

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE**

**AV 17. AUGUST 2004  
I SAK 1 og 2/2004**

**TVISTENE MELLOM OLJEARBEIDERNE  
FELLESSAMMENSLUTNING OG LEDERNE PÅ DEN  
ENE SIDEN OG OLJEINDUSTRIENS  
LANDSFORENING PÅ DEN ANDRE SIDEN I  
FORBINDELSE MED TARIFFREVISJONEN 2004**

I	GENERELT .....	2
II	KJENNELSE .....	3
1	Saksgangen fram til behandling i Rikslønnsnemnda .....	3
2	PARTENES PÅSTANDER .....	4
2.1	Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne.....	4
2.2	Oljeindustriens Landsforening .....	6
3	PARTENES ANFØRSLER .....	11
3.1	Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne .....	11
3.1.1	Innledning .....	11
3.1.2	Streikeretten, Rikslønnsnemndas kompetanse og formålet med nemndsavgjørelsen.....	12
3.1.3	Tariffavtaler mellom partene og andre avtaler på området.....	14
3.1.4	OFS og Ledernes krav ved tariffoppgjøret 2004 .....	14
3.1.5	Anførsler .....	15
3.1.6	Virkningstidspunkt.....	18
3.2	Oljeindustriens Landsforening.....	19
3.2.	Innledning .....	19
3.2.2	Sokkeloppgjørene 2004 .....	23
3.2.3	Krav fra OFS - OLFs merknader .....	24
3.2.4	Krav fra Lederne, - OLFs merknader .....	33
4	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	34
III	SLUTNINGER .....	36

## **I      GENERELT**

Rikslønnsnemnda har behandlet tvistene mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne på den ene siden og Oljeindustriens Landsforening på den andre siden i forbindelse med tariffrevisjonen 2004.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, formann

Professor Steinar Strøm

Avdelingsdirektør Anne-Britt Evensen Norum

Direktør Gunnar Flaath, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Nestleder Roar Flåthen, Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Leder Terje Nustad, Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)

Organisasjonsrådgiver Einar Bryne, Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)

Per Helge Ødegård, Lederne

Nils Helland, Lederne

Direktør Jan Hodneland, Oljeindustriens Landsforening (OLF)

Børge Bekkeheien, Oljeindustriens Landsforening (OLF)

Med virkning fra 1. januar 2003 ble lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 endret slik at partene i den enkelte tvist hver kan utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett ved utpekingen av medlemmer.

OFS har utpekt Terje Nustad og Einar Bryne som sine representanter i nemnda. Terje Nustad skal ha stemmerett. Lederne har utpekt Per Helge Ødegård og Nils Helland. Per Helge Ødegård har stemmerett. OLF har utpekt Jan Hodneland og Børge Bekkeheien som sine representanter i Rikslønnsnemnda. Jan Hodneland har stemmerett.

Under hovedforhandlingen har advokat Birgitte Rødsæther vært prosessfullmektig for OFS og Lederne, og advokat Knut Staurland for OLF.

Det har vært felles behandling av sak nr.1 og 2/2004, slik at det har vært avholdt felles hovedforhandling og felles nemndsmøter.

Seniorrådgiver Eli Mette Jarbo og rådgiver Turid Brattset Oddum har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 16. august 2004 og i nemndsmøter 16. og 17. august.

Etter at saken har vært drøftet i nevnte møter, avsa Rikslønnsnemnda 17. august 2004 slik

## **II KJENNELSE**

### **1 Saksgangen fram til behandling i Rikslønnsnemnda**

Twisten er oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen 2004. Forhandlingene om ny tariffavtale ble innledet 24. mai, men ble brutt uten resultat. Lederne og OFS gikk deretter til plassoppsigelse for sine medlemmer omfattet av sokkeloverenskomsten. Plassoppsigelsene fra Lederne kom inn til Riksmeklingsmannen 28. mai 2004, og fra OFS 1. juni 2004. Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans henholdsvis 28. mai og 1. juni 2004 og innkalte partene til mekling. Meklingen ble begjært hevet 11. juni med fristutløp 17. juni 2004 kl. 24.00. Det lyktes ikke meklingsmannen å bringe partene til enighet, og meklingen ble avsluttet uten resultat.

OFS tok deretter 152 medlemmer ut i streik fra 18. juni. Lederne tok fra samme dato 55 medlemmer ut i streik.

16. juni varslet Lederne opptrapping av streiken ved at ytterligere 15 medlemmer ble tatt ut i streik fra 20. juni kl 24.00. OFS varslet opptrapping av streiken fra 18. juni med 16 medlemmer fra 23. juni kl 2400.

Både OFS og Lederne varslet 23. juni opptrapping av streiken med til sammen 97 medlemmer fra 27. juni kl 24.

24. juni varslet OLF plassfratredelse (lockout) med virkning fra 28.06.04 kl 2400 av de medlemmer i OFS og Lederne som ikke allerede var i streik. Denne plassfratredelsen omfattet totalt 2150 medlemmer fra OFS og 570 medlemmer fra Lederne. Arbeidskonfliktene ville etter dette berøre hele den norske kontinentalsokkelen.

Ved provisorisk anordning av 25. juni 2004 ble det bestemt at arbeidstvistene skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Anordningen har denne ordlyd:

Med hjemmel i Grunnloven § 17 blir det fastsatt:

#### **§ 1**

Twisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Oljeindustriens Landsforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2004 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### **§ 2**

Twisten mellom Lederne og Oljeindustriens Landsforening i forbindelse med tariffrevisjonen 2004 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

#### **§ 3**

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

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

§ 4

Anordningen her trer i kraft straks.

## **2 PARTENES PÅSTANDER**

### 2.1 Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne

#### **OFS:**

Overenskomsten mellom NHO/OLF og YS/OLF gjøres gjeldende til 31.05.06 med de endringer og tilføyelser som følger nedenfor.

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 31.05.06.

#### **Lederne:**

Overenskomsten mellom NHO/OLF og Lederne gjøres gjeldende til 31.05.06 med de endringer og tilføyelser som følger nedenfor.

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 31.05.06.

(Alle forslag til ny tekst er satt i kursiv.)

OFS og Lederne har i fellesskap nedlagt følgende påstand:

#### 1. Virkeområde

Nytt første og annet avsnitt:

*Bestemmelsene får anvendelse for bedrifter som opererer og/eller driver den daglige virksomhet på faste og flytende installasjoner, herunder også forpleiningsvirksomhet og borevirksomhet for arbeidstakere offshore. Det samme gjelder arbeidstakere som inngår i slike selskapers faste bemanning.*

*For personell som er en del av integrerte driftsløsninger og arbeider mellom sokkel/land, skal arbeidsvilkår avtales mellom organisasjonene.*

#### 2. Ansettelse og oppsigelse

##### 2.1 Ansettelse

Nytt første og annet avsnitt:

*Ansettelser innen avtalens virkeområde skjer ved fast ansettelse. Ansettelsene skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av arbeidsgiver og arbeidstaker.*

*Kontrakten skal være på norsk, men kan oversettes til den ansattes morsmål.*

##### 2.6 Innleie og midlertidige ansettelser

Nytt punkt:

*Dersom det av ekstraordinære årsaker må engasjeres arbeidstakere for en kortere periode opp til 3 mnd skal dette avtales med de tillitsvalgte. Ansettelser av vikarer*

*skal skje ved skriftlig kontrakt før utreise. Det skal fremgå hvem det vikarieres for, og ansettelsesperiodens lengde med friperiode.*

*De lokale fagforeninger skal til enhver tid ha kjennskap til hvem som arbeider på innretningen eller integrerte tilknytninger til denne, stillingsbeskrivelse og deres lønns- og arbeidsvilkår.*

### 2.7 Kontraktskifte

Nytt punkt:

*Ved forretningsmessige kontraktskifte innen avtaleområdet skal en gjøre det som er mulig for at berørte arbeidstakere sikres videre engasjement med tilsvarende lønns og arbeidsvilkår.*

### 2.8 Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning

Nytt punkt:

*Ved oppsigelse grunnet innskrenkning skal bedriftsansiennitet følges. Personell med lengst ansiennitet skal beholdes ved innskrenkninger.*

### 3. Arbeidstid og skiftordninger

Nytt punkt 3.7:

*Operatør/driftselskap har ansvar for at alle selskaper og deres arbeidstakere om bord følger tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid selv om de ikke skulle være forpliktet av tariffavtalen mellom OLF og OFS.*

### 8. Skift/natttillegg

Satsene for skift /natttillegg økes med kr 2,-.

### 27. Vikarpool

Nytt punkt erstatter det gamle:

*Alle selskap skal ha en tilstrekkelig fast bemanning til den daglige drift. Det skal opprettes vikar/resurspool bestående av fast ansatte for å dekke ordinært fravær og normale svingninger i bemanning. Ansatte i vikarpool skal være omfattet av tariffavtalen og ha fast månedslønn. Partene lokalt kan avtale alternative arbeidsplaner for de ansatte i vikarpoolen. Slik avtale skal godkjennes av organisasjonene.*

*Avtale om ressurspool vikarpool skal minst inneholde:*

- *Hvilke kriterier som skal legges til grunn for fastsettelsen av vikarpoolens størrelse.*
- *Halvårlig avregning av årstimeverk.*
- *I bedrifter som har avtalt 2-4 rotasjon avregnes ansatte fra resurspool etter*
- *1460 timers årsverk.*
- *Kursbestemmelser.*

### 31. Pensjon

Nytt punkt (tidligere pkt. 31 blir pkt. 33):

*Partene er enige om at det i dag finnes tjenstepensjonsordninger i alle selskaper som er omfattet av sokkeloverenskomsten. Alle selskaper som er omfattet av denne avtale skal opprette lignende ordninger for sine ansatte. Slike ordninger er en del av tariffavtalen, skal være selskapsbaserte og avtales lokalt. Følgende minstestandard for tjenstepensjonsordningen skal være:*

- 1. Det skal være en fleksibel ytelsesbasert tjenstepensjonsordning med uføredel.*
- 2. Ytelsen skal være minimum 66% av lønn*
- 3. Ansatte som har jobbet minst 10 årsverk på natt skal kunne fratrukke to år tidligere med 66% av lønn.*

### 32. Arbeidstakermedvirkning ved anbud og kontraktinngåelse

Nytt punkt:

*Ved enhver kontraktsendring, anbudsprosesser og inngåelse av nye kontrakter, skal det etableres planer for arbeidstakermedvirkning og informasjon om endringen før endelig beslutninger blir tatt. Arbeidsutvalget i de lokale fagforeninger hos tilbyder og oppdragsgiver skal ha innsyn i anbudenes rammevilkår, slik som økonomiske forhold, kontraktens arbeidsbeskrivelse (scope of work) da dette kan ha betydning for arbeidsmiljøet, arbeidsvilkår og sysselsetting i bedriften. Kontraktens arbeidsbeskrivelse skal være på norsk. Ved innsyn i økonomiske forhold kan AU pålegges taushetsplikt jf. HA - bestemmelser. Operatør skal påse at arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte har fått reell mulighet til å medvirke til beslutninger på en slik måte at de får anledning til å ivareta hensynet til helse, miljø og sikkerhet.*

### Lønn

Generell lønnsøkning til alle tillagt lønnstabellen linje 2.

