

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 22. APRIL 1985

I SAK NR. 3/1985

Twisten mellom Norges Funksjonærforbund på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening og Norsk Hydro A/S på den annen side ved tariffrevisjonen pr. 31. desember 1984.

Nemndas sammensetning:

Fylkesmann Oluf Skarpnes, setteformann

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Adm. direktør Jon A. Solheim

Nestformann i Landsorganisasjonen i Norge Leif Haraldseth

Viseadm. direktør i Norsk Arbeidsgiverforening Kåre D. Nielsen

Bedriftsfotograf Arne Kjellevold

Forhandlingssjef i Norsk Hydro A/S Per Arne Myklebost

Bedriftsfotograf Arne Kjellevold og forhandlingssjef Per Arne Myklebost 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 Arne Kjellevold og fra arbeidsgiversiden Kåre D. Nielsen.

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

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

k j e n n e l s e:

Tariffavtalen mellom Norges Funksjonærforbund og Norsk Arbeidsgiverforening/Norsk Hydro A/S utløp 31. desember 1984 etter lovlig oppsigelse. Arbeidstvisten oppsto i samband med revisjon av tariffavtalen pr. 31. desember 1984.

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

Følgende arbeidstakerorganisasjoner har deltatt i forhandlingene:

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

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

Forhandlingene om nye tariffavtaler førte ikke frem og ble avsluttet uten resultat.

Det ble deretter varslet plassfratredelser for følgende forbund:

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund - 18. desember 1984.
Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
- 19. desember 1984.
Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund
- 19. desember 1984.
Norsk Jernbaneforbund - 20. desember 1984.
Norges Funksjonærforbund - 27. desember 1984.
Norges Arbeidslederforbund - 2. januar 1985.
Det norske Maskinistforbund - 2. januar 1985.

Etter hvert som varslene om arbeidsstans kom inn til Riks-

meklingsmannen, la han ned forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til tvungen mekling. Meklingen ble innledet 11. januar 1985.

Enkelte av partene på arbeidstakersiden krevde samme dag meklingen avsluttet. Riksmeklingsmannen hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet.

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

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

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

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

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

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

De fleste fabrikkene startet nedkjøringen av prosessanleggene om morgenen 16. januar. På grunn av prosessindu-

striens spesielle karakter må produksjonen ved bedriftene innstilles gradvis. Nedkjøringstiden varierte fra et par dager til en uke, med unntak av magnesiumfabrikken til Porsgrunn Fabrikker på Herøya, der nedkjøring tar ca. fem uker.

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

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

§ 1

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

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

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

§ 2

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

§ 3

Lova trer i kraft straks.

Partenes påstander:

Norges Funksjonærforbund har nedlagt følgende påstand:

1. De lønsmessige relasjoner i forhold til lønnsklasse 2 i fellesregulativet (grunnlønn ikke fag) skal opprettholdes for lønnsgruppene 4 - 6.
2. Kompetansetillegget økes 1.1.85 fra 2.800 kr. pr. år til 9.000 kr. pr. år.
3. For lønnsgruppene 5 og 6 gis fra 1.1.1985 i tillegg følgende erfaringstillegg:

Etter 12 år: Kr. 3.000,-

Etter 15 år: Kr. 4.000,-

Etter 18 år: Kr. 2.000,-

For lønnsgruppe 4 gis fra 1.1.1985 i tillegg til nåværende følgende erfaringstillegg:

Etter 8 år: Kr. 4.000,-

Etter 12 år: Kr. 3.000,-

Etter 15 år: Kr. 4.000,-

4. Det inntas en Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår i tråd med Riksmeklingsmannens forslag.
5. Det gjøres gjeldende en produktivitetsavtale på lik linje med den produktivitetsavtale som er inngått mellom N.A.F./Norsk Hydro A/S og NKIF.
6. Overenskomstens § 2.1 endres slik:

1. § 2.1

Første avsnitt i § 2.1 endres til å lyde:

"Den ordinære effektive dagarbeidstid skal legges på de 5 første virkedager i uken i tiden mellom kl. 0730 og kl. 1530 og skal

i gjennomsnitt ikke overstige 40 timer pr. uke.

Endringer i praktisert arbeidstidsordning kan bare skje etter forhandling mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. De ansatte kan ikke uten ved avtale mellom bedriften og tillitsfunksjonærene pålegges annen arbeidstid enn normalarbeidstiden nevnt ovenfor."

2. Tilføyelse av protokolltilførsel til § 2.1:

"Ovenstående bestemmelser er ikke til hinder for at det lokalt kan gjøres avtale om fleksibel arbeidstid eller forskjøvet arbeidstid."

7. I Overenskomstens § 5.2 erstattes 1. setning med:

"For hele arbeidede skift (også overtid) i følgende tidsrom betales ytterligere kr. 525,- pr. skift i tillegg til avspasering time for time for den tid som er arbeidet."

8. Tidspunktet for den nye avtalen fastsettes til 1. januar 1985.

N.A.F./Norsk Hydro A/S har nedlagt følgende påstand:

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

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 16. Overenskomstens varighet

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

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

Merknad til § 16 blir følgende:

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

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

Nedenstående satser gjelder fra arbeidets gjenopptagelse etter konfliktens avslutning.

1. Lønnsregulativ

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

Vedrørende klasse 7

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

C. DIVERSE SPØRSMÅL

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

Dersom utvalget ikke kommer til enighet, behandles saken av NOFU og N.A.F. Ved eventuell uenighet bringes saken inn for en nemnd med representanter for partene og med Riksmeklingsmannen - eller den han oppnevner - som oppmann med mindre partene blir enige om en annen.

3. Vedrørende teknikere

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

Partenes anførsler:

Norges Funksjonærforbund har i det vesentlige anført:

I. FORHANDLINGERS, MEKLINGS OG KONFLIKTS FORLØP

Etter initiativ fra N.A.F. og Norsk Hydro A/S ble det gjennomført antesiperte forhandlinger 27.8., 16.9. og 17.9. 1984. Det lyktes imidlertid ikke partene å komme frem til enighet i disse.

NOFU meddelte N.A.F. oppsigelse av gjeldende overenskomst i brev av 31. oktober 1984.

Forbundet overleverte sitt krav til ny overenskomst i møte med N.A.F. og Norsk Hydro den 13. desember 1984.

For NOFU har lønnskravets hovedmålsetting vært å opprettholde de lønnsrelasjoner som i en årrekke har eksistert mellom lønnsklassene i Fellesregulativet. NOFU har også sett det som en forutsetning at kompetansekurs av lik verdi verdsettes på samme måte lønnsmessig.

Videre har en hovedmålsetting ved lønnskravene vært at lønnstillegg som oppnås på grunnlag av erfaring gjennom bedriftsansienitet, skal vurderes på samme måte overfor alle ansatte i Norsk Hydro A/S.

Forhandlinger foregikk den 13. og 14. desember, hvorpå partene konstaterte at de ikke ville kunne finne frem til enighet. NOFU meddelte samtidig N.A.F. og Norsk Hydro A/S at plassfratredelser ville bli varslet med virkning fra 15. januar 1985.

