

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986

I SAK NR. 6/1986

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

Nemndas sammensetning:

Lagdommer Georg Fr. Rieber-Mohn, formann

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Direktør Jon A. Solheim

Sekretær i Landsorganisasjonen i Norge Liv Buck

Direktør Gunnar Flaate, Norsk Arbeidsgiverforening

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

Adm.direktør Halvor Ø. Vaage, Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening.

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

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

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

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

k j e n n e l s e:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 1

Arbeidstvister mellom Norsk Oljeindustriarbeiderforbund på den ene side og

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

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

§ 2

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

§ 3

Loven her trer i kraft straks.

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund har nedlagt følgende påstand:

Gjeldende overenskomst for cateringbedrifter revideres i tråd med de endringer/tillegg som framgår av nedenstående utkast. (Endringer i forhold til den tidligere tariffavtale er understreket.)

Ny overenskomst blir som nedenstående utkast.

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

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening
og de i Arbeidsgiverforeningen stående cateringbedrifter

på den ene side

og

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

på den annen side

angående utførelse av cateringarbeid på
boreplattformer, faste installasjoner m.v.

DEL I:

Hovedavtalen for bygge- og anleggsgagnene.

DEL II:

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

§ 1. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Arbeidstakere ansettes på skriftlig kontrakt. Kontrakten skal blant annet inneholde navnet på arbeidsgiveren, angivelse av stilling og lønnsats, samt hvem som på arbeidsgivers vegne kan motta oppsigelse og bringe ansettelse til opphør, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 58, pkt. 7.

Vikarer har krav på fast ansettelse etter 6 måneder / 67 offshoredager som vikar. Bedriften ansetter faste avløsere som utgjør minimum 6 % av fast arbeidsstokk.

Ved ansettelsen skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst og bedriftens arbeidsreglement, og kontrakten skal vise til disse.

For arbeid etter denne tariffavtale gjelder oppsigelsesreglene i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

1. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 58 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales

tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av oppholdet ikke kan avspaseres.

2. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 58 utløper på en bestemt dato (dvs. månedsskiftedato) som etter arbeidstakerens skiftplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Vedrørende oppgjør vises til pkt. 1, 2. avsnitt ovenfor.

3. Hvis opphør av arbeidsforholdet skyldes kontraktslutt/ opphør, gjelder arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.
4. Det skal kun ansettes vikarer for sykemeldt eller permittert personell.

HARMONISERINGSKRAV FOR CATERING TARIFFOPPGJØRET 1986.

	0	1/2	1	1 1/2	2	2 1/2	3	4	5	6	7
16.554	17.209	17.744	18.169	18.594	18.914	19.129	19.344	19.449	19.554		
14.655	15.310	15.845	16.270	16.695	17.015	17.230	17.445	17.550	17.655		
13.564	14.219	14.754	15.179	15.604	15.924	16.139	16.354	16.459	16.564		
11.870	12.525	13.060	13.485	13.910	14.230	14.445	14.660	14.765	14.870	15.670	

- Gruppe 4 - kjøkkensjef
- Gruppe 3 - kokk/baker med fagbrev - arbeidsleder
- Gruppe 2 - kokk/baker uten fagbrev
- Gruppe 1 - servicearbeider

Merknad:

Overenskomstens lønnsatser er bruttosatser. Med servicearbeidere menes arbeidstakere som blant annet utfører følgende arbeid:

Kjelevaskere
 Renholdsarbeid
 Oppvaskarbeid
 Sy- og reparasjonsarbeid
 Arbeid med utlevering av tøy
 Arbeid i strykerom og vaskeri
 Værelsesbetjening
 Servering
 Lagerarbeid under ansvarlig leder
 Garderobearbeid og toalettettersyn
 Oldfrue-/bestyrerinneaspiranter
 Ryddearbeid ved serveringssted
 Arbeid i kjøkken/anretning
 Betjening av matheis
 Filmkjøring
 Altmuligarbeid

- b) Ovennevnte sokkelkompensasjon skal dekke det forhold at arbeidet utføres på kontinentalspkkelen og vil i tillegg bl.a. kompensere arbeid 12 timer pr. døgn alle ukedager, betaling for bevegelige hellig- og høytidsdager, smusstillegg, livbåtmanøver, reise til og fra rigg og kostgodtgjørelse for ferie og fritid.
- c) Ved ansettelse gis full lønnsansiennitet for relevant praksis i samme eller høyere stilling. Det gis inntil 2 års lønnsansiennitet for omsorgsarbeid i hjemmet.

Spørsmålet om den enkelte arbeidstaker skal opprettholde sin lønnsansiennitet offshore for fravær i forbindelse med permisjon eller for fravær på grunn av langvarig sykdom, tas i hvert enkelt tilfelle opp til drøftelse.

Sykeavløsere/vikarer opptjener lønnsansiennitet etter de samme bestemmelser som gjelder for fast ansatte. Eksempelvis gir man ett års lønnsansiennitet for 132 arbeidede dager offshore.

- d) Arbeid utover 12 timer i ett døgn godtgjøres som overtid. For overtidarbeid betales 100 % tillegg.

Overtidsgrunnlag er:

Månedslønn

Ved justert månedslønn er overtidsgrunnlaget:

Månedslønn (justert)
132

Ansatte som møter til tilsagt overtidarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke overtidarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid, eller når den ansatte mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidarbeidets begynnelse krever hvile- eller spisepause.

Påbegynt time regnes som hel time.

- e) Når en ansatt i en hel dag eller mer tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den han er ansatt i, har han rett til avlønning som bestemt for den høyere stilling for den tid han har arbeidet i den høyere stilling.
- f) Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på kr. 500,- pr. døgn. Den ansatte skal få utlevert toalett-saker.
- g) Arbeidstakere som tiltrer sitt arbeid mellom kl. 18.00 og 24.00, forutsatt at den påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, utbetales et nattillegg på kr. 130,- pr. natt.

For grupper som tiltrer sitt arbeid til andre tider, betales pro rata nattillegg for arbeid time mellom kl. 18.00 og kl. 06.00. Unntatt er regulært dagskift som starter i tiden 06.00 til 09.00.

h) Endring av arbeidsperiode

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig, dog senest 2 døgn før utreise.

Endring av arbeidsperioden i oppholdsperioden kompenseres med gjeldende overtidsskompensasjon.

Eksempel:

A. Går den ansatte fra kl. 06.00 - 18.00 arbeidsperiode til kl. 12.00 - 24.00 arbeidsperiode

betales 6 timer x overtidstillegg på 100 % de to første arbeidsperioder.

B. Går den ansatte fra kl. 06.00 - 18.00 arbeidsperiode til kl. 18.00 - 06.00 arbeidsperiode

betales 12 timer x overtidstillegg på 100 % de to første arbeidsperioder.

i) Sikkerhetsmøter/beredskapsfunksjone

Pålagte sikkerhetsmøter offshore som foregår på arbeidstakerens fritid, kompenseres med 3 overtidstimer pr. mnd.

Det utbetales en kompensasjon for pålagte beredskapsfunksjoner (brannlag, tekniske lag, førstehjelpslag, søkelag, livbåtmannskap, redningsbåtmannskap, krisentralbemanning o.l.) med 4 overtidstimer pr. mnd.

- j) Ansatte på permanent offshore arbeidstidsplan kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr. 500,- pr. mnd.
- k) Det er fri kost om bord.
- l) Alle som har ulemper med oljebasert boreslam, betales ulempetillegg på kr. 128,- pr. dag.
- m) Når den regulære arbeidsgruppen blir redusert pga. fravær, skal de som får merarbeid ved dette ha betalt vedkommendes totallønn + overtidstillegg.
- n) Lønn utbetales minst en gang pr. måned. Den kan utbetales over lønnskonto i bank. Overtid som er påløpet i løpet av en måned, utbetales sammen med den ordinære lønn snarest mulig og senest innen utgangen av den påfølgende måned.
- o) Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund kan forlange forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. a).

§ 3. FERIE

Ferie gis i samsvar med ferieloven. Ferie kan bare gis i tilknytning til avspaseringstid.

Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året, og er innarbeidet i arbeidsplanen, jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og arbeidsdepartementet og departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).

Det forutsettes at det forhandles mellom arbeidsgiver og de ansatte om praktiske løsninger av tid for ferien.

Hvis enighet ikke oppnås, skal følgende gjelde:

Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de 21 første dager av den første lange friperiode etter 15. mai hvert år, og de 8 første dagene av den første lange friperioden etter 1. februar i påfølgende år.

Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperiode, skal han, dersom han krever dette før disse perioder, være fritatt for alt arbeid i den første lange avspaseringsperiode etter friskmeldingen, jfr. prinsippet i ferielovens § 5, annet ledd.

§ 4. ARBEIDSTIDSORDNINGEN

Klargjøres når arbeidstiden er klarlagt.

§ 5. REISER

Reise til og fra installasjon og hjemsted i Norden betales av arbeidsgiver. Reisetid med båt mellom installasjon og havn kompenseres med overtid pr. medgått time. Arbeidstakere har fri flytterett innenfor Norden.

For bedrifter som drivervirksomhet utenfor Nordsjø-området, kan det til dels bli aktuelt med delvis avspasering utenfor Norge. Ordningen skal da avtales mellom arbeidsgiver og de ansatte ved deres tillitsvalgte. Oppnås det ikke enighet, skal det forhandles mellom organisasjonene. Det forutsettes enighet på dette punktet.

Ved reiser og overnattinger brukes statens satser.

Ved innkvartering har den ansatte krav på enkeltrom.

Det utbetales 1 time overtid for oppmøte på heliport.

§ 6. UREGELMESSIGHETER VED MANNSKAPSBYTTE

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

- a) De som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid, opptjener lønn og fritid som om de hadde vært i arbeid på installasjonen til avtalt tid.

Ved forsinkelse som medfører at avreise til installasjonen utsettes til neste dag eller senere, dekker arbeidsgiveren kost og losji til arbeidstakere som i forbindelse med utsettelsen av avreisen til installasjonen ikke kan reise hjem på grunn av kommunikasjonsforholdene. Hjemreise må ikke finne sted uten etter avtale med bedriften.

Ved ventetid på mer enn 2 timer etter fastsatt innsjekkingstidspunkt dekkes utgifter med inntil kr. 60,- for 1 måltid. Er ventetiden mer enn 6 timer etter fastsatt innsjekkingstidspunkt, dekkes utgifter med inntil kr. 100,- for ytterligere måltid. Etter 8 timer gjelder statens satser. Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på 10 timer etter planlagt innsjekkingstidspunkt, skal den ansatte få hvile på et dertil egnet sted. Ventetid på heliport grunnet forsinket helikopteravgang som strekker seg inn i den ansattes fritid offshore, godtgjøres med totallønn.

- b) Den ansatte skal ikke returnere til land med en senere flight enn den vedkommende kom ut med.

De som får sitt opphold på feltet forlenget, skal ha overtidbetaling for den tid som arbeides.

Ventetid (fritid) på feltet som avviker fra regulær skiftplan, betales med totallønn. Ventetid regnes fra avtalt ankomst/avgangstidspunkt.

Den fritid som her er gått tapt, er hermed oppgjort, jfr. § 2 d).

Hvis arbeidsgiveren uforskyldt ikke kan gjennomføre mannskapsbytte i rett tid, f.eks. ved vanskelige værforhold, tekniske problemer med helikopteret eller fordi avløser er blitt syk, forutsettes det at den eller de ansatte det gjelder, fortsetter i tjenesten i den utstrekning det er rimelig når det ellers ville oppstå vesentlige vanskeligheter for installasjonen eller for de øvrige ombordværende.

- c) Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes basislønn + sokkelkompensasjon, selv om dette resulterer i færre dager offshore enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.
- d) Dersom en arbeidstaker daglig eller i enkelte tilfelle må reise til og fra andre installasjoner (shuttling) utenfor ordinær arbeidstid, betales han normaltimelønn for 2 timer pr. dag som kompensasjon for den tid som faller utenfor ordinær arbeidstid.

Shuttling i samband med regulær utreise/innreise til/ fra feltet betales med 2 timer totallønn pr. dag.

§ 7. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller tilsvarende) og etter behov varmedress, vinterkjeledress og regntøy samt verneutstyr - herunder personlig verneutstyr.

Utlevert arbeidstøy og verneutstyr er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett tøy eller utstyr innleveres det utslitte.

Ved nyanskaffelser skal yttertøyet være orangerfarget.

Brukt verneutstyr som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering.

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales nærmere mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Redningsdress

Operatøren eller bedriften holder arbeidstakeren med redningsdress under transport fra heliport til installasjon, under opphold på installasjon og under transport fra installasjon til heliport. Den praktiske gjennomføring av dette avtales mellom partene på den enkelte bedrift. Oppnås ikke enighet, gjelder ett av følgende alternativer:

1. Ved tiltredelse utleveres arbeidstakeren redningsdress. Han er ansvarlig for vedlikehold og rensing av dressen. Bedriften dekker utgiftene til nødvendig rensing mot legitimasjon. Redningsdressen er bedriftens eiendom og tilbakeleveres ved arbeidsforholdets opphør.
2. Ved utreise fra heliport utleveres arbeidstakeren redningsdress. Redningsdressen tilbakeleveres ved ankomst til heliport. Redningsdressen skal være rensset og desinfisert ved utlevering. Arbeidstakeren skal kunne kontrollere at rensing er foretatt. Det påligger bedriften å dokumentere dette.

§ 8. ARBEIDSGRUPPENS STØRRELSE

De ansatte ved sine tillitsvalgte skal forhandle om arbeidsgruppens størrelse. Forhandlingene skal protokolleres.

Protokolltilførsel:

Det skal i perioden nedsettes et utvalg som skal drøfte bemanningens størrelse for å komme fram til bemanningsregler som ivaretar et forsvarlig arbeidsmiljø.

§ 9. SYKDOM OG ARBEIDSUFØRHET

- a) Ved ansettelse og senere en gang i året skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.
- b) Utgifter i forbindelse med sykdom utenfor den ansattes hjemland, når sykdommen er påført ham under tjeneste, dekkes av arbeidsgiver.
- c) Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenesteforholdet har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.
- d) Barselpermisjon med lønn gis fra 28. uke (3 mndr.).
- e) Det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd.

§ 10. ULYKKESFORSIKRING OG ANSVAR FOR EFFEKTER

- a) Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:
 - a) Forsikringssum ved invaliditet: 50 ganger folketrygdens grunnbeløp
 - b) Forsikringssum ved død: 25 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Forsikringen gjelder også i den enkeltes fritid.

Erstatning ved tap av helsesertifikat settes til 20 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Det forutsettes at denne forsikringen er en primærforsikring.

- b) Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap.

Hvis det på grunn av sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass.

Når effektene tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser om bord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr. 10.000,-.

Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

§ 11. KORTE VELFERDSPERMISJONER

Kort velferdspermisjon tilståes i følgende tilfelle:

1. Ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, egne og samboers barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
2. I forbindelse med akutte tilfelle av alvorlig sykdom i hjemmet. Slike sykdomstilfelle må kunne dokumenteres ved legeerklæring.
3. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel/adopsjon.
4. Konfirmasjon av egne og samboers barn.

Slike korte velferdspermisjoner godtgjøres med inntil 4 dagers lønn (48 timer) selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Hvis transportforholdene til og fra felt fremtvinger lengre permisjon enn 4 dager, økes den betalte permisjon tilsvarende. Reiseutgifter i forbindelse med permisjon dekkes av arbeidsgiver.

Det gis inntil 1 måneds permisjon med halv lønn for fedre i forbindelse med fødsel. Det samme gis til fedre/mødre ved adopsjon.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere retningslinjer for ordningens praktisering.

§ 12. EKSTRAGODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ STORE HØYTIDER

For utført arbeid på 1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 2. pinsedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 17. mai, gis det en ekstragodtgjørelse til tariffestet månedslønn på kr. 83,35 pr. arbeidet time. For hver time om bord etter kl. 12.00 jul- og nyttårsaften + påske- og pinseaften betales et tillegg på kr. 83,35 pr. time.

Partene er enige om at tillegget er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker, og det skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger.

§ 13. KURS

- a) Selskapet skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillinger for eget fast personell. Dersom stillingsinnehaveren ikke oppfyller kravene, vil selskapet og den ansatte i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdanning blir gjennomgått.
- b) Kurs vil i den grad det er praktisk mulig bli lagt i den ansattes oppholdsperiode offshore.
- c) Ved kurs avholdt på land i vedkommende oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin totallønn. Nevnte kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med overtid (totallønn pluss 100 %) for 7 1/2 timer pr. kursdag. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore,

godtgjøres medgått tid med overtid

- d) Ved kurs på land av lengre varighet enn 24 dager, vil avlønning bli i henhold til bedriftsintern avtale.
- e) Ved kurs i Norge har den ansatte rett til fri hjemreise i forbindelse med helger og bevegelige helligdager.
- f) Ved opplæring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager avtales bedriftsinternt.

Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgiftene til og fra kurssted i henhold til bedriftsintern avtale.

- g) Ved kurs dekkes utgifter i henhold til statens satser.
- h) Ved innkvartering på kurs skal kursdeltakerne ha enkeltrom.

§ 14. VERNEPLIKT/REPETISJONSØVELSER

Regulær avtjening av verneplikt og annen type pålagt militærtjeneste gir ikke tap i ansiennitet.

Repetisjonsøvelser i forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet eller Sivilforsvaret i den enkeltes friperiode, medfører ingen avkorting i lønn.

Dersom noen dager av de i punktet foran nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig selskapet.

§ 15. PENSJON

Pensjonsalderen settes til 60 år med fulle pensjonsrettigheter. 25 års dokumentert offshorearbeid gir full pensjon

som kan utbetales ved fylte 55 år.