### Kontingenttrekk

Trekkliste som viser kontingenttrekk til fagforeningene skal oversendes elektronisk hver måned med navn, adresse, personnummer m.m. etter avtale med den lokale fagforening.

### 2.2 Oljeindustriens Landsforening

OLF har nedlagt følgende påstand:

**A.** Sokkelavtalene med OFS og Lederne fornyes til og med 31.05.06 med følgende endringer og tilføyelser:

Endringer i tariffavtalebestemmelser:

### 4.2. Lønnstabell

1. Det gis et tillegg på kr 2,- pr. time. Omregnet, inkludert sokkelkompensasjon og feriepenger, er tillegget kr 5.740,- pr. år, tillagt lønnstabellens linje 2.

For 2003 er etterslepsbeløpet beregnet til kr 3.155,-.

Det gis tillegg for å dekke etterslepet i henhold til pkt. 4.A.2.b) i følge pkt. 2 - 7 nedenfor:

2. Lønnsgruppe E heves med kr 4.500.- tillagt lønnstabellens linje 2.
3. Innen oljeboring gjennomføres følgende endringer:
  - Riggmekaniker med fagbrev som mekaniker og fagsertifikat innen hydraulikk, innplasseres i lønnsgruppe A.
  - Kranførere og dekkbaser rykker opp fra lønnsgruppe B til lønnsgruppe B1 etter lokalt avtalte kompetansekriterier.
  - Personell med arbeidsoppgaver innen CRI - området innplasseres lokalt etter forutgående drøftelser mellom bedriften og de tillitsvalgte.
4. Lønnstabellens linje 2 tillegges kr 500,- pr. år på alle satser.

#### 4.1.8 For alle områder gjelder:

Nytt 3. avsnitt:

*Ved fast ansettelse av vikarer godskrives lønnsansiennitet fullt ut for samlet arbeidet tid. Annet avsnitt kommer ikke til anvendelse ved første gangs opprykk, dersom vikaren på ansettelsestidspunktet har opparbeidet mer enn 1/2 årsverk (791 t). Vedkommende skal da ta del i førstkommende opprykkstidspunkt. De med mindre enn 1/2 årsverk må følge annet avsnitt.*

#### 4.2.2./ 4.2.3. Vikariat i ledende stilling

Satsen endres til kr 350,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen.

#### 8. Skift/natttillegg

Tillegget for skift og nattarbeid og for konferansetid økes med kr 0,50 pr. time.

#### 11. Kurs

Nytt pkt 11.5:

*For midlertidig ansatte som har arbeidet i bedriften i minimum ett årsverk (1582 t) vil bedriften dekke kursavgift i forbindelse med repetisjon av Leiro 1-3, samt dekke legehonorar ved fornyelse av helseattest.*

#### 14. Helligdagsgodtgjørelse

Første setning i pkt. 14. endres til:

*Ansatte som er på sokkelen eller er registrert på heliport for utreise på følgende dager, godtgjøres med kr 1325,- pr. dag:*

#### 16. Velferdspermisjon

Permisjonstilfellene, bokstav a,b,c,e godtgjøres med inntil 5 dagers lønn.

Permisjonstilfellet, bokstav d, godtgjøres med inntil 2 dagers lønn.

#### Gravide arbeidstakere

Nytt 2. avsnitt:

*Der overflytting er mulig har den gravide arbeidstakeren krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten. Ved slik midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Dersom midlertidig overflytting til annet*



*arbeid ikke lar seg gjøre, skal det allikevel utbetales full lønn fra og med svangerskapets uke 29.*

### 27. Vikarpool i oljeborings- og forpleiningsbedrifter

Første setning i bestemmelsen endres til:

*Det skal opprettes vikarpooler med fast ansatte vikarer for å dekke normalt fravær.*

#### Forbundsvisse midler

Økes med kr 20,- til kr 440,- pr. år.

#### **Nytt bilag**

OFS:

#### Forbundsvisse midler

Partene ble under oppgjøret 2000 for sokkeloverenskomstene enig om at 20 øre pr. time for OFS' medlemmer skulle benyttes til opprettelse av en ordning hvor midlene disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til utvikling av informasjonsmateriell (brosjyrer, CD - rom, filmer etc.) for ungdom og andre som skal ta utdanning.

I henhold til dette innbetaler den enkelte bedrift til OFS kr 440,- pr. medlem pr. 1. oktober hvert år i tariffperioden.

#### **Nytt bilag**

Lederne:

#### Forbundsvisse midler

Partene ble under oppgjøret 2000 for sokkeloverenskomstene enig om at 20 øre pr. time for Lederne medlemmer skulle benyttes til opprettelse av en ordning hvor midlene disponeres og benyttes til tilsvarende formål som fastsatt for opplysnings- og utviklingsfondet.

Utover hva som framgår her skal midlene kunne benyttes til deltagelse på yrkesmesser for elever i grunnskole og videregående skole og til utvikling av informasjonsmateriell (brosjyrer, CD - rom, filmer etc.) for ungdom og andre som skal ta utdanning.

I henhold til dette innbetaler den enkelte bedrift til Lederne kr 440,- pr. medlem pr. 1. oktober hvert år i tariffperioden.

#### **Nytt bilag**

#### Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "tilslutningsavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at ”erklæringsavtalen” sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslings- og plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må ”erklæringsavtalen” sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

## **Nytt bilag**

### **Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

#### **1. Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. XI B (se §§ 55 K og 55 L) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

#### **1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 55 L samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

#### **1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Partene er enige om at ved slik innleie skal tilgjengelige opplysninger/informasjon fremlegges for de tillitsvalgte, slik at de tillitsvalgte ser at innleieforholdet er i tråd med lov- og avtaleverk. Det vises til arbeidsmiljøloven § 55 K, og partenes rolle ved slik innleie.

## 2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

De tillitsvalgte skal på anmodning forelegges tilgjengelige opplysninger om underleverandøren og om den avtale som tenkes opprettet.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

## 3. Bruk av vikarer

Vikarer, jf. arbeidsmiljøloven. § 58 A nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

## 4. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven §§ 67 og 60 nr. 2 siste ledd.

## 26. vedr. OFS:

### Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2005).

## 26. vedr. Lederne:

### Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i Ledernes forbundsstyre og NHOs Hovedstyre.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2005).

### 31. Ikrafttreden - varighet

Overenskomsten gjelder fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse til og med 31. mai 2006 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

#### **B.** Protokolltilførsel (tas ikke inn i sokkelavtalen)

Forslag om et partssammensatt utvalg for å utrede ny avtalestruktur. Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å vurdere gjeldende tariffavtaler i lys av de hovedutfordringer oljeindustrien står overfor. Utvalget starter sitt arbeid snarest mulig høsten 2004. Det er en målsetting at utvalget har utarbeidet en omforent innstilling og at partene innen 01.03.06 har avklart hvilke endringer man ønsker å gjennomføre ved sokkeloppgjøret 2006.

#### **C.** Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 25. juni 2004, dvs. tidspunktet for gjenopptakelsen av arbeidet.

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

#### **D.** Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid eller overenskomstmessige endringer for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

#### **E.** Øvrige krav fremsatt av OFS og Lederne avvises.

## **3 PARTENES ANFØRSLER**

Anførselene i det følgende bygger på partenes egne fremstillinger.

### **3.1 Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Lederne**

#### *3.1.1 Innledning*

#### **Oljearbeidernes fellessammenslutning**

YS/OFS på den ene side og NHO/OLF på den annen side hadde utløp på overenskomst av 2002 mellom partene den 31. mai 2004.

Krav ble utvekslet 11. mai 2004. Forhandlinger startet 24. mai. Partene kom ikke fram til enighet om ny tariffavtale. Forhandlingene ble brutt 27. mai. Det ble derfor iverksatt arbeidskamp fra midnatt den 17. juni ved at OFS tok ut 152 medlemmer på installasjonene Snorre A og B, Ekofisk 2/4 Kilo og Ringhorne i streik. Opptrapping ble foretatt fra 23. juni kl. 24.00 ved at ytterligere 16 medlemmer ble tatt ut i streik på Ringhorne.

OFS varslet den 23. juni om videre opptrapping ved at 86 medlemmer ville bli tatt ut i streik fra 27. juni kl. 24.00 på installasjonen Heimdal og produksjonsskipet Norne.

Den 24. juni varslet NHO lockout for samtlige av OFS' medlemmer på sokkelen fra 28. juni kl. 24.00.

Regjeringen forbød arbeidskampen og henviste tvisten til tvungen voldgift ved sin provisoriske anordning av 25. juni 2004.

Den provisoriske anordning trådte i kraft umiddelbart, og arbeidet ble gjenopptatt.

Regjeringens forbud mot arbeidsstans og henvisning av tvisten til tvungen voldgift ble begrunnet med at lockouten ville føre til stans i olje- og gassproduksjon. I tillegg til uheldige økonomiske konsekvenser for Norge i form av negativ innvirkning på handelsbalansen og utsatte statsinntekter vil konflikten også kunne skape turbulens i det Europeiske gassmarkedet. Regjeringen mener lockouten vil føre til stans i leveransekontrakter og dermed ha konsekvenser for Norges renommé som pålitelig olje- og gassleverandør.

Regjeringen antar at bruken av voldgift er innefor rammen av de konvensjoner Norge har vedtatt, og viser til Høyesteretts dom mot OFS fra 1997. Det vises også til at OFS klaget bruken av tvungen lønnsnemnd ved konflikten i 1994 inn for Den Europeiske Menneskerettighetsdomstol hvor den ble avvist. Regjeringen mener dessuten at uansett om en bryter konvensjoner ved den provisoriske anordning eller ei, er det nødvendig å bryte inn og stanse i konflikten.

Tvisten for Rikslønnsnemnda behandles etter reglene i lov av 19. desember 1952.

### **Lederne**

Arbeidstakerorganisasjonen Lederne hadde utløp på sin tariffavtale, på samme område og samme tidspunkt som OFS. Forhandlinger foregikk mellom OLF og Lederne på de samme tidspunkt som OLF og OFS. Lederne hadde egne krav til oppgjøret som også ble avvist fra OLFs side, og heller ikke Lederne ville akseptere OLFs tilbud. Lederne brøt dermed i likhet med OFS forhandlingene med OLF. I meklingsrunden stilte imidlertid Lederne seg bak OFS' krav slik at de to organisasjonene forhandlet med utgangspunkt i samme krav.

Lederne tok 18. juni 2004 kl 24.00 ut 55 medlemmer i streik på installasjonene Snorre A og Ekofisk 2/4 Kilo. Opptrapping skjedde 20. juni da Lederne tok ut ytterligere 15 medlemmer på Snorre B.

23. juni varslet også Lederne, i likhet med OFS, at det ville skje ytterligere opptrapping 27. juni kl. 24.00 da 11 medlemmer på produksjonsskipet Norne ville bli tatt ut i streik. Siste opptrapping ble som kjent ikke gjennomført da OLF den 24. juni varslet lockout av samtlige medlemmer av Lederne, fulgt av den provisoriske anordning om bruk av tvungen lønnsnemnd av 25. juni.

#### *3.1.2 Streikeretten, Rikslønnsnemndas kompetanse og formålet med nemndsavgjørelsen*

YS/OFS og Lederne anfører at den provisoriske anordning er i strid med streikeretten i det den forbyr all arbeidskamp. Det vises til tidligere klagesaker for FNs arbeidslivsorganisasjon ILO, der ILO hele 7 ganger har påpekt at Norge bryter konvensjoner staten har tiltrådt ved å stanse streik med tvungen lønnsnemnd.