NOFU meddelte Riksmeklingsmannen varsel om plassfratredelse i brev av 21. desember 1984.

Riksmeklingsmannen nedla forbud mot arbeidsstans 27.12. 1984, og innkalte partene til mekling 11. januar. Mekling fant sted 11.-16.1.1985.

I møter den 11. januar avklarte partene de tekniske bestemmelser, og NOFU meddelte så vel Riksmeklingsmannen, N.A.F. som Norsk Hydro A/S at endringer i de tekniske bestemmelser ville kunne anses som avklarte.

NOFU meddelte likeledes at forbundet var villig til å frafalle kravet om endringer til overenskomstens § 2.1. En forutsetning var imidlertid at man straks innledet drøftelser om nye lønnssetser i Fellesregulativet.

Kvelden 15. januar fikk NOFU overlevert Riksmeklingsmannens skisse til nye satser i Fellesregulativet. NOFU meddelte at løsningsforslaget ikke var akseptabelt.

Da det ikke kom nytt meklingsforslag innen kl. 0630 den 16. januar, meddelte NOFU at de varslede plassoppsigelser ville bli iverksatt umiddelbart.

Etter anmodning fra Riksmeklingsmannen aksepterte NOFU å møte N.A.F./Norsk Hydro A/S kl. 1300 den 16. januar. Forutsetningen for dette var at N.A.F./Norsk Hydro A/S ville forhandle med NOFU som selvstendig gruppe på Fellesregulativet, og at det ville bli fremlagt et nytt forslag til satser i Fellesregulativet.

På dette møte meddelte N.A.F./Norsk Hydro A/S at et slikt forslag likevel ikke ville bli fremlagt.

Partene var innkalt til og hadde møte med Kommunal- og arbeidsminister Rettedal kl. 1700 den 16. januar.

NOFU tok fra arbeidstidens begynnelse den 16. januar 1985 ut en del av sine medlemmer i streik. Navnlig oversikt ble meddelt N.A.F./Norsk Hydro A/S.

Konflikten varte frem til og med 24. januar da NOFU ble meddelt at Regjeringen hadde vedtatt å foreslå tvisten løst ved tvungen lønnsnemndbehandling. Forslaget ble fremmet i statsråd 25. januar 1985.

NOFU meddelte straks Norsk Hydro A/S at de ville ta sine medlemmer tilbake i arbeid igjen. NOFUs medlemmer var på plass kl. 1200 den 25. januar 1985.

II. NOFUs KRAV VEDR. FELLESREGULATIVET - LØNNSREGULERINGER

1. De lønsmessige relasjoner i Fellesregulativet

I forbindelse med NOFUs krav til endringer i Fellesregulativet anførte forbundet bl.a.:

Før tariffrevisjonene 1984-85 var følgende stillingsgrupperinger innplasserte i Fellesregulativet:

Lønnsklasse 1: Ferievikarer, nyansatte arbeidstakere.

Lønnsklasse 2: Ikke faglærte operatører.

Lønnsklasse 3: Fagarbeidere.

Lønnsklasse 4: Tekniske funksjonærer.

Lønnsklasse 5: Teknikere, dvs. laboratorieteknikere, instrumentteknikere, kraftverkteknikere som i tillegg til fagutdanning har spesiell kompetanse, dessuten arbeidsledere for ikke faglærte operatører (formenn ikke fag).

Lønnsklasse 6: Arbeidsledere for fagarbeidere (formenn fag)

Lønnsklasse 7: Individuelt gasjerte.

Lønnsrelasjonene klassene imellom har vært noenlunde konstante de siste årene:

Forholdet lønnsklasse 2 - lønnsklassene 4, 5 og 6 - Indeks

	<u>1.1.80</u>	<u>1.1.82</u>	<u>1.1.83</u>	<u>1.4.83</u>
Lønnsklasse 2:	100	100	100	100
Lønnsklasse 4:	119,1	116,7	116,2	116,1
Lønnsklasse 5:	125,0	124,21	124,21	124,21
Lønnsklasse 6:	138,2	135,1	134,5	134,7

Forholdet lønnsklasse 3 - lønnsklassene 4, 5 og 6 - Indeks

	<u>1.1.80</u>	<u>1.1.82</u>	<u>1.1.83</u>	<u>1.4.83</u>
Lønnsklasse 3:	100	100	100	100
Lønnsklasse 4:	105,2	105,1	105,1	105,1
Lønnsklasse 5:	110,4	111,8	112,3	112,4
Lønnsklasse 6:	122,1	121,7	121,7	121,7

Allerede i 1973 ble laboratorieteknikerne (da laboratoriefunksj.) gitt samme lønsplassering som formenn ikke fag. Dette ble gjort med utgangspunkt i en forutgående vurdering av kompetansekrav og egenutvikling i arbeidsområde.

NOFUs krav ved tariffrevisjonen var en fastfrysing av lønnsrelasjonene i forhold til lønnsklasse 2 - ikke faglærte operatører - som et utgangspunkt for lønnsfastsettelsene i lønnsklassene 4, 5 og 6. I det forslag som ble fremlagt av Riksmeklingsmannen den 15. januar, var lønnsrelasjonene mellom lønnsklasse 2 og lønnsklasse 5 opprettholdt med en indeks på 124,21 for lønnsklasse 5.

Lønnsrelasjonene var ikke opprettholdt for lønnsklassene 4 og 6 i forhold til lønnsklasse 2. Derimot var lønnsrelasjonene for disse gruppene fastfrosset i forhold til lønnsklasse 3 med indekser på 105,1 for lønnsklasse 4 og 121,7 for lønnsklasse 6.

NOFU meddelte Riksmeklingsmannen at dette kunne aksepteres som et utgangspunkt for fastsettelse av nye grunnløner i Fellesregulativet.

NOFU anser derfor at partene er kommet til enighet om at lønnsrelasjonene mellom gruppe 5 og gruppe 2 skal opprettholdes på samme nivå som etter lønnsreguleringene 1.4.1983.

For de av teknikerne som også har kompetansekurs, har NOFU

krevet at verdsettingen av kompetansekurset blir hevet med påfølgende virkning for lønnsattsene. Dette berører teknikere i lønnsklasse 5.

2. Kompetansetillegg

Før tariffperioden 1.1.1980 opererte man i Norsk Hydro med Laboratoriefunksjonær I og Laboratoriefunksjonær II.

For å bli ansatt som Laboratoriefunksjonær II krevdes en 4-årig laboratorieskole som ble drevet i regi av Norsk Hydro. I 1973 ble Laboratoriefunksjonær II innplassert på Fellesregulativets daværende lønnsklasse 11. Dette var samme lønns plassering som formann ikke fag. Laboratoriefunksjonær I ble lønnet individuelt, men minst slik at lønnen lå kr. 1.210,- pr. år over Laboratoriefunksjonær II.

I 1973 lå således Laboratoriefunksjonær II og formann ikke fag lønsmessig likt, mens Laboratoriefunksjonær I lå lønsmessig høyere enn disse.

Fra 1974 ble formann ikke fag regulert opp ett lønnstrinn til Fellesregulativets lønnstrinn 12. Formann ikke fag ble således lønnet en klasse høyere enn Laborant II.