§ 16. GENERELLE AVTALER

1. Sluttvederlag

Sluttvederlag til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse - se bilag 1.

2. Opplysnings- og utviklingsfondet - se bilag 2.

§ 17. REGULERINGSBESTEMMELSER

1. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og LO om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre.

Hvis partene representert ved N.A.F.s Centralstyre og LOs Representantskap ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. april 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

2. Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen 1980 av overenskomsten for cateringbedrifter mellom Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund og N.A.F. har partene hatt

som målsetning å skape stabilitet når det gjelder lønnsforholdene offshore.

På denne bakgrunn er partene enige om at lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nevnte overenskomst skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom organisasjonene pr. 1. oktober 1986 og 1. oktober 1987.

Vurderingen skal finne sted på grunnlag av bedriftens produktivitetsutvikling, den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutvikling for øvrig.

Det er en uttrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

Avtalen forutsetter for øvrig at den lokale forhandlingsrett som eventuelt måtte bestå i dag ved cateringbedrifter som omfattes av ovennevnte tariffavtale, bortfaller og erstattes av denne avtale. Tilsvarende gjelder for andre cateringbedrifter som senere måtte bli ført inn under overenskomsten.

Denne avtalen er en prøveordning som bortfaller ved utløpet av inneværende tariffperiode, dvs. den 31. mars 1988, hvis en av organisasjonene krever det.

§ 18. VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 1986 og til og med 31. mars 1988 og videre ett år ad gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel.

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

1. HISTORIKK

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

1.1 Opprettelsen av NOPEF

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

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

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

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

1.2 Tariffperioden 1978 - 80

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

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

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

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

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

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

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

1.3 Tariffperioden 1980 - 82

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4 Tariffperioden 82-84

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

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

1.5 Tariffperioden 84-86

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

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

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

1.6 Tariffrevisjonen --86

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

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

Under forhandlingene samtykket NOPEF i en slik fremgangs-

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

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

1.7 Mekling

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

1.8 Lock-out

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

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

2. KRAV - ARGUMENTASJON

2.1 § 1 - Vikarer

Når det gjelder § 1, har NOPEF fremmet et krav som har stor betydning for mange av de som arbeider på sokkelen. Kravet er samtidig et klart rettferdighets- og velferdskrav. Det dreier seg i denne forbindelse om vikarer.

Alle cateringbedrifter benytter seg av vikarer for å dekke sykefravær, permisjoner og lignede forhold. Hvordan ordningen med vikarer praktiseres, varierer fra bedrift til bedrift.

Det vanlige mønster er at x antall personer blir ansatt på korttidskontrakter som gjelder for hver enkelt tur de er offshore, og hvor disse får utbetalt den lønn de har opparbeidet i slutten av hver måned.

Dersom det blir ledige stillinger, blir vikarene ofte fast ansatt, fortrinnsvis etter ansiennitet. Det finnes imidlertid også eksempler på at bedriftene ikke følger en praksis hvor det tas hensyn til ansiennitet i slike tilfeller.

Ordingen med vikarer fungerer på mange måter i realiteten som en prøvetid i bedriften, og vi finner mange eksempler på slik prøvetid på opptil ett år eller mer. Det kan derfor sies at bruken av vikarer praktiseres i strid med arbeidsmiljølovens intensjoner når det gjelder bruk av prøvetid/korttidskontrakter.

§ 1 i avtalen har alltid vært ment å skulle ivareta ansettelses- og oppsigelsesvernet for de ansatte. Den bruk vi i dag ser av vikarer, svekker dette vernet. Forbundets krav om en tilføyelse i avtaleteksten på dette punktet er derfor begrunnet i et ønske om å ivareta/styrke dette vernet.

I det øyeblikk en vikar blir forespurt om å reise ut, er det i de fleste tilfeller allerede færre arbeidstakere på skiftet enn det skiftplanen tilsier.

Dette problemet er spesielt merkbart ved mannskapsbytte. Dersom en arbeidstaker blir sykemeldt en eller to dager før arbeidsperioden er over, blir det sjelden sendt ut en vikar for å erstatte den sykemeldte. Når det så ved mannskapsbytte ikke kommer ut fullt skift på grunn av sykdom, kan det ofte ta både to og tre dager før vikar er på plass. Dette medfører at arbeidsstokken i slike tilfeller ikke er fulltallig i dagene før og etter mannskapsbytte, med en

merbelastning for de andre på skiftet.

Vikarene faller også utenfor når det gjelder sykkelønnsordningen, i og med at de mister arbeidsgiverens lønnsplikt på 14 dager, og de kan også få problemer med Folketrygdens del.

På denne bakgrunn går forbundet inn for at vikarer skal ha krav på fast ansettelse etter 6 måneder / 67 offshoredager som vikar, og at bedriften skal ansette faste avløsere som utgjør 6 % av fast arbeidsstokk.

2.2 § 2 - Lønnsdel

Lønnsdelen er helt sentral når det gjelder NOPEFs krav om en harmonisering. Forbundet er klar over at kravene kan virke høye, men henviser til redegjørelsen i kapittel 1 foran, hvor bakgrunnen for den skjeve og urettferdige lønnsutviklingen i Nordsjøen er forklart.

NOPEFs krav er et rettferdighetskrav. Det har i flere år vært uro på grunn av stadig større forskjeller mellom avtalene i Nordsjøen. Vi håper derfor at Rikslønnsnemnda har den nødvendige kraft til å gjøre noe med dette.

Når det gjelder lønnsdelen, gjennomgås kort den filosofi som er lagt til grunn for utarbeidelsen av kravet på dette punkt.

Vedr. ansiennitetsskalaen: Under 1/10-reguleringen 1985 måtte forbundet godta et forunderlig krav fra arbeidsgiverne om å utvide ansiennitetsskalaen fra 6 år til 8 år.

NOPEF måtte akseptere dette, ikke minst siden det ikke er kampretts knyttet til denne reguleringen.

NOPEF vil appellere på det sterkeste til Rikslønnsnemnda om å gå tilbake til 6 års ansiennitetsstige. Forbundets medlemmer i catering var ikke 1/10-85 - og er ikke nå -

tjent med en stige på 8 år.

NOPEF tok for øvrig 1/10-85 også i protokolls form avstand fra den utvidelsen som fant sted.

Imidlertid innså man ved 1/10-85-reguleringen at det ikke var lenge til denne tariffrevisjonen (1/4-86), og forbundet så her muligheten til å bringe overenskomsten i tråd med forbundets og medlemmenes syn.

Når NOPEF ønsker en ansiennitetsutvikling som bare går til 6 år, skyldes dette i korte trekk for det første forbundets prinsipielle syn om at det bør være korte ansiennitetsstiger på forbundets overenskomster. Dette er et syn som ser ut til å bli mer og mer alminnelig akseptert innenfor andre områder. Lærernes krav om en reduksjon av sin stige fra 24 år - med tilbud fra staten om 16 år - er ett eksempel på at yrkesgrupper ikke ønsker lange ansiennitetsløp.

Videre er en cateringbedrift en kontraktorbedrift, med den jobbusikkerhet dette medfører for de ansatte, og hvor det derfor er ønskelig komme opp i topplønn så raskt som mulig.

Det må også sies at det finnes en grense for når en cateringarbeider blir dyktigere på grunn av den tid vedkommende har vært ansatt i en bedrift.

Når det så gjelder selve lønnskurven, er det NOPEFs klare oppfatning at den bør være bratt og kort. Dette skyldes ikke minst den allerede nevnte jobbusikkerhet innenfor bransjen.

Videre ønsker ikke NOPEF ansiennitetstillegg som er større enn kr. 3.000,- pr. måned.

Selve det konkrete lønnskravet er formulert med bakgrunn i operatøravtalen. Fagarbeider i en cateringbedrift skal sidestilles med en fagarbeider i et operatørsleskap, og samme forhold for ufaglærte.

Dermed gir lønnsinnplasseringen seg selv. Når det gjelder lønnsutviklingen, skal den cateringsansatte ha den topplønn som en operatørsansatt ville fått dersom han/hun hadde fulgt den lønnsgruppe vedkommende var plassert inn i i 10 år, utbetalt etter 6 år. Forbundet har med andre ord ikke lagt seg på en modell med vertikale opprykk innenfor lønnsgruppene.

Siden man på denne måten får en noe lavere topplønn enn de operatørsansatte, kompenseres dette ved å innføre halvtårs-trinn som skissert i forbundets krav til lønsmatrise.

2.3 § 2c - Ansiennitet

De yrkesgrupper som finnes i forpleiningstjenesten, kan uten unntak sammenlignes med yrkesgrupper innenfor hoteller, anleggscatering, skipsfart og storhusholdninger.

Før tariffrevisjonen 1982 kunne kokk og baker ta med seg inntil 4 års lønnsansiennitet fra relevant praksis innenfor disse områdene.

I dag er situasjonen den at dersom en cateringarbeider slutter i en cateringbedrift, for så å begynne i en annen på et annet kontraktområde, så får vedkommende ikke med seg mer enn 2 års lønnsansiennitet.

Årsaken til at overenskomsten innrømmer lønnsansiennitet finnes bl.a. i det forhold at en cateringarbeider etter å ha arbeidet i yrket en tid, tilegner seg lærdom og erfaringer som er til nytte for utførelsen av det daglige arbeidet. Dette er et forhold som ikke endres selv om man skifter arbeidsplass eller arbeidsgiver.

Så vel bedriften som de ansatte høster fordeler av at den enkelte kan få muligheter for videreutvikling innenfor sitt arbeidsområde.

Ved ansettelse skal gis full lønnsansiennitet for relevant

praksis i samme eller høyere stilling. Det skal videre gis inntil 2 års lønnsansiennitet for omorgsarbeid i hjemmet.

2.4 § 2g - Nattarbeid

NOPEFs prinsipielle utgangspunkt er at det må være en målsetting å arbeide for at alle ulemper i arbeidssituasjonen skal elimineres/begrenses til et minimum.

Dette er imidlertid en ideell målsetting. Enkelte ulemper er umulig å eliminere. I en slik situasjon er det naturlig at den ansatte kompenseres for å måtte leve med ulempen.

Ved tariffrevisjonen i 1984 fikk NOPEF gjennomslag for en bestemmelse om en kompensasjon for å arbeide om natta.

På området nattarbeid er det nedlagt en god del forskningsarbeid. Det forskningsmaterialet som har kommet ut av dette, viser med all mulig tydelighet at nattarbeid medfører økt belastning/slitasje på den enkelte, økt skadehyppighet, økt risiko for hjerte-/karsykdommer osv.

Den kompensasjon som ble gitt har da også ført til at nattarbeidet har blitt begrenset.

I en del tilfeller er det laget arbeidsplaner som medfører at en del av arbeidstiden blir lagt innenfor den tiden som normalt regnes som nattskift, men på grunn av overenskomstens ordlyd får disse arbeidstakerne ikke kompensert for denne tiden.

Kompensasjonens størrelse står ikke i forhold til den kompensasjon som innrømmes for nattarbeide ved arbeidsplasser på land. Dette på tross av at arbeidsperioden pr. natt er betydelig lenger offshore (hvor et skift er på 12 timer) med de økte belastninger dette gir.

På denne bakgrunn krever forbundet at arbeidstakere som tiltrer sitt arbeid mellom kl. 18.00 og 24.00, forutsatt at

den påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, skal utbetales et nattillegg på kr. 130,- pr. natt. For grupper som tiltrer sitt arbeid til andre tider, betales pro rata nattillegg for arbeidet time mellom kl. 18.00 og 06.00. Unntatt er regulært dagskift som starter i tiden 06.00 og 09.00.

2.5 § 4 - Arbeidstid

NOPEF har ved dette oppgjøret krevd at en redusert arbeidstid for arbeidslivet i land fra 40 timer pr. uke til 37,5 timer pr. uke må få de nødvendige konsekvenser for ansatte på sokkelen.

I de revisjonene som har vært til nå her i landet, er det oppnådd enighet om en slik arbeidstidsreduksjon til 37,5 timer pr. uke.

På bakgrunn av ovenstående krever forbundet at arbeidstiden for de ansatte i cateringbedriftene på faste installasjoner på den norske kontinentalsokkelen nedsettes til 33,5 timer pr. uke.

2.6 § 9d - Svangerskapspermisjoner

Forskrifter om helsekontroll av arbeidstakere fastsatt av Sosialdepartementet 1.8.80 fastsetter hvilke typer sykdommer o.a. som medfører at man ikke får opprettholde helse-sertifikatet.

Blant disse "absolutte kontraindikasjoner" er graviditet etter 28. uke.

I klartekst betyr dette at en gravid arbeidstaker på sokkelen ikke for lov å oppholde seg på installasjonen / utføre sitt normale arbeid de siste 3 månedene av svangerskapet.

Vedkommende blir da i praksis uten arbeid med derpå følgende lønnstap. Den gravide er i en slik situasjon ikke å betrakte som syk med rett til sykelønn, og hun vil ikke være arbeidssøkende med rett til arbeidsledighetstrygd eller annen offentlig støtte.

Den åpenbare urimelighet i dette forhold ble da også innrømmet fra arbeidsgiversiden under meglingen, hvor de framsette tilbud om innfrielse av NOPEFs krav på overenskomstens § 9d på dette punkt.

På bakgrunn av ovenstående går forundet inn for at barselpermisjon med lønn gis fra 28. uke (3 mndr.).

2.7 § 11 - Velferdspermisjoner

Det karakteristiske ved arbeid offshore er korte, intensive arbeidsperioder avløst av avspaseringsperioder. Den vanligste rotasjonsordning pr. i dag er 14 dager på jobb med derpå følgende 21 dager avspasering.

De 14 dagene de cateringansatte er på jobb, er de avskåret fra å delta i så vel ordinært familieliv som i samfunnslivet for øvrig. Men verken familie eller samfunnet for øvrig stopper opp av den grunn. Familielivet går sin gang med både familie høytider som fødsler, dåp, konfirmasjon, bryllup etc., og tragedier som alvorlig sykdom, død og begravelser.

Ved tariffrevisjonen i 1984 ble velferdspermisjoner med lønn øket fra 18 timer inntil 24 timer. På grunn av lange og kompliserte reiser er det for manges vedkommende det samme som at velferdspermisjonene går med kun til reising.

I dag er det stadig mer vanlig at par ikke gifter seg, men foretrekker å leve sammen som samboere. På de aller fleste områder i samfunnslivet er samboerforhold juridisk akseptert. Det er derfor åpenbart urimelig at samboerforhold ikke skal være akseptert i forbindelse med velferdspermi-

sjoner for sokkelansatte i forbindelse med begivenheter i egen familie.

På bakgrunn av ovenstående krever NOPEF at det i § 11 første del, føyes samboer til under punktene 1, 3 og 4. Videre kreves at slike korte velferdspermisjoner godtgjøres med inntil 4 dagers lønn (48 timer), selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Hvis transportforholdene til og fra felt fremtvinger lengre permisjoner enn 4 dager, økes den betalte permisjon tilsvarende. Reiseutgifter i forbindelse med permisjon dekkes av arbeidsgiver.

Det gis inntil 1 måneds permisjon med halv lønn for fedre i forbindelse med fødsel. Det samme gis til fedre/mødre ved adopsjon.

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

Overenskomsten mellom N.A.F./NOAF og de i foreningene stående cateringbedrifter på den ene side og LO/NOPEF og vedkommende avdeling av forbundet på den annen side for tiden frem til 30.6.1988 fastsettes slik som nedenstående forslag til overenskomst viser. (Endringer i forhold til den tidligere avtalen er understreket.)

Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Det generelle tillegg gjøres gjeldende fra 25. april.

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

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

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

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening /
Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening
og de i foreningene stående cateringbedrifter

på den ene side

og

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

på den annen side

angående utførelse av cateringarbeid på
faste innretninger på norsk kontinentalsokkel

DEL I:

Hovedavtalen for bygge- og anleggsgagnene.

DEL II:

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

§ 1. Ansettelse og oppsigelse

Arbeidstakerne ansettes på skriftlig kontrakt. Kontrakten skal blant annet inneholde navnet på arbeidsgiveren og eventuelt arbeidssted, angivelse av stilling og lønnsats, samt hvem som på arbeidsgivers vegne kan motta oppsigelse og bringe ansettelse til opphør, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 58, pkt. 7.

Ved ansettelsen skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst og bedriftens arbeidsreglement, og kontrakten skal vise til disse.

For arbeid etter denne tariffavtale gjelder oppsigelsesreglene i Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Protokolltilførsel:

1. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 58 utløper på en bestemt dato (dvs. et månedsskifte), opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter siste oppholdsperiode som avsluttes før den bestemte dato.

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for oppar-

beidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.

2. Når oppsigelse foreligger og oppsigelsestiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 58 utløper på en bestemt dato (dvs. månedsskiftedato) som etter arbeidstakerens skiftplan faller i en oppholdsperiode, opphører arbeidsforholdet først etter at denne oppholdsperiode er avsluttet.

Vedrørende oppgjør vises til pkt. 1, 2. avsnitt ovenfor.