Når det gjelder klagen fra OFS til Den Europeiske Menneskerettighetsdomstol som det vises til i den provisoriske anordning, er det en misforståelse når det sies at art. 11 ikke er til hinder for tvungen lønnsnemnd i inneværende konflikt fordi klagesaken etter lønnsnemnden i 1994 ikke førte frem. Dommen viser at EMK synes å gi et svakere vern av streikeretten enn ILO - konvensjonene, men i nevnte avgjørelse slo domstolen fast at streikeretten er vernet etter art. 11, noe Norge tidligere har benektet, og Høyesterett har betvilt. Domstolen kom imidlertid til, etter en konkret vurdering av streiken i 1994, at den provisoriske anordningen i 1994 ikke var i strid med streikeretten etter art. 11. Det domstolen imidlertid ikke gjorde var å drøfte den konsekvente bruk av tvungen lønnsnemnd overfor OFS gjennom flere tiår.

Rikslønnsnemndas mandat er etter OFS og Ledernes syn gitt på et ulovlig og ugyldig grunnlag. Det er 11. gang lønnsnemnd er nyttet mot OFS. Mot Lederne er lønnsnemnd også nyttet tidligere.

Rikslønnsnemndas kompetanse er angitt i loven og i den provisoriske anordning. Nemnda er gitt myndighet til å fastsette ny tariffavtale/overenskomst mellom partene. Etter OFS og Ledernes syn må Rikslønnsnemnda, når regjeringen først har sendt en konflikt til avgjørelse av tredjepart og en er tvunget til å forholde seg til dette, være sitt ansvar bevisst og fatte en beslutning på fritt grunnlag. Nemnda må ikke la seg diktere av arbeidsgiversiden i en situasjon som dette. Her har det for fagforeningen blitt umulig å nå frem til arbeidsgiverne med medlemmenes krav fordi tariffavtaleforhandlingene blir gjennomført ved en posisjonering fra arbeidsgiversiden som skal føre frem til tvungen lønnsnemnd. I Norge er systemet slik at tariffavtalene utformes etter avtale mellom partene i arbeidslivet, med arbeidskamp som pressmiddel. OFS er utelatt fra dette systemet. For oljearbeiderne er det dermed andre krefter som skal bestemme hva som er levelige og hensiktsmessige tariffavtalebestemmelser for dem.

Fastsettelse av ny tariffavtale i form av en kjennelse fra Rikslønnsnemnda er blitt arbeidsgiversidens sterkeste våpen fordi de vet av erfaring at arbeidstakersiden ikke når igjennom med sine krav i dette forum. Derfor spekuleres det også i tvungen lønnsnemndsbehandling når arbeidsgiversiden varsler lockout av alle OFS og Ledernes medlemmer på sokkelen – OLF *vet* og ønsker at det blir tvungen lønnsnemnd av slikt – det er nettopp dette som gjør at bransjen risikofritt kan ty til et så vidtgående kampmiddel – poenget er ikke en arbeidskamp mellom tariffavtalens parter, men å få fastsatt slik en ønsker det gjennom lønnsnemnd. Forhandlingene mellom partene blir ikke reelle for arbeidsgiverne fordi OFS og Lederne ikke har frihet til å nytte arbeidskamp mot oljeindustrien for å nå fram til ny avtale. Den frie forhandlingsrett er dermed fratatt oljearbeiderne. Arbeidstakersiden er erfaringsmessig tapende part når tarifforhandlingene i oljesektoren går til lønnsnemnd.

OFS og Ledernes siste tilbud / krav til OLF før det ble brudd i meklingen var meget beskjedent. Til tross for at dette var noe begge arbeidstakerorganisasjonene var overbevist om at arbeidsgiversiden kunne akseptere, sa OLF også nei til dette – utrolig nok – noe som førte til arbeidskonflikten OLF synes å ønske seg.

Verken loven eller den provisoriske anordning legger begrensninger i Rikslønnsnemndas mandat. Dette betyr at Rikslønnsnemndas slutning ikke trenger å være i samsvar med verken OLF eller OFS og Ledernes påstand.

### 3.1.3 *Tariffavtaler mellom partene og andre avtaler på området*

I tillegg til den utløpte overenskomst er partene bundet av Hovedavtalen. I tillegg er det lokalavtaler i tariffområdet for den aktuelle revisjon.

Mellom NHO/OLF og LO/Nopef er det inngått ny overenskomst som omfatter det samme området og det samme personell som OFS og Lederne organiserer. LO/Nopef og NHO/OLF har blitt enige om ny tariffavtale.

OFS har forstått motparten slik at den vil nedlegge påstand for OFS og Lederne identisk med overenskomsten inngått med LO/Nopef, da OLF mener at en ikke kan inngå ulike tariffavtaler mellom disse organisasjonene. Dette kan en selvsagt da partene i arbeidslivet fritt kan avtale det de ønsker uten å være bundet av andre organisasjoner. Dette gjelder selvsagt også selv om det dreier seg om samme avtaleområde. En ville få uholdbare situasjoner hvis det var slik at en arbeidsgiverorganisasjon først kunne inngå en svært ugunstig avtale med en liten og svært så "snill" arbeidstakerorganisasjon – for så å mene at dette skulle binde andre større seriøse fagforeninger. Dette er nok neppe noe LO heller aksepterer. Og da arbeidsgiverorganisasjonene kan inngå de avtaler de vil uavhengig av andre avtaler de er en del av, kan selvsagt også Rikslønnsnemnda fastsette en ny tariffavtale som ikke er i samsvar med den OLF allerede har inngått med Nopef.

Nopef har intet å gjøre med denne konflikt og har heller ikke tatt noe forbehold om hva andre organisasjoner vil forhandle frem. I kontakt med trygdekontoret i forbindelse med spørsmål om rett til permitteringslønn for sine medlemmer, har Nopef gitt klar beskjed om at organisasjonen ikke har interesse i den pågående konflikt og at de heller ikke vil ta del i det et resultat måtte gi. OLF kan ikke gjemme seg bak Nopefs signatur når denne fagforeningen ekskluderer seg selv.

### 3.1.4 *OFS og Ledernes krav ved tariffoppgjøret 2004*

NHO/OLF fremmet ved forhandlingenes start krav om bortfall av kompensasjon for utvidet arbeidsperiode (ventetid), endring i arbeidsplan, og tid på kurs. Dette er betaling for ulemper som arbeidstakerne har kjempet seg til – og som skal gjøre at arbeidsgiver begrenser denne type situasjonen til et minimum. Videre fremmet OLF krav om bortfall av bestemmelser om bedriftstilpasset lønssystem som vil kunne gi den enkelte arbeidsgiver større mulighet til å presse igjennom vesentlig dårligere lønnsvilkår enn det som i dag følger av overenskomsten.

I tillegg ønsket OLF å få nedsatt et utvalg til å se på avtalestrukturen.

OLFs krav innebærer at arbeidstakerne skulle si fra seg en rekke kompensasjoner av svært stor økonomisk betydning for den enkelte, i tillegg til at resultatet bl. a. ville bli mindre forutsigbarhet for den enkelte.

OFS' økonomiske krav var av underordnet betydning sett i forhold til de øvrige krav OFS prioriterte ved årets forhandlinger.

OFS' krav ved forhandlingenes start, både økonomiske og ikke-økonomiske, ble blankt avvist fra arbeidsgiversiden. OFS frafalt en rekke av kravene både før og under meklingen, i håp om at en kunne komme til enighet. Ledernes krav ble også avvist. Det ble opprettet et samarbeid mellom OFS og Lederne da bruddene i forhandlingene var et faktum, og til meklingen stilte Lederne seg dermed bak samtlige av de krav som OFS fremmet til mekling. En ser ikke grunn til å gå

nærmere inn på innledende krav, da det er de kravene som fremmes for Rikslønnsnemnda som er interessante.

Det er imidlertid av større betydning å gjennomgå hva som var OFS' og Ledernes siste tilbud til OLF før bruddet i meklingen – som tidligere nevnt var dette meget beskjedent. OFS viste ved dette stor forhandlingsvilje for å komme til enighet – noe OLF tydeligvis ikke var interessert i så lenge også dette ble avvist.

OFS' og Ledernes påstand til Rikslønnsnemnda, var også de krav som ble fremmet ved meklingsstart.

### 3.1.5 *Anførsler*

Industrien som helhet har svært god inntjening. De aktuelle utsikter for virksomheten på norsk sektor er positive. Lønnsutgiftene er bagatellmessige i forhold til andre utgifter og investeringer. Den økning i utgifter OFS' og Ledernes krav vil innebære er knapt merkbar for oljebransjen som helhet. Selv om fagforeningenes liste med krav ser lang ut gir den ikke kroner og øre i uttelling til arbeidstakerne, med unntak av kravet om øking av nattillegg og generell lønnsøking. Den generelle lønnsøking er ikke viktig for OFS og en har for så vidt akseptert det tilbud OLF har kommet med her. Gjennomslag for de ikke-økonomiske krav vil gi trygghet for den enkelte arbeidstaker.

Det som er svært viktig for OFS og Lederne ved årets tariffrevisjon er å sikre jobbsikkerheten for sine medlemmer. Jobbtryggheten er siste årene blitt vesentlig forringet som følge av arbeidsgivernes fokus på økt inntjening og effektivisering. I tillegg fører økte krav til effektivitet og fleksibilitet både til usikkerhet og dessuten sykdomsfremmende slitasje. Den manglende forutberegnelighet gir den enkelte utrygghet. De som ikke klarer presset havner et eller annet sted i trygdeetatens system. De forhold OFS har satt fokus på, både generelt over tid og i årets tariffoppgjør, er forhold enhver arbeidstaker har krav på uansett den bransje de er tilknyttet. Og dessverre er det nødvendig at arbeidsgiveren forplikter seg gjennom tariffavtalen til å behandle sine ansatte med verdighet og respekt.

Kravene er også å demme opp for arbeidsgiverens tilpassing til gjennomførte og foreslåtte endringer i arbeidsmiljøloven samt utvidelsen av EU med ti tidligere østblokkland som vil gi det norske arbeidsliv store utfordringer.

Det er viktig at oljeindustrien beholder og utvikler kompetansen som er opparbeidet og knyttet til oljeindustrien i Norge. Dette betyr at oppsagte arbeidstakere knyttet til oljeindustrien, ferdigutdannede lærlinger og grupper der arbeidsledigheten er størst bør være foretrukket arbeidskraft ved nye oppdrag på norsk sokkel. Etter OFS' og Ledernes syn er det operatøren/driftselskapet som selv skal drive vedlikeholds-, forpleinings- og logistikkoppgaver ved nåværende og fremtidige kontrakter for å demme opp for mindre seriøse aktører, hindre bruk av midlertidige ansettelse og gi like lønnsforhold.

