

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 2. JULI 1984

I SAK NR. 1/1984

Tvisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)/ Operatør Ansattes Forbund (OAF) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.)/Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF) ved tariffrevisjonen pr. 1. april 1984.

Nemndas sammensetning:

Høyesterettsdommer Charles Philipson

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Ass. direktør Jon A. Solheim

Sekretær i Landsorganisasjonen i Norge, Harriet Andreassen

Viseadm. direktør i Norsk Arbeidsgiverforening, Kåre D.

Nielsen

Formann i Operatør Ansattes Forbund, Eivind Lønningen

Personaldirektør i Phillips Petroleum Company Norway,

Bernt Friis Thommassen

Formann i OAF Eivind Lønningen og personaldirektør Bernt Friis Thommassen er utpekt av partene i tvisten. I samsvar med lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Eivind Lønningen og fra arbeidsgiversiden Bernt Friis Thommassen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 21. mai 1984.

Etter at saken har vært drøftet i flere møter avsa Rikslønnsnemnda 2. juli 1984 denne

k j e n n e l s e:

Tvisten mellom OFS/OAF og N.A.F./NOAF har oppstått i forbindelse med revisjon av tariffavtalen pr. 1. april 1984.

Den tidligere tariffavtalen utløp 31. mars 1984 etter lovlig oppsigelse. Partene innledet 19. mars 1984 forhandlinger om ny tariffavtale. OFS/OAF brøt imidlertid forhandlingene 30. mars, og varslet samme dag plassoppsigelse for 92 av sine medlemmer ansatt i operatørselskapet Amoco og i arbeid på Valhall-feltet. Plassoppsigelsen hadde virkning fra fredag 13. april 1984 kl. 2400.

Riksmeklingsmannen nedla 30. mars 1984 forbud mot arbeidskamp inntil tvungen mekling var gjennomført. Meklingen startet 9. april 1984. OFS/OAF krevde samme dag meklingen avsluttet. Riksmeklingsmannen hadde etter dette 4 dager til rådighet for å forsøke å bringe partene til enighet.

Den 9. april 1984 varslet videre N.A.F./NOAF plassoppsigelse for de øvrige av OAF's medlemmer, som ikke var omfattet av OFS/OAF's plassoppsigelse av 30. mars 1984. Oppsigelsen fra N.A.F./NOAF omfattet ca. 237 arbeidstakere ansatt i Elf Aquitaine Norge A/S, ca. 658 arbeidstakere i Mobil Exploration Norway Inc. og ca. 1.270 arbeidstakere i Phillips Petroleum Company Norway, og hadde virkning fra 24. april 1984 kl. 2400.

I en pause i meklingen fredag 13. april ble partene innkalt til et møte hos kommunalministeren kl. 1230. Partene ga en orientering om situasjonen. Kommunalministeren gjorde det klart at dersom meklingen brøt sammen og streik ble iverksatt fra midnatt, ville Regjeringen ikke gripe inn og foreslå konflikten løst ved tvungen lønnsnemndsbehandling.

Meklingen ble avsluttet om kvelden fredag 13. april 1984 uten resultat. OFS/OAF iverksatte fra midnatt den varslede streiken blant 92 medlemmer på Valhall-feltet. Streiken førte til nedstengning av all produksjon på feltet.

Riksmeklingsmannen innkalte partene til ny mekling 23. april 1984. Meklingen ble avsluttet om kvelden den 24. april uten resultat.

Partene ble samme kveld kl. 2230 innkalt til et møte hos kommunalministeren. Det ble på møtet klart at det ikke var grunnlag for fortsatt mekling. Begge parter avviste videre å la konflikten løse ved frivillig voldgift. Kommunalministeren gjorde det etter dette klart at for å forhindre total nedstengning av oljeproduksjonen på norsk sokkel i Nordsjøen ville han foreslå for Regjeringen at konflikten ble løst ved tvungen lønnsnemndsbehandling. Han oppfordret N.A.F./NOAF til å utsette iverksettelsen av den varslede lockouten til forslaget var behandlet av Regjeringen. N.A.F./NOAF sa seg villige til dette. Kommunalministeren rettet videre en henstilling til OFS/OAF om ikke å utvide streiken. OFS/OAF meddelte at de ville ta standpunkt til statsrådets henstilling etter møtet. Senere på kvelden besluttet OFS/OAF at de ikke ville iverksette noen utvidelse av streiken.

Ved provisorisk anordning av 25. april 1984 ble det bestemt at tvisten mellom Operatør Ansattes Forbund (OAF) og Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Den provisoriske anordning har denne ordlyd:

Med hjemmel i Grunnlovens § 17 blir det fastsatt:

§ 1

Tvisten mellom Operatør Ansattes Forbund og Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening i forbindelse med revisjonen av tariffavtalen pr. 1. april 1984 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

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

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

§ 2

Denne anordning trer i kraft straks.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning/Operatør Ansattes For-
bund har nedlagt følgende påstand:

1. Som tariffavtale mellom Norsk Arbeidsgiverforening/
Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening og
Oljearbeidernes Fellessammenslutning/Operatøransattes
Forbund med underliggende avdelinger/foreninger av for-
bundet gjelder følgende forslag som er framlagt under
forhandlinger fra OAFs side. (Endringer i forhold til
den tidligere tariffavtale er understreket. I tillegg
er foretatt visse utelatelser).
2. Under enhver omstendighet blir det fastsatt et generelt
tillegg i medlemmenes lønn på 5,7 pst. med virkning fra
1. april 1984.

OVERENSKOMST AV 1984

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørselskapers
Arbeidsgiverforening

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning/Operatøransattes
forbund

med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinental-sokkel og som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av den ansatte og arbeidsgiver.

Kontrakten skal være en standardkontrakt og skal være på norsk og engelsk.

Kontrakten skal vise til gjeldende overenskomst (Hovedavtale og tariffavtale) som sammen med andre aktuelle bestemmelser vedrørende arbeidet skal overleveres den ansatte.

Oppsigelse skal gis skriftlig av begge parter. Hvor intet annet er avtalt, gjelder arbeidsmiljølovens paragraf 58.

Før en nyansatt reiser offshore, skal hun/han ha gjennomgått sikkerhetskurs tilsvarende Leiro I+II+III.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1. Definisjoner

Arbeidsperiode: Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som

arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn.

Oppholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes virkeområde.

Friperiode: Tidsrommet fra den ansatte sjekker ut ved fremmøtested for hjemreise til den ansatte skal sjekke inn ved fremmøtested for utreise.

Skift: Med skift menes ordinær arbeidstid som i henhold til skiftplan er lagt til ulike tider av døgnet.

Arbeidssyklus: Med arbeidssyklus menes en avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjentas regelmessig og som tilsammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med forskriftenes bestemmelser om arbeidstid.

Shuttling: Med shuttling menes transport mellom faste og/eller flytende installasjoner.

3.2. Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet, og kan ikke overstige den til enhver tid maksimalt lovbestemte arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeide pr. år.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen og sikkerhetsopplæring, samt sommer- og vinterferie. Den ansatte skal hvert år gjennomgå en praktisk øvelse på land, i bruk av det rednings- og sikkerhetsmaterieil som finnes på installasjonen. Denne øvelsen skal være av minimum 40 timers varighet, og regnes som en del av årlig arbeidstid.

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

Arbeidstidens begynnelse og slutt samt spisepauser, avtales mellom det enkelte selskap og den lokale for-
ening. For ansatte med reisetid som overstiger 4
timer på rundtur fra innsjekningssted til utsjeknings-
sted avtales en kompensasjon mellom den lokale for-
ening og selskapet.

3.3. Oppholdsperiode

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom det enkelte selskap og den lokale fagforening.

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

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller framskynde hjemreisen fra feltet, beholdes samlet inntekt. Tiden den ansatte på denne måten holdes i land skal ikke fratrekkes den årlige arbeidstid.

Under forutsetning av at den ansatte har fulgt avtalt reiseplan, beholder han full lønn i henhold til sin arbeidsplan offshore når han venter på fremmøtested. Ventetid utover normal arbeidstid godtgjøres med overtid.

3.4. Ekstra dager offshore

Hvis en ansatt blir anmodet om å oppholde seg på in-

stallasjonene i den ansattes oppsatte friperiode, skal denne anmodning begrunnes etter AML paragraf 53, og søknad til OD etter paragraf 9 i forskriftene foreligge.

Den ansatte skal i slike tilfeller oppebære ventetid for medgått reisetid til/fra hjemstedet, når dette skjer utenom den avtalte reiseplan. Den ansatte skal også oppebære ventetid for alle ikke arbeidede timer fra innsjekk til utsjekk. Arbeidede timer skal kompenseres som for overtid.

3.5. Endring av arbeidsplan og arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av selskapet. Slike overføringer skal baseres på ønsker fra de ansatte og frivillighet.

Ingen er tjent med unødvendig bytte av skiftplan/plattform, men krav til bemanning og ønsker fra de ansatte kan gjøre dette nødvendig.

Beskjed om endret arbeidsplan og arbeidssted skal gis senest 2 måneder før endringer skal finne sted.

Dersom denne fristen ikke kan overholdes og/eller den ansatte ikke får færre dager offshore eller flere dager fri, skal det kompenseres som for ekstra dager offshore for dager den ansatte må oppholde seg på plattformen utover den gamle oppsatte arbeidssyklus.

3.6. Endring av skift

Varsel om endring av skift skal gis senest 48 timer

før vedkommende normalt skal møte på heliport.

Når den ansatte får beskjed om endring etter denne frist, betales timer arbeidet utenom planlagte timer de to første døgn som for overtid i henhold til kap. 5.

Eks.:

- a) Går den ansatte fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 12.00 - 24.00 skift, betales 6 timer x timelønn + 165 pst. de to første skift.
- b) Går en ansatt fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 18.00 - 06.00 skift, betales 12 timer x timelønn + 165 pst. de to første skift.

4. LØNNSSYSTEM

4.1. Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

- 102 Innplassering av hjelpearbeider, sekretær ass.
- 103 Innplassering av varehusmann, kranfører. Planlegger, sekretær med utdanning.
Opprykk til 103 skjer etter 4 års faktisk tjeneste i 102.
- 104 Innplassering av operatør assistent, elektriker assistent, mekaniker assistent, instrument assistent, inspeksjon assistent, kommunikasjon assistent, computer assistent, laboratorie assistent.
Opprykk til 104 skjer etter 4 og 7 års faktisk tjeneste i 103.
- 105 Innplassering av fagarbeider med fagbrev/fagkompetanse. Operatør, elektriker, mekaniker, instrument, inspektør, kommunikasjon, laboratorie.

computer, radiooperatør, sykepleier.

Opprykk til 105 skjer etter gjennomgått tilleggsopplæring som bedriften krever for innplassering, samt 4 års faktisk tjeneste i 104. Assistenten rykker opp til 105 etter 1 års ansiennitet i 104.

106 Innplassering av seniorarbeider, og ansatte i særlig selvstendige stillinger.

Opprykk til 106 skjer automatisk etter 3 og 7 års ansiennitet i klasse 105.

- 4.1.1. Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennomgående ansiennitet.
- 4.1.2. Nyansatte innplasseres i ansiennitetstrinn 0. Ved ansiennitetsberegning regnes NOAF ansiennitet. Har en vært borte fra NOAF bedrifter, regnes også "gamme" NOAF ansiennitet med.
- 4.1.3. Ingen kan gå ned i lønn uten en frivillig ønsker det. Ved overgang fra et fag til et annet med lavere lønn så skal lønnen fryses fast til den nye gruppens lønnsutvikling har nådd en igjen.
- 4.1.4. Kombinerte stillinger avlønnes etter høyeste stillings lønnsatts + 25 %.
- 4.1.5. Hvis en tilegner seg kunnskaper etter en er ansatt slik at en ville ha startet i en høyere lønnsklasse, så vil en umiddelbart få et vertikalt opprykk og følge videre i denne nye gruppens ansiennitetsopp-rykk.

5. OVERTID

5.1. Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyt-

tes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. arbeidsmiljøloven paragraf 49.

- 5.2. Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65 % i tillegg til timelønn.

Påbegynt time regnes som time.

- 5.3. Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid, skal ha minimum 2 timer overtidsbetaling pr. utkalling.

Dette gjelder ikke ved overtidsarbeide etter den ordinære arbeidstid. I slike tilfeller regnes spisepausen mellom ordinær arbeidstid og overtidsarbeidets begynnelse som en del av overtiden.

- 5.4. På grunn av spesielle arbeidssituasjoner innenfor sykepleierseksjonen godtgjøres disse med et fast tillegg på 8 %.

Dette tillegget anses å dekke vanlige konsultasjoner utenfor normal arbeidstid innen normal oppholdsperiode. Ekstraordinære oppgaver som undervisning, inspeksjoner, radioarbeide, følging av pasienter o.l. kompenseres som for overtid.

6. ULEMPETILLEGG

- 6.1. Når improviserte overnattinger må tas i bruk, skal dette kompenseres følgende:

- a) Dersom flere enn to mann må overnatte på en lugar, skal alle på lugaren kompenseres med kr. 400,- pr. døg.

b) Ansatte som ikke får plass på lugar, men som blir tilvist plasser på campingsenger i rec.room og lignende, skal kompenseres med timelønn.

Venting fram til køy skaffes kompenseres med overtid.

Alle som må overnatte under improvisert løsning, skal få utlevert køyklær, håndklær, toalettsaker og såpe. Dersom dette ikke lar seg gjennomføre, skal det kompenseres med kr. 40,- pr. døgn.

6.2. Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved f.eks. sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg på kr. 20,00 for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

Arbeide i "basket" o.l. betales med 65 % i tillegg til timelønn.

6.3. Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette.

Godtgjørelsen settes til timelønn + 65 % for medgått tid. Reisetid medgått for konsultasjoner m.v. kompenseres med timelønn.

6.4. For opphold på installasjonen som ikke er beregnet på kontinuerlig bemanning, avtales et ulempetillegg mellom selskapet og den lokale forening.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

- 7.1. En ansatt som følger et helkontinuerlig skift, kompenseres med kr. 30,00 pr. arbeidet time i tiden mellom dagarbeidets slutt og begynnelse.

Ansatte som får sin arbeidstid forskjøvet utover den normale dagtid kompenseres som for skift pr. time arbeidet utover normal dagtid.

Dersom den ansatte er pålagt ikke å forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen, kompenseres dette med et tillegg på kr. 300,00 pr. måned. Dette tillegget anses å dekke normal overlapping/avløsning. Dersom avløsningen overskrider 20 minutter, kompenseres som for overtid, etter pkt. 5.2 og 5.3.

Nattarbeid som starter ved dagarbeidstidens slutt og som varer til dagarbeidstidens begynnelse, kompenseres som ovenfor.

- 7.2. En ansatt som blir satt til hvilende vakt, utbetales en kompensasjon på kr. 20,00 pr. time.

8. SHUTTLING

Den tid som medgår til reise/venting på transport fra boligplattform til arbeidssted og mellom to plattformer før og etter skift, kompenseres som for overtid.

9. SAFETY MØTER

- 9.1. Pålagte safetymøter utenom alminnelig arbeidstid godtgjøres som for overtid etter pkt. 5.2 og 5.3.
- 9.2. Ansatte på permanent offshore schedule kompenseres for alarmmønstring og falske alarmer med et fast beløp på kr. 400,00 pr. måned.
For ansatte oppsatt på beredskapslag avtales et tillegg mellom den lokale forening og det enkelte selskap.
10. OPPLÆRINGSKURS
- 10.1. Selskapet er til enhver tid forpliktet til å følge opp kravene til stillingene for eget fast personell. Hvis stillingsinnehaverne ikke oppfyller kravene, skal selskapet påse og stå for videre utdanning/ tilleggsguttanning for vedkommende. Slik utdanning skal regnes som en del av årlig arbeidstid.
- 10.2. Pålagte kurs skal gå inn i den ansattes arbeidstid.
- 10.3. Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode oppretholdes offshore lønn.
Skiftarbeidere opprettholder sitt skifttillegg som om de var på sitt ordinære skift.
- Kurs i friperioden godtgjøres som for overtid. Minimum 8 timer pr. kursdag.
Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore, godtgjøres som for overtid etter pkt. 5.2 og 5.3.
Reisetid til og fra kurs på den enkeltes fritid kompenseres med timelønn.

10.4. Ved kurs på land av lengre varighet enn 30 dager, vil avlønning bli i henhold til avtale mellom den ansatte og selskapet.

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

Ved opplæring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom den ansatte og selskapet.

Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet.

Dersom en ansatt på kurs i utlandet ikke har rett til hjemreise, skal fridager på kursstedet kompenseres som for overtid med 8 timer pr. dag.

11. FERIE OG FERIEPENGER

11.1. I løpet av ferieåret vil den ansatte få det antall feriedager som er fastsatt i ferieloven.

Sommerferie er de 22 første dagene av den første lange friperiode etter 15. mai hvert år.

Vinterferie er de 8 første dagene av den første lange friperiode etter 1. januar hvert år.

11.2. Feriepenger beregnes i henhold til ferieloven og vil bli utbetalt i mai eller juni måned i henhold til lokal avtale.

12. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling blir i henhold til avtale mellom de lokale parter.

13. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er offshore på følgende dager godtgjøres med kr. 825,00 pr. dag:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er offshore etter kl. 12.00 jul- eller nyttårsaften og påske- eller pinseaften.

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

14. REISEREGULATIV

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

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering.

Ved reise og nødvendig overnatting betales diett og natt-tillegg etter statens reiseregulativ.

Bruk av egen bil i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres i henhold til statens regulativ for tjenestereiser.

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

Dersom helikopter/flyavgangen til feltet blir forskjøvet to timer utover planlagt avgang, har en rett på et måltid til en verdi av kr. 50,00.

For hver fjerde ventetime på fremmøtested utover dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 75,00.

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

Etter en sammenhengende venteperiode på fremmøtestedet på max. 10 timer etter planlagt helikopter/flyavgang, skal den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

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

- 14.4. Ansatte med reiseutgifter utover kr. 500,00 for en tur/returreise fra hjemstedet til heliport kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av en tur/returreise.

15. PERMISJONER

15.1. Velferdspemisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

(Ved permisjoner uten lønn reduseres månedslønn med 5 timer x timelønn pr. dag).

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

Permisjonstiden skal regnes eksklusiv reisetid. Der hvor den ansatte må reise inn og ut på sin normale oppholdsperiode, dekkes reiseutgiftene av selskapet.

15.2. I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskapets praksis, og Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Antall dager med lønn gis i henhold til det enkelte selskaps praksis.

15.3. Permisjoner uten lønn kan gis i opptil 1 år når en i nær familie har problemer som etter leges anbefaling gjør at en bør få permisjon. Selskapet vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon utover ett år. Tilsvarende skal gjelde for FNs fredsbevarende styrker.

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

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

svigerbarn og samboer.