3. Hvis opphør av arbeidsforholdet skyldes kontraktslutt/ opphør, gjelder arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler.

a) Lønnsatser, (justert lønn)
ekslusive feriepenger

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
5	8.649	8.081	9.120	9.366	9.622	9.884	10.155	10.355	10.559
Basislønn	4.065	4.174	4.287	4.402	4.523	4.646	4.773	4.867	4.963
Sokkelkomp.	12.714	13.055	13.407	13.768	14.145	14.530	14.928	15.222	15.522
Totallønn	88,29	90,66	93,10	95,61	98,23	100,90	103,67	105,71	107,79
Timelønn	145,68	149,59	153,62	157,76	162,08	166,49	171,36	174,42	177,85
Overtid									
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	764,82	785,35	806,51	828,24	850,92	874,07	898,07	915,71	933,71
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
4	7.946	8.166	8.373	8.599	8.831	9.070	9.316	9.499	9.686
Basislønn	3.734	3.838	3.936	4.042	4.151	4.253	4.379	4.465	4.553
Sokkelkomp.	11.680	12.004	12.309	12.641	12.982	13.333	13.695	13.964	14.239
Totallønn	81,11	83,36	85,48	87,78	90,15	92,59	95,10	96,97	98,88
Timelønn	133,83	137,54	141,04	144,84	148,75	152,77	156,92	160,00	163,15
Overtid									
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	702,61	722,09	740,46	760,41	780,94	802,04	823,83	840,00	856,54
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
3	7.612	7.812	8.019	8.234	8.455	8.683	8.918	9.093	9.272
Basislønn	3.577	3.672	3.769	3.870	3.974	4.081	4.192	4.274	4.358
Sokkelkomp.	11.189	11.484	11.788	12.104	12.429	12.764	13.110	13.367	13.630
Totallønn	77,70	79,75	81,86	84,06	86,31	88,64	91,04	92,83	94,65
Timelønn	128,21	131,59	135,07	138,70	142,41	146,26	150,22	153,17	156,17
Overtid									
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	673,10	690,85	709,12	728,18	747,65	767,87	788,66	804,14	819,89
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390

Cateringbedrifter (NOPEF)

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
2									
Ass. kokk,	7.291	7.483	7.681	7.885	8.095	8.312	8.536	8.703	8.874
ass. baker,	3.427	3.517	3.610	3.706	3.805	3.907	4.012	4.091	4.171
ledende service-	10.718	11.000	11.291	11.591	11.900	12.219	12.548	12.794	13.045
arbeider	74,43	76,39	78,41	80,49	82,64	84,85	87,14	88,85	90,59
	122,81	126,04	129,38	132,81	136,36	140,00	143,78	146,60	149,47
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	644,75	661,71	679,25	697,25	715,89	735,00	754,85	769,65	784,72
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
1									
Servicearbeider	7.105	7.291	7.483	7.682	7.886	8.097	8.313	8.476	8.642
	3.340	3.427	3.517	3.611	3.707	3.805	3.907	3.984	4.062
	10.445	10.718	11.000	11.293	11.593	11.902	12.220	12.460	12.704
	72,53	74,43	76,39	78,42	80,51	82,65	84,86	86,53	88,22
	119,67	122,81	126,04	129,39	132,84	136,37	140,02	142,77	145,56
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	628,27	644,75	661,71	679,30	697,41	715,94	735,11	749,54	764,19
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390

Omregning fra månedslønn er foretatt som følger: $\frac{\text{Mnd's lønn} \times 47,98}{52,14} = \text{Justert månedslønn}$

Denne justerte månedslønnen utbetales 12 ganger pr. år. I tillegg utbetales feriepenger med 9,9%, jfr. § 3 og Lov om ferie.

Merknad:

Overenskomstens lønnsatser er bruttosatser.

Lønnstrekket til lavlønnfondet er 35 øre pr. time ved 40 timers uke. Arbeidstakere med 39, 38 og 36 timers uke skal trekkes henholdsvis med 36, 37 og 39 øre pr. time.

Arbeidstakernes lønninger skal derfor reduseres med nevnte ørebeløp pr. time, uansett lønnsform. Denne reduserte lønn legges til grunn for lønnsutbetalinger, skattetrekk, sykpengeberegning og lønnsregnskap m.v.

Når det gjelder lønnstrekkordningen for øvrig og den praktiske gjennomføringen av eventuell refusjon, vises til bilag 3.

Med assisterende kokk menes en arbeidstaker som utfører kokkarbeid under ledelse av kokk.

Med assisterende baker menes en arbeidstaker som utfører bakerarbeid under ledelse av baker.

Med servicearbeid menes arbeidstakere som blant annet utfører følgende arbeid:

Kjelevaskere
Renholdsarbeid
Oppvaskarbeid
Sy- og reparasjonsarbeid
Arbeid med utlevering av tøy
Arbeid i strykerom og vaskeri
Værelsesbetjening
Servering
Lagerarbeid under ansvarlig leder
Garderobearbeid og toalettettersyn
Oldfrue-/bestyrerinneaspiranter
Ryddearbeid ved serveringssted
Arbeid i kjøkken/anretning

Betjening av matheis
 Filmkjøring
 Altmuligarbeid

- b) Ovennevnte sokkelkompensasjon skal dekke det forhold at arbeidet utføres på kontinentalsokkelen og vil i tillegg bl.a. kompensere arbeid 12 timer pr. døgn alle ukedager, betaling for bevegelige hellig- og høytidsdager, smusstillegg, livbåtmanøver, reise til og fra rigg og kostgodtgjørelse for ferie og fritid.
- c) Ved ansettelse gis lønnsansiennitet med inntil 2 år for relevant praksis i samme eller høyere stilling i catering.

Når en arbeidstaker fortsetter på samme arbeidsplass samtidig som han/hun skifter arbeidsgiver, skal lønnsansienniteten beholdes. Spørsmålet om den enkelte arbeidstaker skal opprettholde sin lønnsansiennitet offshore for fravær i forbindelse med permisjon eller for fravær på grunn av langvarig sykdom, tas i hvert enkelte tilfelle opp til drøftelse.

Med "samme arbeidsplass" forstås "innenfor samme kontraktsområde".

Sykeavløsere/vikarer opptjener lønnsansiennitet etter de samme bestemmelser som gjelder for fast ansatte. Eksempelvis gir man ett års lønnsansiennitet for 144 arbeidede dager offshore.

- d) Arbeid utover 12 timer i ett døgn godtgjøres som overtid. For overtidarbeid betales 65 % tillegg. Overtidsgrunnlag er:

Månedslønn
156

Ved justert månedslønn er overtidsgrunnlaget:

Månedslønn (justert
144

Ansatte som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid, eller når den ansatte mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spise-pause.

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

- e) Når en ansatt i en hel dag eller mer tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den han er ansatt i, har han rett til avlønning som bestemt for den høyere stilling for den tid han har arbeidet i den høyere stilling.
- f) Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på kr. 425,- pr. døgn.

Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

- g) Arbeidstakere som tiltrer sitt arbeid mellom kl. 1800 og kl. 2400, forutsatt at den påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, utbetales et nattillegg på kr. 117,- pr. natt.

h) Endring av arbeidsperiode

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

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

Eksempel:

A. Går den ansatte fra kl. 0600 - 1800 arbeidsperiode til kl. 1200 - 2400 arbeidsperiode, betales 6 timer x overtidstillegg på 65 % de to første arbeidsperioder.

B. Går den ansatte fra kl. 0600 - 1800 arbeidsperiode til kl. 1800 - 0600 arbeidsperiode, betales 12 timer x overtidstillegg på 65 % de to første arbeidsperioder.

- i) Pålagte sikkerhetsmøter offshore som foregår på arbeidstakerens fritid, godtgjøres med overtidbetaling for medgått tid.

Som kompensasjon for arbeid utover 1727 timer pr. år i.h.t. fast arbeidsplan betales overtidsgodtgjørelse for 36 timer.

Ovennevnte kompensasjoner som til sammen utgjør overtidsgodtgjørelse for 5 1/4 timer (justert lønn) pr. måned, utbetales som et fast tillegg pr. måned, jfr. § 2a.

- j) Ansatte på permanent offshore arbeidstidsplan kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr. 390,- pr. måned.
- k) Det er fri kost om bord.
- l) Lønn utbetales minst en gang pr. måned. Den kan utbetales over lønnskonto i bank. Overtid som er påløpet i løpet av en måned, utbetales sammen med den ordinære lønn snarest mulig, og senest innen utgangen av den påfølgende måned.
- m) Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund kan forlange forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. a).

§ 3. Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven. Ferie kan bare gis i tilknytning til avspaseringstid.

Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året, og er innarbeidet i arbeidsplanen, jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og arbeidsdepartementet og departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).

Det forutsettes at det forhandles mellom arbeidsgiver og de ansatte om praktiske løsninger av tid for ferien.

Hvis enighet ikke oppnås, skal følgende gjelde:

Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de 21 første dager av den første lange friperiode etter 15. mai hvert år, og de 8 første dagene av den første lange friperioden etter 1. februar i påfølgende år.

Hvis arbeidstakeren blir syk før nevnte friperioder, skal han, dersom han krever dette før disse perioder, være fritatt for alt arbeid i den første lange avspaseringsperiode etter friskmeldingen, jfr. prinsippet i ferielovens § 5, annet ledd.

§ 4. Arbeidstidsordningen

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

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

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

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

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

§ 5. Reiser

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

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering, hvis ingen annen ordning er avtalt.

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

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

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

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

For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 95,-.

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

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

Utreise i forbindelse med reise i selskapets tjeneste (kurs, møter o.l.) refunderes i henhold til statens reiseregulativ.

§ 6. Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

- a) De som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid, opptjener lønn og fritid som om de hadde vært i arbeid på installasjonen til avtalt tid.
- b) De som får sitt opphold på installasjonen forlenget, skal ha overtidsgodtgjørelse for den tid det arbeides.

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

Ventetid offshore utover en normal oppholdsperiodes lengde i henhold til det enkelte selskaps avtale betales med en normallønn pr. time. Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, skal en hel normal oppholdsperiodes lengde arbeides.

Den fritid som her er gått tapt, er hermed oppgjort, jfr. § 2d).

Hvis arbeidsgiveren uforskyldt ikke kan gjennomføre mannskapsbytte i rett tid, f.eks. ved vanskelige værforhold, tekniske problemer med helikopteret eller for-

di avløser er blitt syk, forutsettes det at den eller de ansatte det gjelder, fortsetter i tjenesten i den utstrekning det er rimelig når det ellers ville oppstå vesentlige vanskeligheter for installasjonen eller for de øvrige ombordværende.

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

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

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

- c) Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes basislønn + sokkelkompensasjon, selv om dette resulterer i færre dager offshore enn i henhold til oppsatt arbeidstidsplan.
- d) Dersom en arbeidstaker daglig eller i enkelte tilfeller må reise til og fra andre installasjoner (shuttling) utenfor ordinær arbeidstid, betales han normalt melønn for 2 timer pr. dag som kompensasjon for den tid som faller utenfor ordinær arbeidstid.

§ 7. Arbeidstøy og verneutstyr

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller tilsvarende) og etter behov varmedress og regntøy samt verneutstyr - herunder personlig verneutstyr.

Utlevert arbeidstøy og verneutstyr er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett tøy eller utstyr innleveres det ut-

slitte.

Ved nyanskaffelser skal yttertøyet være orangefarget.

Brukt verneutstyr som nevnt ovenfor, skal være forsvarlig rengjort ved utlevering.

Protokolltilførsel 1:

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales nærmere mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Protokolltilførsel 2:

Redningsdress:

Operatøren eller bedriften holder arbeidstakeren med redningsdress under transport fra heliport til installasjon, under opphold på installasjon og under transport fra installasjon til heliport. Den praktiske gjennomføring av dette avtales mellom partene på den enkelte bedrift. Oppnås ikke enighet, gjelder ett av følgende alternativer:

1. Ved tiltredelse utleveres arbeidstakeren redningsdress. Han er ansvarlig for vedlikehold og rensing av dressen. Bedriften dekker utgiftene til nødvendig rensing mot legitimasjon. Redningsdressen er bedriftens eiendom og tilbakeleveres ved arbeidsforholdets opphør.
2. Ved utreise fra heliport utleveres arbeidstakeren redningsdress. Redningsdressen tilbakeleveres ved ankomst til heliport. Redningsdressen skal være rensset og desinfisert ved utlevering. Arbeidstakeren skal kunne kontrollere at rensing er foretatt. Det påligger bedriften å dokumentere dette.

§ 8. Arbeidsgruppens størrelse

De ansatte kan - eventuelt ved sine tillitsvalgte - forlange forhandlinger hvis de mener at en arbeidsgruppe er for liten, slik at det medfører urimelig stort press eller at det går ut over sikkerheten. Tilsvarende gjelder dersom arbeidsforholdene endres i vesentlig grad.

§ 9. Sykdom og arbeidsuførhet

- a) Ved ansettelse og senere én gang i året skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.
- b) Utgifter i forbindelse med sykdom utenfor den ansattes hjemland, når sykdommen er påført ham under tjeneste, dekkes av arbeidsgiver.
- c) Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenesteforholdet har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.
- d) Det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd.

§ 10. Ulykkesforsikring og ansvar for effekter

- a) Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for de ansatte. Ordningen skal minst dekke:
 - a. Forsikringssum ved invaliditet: 30 ganger folketrygdens grunnbeløp
 - b. Forsikringssum ved død: 15 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Disse bestemmelser trer i kraft fra 1. juli 1980.

- b) Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det pga. sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass.

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser om bord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr. 6.350,-.

Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

§ 11. Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

- a) Dokumentert sykdom i nærmeste familie.
- b) Fødsel av eget barn.
- c) Dødsfall i nærmeste familie.
- d) Konfirmasjon av egne barn.

I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskaps praksis. Antall dager med lønn gis i.h.t. det enkelte selskaps praksis.

Permisjoner uten lønn kan gis i opptil 1 år når en i nær familie har problemer som etter legens anbefaling gjør at en bør få permisjon. Selskapet vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over 1 år.

Ved innvilgelse av permisjoner skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.

Med nær familie menes ektefelle, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

Arbeidsgiveren sørger for transport til land så snart som mulig. Utgifter i forbindelse med reise fra heliport til hjemsted og eventuell retur er bedriften uvedkommende, hvis intet annet er fastsatt.

Hvis velferdspermisjonene faller i begynnelsen av en oppholdsperiode, slik at utreisen forskyves, eller i slutten av en oppholdsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bopel på vanlig måte.

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

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

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt 1. og 17. mai.

På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er offshore etter kl. 1500 jul- og nyttårsaften.

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

§ 13. Generelle avtaler

1. Sluttvederlag

Sluttvederlag til arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse - se bilag 1.

2. Opplysnings- og utviklingsfondet - se bilag 2.

3. Lavlønsordningen - se bilag 3.

§ 14. Reguleringsbestemmelse

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og LO om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre.

Hvis partene representert ved N.A.F.s Centralstyre og LOs Representantskap ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. juli 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

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

§ 15. Varighet

Overenskomsten gjelder til og med 30. juni 1988 og videre ett år ad gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med to

måneders varsel.

§ 16. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

SAS Service Partner A/S

Christiania Dampkjøkken - Catering

Stavanger Catering A/S

Norske Chalk A/S

Protokolltilførsel 1:

Oljeleting og produksjon er en ny industri i Norge. Partene er klar over at den manglende erfaring og den hurtige tekniske utvikling som finner sted på dette området, tilsier elasticitet og fleksibilitet fra arbeidsgiverne og arbeidstakerne, særlig i innarbeidelsesfasen, for å oppnå at norsk oljeboringsindustri skal kunne være fullt ut konkurransedyktig, og samtidig skape sikre og gode arbeidsplasser.

Selv om man primært tar sikte på å skape arbeidsplasser for norske arbeidstakere, vil det i oppbygningsperioden og muligens senere bli nødvendig å benytte utenlandsk arbeidskraft. Dette kan f.eks. ha sin bakgrunn i behov for ekspertise, mangel på norske arbeidstakere, krav fra konsesjonsinnehaver, eller påbud fra andre lands myndigheter om anvendelse av stedlig arbeidskraft, eller at andre driftsmessige forhold tilsier det.

På bakgrunn av de forhold som er nevnt ovenfor, er partene klar over at det for disse arbeidstakeres vedkommende vil kunne bli nødvendig å bestemme at tariffavtalen ikke skal komme til anvendelse. Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund erklærte å ville medvirke til rimelige løsninger i slike situasjoner. Det skal i denne forbindelse ses hen til de stedegne pris-, lønns- og sosialutgiftsnivåer i de land der riggene opererer, arbeidstakernes kvalifikasjoner m.v.

Protokolltilførsel 2:

Lønnen for stuerter og kjøkkensjefer fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene for øvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdannelse, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For disse arbeidstakere gjelder ikke overenskomstens § 2.

Kjøkkensjefen kan avlønnes som fastsatt for stillingsgruppe 5, jfr. § 2 a.

Protokolltilførsel 3:

Arbeidstakere som er ansatt som kokk/baker i offshoretjeneste, skal foruten sitt vanlige arbeid i forbindelse med sitt fagområde også utføre pålagt renhold. Det gjelder blant annet vask av tak og vegger innen eget arbeidsområde. Arbeidet utføres innenfor ordinær arbeidstid og uten tilleggsbetaling, da dette er kompensert i lønnen som gjelder fra 1. april 1980.

Protokolltilførsel 4:

Skiftplanendringer: Det henvises til protokoll av 25. april 1984 vedrørende skiftplankomiteéns innstilling.

Protokolltilførsel 5:

Kurs: Det henvises til protokoll av 25. april 1984 vedrørende "Godtgjørelse m.v. ved deltakelse på kurs som er pålagt av arbeidsgiver". Satsene økes med kr. 5,-. 0-satsen er uendret.

Protokolltilførsel 6:

Repetisjonsøvelser i Forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret i den enkeltes friperiode medfører ingen avkorting av lønn.

Dersom noen dager av de i første ledd nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig bedriften.