Minstetillegget for Laboratoriefunksjonærer I ble regulert til 2.000 kr. pr. år. Endringen medførte at formann ikke fag fikk noe høyere lønn enn garantilønnen til Laboratoriefunksjonær I. Den lønsmessige forskjell på ca. 1.500 kr. pr. år i garantilønn holdt seg frem til 1980.

På grunn av den individuelle avlønning av Laboratoriefunksjonær I, var det likevel i snitt ingen lønsmessig forskjell i favør av formann ikke fag i forholdet til Laboratoriefunksjonær I. Fra 1974 kan en si at Laboratoriefunksjonær I og formann ikke fag har fulgt hverandre lønsmessig.

Fra og med 1.1.1980 ble Laboratoriefunksjonær I innplassert i nytt Fellesregulativ klasse 5, og gitt lik lønn med formann ikke fag.

Samtidig ble innført betegnelsen Laborarietekniker. Denne gruppen erstattet tidligere Laboratoriefunksjonær I. I tilknytning til denne endringen ble det avkrevet et "kompetansekurs". Kompetansekurset ble lønsmessig verdsatt til kr. 2.800 pr. år.

Kompetansekurset som ble innført for Laborarieteknikere i 1980, utlignet dermed den forskjell i garantilønn som hadde vært mellom Laboratoriefunksjonær I og formann ikke fag før 1.1.1980.

Den individuelle avlønning med personlige tillegg for Laborarieteknikere (tidligere Laboratoriefunksjonærer I) fortsatte også etter 1980 med det resultat at Laborarieteknikere hadde høyere lønn enn hva Fellesregulativets lønnsklasse 5 (hvor laborarieteknikere og formenn ikke fag var innplasserte) skulle tilsi.

Forut for etableringen av Fellesregulativet av 1980 ble det nedsatt en stillingsvurderingskomité med representanter for organisasjonene i Norsk Hydro A/S. De resultater stillingsvurderingskomitéen kom frem til i 1979, ble lagt til grunn for innplassering i det nye Fellesregulativet. Fagarbeidere ble her innplassert i lønnsklasse 3, laborarieteknikere og arbeidsledere i lønnsklasse 5.

Det har siden ikke vært noen ny stillingsvurderingskomité i arbeid ved Norsk Hydro A/S som har kunnet legge grunnlag for endringer i den relative lønnsklasseplassering av henholdsvis fagarbeidere, teknikere og arbeidsledere.

Det har heller ikke vært endringer i kompetansekrav som skulle tilsi nedsettelse av en ny stillingsvurderingskomité. Med andre ord er det ikke skjedd endringer som kan forrykke de lønnsrelasjoner som ble etablert i Fellesregu-

lativet av 1980.

N.A.F. hevder i sin saksfremstilling at det har vært i selskapets interesser "å finne frem til lønssystemer som ville bli akseptert som rimelig og rettferdig". NOFU vil her hevde at stillingsvurderingskomitéen av 1980 nettopp hadde dette for øye. Forbundet kan derfor ikke se at det skulle være grunnlag for Rikslønnsnemnda til å forrykke de lønnsrelasjoner som da ble etablert.

I forbindelse med etableringen av nytt Fellesregulativ i 1980 ble det innført et kompetansekurs som grunnlag for å bli utnevnt til laboratorietekniker.

Målsettingen for opplæringen av laboratorieteknikere er at opplæringens innhold skal gå ut over fagprøvenivå og frem til et nivå som tilsvarer det 2-årige opplegget for prosesstekniker ved Porsgrunn Fabrikker (PF).

I tillegg til den faglige del er det lagt opp til en betydelig heving av det generelle teoretiske nivå. For eksempel er i kompetansekurset rapportskrivning, tallvurdering, statistikk, anvendt matematikk, instruksjon, kommunikasjon og økonomi. Dette er felt som teknikere har bruk for i sitt daglige arbeide på grunn av sin mellomstilling i bedriftsorganisasjonen.

Denne mellomstilling kommer blant annet til uttrykk i det forhold at mens en fagarbeider med tilleggsutdannelse og fag-fag-tillegg fortsatt vil bli ledet av en formann og arbeidet tilrettelagt av en planlegger, har laboratorieteknikerne verken formann eller planlegger mellom seg og ingeniør.

Fra og med tariffrevisjonen 1984 gis det anledning også for enkelte fagarbeiderkategorier (tidligere innplasserte i lønnsklasse 3) til å ta et kompetansekurs. Ved å ta et slikt kompetansekurs oppnår disse fagarbeidere et såkalt "fag-fag"-tillegg. Dette kompetansekurset ("fag-fag") er

verdsatt til 9.000 kr. pr. år av N.A.F./Norsk Hydro A/S.

Det er på det rene at kompetansekurset for fagarbeidere ikke på noe punkt er mer krevende enn teknikernes kompetansekurs. For eksempel dreier det seg for begge kurs om en tilleggsopplæring på 200 timer.

I tillegg kommer den ekstrakompetanse som laboratorieteknikere til enhver tid må skaffe seg. Det er alment kjent hvilken utvikling som finner sted på det teknologiske område innenfor tekniske fagområder. Dette er ikke minst riktig innenfor laboratorieteknikken. Dette stiller spesielle krav til kompetanseøkning og omstilling blant laboratorieteknikere både på det teoretiske og praktisk-tekniske område. Egenutvikling, selvstudier og ajourføringskurs er absolutt påkrevet for denne gruppen teknikere.

Laboratorieteknikere arbeider i stillingssjiktet umiddelbart under ingeniør. Ingen laboratorietekniker har formann over seg, men fungerer tvert imot selv som arbeidsledere og gruppeledere.

Det er ingen grunn til, etter NOFUs mening, å verdsette laboratorieteknikernes kompetansekurs lavere enn fagarbeidernes kompetansekurs.

NOFU har derfor krevet at kompetansetillegget for teknikere økes fra 2.800 kr. til 9.000 kr. pr. år som følge av at N.A.F./Norsk Hydro A/S har endret sin oppfatning av verdsettingen av kompetansekurs.

3. Den samlede virkning av NOFUs krav 1 og 2 til endringer i lønnsregulativet for lønnsklassene 5 og 6

Grunnlønn for lønnsklasse 5 for teknikere med kompetansekurs: Grunnlønn lønnsklasse 2 + 24,21 % økning av kompetansetillegg med 6.200 kr. (fra 2.800 kr. til 9.000 kr.) = 97.000 kr. + 23.484 kr. + 6.200 kr. = 126.684 kr.

Grunnlønn lønnsklasse 4 for teknikere uten kompetansekurs:
 Grunnlønn teknikere med kompetansekurs - 9.000 kr.
 = 126.684 - 9.000 = 117.684 kr.

Grunnlønn klasse 6 økes tilsvarende og etter samme prinsipp i forhold til Riksmeklingsmannens forslag, altså til kr. 135.149,- (inkludert kompetansetillegg på 9.000 kr.).

4. Ansiennitetstillegg

NOFUs krav er identisk med det tilbud til endringer i ansiennitetsskalaen som ble fremsatt av N.A.F./Norsk Hydro A/S i antesiperte forhandlinger og som ligger i Riksmeklingsmannens forslag av 15. januar.