16. REPETISJONSØVELSE/MILITÆRTJENESTE

- 16.1. Den ansatte skal straks underrette selskapet om innkallelse til militærtjeneste med innkallelsesdato og tjenestested.

Ved førstegangstjeneste mottar ansatte med minst 1 års ansettelse halv lønn i 6 måneder. Ansatte som er familieforsørgere, med minst 1 års ansettelse, mottar halv lønn i hele den ordinære førstegangstjeneste.

- 16.2. Repetisjonsøvelser i Forsvaret, eller pålagt tjeneste i Heimevernet og Sivilforsvaret i den enkeltes arbeidsperiode medfører ingen reduksjon i lønn.

- 16.3. Dersom noen dager av de i pkt. 16.2 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig selskapet.

17. VIKARIAT

Ansatte som midlertidig fungerer i høyere stilling kompenseres med kr. 400,00 pr. dag. Dette er ikke ment som dekning for eventuell overtid den ansatte måtte ha i denne perioden.

- 17.1. Fungering i høyere stilling i perioder opp til 3 måneder vil bli å betrakte som trening/utviklingsperioder. Etter å ha fungert i høyere stilling i 3 måneder, vil den ansatte enten bli forfremmet til still-

ingen eller bli tilbakeført til sin opprinnelige stilling. Ovenfornevnte skal ikke benyttes slik at selskapene unngår å ansette arbeidstakere i høvere stillinger.

18. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy og verneutstyr som er bedriftens eiendom. Ved uttak av nytt sett arbeidstøy eller utstyr innleveres det utslitte.

Ved tiltredelse utleveres den ansatte en redningsdress. Denne er bedriftens eiendom og skal tilbakeleveres ved arbeidsforholdets opphør.

Sosialdel

a) Tap av fritid pga. sykdom

I erkjennelse av at friperioden er opparbeidet fri pga. 12 timers arbeidsdag - 7 dager pr. uke, skal arbeidstakere som må reise i land pga. sykdom tilgodeskrives det antall dager de er sykemeldt i sin første friperiode med 5 dager pr. uke.

b) Enke/enkemannspensjon

Det må ikke gjøres forskjell mellom kjønn. Enkepensjon må derfor gjøres gjeldende for menn som har sin ektefelle i offshore arbeid.

c) Tap av ektefelle

For arbeidstakere med forsørgelsesbyrde som arbeider offshore, vil tap av ektefelle som regel umuliggjøre fortsatt arbeid offshore. Hvis arbeidstakeren ønsker dette, skal han/hun kunne si opp sin stilling og ha krav på erstatning som ved "loss of license". Den samme situasjon vil inntre hvis ektefelle blir alvorlig syk og ikke kan stå for tilsyn/pleie av barn.

d) Pensjonsalder

Arbeidstakere skal gå av med full pensjon senest det året de fyller 60 år. Har arbeidstakeren arbeidet offshore i 20 år eller mer, kan vedkommende fratrukke sin stilling fra fylte 55 år etter nærmere regler. Hvis medisinske grunner tilsier det, kan arbeidstakeren avslutte sitt arbeidsforhold fra fylte 55 år selv om vedkommende ikke har 20 års ansiennitet offshore.

e) Tap av helseattest

Ved tap av helseattest skal det ytes en erstatning til arbeidstakeren. Erstatningssummen er å betrakte som en kompensasjon for tap av fremtidig inntekt, og må derfor tilfalle alle som uforskyldt mister helseattesten. Summen skal ha referanse til folketrygdens grunnstønad x 10 G.

f) Bruk av egen lege

Det må være det enkelte individs selvfølgelig rett selv å velge hvilken lege han/hun ønsker å oppsøke ved sykdom og for å få godkjent helsesertifikat. Hvis arbeidstaker offshore mener å være så syk at det ikke er forsvarlig å oppholde seg på installasjonen, har vedkommende krav på å bli sendt i land med første ordinære helikopteravgang - selv om bedriftens helsepersona-

le er av annen oppfatning. Arbeidstakeren må snarest etter hjemkomst kontakte lege for sykemelding.

På samme måte som andre arbeidstakere skal arbeidstakere på sokkelen ha muligheten for å ta i bruk egenerklæring.

g) Akan/attføring/intern omplassering

NAF/NOAF skal i samarbeid med de enkelte bedrifter fremlegge planer om hvordan de har tenkt å leve opp til sitt ansvar overfor arbeidstakere med rusmiddel og helseproblemer.

På samme måte skal NAF/NOAF i samarbeid med de enkelte bedrifter fremlegge planer om hvordan de har tenkt å løse interne omplasseringsproblemer.

h) Svangerskapspermisjon

Arbeidstakere gis 18 uker svangerskapspermisjon i tillegg til de ytelser som gis i henhold til trygdeverkets bestemmelser. Permisjonen må kunne tas fra det tidspunktet den gravide selv ønsker, men dog slik at minimum permisjonstid etter fødsel er 6 uker. Maksimum arbeidstid offshore under svangerskapet er til og med 22. svangerskapsuke.

Menn med ektefelle/samboer som skal føde, har krav på minimum 6 uker sammenhengende fri for å overta omsorgen i hjemmet.

i) Opptjeningstid

Opptjeningstiden for full pensjon skal være 20 år.

j) Utgifter til medisinsk behandling

Utgifter i forbindelse med sykdom og skade som er påført arbeidstakeren offshore og som krever etterbehandling av fysioterapeut eller kiropraktor, dekkes av arbeidsgiver.

k) Sosialkomité

Det opprettes en komité bestående av representanter fra avtalepartene og Sosialdepartementet. Denne skal se på det eksisterende lov og regelverk som ikke er tilpasset arbeidstakerne på sokkelen.

Komitéen skal foreslå de nødvendige endringer.

19. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1985) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OAF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OAFs representantskap og N.A.F.s sentralstyre. Hvis partene representert ved N.A.F.s sentralstyre og OAFs representantskap ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. april 1985) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

20. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1984 OG 1. OKTOBER 1985

Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nær-
værende bestemmelser skal tas opp til vurdering og
eventuell regulering mellom den lokale forening og det
enkelte selskap pr. 1. oktober 1984 og pr. 1. oktober
1985. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av det
enkelte selskaps økonomiske situasjon og lønnsutviklin-
gen for øvrig. Det er en forutsetning at fredsplikten
fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som
skal føres.

21. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og
trer i kraft 1. april 1984. Bestemmelsene gjelder til
31. mars 1986 og videre 1 -ett- år om gangen dersom de
ikke av en av partene blir sagt opp med 2 -to- måneders
varsel.

PROTOKOLL

I erkjennelse av at relevant erfaring ikke er tatt hensyn til ved innplassering i overenskomstens lønssystem, skal dette rettes opp mellom det enkelte selskap og den lokale forening.

Som relevant praksis regnes tid den ansatte har arbeidet i en tilsvarende stilling for et operatørselskap via et kontraktorfirma. Samlet ansiennitet i operatørselskap skal også regnes med ved ny ansiennitetsberegning.

Dette angår arbeidstakere ansatt før 1. april 1984.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)/Operatør An-
sattes Forbund (OAF) har i det vesentlige anført:

I. Innledning

Gjeldende overenskomst, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 30.12.1982 med senere reguleringer, ble i medhold av overenskomstens pkt. 21 oppsagt fra OAFs side i januar 1984.

Det ble videre reist krav om revisjon og fastsettelse av ny overenskomst overfor NOAF i skriv av 19. mars 1983.

OAFs krav kan i korthet oppsummeres slik:

- A Det viktigste kravet i forbindelse med revisjonen var kravet om at den årlige arbeidstid offshore skal være i samsvar med Arbeidsmiljølovens og forskriftenes bestemmelser om maksimal arbeidstid, d.v.s. maksimum 36 timer pr. uke og 12 timer pr. døgn med fradrag for ferier, dette utgjør maksimum 1.733 timer pr. år. Det må videre foretas en justering av dette timetall på grunnlag av innføringen av den såkalte "Grodagen", slik at det kommer ytterligere 12 timer til fradrag i den maksimale arbeidstid, som dermed vil bli på 1.721 timer pr. år.

I dag opererer selskapene med en årlig gjennomsnittlig arbeidstid på 1.752 timer pr. arbeidstaker, et timetall som er basert på at selskapene har ansatt 2,5 mann pr. stilling.

I tillegg til denne gjennomsnittlige, og planlagte, arbeidstid blir arbeidstakerne påført svært mye overtid, idet selskapene ved å beregne 2,5 ansatte pr. stilling ikke har tatt hensyn til sykefravær, permisjoner, sikkerhetsopplæring og videreutdannelseskurs. Disse oppgavene blir normalt utført i den enkeltes fritid og kom-

penseseres ordinært som overtid.

OAFs krav var at all opplæring og kurs skulle anses som pålagt av arbeidsgiverne og dermed regnes inn i den ordinære arbeidstid og planlegges og gjennomføres innenfor lovens maksimale arbeidstid. Det var videre et poeng at arbeidsgiverne skulle ha ansatt tilstrekkelig antall personer til å dekke opp sykefravær og permisjoner uten den utstrakte bruk av overtid som man er vitne til i dag.

B For det andre ble det satt fram krav om et generelt tillegg på 5,7 % med virkning fra 1. april 1984. Beregningen av kravet bygget på at kjøpekraften fra 1982 skulle opprettholdes.

C Endelig ble det satt fram krav om en rekke endringer av overenskomstens enkeltbestemmelser. Det viktigste generelle aspektet ved disse krav var å få til en tilnærming til forholdene i tradisjonell landbasert industri med hensyn til arbeidstakernes sosiale rettigheter. Av de endringskrav som ble reist kan nevnes bl.a. et krav om lokal forhandlingsrett, visse endringer av lønssystemet samt visse endringer i beregningsmåten for og størrelsen av visse ulempetillegg m.v.

II Under forhandlinger mellom partene i Stavanger henholdsvis 19., 26., 29. og 30. mars klarte man ikke å komme til enighet om revisjon av overenskomst, idet arbeidsgiverne avviste alle krav og krevde overenskomsten fornyet i sin opprinnelige form samt et generelt lønnstillegg som måtte ta utgangspunkt i en ramme som var "samfunnsmessig forsvarlig". Det kom således til brudd mellom partene, og OAF leverte plassoppsigelse for sine medlemmer på Valhallfeltet 30. mars

1984.

Riksmeklingsmannen la i brev av 30.03.1984 ned forbud om arbeidsstans, og mekling ble innledet. Meklingen førte ikke fram, og begjæring om avslutning av meklingen ble framsatt 9. april 1984. Samme dato leverte N.A.F./NOAF varsel om plassoppsigelse for alle OAFs medlemmer i alle selskaper.

Meklingen ble avsluttet, og streik ble iverksatt på Valhallfeltet 13. april 1984, og det ble forberedt lock-out på de øvrige felter.

Streiken på Valhallfeltet og forberedelsene til lock-out ble så avsluttet ved den provisoriske anordning av 25. april 1984.

Rikslønnsnemndas mandat er etter dette å fastsette ny overenskomst mellom partene, jfr. anordningen §1, 1. ledd.

III OAF vil for så vidt angår arbeidstidsspørsmålet gjøre gjeldende:

Det hevdes som et grunnleggende standpunkt at arbeidsgiverne plikter å holde seg til lovens og forskriftenes maksimale arbeidstid for den enkelte arbeidstaker. Etter gjeldende regler utgjør denne med fradrag for ferie, herunder "Grodagen", til sammen 1.721 timer årlig. Det blir i denne forbindelse hevdet at det for "Grodagen" må komme til fradrag et antall på 12 timer, siden dette er den døgnlige arbeidstid offshore.

Realitetene er i dag at selskapene pga. sykdom og permisjoner, sikkerhetsopplæring og utdanning påfører den enkelte arbeidstaker til dels betydelige overskridelser av arbeidstidens maksimalrammer gjennom overtid.

Arbeidsgiverne beregner i utgangspunktet en årlig gjennomsnittlig arbeidstid på 1.752 timer pr. arbeidstaker, noe som er et resultat av at skiftplanene går i hop med 2,5 ansatte pr. stilling. Dette er altså en ren matematisk beregning som medfører gjennomsnittlig 31 timer planlagt overtid pr. år i gjennomsnitt. Regnestykket forutsetter imidlertid at alle arbeidstakere er disponible til enhver tid. Dette er imidlertid et forhold som ikke holder stikk.

For det første er det gjennomsnittlig et visst fravær pga. sykdom eller permisjoner. Slike fravær må normalt dekkes opp ved at andre arbeidstakere må benyttes som vikarer. Dels skjer dette ved at man arbeider overtid mens man befinner seg på en plattform, og dels skjer det ved at man blir pålagt overtid i friperioden, dvs. i den tid man har til disposisjon på land.

For det andre blir det vesentligste av sikkerhetsutdanning utført i arbeidstakernes friperiode, og det samme gjelder nødvendig utdanning som følger av teknisk utvikling. Eksempelvis kan det nevnes at to personer ble innkalt til brannkurs i sin første friperiode etter 15. mai, en friperiode som etter tariffavtalen skal nyttes som sommerferie.

Samlet sett medfører disse forhold en betydelig økning i arbeidstiden i form av pålagte kurs som kompenseres som overtid, eller i form av ordinær overtid. Det vil herske noen tvil om hvor mange timer disse forhold utgjør utover den ordinære arbeidstid, men det er antakelig ikke for mye å hevde at ekstraarbeidet utgjør mellom 250-300 timer årlig.

Det provoseres fremlagt dokumentasjon fra arbeidsgivernes side som viser den reelle bruk av overtid.

Det kreves nå at sikkerhetskurs og opplæringskurs skal

planlegges og foregå innenfor rammen av den høyeste lovlige arbeidstid, dvs. innenfor en årlig ramme på 1.721 timer. Videre skal overtid bare tillates i de tilfeller Arbeidsmiljølovens § 49 tillater. Med andre ord alle pålagte oppgaver skal utføres innenfor rammen av den maksimale arbeidstid.

Kravet innebærer at arbeidsgiveren må ansette flere personer for å dekke inn forventet fravær pga. sykdom, permisjoner og kursvirksomhet.

Primært blir det hevdet at fritiden er et gode som må kunne disponeres fritt. Det er en stadig mer utbredt oppfatning generelt i samfunnet at fritid vurderes som mer verdifull og betydningsfull enn yrkesmessig karriere og materielle goder. Dette er en holdningsendring som synes å gjøre seg gjeldende i alle lag av folket.

For arbeidstakere i tradisjonell landbasert industri og i annen virksomhet har man i lang tid akseptert og innrettet seg etter dette forhold gjennom å vedta arbeidstidsbestemmelser som i utstrakt grad gjerder inn retten til fritid. Dette er gjort gjennom bestemmelser om den alminnelige arbeidstid og gjennom begrensninger i bruken av overtid-, søndags-, helgedags- og nattarbeid.

Man anser det på denne bakgrunn rimelig og selvfølgelig at også arbeidstakerne offshore skal nyte godt av retten til fritid i samme omfang og med de samme begrensninger som andre arbeidstakergrupper. Dette vil man langt på vei oppnå ved at alle pålagte oppgaver skal inn i den ordinære arbeidstid. Når det gjelder overtidbruken, må mye av denne betraktes som ulovlig, idet den må sies å være planlagt.

I første rekke dreier det seg om gapet mellom den faktiske gjennomsnittlige arbeidstid på 1.752 timer og den høyeste lovlige arbeidstid på 1.721 timer. Her brukes overtid som en del av den ordinære arbeidstid. Riktig-

nok blir det kompensert for dette gapet med overtidskompensasjon, men dette endrer likevel ikke karakteren av denne overtidsbruken. Videre vil man tradisjonelt ha et visst fravær pga. sykdom og permisjoner som må dekkes inn ved overtidsbruk. Det finnes ikke tilfredsstillende materiale for å vurdere hvor stort dette fraværet gjennomsnittlig er, men det er ikke urimelig å anta at det gjennomsnittlige fraværet kan ligge på ca. 10-15 %. Inndecking av dette fraværet må betraktes som planlagt overtid siden man ikke har ordning med vikarer stand-by, men fortsetter å bruke de fast ansatte som vikarer i sin fritid. Det blir videre hevdet at en overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene vil ha vesentlig betydning for stabil produksjon og for sikkerheten ombord i plattformene. En økning i antallet ansatte vil gi større garanti for at det er tilstrekkelig antall folk på plattformene til å drive virksomheten forsvarlig, noe som gjelder både den kontinuerlige produksjon og nødvendig vedlikeholds- og reparasjonsarbeid. Forholdet i dag er at arbeidsgiverne ikke alltid innkaller vikarer ved sykdom eller fravær av annen art, noe som igjen innebærer underbemanning på plattformene og de enkelte skift. Dette har ved flere anledninger medført ulykker og direkte fare for ulykker. På en arbeidsplass hvor faren for og konsekvensene av en ulykke er betydelige, er det innlysende at dette moment må ha vesentlig tyngde.

Det provoseres fremlagt dokumentasjon fra arbeidsgivernes side som viser det reelle sykefravær offshore.

Det syntes videre klart at arbeidsgivernes utgifter vil gå ned dersom man innretter seg på å overholde den maksimale arbeidstid og ansetter flere personer pr. stilling. Hvis vi holder oss til arbeidsgiverens tall, er det grunn til å forvente en innsparing på minimum 152 timer overtid pr. ansatt, en innsparing som vil utgjøre 14-15 % på lønnsutgiftene. I tillegg vil man oppnå en viss innsparing gjennom oppdekking av permisjoner ved

bruk av overtid. Forutsetningen er imidlertid at arbeidsgiverne utnytter effektivt den kapasitet de får for oppdekking av fravær gjennom ansettelse av flere personer pr. stilling. Det bestrides således at arbeidsgiverne, slik som de har hevdet, vil bli påført en ekstraomkostning på ca. 15 % ved å imøtekomme kravet om overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene. Dersom dette fastholdes, bes beregningen dokumentert.

Endelig blir det hevdet at konsekvensene av å imøtekomme kravet om overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene, og dermed ansettelse av flere personer, er i samsvar med Regjeringen og Stortingets målsetting å skape flere arbeidsplasser i samfunnet. Endringen kan føre til opp til flere hundre nye arbeidsplasser offshore, en fordel som i tillegg vinnes uten ekstra omkostninger for arbeidsgiverne og med betydelige samfunnsøkonomiske gevinster så vel for kommuner som stat.

- IV Når det gjelder de øvrige krav om endringer av enkelte bestemmelser i overenskomsten, vil gjennomgangen av disse kravene bli bygd opp slik at det tas utgangspunkt i den eksisterende avtales bestemmelser og deretter vises til de endringer som kreves. Om ordlyden av de enkelte krav vises til OAFs påstand med forslag til ny overenskomst mellom partene.