Protokolltilførsel 7:

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

1. I § 4, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli gjeldende fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i § 2 i) 2. avsnitt eventuelt skal fortsette.
2. Delingstallet for overtidsgodtgjørelse i § 2 d) endres fra 156 til 146 for vanlig månedslønn og fra 144 til 134 for justert månedslønn.
3. I § 2 c) siste avsnitt endres tallet 144 til 134.
4. I merknad til § 2 a) skal 2. avsnitt lyde:
"Lønnstrekket til lavlønnsfondet er 37 øre pr. time ved 37,5 timers uke. Arbeidstakere med 36,5, 35,5 og 33,6 timers uke skal trekkes henholdsvis med 38, 39 og 42 øre pr. time."

(Protokolltilførsler nr. 3 og 8-11 i overenskomsten av 1984 utgår.)

SLUTTVEDERLAG

til

arbeidstakere som etter fylte 50 år blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse.

(Endret siste gang i 1985)

Avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening, jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer, sist ved tariffrevisjonen i 1985.

Arbeidstaker som omfattes av denne avtale skal utbetales sluttvederlag av hovedorganisasjonenes fond for sluttvederlag når vedkommende blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes arbeidstakerens eget forhold eller når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse. For å ha rett til sluttvederlag må arbeidstakeren:

- a. ha fylt 50 år ved sluttdato,
- b. ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften umiddelbart før sluttdato eller sammenlagt ha vært ansatt ved bedriften i over 20 år og tjenestetiden umiddelbart før sluttdato er minst 3 år i sammenheng eller umiddelbart før sluttdato har minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen. Sluttdato er normalt oppsigelsestidens utløp.

Merknad:

De som i tidsrommet frem til 1/10 1981 må slutte i arbeidet og som har vært medlemmer av sluttvederlagsordningen siden 1/10 1966 har rett til sluttvederlag selv om de ikke fyller kravet om 15 års sammenhengende medlemskap.

- c. ha stått tilsluttet ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelse ble gitt — eller, hvis tilmelding er skjedd i henhold til VIII, 2. avsnitt, de siste 12 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av sykdom eller svekket helse må slik tilslutning til ordningen ha foreligget i tiden før sluttdato eller siste sykmelding.

Når sykdom eller svekket helse nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

Hvis rett til sluttvederlag forelå pr. sluttdato, men vedkommende dør før det er utbetalt, skal vederlaget bare utbetales såfremt det er gjenlevende ektefelle, barn eller andre som har vært forsørget av arbeidstakeren. Fjernere slektninger og mulige andre arvinger kommer ikke i betraktning.

Merknad 1 til I:

Sjøfolk som blir oppsagt (avskjediget) i medhold av Sjømannslovens § 14 har bare krav på sluttvederlag når sykdommen/skaden medfører at vedkommende ikke kan gjeninntre i tilsvarende stilling om bord.

Merknad 2 til I:

For å få rett til sluttvederlag når arbeidsforholdet opphører som følge av sykdom eller svekket helse, må det legges frem legitimasjon som viser at arbeidsforholdet er brakt til opphør, samt at årsaken til dette er sykdom eller svekket helse. Årsaken skal legitimeres ved legeattest — enten fra bedriftslegen eller fra annen lege.

Som legitimasjon godtas også trygdeetatens vedtak eller innstilling i uføresak.

Attføring

Den som ikke fyller kravene til alder og/eller tjenestetid på det tidspunkt vedkommende må forlate bedriften som følge av sykdom eller svekkelse, får medregnet også tiden under attføring inntil 6 måneder som ansiennitetstid i sluttvederlagsordningen i tilfelle av senere oppsigelse i bedrift hvor vedkommende er medlem av sluttvederlagsordningen.

II

1. Sluttvederlag utbetales med følgende beløp:

50 år : kr.	8.500
51 år : kr.	8.500
52 år : kr.	9.300
53 år : kr.	9.300
54 år : kr.	11.000
55 år : kr.	11.000
56 år : kr.	12.700
57 år : kr.	12.700
58 år : kr.	14.400
59 år : kr.	16.000
60 år : kr.	16.900
61 år : kr.	18.600
62 år : kr.	20.300
63 år : kr.	20.300
64 år : kr.	16.900
65 år : kr.	15.300
66 år : kr.	8.500

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere aldersgrense enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, slik at det ved oppsigelse/sykdom/svekket helse i det siste året før oppnådd aldersgrense betales kr. 8.500.-, nest siste året kr. 15.300.- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

2. Inntreer sluttdato etter fylte 66 år skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, såsom sykepenger, attføringspenger, uførepensjon, ledighetstrygd, dog ikke overstige den lønn arbeidstakeren ville ha fått utbetalt (bruttoinntekten etter at denne er redusert med direkte skatter og avgifter) ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Tilsvarende begrensninger gjelder også når aldersgrensen er lavere enn 67 år.
Arbeidstaker som har sluttdato på eller etter dato for rett til alderspensjon, har ikke rett til sluttvederlag.

3. Dersom arbeidstakeren ikke har 3 måneders medlemskap i ordningen fordi bedriften har forsømt sin plikt til å melde vedkommende inn, eller dersom bedriften står til rest med premie for 2 år eller mer og ikke har betalt etter påkrav, plikter bedriften selv å betale sluttvederlag til arbeidstakeren, eventuelt refundere beløpet til fondet dersom dette har forskuttert sluttvederlaget. Dersom bedriften på grunn av insolvens ikke kan betale, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra fondet som i så fall overtar arbeidstakerens krav mot bedriften.

4. Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato — ellers faller kravet bort.

III

1. Styret for sluttvederlagsordningen består av 2 representanter for N.A.F. og 2 representanter for LO. Styret velger selv sin formann for 2 år av gangen. Formannsvervet alternerer mellom N.A.F.'s og LO's representanter med mindre partene blir enige om en annen ordning.
2. På vegne av arbeidstakeren skal bedriften på foreskrevet skjema gjennom trygdekontoet i bedriftskommunen sende krav om sluttvederlag til styret som avgjør om betingelsene for utbetaling foreligger. Styret kan kreve de opplysninger det trenger for å avgjøre kravet. Hvis styret godkjenner kravet, anvises det til utbetaling fra fondet.
3. Styret skal ta stilling til mulige tvister om utbetaling av sluttvederlag og krav etter avsnitt II, pkt. 3. Hvis enighet i styret ikke oppnås, tiltrer trygdedirektøren eller den denne oppnevner, styret som oppmann.

IV

1. De bedrifter som omfattes av denne avtale skal sende melding til trygdekontoet i bedriftskommunen om de pr. innmeldingsdagen ansatte voksne arbeidstakere som skal være med i ordningen. Melding skal likeledes sendes til trygdekontoet ved senere ansettelse av arbeidstakere som skal omfattes av ordningen, samt ved opphør av arbeidsforholdet for arbeidstakere som har vært med i ordningen. Arbeidstakere hvis arbeidsforhold er av kortere varighet enn 6 dager, skal ikke meldes inn i ordningen. Meldingene skrives på skjema fastsatt av Riks-trygdeverket.
2. Bedriften betaler en premie på 0.2 prosent av bruttolønn for arbeidstakere som omfattes av ordningen. Det skal likevel ikke beregnes premie av den del av den enkelte arbeidstakers lønn som overstiger det som svarer til en årslønn på 120.000 kroner. Premien innbetales under ett til trygdekontoet i bedriftskommunen sammen med premie til Opplysnings- og utviklingsfondet. Under arbeidstakers sykdom betaler bedriften premie bare i arbeidsgiverperioden.

V

Denne avtale omfatter også deltidsarbeidere med lengre arbeidstid enn 20 timer pr. uke. For rengjøringsarbeide skal timetallet være 17 1/2 pr. uke. Sluttvederlaget utbetales forholdsmessig etter lengden for vedkommendes ukentlige arbeidstid i henhold til gjeldende lov. For sesongarbeidere anvendes reglene for deltidsarbeidere analogisk. Mulige tvilsspørsmål om avtalens praktisering i relasjon til sesongarbeiderne avgjøres i styret, eventuelt med oppmann, jfr. III, 3.

VI

Arbeidstaker som tilbys høvelig arbeide hos samme bedrift/arbeidsgiver eller innenfor samme konsern, har ikke rett til sluttvederlag. Ved eierskifte hvor den nye eier ikke melder bedriften inn i Sluttvederlagsordningen gjelder følgende: Ansatte med 10 års ansiennitet eller mer beholder denne ansienniteten dersom det senere inntreffer noe tilfelle som etter avtalen gir rett til sluttvederlag. Avtalens avsnitt I, c, får ikke anvendelse i slike tilfelle.

KOMMENTAR:

Ved vurderingen av spørsmålet om man står overfor "samme bedrift/arbeidsgiver" eller "samme konsern" skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag selv om bedriften skifter eier.

VII

Reglene i denne avtale gjelder også for arbeidstakere innenfor bygg- og anleggsgagnene. Arbeidstakere innenfor de fag som dekkes av overenskomstene for anlegg, blikkenslagere, byggtapetserere, elektromontører, glasslipere, glassmestere, malere, murere og murarbeidere, rørleggere, sten-, jord- og sementarbeidere, tømrere, anleggsgartnere, byggrensjøring, gårdnedrivning, isolasjonsfaget og taktekkingsfirmaene og som ikke oppfyller de under I, b, fastsatte betingelser er likevel berettiget til sluttvederlag på følgende vilkår:

1. Arbeidstakeren må godtgjøre at vedkommende har hatt sitt hovederhverv i ovennevnte fag i 20 år, herav de siste fem år umiddelbart før fratredelsen. De faktiske perioder vedkommende har vært i faget godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller trygdekontoet. Eventuelt kan supplerende opplysninger innhentes fra forbund/fagforening.
2. Arbeidstakeren må ha meldt seg arbeidsledig og ikke ha tatt eller blitt tilvist høvelig arbeide i de første 5 måneder etter at vedkommende meldte seg arbeidsledig. Fravær som ikke skyldes manglende arbeide, regnes ikke med i de nevnte 5 måneder, med mindre oppsigelsen skyldes sykdom eller svekket helse. Arbeide av kortere varighet enn til sammen 14 dager innenfor 5-månedersperioden medfører ikke at det løper en ny 5-måneders frist.
3. Arbeidstaker som har fått sluttvederlag etter reglene i punktene 1 og 2 ovenfor må, for å få rett til nytt sluttvederlag etter disse bestemmelser, ha hatt sitt hovederhverv i ovennevnte fag i ytterligere 10 år.
4. Krav om sluttvederlag sendes av vedkommende arbeidstaker gjennom trygdekontoet på stedet til styret som kan kreve at vedkommende legitimerer sitt krav på den måte styret bestemmer. Styret kan avgjøre om betingelsene etter pkt. 1 - 3 er til stede.

VIII

Foruten bedrifter innenfor N.A.F. som omfattes av denne avtale, skal avtalen også kunne gjøres gjeldende for tilsvarende bedrifter utenfor N.A.F. som har tariffavtale med forbund innenfor LO. Bedrift som for en del av sine arbeidstakere går inn under avtalen, kan slutte seg til ordningen også for grupper av arbeidstakere som den ikke har tariffplikt til å melde inn i sluttvederlagsordningen.

IX

Denne avtale går inn som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening. Avtalen kan av hver av de to hovedorganisasjoner sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen for vårfagene. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode for vårfagene.

De forhøyede sluttvederlag under II samt forhøyelsen av det maksimale beregningsgrunnlag og premien i IV, pkt. 2, gjelder fra og med 1. juli 1985.

Avtale

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 1985)

§ 1.

Formål.

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2.

Virkemidler.

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

1. en moderne tillitsmannsskolering med særlig vekt på rasjonalisering, vernearbeid, produktivitet, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme emner som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt produktivitet,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3.

Finansiering.

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler 0.36 prosent av bruttolønn (inklusive feriepenger og verdien av fri kost og fritt losji) for de ansatte som kommer inn under Hovedavtalene for arbeidere mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening. I de 0.36 prosent er inkludert kr. 1.30 pr. uke som trekkes av arbeidstagerens lønn. Det maksimale premieberegningssgrunnlag for den enkelte arbeidstager er begrenset til kr.120.000.-. Dette innebærer at bedriften ikke skal beregne premie av individuell bruttolønn utover dette beløp. De bedrifter som måtte ønske det, kan i stedet for grensen på kr. 120.000.- på årsbasis benytte en grense på kr. 30.000.- pr. kvartal (13 uker), kr. 10.000.- pr. måned, kr. 4.615.- pr. 14 dagers lønnsperiode eller kr. 2.308.- pr. uke. Forhøyelsen av det maksimale beregningsgrunnlag fra kr.100.000.- til kr.120.000.- gjelder fra og med 1. juli 1985.

Premien gjelder også deltidsarbeidstagerer med lengre arbeidstid enn 20 timer pr. uke.

For arbeidstagerer som begynner eller slutter i løpet av et kvartal skal det innbetales premie for 7 uker uansett når i kvartalet arbeidsforholdet tiltres eller opphører. Ved skifte av arbeidsgiver i samme kvartal blir premie for 7 uker i dette kvartal å innbetale både av den gamle og den nye arbeidsgiver. Trekk av arbeidstagers andel av premien skal i disse tilfelle foretas for den tid vedkommendes arbeidsforhold faktisk varer.

Når arbeidsforholdet avbrytes i forbindelse med at arbeidstagerer avtjener førstegangsmilitærtjeneste, gjelder regelen om betaling av premie for 7 uker også de kvartaler fratredelse og tilbakekomst skjer i.

Premie betales også for fraværperioder som skyldes sykdom i inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager. Premie blir i disse tilfelle bare å betale dersom arbeidstageren gjenopptar sitt arbeid i bedriften. Trekk av arbeidstagerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

Merknad.

Partene er enige om at det straks nedsettes et utvalg som i tariffperioden skal utrede og eventuelt fremkomme med forslag til på hvilken måte og fra hvilket tidspunkt funksjonærene skal bringes inn under ordningen.

§ 4.

Innkrevning av premie.

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til den lokale trygdeadministrasjon sammen med premien til sluttvederlagsordningen.

§ 5.

Administrasjon.

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styreformann alter-

nerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening ett år ad gangen.

Organisasjonene inngår overenskomst med Rikstrygdeverket om registrering, innkreving av premie og om overføring av de innbetalte premier til fondet.

§ 6.

Midlenes anvendelse og fordeling.

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres – med en halvpart til hver – av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7.

Regnskap og årsberetning.

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8.

Oppløsning.

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler N.A.F. og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens § 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

§ 9.

Ikrafttredelse.

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon (vår oppgjøret) etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med vår oppgjøret.

Merknader.

N.A.F.'s representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av såvel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Partene henviste til Konfeksjonsindustriens Opplysnings- og Utviklingsfond som ble opprettet for noen år siden. Man foreslo at partene i konfeksjonsindustrien under de forbundsvisse forhandlinger drøfter hva som skal gjøres med fondet. Dette må skje i samråd med LO og N.A.F.

LAVLØNNSORDNINGEN

Lavlønns- og garantitillegg gitt i henhold til lavlønnsordningen av 1980, jfr. Riksmeglingsmannens forslag av 16. april 1980 og Rikslønnsnemndas kjennelse av 20. juni 1981 med senere endringer opprettholdes.

Det forutsettes at bedriftene i hele tariffperioden mottar tilskudd fra Lavlønnsfondet etter samme system som tidligere, basert på innbetaling (lønnstrekk) fra alle arbeidstakere i LO-området på 35 øre pr. time.

Bedriftens egenandel er uforandret kr. 3.05 pr. time.

Lavlønnsfondet skal ikke stå ansvarlig for eventuelle nye tillegg.

Bedrifter som ble tariffbundet så sent i den foregående tariffperioden at de ikke fikk rett til refusjon, skal – i likhet med nye bedrifter som kommer inn i denne tariffperioden – ikke ha rett til refusjon fra fondet. Arbeidstakerne i slike nye bedrifter skal imidlertid trekkes 35 øre pr. time, se nedenfor.

Lavlønnsgarantien forlenges for en to-årsperiode.

Garantitillegget pr. 1. oktober 1984 er avgjort ved de forbundsvise forhandlinger.

Spørsmålet om et nytt garantitillegg fra 1. oktober 1985 avgjøres ved forhandlinger mellom N.A.F. og LO i tilknytning til forhandlinger mellom disse organisasjoner om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Med sikte på tariffrevisjonen 1986 anmodes LO og N.A.F. innen 1.10.1985 om å gjennomføre en felles utredning om følgende problemer:

- a) Lavlønnsfondets vanskelige økonomi.
- b) Tempoplan for nedtrapping av fondet.
- c) Bedriftens problemer ved sterkt forsinkede refusjoner.
- d) Forenkling av regelverket.
- e) Problemer ved at en rekke ulike bedrifter og bransjer lønnsmessig er knyttet sammen på en måte som kan ha konsekvenser for sysselsetting og lønnsutvikling i de enkelte bransjer.

Lønnstrekkordningen

I tariffavtalen fastsettes de nye lønssatsene slik at de inkluderer trekket på 35 øre pr. time. Deretter markeres at 35 øre skal trekkes ut og innbetales til Lavlønnsfondet, slik at man får et nettotall for lønssatsen ekskl. 35 øre. Det er dette nettotall som skal legges til grunn for lønningsregnskapet. Ved beregning av prosenttillegg for overtid, skift m.m. skal imidlertid bruttolønn inkl. de 35 øre legges til grunn.

Trekkbeløpet skal ikke tas med i lønnsinnberetningen til likningsmyndighetene ved årets slutt. Arbeidstakerne betaler således ikke inntektsskatt eller medlemspremie til folketrygden av trekket. Beløpet teller ikke med i pensjonsgivende inntekt og gir ikke pensjonspoeng.