NOFU anser det derfor slik at spørsmålet om endringer av ansiennitetsskalaen er avklart mellom partene, og at endringer gjennomføres i tråd med NOFUs ønsker.

5. Erfaringstillegg

Ved tariffrevisjonen i 1984 mellom N.A.F./Norsk Hydro A/S og Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) ble det inngått avtale om erfaringstillegg. For å oppnå dette erfaringstillegg kreves kun ansiennitet i bedriften. Det er således ikke formelle krav til øket kompetanse gjennom kurs, skolering e.l.

Den totale lønnsutvikling for ikke faglærte operatører (tidligere lønnsklasse 2) blir etter dette:

Grunnlønn	97.000 kr.	
Ansiennitetstillegg	<u>9.000 "</u>	
	106.000 kr.	
Erfaringstill. etter 8 år	4.000 "	110.000
Erfaringstill. etter 12 år	3.000 "	113.000
Erfaringstill. etter 15 år	<u>4.000 "</u>	117.000
Lønn etter 15 år	<u>117.000 kr.</u>	

For fagarbeidere (tidligere lønnsgruppe 3) blir lønnsutviklingen:

Grunnlønn	97.000 kr.	
Fagtillegg	<u>9.000 "</u>	
	106.000 kr.	
Ansiennitetstillegg	<u>9.000 "</u>	
	115.000 kr.	
Erfaringstill. etter 12 år:	3.000 "	118.000
Erfaringstill. etter 15 år:	4.000 "	122.000
Erfaringstill. etter 18 år:	<u>2.000 "</u>	124.000
Lønn etter 18 år	<u>124.000 kr.</u>	

Erfaringstillegget etter 12, 15 og 18 år kan erstattes av et kompetansekurs, og gis samlet etter 6 års ansiennitet. Etter 6 år vil da lønn for fagarbeider med kompetansekurs være 124.000 kr. pr. år.

NOFU har i forhandlinger og mekling hevdet at det ikke finnes noen saklig begrunnelse for å la enkelte grupper av bedriftens ansatte oppnå erfaringstillegg på grunnlag av ansiennitet i bedriften når det ikke er knyttet et formelt krav om kompetanseøkning til lønnstillegget, uten at dette også gjøres gjeldende for andre grupper ansatte i bedriften. Særlig gjelder dette der hvor det tidligere har vært faste lønnsrelasjoner gruppene imellom, som tilfelle er mellom ikke-faglærte operatører og lønnsgruppe 5, og mellom fagarbeidere og lønnsgruppene 4 og 6.

For øvrig vil NOFU her vise til det som er sagt ovenfor om det krav som til enhver tid stilles til teknikere om kompetanseøkning på grunn av den teknologiske utvikling. NOFU har derfor krevet at de samme erfaringstillegg som gis til ufaglærte operatører på grunnlag av bedriftsansiennitet gis til tekniske funksjonærer i gruppe 4, og da etter samme skala som for ufaglærte operatører.

Videre har NOFU krevet at de samme erfaringstillegg som blir gitt til fagarbeidere på grunnlag av bedriftsansiennitet også kommer funksjonærer i lønnsklassene 5 og 6 til gode, og da etter samme skala som faglærte operatører.

6. Forholdet til andre grupper i bedriften

Samlet har NOFUs krav overfor bedriften tatt sikte på å opprettholde de relasjoner som tidligere har eksistert mellom lønnsgrupper i Norsk Hydro A/S, og som har vært innplassert i Fellesregulativet.

Samtlige av de krav til lønnsreguleringer som har vært fremmet, har sin bakgrunn i de endringer som er gjennomført ved tariffrevisjonen med NKIF i 1984. Dette er i tråd med den praksis som tidligere har vært fulgt ved Norsk Hydro A/S, der resultatet som oppnås i forhandlinger mellom LO/NKIF - N.A.F./Norsk Hydro A/S har vært retningsgivende for de endringer som er blitt gjort i overenskomsten NOFU-N.A.F./Norsk Hydro A/S, jfr. for øvrig også Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår i overenskomst for funksjonærer mellom N.A.F./Norsk Hydro A/S og NOFU 1982-84.

Siden 1973 har det vært tilnærmet samme avlønning for laboratorieteknikere (laboratoriefunksjonær I) og formenn ikke fag. Fra 1980 har disse to grupper vært innplassert i samme lønnsklasse (5). Riksmeklingsmannens skisse til løsning bryter dette mønsteret.

Etter skissen heves begynnerlønnen for formenn ikke fag fra 106.816 kr./år til 129.500 kr./år. Motsvarende begynnerlønn for laboratorieteknikere i lønnsklasse 5 heves fra 106.816 kr./år til 120.484 kr./år i skissen.

Begynnerlønn for formenn ikke fag heves således med 21,2 %. Lønn etter 5 års ansiennitet for formenn ikke fag heves med 23,9 % fra 115.816 kr./år til 143.500 kr./år.

For formenn fag heves begynnerlønnen med 19,4 % fra 115.563 kr./år til 138.000 kr./år. Lønn etter 5 års ansiennitet heves med 20,4 % fra 124.563 kr./år til 150.000 kr./år. Denne sterke lønnsøkning for formenn har bakgrunn i erfa-

ringstillegg for operatører og verdsettingen av fagarbeidernes kompetansekurs.

Arbeidsledere har altså etter Riksmeklingsmannens forslag fått en bedre lønnsutvikling enn laboratorieteknikerne. Denne sterkere lønnsutvikling har ikke grunnlag i kompetansøkning i tariffperioden.

For øvrig skal NOFU bemerke at det høsten 1983 ble innført en arbeidstidsforkortelse fra 40 t./uke til 37,5 t./uke for operatører i Norsk Hydro A/S. Isolert sett innebærer denne arbeidstidsreduksjonen en lønnsøkning på 6,7 % for operatører. Under forutsetning av at denne arbeidstidsreduksjonen helt eller delvis kompenseres ved produktivitetsøkning, vil NOFU hevde at det ikke er mulig å øke produktiviteten hos operatørgruppene isolert.

En produktivitetsøkning hos én gruppe vil også gi seg utslag i produktivitetsøkning i en annen, og således vil også teknikere i lønnsklassene 4-6 måtte øke sin produktivitet som følge av arbeidstidsforkortelsen.

NOFU har ikke krevet kompensasjon for dette, men vil tillate seg å påpeke at effekten av arbeidstidsforkortelsen gjennom et lønnstillegg på 6,7 % kommer i tillegg til de erfaringstillegg som er oppnådd for operatører og i tillegg til den mervurdering som N.A.F./Norsk Hydro A/S har lagt inn i fagoperatørenes kompetansekurs'. Samlet vil derfor dette medføre en meget sterk svekkelse av det relative lønnsnivået for Teknikergruppen, både sett i forhold til operatører og arbeidsledere.

III. 2. AVTALEÅR

NOFU har krevet en ajoruføring av reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår i forhold til bestemmelsene i overenskomsten 1982/1984.