Punktet om tariffavtalens virkeområde (*pkt. 1 Virkeområde*) er foreslått endret. Dette for å klargjøre virkeområdet samt og hindre undergraving av tariffavtalen. For det første arbeider det en rekke arbeidstakere offshore side om side, med svært ulike lønns- og arbeidsforhold. Dette er en følge av at operatøren ikke lengre ønsker å ha ansatt arbeidstakerne hos seg begrunnet bla. med konsentrasjon av kjernevirksomhet (hva nå enn den måtte være), innsparing av



administrasjonskostnader og begrensning av generelle lønnskostnader. Følgen er en utstrakt bruk av innleide arbeidstakere, midlertidig ansatte (ofte feilaktig benevnt som vikarer) og utsetting av enkeltoppgaver og større eller mindre del av driften til kontraktører. Lønnskostnaden går mulig ned, men ved et nytt ledd i ansettelseskjeden som også skal ha inntjening reduseres arbeidstakerens lønn på veien. Ved denne klargjøringen av tariffavtalens virkeområde sikres like lønns- og arbeidsvilkår samt at det vil demme opp for A, B og C lag offshore noe som gir uro og dårlig arbeidsmiljø i tillegg til at det vil demme opp for arbeidstakerens redsel for å miste jobben eventuelt blir satt ned i lønn fordi du med ett jobber for et utleiefirma eller kontraktør. OFS og Lederne forstår ikke denne såkalte innsparing av lønnskostnader når det foregår svært store bonusutbetalinger som koster langt mer en det oljearbeiderne krever i tariffforhandlingene.

Når det gjelder den nye teksten om avtalens virkeområde er dette for det andre nødvendig som følge av at kontrollrommene som i dag er på installasjonene offshore, etter hvert vil kunne bli flyttet til land. Dette som følge av den teknologiske utvikling. En slik flytting vil innebære integrerte driftsløsninger mellom land og sokkel, og OFS og Lederne ønsker denne begrensede utvidelsen for å ivareta medlemmene i disse landfunksjonene. En utvidelse av virkeområdet til kontrollrom på land vil gi større fleksibilitet til å benytte disse arbeidstakerne både på land og sokkel.

De senere år har det skjedd en svært negativ utvikling i form av at bransjen stadig opererer med flere midlertidige ansettelser, såkalt vikarbruk og innleie av arbeidstakere. Dette skjer i faste stillinger. Fagforeningene bruker svært mye tid og ressurser på denne problematikken. Det sliter på den enkelte arbeidstaker aldri å vite om han skal på arbeid om 2 uker, 2 måneder, eller 6, når dette pågår gjennom flere år. Arbeidstakersiden ser det derfor som nødvendig å få disse forhold regulert i tariffavtalen. Ved å tilføye ny tekst om at ansettelser skal være i faste stillinger demmer en opp for denne svært uheldige utvikling. (*pkt. 2.1 Ansettelse*).

Arbeidsmiljøloven åpner i større grad en tidligere opp for bruk av både midlertidige ansettelser og innleie. Det kan umulig ha vært hensikten å forringe arbeidstakernes kår, da arbeidsmiljøloven er en arbeidervernlov – men dette blir da resultatet når arbeidsgiver setter dette i system. OFS og Lederne ser det dermed også som nødvendig å få fastlagt i tariffavtalen hvordan man skal gå frem ved innleie og midlertidige ansettelser for å få dette i rett spor. Ikke minst gjelder dette for å få bukt med bruk av de såkalte ”løsvikarer” som reiser årevis på 14 dagers kontrakter. (*pkt. 2.6 Innleie og midlertidige ansettelser*). Tariffavtalefesting av en plikt til signering av kontrakt ved utreise og få oppgitt hvem man vikarierer for, vil forhåpentligvis føre til at ulovlige vikariater opphører – da man i mange tilfeller reiser ut som vikar, men slett ikke vikarierer for noen – men dekker opp ubesatte faste stillinger.

En form for felles forståelse om midlertidig ansettelse og innleieproblematikken – som blankt ble avvist - var ved siden av en tekst om pensjon grunnen til at OFS og Lederne så seg nødt til å bryte årets forhandlinger. Dette er krav til avtalen som ikke koster arbeidsgiversiden noe.

En annen utvikling i bransjen er inngåelsen av stadig kortere kontrakter mellom operatører og kontraktører, som følge av den teknologiske utvikling, oppdragenes

art, og operatørenes kostnadsbevissthet – hvor de ønsker muligheten til å inngå nye kontrakter på identisk tjeneste hvis det viser seg at det finnes billigere kontraktører i markedet. Dette fører til turbulente ansettelsesforhold og stadig skifte av arbeidsgiver, fordi det foreligger en virksomhetsoverdragelse eller fordi den ansatte blir sagt opp og ordinært søker ny jobb. OFS og Lederne vil avtalefeste en plikt for alle aktørene til å ivareta de ansatte ved kontraktsovergang, det være seg kontrakter på operatørnivå eller mellom underkontraktører (*pkt. 2.7 Kontraktskifte*).

Redusert aktivitet i bransjen og den teknologiske utvikling fører til oppsigelser. Mange av disse oppsagte arbeidstakerne får aldri mer jobb verken offshore eller i land fordi de er for gamle. Fagforeningene ønsker å verne denne arbeidstakergruppen som havner på trygd. Videre ønsker en å hindre en ”siling” i oppsigelsesprosessen av de ansatte med bakgrunn i mer eller mindre kjente begrunnelser. Uenigheter mellom fagforening og arbeidsgiver om hvem som skal sies opp er svært ressurskrevende, og en ønsker enklere og klarere regler om dette. I dag skal en følge ansiennitetsprinsippet nedfelt i Hovedavtalen. OFS og Lederne ønsker en større vektlegging av ansiennitet, som belønner den som har vært i lang og tro tjeneste hos sin arbeidsgiver (*pkt. 2.8 Ansiennitet ved oppsigelser pga. innskrenkning*).

Variasjonen om bord på den enkelte arbeidsplass i form av en arbeidsstokk ansatt hos opptil 10 ulike arbeidsgivere, med ulike arbeidsavtaler og tariffavtaler, gjør det nødvendig med noen fellesnevner hva angår arbeidsforholdene for ikke å skape det komplette kaos, både sosialt, praktisk og jobbsikkerhetsmessig. En minste fellesnevner er at arbeidstiden ombord må være lik og at det må være driftsansvarlig som har ansvar for at dette følges (*pkt. 3.7 under pkt. 3: Arbeidstid og skiftordninger*).

Fagforeningene forstår bransjens behov for tilgang til arbeidstakere som arbeider i korttidsengasjementer på installasjonene. Dette kan løses uten bruk av korttidskontrakter eller såkalte vikarer, ved å opprette vikar eller ressurspooler. I tariffavtalen foreligger allerede en bestemmelse om vikarpool i oljeborings- og forpleiningsbedriftene. Denne er ikke god nok, da en ikke klarer å demme opp for en utstrakt bruk av ”ulovlig” arbeidskraft, og da en lokalt ikke klarer å komme frem til tilfredstillende avtaler – eller at disse brytes. En ser også at øvrige aktører enn oljeborings- og forpleiningsbedriftene nyttiggjør seg av midlertidige ansatte i en slik utstrekning at behovet for vikar/ressurspool er tilstede (*pkt. 27 Vikarpool*). Forslaget til ny bestemmelse presiserer også at bemanningen til den daglige drift skal være fast – fagforeningenes krav om en slik presisering i avtalen illustrerer nettopp de problemer som finnes i bransjen hva angår midlertidige ansettelser.

Problematikken med henhold til bruk av midlertidig ansatte kan illustreres ved det timeantall som er registrert på midlertidig ansatte og faste ansatte uten fast skift (vikar/ressurspool) i ESS for de fire første måneder i 2004. Årstimeverket for en vanlig fast ansatt er 1460 timer. Fast ansatte i vikar/ressurspool har et årstimeverk på 1582 timer.

I løpet av årets 4 første måneder har 23 vikarer som ikke er fast ansatt i Eurests vikarpool arbeidet mer enn både det ”vanlige” årstimeverket kvartalsvis regnet og mer enn det som skal være årstimeverket i Eurests vikarpool. Blant de ansatte i

vikarpoolen har vel halvparten av de ansatte arbeidet vesentlig over årstimeverket regnet kvartalsvis. Dette viser også at vikarpoolen i denne bedriften er alt for liten.

Krav knyttet til pensjon og pensjonsalder er gammelt og har også vært gjenstand for behandling i Rikslønnsnemnda i hvertfall 2 ganger tidligere; i 1994 og 2000. OFS og Lederne har imidlertid etter hvert fått gjennomslag for brukbare tjenestepensjonsordninger i det enkelte selskap. Imidlertid ser en behov for å få bransjen til å forplikte seg gjennom tariffavtalen, både for å sikre nyansatte samme rettigheter, for at eksisterende ordninger ikke skal forringes og for at nye aktører også er forpliktet til å innføre samme ordninger. For sistnevntes del vil det være konkurransevridende om man ikke har en kollektiv avtale (*pkt. 31. Pensjon*).

Pensjon er viktig for OFS og Lederne. Nesten ingen oljearbeidere vil oppnå å stå i stilling i Nordsjøen til 65 eller 67 år. I behandlingen i Rikslønnsnemnda i 2000 ble det lagt frem en rekke dokumentasjon som illustrerte dette. Når eldre arbeidstakere støtes ut, blir spørsmålet hvem som skal bære kostnadene ved dette forbruk av arbeidere. Arbeiderne, kommune og folketrygd eller den som forbruker – oljeindustrien.

Arbeidsgiverne har på de siste 20 år ikke gjennomført nevneverdige tiltak offshore som gjør at arbeidstakere ikke støtes ut pga. slitasje og alder. Tvert om synes utstøtningsraten å øke. Dette selv om partene tidligere har hatt utvalg for å utrede problemstillinger vedrørende eldre arbeidstakere. Oljeindustrien er særegen og har sin egen driftsmåte. Om denne er kostbar må det være aktørenes risiko – den samme industrien gir også svært god gevinst. Det er ikke den enkelte arbeidstaker, eller statens trygde- og sosialbudsjetter som skal bære konsekvensene av særegenheten.

Oljeindustrien er dessuten alene om særegne krav til helse i form av helsegodkjenning for å arbeide offshore. Utstøting av arbeidstakere skjer også ved at de mister helsegodkjenning. I tillegg møter arbeidstakerne helsekrav knyttet til beredskapsfunksjoner.

Ved siden av teksten om en felles forståelse om innleie og midlertidige ansettelser inneholdt OFS' og Ledernes siste tilbud under forhandlingene en tekst om pensjon som man håpet skulle bli godtatt, fordi dette er svært viktig. Også dette er krav som ikke koster arbeidsgiverne noe i dag.

### *3.1.6 Virkningstidspunkt*

OFS krever at overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. juni 2004. Dette gjelder både de generelle tillegg og de variable tillegg. Rikslønnsnemnda har ikke saklig grunnlag for å opprettholde en tvilsom praksis med å "straffe" arbeidstakerne ved å utsette virkepunktet for overenskomsten. Særlig gjør dette seg gjeldende hvor det er arbeidsgivernes lockout som er grunnlaget for streikeforbudet og henvisningen av tvisten til Rikslønnsnemnda.

Avtalens utløpsdato/revisjonsdato er på forhånd avtalt mellom partene. Revisjonsdato er 1. juli 2004. Det er på ingen måte OFS og Lederne som alene har hatt herredømme over den manglende enighet mellom partene som førte til at en ikke kom i mål innen fristen. Snarere tvert imot. OFS viste stor forhandlingsvilje og skal ikke straffes for dette. Dersom partenes forhandlings- og kamprett hadde

vært reell ville også virketidspunktet vært gjenstand for løsning partene imellom, og ikke vært kun i den ene parts favør.