Bedriften beregner kvartalsvis det totale antall lønnede timer som skal legges til grunn og multipliserer med 35 øre. Alternativt kan man regne med en ukesats på kr. 14.- multiplisert med antall uker i kvartalet. Det beløp som framkommer påplusses feriegodtgjørelse med 9.9 prosent. Dessuten legges til arbeidsgiveravgift etter høyeste sats (for tiden 16.8%) og resultatet innbetales til et fond i én sum. Innbetalingen skjer på fastsatt blankett til den lokale trygdeadministrasjon sammen med premie til Sluttvederlagsordningen og Opplysnings- og utviklingsfondet.

Ved dette systemet vil alle lønnede timer legges til grunn for innbetalingen til fondet, slik at også helligdager, 1. og 17. mai kommer med. Ved sykdom utbetales full lønn ekskl. 35-ørestrekket, og etter at arbeidsgiverperioden er utløpt skal trygdekontorene legge til grunn nettolønn etter at 35 øre er trukket fra.

Refusjon til lavlønnsbedriftene

Utbetaling av lavlønnsstillegg og garantitillegg 1980 og garantitillegg 1981 skal skje i henhold til Riksmeglingsmannens forslag av 1980. For de beløp som overstiger 305 øre pr. time, vil bedriftene få refusjon fra Lavlønnsfondet. Lavlønnsstillegg pr. 1.4.1981 og garantitillegg i 1982 - 1984 tas ikke med ved beregning av refusjon. Senest fire måneder etter hvert kvartals utløp sender bedriftene inn et refusjonskrav med nærmere opplysninger om antall timer og refusjonsbeløp.

Når refusjonsbeløpet er beregnet, påplusses feriegodtgjørelse og arbeidsgiveravgift etter høyeste sats. Lavlønnsbedriftene vil således få refusjon også for disse tillegg, men derimot ikke for overtids-/skifttillegg og andre prosenttillegg. Refusjon skal omfatte alle lønnede timer, også lønn under sykdom i arbeidsgiverperioden.

NEDTRAPPING AV LAVLØNNSFONDET.

Refusjon fra Lavlønnfondet nedtrappes over 6 år f.o.m. 2. kvartal 1986. Arbeidstakertrekket er kr. 0,35 basert på 40 t/uke i 1986 som forhøyes til kr. 0,37 fra 1. jan. 1987 basert på 37,5 t/uke. Arbeidstakertrekket opprettholdes til saldo i Lavlønnfondet inkl. renter av lån, og andre påløpne omkostninger i forbindelse med refusjonene etter 6 år blir 0 - null. Dette betyr at arbeidstakertrekket vil kunne avvikles innen 4 år.

Nedtrappingen gjennomføres etter følgende plan:

- A) Ordningen er avviklet i løpet av 6 år.
- B) 1986: Refusjonen pr. time nedtrappes med kr. 0,25 fra 2. kvartal.
og kr. 0,25 fra 4. kvartal.
- 1987: Refusjonen pr. time nedtrappes med kr. 0,35 fra 2. kvartal.
og kr. 0,35 fra 4. kvartal.
- 1988: Refusjonen pr. time nedtrappes med kr. 0,25 fra 2. kvartal,
kr. 0,25 for 3. kvartal og kr. 0,25 fra 4. kvartal.
- 1989/
- 1990: Refusjonen pr. time nedtrappes med kr. 0,25 i hvert kvartal.
- 1991: Refusjonen pr. time nedtrappes med kr. 0,25 fra 1. kvartal.
og kr. 0,50 for de resterende kvartaler.
- 1992: Refusjonen pr. time nedtrappes i sin helhet frem til
1/4.1992.
- C) Arbeidstakerne dekker det "reelle" underskudd inklusive renter av lån og andre omkostninger.

LAVLØNNSFONDET

		NEDTRAPPING PR. KVARTAL	ARB. GIVERNES EGENANDEL HEVES MED (DAGENS EGEN- ANDEL 305 ØRE)	NY EGENANDEL	Arbeidstaker trekket ²⁾
		øre/time	øre/time	øre/time	øre/time
1986	2. KVARTAL	25	25	330	35
	3. KVARTAL	0	25	330	35
	4. KVARTAL	25	50	355	35
1987	1. KVARTAL	0	50	355	37
	2. KVARTAL	35	85	390	37
	3. KVARTAL	0	85	390	37
	4. KVARTAL	35	120	425	37
1988	1. KVARTAL	0	120	435	37
	2. KVARTAL	25	145	450	37
	3. KVARTAL	25	170	475	37
	4. KVARTAL	25	195	500	37
1989	1. KVARTAL	25	220	525	37 ¹⁾
	2. KVARTAL	25	245	550	37 ¹⁾
	3. KVARTAL	25	270	575	37 ¹⁾
	4. KVARTAL	25	295	600	37 ¹⁾
1990	1. KVARTAL	25	320	625	37 ¹⁾
	2. KVARTAL	25	345	650	
	3. KVARTAL	25	370	675	
	4. KVARTAL	25	395	700	
1991	1. KVARTAL	25	420	725	
	2. KVARTAL	50	470	775	
	3. KVARTAL	50	520	825	
	4. KVARTAL	50	570	875	
1992	1. KVARTAL	Resten	Resten	Resten	

1) Arbeidstakertrekket holdes fast så lenge overskuddet i fondet vil dekke de siste kvartalers refusjoner.

2) 35 øre/time i 1986 basert på 40 t/uke
37 øre/time fra 1/1-1986 basert på 37,5 t/uke.

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har i det vesentlige anført:

1. DEN ØKONOMISKE BAKGRUNN FOR INNTEKTSOPPGJØRET PÅ KONTINENTALSOKKELEN

Generelt

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

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

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

1.1 Den realøkonomiske ramme for inntektsoppgjøret

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

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

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

unngå.

1.2 Utviklingen i inntektsoppgjøret

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

2. ORGANISERINGEN PÅ ARBEIDSGIVERSIDEN - PARTSFORHOLD

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

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

av Norsk Arbeidsgiverforening i disse overenskomstene.

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

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

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

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

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

Arbeidstakernes reaksjon på forslaget var avventende og til dels negativ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Den 22. mars nedla Riksmeglingsmannen forbud mot arbeids-

stans for nevnte plassoppsigelse.

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

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

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

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

5.1 Overenskomstforholdene for cateringbedriftene på faste innretninger på sokkelen

Med virkning fra 1977 har det bestått tariffavtale for cateringvirksomhet på faste innretninger på sokkelen mellom Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) og Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (LO/NOPEF). Fra 1978 til 1984 besto det dessuten en tilsvarende tariffavtale mellom N.A.F. og Norsk Olje- og Energi-medarbeideres Forbund (NOEMFO). Denne tariffavtalen opphørte våren 1984. Forbundet ble formelt oppløst sommeren 1984 etter at forbundet var slått konkurs.

Fra 1984 har det også bestått tariffavtale for cateringvirksomhet på faste innretninger på sokkelen mellom N.A.F. og OFS/CAF.

5.1 Utviklingen av avtaleforholdene for cateringvirksomheten på faste innretninger på sokkelen

Gjeldende overenskomst for cateringvirksomheten på faste innretninger på sokkelen ble sist revidert pr. 1.4.1984. Det er foretatt lønnsreguleringer i tariffperioden 1984-1986 i henhold til reguleringsbestemmelsene i overenskomstene.

Utviklingen for overenskomstområdet kjennetegnes ved at det gjennom de senere år har pågått en lønsmessig utjevning og samordning av de tekniske bestemmelsene mot overenskomsten for operatøransatte. Ved tariffrevisjonen pr. 1.4.1982 ble det således gitt tillegg på anslagsvis 25 % til ansatte i cateringvirksomheten, mens operatøransatte gjennom kjennelse i Rikslønnsnemnda fikk tillegget fastsatt til 2,25 %.

Utjevningen fortsatte i 1984. Ved tariffrevisjonen pr. 1.4.1984 ble det gitt samlede tillegg innen cateringvirksomheten på 6,7 %, mens tilleggene til operatøransatte utgjorde 1,4 %. Pr. 1.10.1985 ble det ytterligere foretatt utjevning ved at ansatte i cateringvirksomheten pr. denne dato ble gitt tillegg på 8,6 %, mens operatøransatte i henhold til en likelydende reguleringsbestemmelse ble gitt 4,8 % tillegg med virkning fra 1.7.1985.

5.3 Grunnlaget for tariffrevisjonen pr. 1.4.1986 for cateringvirksomheten

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

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

For cateringvirksomheten vil det foruten overhenget være en virkning av automatiske ansiennitetsopprykk det enkelte år. Nivåhevingen som følge av ansiennitetstillegg som gis på dato for den enkelte arbeidstaker er for overenskomstområdet anslått til i overkant av 2 % lønnsutvikling gjennom året. Dette innregnes i lønnsveksten som ca. 1 % lønnsvekst det enkelte år, og ca. 1 % overheng inn i neste år.

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

1.1. Overheng av tilleggene gitt 1.4 og 1.10.1985	6,5 %
Overheng av ansiennitets- tillegg i 1985	1,0 %
Vekst av ansiennitets- tillegg i 1986	<u>1,0 %</u>
Sum disponert lønnsvekst:	8,5 %.

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

6. NOPEFs KRAV VEDRØRENDE CATERINGOVERENSKOMSTEN PR. 1.4. 1986. N.A.F./NOAFS KRAV/TILBUD PR. 1.4.1986

NOPEF har ved årets revisjon levert omfattende krav vedrørende cateringoverenskomsten. Arbeidsgiverne har anslått de

samlede krav til å utgjøre en kostnadsøkning på om lag 75 % pr. 1.4.1986. Kravene vil nedenfor bli redegjort for og kommentert innenfor naturlige hovedområder.

6.1 Lønssystemet

NOPEFs hovedkrav ved årets revisjon av cateringoverenskomsten er at lønnsnivået for de cateringansatte skal harmoniseres med de operatøransattes lønnsnivå. NOPEFs krav er at dette skal skje ved en betydelig heving av lønningene for samtlige cateringansatte, samtidig som antall lønnstrinn skal reduseres. Kravet innebærer en kostnadsøkning på ca. 28 % pr. 1.4.1986. Ut over dette kommer kostnader forbundet med endringer i godskrivelse av ansiennitet.

N.A.F./NOAF avviser NOPEFs lønnskrav pr. 1.4.1986.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidsgivernes intensjoner ved årets tariffrevisjon var å foreta en samlet vurdering av avtaleforholdene på sokkelen. Dette omfattende arbeidet forutsatte imidlertid, som omtalt i pkt. 3, en prolongasjon av overenskomstene med forhandlinger i september d.å.

Etter at denne forutsetning falt helt bort, legger arbeidsgiverne til grunn at det innen overenskomstområdet gis et generelt tillegg pr. 1.4.1986 som samsvarer med det generelle tillegg i de avsluttede oppgjør innen landindustrien. Ut fra dette fremsatte arbeidsgiverne under meglingen tilbud om et generelt tillegg på kr. 3.100,- inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger. Tilbudet korresponderer med det tillegg som er gitt innen industrien på land, dog slik at det er tillagt sokkelkompensasjon med 47 %.

N.A.F./NOAF vil sterkt fremheve at et eventuelt lønnstillegg i den størrelsesorden som fremgår av NOPEFs krav, til en arbeidstakergruppe som allerede ligger på et høyt lønnsnivå, etter all sannsynlighet ville lede til samfunnsmessige smitte-effekter som det ikke er mulig å overskue konsekvensene av.

Arbeidsgiverne viser til at det på sokkelen er etablert en lønnsdifferensiering mellom de ulike stillingene som for en stor del sammenfaller med lønnsdifferensieringen mellom ulike stillinger på land. Analyser basert på grunnlønn, dvs. lønnen fratrukket den spesielle sokkelkompensasjonen for å arbeide på sokkelen på 47 %, når det tas sammenligninger med tilsvarende stillinger på land, viser i stor grad dette. NOPEFs krav om lik lønn uansett stillingenes innhold ville således føre til en lønnsdifferensiering på sokkelen som fundamentalt ville avvike fra forholdene innen landbasert virksomhet.

6.2 Arbeidstid

NOPEF krever en reduksjon av den alminnelige arbeidstid i samsvar med den avtalte arbeidstidsreduksjon innen landindustrien. Det fremgår av det krav forbundet har fremlagt at årlig arbeidstid på sokkelen skal utgjøre 132 arbeidsdager, dvs. 1584 timer pr. år. Dette tilsvarer en ukentlig arbeidstid på 33.01 timer.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidstidsreduksjonen som er avtalt innen landindustrien fra 1.1. 1987 har preg av en utjevning mellom arbeidere og funksjonærer, ved at det som prinsipp innføres lik arbeidstid basert på 37.5 timers uke. Det er dessuten avtalt reduksjon for skiftarbeidsordninger med lovfestet arbeidstid lavere enn 40 timers uke. For helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid på land vil arbeidstiden således bli redusert fra 36 timers uke til 33.6 timers uke. Det er forutsatt at det føres drøftelser om nødvendige bransjevis tilpasninger.

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

Innen cateringvirksomheten på sokkelen arbeides det ikke

skift. Omlag 2/3 av arbeidstakerne følger innretningens dagarbeidstid som fast ordning, mens omlag 1/3 av arbeidstakerne arbeider om natten. Dette må karakteriseres som mindre belastende arbeidsordninger enn helkontinuerlige skiftordninger på land.

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

I utgangspunktet burde det ikke bli gjennomført generell arbeidstidsreduksjon på sokkelen fra 1.1. 1987. Når arbeidsgiverne likevel er innforstått med å gjennomføre en tilsvarende arbeidstidsreduksjon som på land, må forutsetningene, i likhet med landindustrien, være at reduksjonen søkes gjennomført uten å øke bemanningen. Det forutsettes således at arbeidstidsforkortelsen oppveies av en tilsvarende økning i effektiviteten.

Ut fra disse forutsetninger fremsatte arbeidsgiverne tilbud under meglingen om at arbeidstiden nedsettes til 33.6 timer pr. uke pr. 1.1. 1987 i henhold til tilsvarende intensjoner gjort gjeldende for industrien forøvrig.

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

Forskjellen mellom arbeidstiden i.h.t. den avtalte arbeidstidsordning og 33.6 timer pr. uke, skal herved være oppgjort.

6.3 Tekniske bestemmelser - B del

NOPEF har reist vidtgående krav vedrørende de tekniske bestemmelser. N.A.F./NOAF har gjennomgått kravene og har registrert at kravene ville påføre arbeidsgiverne betydelige økte kostnader.

N.A.F./NOAF avviser NOPEF's krav til endringer i de tekniske bestemmelsene. Arbeidsgiverne er imidlertid innforstått med å videreføre samordningen av de tekniske bestemmelsene mellom cateringansatte og operatøransatte. Under meglingen fremsatte arbeidsgiverne således tilbud om at enkelte av bestemmelsene i cateringoverenskomsten utgår og erstattes med bestemmelser med likt innhold som for operatøransatte.

Arbeidsgiverne fremsatte samtidig tilbud om økning i endel satser. Arbeidsgivernes tilbud vedrørende de tekniske bestemmelsene vil fremgå av foranstående forslag til ny overenskomst.

6.4 Vikarer

NOPEF krever at vikarer skal ha krav på fast ansettelse etter 6 måneder / 66 offshoredager som vikar. Bedriften skal ansette faste avløsere som utgjør minimum 6 % av fast arbeidsstokk.

N.A.F./NOAF avviser NOPEF's krav og viser til at midlertidige ansettelser kun benyttes i de tilfeller hvor dette er hjemlet i arbeidsmiljølovens § 58 nr. 7. Behovet for vikarer vil variere sterkt fra tid til annen, og det er derfor ikke praktisk mulig å operere med et fast antall vikarer.

Forøvrig vises til at regler om plikt til å gi fast ansett-

else til personer som har hatt vikariater i 6 måneder er et ukjent prinsipp i norsk næringsliv. Ordningen ville innebære stor fare for overbeskjeftigelse og således medføre at grunnlaget for de inngåtte kontrakter forrykkes.

6.5 Pensjonsalder

NOPEF krever at pensjonsalderen skal settes til 60 år med fulle pensjonsrettigheter. 25 års dokumentert offshorearbeid skal gi full pensjon som kan utbetales ved fylte 55 år.

N.A.F./NOAF viser til at NOPEF's krav vedrørende nedsettelse av pensjonsalderen ville påføre selskapene betydelige kostnader. Det er videre utenkelig at man ville få myndighetenes godkjenning for en nedsettelse av pensjonsalderen som foreslått av NOPEF. N.A.F./NOAF avviser nevnte krav.

6.6 Svangerskapspermisjon

NOPEF krever at arbeidstakere gis barselpermisjon med lønn fra 28. uke.

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

Ut fra ovennevnte har N.A.F./NOAF under meglingen fremsatt tilbud om at gravide arbeidstakere som ikke tilbys arbeid på land etter 28. svangerskapsuke, skal ha fødselspenger i tilsammen 30 uker i forbindelse med svangerskapspermisjon. I den grad fødselspengene ikke dekkes av folketrygden, dekkes disse av arbeidsgiveren. Ordningen bortfaller fra det tidspunkt offentlig ordning eventuelt innføres. Tilbudet vil stille gravide arbeidstakere på sokkelen i en minst like god eller i en bedre situasjon enn gravide arbeidstakere forøvrig.