Endring i nr. 2, nytt 5. ledd

Med bakgrunn i erfaringene fra Alexander Kielland-ulykken kreves det at nyansatte skal ha gjennomført sikkerhetskurs før han eller hun tiltrer en jobb offshore. Ulykken dokumenterte at personer med gjennomført sikkerhetskurs sto mye bedre rustet til å møte en kritisk situasjon enn personer uten slikt kurs.

Endring i nr. 3.1. Definisjon av fritidsperiode

Denne endring er en presisering av gjeldende definisjon, og er således av teknisk art.

Endringer i nr. 3.2. arbeidstid

Kravene her er begrunnet ovenfor og bygger som nevnt på at selskapene må overholde den lovbestemte arbeidstid. Det er i tillegg lagt ned et krav om et årlig obligatorisk sikkerhetskurs.

Endring i nr. 3.3. oppholdsperiode

Disse regler er av teknisk art.

Nr. 3.4. om ekstra dager offshore

Denne regelen innebærer en innskjerping av kravet om at arbeidsgiver overholder reglene om søknad før opphold i friperiode blir iverksatt.

Endringer i nr. 3.4. om arbeidsplan

Kravet inneholder en teknisk endring av første ledd. Det er videre krevd et nytt fjerde ledd om kompensasjon dersom den nye varslingsfristen i tredje ledd ikke overholdes.

Bestemmelsen blir ny nr. 3.5.

Endringer i nr. 3.5. Endring av skift

Det kreves en ny varslingsfrist for endring av skift.

Det kreves endring i beregningsreglene for kompensasjon ved brudd på denne varslingsfristen. Bestemmelsen blir ny 3.6.

Endringer i nr. 4. Lønnssystemet

Her kreves det enkelte endringer i innplasseringen av de enkelte yrkesgrupper, samt en utvidelse av adgangen til å vandre gjennom systemet for å oppnå topplønn. Prinsippet er at alle ansatte skal ha anledning til å gå opp to lønnsgrupper og ut til topplønn i vedkommende lønnsgruppe. Videre er det krevd at ansiennitetsstigen blir utvidet med ett år for å ta igjen det tap som arbeidstakerne ble påført ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 30.12.82. Den opprinnelige ansiennitetsstige hadde tolv års opptjeningstid, mens Rikslønnsnemndas kjennelse medførte reduksjon til ni års opptjeningstid. Arbeidstakerne ble ikke godskrevet dette tapet ved nevnte anledning.

Teknisk sett er den opprinnelige nr. 4 pkt. 1.3 krevd fjernet, mens det er forslått nye nr. 4.1.3, 4.1.4 og 4.1.5.

Endringer i nr. 4.3 og 4.4. sokkelkompensasjon og skattekompensasjon

Disse bestemmelsene kreves fjernet, idet man ikke kan se at de har noen praktisk nytte siden man aldri knytter lønnsberegningen til bestemmelsenes innhold.

Endringer i nr. 5. overtid

Det er krevd en endring i nr. 5.2. andre ledd for beregningen av overtid, et nytt nr. 5.3. andre ledd samt en presisering av sykepleiernes overtid etter nr. 5.4.

Endringer i nr. 6. ulempetillegg

Det er her krevd en presisering av og en viss utvidelse av kompensasjon for ulempetilleggene etter nr. 6.1. ved improvisasjon av opphold ombord på plattformene. Kravene har fått nr. 6.1. a og b.

I nr. 6.2. er det krevd en heving av ulempetillegget. Det er videre krevd ulempetillegg for arbeid i "basket". Kravet er nytt nr. 6.2., tredje ledd. I nr. 6.3. er det foreslått en presisering av hvordan godtgjørelsen skal beregnes.

Det er videre foreslått et nytt nr. 6.4. for kompensasjon for opphold på installasjoner som ikke er beregnet for opphold.

Endringer i nr. 7. skift-/natt-tillegg

Det kreves her at det blir innarbeidet et nytt system for beregning av disse tilleggene. Det kreves videre en økning av satsene. Hovedbegrunnelsene er at disse bestemmelsene vil være enklere å administrere og mer i pakt med forholdene i land. Disse reglene er inntatt i ny nr. 7.1.

I ny nr. 7.2. er det krevd kompensasjon for hvilende vakt.

Endringer i nr. 8. shuttling

Det kreves at reising/venting i forbindelse med shuttling kompenseres som for overtid. Bestemmelsen er foreslått omredigert til ett ledd.

Endringer i nr. 9. safetymøter

Det kreves en endring i nr. 9.1. i beregningen av overtid for møter utenom arbeidstid.

I nr. 9.2. kreves det en økning i satsene for alarmmønstring/falske alarmer. Det er også her foreslått en adgang for lokale forhandlinger for kompensasjon for oppsatte i beredskapslag.

Endringer i nr. 10. opplæringskurs

I nr. 10.1. kreves det en innskjerping av arbeidsgiverens ansvar for å holde sikkerhetskurs for sine ansatte. Det kreves videre at sikkerhetskurs skal regnes som en del av den årlige arbeidstid.

I nr. 10.2. pålegges arbeidsgiveren å gjennomføre kursene innenfor de ansattes arbeidstid.

Det kreves videre endringer i beregningen av godtgjørelse for kurs, samt endringer i rett til reiser og godtgjørelse for reiser i forbindelse med kurs.

Endringer i nr. 11. ferie og feriepenger

Det er her fremsatt et krav for å justere i forhold til innføringen av "Grodagen".

Endringer i nr. 13. helligdagsgodtgjørelse

Her er det krav om endringer av satsene for denne godtgjørelsen.

Endringer i nr. 14. reiseregulativ

Det kreves her visse tekniske endringer samt krav om økning av visse satser, bl.a. ved bruk av egen bil.

Endringer i nr. 15. permisjoner

Her er det krevd inntatt bestemmelser om beregning av lønnstrekk samt regulering av reise i forbindelse med permisjoner, jfr. nr. 15.1., andre ledd.

Endringer i nr. 16. repetisjonsøvelser/militærtjeneste

Her kreves det en endring i nr. 16.1., første ledd, hvor det reises krav om at ansatte med minst ett års ansettelse skal ha en begrenset rett til lønn under førstegangstjeneste.

Endringer i nr. 17. vikariat

Her kreves det en økning i kompensasjonen for midlertidig fungering i høyere stilling, jfr. første ledd. I nr. 17.1. reises det krav om hvilke konsekvenser en lengre tids fungering i høyere stillinger skal ha.

Endringer i nr. 19. reguleringsbestemmelse

Det kreves her at det innen utløpet av første avtaleår skal opptas forhandlinger om eventuell lønnsregulering for andre avtaleår.

Endringer i nr. 20. reguleringsbestemmelse pr. 1. oktober 1984 og 1. oktober 1985

Det kreves her at det skal være adgang til lønnsreguleringer pr. 1. oktober 1984 og 1. oktober 1985 og at denne regulering skal skje gjennom lokale forhandlinger. Bakgrunnen for at man ønsker lokale forhandlinger er at det har vist seg vanskelig å nå fram gjennom forhandlinger med N.A.F./NOAF. Det må forventes at de lokale fagforeninger har større muligheter til å nå fram med sine argumenter overfor sine arbeidsgivere.

Videre er forholdene fra felt til felt i Nordsjøen meget forskjelligartede slik at tariffavtalene i visse sammenhenger krever lokal tillempling. Det kan også nevnes at slike lokale forhandlinger vil kunne endre på det forhold at avtalen praktiseres forskjellig for forskjellige grupper innen samme firma.

Endelig er kravet om lokal forhandlingsrett i samsvar med de ordninger som gjelder i landbasert industri, hvor det forutsettes at arbeidstakere gjennom lokale forhandlinger tar ut noe av den økning i produktivitet og økning i driftsresultat man har bidratt til.

Varighet

OAF krever at avtalen skal ha en varighet på to år med en mulig prolongasjon for ett år ad gangen dersom ikke en av partene sier den opp med to måneders varsel.

Sosialdelen

Det er videre stilt krav om utarbeidelse av en egen sosialdel. Om innholdet av denne vises det til OAFs påstand om ny overenskomst som inneholder forslag til de enkelte bestemmelser i sosialdelen. De viktigste krav som er reist, er kravet om en pensjonsalder på 60 år, noe som er i samsvar med standpunktet til de utvalg som

vurderte pensjonsalderen offshore, og som bl.a. var sammensatt med representanter for arbeidsgiverne.

Det kreves videre at ved erstatning for tap av helseattest skal erstatningsberegningen ta utgangspunkt i folketrygdens grunnbeløp. Til slutt bør det nevnes at det kreves en utvidelse av svangerskapspermisjon i forbindelse med fødsel.

I utgangspunktet er tvisten brakt inn for Rikslønnsnemnda med det formål at nemnda skal fastsette hva som skal være gjeldende tariffavtale mellom partene på alle punkter.

På bakgrunn av den erkjennelse at partene under forhandlingene og meklingen ikke kom lenger enn til å diskutere spørsmålet om arbeidstid med derpå følgende brudd, finner OAF det beklagelig om nemnda skal være nødt til å fastsette de nærmere bestemmelser i overenskomsten uten at disse har vært gjenstand for reelle drøftelser mellom partene. En mulig løsning på dette problem ville være at partene etter oppfordring fra Rikslønnsnemnda innenfor en viss frist og innenfor en viss ramme fortsatte drøftelsene for å nå fram til en omforent avtale så langt det viser seg mulig. Forutsetningen vil da være at den oppnådde avtale ved fristens utløp gjøres kjent for Rikslønnsnemnda som i kjennelse fastsetter avtalen som en bindende tariffavtale mellom partene. En slik løsning vil rimeligvis være best i samsvar med hvordan tariffavtaler tradisjonelt etableres, og vil rimeligvis også være den framgangsmåte som kan føre fram til en avtale som begge parter føler at de kan leve med.

Den virksomhet som omfattes av overenskomsten NOAF/OAF er en ekstremt lønnsom og høyproduktiv virksomhet. I den siste tiden har det videre vært en økning i lønnsomhet og produktivitet som overstiger tallene for resten av landet.

Når det gjelder produktivitetsutvikling, vises det til "Økonomisk utsyn for året 1983", der det i avsnittet om produktivitet bl.a. heter (side 11 i den utgaven som er utsendt i serien "Konjunkturtendensene"):

"Veksten det siste året skyldtes i særlig grad sterk vekst i bruttoproduktet pr. årsverk - arbeidsproduktiviteten - i kapitalintensive sektorer, som oljevirkosomheten (6,5 %) og kraft- og vannforsyning (10,9 %). For industrien viste arbeidsproduktiviteten en oppgang på 3,3 %".

Det vises også til den senere tids stadige oppslag om rekordtall i produksjonen i Nordsjøen.

Når det gjelder lønnsomhetsutvikling, kan det f.eks. vises til de nettopp publiserte reviderte nasjonalregnskapstallene for 1983, der driftsresultatet i sektoren "Olje- og gassutvinning" er økt fra 39,111 milliarder kr. i 1982 til 46,330 milliarder kr. i 1983, dvs. en økning på 18,5 %. Til sammenlikning kan det nevnes at driftsresultatet for øvrige næringer ekskl. jordbruk/skogbruk/fiske og fangst økte med 13,2 %.

På tross av at de arbeider i en næring med meget gunstig lønnsomhetsutvikling og produktivitetsutvikling, har oljearbeiderne hatt en dårligere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i 1983. Ifølge tall i det reviderte nasjonalbudsjett for 1984 lå gjennomsnittlig lønnsvekst på land omkring 8,5 % fra 1982 til 1983. NOAF har beregnet tilsvarende tall for dette tariffområde til å være 8,31 %. Da har de regnet med utgangspunkt i det kunstig lave 1982-tall som var resultatet av at OAF fikk tillegget først sent på året. Korrigerer man for at overhenget fra 1982 inn i 1983 skulle være 2,43 % og

ikke 3,66 %, må altså tallene for OAFs lønnsutvikling korrigeres med 1,23 %. Det gir en lønnsvekst fra 1982 til 1983 på 7,08 %.

Det er meget spesielt - og i strid med den argumentasjon som ofte ellers føres fra offentlig hold - at den mest lønnsomme og høyproduktive sektor her i landet skal ha en lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.

VI Oppgjørets økonomiske rammer

OAF krevde ved forhandlingene og under meklingen et generelt tillegg på 5,7 % fra 1.4.84. Bakgrunnen for dette kravet er følgende:

OAF krevde at medlemmenes kjøpekraft skulle opprettholdes på 1982-nivå for et midlere trinn på ansiennitetsstigen. Hvis en tar utgangspunkt i et trinn på ca. 185.000 i 1983, vil en finne at det trengs noe mer enn 5,7 % for å opprettholde kjøpekraften for en enslig - og noe mindre for en tobarnsfamilie. Ved bruk av Statistisk Sentralbyrås skattetabeller er det beregnet at en enslig ved 5,7 % tillegg vil få en nedgang i realdisponibel inntekt på ca. 0,7 % fra 1982 til 1984, mens en tobarnsfamilie tilsvarende vil få en økning på 0,3 %.

Denne beregningen bygger på følgende forutsetninger:

Tariff tilleggene for OAF i 1982 og 1983 utgjorde henholdsvis 2,25 % pr. 18.10.82 og 2,5 % pr. 1.10.82 samt kr. 1.240,- pr. 1.4.83 og kr. 3.000,- pr. 1.10.83. Det er videre forutsatt en antatt prisstigning på 6 % fra 1983 til 1984.

I tillegg er det beregnet et overheng på 2,43 % fra 1982 til 1983, jfr. nedenfor.

OAFs krav har ikke tatt hensyn til eventuell lønnsøkning pga. ansiennitetstillegg, jfr. nedenfor.

Som en total ramme for oppgjøret har OAF krevd ca. 8,1 %. Dette framkommer ved å la oppgjøret få en ramme på 6,9 % + etterslepet pga. et kunstig høyt overheng fra 1982 til 1983 på 1,23 %, noe som tilsammen utgjør ca. 8,1 %. Av denne ramme på 8,1 % avgjøres altså 5,7 % ved et generelt tillegg pr. 1. april 1984, mens 2,4 % avgjøres med de endringer som er foreslått i overenskomsten.

Når OAF har krevd en ramme som går ut over rammen for oppgjøret på land, henger dette sammen med den særdeles gunstige utviklingen i oljeproduksjonen, i arbeidsproduktiviteten og i driftsresultatet offshore. På bakgrunn av disse forholdene kan det virke særdeles urimelig at oljearbeiderne ikke skal få noe igjen for sitt bidrag til økning i produktivitet og driftsresultat.

Prinsipper for beregning av utslag i rammen

Hvis man først gir seg inn på en diskusjon om hvordan endringer i ulempetillegg m.m. slår ut i en eller annen "ramme", må det i hvert fall være en viss sammenheng i de beregninger som foretas.

Anta f.eks. at gjennomsnittsarbeideren har følgende lønn/tillegg:

Årslønn	150.000
Ulempetillegg I	30.000
" II	<u>20.000</u>
Samlet inntekt	<u>200.000</u>

Hvis f.eks. rammen settes til 10 %, kan den iverksettes ved at både lønnsatser og ulempetilleggssatser økes med 10 %. I så fall øker tallene slik:

10 % økning i årslønn	15.000
10 % økning i ulempetillegg I	3.000
10 % økning i ulempetillegg II	<u>2.000</u>
	20.000

NOAF regner økning i ulempetillegg i % av årslønn, og det ville ha gitt følgende resultat:

Ulempetillegg I øker 3.000 kr.,
dvs. følgende utslag i rammen:

$$\frac{3000 \times 100}{150000} = 2,0 \%$$

Ulempetillegg II øker 2.000 kr.,
dvs. følgende utslag i rammen:

$$\frac{2000 \times 100}{150000} = 1,3 \%$$

Lønn øker 15.000 kr. pr. år,
dvs. følgende utslag i rammen:

$$\frac{150000 \times 100}{150000} = \underline{10,0 \%$$

Samlet utslag i rammen 13,3 %

NOAFs metode fører altså her til at 10 % økning gir 13 % utslag. Metoden er åpenbart gal.

Den korrekte beregning blir slik:

$$\text{Utslag ulempetillegg I} \quad \frac{3000 \times 100}{200000} = 1,5 \%$$

$$\text{Utslag ulempetillegg II} \quad \frac{2000 \times 100}{200000} = 1,0 \%$$

$$\text{Utslag lønnsøkning} \quad \frac{15000 \times 100}{200000} = \underline{7,5 \%$$

Samlet utslag i rammen 10,0 %

En merker seg at endringen i ulempetillegg m.m. må regnes i % av samlet inntekt, ikke i % av årslønn.

Om etterslepet

OAF har krevd kompensasjon for etterslep på 1,23 % fra 1982/83. Bakgrunnen for dette etterslepet er beregningen av overhenget fra 1982 til 1983. Ved oppgjøret i 1983 ble det trukket fra et kunstig stort overheng på 3,66 %. Det hevdes at dette var en utilsiktet bivirkning av Rikslønnsnemndas kjennelse i 1982. Med bakgrunn i den førte streik, fastsatte Rikslønnsnemnda at lønnstillegget skulle gis fra 18. oktober 1982, dvs. ved streikens slutt. Dette sene ikrafttredelsestidspunkt medførte et lønnstap for OAFs medlemmer fra 1.4.82 til 18.10.82. Det er OAFs standpunkt at overhenget bør beregnes som om tillegget fra Rikslønnsnemnda ble gitt med virkning fra 1. april. Overhenget vil da bli mindre ved at differansen mellom lønnen ved årsskiftet og gjennomsnittslønn for 1982 blir mindre. OAFs beregning fører da til at overhenget skulle være 2,43 %, mens det ble lagt til grunn at overhenget var 3,66 %, altså en differanse på 1,23 % som OAF betrakter som etterslep ved foreliggende oppgjør.

Da dette spørsmålet ble behandlet av en voldgiftsnemnd i 1983, uttalte voldgiftsnemndas flertall følgende:

"Etter disse medlemmers oppfatning går mandatet ut på å fastslå praksis. Det synes klart at fast praksis er at overhengsberegningen tar utgangspunkt i det tidspunkt tariff tillegg faktisk gis virkning fra. Det er dette som framgår av statistikken, og det er statistikken som er grunnlaget for all lønnsberegning. Disse medlemmer finner derfor å måtte legge denne praksis til grunn.

Vi har forståelse med OAFs misnøye med den uheldige virkning det får for overhengsberegningen at Rikslønnsnemnda fastsetter lønnstillegg med virkning fra streikens opphør. Man kan si at Rikslønnsnemndas praksis gir en utilsiktet konsekvens for overhengsberegningen inn i neste år.

For eventuelt å unngå denne uheldige konsekvensen bør dette etter disse medlemmers oppfatning tas opp som et forhandlingsspørsmål ved neste tariffoppgjør."