Både i det kompendium som er overlevert NOFU av N.A.F./ Norsk Hydro A/S den 17. september 1984 og i Riksmeklingsmannens forslag er inntatt Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår i tråd med NOFUs krav.

IV. OVERENSKOMSTENS TEKNISKE BESTEMMELSER

I forhandlinger og mekling sa NOFU seg enig i de endringer som ble foreslått av N.A.F./Norsk Hydro A/S i kompendium av 17. september 1984 med hensyn til overenskomstens bestemmelser i paragrafene 2.3, 3, 6, 7, 13 og 16.

Disse punkter anses derfor for avklarte fra NOFUs side. Fire spørsmål anses uavklarte i forholdet til overenskomstens tekniske bestemmelser, og skal behandles nærmere nedenfor.

1. Overenskomstens § 2 - Den ordinære effektive arbeidstid

NOFU har krevet endringer i overenskomstens § 2.1.

Spørsmål om arbeidstid er blant de viktigste bestemmelsene som reguleres gjennom tariffavtalene.

O. Friberg sier således i kommentarutgaven til Arbeidsmiljøloven i innledningen til arbeidstidskapittelet:

"Arbeidstid og lønn hører til de sentrale arbeidsvilkår som fastsettes ved avtale mellom partene. Når det opprettes tariffavtale, har arbeidstidsbestemmelsene sin selvfølgelige plass i denne."
(Friberg s. 216).

Etter NOFUs mening er det derfor naturlig å kreve en regulering av de tekniske bestemmelser som hindrer arbeidsgiver i å endre arbeidstidsordninger uten forutgående avtale med arbeidstakerorganisasjonene.

Den endring som NOFU har krevet med hensyn til fastsettelse

av begynnelse og slutt på normalarbeidstiden, er i tråd med den praktiserte normalarbeidstidsordning ved Norsk Hydro A/S i dag.

Som en anerkjennelse av behovet for individuelle arbeidstidsordninger, også utenfor den fastlagte normalarbeidstidsordning, har NOFU foreslått inntatt en protokolltilførsel til § 2.1 som ivaretar disse hensyn.

Den konferanseplikten som påligger Norsk Hydro A/S i gjeldende avtale ved endringer av bestående arbeidstidsordninger kan NOFU ikke se er i tråd med intensjonene i Hovedavtalen mellom N.A.F. og YS, og som inngår som Del I i overenskomsten mellom NOFU og N.A.F./Norsk Hydro A/S. NOFU anser heller ikke de gjeldende bestemmelser for å være i tråd med de regler som eksisterer ellers i arbeidslivet, både innenfor og utenfor avtaleområder hvor N.A.F. er part.

Hovedavtalen N.A.F. - YS inneholder således regler om medinnflytelse ved endringer som er av viktighet for arbeidstakerne.

I Funksjonæravtalen mellom N.A.F. og YS og NOFU med tilslutning av PRIFO og NRAF heter det i § 4.7a:

"Inndeling av arbeidstiden og fastsettelse av pauser etter foranstående regler skjer ved særlig avtale mellom bedriften og personalet ved tillitsfunksjonærene."

2. Betaling for skiftarbeid

I kompendium som N.A.F./Norsk Hydro A/S fremla 17.9.1984 var også forslag til endringer i betaling for skiftarbeide.

NOFU meddelte at forbundet var innforstått med en regulering av betaling for skiftarbeid i tråd med forslaget. Men i tillegg ble fremsatt krav om avspasering time for time for skiftarbeide på helligdager (overenskomstens § 5.2). Det ble krevet at denne avspasering skal komme i

tillegg til betaling på kr. 525 pr. skift.

For dagtidsansatte ville Norsk Hydro A/S ha måttet betale 100 % overtid for arbeide på helligdager i medhold av overenskomstens § 3.4.b. Dagtidansatte har ellers normalt fri med full lønn på bevegelige helligdager.

Sett i forhold til dagtidsansatte mener NOFU det er rimelig at skiftgående ansatte kompenseres for den ulempe det er å arbeide på bevegelige helligdager ved at disse ansatte får kompensert i fritid.

3. Felles utløpsdato for Hydros tariffavtaler

I det kompendium som ble fremlagt av N.A.F./Norsk Hydro A/S er spørsmålet om felles utløpsdato for Hydros tariffavtaler tatt opp i en merknad til § 16.

NOFU har i forhandlinger og mekling meddelt at forbundet helst ser at det ikke blir noen forandring i utløpsdatoen for overenskomsten N.A.F./Norsk Hydro A/S - NOFU. Betinget av at det blir en felles enighet mellom N.A.F./Norsk Hydro A/S og samtlige berørte fagforbund om å oppta drøftelse om felles utløpsdato, har også NOFU sagt seg villig til å delta i disse.

4. Produktivitetsbestemmelse

I kompendium fra N.A.F./Norsk Hydro A/S av 17. september er i V fremlag forslag til produktivitetsbestemmelser.

I forhandlinger og mekling har NOFU meddelt at forbundet forutsetter at denne produktivitetsavtale innføres også for NOFUs medlemmer.

5. Overenskomstens iverksettelsestidspunkt

Rikslønnsnemnda har tidligere lagt til grunn at iverksettelsestidspunktet for utbetaling av de lønnstillegg som nemnda fastsetter, er satt til dato for gjenopptakelse av arbeidet etter streiken.

Generelt om nemndas praksis vises det til Rikslønnsnemndas kjennelse i sak nr. 2/1982 i tvist mellom Transportarbeiderforbundet og N.A.F. På sidene 208 o.fl. har medlemmene Bjerke og Bach med tilslutning av Haraldseth en del bemerkninger av generell karakter om iverksettelsesdato:

"Disse medlemmer kan ikke uten videre se de overbevisende grunner som taler for en praksis som beskrevet. Streik og lockout er velkjente og lovlige kampmidler i forbindelse med tvister knyttet til utløp og påfølgende revisjon av tariffavtaler. Spørsmålet om hvilken part som har "skylden for" eller som har vært "årsaken til" at en konflikt inntreffer i en slik situasjon, kan ikke avgjøres ut fra hvilken part som eventuelt tar kampmidler i bruk. Således kan f.eks. en streik meget vel ha sin årsak i en unødig steil holdning hos arbeidsgiverparten, like meget som en lockout kan skyldes standpunkter på arbeidstakersiden. Å fastlegge ikrafttreden for nye avtaler i disfavør av den part som har anvendt et lovlig kampmiddel, behøver derfor ikke nødvendigvis føre til noe rimelig resultat."

Bjerke og Bach gikk inn for følgende løsning:

"Etter disse medlemmers oppfatning synes den mest naturlige løsning på spørsmålet å være at en ser hver enkelt tariffperiode som en enhet for seg, og at en ny tariffperiode følger umiddelbart etter utløpet av den foregående. Den "gamle" periodes lønnssetninger bør logisk gjelde den "gamle" periode i sin helhet, men ikke ut over denne. Den "nye" periodes lønnssetninger bør da like naturlig gjelde den "nye" periode og denne perioden i sin helhet. Etter dette vil utløpet av tariffperioden automatisk bli ikrafttredelsestidspunkt for den nye avtale. Etter disse medlemmers oppfatning synes dette å være det rimeligste resultat, når det er Rikslønnsnemnda som uten medvirkning fra partene skal fastlegge de nye avtalene som skal være gjeldende.

