse:

"2 c. Disponering av "mobile" (bærbare) hjelpemidler

Når bedriften stiller til disposisjon "mobile (bærbare) hjelpemidler (mobiltelefon, langt-rekkende personsøkere o.l., erstattes tidligere fridag under b) med følgende:

- Virkedagsvakt 1 fridag pr. vakt
- Helgevakt 1 " " " " ."

Arbeidstagernes representanter er innstilt på å drøfte spørsmålet, koordinert med de andre LO-forbund som er berørt av ordningen.

5. Partene er enige om at det må foretas en gjennomgang av stillingsplasseringene (Del III i avtalen) for innplassering i lønnstabell for tekniske funksjonærer og lønnstabell for arbeidsledere.
6. I tillegg er partene enige om følgende:

Banereparatører: Inntas i protokoll:

"Partene er enige om at man innen utgangen av 1985 i fellesskap gjennomgår de utviklingsplaner som utarbeides for banereparatører i NSB og drøfter hvorvidt disse kan få anvendelse for banereparatørstillingen på Rjukan."

Ekspeditør: Stillingen som ekspeditør innplasseres i lønnsregulativet kl. 4 (samme lønnsklasse som i dag).

Konduktørpersonalet i skiftetjeneste gis en godtgjørelse pr. tjenestetime tilsvarende lokomotivpersonalets enmannstillegg.