Det er vel verdt å merke seg at arbeidsgivernes representant, medlemmet Nielsen, ikke var enig i ovennevnte

betraktninger når det gjaldt konsekvensen av at lønns-tillegget først ble gitt fra 18. oktober 1982, men at han ga sin tilslutning subsidiært til denne konklusjonen.

OAF hevder at hvis man skal legge til grunn den praksis som følges på land, må man beregne overhenget som om det ble gitt pr. 1.4.82. Ved å legge til grunn det tidspunkt lønns-tillegget rent faktisk ble gitt, stiller man arbeiderne i Nordsjøen i en særstilling.

Om ansiennitetstillegg

Det hevdes at ansiennitetstillegg har sammenheng med at den enkelte ansatte fra år til år vinner større erfaring og dyktighet i utførelsen av sitt arbeid. Arbeidstakerne blir på denne bakgrunn mer verdifulle for bedriften og gis derved høyere kompensasjon i form av ansiennitetstillegg. Det synes derfor nokså åpenbart at det ville være i strid med intensjonene bak en ordning med ansiennitetsstiger å trekke virkningene av opprykk etter slike inn i beregningen av det generelle lønns-tillegg som har sitt utgangspunkt i at arbeidstakerne generelt sett skal få en kompensasjon for prisstigning og for sitt bidrag til økt produktivitet i virksomheten.

Lønnsstigen går nå over en periode på ni år. OAF vil påpeke at virkningen av lønnsstigningen fullstendig vil bli undergravd dersom de tillegg som følger av denne skal spises opp ved at tillegg for den enkelte i henhold til ansiennitetsstigen skal komme til fratrukk i det generelle tillegget ved tariffoppgjørene. I en normalsituasjon vil denne økningen som følger av ansiennitet og opprykk ikke ha noen betydning. I en arbeidsstokk som er normalt sammensatt av eldre og yngre arbeidstakere vil den årlige avgang og nyansettelser føre til at det sjelden blir noen gjennomsnittlig for-

høyelse av ansienniteten. Den eksisterende situasjon i operatørselskapene er imidlertid at det er overveiende ansatt unge folk som har lenge igjen til pensjonsalderen. Den naturlige avgangen er derfor liten, og avgangen av andre grunner er også svært begrenset. Dette medfører at nyinntak av folk er svært beskjedent. Dette fører igjen med seg at de fleste befinner seg på ansiennitetsstigen og får årlige opprykk. På denne måten vil den gjennomsnittlige lønnsstigning som følge av ansiennitet og opprykk for tiden være særlig stor. Dette vil endres dersom avgangen blir større, den vil også endres når et flertall av arbeidsstyrken har nådd toppnivå på ansiennitetsstigen og derfor ikke oppnår ansiennitetstillegg. På samme vis vil det oppstå endringer dersom arbeidsstyrken blir utvidet, noe som paradoksalt nok kan føre til den situasjon at gjennomsnittsansienniteten går nedover.

OAF vil videre gjøre gjeldende at arbeidsgivernes standpunkt i denne saken vil innvirke på det lønnsystem som gjelder offshore. Etter OAFs oppfatning vil motpartens standpunkt innebære at den lønnsdifferanse som etter forutsetningene skal gjelde mellom landlønninger og offshorelønninger etter hvert blir spist opp.

Beregningen av lønnsveksten som følge av ansiennitetsopprykk er av arbeidsgiverne satt til noe i overkant av 3 %. Dette er ikke nærmere dokumentert. OAF stiller seg tvilende til tallet og kan vanskelig akseptere at gjennomsnittlig ansiennitetsopprykk gir såpass høyt utslag for lønnsveksten, og en ber om at dette blir nærmere dokumentert.

Om de øvrige endringer i overenskomsten

De fleste av endringene i overenskomsten er av teknisk art og vil således ikke innebære ekstra inntekter for arbeidstakerne og heller ikke utgifter for arbeidsgiv-

erne. Andre krav dreier seg om forhøyelse av satser eller endringer i beregningsmåte for tillegg; slike krav har sammenheng med økning av ulempene og kan dermed ikke ses på som lønnsøkning. For kravene om endring av kompensasjon for endring av skift, forandring av beregning for skifttillegg, forandring av kompensasjon for alarm og deltakelse i beredskapslag, endring i kompensasjon for reisetid/shuttling, endring i kompensasjon for helgedager samt endringer i diettgodtgjøring hevder OAF at disse samlet sett vil medføre en lønnsøkning på ca. 3,1 %. Det er da lagt til grunn at skifttillegget vil medføre ca. 0,8 % økning, for deltakelse i beredskapslag ca. 0,2 % og for hellegodtgjøring ca. 0,4 %. (Tallene ble korrigert av OAF under hovedforhandlingen).

1. Skifttillegg

Kravet på kr. 30,- pr. time tilsvarer kr. 180,- pr. skift, dvs. en økning på kr. 80,- i forhold til dagens satser. For dem som omfattes av skifttillegg betyr det følgende pr. år:

Ute 2 av 5 uker: $80 \times 365 \times 2/5 = 11.680$ pr. år.

Ute 2 av 6 uker: $80 \times 365 \times 2/6 = 9.733$ pr. år.

OAF antar at skifttillegg utbetales til 20 % av samtlige. Dette gir følgende gjennomsnittlige utslag:

Ute 2 av 5 uker: $11.680 \times 0,2 = 2.336$.

I % av 246.000 er dette 1,0 %.

Ute 2 av 6 uker: $9.733 \times 0,2 = 1.947$.

I % av 246.000 er dette 0,8 %.

2. Alarmtillegg

Økning 100 kr. pr. måned tilsvarer 1.200 kr. pr. år.
 Dette gir følgende utslag:

$$\frac{1.200 \times 100 \%}{246.000} = 0,5 \%$$

Økning i kompensasjon for alarmtillegget må ses på som økning av ulemper og skal da holdes utenfor rammen av lønnsvekst. Diettgodtgjøring og bilgodtgjøring anses som dekning av faktiske utgifter og kan da ikke betraktes som lønn. Kompensasjon for reisetid/shuttling vil kompenseres som en del av den ordinære arbeidstid og kan da ikke betraktes som lønnsvekst. Kompensasjonen ved endring av skift er det vanskelig å ha en klar for- mening om hvordan vil slå ut. Dette vil være helt av- hengig av hvordan arbeidsgiverne innretter en ny skift- ordning. Det er derfor mulighet for at utgiftene for selskapene kan gå så vel opp som ned.

Arbeidsgiverne la under forhandlingene og meklingen fram et notat som beregnet disse ovennevnte utgifter til å koste selskapene henimot 8 %. Det bestrides også at denne prosenten medfører riktighet, og dersom den fastholdes, bes det om at den blir nærmere dokumentert. OAF vil i den anledning kreve at det blir skilt mellom hva som er reell lønnsvekst for arbeidstakerne, hva som er kompensasjon for økning i ulempene og hva som bare er utgifter for selskapene.

Til slutt gjøres det oppmerksom på at det kreves at avtalen fastsettes som overenskomst mellom på den ene side N.A.F./NOAF og på den annen side OFS/OAF med underliggende avdelinger og foreninger. Dette har den praktiske konsekvens at nye medlemmer i ovennevnte or- ganisasjoner vil bli omfattet av avtalene uten videre.

Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

Overenskomsten mellom OFS/OAF på den ene side og N.A.F./NOAF og operatørselskapene Amoco, Elf, Mobil og Phillips på den annen side for tiden frem til 31. mars 1986 fastsettes i samsvar med det forslag arbeidsgiverne fremla for Rikslønnsnemnda 21. mai 1984.

De tekniske stillinger innen fagfeltene telecommunication, laboratorie, computer og measurement/calibration er ikke omfattet av overenskomstens virkeområde.

Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 25. april.

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, overenskomstmessige endringer m.v. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.)/Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF) har i det vesentlige anført:

1. Tvistesaken - omfanget

Tvisten gjelder revisjon av overenskomsten mellom partene Oljearbeidernes Fellessammenslutning/Operatøransattes Forbund (OFS/OAF) med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (N.A.F./NOAF) og Operatørselskapene Amoco Norway Oil Company, Elf Aquitaine Norge A/S, Mobil Exploration Norway Inc. og Phillips Petroleum Company Norway på den annen side pr. 1. april 1984.

Overenskomsten mellom partene ble opprettet av Rikslønnsnemnda i sak nr. 4/1982 for tidsrommet frem til 31.3.84.

Tariffrevisjonen omfatter ca. 2.250 arbeidstakere ansatt i de nevnte operatørselskaper. Elf, Mobil og Phillips har vært bundet av overenskomsten i hele tariffperioden, mens overenskomsten ble gjort gjeldende i Amoco fra 24.6.1983 etter avtale mellom partene.

2. Den økonomiske bakgrunn for årets inntektsoppgjør Utviklingen i inntektsoppgjøret

2.1. Generelt

Det har vært en sentral målsetting i norsk økonomisk politikk de senere år å begrense kostnadsstigningen, og da særlig lønnskostnadsstigningen. Anslag fra Det tekniske beregningsutvalg viser at siden 1980 har norske lønnskostnader pr. produsert enhet i industrien steget sterkere enn hos våre handelspartnere. Det ene unntaket er i 1983 da vi fikk en forbedring i konkurranseevnen målt på denne måte

med 2 %. Men denne forbedring skyldes ene og alene devalueringene av den norske krone i 1982. Parallelt med denne forverring av konkurranseevnen har det vært et sterkt fall i sysselsettingen, særlig i hjemmekonkurrerende industri. I 1983 falt sysselsettingen i industrien med 19.000 årsverk. 3/4 av denne reduksjon var i hjemmekonkurrerende industri. For å kunne opprettholde et konkurranseutsatt næringsliv på lengre sikt og dermed også sikre full sysselsetting med balanse i utenriksøkonomien, er det helt nødvendig at denne forverring i konkurranseevnen stanses. Det betyr at vi må komme ned på en kostnadsstigning som i alle fall ikke er raskere enn hos våre viktigste handelspartnere.

Det er blitt foreslått at man kan møte den høye arbeidsledigheten ved skaping av flere arbeidsplasser i den offentlige sektor finansiert gjennom økt bruk av oljeinntekter. Særlig blir det fremhevet at de store overskudd på driftsbalansen de senere år nå gjør det mulig å føre en politikk for full sysselsetting gjennom økt etterspørsel innenlands.

Bare på kort sikt kan en slik politikk øke sysselsettingen. Før eller senere vil en slik politikk resultere i en kombinasjon av akselererende kostnadsstigning og ytterligere fall i produksjon og sysselsetting i den konkurranseutsatte sektor. Skal full sysselsetting kunne gjenopprettes med rimelig balanse i utenriksøkonomien på lang sikt, er ikke dette veien å gå. Vi må få en begrensning av kostnadene, og det på en måte som gjør at folk tror at den lavere kostnadsstigning vil bli vedvarende.

2.2. Den realøkonomiske ramme for inntektsoppjøret

Den økonomiske utvikling i annen halvdel av 1983 og inn i 1984 viser flere lyspunkter. Bruttonasjonalproduktet steg sterkere enn beregnet. De siste anslag gir 3.2 % vekst i 1983. Dette skyldtes sterkere vekst i oljeproduksjonen enn forventet, høyere dollarkurs enn forutsatt og en sterk

stigning i produksjonen i visse deler av konkurranseutsatt kapitalintensiv industri.

Denne veksten vil sannsynligvis også fortsette i 1984, men vekstimpulsene er ennå svake, og det forutsetter at vi får vekst i den delen av industrien som produserer investeringsvarer og ferdigvarer. Her er utsiktene usikre, og vil være avhengige av lønnskostnadsutviklingen i løpet av 1984.

Totalt sett vil veksten i norsk næringsliv utenom olje og sjøfart kunne komme opp i bortimot 2 % i 1984. Når det gjelder utviklingen i oljeutvinning og rørtransport, er utsiktene meget usikre. Med de sikkerhetsmarginer som en i dag opererer med, gir anslaget en nedgang på bortimot 18 % i 1984. Dersom en ikke tar hensyn til denne nedjusteringen, blir fallet bare 2 %. I beste fall kan en derfor regne med konstant produksjonsverdi i oljeutvinning og rørtransport.

Skal derfor konjunkturoppgangen styrkes og kunne holdes ved like, er det nødvendig med en moderat kostnadsutvikling i alle deler av norsk næringsliv. Kostnadsutviklingen må være bestemt av sysselsettings- og produksjonsforhold i den konkurranseutsatte delen av vårt næringsliv. Andre deler av norsk økonomi, som den offentlige sektor og oljeproduksjonen, må innordne seg den kostnadsutvikling som vi kan forvente i den konkurranseutsatte sektor. Bli kostnadsveksten på Kontinentalsokkelen og i den offentlige sektor sterkere enn kostnadsveksten i de konkurranseutsatte næringer, vil den etter hvert føre til økt kostnadsstigning også i den konkurranseutsatte sektor - og dermed undergrave sysselsettingsmulighetene og øke arbeidsledigheten i denne delen av økonomien.

2.3. Kostnadsutviklingen i 1984

I Salderingsproposisjonen 1983 anslo Regjeringen at lønns-

kostnadene pr. produsert enhet hos våre viktigste handelspartnere vil stige med 2-2,5 % i løpet av 1984. Forutsatt uforandret valutakurs og med en antatt produktivitetsvekst i norsk industri på 2,5 %, gir dette rom for en vekst i lønnskostnadene på 4,5-5 % dersom konkurranseevnen skal opprettholdes. Den økonomiske rammen for det tariffoppgjør som nå ble gjennomført, og som ble fastlagt gjennom avtalen mellom Mekaniske Verksteders Landsforening og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund, er 5,9 %. Med utgangspunkt i Regjeringens anslag for lønnskostnadsveksten hos våre handelspartnere og vår egen produktivitetsvekst, gir dette med andre ord en svekkelse i konkurranseevnen i 1984. Vi kan bare unngå en slik svekkelse dersom det blir noe sterkere vekst i lønnskostnadene hos våre handelspartnere eller vi får en sterkere produktivitetsvekst i norsk industri enn antatt. I alle tilfelle er det helt nødvendig at alle de gjenværende tariffoppgjør gjennomføres med en ramme som ikke ligger høyere enn 5,9 %.

Dette blir enda viktigere etter at prisutviklingen nå viser en urovekkende tendens i retning av høyere prisstigning.

Prisveksten var fallende gjennom 1983, og lå i januar 1984 på 6,4 % i forhold til januar 1983. Regjeringen uttrykte i Nasjonalbudsjettet for 1983 et håp om at prisstigningen i 1984 ville ligge på 6 % i forhold til 1983. Det ser nå ut til at prisnedgangen har stoppet opp, og muligens er på svak vei oppover. Prisstigningstallene for april og mars ligger nemlig på 6,6 % i forhold til samme måned ett år tidligere. Med samme prisutvikling gjennom 1984 som gjennom 1983 vil dermed prisstigningen i gjennomsnitt for 1984 ligge på ca. 6,5-6,6 %. Det betyr at vi ikke kommer ned på samme prisstigning som hos våre viktigste handelspartnere i løpet av 1984. Det er fare for at vi kan få en prisstigning som er omtrent 2 prosentpoeng høyere enn hos handelspartnerne.

Denne utvikling viser med all tydelighet at inflasjonsforventningene fremdeles er sterke i norsk økonomi. En

ekspansjon i den offentlige sektor innenlands for å møte den høye arbeidsløsheten vil derfor bare forsterke disse inflasjonsforventningene og gjøre det umulig å bedre kostnadsnivået i den konkurranseutsatte delen av norsk næringsliv. På lengre sikt vil derfor en slik politikk føre til økt kostnadsstigning og økt arbeidsledighet.

2.4. Tariffoppgjøret for de ansatte i operatørselskapene og den generelle økonomiske utvikling

Olje- og gassutvinning er en industrivirksomhet som er i en helt annen konkurransesituasjon enn annen norsk konkurranseutsatt virksomhet. På kort sikt vil det ikke være noen fare for at vekst i lønningene her vil ha vesentlig innflytelse på konkurransesituasjonen for bedriftene som driver olje- og gassutvinning. Derimot vil lønnsutviklingen innen denne næringen sterkt påvirke konkurransemulighetene for de ordinære konkurranseutsatte næringer. Dette skjer ved at lønnstigning på kontinentalsokkelen drar opp lønnsnivået i de konkurranseutsatte næringer - noe som direkte svekker konkurranseevnen.

2.5. Utviklingen i inntektsoppgjøret

Målt etter størrelsen på sysselsettingen er nå ca. 2/3 av tariffavtalene i avtalekomplekset mellom LO og N.A.F. revidert. Oppgjørene i forbindelse med avtalerevisjonen i verkstedsindustrien, hotell- og restaurantnæringen og tekstiloverenskomsten har i stor grad vist seg å bli retningsgivende for de senere oppgjør. I disse første oppgjørene ble det lagt en ramme for lønnsveksten i 1984 over 1983 på 5,9 %. Denne rammen inneholder et generelt tillegg på 70 øre, et eventuelt garantitillegg, bransjemessig overheng fra 1983 og bransjemessige utsikter for lønnsglidning i løpet av 1984. Da garantitillegget ble beregnet på samme

måte i 1983 og 1982 - og dermed beregnet uavhengig av rammen - har dette ført til at i noen av de bransjer som får garantitillegg er den totale rammen blitt høyere enn 5,9 %. Dette skyldes altså at garantitillegg pluss generelt tillegg sammen med bransjemessig overheng og glidning går ut over 5,9 %-rammen.

3. Overenskomstforholdet for operatørselskapene - offshore

Nåværende overenskomst er, som tidligere nevnt, opprettet av Rikslønnsnemnda i sak nr. 4/1982. Bakgrunnen for tariffrevisjonen i 1982 var bl.a. den uro som fant sted på kontinentalsokkelen høsten 1981. Gjennom ulovlige streiker ble selskapene påtvunget et lønnsystem som var meget lønnsdrivende. Arbeidsgiverne gjorde derfor ved tariffrevisjonen i 1982 forsøk på å rette opp en del av skjevhetene.

Rikslønnsnemnda opprettet ved sin kjennelse i 1982 en felles overenskomst gjeldende for operatørselskapene Elf, Mobil og Phillips.

Gjennom kjennelsen ble det gitt et generelt lønnstillegg fra 18.10.1982 på 2,25 % tillagt lønnstabellens satser. Dessuten ble det i henhold til reguleringsbestemmelsen pr. 1.10.1982 gitt et tillegg på 2,5 % fra nevnte dato. Ansienitet og opprykk i lønnsystemet som i Elf og Phillips ble gitt pr. 1.1.1982, og som i Mobil ble gitt pr. ansettelsesdato over året, slo ut med en gjennomsnittlig lønnsutvikling på ca. 4-5 % i 1982.

Etter avtale mellom partene gis nå ansiennitet og opprykk pr. 1.1. i samtlige selskaper.