Praksisen er kritikkverdig fordi arbeidsgiverne gis ytterligere motiv til ikke å inngå i reelle forhandlinger med OFS.

Det er i dag heller ingen grunn til å vise til tidligere praksis når det gjelder etterberegning av variable tillegg. Dagens teknologi med databaserte lønssystemer gjør det til en enkel sak å foreta etterbetaling av variable tillegg også fra avtalens virketidspunkt.

Med bakgrunn i ovenstående er det nødvendig at Rikslønnsnemnda gir OFS medhold.

Retten til ytterligere anførsler forbeholdes til etter NHO/OLFs innlegg.

## 3.2 Oljeindustriens Landsforening

### 3.2. Innledning

Tariffoppgjørene i NHO-området 2004 innebærer forbundsvisе forhandlinger om revisjon av tariffavtalene for tariffperioden 2004 – 2006.

OLF legger til grunn den økonomiske situasjonen slik som redegjort for i Regjeringens Kontaktutvalg, se nedenfor.

Vi viser til pressemelding fra Statsministerens kontor nr 16/2004 (02.02.04):

”Regjeringens kontaktutvalg om inntektsoppgjøret 2004

Regjeringens kontaktutvalg med hovedorganisasjonene i arbeidslivet møttes i dag på Statsministerens kontor. Tema for møtet var de økonomiske utsiktene og inntektsoppgjøret våren 2004.

Statsministeren sier seg godt fornøyd med møtet, og er glad for den brede enigheten om utfordringer og hovedgrep foran lønnsoppgjøret. I sin oppsummering etter møtet i kontaktutvalget framholdt statsministeren følgende hovedpunkter:

- Utfordringene foran årets oppgjør er de samme som vi hadde i fjor. Konkurransetsatt næringslivs konkurranseevne overfor utlandet må bedres, lønnsveksten må bidra til dette, og dette er et ansvar som alle sektorer i samfunnet må ta inn over seg.
- Målet må fortsatt være at det er den samlede lønnsveksten som avtales lokalt og sentralt i konkurranseutsatt sektor som skal legge rammene for lønnsveksten også i samfunnet for øvrig. Samtidig er det viktig at en innenfor de enkelte avtaleområder selv kommer fram til hvordan lønnsveksten bør fordeles på ulike grupper. Slik sikres rettferdighet og nødvendig fleksibilitet i relative lønninger.
- Prisveksten har de siste månedene vært svært lav, og renten har kommet ned på et rekordlavt nivå. Selv svært moderate lønnstillegg vil derfor gi god vekst i kjøpekraft. Et godt resultat er imidlertid avhengig av at de tariffområder som skal gå foran kjenner sitt ansvar. Videre må alle andre grupper og områder følge opp, og det gjelder ikke minst for lederne.

Statsministeren sa videre at en foran inntektsoppgjørene i fjor hadde brukt mye tid på å analysere situasjonen i norsk økonomi. Situasjonen i den konkurranseutsatte delen av næringslivet var da alvorlig, med sterkt svekket konkurranseevne og inntjening. Det var enighet om at dette var en utvikling som måtte snus, og at en lønnsvekst mer på linje med våre handelspartnere var viktig i denne sammenheng.

- Vi fikk til noe i fjor. Foreløpige tall tyder på at lønnsveksten i 2003 ble lavere enn i 2002. Rentenivået er rekordlavt, noe som betyr mye blant annet for unge i etableringsfasen og personer med høye studielån. Sammen med fallet i kronekursen har rentenedgangen også sørget for større optimisme i vårt konkurranseutsatte næringsliv. Rentenivå og prisstigning synes å kunne bli lavere enn lagt til grunn i Nasjonalbudsjettet, sa statsministeren.

I den nye avtalen om et inkluderende arbeidsliv som ble undertegnet før jul ble det tatt inn en ny bestemmelse om økt innsats mot mobbing i arbeidslivet. Statsministeren viste på møtet til at mobbing også var ett av hovedtemaene i hans nyttårstale. Statsministeren sa at han om kort tid vil ta initiativ til et møte med partene i arbeidslivet for å diskutere hvordan en kampanje mot mobbing kan gjennomføres innenfor det samarbeidet som er etablert omkring avtalen om et inkluderende arbeidsliv. ”

-----

Regjeringens kontaktutvalg ledes av statsministeren, som med seg fra regjeringen har finansministeren, fiskeriminister, landbruksministeren, arbeids- og administrasjonsministeren, næringsministeren og kommunalministeren. Fra næringslivsorganisasjonene deltar lederne i Landsorganisasjonen i Norge, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon, Akademikerne, Næringslivets Hovedorganisasjon, Kommunenes Sentralforbund, Arbeidsgiverforeningen NAVO, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon, Norges Bondelag, Norsk Bonde- og småbrukarlag og Norges Fiskarlag.

Vi viser videre til NHOs Hovedstyres vedtak 18.02.04:

#### 1. ”Innledning

Hovedutfordringen for NHO i årets tariffoppgjør er å skape forståelse for at lønnsutviklingen i Norge de nærmeste årene, må bidra til å styrke norsk konkurranseevne.

Hovedstyrets mål er å legge til rette for langsiktig lønnsomhet i medlemsbedriftene, slik at næringslivet kan skape verdier som samfunnet er avhengig av. Ansatte, ledere og eiere har et sterkt interessefelleskap knyttet til arbeidsplassen. Et godt arbeidsmiljø og et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv er viktig for bedriftene, de ansatte og samfunnet.

For å bedre kontrollen med lønnsveksten i Norge og klare å bevare og skape nye arbeidsplasser, bør lønnsdannelsen fremover i større grad være bedriftsorientert og bygge på de fire kriteriene; bedriftens økonomi, konkurranseevne, produktivitet og fremtidsutsikter.

NHO ønsker å gjennomføre disse målsettingene gjennom forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, basert på en felles erkjennelse av næringslivets og de ansattes behov.

## 2. Den generelle økonomiske situasjon

Økt internasjonal spesialisering og reduserte handelshindringer har bidratt til å øke handelen mellom de fleste land. Stadig flere næringer er derfor blitt konkurranseutsatt. Sammenvevingen mellom skjermede og konkurranseutsatte bedrifter i form av leveranser av ulike varer og tjenester i produksjonen, har også bidratt til å gjøre deler av skjermede næringer mer utsatt for effekten av økt internasjonal konkurranse.

Konkurranseutsatt næringsliv står overfor betydelige utfordringer. I de offentlige utvalgene, Holden I og II, med representasjon fra bl.a. hovedorganisasjonene i arbeidslivet, var det bred enighet om at i et langsiktig perspektiv må utviklingen i egne lønnskostnader være på samme nivå som Norges handelspartnere. Utviklingen siden 1996 har gått i stikk motsatt retning. Først i 2003 har lønnsveksten nærmet seg samme nivå som i konkurrentlandene.

Lønnsomheten i konkurranseutsatt næringsliv har falt sterkt gjennom de siste tre år, og nådde sitt laveste registrerte nivå i 2003. Lønnsomheten forventes fortsatt å være meget svak i tiden fremover.

Utfordringene for konkurranseutsatt næringsliv med virksomhet i Norge, understrekes ytterligere ved effekten av en sterkere økonomisk integrering mellom Øst- og Vest-Europa. Det skjerper konkurransen for norsk næringsliv, samtidig som mange av de østeuropeiske landene er blitt mer aktuelle som investeringsområder for norske bedrifter. Utvidelsen av EU/EØS fra og med 1. mai 2004 innebærer at ti nye land kommer inn i det indre marked.

Omleggingen av den regionalt differensierte arbeidsgiveravgiften vil påføre berørte bedrifter i distriktene betydelig økte kostnader knyttet til ansettelsesforhold.

Arbeidsledigheten er etter norske forhold fremdeles høy, og vil bare langsomt reduseres. Industrierkene har for tiden den høyeste ledigheten. Det må vi også forvente vil være tilfelle utover i året. Lav lønnsvekst vil være et betydningsfullt bidrag i arbeidet med å redusere ledigheten.

Andre forhold tilsier også at lav lønnsvekst er oppnåelig:

- Rentenivået er meget lavt, og vil i gjennomsnitt sannsynligvis være minst 2 prosentpoeng lavere i 2004 enn 2003.
- Konsumprisveksten vil være betydelig lavere enn i 2003, nærmere 1 enn 2 prosent.
- Selv med lønnsvekst betydelig lavere enn hos våre handelspartnere, er arbeidstakerne i gjennomsnitt sikret positiv kjøpekraftsutvikling.

## 3. Pensjonsordninger

Pensjonskommisjonens innstilling om en modernisering av Folketrygden ble lagt frem den 13. januar 2004. Saken er sendt på høring med frist 15. mai 2004. NHO legger opp til en grundig organisasjonmessig behandling av sitt høringssvar.

Regjeringen tar videre sikte på å legge frem en melding for Stortinget høsten 2004, som skal være grunnlaget for Stortingets vedtak om hovedprinsippene i en modernisert folketrygd.

Hovedstyret er av den oppfatning at pensjon ikke skal etableres som tariffestede ordninger. Pensjonsordninger skal den enkelte bedrift selv vurdere og eventuelt etablere.

#### 4. Lavlønnstillegg/Lavlønnsordninger

Utviklingen av overenskomstene har i årenes løp medført at det er etablert forskjellige virkemidler for å påvirke lønnsrelasjonene i bedriftene:

- økning av minstelønnsatser
- automatiske lavlønnsгарантиer
- profilen på tilleggene ved lønnsoppgjørene

##### Økning av minstelønnsatser

Erfaringen viser at endring av minstelønnsatsene ofte medfører at partene på bedriften, gjennom lokale forhandlinger, foretar gjenoppbygging av relasjonene i lønnsystemet. Høye minstelønnsatser skaper dessuten lite rom for lokale forhandlinger.

##### Automatiske lavlønnsгарантиer

Automatiske garantiordninger virker uavhengig av den enkelte bedrifts økonomi og kan gi svært uheldige utslag.

##### Profilen på tilleggene ved lønnsoppgjørene

Sentralt fastsatte lavlønnstillegg som gis til alle bedrifter innen et overenskomstområde, gir ikke utjevningseffekt, men virker lønnsdrivende.

Bedriftenes konkurransemessige situasjon tilsier at lønnsoppgjøret innrettes slik at ordningene ikke påfører bedriftene kostnader som ikke kan forsvares ut fra de fire kriterier.

#### 5. Fleksible arbeidstidsordninger lokalt

Arbeidet med arbeidstidsfleksibilitet startet i oppgjøret 2000, samtidig med at den femte ferieuken ble innført. Det var partenes forutsetning at de konkurransemessige ulemper som den femte ferieuken medførte, langt på vei skulle oppveies av større arbeidstidsfleksibilitet.

Overenskomstene bør i større grad gi muligheter for partene på den enkelte bedrift til å etablere fleksible og bedriftstilpassede arbeidstidsordninger som gir fordeler for både bedrift og ansatte.

Forbund eller landsforening skal ikke kunne overprøve lokal enighet på dette området.