Resultatet har bl.a. den fordel at konsekvensene for etterbetaling av lønn vil være upåvirket av en slik tilfældighet som om partene kommer tidlig eller sent fram for tvungen mekling."

I forbindelse med konflikt mellom NFATF og Norsk Hydro A/S i 1982 kom partene til enighet under konflikten. Tariffavtalen ble da gjort gjeldende med virkning fra 1. januar 1982.

NOFU vil hevde at det ikke er noen grunn for Rikslønnsnemnda til å fravike den praksis som har vært benyttet ved en tidligere konflikt hvor Norsk Hydro A/S har vært berørt.

NOFU vil på forannevnte grunnlag legge ned påstand om at Rikslønnsnemndas kjennelse må gjøres gjeldende fra 1. januar 1985 for samtlige arbeidstakere i Norsk Hydro A/S som har avtale med utløpsdato 31.12.1984.

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

1. Avtalesituasjonen for Norsk Hydro A/S

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

1. Tilsluttet LO:

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
(NFATF)
Norsk Jernbaneforbund (NJF)
Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF)
Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF)
Handel og Kontor (HK)
Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF)

2. Ikke tilsluttet LO:

Norges Arbeidslederforbund (NALF)
Det norske Maskinistforbund (DNMF)
Norsk Hydros Merkantile Forbund (NHMF)
Norges Funksjonærforbund (NoFu) - tilsluttet YS.

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

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

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

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

2. Overenskomstenes utløpstidspunkter

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

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

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

3. Avtalenes oppbygning

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

Del I er "Hovedavtalebestemmelser" for de enkelte avtaleområder.

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

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

4. Forhistorien for årets oppgjør

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

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

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

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

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

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

sjonen frem til og med 1982.

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

NALF, DNMF, NoFu og NOPEF

og 1-årig pluss 2-årig avtale for:

NFATF, NEKF og NJF.

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

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

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

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

5. Lønnsforhandlingene våren/sommeren 1984

Gjennom forhandlingene kom man frem til avtalerevisjon/
lønnsoppgjør for:

NKIF, HK, NHMF, NIF og NITO

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

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

6. Lønnsforhandlingene med organisasjoner med avtaleutløp 31.12.84

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingen

De mest sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingene har vært:

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

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

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

NKIFs avtale dekker i utgangspunktet følgende to stillingskategorier:

Operatører

Fagoperatører (fagarbeidere) med og uten tilleggsutdanning.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Når det gjelder topplønnen, er situasjonen følgende:

Teknikere : Grunnlønn + kr. 9.000,- i ansiennitetstillegg + evt. personlige tillegg.

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

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

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

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

Det fremgår av tabellen på side 38 at det ikke er grunnlag for å gå ut over Riksmeklingsmannens skisse og forslag. Skulle det skje, vil man ytterligere øke en forskjell som det er nødvendig å redusere, og vil dessuten skape betydelig uro blant arbeidstakergrupper. Allerede ved det foreliggende forslag blir kroneforskjellen mellom fagarbeidere med tilleggsutdannelse og teknikere større. Dette skyldes de forannevnte prosentrelasjoner.

8. Øvrige tvistesporsmål

Ut over lønsspørsmålene foreligger det uenighet om enkelte andre punkter. Det understrekes at disse spørsmålene allerede har funnet sin løsning i selskapet gjennom de avtaler som er vedtatt. Dette er som tidligere påpekt et mønster som alltid har vært fulgt.

Som det vil fremgå av N.A.F./Norsk Hydro A/S' påstander, er det forutsatt at 2.-årsbestemmelsen skal være lik for samtlige 1.1.-regulerte.

9. Sammenfatning

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

1. De alminnelige bestemmelser må bli som for de øvrige avtaler i selskapet (del II).
2. Det økonomiske oppgjør blir overensstemmende med N.A.F./Norsk Hydro A/S' påstand som er i tråd med Riksmeklingsmannens skisse og som harmonerer med de øvrige oppgjør i selskapet.

LØNNSRELASJONER FAGOPERATØRER - TEKNIKERE

A = før 1984
B = etter 1984 (oppgjøret)

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

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

FAGOPERATØR
(elektro, mekanisk)
M/TILLEGGSSUTDANNEELSE

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

Ca. 230 timers ut-
dannelse over 2 år.

Øking kr. 13.000 (teoretisk - ingen ferdig utdannet)

TOPPLØNN
(10 år)

BEGYNNERLØNN

FAGOPERATØR (F.EKS. LABORATORIE FAGARBEIDER)	A	86.000	9.000	9.000	*		
	B	97.000	9.000	9.000			
LABORATORIE- TEKNIKER (dvs. lab. fagarbeider med ca. 230 timers ut- dannelse over 2 år og med 5 års erfaring som fagarbeider)	A					106.816	115.816 + evt. persolige tillegg 129.500 + pers.tillegg (gar. kr. 3.000)
	B					120.500	

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

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

Rikslønnsnemndas bemerkninger

GENERELLE BEMERKNINGER

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil bemerke:

Lønnsoppgjøret for 1984:

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

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

Lønnsoppgjøret for Norsk Hydro:

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

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

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

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

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

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

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

Medlemmene Kjellevold og Nielsen med tilslutning av Haraldseth og Myklebost tar foranstående til etterretning.

NEMNDAS MERKNADER TIL DE ENKELTE PÅSTANDER OG INNSIGELSER

a) Krav om forhøyelse av lønnsatsene og særlige tillegg

Norges Funksjonærforbund (NOFU) har fremmet krav både om øking av satsene i Fellesregulativet og innføring av et spesielt erfaringstillegg til tekniske funksjonærer. I tillegg har NOFU fremmet krav om at det kompetansekurs som er innført for de tekniske funksjonærer skal verdsettes høyere lønsmessig. NOFU har fremholdt at hovedmålsettingen for forbundets lønnskrav har vært å opprettholde de lønnsrelasjoner som har eksistert mellom lønnsklassene i Fellesregulativet. Konkret gjelder dette prosentrelasjonene mellom lønnsklassene 4-6 (som omfatter tekniske funksjonærer og arbeidsledere) og lønnsklasse 2 (som omfatter ikke faglærte operatører).

NOFUs krav innebærer en lønnsøkning pr. dato i størrelsesorden 18-20 prosent og ligger således klart høyere enn den økonomiske ramme for de øvrige oppgjør innenfor Norsk Hydro. Selskapets tilbud - som er i samsvar med Riksmeklingsmannens skisse - innebærer en økning i Fellesregulativets satser som gjennomgående er i størrelsesorden 10-12 prosent. Dette er stort sett på linje med hva som i gjennomsnitt er gitt av lønnsøkninger ved oppgjøret for de 1.6.- og 1.7.-regulerte og medfører at de ansatte i Norsk Hydro vil forbedre sin lønsmessige stilling sammenlignet med de fleste andre lønnsstakergrupper.