For annet avtaleår, dvs. pr. 1.4.1983, ble det gjennom forhandlinger og mekling fastlagt et oppgjør mellom partene med en økonomisk ramme på 7,7 % lønnsvekst fra 1982 til

1983, dvs. med den samme økonomiske ramme som for næringslivet for øvrig.

I forbindelse med oppgjøret pr. 1.4. 1983 oppsto det imidlertid uenighet om overhengsberegninger og hva som skal telle med som komponenter i lønnsveksten. Riksmeklingsmannen forutsatte uenigheten løst frivillig gjennom et utvalgsarbeid. Da enighet ikke ble oppnådd, ble saken behandlet av en frivillig voldgiftsnemnd som avsa kjennelse med slik slutning, sitat:

- "1. Overhengsberegninger av tariff tillegg skal fastsettes med utgangspunkt i faktisk ikrafttredelse av tariff tilleggene.
2. Ansiennitetstillegg og opprykk i lønssystemet er lønnstillegg som skal telle med ved beregning av lønnsveksten.
3. Endringer i overenskomstmessige bestemmelser - B-delen - skal inngå i rammen for lønnsveksten. Dette gjelder ikke kompensasjon for den nye feriedagen som ble gitt ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982."

Voldgiftsnemndas kjennelse medførte at lønnsveksten fra 1982 til 1983 ble som følger:

1.1. Ansiennitet og opprykk	3,75 %
1.1. Overheng	3,66 %
<u>1.4. Generelt tillegg kr. 1.240,-</u>	<u>0,5 %</u>
S u m pr. 1.4.	7,91 %

I tillegg ble det gitt en regulering pr. 1.10.1983 på kr. 3.000,-, som slo ut med en årsvirkning på 0,4 %. Samlet ble således lønnsveksten fra 1982 til 1983 8,31 %, som er ut over rammen på 7,7 % som partene var enige om.

Våren 1983 ble dessuten hovedavtalen mellom partene revidert.

Til tross for at det eksisterer et høyt lønnsnivå for stillingene offshore, er avtaleverket for operatørselskapenes produksjonsvirksomhet offshore nå mer i samsvar med

norsk næringliv. Dette under forutsetning av at utviklingen følger samme trend og ikke blir mer ekspansiv enn tilsvarende utvikling for industrien i Norge.

4. Tariffrevisjonen pr. 1.4.1984.

Tariffrevisjonen mellom partene pr. 1.4.1984 ble innledet ved at OFS/OAF den 6. januar 1984 sa opp gjeldende overenskomst mellom partene til utløp 31.3. d.å.

Forhandlingene ble innledet ved at partene utvekslet sine krav i møte den 19. mars, med videre utdypning av kravene den 26. mars.

Den 29. og 30. mars ble det avholdt forhandlinger uten at enighet ble oppnådd.

Samtidig med bruddet i forhandlingene sa OFS/OAF opp plassene for sine medlemmer i Amoco til plassfratredelse 13. april kl. 12.00.

Riksmeklingsmannen nedla 30. mars forbud mot arbeidsstans for ovenstående plassoppsigelse.

Meglingen ble innledet den 9. april. Allerede samme dag brøt OFS/OAF meklingen. Samtidig sa arbeidsgiverne opp plassene for OAFs medlemmer ansatt i Elf, Mobil og Phillips til fratredelse 24. april kl. 24.00.

Riksmeklingsmannen nedla 9. april forbud mot arbeidsstans for nevnte plassoppsigelse.

Før den tvungne mekling mellom partene ble avsluttet, den 24. april, la Riksmeklingsmannen frem en skisse som arbeidsgiverne mottok. Arbeidstakersiden nektet å motta nevnte skisse.

Kravene fra OFS/OAF - N.A.F./NOAFs krav

OFS/OAF la frem sine krav i møte den 19. mars. I samme møte la N.A.F./NOAF frem sine generelle krav ved årets tariffrevisjon.

Under forhandlinger og mekling anslo arbeidstakersiden sine krav til å ligge innenfor en ramme på 7-8 %. N.A.F./NOAF på sin side beregnet kravene til å ligge i størrelsesorden ca. 40 % før det er tatt hensyn til OFS/OAFs krav om reell nedsettelse av arbeidstiden.

Kravene er i realiteten meget omfattende. De vil nedenfor bli kommentert innenfor naturlige hovedområder. Samtidig vil N.A.F./NOAFs generelle krav bli kommentert.

A. Arbeidstidsspørsmålet

OFS/OAF har fremmet krav om endring av bestemmelsen om årlig arbeidstid, sitat:

"Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet, og kan ikke overstige den til enhver tid maksimalt lovbestemte arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeide pr. år."

De arbeidsplaner som er i bruk på norsk kontinentalsokkel går opp med et teoretisk gjennomsnittlig timetall på 1.752 timer pr. år. Arbeidsplanene er bygget opp omkring dette gjennomsnittlige årstimetall innenfor alle overenskomstområder offshore.

Arbeidstidsordningen innenfor området N.A.F./NOAF - OFS/OAF slik den er avtalt i overenskomstens pkt. 3.2. bygger på § 9 i "Forskrifter om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av undersjøiske petroleumsforekomster." Foruten at avtalen om ar-

beidstidsordningen bygger på forskriftene, er den supplert med en tilleggsavtale mellom partene i pkt. 3.2., sitat:

"Hensett til at de godkjente arbeidsplaner i bruk offshore gir et ujevnt timetall pr. år, samt at arbeidsplanene inneholder en særskilt ordning for avvikling av den nye ekstra feriedagen, kompenseres nevnte forhold med 3 timer overtidsbetaling pr. måned."

På bakgrunn av ovenstående fastholder N.A.F./NOAF at den arbeidstidsordning som i dag praktiseres, ligger innenfor forskriftenes bestemmelser om den alminnelige arbeidstid.

Sett fra arbeidsgivernes synspunkt er det sterkt ønskelig at nåværende avtale om arbeidstidsordningen supplert med nevnte tilleggsavtale kan fortsette.

Dersom OFS/OAF skulle ønske å avvikle tilleggsavtalen i pkt. 3.2., vil den årlige arbeidstid måtte ta direkte utgangspunkt i forskriftene § 9. Den gjennomsnittlige årlige arbeidstid blir da 1.727 timer. (47,98 uker x 36 timer = 1.727,28 timer) med variasjoner omkring 1.727 timer på samme måte som det i dag er variasjoner omkring 1.752 timer.

Krav fra OFS/OAF utover dette er å betrakte som krav om reduksjon av den alminnelige arbeidstid, et krav N.A.F./NOAF avviser.

B. Lønnssystemet

OFS/OAFs krav til nytt lønssystem innebærer i realiteten innføring av et lønssystem som er mer ekspansivt og lønnsdrivende enn det lønssystem som var gjeldende forut for Rikslønnsnemndas kjennelse i 1982.

Kostnadene ved en eventuell innfrielse av kravet ville som

følge av omplassering og opprykk fremstå som en betydelig kostnad ved innføring av systemet. Under meklingen beregnet arbeidsgiverne denne kostnad til ca. 6 %. De største kostnadene og den mest lønnsdrivende effekt ville påløpe på sikt. Dette begrunnes med at innplasseringsnivået og utgangsnivået gjennomgående er en lønnsgruppe høyere enn i dag, og at om lag 80 % av arbeidstakerne ville få en automatisk vandring med utgang på høyeste lønnsnivå, 106-10.

Til sammenligning er om lag 14 % av arbeidstakerne i dag innplassert i lønnsgruppe 106 og vil få utgang på høyeste lønnsnivå i nåværende overenskomst, 106-9.

Kravet til nytt lønssystem inneholder også en rekke nye bestemmelser som samlet vil medføre betydelige kostnader.

N.A.F./NOAF har i sine generelle krav ved årets tariffrevisjon satt frem krav om at lønssystemet opprettholdes.

Selv om lønssystemet innenfor tariffområdet ennå er for ekspansivt, må det vurderes som faktisk etablert for operatørselskapenes produksjonsvirksomhet offshore.

Den gjennomsnittlige regulativlønn for arbeidstakere som er omfattet av systemet, var pr. 31.3.1984 kr. 199.208,-.

Utover dette kommer tillegg etter de overenskomstmessige bestemmelser - B-delen. Således var samlet gjennomsnittlig utbetalt lønn i 1983 kr. 245.975,- for arbeidstakere dekket av overenskomsten.

Sett på denne bakgrunn fastholder N.A.F./NOAF sitt krav om at nåværende lønssystem må opprettholdes uten at det gjøres mer ekspansivt. N.A.F./NOAF legger til grunn at en innfrielse av kravet til nytt lønssystem ville stille OAFs medlemmer i en lønsmessig særstilling på sokkelen, med de åpenbare smitteeffekter dette ville få til resten av sokkelvirksomheten og til landbasert industri.

N.A.F./NOAF finner på denne bakgrunn å måtte avvise kravet til nytt lønssystem som helt uforsvarlig og uakseptabelt.

C. De overenskomstmessige bestemmelser - B-delen

OFS/OAF har fremmet krav om endringer i nesten samtlige av de overenskomstmessige bestemmelser - B-delen. N.A.F./NOAF har beregnet kostnadene forbundet med disse krav. Det er imidlertid mange enkeltkrav som ikke lar seg beregne nøyaktig, men som i sum slår ut i økte kostnader.

N.A.F./NOAF har i sine generelle krav fremholdt at de overenskomstmessige bestemmelser for kommende avtaleperiode baseres på någjeldende overenskomst

- dog slik at det føres drøftelser om endringer i godtgjørelser/satser
samt
- at det føres drøftelser om enkelte bestemmelser som partene etter erfaring i inneværende tariffperiode finner påkrevet å endre.

N.A.F./NOAF viser til at de overenskomstmessige bestemmelser har vært gjeldende fra Rikslønnsnemndas kjennelse av 30.12.1982, altså mindre enn halvannet år. På denne bakgrunn burde de overenskomstmessige bestemmelser vært prolongert uten endringer. N.A.F./NOAF har likevel stillet seg åpen for drøftelser om endringer i godtgjørelser/satser og videre stillet seg åpen for drøftelser om endringer i enkelte bestemmelser slik det fremgår av kravet.

De overenskomstmessige bestemmelser utgjør etter N.A.F./NOAFs oppfatning en for stor andel av det totale lønnsbildet, ikke minst når en ser dette i lys av sokkeltillegget på 47 %. Eventuelle endringer burde på denne bakgrunn tilsi en nedbygging av disse bestemmelser. Det er av forannevnte grunner etter vår oppfatning ikke grunnlag for særlige forbedringer.

D. Sosialdel

OFS/OAF har ved årets tariffrevisjon satt frem krav om en omfattende sosialdel. Under meklingen ble dette krav delvis frafalt.

N.A.F./NOAF viser bl.a. til kravet om redusert pensjonsalder og redusert opptjeningstid, sitat:

"Arbeidstakere skal gå av med full pensjon senest det året de fyller 60 år. Har arbeidstakeren arbeidet offshore i 20 år eller mer, kan vedkommende fratregge sin stilling fra fylte 55 år etter nærmere regler.

Hvis medisinske grunner tilsier det, kan arbeidstakeren avslutte sitt arbeidsforhold fra fylte 55 år selv om vedkommende ikke har 20 års ansiennitet offshore.

Opptjeningstiden for full pensjon skal være 20 år."

N.A.F./NOAF har innhentet opplysninger fra forsikringsselskap som viser at en pensjonsordning med pensjonsalder 55 år og opptjeningstid 20 år vil øke kostnadene med ca. 23 % av pensjonsgrunnlaget. Etter de kontakter som har vært med Sosialdepartementet synes en slik pensjonsordning helt uaktuell i Norge i dag. Selskapene vil ikke under noen omstendighet kunne regne med å få utgiftene til en slik pensjonsordning fradragsberettiget ved skatteligningen innenfor gjeldende regelverk for tjenestepensjonsordninger.

Da Rikslønnsnemnda i 1982 behandlet spørsmålet om å redusere pensjonsalderen fra 67 år til 65 år, tok ikke nemnda stilling til spørsmålet. Rikslønnsnemnda avsa slik kjennelse på dette punkt, sitat:

"Da tilbudet fra N.A.F./NOAF og Riksmeklingsmannens forslag (65 år) er betinget av myndighetenes godkjennelse, noe som i dag er et åpent spørsmål, finner de nevnte medlemmer ikke grunnlag for å ta med i kjennelsen noe konkret om pensjonsalderen for sokkelarbeidstakere. Det gjelder også det økono-

misk sett formentlig mindre spørsmål som knytter seg til kravet til opptjeningstid for full pensjon - hvor for øvrig skattelovsreglene i dag ikke er noe til hinder for å gå over til 30 år, slik Elf allerede praktiserer.

Flertallet forutsetter at partene, i kontakt med myndighetene, arbeider videre med saken, slik at man kan nå et resultat når det gjelder spørsmålene knyttet til pensjoneringsordningen for arbeidstakere på sokkelen."

Flertallet i Rikslønnsnemnda avviste imidlertid dengang OAFs krav om pensjonsalder 60 år.

Pensjonsalderen ble, etter søknad fra arbeidsgiverne, nedsett til 65 år med virkning fra 1.7.1982 etter at Sosialdepartementets godkjennelse forelå i august 1983.

På denne bakgrunn er det ikke aktuelt å gå til ytterligere reduksjon av pensjonsalderen.

De øvrige krav i OFS/OAFs sosialdel avvises av arbeidsgiversiden. N.A.F./NOAF gjør oppmerksom på at det i henhold til kjennelser i Rikslønnsnemnda av 30.12.82 og 8.7.83 er opprettet forsikringsordning ved tap av helseattest for arbeid offshore.

E. Lokal forhandlingsrett

OFS/OAF har også stillet krav om lokal forhandlingsrett ved denne tariffrevisjon. Nåværende overenskomst mellom partene inneholder reguleringsbestemmelse pr. 1.10 i tillegg til reguleringsbestemmelsen pr. 1.4.

OFS/OAF krever at lønnsvurderingen pr. 1.10 skal finne sted på grunnlag av det enkelte selskaps økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig.

N.A.F./NOAF legger til grunn at sokkelvirksomheten er i en særstilling hva gjelder lønnsomhet. Som en viktig del av norsk næringsliv må imidlertid sokkelvirksomheten være til-

passet den økonomiske utvikling som legges til grunn for samfunnet som helhet. Dette gjelder også de lønns- og arbeidsvilkår som arbeidsgiverne innen sokkelvirksomheten tilbyr sine arbeidstakere.

Sett på denne bakgrunn vil N.A.F./NOAF hevde at det enkelte selskaps økonomiske situasjon er et lite egnet mål for fastlegging av lønnsutviklingen innen dette tariffområdet. Det gjelder nå, like meget som tidligere, å se til at sokkelvirksomheten ikke påfører den konkurranseutsatte del av industrien og det øvrige næringsliv lønnsmessig smitteeffekt som bidrar til en lønnsutvikling det ikke er samfunnsøkonomisk grunnlag for.

N.A.F./NOAF har i sitt generelle tariffkrav om to-årig avtaleperiode satt frem krav om at reguleringsbestemmelsene opprettholdes som i inneværende tariffperiode. Dette innebærer at reguleringsbestemmelsen pr. 1.10.1984 og pr. 1.10.1985 blir lik reguleringsbestemmelsen pr. 1.10.1982 og 1.10.1983. Etter N.A.F./NOAFs mening har reguleringsbestemmelsen pr. 1.10. fungert tilfredsstillende. På denne bakgrunn må N.A.F./NOAF avvise OFS/OAFs krav om lokal forhandlingsrett.

F. Generelt tillegg pr. 1.4.1984

OFS/OAF har fremmet krav om et generelt tillegg på 5,7 % pr. 1.4.1984. Kravet vil, etter OFS/OAFs vurdering, opprettholde kjøpekraften på 1982-nivå med en prisstigning på 6 % fra 1983 til 1984.

Til sammenligning er det generelle tillegg innenfor de tariffområder hvor oppgjørene nå er avsluttet kr. 0,70 pr. time.

N.A.F./NOAF har i sine generelle krav lagt til grunn at et eventuelt tillegg må ta utgangspunkt i en ramme som er sam-

funnsmessig forsvarlig. Dette innebærer at det ikke vil være grunnlag for en lønnsutvikling i nærværende tariffområde som avviker fra lønnsutviklingen i næringslivet for øvrig.

Til OFS/OAFs krav om å opprettholde kjøpekraften på 1982-nivå vil N.A.F./NOAF få bemerke at dette mål oppfylles selv med svært beskjeden lønnsvekst fra 1983 til 1984.

Dette henger sammen med en betydelig samlet skattelettelse for inntektsårene 1983 og 1984, som særlig ga seg utslag i forbedring av kjøpekraften fra 1982 til 1983 for høyere inntektsgrupper.

N.A.F./NOAF finner det riktig i denne forbindelse å påpeke at arbeidsgiverne regner som lønnsvekst de generelle tillegg som følger av overenskomstens reguleringsbestemmelser, ansiennitet og opprykk i lønssystemet og forbedring i de overenskomstmessige bestemmelser - B-delen.

N.A.F./NOAF viser til voldgiftsnemndas kjennelse om disse spørsmål, jfr. foran under pkt. 3, og til Rikslønnsnemndas kjennelse i tvisten mellom partene av 1982, sitat:

"I tillegg kommer virkningen av ansiennitets- og klasseopptrykk som er beregnet til mellom 4 og 5 prosent. OAF har anført at det ikke vil være riktig å regne med ansiennitetstillegg når en beregner tall for lønnsutviklingen fra det ene året til det neste.

Ansiennitetstillegg er et lønsmessig uttrykk for økt produktivitet, hevdes det, og bør derfor holdes utenfor slike beregninger. Det hevdes videre at heller ikke de økonomiske utslag av endringer i den såkalte B-delen i avtalekomplekset bør inkluderes i anslag over utviklingen i årslønn fordi slike forbedringer ikke er å betrakte som lønn. Flertallet finner ikke å kunne godta disse argumenter. Tillegg av denne art blir vanligvis trukket inn i beregninger der formålet er å foreta sammenligninger av lønnsutviklingen fra år til år og mellom forskjellige lønnstakergrupper."

N.A.F./NOAF fremsetter som sitt standpunkt at det gis et generelt tillegg på linje med det som er gitt innenfor

andre overenskomstområder, dog slik at tillegget omregnes til forholdene offshore, kr. 2.140,- pr. år. Dette beløp fremkommer som følger:

$$0,70 \times 147 \times 2.080 = 2.140 \text{ i kolonne 2.}$$

På grunn av at OAFs medlemmer ansatt i Amoco gikk til streik på Valhallfeltet fra 13. april kl. 24.00 til 25. april ca. kl. 10.30, gis tillegget virkning fra 25. april 1984.