## 6. Tariffperiodens lengde

Spørsmålet om fire års tariffperiode ble tatt opp under oppgjøret i 2000. Det endelige meklingsforslaget endte med to år som tidligere. Forslaget ble også drøftet under oppgjøret i 2002.

Lengre tariffperioder kan gi bedre forutsigbarhet for pengepolitikken og dermed bidra til en stabil rente- og valutakursutvikling. Dette vil bl.a. være gunstig for næringslivets investeringsbeslutninger.

Hovedstyret mener at lengre tariffperioder totalt sett er mest hensiktsmessig.

## 7. Lokale forhandlinger

De lokale forhandlingene gjennomføres etter overenskomstenes bestemmelser og i tråd med NHOs tariffpolitiske mål.

## 8. Lederlønn

Lønnsutviklingen til ledere, høyere funksjonærer og andre grupper med markedsrett, må tilpasses de overordnede mål for lønnsveksten.

Forslag til vedtak:

”Arbeidsutvalget gis, med bakgrunn i retningslinjene i punkt 1-8, fullmakt til å gjennomføre forhandlingene og ta stilling til de krav som blir fremlagt under tariffoppgjøret i 2004.” ”

### 3.2.2 Sokkeloppgjørene 2004

#### **Bakgrunn**

Tariffoppgjøret mellom Fellesforbundet på den ene siden og Teknologibedriftenes Landsforening og Byggenæringens Landsforening på den annen side i anledning revisjon 2004 av Verkstedsoverenskomsten, TEKNO - overenskomsten og Overenskomsten for byggeindustrien ble i NHO området definert som frontfag og retningsgivende for de øvrige tariffoppgjørene i NHO området. OLF viser til de prinsipielle spørsmål som er avklart gjennom frontfagoppgjørene.

Resultatet følger av Riksmeglingsmannens forslag fra nevnte oppgjør.

#### **Sokkeloppgjøret 2004**

Sokkelavtalene med OFS og Lederne omfatter i underkant av 2700 organiserte arbeidstakere. OFS har ca. 2150 medlemmer og Lederne ca. 570 medlemmer. I tillegg er det innenfor dette området ca. 3350 organiserte arbeidstakere tilknyttet Nopef/LO. OLF har inngått nye sokkelavtaler med Nopef for de neste 2 år.

Bedriftene som omfattes av sokkelavtalene er oljeselskapene BP Norge AS, Total E&P, ESSO Norge AS, Norsk Hydro ASA, A/S Norske Shell, ConocoPhillips, Statoil ASA, Talisman Energy Norge AS, borebedriften Prosafe Drilling Services og forpleiningsbedriftene Eurest Support Services Offshore AS og Universal Sodexo Norway AS.

Flere av sokkeloppgjørene er tidligere fastsatt av Rikslønnsnemnda, senest i 2000 i oppgjørene med OFS og Lederne.



Ved sokkeloppgjørene forhandler OLF parallelt med 3 konkurrerende fagforeninger (Nopef, OFS og Lederne) som profilerer seg ulikt og fremmer ulike krav. Fagforeningene organiserer og har medlemmer innen de samme yrkesgruppene i OLFs medlemsbedrifter.

OLF har et klart standpunkt om at lønns- og arbeidsvilkårene i henhold til tariffavtalene skal være uavhengig av den enkelte arbeidstakers organisasjonstilknytning.

Ulike lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i like stillinger innen samme bedrift vil være svært uheldig, og i praksis umulig å håndtere.

Sokkeloppgjørene i 2004 er selvstendige forbundsvis oppgjør hvor OLF har lagt til grunn hovedlinjene i NHOs hovedstyrevedtak for lønnsoppgjøret 2004.

OLF har ført parallelle forhandlinger med Nopef (Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund), OFS og Lederne i tiden 11. og 24.-27.05.04. Det ble oppnådd enighet mellom OLF og Nopef.

OFS og Lederne brøt forhandlingene og begge forbund gikk deretter til plassoppsigelse for medlemmer omfattet av sokkeloverenskomstene. Plassoppsigelsen fra Lederne kom inn til Riksmeklingsmannen 28. mai 2004, og fra OFS 1. juni 2004.

Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans henholdsvis 28. mai og 1. juni 2004 og innkalte partene til mekling. Meklingen ble begjært avsluttet 11. juni med fristutløp 17. juni 2004 kl. 24.00. Det lyktes ikke partene å komme til enighet, og meklingen ble avsluttet uten resultat.

OFS og Lederne tok deretter ut henholdsvis 152 og 55 medlemmer i streik fra 18. juni.

Streikens forløp, omfang og virkninger er beskrevet i den provisoriske anordning av 25. juni 2004 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene.

### *3.2.3 Krav fra OFS - OLFs merknader*

#### **Krav 1**

Partene er enig om at de har et særlig ansvar for at oljeindustrien beholder og utvikler kompetansen som er opparbeidet og knyttet til oljeindustrien i Norge. Dette betyr at oppsagte arbeidstakere knyttet til oljeindustrien, ferdigutdannede lærlinger og grupper der arbeidsledigheten er størst er særlig foretrukket arbeidskraft ved nye oppdrag på norsk sokkel.

Operatør/driftselskap skal selv drive vedlikeholds-, forpleinings- og logistikkoppgaver ved nåværende og fremtidige kontrakter.

#### **OLF's merknad:**

OLF legger til grunn at det tilligger det enkelte oljeselskap som er feltoperatør, å organisere og drive virksomheten på et best mulig økonomisk, driftsmessig og sikkerhetsmessig grunnlag.

OLF finner det ikke akseptabelt å tariffeste hvordan virksomheten skal utøves.

#### **Krav 2**

For å klargjøre og hindre undergraving av tariffavtalen presiseres del 2 §1 virkeområdet med følgende tekst:

Del 2. Nytt punkt erstatter det gamle:

### 1. Virkeområde

Bestemmelsene får anvendelse for bedrifter som opererer og eller driver den daglige virksomhet på faste og flytende installasjoner, herunder også forpleiningsvirksomhet og borevirksomhet for arbeidstakere offshore. Det samme gjelder arbeidstakere som inngår i slike selskapers faste bemanning.

For personell som er en del av integrerte driftsløsninger og arbeider mellom sokkel/land, skal arbeidsvilkår avtales mellom organisasjonene.

#### **OLFs merknad:**

Kravet innebærer en utvidelse av virkeområdet til også å gjelde for arbeid på flytende installasjoner og for arbeid på land. OLF har ingen medlemsbedrifter innen dette avtaleområdet på flytende installasjoner.

Norges Rederiforbund er part på arbeidsgiversiden innen dette området. OFS er blant de organisasjoner som er part på arbeidstakersiden.

For arbeid på land gjelder andre avtaler hvor OLF og OFS er part.

På dette grunnlag avvises kravet.

### **Krav 3**

#### 2. Ansettelse og oppsigelse

Nytt første og annet avsnitt:

##### 2.1 Ansettelse

Ansettelser innen avtalens virkeområde skjer ved fast ansettelse. Ansettelsene skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av arbeidsgiver og arbeidstaker. Kontrakten skal være på norsk, men kan oversettes til den ansattes morsmål.

#### **OLFs merknad:**

OLF viser til den lovmessige adgangen til midlertidig ansettelse. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven vedrørende krav til skriftlig ansettelseskontrakt og innholdet i denne. Vedrørende språk vises til tariffavtalens pkt. 2.1

Kravet avvises.

### **Krav 4**

Nytt punkt:

##### 2.6 Innleie og midlertidige ansettelser

Dersom det av ekstraordinære årsaker må engasjeres arbeidstakere for en kortere periode opp til 3 mnd. skal dette avtales med de tillitsvalgte. Ansettelser av vikarer skal skje ved skriftlig kontrakt før utreise. Det skal fremgå hvem det vikarieres for, og ansettelsesperiodens lengde med friperiode.

De lokale fagforeninger skal til enhver tid ha kjennskap til hvem som arbeider på innretningen eller integrerte tilknytninger til denne, stillingsbeskrivelse og deres lønns- og arbeidsvilkår.

**OLFs merknad:**

Kravet fra OFS viser til ekstraordinære årsaker. OLF legger til grunn at den enkelte bedriftsklubb, ved å avstå fra å inngå avtale om kortvarige engasjementer, vil kunne forhindre all bruk av midlertidige ansettelses/innleie av kortere varighet enn 3 måneder.

Kravet er ikke akseptabelt.

Det vises til tilbud om innleie og utsetting av arbeidet som nytt bilag til overenskomsten, ref. OLFs påstand i pkt. 27.

**Krav 5**

Nytt punkt:

2.7 Kontraktskifte

Ved forretningsmessige kontraktskifte innen avtaleområdet skal en gjøre det som er mulig for at berørte arbeidstakere sikres videre engasjement med tilsvarende lønns og arbeidsvilkår.

**OLFs merknad:**

Det er regulert i arbeidsmiljøloven kap. 12 A og foreliggende rettspraksis. OLF vil avstå fra å avtalefeste bestemmelser om dette.

**Krav 6**

Nytt punkt:

2.8 Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning

Ved oppsigelse grunnet innskrenkning skal bedriftsansiennitet følges. Personell med lengst ansiennitet skal beholdes ved innskrenkninger.

**OLFs merknad:**

I hvilken utstrekning ansiennitet skal tillegges vekt ved innskrenkninger er regulert i Hovedavtalen YS/NHO, (som er gjeldende mellom OLF og OFS), og gjennom rettspraksis.

OLF aksepterer ikke å avtale spesifikke bestemmelser om dette i tariffavtale med OFS.

**Krav 7**

3 Arbeidstid og skiftordninger

Nytt punkt 3.7:

Operatør/driftselskap har ansvar for at alle selskaper og deres arbeidstakere om bord følger tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid selv om de ikke skulle være forpliktet av tariffavtalen mellom OLF og OFS.

**OLFs merknad:**

Kravet vil føre til motstridende bestemmelser om arbeidstid. Arbeidstiden offshore er regulert gjennom arbeidsmiljøloven og Petroleumstilsynets forskrifter. Innen rammen av disse reguleringer er det ulike ordninger avhengig av behov og avtaler.

Det er i dag et stort antall tariffavtaler på installasjonene som har bestemmelser om arbeidstid, for eksempel TBL, BNL, Elektro, Oljeservice.

OLF kan ikke gå med på et slikt krav.

### **Krav 8**

#### Tillegg til 4.1.8 Lønnsansiennitet for vikarer

Ved fast ansettelse av vikarer godskrives lønnsansiennitet fullt ut for samlet arbeidet tid. Annet avsnitt kommer ikke til anvendelse ved første gangs opprykk, dersom vikaren på ansettelsestidspunktet har opparbeidet mer enn ½ årsverk (791 t.) Vedkommende skal da ta del i førstkommande opprykkstidspunkt. De med mindre enn ½ årsverk må følge annet avsnitt.

#### **OLFs merknad:**

Kravet er innfridd, ref. OLFs påstand i pkt. 4.1.8.

### **Krav 9**

#### 8. Skift/natttillegg

Satsene for skift/natttillegg økes til 12 % av linje 1 på lønnstabell trinn A 8 pr. år.

Satsene for konferansetid økes til 15 % av linje 1 på lønnstabell trinn A 8.