Kravet om at den lønsmessige verdsetting av teknikernes kompetansekurs skal økes med kr. 6.200,- er av NOFU begrunnet i en sammenligning med den ordning med tilleggsutdanning og tilhørende lønnstilleggsordning som ved tariffrevisjonen i 1984 ble etablert for operatører i tariffavtalen for NKIF. Kravet om at det skal innføres et nytt erfaringstillegg på henholdsvis kr. 9.000,- (i lønnsklasse 5-6) og kr. 11.000,- (i lønnsklasse 4) er likeledes begrunnet i at et slikt lønnstillegg ved siste tariffrevisjon for NKIF ble gitt til de fagoperatører som har lang erfaring, men

ikke har tatt - eller har anledning til å ta - den tilleggsutdanning som er etablert innen bedriften. Når en ser bort fra kravene om erfaringstillegg og økt verdsetting av kompetansekurset for teknikerne, er NOFUs krav om økning av satsene i Fellesregulativet i hovedsak i samsvar med Riksmeklingsmannens skisse.

Fra NOFUs side er anført at det kompetansekurs som er etablert for fagarbeidere, ikke er mer krevende enn teknikernes kompetansekurs og at det derfor ikke er noen grunn til at kursene skal verdsettes forskjellig. Vedrørende erfaringstillegget er anført at det ikke foreligger noen saklig begrunnelse for å la enkelte grupper av bedriftens ansatte oppnå erfaringstillegg på grunnlag av ansiennitet når det ikke er knyttet et formelt krav om kompetanseøkning til lønnstillegget, uten at dette gjøres gjeldende for andre grupper ansatte i bedriften.

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

Videre er fra N.A.F./Norsk Hydros side anført at lønnsrelasjonene mellom fagoperatører, teknikere og arbeidsledere av store grupper i selskapet oppfattes som urimelig og urettferdige. Det pekes i denne forbindelse bl.a. på at prosentuelle lønnsrelasjoner som har hatt sitt utgangspunkt i arbeidslederens situasjon har medført en forskjellsbehandling av omtrent likeverdige grupper i selskapet, nemlig teknikere og fagoperatører med tilleggsutdanning. For øvrig pekes på at lønssystemet for teknikere gir adgang til å gi personlige tillegg for å ta vare på eventuelle forskjeller mellom teknikere og fagoperatører.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil vise til at det erfaringstillegg som ble innført ved siste tariffrevi-

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

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

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil peke på at det spørsmål som her foreligger egentlig er om det er rimelig og riktig å innføre erfaringstillegg (eller tilsvarende) for disse grupper, i og med at slikt tillegg tidligere er innført for operatørene i NKIF, og om det tilsvarende er rimelig grunn til å gi økt kompetansetillegg til teknikerne. Svaret på disse spørsmål avhenger bl.a. av hvordan kompetanse vunnet gjennom utdanning skal vurderes sammenlignet med kompetanse vunnet gjennom erfaring, og av hvilke kvalifikasjonskrav som stilles eller bør stilles av arbeidstakerne i de ulike yrker. Videre er svaret avhengig av hvordan eventuelle forskjeller i utdanning/kompetanse bør slå ut med hensyn til forskjeller i lønnsnivå mellom grupper av arbeidstakere. Dette er kompliserte spørsmål som det etter disse medlemmers syn vanskelig kan gis noe allmenngyldig svar på. Det er iallfall neppe riktig å avgjøre slike spørsmål med kjennelse i Rikslønnsnemnda. Disse medlemmer viser i denne forbindelse dessuten til at Riksmeklingsmannen har fremmet forslag om at det etableres et utvalg innen konsernet som skal vurdere og sammenligne

kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige videreutviklingsmodeller for de ulike fagarbeidergrupper i selskapet, og går ut fra at partene er innstilt på å medvirke til at disse spørsmål blir drøftet og avklart i et eget utvalg. Disse medlemmer har for øvrig merket seg at Norsk Hydros lønssystem gir mulighet for å gi personlige tillegg til teknikere for å ivareta behov for individuelle og lokale tilpasninger.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost finner derfor under henvisning til ovenstående i den foreliggende situasjon ikke tilstrekkelig grunnlag for å etterkomme NOFUs krav om å innføre et nytt erfaringstillegg og gi økt kompetansetillegg slik NOFU har fremmet krav om. Disse medlemmer finner i stedet å ville legge til grunn Riksmeklingsmannens skisse med hensyn til fellesregulativ og ordninger for tillegg til de tekniske funksjonærer. Det vises i denne forbindelse også til at Riksmeklingsmannens skisse innebærer at samtlige teknikere som har nådd topplønn er garantert et personlig tillegg på kr. 3.000,- pr. år.

Medlemmet Kjellevold dissenterer mot vedtaket om at det ikke skal gis erfaringstillegg til tekniske funksjonærer.

Dette medlem vil anføre at et slikt vedtak i realiteten vil innebære at erfaringstillegg på kr. 9.000,- eller mer gjøres gjeldende for den altoverveiende del av de ca. 6.000 ansatte som er omfattet av fellesregulativet for teknisk personell i Norsk Hydro, mens de ca. 450 tekniske funksjonærer holdes utenfor ordningen.

Dette medlem vil peke på at det ikke er anført noe som tilsier at de tekniske funksjonærers kompetanse eller ansvarsområde er svekket i relasjon til operatører eller arbeidsledere.

Videre vil dette medlem anføre at de personlige tillegg som er gitt noen teknikere, er gitt på basis av innsats og kva-

lifikasjon ut over det vanlige, og at de personlige tillegg derfor ikke kan sammenlignes med de innførte erfaringstillegg. Påstanden om at erfaringstillegg for de tekniske funksjonærer vil medføre at samme tillegg gis to ganger, har m.a.o. ikke forankring i faktiske forhold.

Dette medlem vil også peke på at når de tekniske funksjonærer ikke får del i erfaringstilleggene, innebærer dette en klar svekkelse av funksjonærenes lønnsnivå i forhold til de grupper det er naturlig å sammenligne med.

Det er brakt på det rene at relasjonene i fellesregulativet ble fastlagt i 1980 og er basert på en utvalgsvurdering av kompetanse, jobbinnhold og ansvar. Dette medlem er enig med medlemmene Lindholt, Skarpnes og Solheim når de stiller seg tvilende til riktigheten av at slike spørsmål om lønnsrelasjoner avgjøres ved kjennelse i Rikslønnsnemnda og er videre enig i at disse spørsmål bør løses ved utvalgsarbeid.

Dette medlem mener imidlertid at dette prinsipp må gjelde for alle som omfattes av fellesregulativet og stiller seg derfor uforstående til at nemndas flertall går inn for en slutning som etter dette medlems oppfatning medfører en klar forskjellsbehandling av de tekniske funksjonærer.

Som nevnt tidligere, kan dette medlem ikke se at det er anført noe som tilsier at relasjonene mellom grupperingene er endret, og må derfor anta at medlemmene Lindholt, Skarpnes og Solheim med tilslutning av Nielsen og Myklebost har lagt avgjørende vekt på påstanden om "at lønnsrelasjonene av store grupper i selskapet oppfattes som urimelige og urettferdige".