G. Landlønnsrelasjoner

N.A.F./NOAF har ved årets tariffrevisjon fremmet følgende krav, sitat:

"Partene nedsetter et utvalg som i kommende tariffperiode skal utrede landlønnsrelasjoner som referansepunkter til OAF-systemet, herunder teknisk opplegg, virkemåte, m.v. Partene drøfter utredningens anbefalinger ved tariffrevisjonen mellom partene pr. 1.4.1986."

Et av de vanskelige spørsmål har over lang tid vært lønnsnivået offshore i forhold til tilsvarende landbaserte stillinger.

Med den fastlagte sokkelkompensasjon på 47 % som er inkludert i lønnen, vil det være mulig å foreta lønsmessige sammenligninger mellom stillinger offshore og tilsvarende stillinger på land.

N.A.F./NOAF er av den oppfatning at nevnte problemstilling eventuelt kan utredes av et partssammensatt utvalg. Det vil være naturlig å drøfte utredningens anbefalinger ved tariffrevisjonen mellom partene pr. 1.4.1986.

H. Overenskomstens virkeområde

Overenskomstens virkeområde for kommende tariffperiode blir i prinsippet som for inneværende tariffperiode. Dvs. bestemmelsen får anvendelse for OAFs medlemmer ansatt i Amoco, Elf, Mobil og Phillips som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinentalsokkel og som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel.

N.A.F./NOAF har imidlertid fremmet krav om at partene ved årets tariffrevisjon skal drøfte hvilke stillinger som kommer inn under overenskomstens virkeområde.

Någjeldende overenskomst mellom partene omfatter pr. i dag stillinger som mer naturlig hører inn under andre avtaleområder. Dette gjelder konkret de tekniske stillinger innen fagfeltene telecommunication, laboratorie, computer og measurement/calibration. Disse stillingene kan derfor ikke lenger være omfattet av overenskomsten.

ARBEIDSGIVERNES STANDPUNKTER

N.A.F./NOAFs standpunkter ved årets tariffrevisjon tar utgangspunkt i nevnte skisse og kan oppsummeres som følger:

- overenskomsten omfatter de samme parter som i inneværende tariffperiode, dvs. at operatørselskapene Amoco, Elf, Mobil og Phillips er omfattet av overenskomsten.
- det opprettes en to-årig avtale med reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår som for næringslivet for øvrig, og slik at reguleringsbestemmelsen pr. 1.10.1984 og 1.10.1985 blir lik reguleringsbestemmelsen pr. 1.10.1982 og 1.10.1983.

- den økonomiske ramme for oppgjøret skal være en lønnsvekst fra 1983 til 1984 på 5,9 %.
- det gis et generelt tillegg tilsvarende kr. 0,70 pr. time som er gitt innenfor andre overenskomstområder. Omregnet til forholdene offshore blir tillegget kr. 2.140,- pr. år som tillegges lønnstabellen rubrikk 2. Det generelle tillegget gis virkning fra 25. april 1984.
- det gjennomføres endringer av følgende satser i overenskomstens del B:

Pkt. 6.1	fra	kr. 400,-	til	kr. 425,-
" 6.2	"	" 15,-	"	" 16,-
" 7	"	" 100,-	"	" 106,-
" 9.2	"	" 300,-	"	" 355,-
" 13	"	" 750,-	"	" 795,-
" 14.1	"	" 1,10	"	" 1,25
" 14.2	"	" 50,-	"	" 53,-
" "	"	" 75,-	"	" 80,-
" 17	"	" 200,-	"	" 250,-

Ny bestemmelse i pkt. 3.3.: Erstatte nåværende pkt. 3.3., 4. avsnitt.

Ventetid offshore utover en normal oppholdsperiodes lengde i.h.t. det enkelte selskaps avtale, betales med samlet

timelønn: grunnlønn + sokkelkompensasjon
(kolonne 2) 1864

Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, må en hel, normal oppholdsperiodes lengde arbeides.

Ny bestemmelse i pkt. 3.3.:

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

Samlet timelønn:	<u>grunnlønn + sokkelkompensasjon</u>
(kolonne 2)	1864

Bli en sendt til hotell/hjem fra heliport, får en ingen ventetidsbetaling.

Ved ovenstående endringer er Riksmeklingsmannens forslag om revisjon av de overenskomstmessige bestemmelser innen en økonomisk ramme på 0,25 % på årsbasis ivare tatt.

Ovenstående tillegg og endringer vil pr. gjennomføring av tariffoppgjøret lede til en lønnsvekst fra 1983 til 1984 som følger:

1.1.	Ansiennitet og opprykk	3,1 %
1.1.	Overheng	1,35 %
25.4.	Generelt tillegg kr. 2.140,-	0,7 %
	Overenskomstmessige bestemmelser	<u>0,25 %</u>
	S u m	5,4 %

Utover dette kommer eventuell regulering i henhold til reguleringsbestemmelsen pr. 1.10.

Dersom OFS/OAF ikke er innforstått med å opprettholde avtalen om den årlige arbeidstid, jfr. overenskomstens pkt. 3.2. 4. avsnitt, utgår fra 1.1.1985 4. avsnitt i pkt. 3.2. og erstattes med følgende:

"Hensett til at de godkjente arbeidsplaner i bruk offshore gir et ujevnt timetall pr. år, kompenseres den ansatte med overtidsbetaling for alle arbeidede timer utover 1.727 i det enkelte kalenderår. Kompensasjonen beregnes og utbetales ved årets ut-

gang."

Overenskomstens virkeområde endres slik at de tekniske stillinger innen fagfeltene telecommunication, laboratorie, computer og measurement/calibration ikke omfattes av overenskomsten.

RIKSLØNNSNEMNDAS BEMERKNINGER

MEDLEMMET LØNNINGENS GENERELLE DISSENS

I tilknytning til kjennelsen skal medlemmet Lønningen bemerke:

Dette medlem finner å opprettholde alle OFS/OAF' påstander, og at OFS/OAF' krav gjøres gjeldende som ny tariffavtale.

Basert på tidligere erfaringer i Rikslønnsnemnda, finner dette medlem det ikke hensiktsmessig å dissentere til alle avsnitt og bestemmelser til kjennelsen. Etter det dette medlem erfarer, er aldri arbeidstakersidens anførsler viet den nødvendige oppmerksomhet i Rikslønnsnemnda.

PARTSFORHOLDET

OFS/OAF har krevd at overenskomsten skal gjelde generelt mellom N.A.F./NOAF på den ene side og OFS/OAF med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet på den annen side. OFS/OAF har i tilknytning til dette hevdet at nye medlemmer i ovennevnte organisasjoner automatisk blir omfattet av avtalen.

N.A.F./NOAF har avvist dette, og har krevd at partsforholdet for den nye overenskomst skal være som for den tidligere avtale, med tillegg av at OFS kommer inn som part på arbeidstakersiden ved siden av OAF. N.A.F./NOAF hevder at spørsmålet om hvorvidt tariffavtalen skal utvides til også å omfatte flere bedrifter må tas opp i det enkelte tilfelle, og på grunnlag av arbeidstakerorganisasjonens medlemsdekning i vedkommende bedrift. N.A.F./NOAF viser til at OAF har medlemmer i 4 av NOAF's 13 medlemsbedrifter. Overenskomsten er gjort gjeldende for disse 4 selskapene. Den tidligere overenskomsten ble i tariffperioden etter avtale gjort gjeldende for Amoco etter krav fra OAF. Videre vil overenskomsten bli gjort gjeldende for Statoil-ansatte på Statpipeanlegget.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner å måtte slutte seg til N.A.F./NOAF's syn. Overenskomsten skal således gjelde mellom N.A.F./NOAF og Amoco Norway Oil Company, Elf Aquitaine Norge A/S, Mobil Exploration Norway Inc., Phillips Petroleum Company Norway på den ene side og OFS/OAF med underliggende avdelinger/foreninger av forbundet på den annen side.

Disse medlemmer mener at spørsmålet om utvidelse av overenskomstens virkeområde til å omfatte nye bedrifter må tas opp mellom partene i hvert enkelt tilfelle hvor det måtte bli aktuelt, og viser i så måte til den praksis som ble fulgt da Amoco ble part i avtalen.

Medlemmet Lønningen dissenterer og viser til sin generelle
dissens foran.

DEN ØKONOMISKE SITUASJONEN

Medlemmene Philipson, Lindholt og Solheim skal bemerke:

Når det gjelder den økonomiske bakgrunn for oppgjøret vises til partenes redegjørelser og til opplysninger som er gitt i offentlige dokumenter, i første rekke Revidert Nasjonalbudsjett 1984 (St. meld. nr. 88 (1983-84)) og Rapport nr. 1, 1984 fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene.

Internasjonal økonomi

Som fremholdt i Revidert nasjonalbudsjett 1984 er internasjonal økonomi for tiden inne i en klar konjunkturoppgang. Økningen i OECD-landenes bruttonasjonalprodukt (BNP) ser nå ut til å bli 4 1/4 pst. i 1984. På grunn av svakere vekst i våre viktigste europeiske markedsland enn i Nord-Amerika og Japan, er BNP-økningen hos våre handelspartnere beregnet til 3 pst. Det knytter seg større usikkerhet til utviklingen i 1985, men produksjonsveksten for våre handelspartnere er anslått til omkring 2 1/2 pst. neste år. Det gunstigere økonomiske utviklingsbildet bidrar til at markedsveksten for norske eksportvarer, utenom olje og gass, ventes ifølge anslag fra OECD å bli 7 pst. i 1984 og nesten 6 pst. i 1985. Selv om det økonomiske oppsvinget har redusert arbeidsløsheten i Nord-Amerika og etter hvert også i Vest-Tyskland og Storbritannia, bidrar fortsatt økning i blant annet Italia og Frankrike til at samlet ledighet i OECD-landene vil holde seg på nåværende høye nivå de neste 12 månedene.

Konsumprisstigningen hos våre handelspartnere var avtagende gjennom 1983, og som det fremgår av teksttabellen er ytterligere fall i stigningstakten ventet i 1984 og 1985. Prognosene i tabellen er hentet fra Revidert nasjonalbudsjett 1984, men det er gjennomgående små avvik mellom forskjellige institusjoners anslag for 1984 og 1985.

Økonomiske indikatorer - Norges handelspartnere

(prosentvis endring fra året før)

	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
Bruttonasjonalprodukt	2,1	3	2 1/2
Industriproduksjon	2,8	5 1/4	4
Konsumpriser	5,2	4 3/4	4 1/4
Lønnskostnader pr. produsert enhet, nasjonal valuta	2	3/4	2
Herav:			
Timelønn	6,1	5,8	5,7
Timeproduktivitet	4,1	5,1	3,7

De fleste prognoser indikerer at årlig BNP-økning for OECD-området og våre viktigste markedsland neppe vil overstige 3 pst. for perioden 1986-89 sett under ett. I samsvar med dette ventes markedsveksten for tradisjonelle eksportvarer å holde seg omkring 5 pst. i tilsvarende periode.

Norsk økonomi

Et moderat, eksportledet oppsving har preget norsk økonomi siden midten av 1983. Mye tyder på at oppgangstendensene vil fortsette gjennom 1984, men i hovedsak begrenset til utekonkurrerende og de deler av hjemmekonkurrerende næringer som har bedret sin relative konkurranseposisjon. For øvrige hjemmekonkurrerende og skjermede næringer er ikke utsiktene for inneværende år like gunstige.

I Revidert nasjonalbudsjett 1984 forutsettes BNP å øke med 2,1 pst. i 1984 mot 3,2 pst. i fjor. Som følge av forverret bytteforhold overfor utlandet vil disponibel realinntekt for Norge øke noe mindre, eller 1 1/2 pst. i 1984 mot 2,2 pst. i 1983. Mens den kraftige økningen i netto vareeksport stod for hele vekstbidraget i 1983, vil i år også innenlandsk etterspørsel vise merkbar stigning (2,4 pst.). Selv om vareimporten er i ferd med å ta seg opp, bidrar den kraftige eksportveksten for tradisjonelle varer så vel som

for olje og gass til at driftsbalansen også i 1984 vil vise et betydelig overskudd.

Konsumprisstigningen er blitt merkbart dempet de siste årene. Gjennomsnittlig økning i 1984 er anslått til om lag 6 1/2 pst., eller nesten 2 prosentpoeng høyere enn i våre markedsland. Lønnskostnader pr. produsert enhet (LPE) i norsk industri økte med 3,9 pst. i 1983, mot 2 pst. hos våre handelspartnere. Siden verdien av norske kroner falt med 4,9 pst. i forhold til et gjennomsnitt av valutakursene til våre viktigste markedsland, ble konkurranseevnen, målt som relative LPE, likevel forbedret med nesten 3 pst. fra 1982 til 1983. LPE-økningen i våre markedsland er anslått til 3/4 pst. i 1984. Valutakursutviklingen hittil i år peker i retning av at verdien av norske kroner vil falle med om lag 1 1/2 pst. i forhold til gjennomsnitt av våre viktigste markedsland. Under forutsetning av en gjennomsnittlig produktivitetsøkning i industrien på ca. 3 pst. må gjennomsnittlig lønnsøkning i år begrenses til om lag 5 1/4 pst. om konkurranseevnen skal opprettholdes. Vurdert ut fra de lønnsavtaler som er inngått hittil i 1984 synes det vanskelig å unngå en forverring i konkurranseevnen i år.

Det fremkommer av Revidert nasjonalbudsjett 1984 at sentrale mål for norsk økonomisk politikk er å redusere eller hindre ytterligere økning av arbeidsledigheten, og å holde pris- og kostnadsveksten på samme eller lavere nivå enn i våre markedsland. Myndighetene legger derfor stor vekt på å dempe innenlandsk pris- og kostnadsstigning og tilskynde omstillinger for å stimulere konkurranseutsatt næringsliv utenom oljesektoren. Som følge av den store usikkerheten som knytter seg til verdien av fremtidig olje- og gassproduksjon ønsker myndighetene dessuten ikke at man blir for avhengig av oljesektoren. For å styrke investeringene i det tradisjonelle næringsliv vil det imidlertid være nødvendig å bedre lønnsomheten.

Selv om flere forhold enn lønnskostnader og produktivitet er av betydning for næringslivets konkurranseevne, kan det

herske liten tvil om at utviklingen i disse størrelsene må tillegges stor vekt. Utviklingen i fortjenestesituasjon og arbeidskraftens produktivitet er i den sammenheng sentrale faktorer for å vurdere en bedrifts lønnsevne. Oljesektorens spesielle karakter med meget god lønnsomhet og høy kapitalintensitet gjør imidlertid at slike vurderinger må betraktes som mindre sentrale for denne sektoren enn for mer tradisjonelle sektorer av norsk næringsliv.

Det foreligger ikke noe enkelt tallmessig uttrykk for hvordan man kan vurdere en sektors generelle økonomiske stilling. Ved å sammenligne utviklingen i henholdsvis lønnskostnadene og driftsresultatets andel av faktorinntekten får man likevel klart fram hvor forskjellig forholdene er i oljesektoren og i f.eks. industrien. Lønnskostnader og driftsresultat utgjorde således i perioden 1980-83 henholdsvis 83 pst. og 17 pst. av faktorinntekten i industrien mot 6 pst. og 94 pst. i oljesektoren. Dette illustrerer hvor spesiell situasjonen er i oljesektoren, og at et begrep som lønnsevne derved får mindre mening. Lønnsnivået i forhold til andre næringer må derimot tillegges betydelig vekt, blant annet fordi det gjennom forskjellige kanaler vil kunne ha betydelige smitteeffekter for lønnskrav fra andre sektorer.

Som vist i tabell på s.82 lå gjennomsnittlig lønnsnivå i oljesektoren i 1983 nesten 90 pst. over gjennomsnittet i industrien, ekskl. overtid og diverse tillegg. Selv om flere forhold taler for at det er rimelig å ha et høyere lønnsnivå i oljesektoren enn i øvrige deler av norsk næringsliv, fremkommer det at lønnsnivået i oljesektoren allerede gir betydelig kompensasjon for de spesielle forhold som hersker i denne sektoren. Lønnsdifferanser kan ha en viktig økonomisk funksjon ved å trekke arbeidskraft dit hvor den trengs mest, men den store søkningen etter stillinger i oljesektoren indikerer at lønnsnivået allerede er mer enn tilfredsstillende for å sikre god tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Mangel på arbeidskraft er følgelig ikke et forhold som gir grunnlag for å øke den

relative avstanden mellom lønnsnivået i oljesektoren og i øvrige deler av norsk næringsliv.

Medlemmet Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen tar foranstående til etterretning.

ØKONOMISK RAMME FOR OPPGJØRET

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen vil bemerke:

I de inntektsoppgjør som etter mekling er avsluttet eller har resultert i anbefalte forslag, er rammen for lønnsveksten i 1984 gjennomgående blitt satt til 5,9 pst., hensyntatt til overheng, generelt tillegg fra avtaledato, forutsatt lønnsglidning og eventuelle andre tillegg. Disse medlemmer vil vise til at N.A.F./NOAF's krav er basert på at den økonomiske ramme for oppgjøret med OFS/OAF skal være 5,9 pst. Med dette utgangspunkt og på basis av Riksmeklingsmannens forslag er fremsatt følgende tilbud:

- ansiennitetstillegg og opprykk	3,1	pst.
- overheng	1,35	pst
- generelt tillegg kr 2 140	0,7	pst.
- overenskomstmessige bestemmelser	<u>0,25</u>	<u>pst.</u>
Sum	<u>5,4</u>	<u>pst.</u>

I tillegg kommer eventuell regulering pr. 1. oktober 1984, i henhold til reguleringsbestemmelsen i pkt. 20.

OFS/OAF har lagt til grunn for sitt krav en ramme på 8,1 pst., hvorav 1,23 pst. utgjør etterslep på grunn av påstått feilaktig beregning av overheng fra 1982 til 1983. Denne ramme forutsetter OFS/OAF avgjort ved et generelt tillegg på 5,7 pst. pr. 1. april 1984 og 2,4 pst. ved endringer som er foreslått i overenskomsten. OFS/OAF har lagt til grunn at ansiennitetstillegg ikke skal inngå i rammen, da disse anses å være knyttet til at den enkelte ansatte fra år til år vinner større erfaring og dyktighet i utførelsen av sitt arbeid. Også enkelte andre endringer som kreves, forutsettes holdt utenfor rammen.

N.A.F./NOAF har for sin del beregnet at OFS/OAF's krav (eksklusive krav om nedsatt pensjonsalder og nedsatt opp-

tjeningstid) i alt beløper seg til over 18 pst. av gjennomsnittlig regulativlønn, som er beregnet til kr 199 208 pr. 31. mars 1984. Endringer i lønssystemet utgjør ca. en tredjedel av kravet.