#### **OLFs merknad:**

Kravet vedr. skift/natttillegg innebærer en gjennomsnittlig kostnad pr. ansatt på kr 17.400,- pr. år.

OLF har tilbudt en økning i satsen med kr 0,50 pr. time.

Det vises til OLFs påstand pkt. 8.

Dette innebærer en gjennomsnittlig økning på kr 396,- pr. år for en arbeidstaker som går fast skift i henhold til arbeidsplan.

### **Krav 10**

#### 14. Helligdagsgodtgjørelse.

Satsene økes til kr 2000,- pr. dag.

#### **OLFs merknad:**

Kravet innebærer en gjennomsnittlig kostnadsøkning pr. ansatt på kr 4000,- pr. år.

OLF har tilbudt en økning på kr 25,- pr. dag. Det vises til påstandens pkt. 14.

Dette tilsvarer en inntektsøkning på kr 143,- pr. år.

### **Krav 11**

Nytt punkt 16:

#### 16 Permisjoner og fedrekvote

##### 16.1 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

Slike velferdspermisjoner godtgjøres med inntill 7 dagers lønn selv om permisjonen pga. av kommunikasjonsforhold er av lengre varighet.

Ved konfirmasjon av egne barn gis inntil 2 dager permisjon med lønn.

**OLFs merknad:**

OLF har tilbudt forbedring i regelverket vedrørende velferdspermisjoner.

Tilbudet innebærer en økning i antall dager fra 2 til 5 for tilfellene a,b,c, og d.

**Krav 12**

Nytt punkt 16.2 (resten forskyves tilsvarende):

16.2 Fedrekvote

I henhold til folketrygdloven er 4 uker av stønadsperioden i svangerskapspermisjonen forbehold faren.

Fedrekvoten for offshorearbeiderne tilsvarer 14 offshoredager med full lønn så sant de ellers oppfyller vilkårene i folketrygdloven.

**OLFs merknad:**

OLF vil opprettholde dagens ordning som innebærer at fedrekvoten tilsvarer ca. 10 offshoredager. Kravet har økonomiske konsekvenser, samt at det for de fleste vil innebære et sammenhengende fravær fra arbeidet i 10 uker.

Kravet imøtekommes ikke.

**Krav 13**

Nytt punkt 17 Lønn under sykdom og svangerskap:

17.1 Lønn under sykdom

Arbeidstaker som er arbeidsufør pga av sykdom/skade eller er i lovfestet permisjon, skal ha full lønn i henhold til tariffavtalen.

Retten til full lønn forutsetter at den ansatte har rett til sykepenger etter Folketrygdloven.

For utenlandske statsborgere som ikke er omfattet av norsk folketrygd, dekker arbeidsgiver sykepengeandel tilsvarende som for norske arbeidstakere.

**OLFs merknad:**

OLF vil opprettholde dagens ordning.

Dette innebærer at lønn under sykdom og svangerskap ikke er tariffestet, men tilligger den enkelte bedrift gjennom administrative ordninger.

Kravet imøtekommes ikke.

## 17.2 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig har den gravide arbeidstakeren krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten, Ved slik midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Dersom midlertidig overflytting til annet arbeid ikke lar seg gjøre, skal det allikevel utbetales full lønn fra svangerskapets uke 28.

### **OLFs merknad:**

OLF har imøtekommet kravet bortsett fra at full lønn ved tilfeller under kravets siste setning er satt til uke 29.

Det vises til påstandens pkt. 17.

### **Krav 14**

Nytt punkt 24:

#### 24. Tiltak for å bedre arbeidstakernes helse

A) For personell med beredskapsoppgaver skal trening inngå i arbeidstiden minimum 4 timer pr. uke. Bedriftene kan lokalt inngå avtale om tilbud på treningssenter på fritiden.

B) Partene anerkjenner og er enig om at 12 timers skift, skiftordninger og arbeidets art nødvendiggjør at offshorearbeideren uansett selskapstilknytning har behov for god søvnkvalitet. Dette innebærer at alle skal ha anledning til å sove alene.

### **OLFs merknad:**

OLF viser til gjeldende regelverk og oljeselskapenes organisering og tilrettelegging av virksomheten offshore.

OLF avviser å tariffeste slike rettigheter som kravene omhandler.

### **Krav 15**

Nytt punkt 25:

#### 25. Innvandrere/integrering av ansatte med fremmedkulturell bakgrunn.

Som et ledd i å erkjenne samfunnsansvar og at oljeforekomstene skal komme alle i landet til gode er partene enige om at det sentralt og lokalt skal tilrettelegges for at innvandrere bosatt i Norge med fremmedkulturell bakgrunn i større grad blir ansatt i oljeindustrien. Partene er enig om at det i løpet av 2004 sentralt og lokalt skal settes konkrete målsetninger for hvordan slik integrering skal i varetaes.

### **OLFs merknad:**

OLF anser pkt. 25 i gjeldende tariffavtale som tilstrekkelig dekkende for problemstillingen.

Dagens bestemmelse er lik innen øvrige bransjer/tariffavtaler innen NHO-området.

OLF finner ikke grunnlag for å endre denne bestemmelsen.

Kravet avvises.

## **Krav 16**

### 27. Vikarpool

Nytt punkt erstatter det gamle:

Alle selskap skal ha en tilstrekkelig fast bemanning til den daglige drift. Det skal opprettes vikar/resurspool bestående av fast ansatte for å dekke ordinært fravær og normale svingninger i bemanning. Disse skal være omfattet av tariffavtalen og ha fast månedslønn. Partene lokalt kan avtale alternative arbeidsplaner for de ansatte i vikarpoolen. Slik avtale skal godkjennes av organisasjonene.

Avtale om ressurspool/vikarpool skal minst inneholde:

- Hva som legges til grunn for fastsettelsen av størrelsen på vikarpool.
- Halvårlig avregning av årstimeverk.
- I bedrifter som har avtalt 2-4 rotasjon avregnes ansatte fra resurspool etter
- 1460 timers årsverk.
- Kursbestemmelser.

### **OLFs merknad:**

OLF har tilbudt en endring i dagens bestemmelse som innebærer at bedriftene er pliktige til å opprette vikarpool. Dagens bestemmelse er en anbefaling om å opprette vikarpool.

Det vises til påstandens pkt. 27.

Øvrige deler av kravet avvises.

## **Krav 17**

Tillegg til punkt 30:

### Felleserklæring om lønssystemer

Etter setningen ” Organisasjonene understreker betydningen av aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift.” Plasser inn:

”Organisasjonene understreker dog at lønssystemer skal legges opp slik at arbeidstakeren ikke utsettes for uheldig fysiske eller psykiske belastninger.”

Også resten av det ordinære avsnittet.

### **OLFs merknad:**

OLF viser til at denne bestemmelsen er innført som en standardisert bestemmelse innen NHO-området, og finner av den grunn ikke grunnlag for foreta endringer isolert sett mellom OLF og OFS.

## **Krav 18**

Nytt punkt 31 pensjon:

### 31. Pensjon

Partene er enige om at det i dag finnes tjenstepensjonsordninger i alle selskaper som er omfattet av sokkeloverenskomsten. Disse ordningene er noe forskjellige og

skal fortsatt være selskapsbasert. OFS krever at følgende minstestandard for tjenstepensjonsordning taes inn i tariffavtalen:

1. Det skal være en tjenstepensjons ordning med uføredel i alle selskap omfattet av sokkeloverenskomsten mellom OFS og OLF.
2. Ordningen skal være ytelsesbasert.
3. Opptjeningstid kan maksimum være 30 år.
4. Ansatte skal kunne gå av med pensjon ved fylte 62 år.
5. Ytelsene skal være minimum 66% av lønn.
6. Ansatte som har jobbet minst 10 årsverk på natt skal kunne fratre to år tidligere med 66% av lønn.

Endelig tjenstepensjonsordning avtales mellom de lokale partene.

#### **OLFs merknad:**

OLF viser til at tjenstepensjonsordningene er ordnet administrativt i den enkelte bedrift.

OLF finner ikke grunnlag for, og avviser kravet om å tariffeste tjenstepensjonsordningene.

#### **Krav 19**

Nytt punkt 32:

##### 32. Arbeidstakermedvirkning ved anbud og kontraktinngåelser

Ved enhver kontraktsendring, anbudsprosesser og inngåelse av nye kontrakter, skal det etableres planer for arbeidstakermedvirkning og informasjon om endringen før endelig beslutninger blir tatt. Arbeidsutvalget i de lokale fagforeninger hos tilbyder og oppdragsgiver skal ha innsyn i anbudenes rammevilkår, slik som økonomiske forhold, kontraktens arbeidsbeskrivelse (scope of work) da dette kan ha betydning for arbeidsmiljøet, arbeidsvilkår og sysselsetting i bedriften. Kontraktens arbeidsbeskrivelse skal være på norsk. Ved innsyn i økonomiske forhold kan AU pålegges taushetsplikt jf. HA-bestemmelser. Operatør skal påse at arbeidstakerrepresentanter i arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte har fått reell mulighet til å medvirke til beslutninger på en slik måte at de får anledning til å ivareta hensynet til helse, miljø og sikkerhet.

#### **OLFs merknad:**

OLF viser til gjeldende lov- og regelverk for utøvelsen av virksomhet på Norsk kontinentalsokkel, og finner ikke grunnlag for å tariffeste regler for arbeidstakermedvirkning ved anbud og kontraktsinngåelser.

Det vises i denne sammenheng til følgende regler:

Rammeforskriftens § 6 – Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

Veiledning til § 6 - Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

Hovedavtalens § 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften.

#### **Krav 20**



Nytt punkt 33:

### 33. Antall tillitsvalgte

I forbindelse med avtale om tid til tillitsvalgtarbeid skal følgende mal minst følges:

50 medlemmer	0,5 årsverk
100 ”	1,0 ”
175 ”	1,5 ”
250 ”	2,0 ”

Uenigheter om innhold og betingelser i en slik avtale skal om den ikke løses av hovedorganisasjonene avgjøres av en egen nemnd, jf. ordningen i NRs hovedavtale.

#### **OLFs merknad:**

OLF viser til Hovedavtalens bestemmelser om tillitsvalgte og ønsker ikke å avtalefeste bestemmelser om dette mellom OLF og OFS.

Kravet avvises.

#### **Krav 21**

Nytt punkt. 34:

### 34. Kompensasjon for tillitsvalgte og verneombud

Med bakgrunn i at enkelte bedrifter og OLF forsøker å uthule en årelang enighet om kompensasjonen for tillitsvalgte og verneombud ser vi oss nødt til å tariffeste følgende setning i tillegg til hovedavtalens bestemmelser.

”Dersom tillitsvalgte og verneombud må bruke av sin fritid for å drive verne og tillitsvalgt arbeid skal dette kompenseres i henhold til punkt 11.2. Dette omfatter også obligatoriske kurs og møter.”

Dagens punkt 31 forskyves tilsvarende ( redaksjonell endring), dagens punkt 32 utgår.

#### **OLFs merknad:**

OLF viser til arbeidsmiljøloven og Hovedavtalens regulering av godtgjørelser til verneombud og tillitsvalgte. OLF ønsker ikke å avtalefeste bestemmelser om dette mellom OLF og OFS.

Kravet avvises.

#### **Krav 22**

### Lønn

Forskjellene mellom tariffavtalen og de lokale lønnsavtalene må utjevnes.