Dette medlem finner derfor grunn til å anføre at det her som i arbeidslivet for øvrig vil være divergerende syn hos konkurrerende fagforbund og at Rikslønnsnemnda etter dette medlems syn bør innta en nøytral holdning til slike påstander.

Dette medlem dissenterer også mot vedtaket om ikke å oppjustere kompetansetillegget for teknikerne, og begrunner dette med at kompetansekurs som i hvert fall ikke stiller større krav en teknikernes kurs er gitt en merverdi på kr. 6.200,-.

Medlemmet Haraldseth gir sin tilslutning til hovedpunktene i medlemmet Kjellevolds dissens.

b) Nemndas merknader til de øvrige påstander

1. OVERENSKOMSTENS DEL II

Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Det er enighet mellom partene om å benytte tilsvarende reguleringsbestemmelse som for foregående tariffperiode, og nemnda legger dette til grunn.

Overenskomstens § 2 - Den ordinære effektive arbeidstid

NOFU har krevet endring i bestemmelsene i § 2 om den ordinære dagarbeidstid slik at begynnelsestidspunkt endres fra kl. 0600 til kl. 0730 og slutt-tidspunkt fra kl. 1700 til kl. 1530. Dessuten kreves at endringer av praktisert arbeidstidsordning bare kan skje etter forhandling mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. Videre kreves at de ansatte ikke uten avtale mellom bedriften og tillitsfunksjonærene kan pålegges annen arbeidstid enn normalarbeidstiden ovenfor.

Medlemmene Skarppnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost finner ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme NOFUs krav på dette punkt og viser for øvrig til at ingen av de øvrige organisasjoner har funnet behov for å fremme krav om endring av overenskomstens bestemmel-

ser på dette punkt.

Medlemmet Kjellevold dissenterer også i avvisningen av kravet om endring av arbeidstidsbestemmelsene, og finner grunn til å peke på at Rikslønnsnemnda i andre spørsmål har fulgt prinsippet om at krav fra ett forbund ikke automatisk gjøres gjeldende for andre.

Medlemmet Haraldseth tar ovenstående til etterretning.

Avspasering for arbeidede skift på helligdager

Det er fremmet krav om at det for skiftarbeid på helligdager skal være avspasering time for time i tillegg til ekstrabetaling på kr. 525,- pr. skift.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost viser til at det gis spesiell godtgjørelse for skiftarbeide på helligdager og finner ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme kravet om at det også skal kunne skje avspasering for skiftarbeid på helligdager.

Medlemmet Kjellevold med tilslutning av Haraldseth viser til påstanden.

* * *

Nemnda forutsetter for øvrig at de endringer det er enighet om, innarbeides i den nye overenskomsten uten at det er nødvendig å avsi kjennelse om det.

2. OVERENSKOMSTENS DEL III

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

Nemnda legger til grunn at de endringer det er enighet om,

innarbeides uten at det er nødvendig å avsi kjennelse om det.

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

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

Medlemmene Skarpnnes, Lindholt og Solheim ser det slik at det neppe bør avsies kjennelse for at det skal opprettes et utvalg til å utrede lønnsnivå og lønns plassering for de ulike grupper ansatte i selskapet m.v., jfr. Riksmeklingsmannens skisse og utkastet fra selskapet til ny bestemmelse del III, avsnitt C, punkt 1. Som nevnt tidligere, går disse medlemmer ut fra at partene medvirker til at disse spørsmålene blir drøftet og avklart i et eget utvalg.

De øvrige medlemmer tar dette til etterretning.

Skiftordning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger

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

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

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost viste for

ordens skyld til at selskapet har foreslått drøftelser lokalt om dette.

Medlemmet Kjellevold med tilslutning av Haraldseth tar ovenstående til etterretning.

Øvrige krav og endringer i overenskomstene

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

Flertallet har forutsatt at det ikke i slutningen er nødvendig å ta inn de bestemmelser som partene er enige om. Endringene i overenskomsten som det er enighet om følger som vedlegg.

IKRAFTTREDEN

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

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

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

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

Medlemmet Kjellevold med tilslutning av Haraldseth vil bemerke at i denne sak foreligger særlige forhold som tilsier fravikelse av tidligere praksis. Det generelle tillegg bør derfor gis fra 1.1.85.

S L U T N I N G:

Den hittil gjeldende overenskomst med de endringer og tilføyelser partene er blitt enige om under forhandlinger og mekling, forlenges til 31. desember 1986 med følgende endringer:

1. Lønnssatsene i overenskomsten endres slik:

1. Lønnsregulativ

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

Vedrørende klasse 7

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

Vedrørende teknikere

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

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

personlige tillegg.

2. Reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår

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

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

3. Ikrafttreden

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

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


Oluf Skarpnes


Tore Lindholt


Jon A. Solheim.


Leif Haraldseth


Kåre D. Nielsen


Arne Kjellevold


Per Arne Myklebost

Vedlegg

Partene er under forhandlinger og mekling blitt enige om følgende endringer i de hittil gjeldende overenskomster:

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 2. Den ordinære effektive arbeidstid

I 2. avsnitt blir det følgende endring i ordlyden:

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

§ 3. Overtid

Pkt. 3:

Nytt delingstall: 1900.

Nytt pkt. 4 d:

"For arbeid på formiddagsskift etter nattskift."

Nytt pkt. 9:

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

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

Bestemmelsen i 2. ledd gjelder ikke for hjemmevaktgående.

§ 5. Betaling for skiftarbeid

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

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

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

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

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

Teksten utgår og erstattes av følgende:

Ved overgang til annet skift eller annen arbeidstidsordning kan særskilt overgangsbetaling inkludert overtidsbetaling oppstå de 7 første kalenderdager etter overgangen således:

1. Overtallige timer betales med 100 % overtid.

Merknad:

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

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

Merknad:

Følgende spesielle tilfeller krever dog 3 dager/skift:

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

5. Ovenstående regler gjelder ikke:

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

§ 7. Hjemmevakt

Merknad til pkt. 3:

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

§ 13. Gangpenger

Nytt delingstall: 1900.

Det er enighet om følgende meknader til § 16:

2. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtids- tillegg, skifttillegg og andre tillegg for arbeid utført før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
3. Endringer i skifttilleggene for operatørene i denne avtaleperiode gjøres gjeldende også for denne overenskomst.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

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

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

C. DIVERSE SPØRSMÅL

2. Produktivitetsbestemmelse

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

Vurderings/drøftelsesbestemmelse

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

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

Partene er enige om at dette utredningsarbeid fullføres.

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

Partene er enige om at ordningen gjelder som en prøveordning.

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

4. Skiftavløsning og konferansetid ved helkontinuerlige skiftordninger

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

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

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

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

5. Vedrørende hjemmevakt

Arbeidsgivernes representanter fremla følgende forslag som tillegg til gjeldende hjemmevaktbestemmelse:

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

Når bedriften stiller til disposisjon "mobile"

(bærbare) hjelpemidler (mobiltelefon, langt-
rekkende personsøkere o.l.), benyttes 1/7-fak-
tor i forholdet vakttid/arbeidstid."

Arbeidstagenes representanter er innstilt på å drøfte
spørsmålet, koordinert med de andre forbund som er be-
rørt av ordningen.