Disse medlemmer vil vise til - som Rikslønnsnemnda også har påpekt i tidligere kjennelser - at operatørselskapene i Nordsjøen står i en meget spesiell stilling ved at lønnskostnadene utgjør en relativt liten del av den produksjonsverdi som skapes ved olje- og gassutvinningen. Slik næringssituasjonen er og fortjenesteforholdene stiller seg, vil selskaperes lønnsevne ligge meget høyt sammenlignet med hva tilfellet er i de fleste typer landbasert virksomhet. Dette forhold kan etter disse medlemmers syn likevel ikke være avgjørende for lønnsfastsettingen. Det ville i så fall skape helt urimelige lønnsrelasjoner i forhold til virksomhet på land og gi grunnlag for et lønnspress som vil virke ødeleggende for norsk næringslivs konkurransevne og svekke vekstgrunnlaget for den øvrige virksomhet i Norge.

Det er fra OAF's side under den muntlige prosedyre blitt anført at den lønsmessige smitteeffekt fra offshorevirksomhet over til landbasert virksomhet er av beskjeden størrelse. Disse medlemmer kan ikke si seg enig i dette, men vil legge til grunn at all innsikt og erfaring viser at slike smitteeffekter er og vil være til stede i betydelig grad. For sterke lønnsøkninger i forhold til hva det generelt er realøkonomisk grunnlag for i dagens situasjon, kan derved virke destabiliserende for utviklingen i norsk økonomi.

Fra OFS/OAF's side er videre anført at produktivitetsutviklingen i offshorevirksomhet i de senere år har vært så vidt sterk at det berettiger en høyere lønnsvekst i denne sektor enn hva utviklingen i andre sektorer gir rom for. Til dette vil disse medlemmer bemerke at offshorevirksomheten er langt mer kapitalintensiv enn landbasert virksomhet, og slike sammenligninger av utviklingen i arbeidsproduktiviteten kan derfor ikke gi grunnlag for å innrømme lønns-

økninger innenfor offshorevirksomheten som er i utakt med de rammer for lønnsveksten som gjelder ellers i næringslivet.

Disse medlemmer vil i den forbindelse vise til nedenstående talloppstilling over lønnsutvikling for industri- og offshorearbeidere i perioden 1980-83. På grunn av at det ikke foreligger egen lønnsstatistikk for offshorevirksomheten før 1. kvartal 1982, er tall for årslønnsvekst utarbeidet på grunnlag av informasjon om avtalte lønnstillegg. Det må videre bemerkes at overtidbetaling og andre tillegg i henhold til NOU 1984:14 ("Aukrustutvalget") utgjør ca. 40 pst. av gjennomsnittlig timefortjeneste for offshorearbeidere og at den effektive arbeidstid er kortere.

Lønnsutvikling for industri- og offshorevirksomhet 1980-83

		Timefortjeneste 1)		Årslønn	
		Industri	OAF-området 2)	Industri 3)	OAF-området 4)
1980-81	% økning	10,1	-	10,1	17 3/4
1981-82	"	10,5	-	10,5	13 3/4
1982-83	"	8,6	10,9 7)	8,3	8,3
1983	Kr.	-	-	100.942 5)	190.529 6)
	Kr.			(129.611)	
	Kr.	52,43 8)	114,56 8)	107.765 1)8)	245.975 1)8)

- 1) Inkl. overtidsgodtgjørelse og diverse tillegg
- 2) Statistikk foreligger ikke før fra 1. kvartal 1982.
- 3) Ekskl. overtid
- 4) Beregnede tall ut fra avtalte lønnstillegg, inkl. ansiennitetstillegg anslått til å utgjøre 3 3/4 % pr. år
- 5) Eksklusive overtid og diverse tillegg
- 6) Regulativlønn, inklusive 47 % sokkelkompensasjon (i parentes ekskl. sokkelkompensasjon)
- 7) Inkl. kompensasjon med 12 timer overtid for ekstra feriedag
- 8) Det er forskjell på effektiv arbeidstid pr. uke mellom industri og offshore, og samlet årslønn for offshorearbeidere inneholder enkelte tillegg for ikke arbeidet tid.

Kilde: NOU 1984:14 Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 1984 og N.A.F.s statistiske kontor.

Selv om det vil være nødvendig å ta et generelt forbehold på grunn av at arbeidsbetingelsene er ulike og lønssystemene er oppbygd forskjellig innenfor industrien og OAF-området, viser det foreliggende tallmateriale at det har vært en vesentlig sterkere lønnsvekst innenfor OAF-området siden 1980 enn for industriarbeidere, og særlig i perioden 1980-82 da det nye lønssystem ble innført. Mens den beregnede årslønnsveksten for industriarbeidere over denne toårsperiode var 21,7 pst., var den for offshorearbeidere på 33,9 pst. når ansiennitetstillegg inkluderes. For perioden 1982-83 synes årslønnsveksten, basert på tall for avtalte lønnstillegg, å indikere en mer parallell lønnsutvikling for offshore- og industriarbeidere. Det statistiske materiale som foreligger for denne perioden, viser samtidig at timefortjenesten (inkl. overtid) økte med hele 10,9 pst. (inklusive kompensasjon for ekstra feriedag) for offshorearbeidere mot bare 8,6 pst. for industriarbeidere, samtidig som antall registrerte timeverk offshore viste en meget beskjeden økning (+ 0,6 pst.) fra 1982 til 1983. Dette synes å indikere at lønnsutviklingen også i perioden 1982-83 har vært klart sterkere for offshore- enn for industriarbeidere, og at beregninger for årslønnsvekst basert på avtalte tillegg trolig gir noe for lave anslag for lønnsutviklingen i forhold til den faktiske situasjon.

Disse medlemmer bemerker videre at gjennomsnittlig timefortjeneste i 1983 var mer enn dobbelt så høy for offshorearbeidere som for industriarbeidere. Gjennomsnittlig regulativlønn for offshorearbeidere (inkl. sokkelkompensasjon) utgjorde forrige år kr. 190.529, mens den tilsvarende årslønn for industriarbeidere lå på kr. 100.942. Inklusive overtid og diverse tillegg var gjennomsnittlig årslønn for offshorearbeidere kr. 245.975, mens gjennomsnittlig årslønn for industriarbeidere inkl. overtid og tillegg var kr. 107.765.

Det fremgår av foranstående tallsammenligninger at ansiennitetstillegg veier forholdsvis tungt innenfor OAF-systemet. Fra OFS/OAF er som foran nevnt, fremholdt at ansien-

nitetstillegg ikke bør telle med innenfor rammen for lønnsoppgjøret, da ansiennitetstillegg er knyttet til at den enkelte ansatte fra år til år vinner større erfaring og dyktighet i utførelsen av sitt arbeid. Det er også anført at utslagene blir særlig markante i den fase en nå befinner seg, med unge arbeidstakere som stadig rykker opp i lønnsklassene.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen vil vise til at spørsmålet om ansiennitetstillegg bør telle med ved beregning av lønnsvekst, ble vurdert av en frivillig voldgiftsnemnd så sent som i oktober 1983. Voldgiftsnemnda påpeker i sin kjennelse blant annet at selv om ansiennitetstillegg er en honorering av kvalifikasjoner og erfaring, er slike tillegg også en del av lønnen. Voldgiftsnemnda uttaler videre at når situasjonen er at utgangspunktet for lønnsoppgjør er å søke å opprettholde kjøpekraft gjennom de tillegg som skal gis, synes det naturlig at all lønn teller med. Ellers ville rammen for inntektsoppgjøret sprenges. Nemnda peker videre på at det er i overensstemmelse med praksis i lønnsforhandlinger å legge til grunn at ansiennitetstillegg skal inkluderes. Det er også slik at i de lønnsstatistikker som danner grunnlag for beregningene i lønnsoppgjør, inngår også ansiennitetstillegg.

Voldgiftsnemndas flertall peker videre på at ansiennitetstilleggene veier forholdsvis tyngre innen OAF-området enn innen LO/N.A.F.-området for øvrig både på grunn av at virksomheten som helhet er ung og at lønssystemet i sterkere grad bygger på ansiennitet. Voldgiftsnemnda peker på at når så en "normal" anvendes for et slikt område kan det gi skjeve utslag. Nemnda foretar derfor en korreksjon for avgang og nyttilsetting når det gjelder å beregne hvor mye ansiennitetstilleggene skal slå ut med innenfor rammen for oppgjøret.

Disse medlemmer viser til at Rikslønnsnemnda i sin kjennelse av 30.12.82 i tvisten mellom OAF og N.A.F./NOAF la til

grunn at ansiennitetstillegg må tas med i beregninger av lønnsvekst og at uttalelsen fra voldgiftsnemndas flertall understøtter dette. Det forhold at aldersstrukturen for offshorearbeid er forskjellig fra hva den er ellers i næringslivet, bidrar imidlertid til at ansiennitetstillegg gir større utslag innenfor offshorevirksomhet enn i andre sektorer. Dessuten er det naturlig å ta hensyn til den avgang og nyttilsetting som finner sted.

Disse medlemmer tar ved sin vurdering utgangspunkt i at det i den ordning med ansiennitetstillegg som gjelder for offshore-virksomheten, er bygget inn en automatisk lønnsvekst fra år til år. Selv om det er slik at ansiennitetstilleggene blant annet forutsettes å gi en kompensasjon for at arbeiderne vinner i erfaring og dyktighet og derved blir mer produktive, forutsettes også de generelle tillegg som gis ved lønnsoppgjør i utgangspunktet å inneholde et element av belønning for økt arbeidsproduktivitet ved siden av at det skal bidra til å opprettholde kjøpekraften. Hvis en ved fastsettelsen av størrelsen på generelle tillegg for offshorevirksomheten så bort fra ansiennitetstilleggsordningen med det omfang den her har, ville en derfor innen denne sektor langt på vei få en ordning med dobbelkompensasjon for produktivitetssøkninger, hvilket ikke vil være rimelig. Ansiennitetstilleggenes størrelse vil således måtte få betydning for størrelsen av de generelle tillegg som skal gis i avtaleperioden.

Så vel antall lønnsgrupper som aldersfordelingen av de ansatte offshore bidrar imidlertid til at ansiennitetstillegg gir større utslag innenfor offshore-virksomhet enn det som er vanlig i andre sektorer. Ved N.A.F./NOAFs tilbud er det foretatt en korreksjon ved beregningen av virkningen av ansiennitetstillegget i kommende periode ved at den ansiennitetsbestemte lønnsvekst som ut fra regulativet kan anslås til 3,54 % for 1984 er nedjustert til 3,1 %. Ut fra en samlet vurdering er disse medlemmer blitt stående ved å legge sistnevnte tall til grunn.

Når det gjelder OFS/OAF's krav om kompensasjon for etter-
slep på grunn av påstått kunstig stort overheng fra 1982
til 1983, vil disse medlemmer vise til at voldgiftsnemndas
kjennelse av 19. oktober 1983 også fastslår at den bereg-
ning som ble lagt til grunn ved forrige års lønnsreguler-
ing, er i samsvar med fast praksis ved lønnsoppgjør. Disse
medlemmer vil videre vise til at lønnsøkningen fra 1982 til
1983 faktisk ble større enn den ramme som det hadde vært
enighet mellom partene om. Disse medlemmer viser også til
de sammenligninger som er gjort foran mellom lønnsutvik-
lingen for offshore-arbeidere og industriarbeidere hvorav
det fremgår at lønnsveksten relativt sett har vært klart
høyere for offshore-arbeid. Disse medlemmer finner derfor
ikke at det med noen rimelighet kan sies å foreligge et
lønnsetterslep for offshore-virksomhet som kan forsvare at
en for denne virksomhet legger til grunn en høyere ramme
for lønnsveksten i 1984 enn den som andre lønnsoppgjør er
basert på.

Disse medlemmer finner det derfor riktig i hovedsak å legge
til grunn Riksmeklingsmannens forslag som vil sikre en
parallell relativ lønnsutvikling for offshore- og land-
basert virksomhet i kommende avtaleperiode.

Hva her angår de endringer i overenskomstens del B som
Riksmeklingsmannen hadde forutsatt skulle avtales mellom
partene innen en økonomisk ramme på 0,25 % på årsbasis, har
disse medlemmer funnet å ville legge til grunn den oppdekk-
ing som er innarbeidet i N.A.F./NOAFs forslag.

Disse medlemmer legger videre til grunn at den regulering
som skal foretas pr. 1. oktober 1984 med utgangspunkt i
reguleringsbestemmelsen i pkt. 20, vil gi rom for en
gjennomsnittlig lønnsvekst fra 1983 til 1984 i størrelses-
orden 5,9 %.

Medlemmet Lønningen dissenterer og viser til sin generelle
dissens foran.

KRAV OM ENDRINGER I LØNNSSYSTEMET (PKT. 4).

OFS/OAF krever endringer ved innplasseringen av flere yrkesgrupper i høyere lønnsgrupper samt en utvidelse av adgangen til å vandre gjennom systemet for å oppnå topp-lønn. Det er videre krevet at den laveste lønnsgruppe - 101 - faller bort, idet det er anført at den savner praktisk betydning. Kravet om endring går i prinsippet ut på at alle ansatte skal ha anledning til å gå opp 2 lønnsgrupper og slik at de går ut til topplønn i den siste av disse lønnsgrupper. Videre kreves det at ansiennitetsstigen blir utvidet med 1 år. Det er anført at dette krav må ses på bakgrunn av det tap som arbeidstakerne ble påført ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982. Kravet om endringer er illustrert ved 2 eksempler (assistent og kranfører).

N.A.F./NOAF har anført at det nye lønssystem som OAF krever er mer ekspansivt enn det system en hadde før Rikslønnsnemnda traff sin avgjørelse i 1982. Ved stillingsbetegnelser og krav om innplassering vil ca. 80 % av arbeidsstokken få utgang i lønnsgruppe 106.10, mens i dag 14 % av arbeidsstokken befinner seg i lønnsgruppe 106 og vil få utgang i 106.9. Det lønssystem som kreves vil således bli sterkt lønnsdrivende og vil ha smitteeffekt på landbasert virksomhet, særlig via kontraktorselskapene som arbeider på land.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Det lønssystem som ble fastsatt i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 var gjenstand for inngående vurdering. Vurderingen fant sted for ca. 1 1/2 år siden, og det er ikke dokumentert at systemet har hatt uheldige effekter.

Disse medlemmer viser til flertallets merknader i forannevnte kjennelse, hvor det bl.a. heter:

"Disse medlemmer vil ikke stille seg negative til ansiennitetsstiger. Sikkerhetsmessige og andre hensyn kan tilsi dette. Men kjedene og deres lengde må også vurderes i et samfunnsmessig perspektiv, bl.a. ut fra hensynet til den generelle økonomiske situasjon, og andre sammenlignbare arbeidsgrupper. Det vises her til det som er anført om smittefare og andre konsekvenser foran i kjennelsen.

.....
 Disse medlemmer bygger videre på - etter det som er opplyst - at en nedskjæring av ansiennitetstrinnene ikke vil ha noen vesentlig betydning for rekrutteringer til stillinger på kort og lang sikt.

Disse medlemmer vil under henvisning til foranstående erklære seg innforstått med at det ikke skal skje noe automatisk opprykk fra l.gr. 105 til 106 og at opprykk fra l.gr. 104 til 105 foruten praksis også krever tilleggsutdanning. Disse medlemmer finner ordningene rimelige og hensiktsmessige.

.....
 Når det gjelder tallet på ansiennitetstrinn i de enkelte lønnsgrupper, vil disse medlemmer peke på at det vil være naturlig å se hen til det som er vanlig ellers i arbeidslivet der slike ordninger forekommer. Begrunnelsen for lønnstillegg etter ansiennitet vil som regel være ønsket om å premiere den kvalifikasjon som økt arbeidserfaring innebærer. Økt arbeidserfaring vil som regel være en fordel i de fleste yrker, men har særlig stor betydning for enkelte yrkesgrupper. Betydningen av økt arbeidserfaring vil antakelig avta dess lenger erfaringen allerede er. Dette gjør det rimelig å avgrense tallet på trinn.

Ut fra en samlet vurdering vil medlemmene Philipson, Alexander og Bjerke med tilslutning av Buck gå inn for at det settes en grense oppad ved 9-års ansiennitetstrinn i lønnsgruppe 106 og 105. For lønnsgruppe 104, 103, 102 og 101 vil en la øverste trinn være ved henholdsvis 8, 7, 6 og 5 år. For sistnevnte lønnsgruppe svarer dette til situasjonen slik den er i dag og til N.A.F./NOAFs påstand."

Disse medlemmer slutter seg til det som er sitert. Videre vises til det som i foregående hovedavsnitt er uttalt om forholdet lønnsstigning/ansiennitetstillegg.

Disse medlemmer finner heller ikke tilstrekkelig grunn til å foreta andre endringer som er krevet angående ansiennitetstid og utdanning innen de forskjellige lønnsgrupper m.v. De finner heller ikke tilstrekkelig grunn til å sløyfe den nederste lønnsgruppe, da denne fortsatt kan være

aktuell. Lønnssystemet i 4.2 blir dermed stående uendret, jfr. dog det generelle tillegg.

OFS/OAF har videre fremsatt krav om at nye bestemmelser inntas som 4.1.2, 4.1.3 og 4.1.4.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne etterkomme OFS/OAFs krav gående ut på at en ansatt ikke skal kunne gå ned i lønn ved overgang fra et fag med høyere lønn til et fag med lavere lønn. Disse medlemmer finner heller ikke tilstrekkelig grunn til å bestemme at innehaveren av en kombinert stilling skal lønnes etter høyeste stillings lønn pluss 25 %. Etter det som er opplyst, følger noen av selskapene i dag den praksis at vedkommende lønnes etter den stillingsfunksjon som utgjør den vesentligste del av arbeidsoppgaven. Disse medlemmer finner dette akseptabelt.

Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å sløyfe de bestemmelser som i dag gjelder som 4.1.2 og 4.1.3 i den tariffavtalen som har gjeldt frem til 1. april d.å., og disse bestemmelser skal derfor fortsatt gjelde.

I en protokolltilførsel har OFS/OAF krevet at ansiennitetsreglene innført i 1982 også skal gjøres gjeldende for ansatte som kommer fra kontraktorselskaper. N.A.F./NOAF har motsatt seg dette.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme kravet.

Medlemmet Lønningen dissenterer på alle ovenstående punkter og viser til sin generelle dissens foran.

N.A.F./NOAF har fremsatt krav om at tekniske stillinger innen feltene telecommunication, laboratorie, computer og measurement/calibration ikke skal anses omfattet av over-

enskomstens virkeområde.

Medlemmene Philipson, Lindholt, og Solheim med tilslutning av Andreassen skal bemerke:

En rekke arbeidstakere som faller inn under forannevnte stillingsbetegnelser er medlemmer av OAF og har vært lønnet etter tariffens lønnssystem og bestemmelser. Flere av dem er ikke kvalifisert etter NITOs landsoverenskomst, slik at de ikke kommer inn under denne. Under henvisning til foranstående finner disse medlemmer ikke å kunne etterkomme N.A.F./NOAFs krav.