Generelt lønnsøkning til alle på 3,5 % tillagt lønnstabellen linje 2.

Full kompensasjon for utbetalte bonuser.

#### **OLFs merknad:**

OLF finner ikke grunnlag for å fravike det tilbud som er framsatt og også akseptert av en tallmessig dominerende part innen tariffområdet for sokkeloverenskomstene.

Kravet avvises.

Det vises til påstandens pkt. 4.2 Lønnstabell, hvor tilbudet fremgår.

### **Krav 23**

#### Standardisering av velferd

Det nedsettes et utvalg som skal utarbeide minimumsstandarder for forpleiningstjenester og velferd.

#### **OLFs merknad:**

OLF ønsker ikke å innføre standarder for forpleiningstjenester og velferd.

Kravet avvises.

#### *3.2.4 Krav fra Lederne, - OLFs merknader*

### **Krav 1**

#### Generelt tillegg

Det kreves et generelt tillegg ved årets oppgjør på 3,5% tillagt på lønnstabellen linje 2.

#### **OLFs merknad:**

OLF finner ikke grunnlag for å fravike det tilbud som er framsatt og også akseptert av en tallmessig dominerende part innen avtaleforholdet for sokkeloverenskomsten.

Kravet avvises.

### **Krav 2**

#### Skift/natttillegg

Satsene for skift/natttillegg økes til 12% av linje 1 på lønnstabell trinn A 8 pr. år.

Satsene for konferansetid økes til 15% av linje 1 på lønnstabell trinn A 8 pr. år.

#### **OLFs merknad:**

Kravet vedr. skift/natttillegg innebærer en gjennomsnittlig kostnad pr. ansatt på kr 17.400,- pr. år.

OLF har tilbudt en økning i satsen med kr 0,50 pr. time.

Det vises til OLFs påstand pkt. 8.

Dette innebærer en gjennomsnittlig økning på kr 396,- pr. år for en arbeidstaker som går fast skift i henhold til arbeidsplan.

### **Krav 3**

#### Pensjon

Det innføres en fleksibel pensjonsalder. (Ref. NOU 2004:1 Modernisert folketrygd, kapittel 11/11.6.2. Særaldersgrenser)

### **OLFs merknad:**

OLF viser til at tjenestepensjonsordningene er ordnet administrativt i den enkelte bedrift.

OLF finner ikke grunnlag for, og avviser kravet om å tariffeste tjenestepensjonsordningene.

### **Krav 4**

#### Helligdagsgodtgjørelse

Satsene økes til kr 2000,- pr. dag.

### **OLFs merknad:**

Kravet innebærer en gjennomsnittlig kostnadsøkning pr. ansatt på kr 4000.- pr. år.

OLF har tilbudt en økning på kr 25.- pr. dag. Det vises til påstandens pkt. 14.

Dette tilsvarer en inntektsøkning på kr 143,- pr. år.

### **Generelt om forbundenes krav:**

Kravene fra OFS og Lederne går utover det som er rammen for et forsvarlig lønnsoppgjør i 2004.

En hovedutfordring for norsk sokkel er å bli mer konkurransedyktig. Lønnsutviklingen på sokkelen i årene framover må også bidra til dette. Næringen har et høyt lønns- og kostnadsnivå, noe som blant annet framgår av kon-krafts kostnadsrapport.

I tillegg må en konstatere at næringen i de senere år har hatt en lønnsutvikling som har vært høyere enn i norsk industri for øvrig. Det er derfor behov for å snu utviklingen.

Ved sokkeloppgjøret 2004 reiste OLF en rekke krav, men frafalt kravene i forsøk på å finne fram til en balansert løsning som kunne godtas av alle de tre organisasjonene.

## **4 RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER**

De nøytrale medlemmer ser i all korthet slik på saken:

I foreliggende sak ble det ført parallelle separate forhandlinger med de tre arbeidstakerorganisasjonene som OLF har tariffavtale med for samme overenskomstområde. Sokkelavtalene med OFS og Lederne omfatter i underkant av 2700 organiserte arbeidstakere, fordelt med ca. 2150 medlemmer i OFS og ca. 570 medlemmer i Lederne. Den tredje arbeidstakerorganisasjonen Nopef organiserer ca. 3350 arbeidstakere.

Etter prosedyren for Rikslønnsnemnda må det kunne fastslås at det var ført reelle forhandlinger med samtlige organisasjoner. Disse hadde ulike innspill under forhandlingene, men ingen synes å ha hatt innvendinger mot størrelsen på den økonomiske delen i arbeidsgivers tilbud, dog slik at OFS og Lederne har

innsigelser mot fordelingen av etterslepet. Arbeidsgivers tilbud er opplyst å være en ”pakkeløsning” tilpasset og fremkommet etter de ulike arbeidstakerorganisasjoners synspunkter og krav under forhandlingene. Nopef valgte å akseptere arbeidsgivers siste tilbud, mens dette ikke var akseptabelt for de to øvrige.

I tilknytning til behandlingen for Rikslønnsnemnda har Lederne frafalt de krav som de var alene om, mens OFS har frafalt en del av sine tidligere fremsatte krav. Enkelte av de opprinnelige kravene er i ettertid delvis innfridd, uten at det finnes grunn til å gå nærmere i detalj vedrørende dette. De gjenstående krav er behandlet i OFS’ prosesskriv, gjengitt foran. De delvis innfriddede krav, har arbeidsgiver lagt til grunn også i forhold til Nopef.

Organisasjonene har etter dette felles gjenstående krav og har således nedlagt felles påstand for Rikslønnsnemnda.

De tre involverte organisasjonene på arbeidstakersiden organiserer de samme kategorier arbeidstakere som også er tilknyttet de samme bedrifter.

En arbeidsgiver kan vanskelig leve med ulike lønnsystemer og tariffavtaler i relasjon til de ulike fagforeninger. De nøytrale medlemmer har stor forståelse for enkelte av de krav som OFS og Lederne har fremsatt og som sikkert også LO/Nopef kan stille seg bak. Ved tarifforhandlinger blir det for arbeidstakerorganisasjonene spørsmål om hvor meget som kan oppnås ved denne korsvei, idet tariffavtaler normalt bygges opp over år. Dertil kommer at en også må se hen til de øvrige forbundsvis oppgjør våren 2004 og hva som her er blitt utfallet vedrørende enkelte av de kardinale krav, bl.a. pensjonsspørsmålet. Arbeidsgivers tilbud er således en oppfølging av ”frontfagoppjøret”.

I en slik situasjon blir det springende punkt om det vil framtre som urimelig at også de to gjenværende arbeidstakerorganisasjonene må finne seg i at det overfor disse legges til grunn en avtale med samme innhold som det den største arbeidstakerorganisasjonen har akseptert, formentlig etter å ha foretatt en vurdering av hva som er realistisk å oppnå.

De nøytrale medlemmer er etter en helhetsvurdering blitt stående ved at det ikke vil være urimelig overfor de to angjeldende arbeidstakerorganisasjoner at ovennevnte løsning velges, idet avtalen vurdert som en helhet virker balansert.

Et punkt i OLFs påstand trenger en nærmere kommentar, nemlig protokolltilførselen om nedsettelse av en arbeidsgruppe for å gjennomgå den eksisterende sokkelavtale med henblikk på revisjon av bl.a. arbeidsvilkår som blir ansett som uhensiktsmessige. Det faller innenfor Rikslønnsnemndas kompetanse å medta en slik protokolltilførsel.

Det presiseres at dette punkt ikke er en del av sokkelavtalen. I forhold til Nopef er dette ordnet gjennom en egen protokoll.

OFS og Lederne har gitt uttrykk for at de ikke ønsker å delta i noen slik arbeidsgruppe, særlig hensett til de opprinnelige føringer som var gitt fra arbeidsgivers side i denne forbindelse. De nøytrale medlemmer vil fremholde at deltakelse fra arbeidstakerorganisasjonene i et slikt utvalgsarbeid vil være en berikelse for alle parter og også i arbeidstakerorganisasjonenes egen interesse. På den måten kan det foretas en kritisk gjennomgang av sokkelavtalen med henblikk

på forbedring – vurdert fra begge sider. En slik deltakelse kan også bedre samarbeidsklimaet mellom partene. På den annen side vil vegring på dette punkt fra arbeidstakerorganisasjonene ikke representere noe tariffbrudd på sokkeloverenskomsten.

Etter dette finner de nøytrale medlemmer at påstandene fra OLF blir å ta til følge. Formelt sett skal det avsies to selvstendige kjennelser, men i og med at arbeidstakerorganisasjonene har nedlagt felles identiske påstander og sakene er undergitt felles behandling for Rikslønnsnemnda, avsies én kjennelse, dog slik at de ulike partsforhold kommer til syne i slutningen.

I tilknytning til virkningstidspunktet vil de nøytrale medlemmer kort bemerke:

Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at etter en arbeidskonflikt gis det generelle tillegget fra gjenopptakelsen av arbeidet, jf. det som herom er inntatt i sak nr. 3 og 4/2002 mellom Norsk Helse- og Sosialforbund og Norsk Kommuneforbund på den ene siden og Servicebedriftenes Landsforening på den andre siden. At det også etter OFS' og Lederne iverksettelse av kampmidler kommer en lockout, rokker ikke ved dette utgangspunkt.

Medlemmet Hodneland voterer i samsvar med de nøytrale medlemmers syn og kan i hovedsak tiltre disse premisser.

Medlemmene Nustad og Ødegård som representerer henholdsvis OFS og Lederne dissenterer og vil ha uttalt følgende:

Den norske stat bryter internasjonale konvensjoner vedrørende organisasjonsfriheten, og viser nok en gang at Rikslønnsnemnda ikke har sin berettigelse i et demokratisk samfunn.

Nemnda er ensidig og så unyansert at den blir farsepreget. Så lenge det er NHO-LO sine interesser som ivaretas, finner disse medlemmene det uhensiktsmessig å kommentere kjennelsen eller stemme over slutningen.

Dette er maktmisbruk overfor selvstendige arbeidstakerorganisasjoner som i dette tilfellet er YS/OFS og Lederne.

Disse medlemmer velger derfor å avstå i fra alt videre arbeid i nemnda.

Representantene fra LO og NHO – Flåthen og Flaas – som har uttalerett i saken, slutter seg i hovedsak til premissene fra de nøytrale medlemmer.

### **III SLUTNINGER**

#### **Sak 1/2004 Tvisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning og Oljeindustriens Landsforening**

**I.** Sokkelavtalen mellom OFS og OLF fornyes til og med 31.05.06 med de endringer og tilføyelser som følger av pkt. 2.2 foran.

**II.** Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse, 25.06.04.

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

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

## Sak 2/2004 Tvisten mellom Lederne og Oljeindustriens Landsforening

**I.** Sokkelavtalen mellom Lederne og OLF fornyes til og med 31.05.06 med de endringer og tilføyelser som følger av pkt. 2.2 foran.

**II.** Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse, 25.06.04.

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

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

Stein Husby

Steinar Strøm

Anne-Britt Evensen Norum

Terje Nustad

Jan Hodneland

Per Helge Ødegård

**Ikke stemmeberettigede medlemmer:**

Einar Bryne

Børge Bekkeheien

Nils Helland

Roar Flåthen

Gunnar Flaot