6.7 Virkeområde

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor LO/NOPEF, pkt. 7., om at den nye tariffavtalen skal omfatte arbeid som utføres på faste innretninger på sokkelen.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidsretten i dom av 25. februar 1985 har fastsatt at cateringoverenskomsten skal benyttes på floteller i tilknytning til faste innretninger på sokkelen. Arbeidsgiverne på de faste innretningene står som medlemmer av N.A.F./NOAF, mens arbeidsgiverne på flotellene, som er flyttbare innretninger, normalt står tilsluttet Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer (ASO).

Ut fra ovenstående vil N.A.F./NOAF fremholde at overenskomstene som gjelder for de flyttbare innretningene må legges til grunn som avtaler for flotellene.

Arbeidstakere på floteller er underlagt sjøfartslovgivningen og sjømannsskatteordningen, mens cateringpersonell på faste innretninger er underlagt vanlig landskatteordning basert på like bruttolønnssatser. En annen forskjell som er fremtredende er at arbeidstakere på flotellene ifølge sjøfartslovgivningen har pensjonsalder 60 år. Arbeidsgiverne må for dette utrede en egen pensjonstrygd som beløper seg til 2.93 % av lønnsgrunnlaget. Arbeidsgiverne vil peke på at det finnes en egen tariffavtale for arbeid på mobile bore- og entreprenørfartøyer som kan komme til anvendelse på floteller.

Nåværende avtaleforhold gir en forskjellsbehandling mellom arbeidstakere på samme arbeidssted som ikke kan forsvares.

Etter dette vil cateringoverenskomstens virkeområde omfatte utførelse av cateringarbeid på faste innretninger på norsk kontinentalsokkel.

6.8 Utløpsdato - reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

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

Ved avtaleutløp 30.6. 1988 foretas regulering pr. 1.7. 1988.

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

For arbeidsgiverne vil det være en forutsetning for endring av utløpsdato og overgang til en regulering pr. år, at samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er omfattet av Rikslønnsnemndas behandling av oppgjørene innen sokkelvirksomheten stiller seg positive til endringen.

RIKSLØNNSNEMNDAS BEMERKNINGER

DEN ØKONOMISKE SITUASJON

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim skal bemerke:

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

Internasjonal økonomi

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

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

Økonomiske indikatorer - Norges viktigste handelspartnere
(Prosentvis endring fra året før)

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

Norsk økonomi

a. Hovedtrekk av faktisk og forventet utvikling

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

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

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

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

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

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

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

b. Lønnsoppgjøret 1986

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

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

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

overhenget inn i 1987 bli på over 4 prosent.

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

Oljeprisfallet har i betydelig grad svekket oljesektorens lønnsomhet, noe som i første omgang vil redusere letevirkosomheten. Med mindre prisene tar seg opp igjen, vil det fra 1987 og utover få negative impulser også for andre aktiviteter i oljesektoren så vel som for deler av landbasert norsk næringsliv. Det vil igjen kunne få betydelige sysselsettingsmessige konsekvenser. Oljeselskapenes høye kapitalintensitet gjør at et begrep som lønnsevne er mindre sentralt enn i for eksempel industrien. Det kraftige oljeprisfallet har imidlertid ført til at samlede lønnskostnader må tillegges større vekt enn før ved vurdering av oljeselskapenes fortjenestesituasjon.

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

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

Man har pr. i dag på langt nær noen fullstendig oversikt over vårens tariffoppgjør i LO/N.A.F.-området. Hvilke tillegg som er gitt vil man få oversikt over når kvartalsstatistikken for 2. kvartal foreligger - ca. 20 september 1986.

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

ØKONOMISK RAMME FOR OPPGJØRET

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

Fra N.A.F./NOAF er anført at lønnsoppgjøret for cateringvirksomheten må ta utgangspunkt i tilsvarende vurderinger som legges til grunn for lønnsoppgjørene i 1986 for øvrige arbeidstakergrupper. N.A.F./NOAF har ut fra dette fremmet tilbud om et generelt lønnstillegg pr. 1.4.86 på kr 3 100,-, inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger. Dette tilbud er i samsvar med hva som ble tilbudt under meklingen og er opplyst å korrespondere med de tillegg som er gitt innen industrien på land, men med tillegg av 47 % sokkelkompensasjon. Det generelle tillegg er beregnet å slå ut med 1,5 % økning i årslønnen for inneværende år med virkningsdato 1.4.86.

Fra N.A.F./NOAFs side er videre tilbudt diverse satsendringer og andre endringer i tekniske bestemmelser i tariffavtalen, som er beregnet å utgjøre en lønnsvekst på 2,6 % for 1986. Med tillegg av overheng og ansiennitetstillegg i 1986 blir den økonomiske ramme for N.A.F./NOAFs tilbud beregnet på grunnlag av gjennomsnittlig regulativlønn pr. 31.10.85 og med virkningsdato 1.4.86 som følger:

Årslønnsvekst

Generelt tillegg kr 3 100,-	1,5 %
Satsendringer mv.	2,6 %
Ansiennitetstillegg i 1986	1,0 %
Overheng av ansiennitetstillegg i 1985	1,0 %
Overheng av tilleggene gitt 1.4. og 1.10.85	<u>6,5 %</u>
	12,6 %

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle tillegg først skal gis fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streik og lockout og at øvrige satsendringer gis fra tidspunktet for avgivelse av nemndas kjennelse. Beregnet på basis av de påståtte virkningsdatoer blir årslønnsveksten ca. 11 %.

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

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

Hovedkravet fra LO/NOPEF ved årets tariffrevisjon er at lønnsnivået for de cateringansatte skal harmoniseres med de operatøransattes lønnsnivå. Forbundet har i denne forbindelse krevd at en går tilbake til 6 års ansiennitetsskala mot nå 8 år. Det er begrunnet i et prinsipielt syn fra NOPEFs side hvoretter en anser det ønskelig med korte - og bratte - ansiennitetsstiger og i at cateringbedrifter er kontraktorbedrifter, hvilket innebærer større jobbusikkerhet. Forbundet har videre krevd endringer i reglene for godskrivelse av ansiennitet.

LO/NOPEF har videre fremmet krav om en rekke endringer i de tekniske bestemmelser i tariffavtalen. I tillegg til krav om redusert arbeidstid er dessuten også krevd en nedsettelse av pensjonsalderen for offshore-ansatte. Ut fra de opplysninger som er lagt frem for nemnda, er NOPEFs krav totalt sett meget kostnadskrevende.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, viser til at årets lønnsoppgjør gjennomføres som et forbundsvist oppgjør. Det er derfor ikke blitt etablert noen felles økonomisk ramme for oppgjørene for den landbaserte virksomhet. Ifølge Revidert

Nasjonalbudsjett er det anslått at årslønnsveksten i gjennomsnitt for 1986 for LO/N.A.F.- området som helhet trolig vil ligge i størrelsesorden 7 - 8 %.

Av nedenstående tabell fremgår at lønnsveksten for cateringansatte offshore i de senere år har ligget vesentlig høyere enn lønnsveksten både for hotell- og restaurantansatte og industriarbeidere i landbasert virksomhet.

Prosentvis årslønnsvekst 1981-85 og timelønn i 1985 for oljevirkosomhet, offshore, industri og hotell- og restaurant

	Catering 1)	Oljeprod 1)	Hotell- og restaurant 2)	Industri 2)
1981-82	27,3	14,4	10,5	10,5
1982-83	10,3	8,6	6,4	8,3
1983-84	10,0	7,6	6,8	7,9
1984-85	9,8	8,3	7,5	7,4
1981-85	69,6	44,8	35,0	38,7
	Catering	Oljeprod	Hotell- og restaurant	MVL-området
Timelønn 1985 3)				
fagarb.	83,89	104,57	53,51	61,70
ufaglært	71,80	89,88	44,72	55,65

1) Regulativtillegg. Kilde: N.A.F.

2) Aktuell statistikk. Kilde: Det tekniske beregningsutvalg

3) Kilde: N.A.F.

Tall for gitte regulativtillegg for cateringansatte offshore og statistikk for heltids månedslønte innen hotell- og restaurant viser at cateringansatte i 4-års perioden 1981-85 hadde en samlet lønnsvekst på knapt 70 %, hvilket er det dobbelte av lønnsveksten for ansatte innen hotell- og restaurant. Lønnsveksten for de cateringansatte offshore lå i samme periode også langt over lønnsveksten for de operatøransatte. Totalt sett viser ovenstående at lønnsveksten var klart høyere for offshoreansatte enn for tilsvarende arbeidstakergrupper i landbasert virksomhet. Videre framgår av tabellen at de cateringansatte offshore forbedret sin relative lønnsposisjon både i forhold til

hotell- og restaurantansatte på land og i forhold til operatøransatte. Selv om lønnsnivået for cateringansatte ligger lavere enn for operatøransatte, fremgår at det ligger klart høyere enn for tilsvarende landbasert virksomhet. Grovt sett finner en tilsvarende lønnsrelasjoner mellom cateringansatte offshore og ansatte i hotell- og restaurant som en har mellom operatøransatte og ansatte i industri på land.

Kravet om lønnsharmonisering mellom catering- og operatøransatte er behandlet nedenfor. Som det der fremgår, finner ikke nemndas flertall å kunne etterkomme LO/NOPEFs krav på dette punkt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil peke på at norsk økonomi befinner seg i en vanskelig situasjon. Av hensyn til såvel konkurranseevnen overfor utlandet som den interne økonomiske balanse er det av vesentlig betydning at de enkelte lønnsoppgjør blir holdt innenfor en forsvarlig økonomisk ramme.

De krav som er fremmet fra LO/NOPEF er i sum, som foran nevnt, meget kostnadskrevenne. Den samlede økonomiske ramme for kravene ligger langt over de rammer som er anslått for de forskjellige oppgjør som er gjennomført for landbasert virksomhet. Det tilbud som er fremmet fra N.A.F./NOAF gir på den annen side - når en også tar i betraktning den regulering som etter tariffbestemmelsene skal skje pr. 1.10.86 - grunnlag for en lønnsutvikling i 1986 for NOPEFs medlemmer som ligger over hva som kan antas å bli situasjonen for landbasert virksomhet innenfor LO/N.A.F.-området. Det er videre også for inneværende år lagt opp til at en vil få en viss reduksjon i lønnsforskjellene mellom cateringansatte og andre offshoreansatte. På denne bakgrunn vil disse medlemmer gi sin tilslutning til at det i tariffavtalen pr. 1.4.86 gis et generelt tillegg på kr 3 100,-, og at det gjennomføres økninger i satsene for diverse tillegg i samsvar med hva som er tilbudt fra N.A.F./NOAF.

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

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

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

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

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

det ikke avtalt noen økonomisk ramme.

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

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL II

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

§ 1 Ansettelse og oppsigelse

NOPEF krever inntatt en bestemmelse om at man har rett til fast ansettelse etter 6 måneder, alternativt 67 dager off-shore, som vikar. Videre kreves en bestemmelse om at bedriften ansetter faste avløsere som utgjør 6 % av fast arbeidsstokk. Disse krav er begrunnet både i rettferdighets- og velferdshensyn. Vikarer brukes i stor utstrekning for å dekke sykefravær, permisjoner m.v. De ansettes på korttidskontrakter. Dersom det blir ledige stillinger, blir vikarene ofte fast ansatt, fortrinnsvis etter ansiennitet. Ordningen med vikarer fungerer på mange måter i realiteten som en prøvetid i bedriften. NOPEF anfører at bruken av vikarer er i strid med arbeidsmiljølovens intensjoner "når det gjelder bruk av prøvetid/korttidskontrakter". Kravene er derfor begrunnet i et ønske om å ivareta og styrke oppsigelsesvernet for de ansatte. Kravet om en fast arbeidsstokk av vikarer er begrunnet i de problemer med underbemanning som ofte oppstår i dagene før og etter mannskapsbytte. For å få begrenset bruken av vikarer krever NOPEF videre at det kun skal ansettes vikarer for sykemeldt eller permittert personell.

N.A.F./NOAF avviser kravene. Kravet om fast ansettelse

etter 6 måneder / 67 offshoredager representerer et ukjent prinsipp i norsk næringsliv, og kravet om en fast kvote vikarer neglisjerer det faktum at behovet for vikarer vil variere sterkt fra tid til annen, slik at det ikke er mulig å operere med et fast antall vikarer.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim forutsetter at gjeldende praksis ikke er i strid med arbeidsmiljøloven. Disse medlemmer finner ikke grunnlag for å ta standpunkt til partenes faktiske anførsler m.h.t. bemanningsproblemer. Det forutsettes imidlertid at partene til enhver tid i samsvarende med gjeldende avtales § 8 søker å nå frem til ordninger som ikke skaper problemer av denne karakter. For øvrig finner man ikke grunn til å imøtekomme kravet fra NOPEF.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, er enig i at kravet avvises.

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

§ 2 Lønnsforhold

a) - c) Lønnssatser, lønnsgruppeplassering og ansiennitetskrav

1) Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

Ett av NOPEF's krav ved årets revisjon av catering-overenskomsten er at det gjennomføres full lønnsharmonisering med operatøransatte. Kravet er at dette skal skje ved en betydelig heving av lønningene for alle cateringansatte. For NOPEF har kravet om lønnsharmonisering vært et tilbakevendende tema ved de senere års tariffrevisjoner. Da forhandlingene vedrørende årets tariffrevisjon tok til, var NOPEF enig i N.A.F./NOAF's plan om å forlenge avtaleperioden og få til en sam-

ordning av avtaleverket i Nordsjøen. Bakgrunnen for kravet om full lønnsharmonisering mellom catering- og operatøransatte er den "skjeve og urettferdige" lønnsutviklingen i Nordsjøen. Kravet er nøye koplet til et krav om nedkorting av ansiennitetsskalaen fra 8 år til 6 år, som ordningen var før 1/10 1985, og en reduksjon i de ansiennitetstillegg som kan oppnås.

N.A.F./NOAF avviser kravet om full lønnsharmonisering og nedkorting av ansiennitetsstigen bl.a. med den begrunnelse at det her er tale om et lønnskrav som ligger langt over det som er blitt resultatet i avsluttede oppgjør på land. Det rene harmoniseringskrav er kostnadsberegnet til ca. 26 %. Videre anføres at den lønnsdifferensiering som er etablert på sokkelen, stort sett faller sammen med den lønnsdifferensiering som finnes på land, og at en innfrielse av NOPEF's krav vil ha en uheldig smitte-effekt i landbasert virksomhet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim bemerker:

I de senere år er det skjedd en gradvis lønnsmessig utjevning mellom catering- og operatøransatte. For perioden 1980-85 sett under ett, beløp samlet lønnsøkning for cateringansatte seg således til 85 %, mot 64 % for operatøransatte. I samme periode er det foretatt en viss samordning av de tekniske bestemmelser i cateringoverenskomsten, slik at denne har nærmet seg operatøroverenskomsten.

Disse medlemmer legger til grunn at både N.A.F./NOAF og NOPEF er innstilt på å fortsette samordningen av de tekniske bestemmelsene. Dette er i samsvar med den intensjon som begge parter hadde ved forhandlingenes begynnelse i vår. Disse medlemmer finner det naturlig at partene i det videre samordningsarbeid også vurderer NOPEF's krav om 6 års ansiennitetsstige, slik ordningen var før 1/10 1985.

Et ønske om en felles tariffavtale innebærer ikke at N.A.F./NOAF arbeider i retning av en fullstendig lønnsharmonisering mellom catering- og operatøransatte. Heller ikke kan de senere års lønnsutjevning tolkes som uttrykk for et mer langsiktig arbeid hennet mot en fullstendig lønnsharmonisering. Sammenlikninger med lønnsrelasjonene på land gir et uensartet bilde, men hovedinntrykket er at fagarbeidere innenfor cateringvirksomheten på land lønnsmessig ligger noe etter de fleste andre kategorier fagarbeidere som kan sammenlignes med operatører og borere.

Disse medlemmer vil fremholde at det her dreier seg om krav med en kostnadsramme som ligger langt over det som er tilfelle ved årets oppgjør på land. Allerede tilbudet fra N.A.F./NOAF, inkludert overhendet inn i 1986, har en total kostnadsramme på ca. 11 %, noe som overstiger rammen for de fleste avsluttede oppgjør på land. Det forhold at lønnsnivået for cateringansatte offshore ligger betydelig høyere enn på land, gir henvisningen til at det dreier seg om et "rettferdskrav" mindre tyngde. På det høye nivå som lønnen tross alt befinner seg for cateringansatte i Nordsjøen, er det dessuten ikke noe problem å skaffe arbeidskraft til eksisterende lønnsbetingelser. Disse medlemmer vil videre vise til at innfrielse av kravet om full lønnsharmonisering trolig ville medføre uheldige smittevirkninger for tilsvarende landbasert virksomhet.

Disse medlemmer finner at kravet om full lønnsharmonisering må avvises. Man er imidlertid klar over at lønnsforskjeller i Nordsjøen er påberopt som grunnlag for uro og konflikter, og at det er ønskelig å videreføre utviklingen mot større grad av samordning, hele tiden under hensyn til de kostnadmessige konsekvenser av en slik utvikling.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, er enig i

at kravet avvises. Disse medlemmer tar imidlertid forbehold når det gjelder flertallets bemerkninger om fremtidige forhold og forbeholder seg retten til å stå fritt i forbindelse med senere tariffrevisjoner.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, vil understreke at samordning av avtaleverket ikke betyr sammenslåing. Disse medlemmer vil understreke at det skal eksistere tre selvstendige avtaler.

2) Godskriving av ansiennitet

NOPEF krever godskriving av full lønnsansiennitet for relevant praksis i samme eller høyere stilling og inntil 2 års lønnsansiennitet for omsorsarbeid i hjemmet. I påstanden er utelatt gjeldende § 2 c annet og fjerde ledd. Begrunnelsen er at disse bestemmelser blir overflødige dersom den nye godskrivingsregelen blir akseptert. Videre kreves tallet 144 i § 2 c siste ledd endret til 132. Det er i kravet ikke direkte uttalt noe om tilbakevirkning, men forutsetningen må være at godskrivingsreglene på en eller annen måte også skal gjelde de som allerede er ansatt i en cateringstilling når regelen trer i kraft.

N.A.F./NOAF avviser ethvert krav om endringer i reglene bl.a. under henvisning til at de vil medføre betydelige kostnadsøkninger. Videre fremholdes det at de cateringansatte allerede ved disponert årslønnsvekst og tilbudet fra N.A.F./NOAF får en ramme for lønnsvekst som overstiger det sammenliknbare grupper på land har fått ved årets oppgjør.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim er enige med N.A.F./NOAF i at det vil ha betydelige økonomiske konsekvenser å innfri NOPEFs krav om nye godskrivingsregler. En følge av tilbakevirkningen vil også være at de nederste trinn på skalaen nærmest går ut av

bruk om kravene innfris, og de fleste cateringansatte ville automatisk få meget vesentlige lønnsøkninger.

Under henvisning til at de cateringansatte i gjeldende avtaleverk har dårlige godskrivingsregler enn operatøransatte, finner disse medlemmer det naturlig at disse regler får en sentral plass i det videre arbeid med samordning av avtalene. NOPEFs krav avvises.

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

- d) NOPEF krever at overtidssatsen økes fra + 65 % til + 100 %. Forbundet krever videre at den første brøken for beregningen av overtidsgrunnlag strykes og at delingstallet i formelen for beregning av overtidsgrunnlag ved justert månedslønn endres fra 144 til 132. Dette siste tallet er senere endret til 134, som er i samsvar med N.A.F./NOAFs tilbud på dette punkt. NOPEF krever videre at siste ledd i bestemmelsen endres slik at påbegynt time skal regnes som hel time.

N.A.F./NOAF fastholder gjeldende bestemmelse med unntak av at delingstallene i beregningsformlene endres fra henholdsvis 156 og 144 til 146 og 134 fra 1.1.1987 som følge av arbeidstidsforkortelsen som gjennomføres fra samme dato.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at begge gjeldende beregningsformler tas inn i den nye avtalen. Delingstallene må videre endres til 144 og 134 fra 1.1.1987 som følge av arbeidstidsreduksjonen pr. samme dato. Disse medlemmer finner ikke grunn til å gå inn for en økning av overtidssatsen som krevet av NOPEF.

Likeledes avvises kravet om at påbegynt time skal regnes som hel time.

- f) NOPEF krever at godtgjørelsen i § 2 f økes fra kr 425,- til kr 500,- pr. døgn.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å gå inn for noen økning av godtgjørelsen i § 2 f.

- g) NOPEF krever for det første at det kronebestemte natttillegg i gjeldende bestemmelse heves fra kr 106 til kr 130 pr. natt. Derneft kreves et nytt annet ledd som gir pro rata natttillegg for arbeidet time mellom kl 18.00 og kl 06.00 for arbeidstakere som ikke omfattes av første ledd, og som ikke går på regulært dagskift med oppstart i tiden kl 06.00 til 09.00.

N.A.F./NOAF avviser kravet, likevel slik at kronebeløpet i gjeldende bestemmelse tilbys hevet fra kr 106,- til kr 117,- pr. natt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn og finner ikke grunn til å imøtekomme NOPEFs krav.

- h) NOPEF krever at varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig og senest to døgn før utreise. NOPEF har videre lagt ned påstand om at det skal gis kompensasjon for endring av arbeidsperioden i oppholdsperioden, dvs. slik at all endring av skift i løpet av oppholdsperioden skal kompenseres. Nemnda går ut fra at dette kravet er ment å

komme i tillegg til gjeldende bestemmelse om kompensasjon ved endring av arbeidsperiode når varsel om endring gis etter helikopteravgang (og der NOPEF krever at varslingsfristen skal utløpe 2 døgn før utreise). NOPEF krever videre at overtidssatsene i bestemmelsene heves fra + 65 % til + 100 %.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for NOPEFs krav om at varsel om endring av arbeidsperiode skal gis senest to døgn før utreise. Disse medlemmer er enig i at slikt varsel bør gis så tidlig som mulig. Dette er også slått fast i gjeldende avtale. Disse medlemmer finner derfor ikke å kunne gå inn for at det innføres en slik absolutt frist som NOPEF krever.

Disse medlemmer stemmer for at gjeldende bestemmelse opprettholdes. Når det gjelder NOPEFs krav om øket overtidssats, vises til bemerkningene til § 2 d) foran.

- i) NOPEF krever at pålagte sikkerhetsmøter som foregår på arbeidstakerens fritid, skal kompenseres med en fast godtgjørelse på 3 overtidstimer pr. måned. Videre kreves det kompensasjon for visse spesifiserte beredskapsfunksjoner med 4 overtidstimer pr. måned

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om endring av timetallene i annet og tredje ledd i gjeldende bestemmelse. Som kompensasjon for arbeid ut over 1727 timer pr. år skal det etter annet ledd betales overtidsgodtgjørelse for 36 timer. I tredje ledd heves timetallet fra 4 1/3 timer til 5 1/4 timer. Videre krever N.A.F./NOAF inntatt en protokolltilførsel om at det

før 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsregelen i annet ledd skal opprettholdes. Dette kravet henger sammen med at arbeidstidsforkortelsen som skal gjennomføres pr. 1.1.1987 nødvendigvis gjør en gjennomgang av arbeidstidsordningene offshore. Etter denne gjennomgangen må kompensasjonsordningen i § 2 i) annet og tredje ledd drøftes på ny.

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

- j) NOPEF krever at godtgjørelsen for alarmøvelser og falske alarmer økes fra kr 318,- til kr 500,- pr. måned.

N.A.F./NOAF tilbyr at den faste alarmgodtgjørelsen økes fra kr 318,- til kr 390,- pr. måned.

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

NOPEFs krav til nye punkter inntatt i § 2

- n) NOPEF krever inntatt et nytt punkt i § 2 om at alle som har ulemper med oljebasert boreslam, betales ulempetillegg på kr 128,- pr. dag (§ 2 l) i NOPEFs påstand). Forbundet har i den forbindelse anført at gjeldende praksis er lite rimelig, ved at i andre avtaleområder der man har inngått avtaler om kompensasjon for ulemper ved arbeid med oljebasert boreslam, utbetales slik kompensasjon også til arbeidstakere som ikke har slike ulemper, mens cateringansatte som har ulemper med oljebasert boreslam i forbindelse med f.eks. regjering av klær/oppholdsrom, ikke får kompen-

sasjon.

N.A.F./NOAF avviser kravet og viser bl.a. til arbeidsrettens dom av 9. september 1985.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, har forståelse for at gjeldende praksis kan virke urimelig, men finner likevel ikke å kunne utvide kompensasjonsordningen til nye grupper.

- o) NOPEF krever inntatt et nytt punkt i § 2 om at når den regulære arbeidsgruppen blir redusert p.g.a. fravær, skal de som får merarbeid ved dette, ha betalt vedkommendes totallønn + overtidstillegg (§ 2 o) i NOPEFs påstand).

N.A.F./NOAF avviser kravet.

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

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav til endringer i § 2 og viser til sin generelle dissens foran.

§ 4 Arbeidstidsordningen

LO/NOPEF har under henvisning til den arbeidstidsreduksjonen som fra 1.1.87 er avtalt gjennomført på land med sikte på utjevning av arbeidstiden mellom arbeidere og funksjonærer, fremmet krav om at den ukentlige arbeidstid på sokkelen skal nedsettes til 33,5 timer. Det krevde uketimetall er 2,5 timer lavere enn etter den tidligere

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

N.A.F./NOAF har i forslag til protokolltilførsel om endring av arbeidstiden vist til at siden partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli etablert fra 1. januar 1987, skal det før dette tidspunkt opptas drøftelser om hvorvidt nåværende kompensasjonsordning etter § 2 i) 2. og 3. avsnitt eventuelt skal fortsette. Nemndas medlemmer gir sin tilslutning til protokolltilførselen om reduksjon av arbeidstiden fra 1.1.1987.

N.A.F./NOAF krever videre endring av bestemmelsene om arbeidstid med sikte på en større grad av harmonisering med bestemmelsene i avtalen for operatøransatte. Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, slutter se til dette.

De forutsetninger som er avtalt lagt til grunn for gjennomføringen av nedsettelsen av arbeidstiden pr. 1.1.87 i de avsluttede oppgjør innen industrien, følger for øvrig som vedlegg til Rikslønnsnemndas kjennelse.

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

§ 5 Reiser

NOPEF krever at reise mellom installasjon og hjemsted i Norden skal betales av arbeidsgiver, og at reisetid med båt mellom installasjon og havn skal kompenseres med overtid pr. medgått time. Det kreves videre at arbeidstakere skal ha fri flytterett innenfor Norden.

I annet ledd, som gjelder adgang til å avtale delvis avspasering utenfor Norge for ansatte i bedrifter som driver virksomhet utenfor Nordsjø-området, krever NOPEF inntatt et fjerde punktum lydende "Det forutsettes enighet på dette punktet".

NOPEF krever statens satser ved reiser og overnattinger. Videre kreves at den ansatte skal ha krav på enkeltrom ved innkvartering. For oppmøte på heliport kreves utbetalt 1 times overtid.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om en helt ny avtaletekst, som harmonerer med avtalene for operatører. Dette innebærer bl.a. at deler av gjeldende § 6 Uregelmessigheter ved mannskapsbytte foreslås flyttet til § 5 Reiser. Dette gjelder f.eks. bestemmelsene om kompensasjon av utgifter i forbindelse med forsinket helikopteravgang til feltet. Likelydende tilbud er fremsatt for boreavtalene.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for de krav som er fremsatt av NOPEF. Disse medlemmer legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn.

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

§ 6 Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

NOPEF krever flere endringer i gjeldende bestemmelse.

I pkt. a) tredje ledd kreves at beregningen av ventetid på heliport skal regnes fra fastsatt innsjekkingstidspunkt. Satsen i første punktum kreves hevet fra kr 53,- til kr 60,-. I annet punktum kreves satsen øket fra kr 95,- til kr 100,-. Etter 8 timers venting kreves statens satser for kostgodtgjøring.

Det kreves videre at etter en sammenhengende venteperiode på 10 timer etter planlagt innsjekkingstidspunkt skal den ansatte få hvile på et dertil egnet sted. Ventetid på heliport som strekker seg inn i den ansattes fritid offshore, kreves godtgjort med totallønn.

I pkt. b) kreves inntatt et nytt første ledd om at den ansatte ikke skal returnere til land med en senere flight enn den vedkommende kom ut med. Videre kreves gjeldende annet ledd (tredje ledd i NOPEFs krav) endret slik at ventetid (fritid) på feltet som avviker fra regulær skiftplan, betales med totallønn. Ventetid skal regnes fra avtalt ankomst/avgangstidspunkt.

I pkt. d) krever NOPEF inntatt et nytt annet ledd om at shuttling i samband med regulær utreise/innreise til/fra feltet betales med 2 timer totallønn pr. dag.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at avtaleteksten i punktene a) og b) endres slik at de i vesentlig grad harmoniserer med tilsvarende bestemmelser i operatøravtalen. N.A.F./NOAFs tilbud til § 6 må ses i sammenheng med tilbudet til ny § 5 Reiser, idet flere forhold som i gjeldende avtale reguleres i § 6 er foreslått flyttet til § 5, se ovenfor.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne etterkomme de

krav som her er fremsatt av NOPEF. N.A.F./NOAFs tilbud legges til grunn.

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

§ 7 Arbeidstøy og verneutstyr

NOPEF har her fremsatt krav om at protokolltilførslene til gjeldende bestemmelse i sin helhet skal tas inn i bestemmelsen.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne etterkomme NOPEFs krav på dette punkt. Denne form for endring av avtaleverket bør fortrinnsvis finne sted på basis av et samarbeid mellom partene.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav.

§ 8 Arbeidsgruppens størrelse

NOPEF krever at de ansatte ved sine tillitsvalgte skal forhandle om arbeidsgruppens størrelse. Forhandlingene skal protokolleres. Det kreves også inntatt en protokolltilførsel om at det i perioden nedsettes et utvalg som skal drøfte bemanningens størrelse for å komme frem til bemanningsregler som ivaretar et forsvarlig arbeidsmiljø.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å gå inn for NOPEFs krav. Disse medlemmer stemmer for at gjeldende avtale opprettholdes.

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

§ 9 d) Svangerskapspermisjon

NOPEF krever at det her inntas et nytt punkt om barselpermisjon. NOPEF krever at kvinner skal ha rett til full lønn fra 28. uke i svangerskapet og ut svangerskapet, og at den lovfestede svangerskapspermisjonen på 18 uker regnes fra fødselen.

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

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

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

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

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

§ 10 Ulykkesforsikring og ansvar for effekter

NOPEF krever minste forsikringssum ved invaliditet hevet fra 30 til 50 og ved død fra 15 til 25 ganger folketrygdens grunnbeløp. Det kreves at forsikringen også gjelder i den enkeltes fritid. Videre kreves at erstatning ved tap av helsesertifikat skal settes til 20 ganger folketrygdens grunnbeløp (20 G). Endelig forutsettes at denne forsikringen er en "primærforsikring".

N.A.F./NOAF avviser kravet og vil fastholde gjeldende avtale om ulykkesforsikring og ansvar for effekter. Videre vil man opprettholde gjeldende ordning med erstatning ved tap av helseattest. Denne svarer til en engangserstatning på 8 G og består uavhengig av protokolltilførsel nr. 10 i gjeldende avtale.

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

Når det spesielt gjelder kravet om å få hevet minste forsikringssum ved invaliditet og død, skal bemerkes at en slik heving ikke er nødvendig for å få kontraktorselskapene til å etablere like gode forsikringsordninger som operatørselskapene. Det følger av § 43 i forskriftene til lov av 22. mars 1985 om petroleumsvirksomhet at kontraktorselskapene er pliktige til å gi sine ansatte like gode forsikringsordninger som operatørselskapene gir sine ansatte. Disse medlemmer finner etter dette å måtte avvise kravet fra NOPEF. Disse medlemmer finner videre gjeldende ordning med erstatning for tap av helseattest tilfredsstillende.

Medlemmet Myhre stemmer for NOPEFs krav.

§ 11 Korte velferdspermisjoner

NOPEF krever at korte velferdspermisjoner skal godtgjøres med inntil 4 dagers lønn. Dette skal ikke gjelde hvis transportforholdene til og fra feltet fremtvinger lengre permisjon enn 4 dager. Det er fremsatt krav om at reiseutgifter i forbindelse med korte velferdspermisjoner skal betales av arbeidsgiver. Videre kreves at samboer skal regnes som "nær familie". NOPEF krever endelig at det skal ytes inntil 1 måneds permisjon med halv lønn for fedre i forbindelse med fødsel. Det samme skal gjelde for mødre/fedre ved adopsjon.

N.A.F./NOAF avviser kravene, men har nedlagt påstand om ny utforming av bestemmelsen, som for det vesentlige harmonerer med tilsvarende bestemmelse i operatøravtalene. Under behandlingen i nemnda har N.A.F./NOAF foretatt visse endringer i sitt tilbud. Endringen innebærer bl.a. at det i tillegg til tidligere tilbud inntas en bestemmelse om at slike korte velferdspermisjoner skal godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer).

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

Etter arbeidsmiljøloven § 31 nr 2 har fedre krav på 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel. Disse medlemmer finner det mest naturlig at sosiale ordninger som går lenger enn arbeidsmiljølovens minimumsbestemmelser etableres uten lønnsnemndsbehandling. Disse medlemmer finner derfor ikke å kunne gå inn for kravene fra NOPEF.

Hva gjelder kravet om at samboer skal gå inn under begrepet "nær familie", mener disse medlemmer at det er behov for en avklaring av samboerbegrepet. Det vil imidlertid være mest hensiktsmessig at partene selv utreder spørsmålet og kommer frem til en avklaring.

Disse medlemmer finner videre at N.A.F./NOAFs justerte påstand om en ny utforming av bestemmelsen er en forbedring i forhold til gjeldende bestemmelse.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav.

§ 12 Ekstragodtgjørelse for arbeid i de store høytider

NOPEF krever satsen hevet fra kr 66,25 til kr 83,35 pr. arbeidet time, og at samme sats skal betales pr. arbeidet time etter kl 12.00 jul- og nyttårsaften + påske- og pinse-aften.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om en ny utforming av bestemmelsen, slik at den harmonerer med tilsvarende bestemmelse i operatøravtalene. Godtgjørelsen skal være på kr 875,- pr. døgn offshore på de aktuelle dager. Godtgjørelsen gjelder også for arbeidstakere som er offshore etter kl 15.00 jul- og nyttårsaften. Likelydende tilbud er fremsatt for boreavtalene.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at likelydende bestemmelser på dette punkt er ønskelig. Disse medlemmer går derfor inn for at N.A.F./NOAFs tilbud tas inn i den nye avtalen.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav.

KRAV OM BESTEMMELSER SOM IKKE FINNES I TARIFFAVTALEN

Virkeområde

N.A.F./NOAF krever at det i den nye tariffavtale skal presiseres at den gjelder for faste innretninger på norsk kontinentalsokkel.

NOPEF har ikke fremmet krav om endringer av gjeldende bestemmelser på dette punkt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim slutter seg til kravet fra N.A.F./NOAF. Disse medlemmer vil imidlertid vise til at arbeidsretten i en dom av 20. februar 1985 har tolket gjeldende cateringavtale slik at den også omfatter arbeidstakere på mobile boligplattformer tilknyttet faste installasjoner, såkalte floteller. Disse medlemmer vil i denne forbindelse vise til at ordningen med såkalt sjømannsskatt for floteller skaper ubegrunnede lønnsforskjeller i forhold til ansatte som utfører samme type arbeid på faste innretninger. Disse medlemmer finner det likevel rimelig at cateringavtalen for faste innretninger på norsk sokkel inntil videre også skal gjelde for floteller. Det forutsettes imidlertid at det så snart som mulig blir innledet forhandlinger mellom de aktuelle parter om en justering av gjeldende ordning, eventuelt en ny avtale for denne arbeidstakergruppen, og med sikte på at avtale foreligger senest innen 31. mars 1988. Videre forutsettes at det gjelder fredsplikt mellom partene under de forhandlinger som skal finne sted i tariffperioden.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, tar flertallets merknader til etterretning.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, tar til etterretning at tariffavtalen også skal gjelde for floteller, men vil fremholde at endringer i avtaleverket henvises til tariffrevisjonen.

Partsforholdet - overenskomstens omfang

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om presisering av overenskomstens angivelse av partsforhold og omfang. Det foreslås at det inntas en ny § 17 der det angis hvilke medlemsbedrifter som omfattes av overenskomsten. Tilsvarende påstand er nedlagt for de øvrige avtaler innen sokkelvirksomheten som er til behandling i Rikslønnsnemnda.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Yaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å motsette seg en slik redaksjonell omredigering og legger påstanden til grunn.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, tar foranstående til etterretning.

Opplæringskurs

NOPEF krever at det i overenskomsten tas med en ny § 13 om opplæringskurs. NOPEFs krav er i hovedsak identisk med gjeldende operatoravtale på dette punkt (se pkt 10). I tillegg krever NOPEF bl.a. at overtidsgodtgjørelsen heves fra + 65 % til + 100 %, at avtalen ikke bare skal omfatte pålagte kurs og at utgifter skal dekkes i henhold til statens satser.

N.A.F./NOAF avviser kravet, og viser i den sammenheng til protokolltilførsel 6 i eksisterende overenskomst. Videre fremholdes det at allerede nåværende kursordninger for cateringansatte offshore er vesentlig bedre enn tilsvarende ordninger for sammenlignbare grupper i land.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Myhre, med tilslutning av Buck, har registrert at cateringansatte har dårligere godtgjørelse for pålagt kursdeltagelse enn

operatøransatte. Selv om det i en del tilfelle kan være grunner for ulike overenskomster for forskjellige avtaleområder, finner disse medlemmer det urimelig at catering- og operatøransatte f.eks. mottar forskjellig kompensasjon for ett og samme kurs.

I gjeldende operatøravtale mellom N.A.F./NOAF og NOPEF er opplæringskurs tatt med som et eget punkt. Som påpekt vil kravet fra NOPEF (ny § 13) i cateringavtalen medføre endringer også i forhold til NOPEFs nåværende operatøroverenskomst med hensyn til opplæringskurs, jf. overenskomstens pkt. 10. Disse medlemmer ser ikke grunn til å gå inn for de endringer som NOPEF for så vidt krever. På den annen side tilsier harmoniseringshensyn at cateringansatte og operatøransatte har de samme rammebetingelser for opplæringskurs. Disse medlemmer finner derfor at eksisterende pkt. 10 Opplæringskurs i operatøravtalen mellom N.A.F./NOAF og NOPEF skal legges til grunn i den nye cateringavtalen mellom N.A.F./NOAF og NOPEF.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, kan ikke slutte seg til flertallet på dette punkt. Disse medlemmer viser til arbeidsgivernes påstand og kan ikke se at det på det nåværende tidspunkt er grunnlag for ytterligere forbedring av bestemmelsen.

Verneplikt/repetisjonsøvelser

NOPEF krever inntatt en ny § 14 om verneplikt/repetisjonsøvelser. Det kreves at regulær avtjening av verneplikt og annen pålagt militærtjeneste ikke gir tap i ansiennitet. Videre kreves at gjeldende protokolltilførsel 6 inntas i bestemmelsen.

N.A.F./NOAF avviser kravet, og fastholder at forholdet skal reguleres i protokolltilførsel som i dag.

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

tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for NOPEFs krav på dette punkt. Gjeldende ordning opprettholdes.

Medlemmet Myhre, med tilslutning av Buck, stemmer for NOPEFs krav.

Pensjon

NOPEF krever at det inntas en ny § 15 om pensjon. NOPEF krever at pensjonsalderen for cateringansatte settes til 60 år. 25 års dokumentert offshoarearbeid skal gi full pensjon som kan utbetales ved fylte 55 år.

N.A.F./NOAF motsetter seg kravet.

Nemndas medlemmer skal bemerke:

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

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

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

REGULERINGSBESTEMMELSE

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

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

Det har under nemndsbehandlingen vist seg at denne forutsetningen ikke er oppfylt. N.A.F./NOAF har derfor frafalt forslaget, og går etter dette inn for at nåværende reguleringsdatoer og utløpsdato beholdes. N.A.F./NOAF har foretatt en språklig forenkling av pkt. 2 i gjeldende reguleringsbestemmelse, som innebærer at N.A.F./NOAFs påstand er i samsvar med tilsvarende bestemmelser i operatøravtalen.

Nemndas medlemmer legger til grunn at det etter dette i realiteten er enighet mellom partene om utformingen av reguleringsbestemmelsen. Gjeldende reguleringsbestemmelse (§ 14) inntas i den nye tariffavtalen med de endringer i tidsangivelsene som er nødvendige, og med de forenklinger som fremgår av N.A.F./NOAFs påstand.

IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

NOPEF har lagt ned påstand om at overenskomsten i sin helhet skal gjelde fra 1. april 1986 og til og med 31. mars 1988 og videre ett år av gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel. Det er særlig anført at NOPEF ikke har gått til arbeidskonflikt. NOPEF's medlemmer ble tvertom utsatt for lock-out fra N.A.F./NOAF's side, og dette må få følger for virkningstidspunktet for den nye avtalen.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim bemerker:

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

arbeidets gjenopptakelse etter streiken, mens de YS-tilsluttede fikk tillegget fra det tidspunkt dagjeldende avtale løp ut.

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

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

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

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

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

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, skal bemerke:

Etter en konkret vurdering av den foreliggende situasjon finner disse medlemmer ikke å kunne støtte flertallets konklusjon med hensyn til ikrafttredelse av det generelle tillegg. CAFs medlemmer iverksatte streik den 6. april kl 0130. En arbeidsstans innen matforsyningen medfører også

produksjonsstans og stans i all annen virksomhet på installasjonene. Det er derfor en naturlig konsekvens å foreta en parallell revisjon for alle de overenskomstområder som direkte er avhengige av hverandre.

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

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

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

AVSLUTTENDE MERKNADER FRA NEMNDAS NØYTRALE MEDLEMMER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S L U T N I N G

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

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

mellom

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

på den ene side

og

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

på den annen side

angående utførelse av cateringarbeid på faste
innretninger*) på norsk kontinentalsokkel

*) For floteller vises til egen merknad.

DEL II:

Cateringbedrifter (NOPEF)

§ 2
Lønnsforhold

Pr. 1.4. 1986

a) Lønnsatser, (justert lønn)
eksklusive feriepenge

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
5	8.649	8.881	9.120	9.366	9.622	9.884	10.155	10.355	10.559
Basislønn	4.065	4.174	4.287	4.402	4.523	4.646	4.773	4.867	4.963
Sokkelkomp.	12.714	13.055	13.407	13.768	14.145	14.530	14.928	15.222	15.522
Totallønn	88,29	90,66	93,10	95,61	98,23	100,90	103,67	105,71	107,79
Timelønn	145,68	149,59	153,62	157,76	162,08	166,49	171,06	174,42	177,85
Overtid									
Faste tillegg:	764,82	785,35	806,51	828,24	850,92	874,07	898,07	915,71	933,71
Overtid/Safety	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Alarmtillegg									
4	7.946	8.166	8.373	8.599	8.831	9.070	9.316	9.499	9.686
Basislønn	3.734	3.838	3.936	4.042	4.151	4.253	4.379	4.465	4.553
Sokkelkomp.	11.680	12.004	12.309	12.641	12.982	13.333	13.695	13.964	14.239
Totallønn	81,11	83,36	85,48	87,78	90,15	92,59	95,10	96,97	98,88
Timelønn	133,83	137,54	141,04	144,84	148,75	152,77	156,92	160,00	163,15
Overtid									
Faste tillegg:	702,61	722,09	740,46	760,41	780,94	802,04	823,83	840,00	856,54
Overtid/Safety	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Alarmtillegg									
3	7.612	7.812	8.019	8.234	8.455	8.683	8.918	9.093	9.272
Basislønn	3.577	3.672	3.769	3.870	3.974	4.081	4.192	4.274	4.358
Sokkelkomp.	11.189	11.484	11.788	12.104	12.429	12.764	13.110	13.367	13.630
Totallønn	77,70	79,75	81,86	84,06	86,31	88,64	91,04	92,83	94,65
Timelønn	128,21	131,59	135,07	138,70	142,41	146,26	150,22	153,17	156,17
Overtid									
Faste tillegg:	673,10	690,85	709,12	728,18	747,65	767,87	788,66	804,14	819,89
Overtid/Safety	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Alarmtillegg									

Cateringbedrifter (NOPEF)

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
2									
Ass. kokk,	7.291	7.403	7.681	7.805	8.095	8.312	8.536	8.703	8.874
Sokkelkomp.	3.427	3.517	3.610	3.706	3.805	3.907	4.012	4.091	4.171
ass. baker,	10.718	11.000	11.291	11.591	11.900	12.219	12.548	12.794	13.045
ledende service-	74,43	76,39	78,41	80,49	82,64	84,85	87,14	88,85	90,59
arbeider	122,01	126,04	129,38	132,81	136,36	140,00	143,78	146,60	149,47
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	644,75	661,71	679,25	697,25	715,89	735,00	754,85	769,65	784,72
Alarmitlegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
1									
Servicearbeider	7.105	7.291	7.403	7.602	7.806	8.097	8.313	8.476	8.642
Sokkelkomp.	3.340	3.427	3.517	3.611	3.707	3.805	3.907	3.984	4.062
Totallønn	10.445	10.718	11.000	11.293	11.593	11.902	12.220	12.460	12.704
Timelønn	72,53	74,43	76,39	78,42	80,51	82,65	84,86	86,53	88,22
Overtid	119,67	122,81	126,04	129,39	132,84	136,37	140,02	142,77	145,56
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	628,27	644,75	661,71	679,30	697,41	715,94	735,11	749,54	764,19
Alarmitlegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390

Omregning fra månedslønn er foretatt som følger: $\frac{\text{Mnd's lønn} \times 47,98}{52,14} = \text{Justert månedslønn}$

Denne justerte månedslønnen utbetales 12 ganger pr. år. I tillegg utbetales feriepenger med 9,9%, jfr. § 3 og Lov om ferie.

g) Nattillegget heves til kr 117,- pr. natt.

i) 2. ledd skal lyde:

Som kompensasjon for arbeid utover 1727 timer pr. år i.h.t. fast arbeidsplan betales overtidsgodtgjørelse for 36 timer.

I 3. ledd endres timetallet til 5 1/4.

j) Kompensasjonsbeløpet for alarmøvelser og falske alarmer økes til kr 390,- pr. måned.

§ 4 skal lyde:

§ 4. Arbeidstidsordningen

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

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

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

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

Når transportforholdene medfører at en 12-timers arbeidsperiode må deles på utreise og hjemreisedagen, betinger

dette ingen tilleggsbetaling.

§ 5 skal lyde:

§ 5. Reiser

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

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering, hvis ingen annen ordning er avtalt.

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

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

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

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

For hver fjerde ventetime i heliport ut over dette har man rett til et måltid til en verdi av kr. 95,-.

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

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

Utreise i forbindelse med reise i selskapets tjeneste (kurs, møter o.l.) refunderes i henhold til statens reiseregulativ.

§ 6 skal lyde:

§ 6. Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

- a) De som møter frem på fremmøtestedet til avtalt tid, opptjener lønn og fritid som om de hadde vært i arbeid på installasjonen til avtalt tid.
- b) De som får sitt opphold på installasjonen forlenget, skal ha overtidsgodtgjørelse for den tid det arbeides.

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

Ventetid offshore utover en normal oppholdsperiodes lengde i henhold til det enkelte selskaps avtale betales med en normallønn pr. time. Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, skal en hel normal oppholdsperiodes lengde arbeides.

Den fritid som her er gått tapt, er hermed oppgjort, jfr. § 2d).

Hvis arbeidsgiveren uforskyldt ikke kan gjennomføre mannskapsbytte i rett tid, f.eks. ved vanskelige værforhold, tekniske problemer med helikopteret eller fordi avløser er blitt syk, forutsettes det at den eller de ansatte det gjelder, fortsetter i tjenesten i den utstrekning det er rimelig når det ellers ville oppstå vesentlige vanskeligheter for installasjonen eller for

de øvrige ombordværende.

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

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

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

- c) Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes basislønn + sokkelkompensasjon, selv om dette resulterer i færre dager offshore enn i henhold til oppsatt arbeidstidsplan.
- d) Dersom en arbeidstaker daglig eller i enkelte tilfeller må reise til og fra andre installasjoner (shuttling) utenfor ordinær arbeidstid, betales han normaltimelønn for 2 timer pr. dag som kompensasjon for den tid som faller utenfor ordinær arbeidstid.

§ 11 skal lyde:

§ 11. Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

- a) Dokumentert sykdom i nærmeste familie.
- b) Fødsel av eget barn.
- c) Dødsfall i nærmeste familie.
- d) Konfirmasjon av egne barn.

Slike korte velferdspermisjoner godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet.

Partene på den enkelte bedrift avtaler nærmere retningslinjer for praktiseringen av ovenstående bestemmelse.

I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskaps praksis. Antall dager med lønn gis i.h.t. det enkelte selskaps praksis.

Permisjoner uten lønn kan gis i opptil 1 år når en i nær familie har problemer som etter legens anbefaling gjør at en bør få permisjon. Selskapet vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over 1 år.

Ved innvilgelse av permisjoner skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.

Med nær familie menes ektefelle, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

Arbeidsgiveren sørger for transport til land så snart som mulig. Utgifter i forbindelse med reise fra heliport til hjemsted og eventuell retur er bedriften uvedkommende, hvis intet annet er fastsatt.

Hvis velferdspermisjonene faller i begynnelsen av en oppholdsperiode, slik at utreisen forskyves, eller i slutten av en oppholdsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bopel på vanlig måte.

§ 12 skal lyde:

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

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

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er offshore etter kl. 1500 jul- eller nyttårsaften.

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

Ny § 13 skal lyde:

§ 13. Opplæringskurs

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

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

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

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

gått tid med timelønn + 65 %, jf. § 2 d.

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

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

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

Gjeldende § 13 blir ny § 14.

§ 15 skal lyde:

§ 15. Reguleringsbestemmelse

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og LO om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre.

Hvis partene representert ved N.A.F.s Centralstyre og LOs Representantskap ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter for-

handlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 31. mars 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

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

§ 16 skal lyde:

§ 16. Ikrafttreden - varighet

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 1. april 1988 og videre ett år ad gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med to måneders varsel.

Det generelle tillegg på kr 3.100 pr. år, som er innregnet i beløpene i lønnstabellen i § 2 a), gjøres likevel gjeldende fra 1. april 1986.

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

Som ny § 17 inntas:

§ 17. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

SAS Service Partner A/S

Christiania Dampkjøkken - Catering

Stavanger Catering A/S
Norske Chalk A/S

Som ny protokolltilførsel 7 inntas:

Protokolltilførsel 7:

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

1. I § 4, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli gjeldende fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i § 2 i) 2. avsnitt eventuelt skal fortsette.
2. Delingstallet for overtidsgodtgjørelse i § 2 d) endres fra 156 til 146 for vanlig månedslønn og fra 144 til 134 for justert månedslønn.
3. I § 2 c) siste avsnitt endres tallet 144 til 134.
4. I merknad til § 2 a) skal 2. avsnitt lyde:
"Lønnstrekket til lavlønnsfondet er 37 øre pr. time ved 37,5 timers uke. Arbeidstakere med 36,5, 35,5 og 33,6 timers uke skal trekkes henholdsvis med 38, 39 og 42 øre pr. time."

Protokolltilførsler nr. 3, 6 og 8 - 10 i overenskomsten av 1984 utgår. Gjeldende protokolltilførsel nr. 4 blir nr. 3, nr. 5 blir nr. 4, nr. 7 blir nr. 5 og nr. 11 blir nr. 6.

Som merknad inntas:

Merknad angående floteller:

Denne avtale gjelder inntil videre også for cateringansatte på flotellene, se Rikslønnsnemndas kjennelse nr. 6/1986.

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

Tore Lindholt
Tore Lindholt

Jon A. Solheim
Jon A. Solheim

Lars A. Myhre
Lars A. Myhre

Halvor Ø. Vaage
Halvor Ø. Vaage

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Liv Buck
Liv Buck

Gunnar Flaot
Gunnar Flaot

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeids- tidsnedsettelse:

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

- b. Timelønninger (minstelønnssetser, normallønnssetser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med

6,67% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer.

6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer.

7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer.

7,14% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

- c. Andre lønnssetser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b. når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

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

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

C. Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10, er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den någjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens ramme, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

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

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §46, nr. 9, kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene opppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

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

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

E. Overgang til ny skiftplan.

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

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

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

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46.

1. § 46 nr. 3:

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

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

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

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

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

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

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

2. § 46 nr. 4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

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