Medlemmet Friis Thommassen med tilslutning av Nielsen vil bemerke at medlemstilknytningen til OAF er varierende fra selskap til selskap. Det kan konstateres at en betydelig del av arbeidstakerne innenfor de nevnte stillingsbetegnelser har organisasjonsmessig tilknytning til NITO. Dette gjelder bl.a. Phillips hvor OAF, såvidt man vet, ikke har medlemmer og hvor angjeldende arbeidstakere fra 1. juni d.å.. omfattes av landsoverenskomsten med NITO. I de tilfelle hvor de ordinære betingelser for avtaleoppsettelse er oppfylt, vil man i hvert enkelt tilfelle ta standpunkt til hvilken overenskomst som skal gjelde.

SOKKELKOMPENSASJON. SKATTEKOMPENSASJON (PKT. 4.3 OG 4.4)

OFS/OAF har krevet begge bestemmelser strøket. N.A.F./NOAF har motsatt seg dette.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Som i kjennelsen av 30. desember 1982 finner disse medlemmer det ønskelig at det i lønssatsen uttrykkelig inngår en bestemmelse om kompensasjon for de spesielle ulemper som er forbundet med arbeidet offshore. Disse medlemmer kan ikke se at det er fremlagt opplysninger som gir grunn til å fra-vike det fastsatte tillegg på 47 pst.

N.A.F./NOAF har fremsatt tilbud om at det skal nedsettes et utvalg som skal vurdere landlønnerelasjoner. OFS/OAF har ikke samtykket i dette.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner det etter omstendighetene ikke aktuelt å ta med slik konklusjon i Rikslønnsnemndas kjennelse.

Medlemmet Solheim vil likevel påpeke at en utredning om landlønnerelasjoner vil kunne danne et nyttig utgangspunkt for fremtidige lønnsavtaler. Han vil derfor anbefale at det nedsettes et utvalg som får et fritt mandat.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å endre bestemmelsen i pkt. 4.4 om skattekompensasjon.

I henhold til foranstående blir bestemmelser om sokkelkompensasjon og skattekompensasjon å innta i tariffen likelydende med de bestemmelser som hittil har gjeldt.

Medlemmet Lønningen dissenterer og viser til sin generelle

dissens foran.

ARBEIDSTID

OFS/OAF har for Rikslønnsnemnda anført at deres viktigste krav utgjør krav om reduksjon i arbeidstiden. Kravet grunner seg på hva som etter OFS/OAFs mening er lovlig og må følge av forskriftenes § 9 sammenholdt med Arbeidsmiljølovens § 49 om overtid, når en også tar hensyn til den ekstra feriedag som er innført.

N.A.F./NOAF er uenig i OFS/OAFs forståelse, og stort sett de samme spørsmål var oppe i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982, jfr. s. 68-72. Spørsmålet om arbeidstiden i relasjon til skiftordninger og kurs har også vært oppe i Arbeidsretten, jfr. Arbeidsrettens dom av 22. februar 1982.

De deler av OFS/OAFs påstand som særlig har relasjon til arbeidstidens lengde er følgende, jfr. understrekningene:

3.2. Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet, og kan ikke overstige den til enhver tid maksimalt lovbestemte arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeide pr. år.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen og sikkerhetsopplæring, samt sommer- og vinterferie. Den ansatte skal hvert år gjennomgå en praktisk øvelse på land, i bruk av det rednings- og sikkerhetsmateriell som finnes på installasjonen. Denne øvelse skal være av minimum 40 timers varighet, og regnes som en del av årlig arbeidstid.

.....

3.3. Oppholdsperiode

.....

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes samlet inntekt. Tiden den ansatte på denne måte holdes i land skal ikke fratrekkes den årlige arbeidstid.

.....

10. Opplæringskurs

10.1 Selskapet er til enhver tid forpliktet til å følge opp kravene til stillingene for eget fast personell. Hvis stillingsinnehaverne ikke oppfyller kravene, skal selskapet påse og stå for videre utdanning/tilleggsutdanning for vedkommende. Slik utdanning skal regnes som en del av årlig arbeidstid.

10.2 Pålagte kurs skal gå inn i den ansattes arbeidstid.

OFS/OAF viser til at skiftopplegget er basert på et gjennomsnitt på 1.752 timer i året. Dette hevdes allerede i utgangspunktet å være en overskridelse av den lovlige arbeidstiden med 31 timer. Det hjelper etter OFS/OAFs syn ikke at denne overskridelse blir kompensert med 36 timer overtidsgodtgjørelse. OFS/OAFs beregning er som følger:

Etter forskriftenes § 9 skal arbeidstiden ikke overstige 36 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 1 år. Av dette fremkommer tallet 1.733 timer. Herfra må trekkes 12 timer for den såkalte Gro-dagen, slik at den øvre grense ligger på $1.733 - 12 = 1.721$ timer.

OFS/OAF har vist til at det etter deres syn ikke i medhold av Arbeidsmiljølovens § 49 kan opereres med planlagt overtid. Foruten at dette rammer skiftopplegget, er det vist til følgende forhold:

Sikkerhetskurs og utdanningskurs i friperiode.

Overtid som følge av påregnelig sykdom og permisjoner.

Overtidsarbeid som benyttes til ordinære vedlikeholds- og reparasjonsarbeider.

Det hevdes at det samlede antall overtidstimer pr. år må antas å ligge på 250-300 timer pr. år. Under drøftelsene er det fra hver av sidene fremlagt materiale angående anvendt overtid. Det er uenighet mellom partene om implikasjonene og de slutninger som kan trekkes av tallene.

Under meklingen fremla Riksmeklingsmannen en skisse som ble mottatt av N.A.F./NOAF, mens OFS/OAF ikke ønsket å drøfte denne. Følgende punkter i skissen angår arbeidstiden:

3. Med virkning fra 1.1.85 gjennomføres en arbeidsordning i samsvar med kontinentalsokkelforskriftenes § 9, dvs. basert på 1.727 timer pr. år i snitt, og arbeidsplaner utarbeides i samsvar med dette. Fra 1.1.85 endres overenskomstens pkt. 3.2. til å lyde:

"Hensett til at de godkjente arbeidsplaner gir et ujevnt timetall pr. år, kompenseres den ansatte med overtidbetaling for arbeidete timer ut over 1.727 i det enkelte kalenderår. Kompensasjonen beregnes og utbetales ved årets utgang."

Samtidig bortfaller den tidligere kompensasjon på 3 timer overtidbetaling pr. måned.

4. Protokoll om oppnevning av utvalg til utredning av spørsmål vedrørende arbeidstidsordninger på kontinentalsokkelen, jfr. bilag 1.
5. I overenskomstens 10.3. tilføyes fra 1.1.85:

"Arbeidstakere som i løpet av et kalenderår har mer enn 5 slike kursdager i sin fritidsperiode, kan kreve tilsvarende avkortning i oppholdstiden offshore for overskytende kursdager. Arbeidsgiveren fastsetter i samråd med den ansatte når avspaseringen skal gjennomføres. Normalt skal avspasering gjennomføres i en av de 3 påfølgende oppholdsperioder."

OAFs representant har under drøftingene i nemnda gitt uttrykk for at arbeidstakerne mener at skissen ikke innebærer noen realitetsforandring for så vidt angår det tidsmessige aspekt ved skiftordningen. De er heller ikke interessert i en ordning med avspasering for kurs, "da det ikke løser noe

problem og bare vil innebære at en annen må ta et ekstra-skift".

N.A.F./NOAF har i sin subsidiære påstand for Rikslønnsnemnda lagt til grunn det som står under pkt. 3 som 2. avsnitt (i anførselstegn) i Riksmeklingsmannens skisse. N.A.F./NOAF oppgir derimot ikke å kunne akseptere første avsnitt under pkt. 3 i skissen. Den kompensasjon det i tilfelle legges opp til, vil for arbeidstakerne være klart dårligere enn den som gjelder i dag. Kompensasjonsordningen med 3 timers overtid pr. måned inngår imidlertid som N.A.F./NOAFs prinsipale påstand, og dette er presisert under drøftelsene.

For øvrig kan nevnes at OAF under Rikslønnsnemndas behandling i 1982 ikke opererte med et fradrag på 12 timer for den ekstra feriedagen, men 8 timer. Det tall som er benyttet i Riksmeklingsmannens skisse - 1.727 timer - er også fremkommet ved en annen beregningsmåte enn den OAF har benyttet.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Nielsen skal bemerke:

Det er ikke Rikslønnsnemndas sak å ta standpunkt til den uenighet som foreligger mellom partene for så vidt angår innholdet av forskriftenes § 9 og forholdet mellom denne bestemmelse og Arbeidsmiljølovens § 49. Som nevnt har uenighet mellom partene foreligget også i 1982 da Rikslønnsnemnda behandlet saken, og myndighetene har kjent til den praksis som er benyttet ved opplegget av skiftordninger. En er således kjent med at Kommunaldepartementet avga en ny uttalelse så sent som 31. oktober 1983. Det heter avslutningsvis i brevet til Oljedirektoratet:

"Kommunal- og arbeidsdepartementet finner på denne bakgrunn at en må godta arbeidsplaner som ligger innenfor kravene i forskriftenes § 9, 2. ledd, selv

om de innebærer et høyt årstimetall i forhold til normen på 1.733 timer for enkelte arbeidstakere. Det må imidlertid forutsettes at arbeidplanen medfører at disse får et lavt årstimetall det påfølgende år. Departementet antar at utslagene i begge retninger vil variere avhengig av lengde på oppholds- og friperiodene."

Det som er det primære for Rikslønnsnemnda er å avgjøre den tariffmessige interessetvist som foreligger. I denne relasjon må nemnda selvsagt påse at den ikke fastsetter at det skal inntas i tariffavtalen bestemmelser som er i strid med lovgivningen. Men ut over dette blir det partenes sak å innrette seg etter lover og forskrifter og eventuelt bringe juridiske tvister inn for domstolene. Således blir det arbeidsgiverens sak å innrette seg slik at man ikke kommer i strid med gjeldende bestemmelser om arbeidstid.

Disse medlemmer finner ikke den skiftordning som i dag praktiseres urimelig. I denne forbindelse legges også vekt på den kompensasjonsordning som har gjeldt: 3 timers godtgjort overtid pr. måned.

Partene synes å stå langt fra hverandre med hensyn til opplegget av skiftordningene. Etter omstendighetene anses det betenkelig for nemnda å ta sikte på revisjoner og endringer i den etablerte ordning. Det dreier seg om kompliserte forhold, og man kan - ved å fastsette endringer - risikere at det innføres urasjonelle ordninger som ingen av partene er tjent med.

Disse medlemmer legger som Rikslønnsnemndas flertall i 1982 til grunn at det neppe i utgangspunktet er ulovlig å operere med skiftordninger som i snitt pr. år går opp med 1.752 timer. Som nevnt foran må det for øvrig bli arbeidsgivernes sak å sørge for at forholdet for den enkelte arbeidstaker blir akseptabelt innenfor de rammer som følger av lover og forskrifter. I tillegg til det som foran er uttalt, kan her også vises til Arbeidsrettens dom av 22. februar 1982, som kan være av interesse, selv om den såkalte "Gro-dagen" først ble effektiv senere. Det heter i rettens premisser angående skiftordningen:

"Denne ordning forutsettes å være blitt akseptert av myndighetene. Arbeidsretten er etter dette kommet til at hovedavtalens bestemmelse må forstås slik at det ikke gjelder noen absolutt grense for den årlige arbeidstid, idet mindre avvikelser for det enkelte år er godtatt ut fra hensynet til et rasjonelt skiftplansystem."

For disse medlemmer er det imidlertid en forutsetning at den hittil eksisterende overtidskompensasjon opprettholdes.

I henhold til foranstående stemmer medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thomassen med tilslutning av Nielsen for at bestemmelsen i pkt. 3.2 blir tatt inn uendret i den nye tariffavtale, slik den var i den tidligere gjeldende avtale. Medlemmene Lindholt og Solheim viser imidlertid til sine etterfølgende særmerknader.

Nemndas medlem, Lindholt, som har gitt tilslutning til flertallets ovenstående merknader, har merket seg at det av merknadene til § 9 i forskrifter om arbeidervern og arbeidsmiljø i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av undersjøiske naturforekomster, fastsatt ved kgl. resolusjon av 1. juni 1979, fremgår at "den alminnelige arbeidstid ikke (må) overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 1 år, dvs. 1.733 timer pr. år." Etter at forskriftene ble utarbeidet er det blitt vedtatt å innføre en ekstra feriedag, hvilket skulle tilsi en reduksjon i den alminnelige årlige arbeidstid til 1.727 timer. De skiftplaner som benyttes offshore er basert på ulike arbeidssykluser som alle gir et års-gjennomsnitt på 1.752 timer. Det innebærer at i den utstrekning arbeidstakere følger en og samme skiftplan (arbeidssyklus) over flere år, vil de i gjennomsnitt arbeide 19 timer overtid pr. år i forhold til den forskriftsbestemte norm og 25 timer overtid hensyn tatt til den ekstra feriedagen. I enkelte år vil overskridelsen i forhold til normen kunne bli betydelig, mens den årlige arbeidstid i andre år vil kunne bli noe lavere enn normen. For dette forhold blir arbeidstakerne etter gjeldende overenskomst kompensert med 36 timer fast overtidsgodtgjørelse, dvs. at det timemessig sett gis en viss overkompensasjon.

Dette medlem er for sin del i tvil om de gjeldende lovbestemmelser og forskrifter gir hjemmel for å binde opp den årlige normalarbeidstid for de enkelte arbeidstakere til skiftordninger som gir et klart høyere årstimetall enn den fastsatte norm. Det innses imidlertid at det kan være vanskelig å etablere rasjonelle skiftordninger som nøyaktig faller sammen med en lov- og forskriftsbestemt norm for årlig arbeidstid. Dette medlem er videre enig i at det er betenkelig for Rikslønnsnemnda å skulle gjennomføre endringer i etablerte ordninger når det gjelder så kompliserte og økonomisk sett konsekvensfylte forhold som det her vil være tale om. Det kan - som det fremgår av flertallets merknader - heller ikke være Rikslønnsnemndas oppgave å avgjøre den lovlighetsmessige uklarhet som foreligger i denne sak. Siden spørsmålet om den årlige arbeidstid har vært et omstridt spørsmål i flere år, kan det synes naturlig at de sentrale arbeidsmiljømyndigheter tar initiativ for å få brakt avklaring i denne sak i løpet av kommende avtaleperiode.

Medlemmet Solheim finner på bakgrunn av de forskjellige spørsmål som er reist i tilknytning til gjeldende arbeidstidsordninger at det bør nedsettes et utvalg i samsvar med Riksmeklingsmannens forslag til protokoll av 24. april 1984 for å vurdere de spørsmål som der er omhandlet.

Medlemmet Andreassens prinsipale standpunkt er at arbeidstiden burde være satt til 1727 timer pr. år - uten fast overtidskompensasjon, men med godtgjørelse for faktisk arbeidet overtid. Subsidiært gir dette medlem sin tilslutning til flertallets konklusjon. Dette medlem slutter seg til medlemmet Lindholts særmerknad.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ut fra tilsvarende betraktninger som de som foran er anført ikke grunn til å foreta endringer i tariffen ut fra OFS/OAFs anbeførsler angående sykdom, permisjon, vedlikeholdsarbeider

o.l.

Disse medlemmer vil endelig vise til hva som er uttalt om presiserende tolkningsbestemmelser under pkt. 5.1. Overtid. Så vel i dette punkt som i andre bestemmelser er det for øvrig presisert at Arbeidsmiljølovens § 49 må overholdes, jfr. også punkt 3.3.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner heller ikke tilstrekkelig grunn til å stemme for de endringer angående kurs som OFS/OAF krever, jfr. de endringer som kreves inntatt i 3.2, annet ledd, og 10.1. og 10.2. En finner ikke å kunne gå inn for som en absolutt regel at sikkerhetskurs og andre pålagte kurs skal gå inn i arbeidstiden, jfr. formuleringene i den tidligere tariffavtales pkt. 10.2. Disse medlemmer vil understreke at arbeidsgiverne bør tilstrebe å legge de fleste kurs inn i arbeidstiden. Det er under nemndas drøftelser fremlagt materiale angående kurstimer m.v. Også her er partene uenige om hvilke konklusjoner som kan trekkes. Disse medlemmer finner det, hensett til det prinsipale standpunkt som er inntatt, ikke nødvendig å komme nærmere inn på tallmaterialet.

Det kan ellers være grunn til å nevne at Arbeidsretten i den foran nevnte dom ikke fant grunn til å reagere mot at pålagte kurs ikke uten videre gikk inn i den ordinære arbeidstid. Det vises også til flertallets standpunkt i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982, jfr. s. 71-72.

Etter dette stemmer disse medlemmer for at OFS/OAFs krav om at det foretas endringer i pkt. 10.1 og 10.2 angående arbeidstiden forkastes, og at de tidligere gjeldende bestemmelser inntas uforandret.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner heller ikke å kunne stemme for at det gjøres de endringer i pkt. 3.3

(Oppholdsperiode) som er sitert foran.

Medlemmet Lønningen dissenterer på alle foranstående punkter og viser til sin generelle dissens foran.

KRAV OM ENDRINGER I BESTEMMELSER OM TILLEGG, OM ARBEID OG ARBEIDSTID M.V. I DEL II.

Generelt

I dette avsnittet vil Rikslønnsnemnda behandle krav som ikke er behandlet i et av hovedavsnittene. Det blir nødvendig å gjennomgå en rekke krav.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

I Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 ble det fastsatt felles bestemmelser for alle selskapene i den såkalte B-delen. Disse bestemmelser har bare gjeldt i ca. 1 1/2 år. Disse medlemmer vil presisere at det bare kan være aktuelt å foreta endringer i de fastsatte bestemmelser om tillegg m.v., dersom det blir legitimert at en bestemmelse virker uheldig, at det av prismessige grunner er nødvendig å øke et tillegg eller at det av andre grunner er nødvendig med endringer. Det kan også være aktuelt med endringer for å "fylle rammen".

OFS/OAF krever en rekke endringer i bestemmelsene om tillegg, arbeidstid m.v. Sett under ett vil det være tale om vesentlige kostnadsøkninger for arbeidsgiverne dersom kravene etterkommes. Det kan her vises til det som er anført under hovedavsnittet "økonomiske rammer for oppgjøret". Delvis kan det også være vanskelig å fastslå de økonomiske konsekvenser av noen av de endringer som kreves. For en del punkters vedkommende er det tale om mindre endringer som langt på vei er av redaksjonell art.

I noen relasjoner krever OFS/OAF inntatt bestemmelser som langt på vei har preg av å være presiserende tolkninger av lovbestemmelser. Som det vil fremgå av det etterfølgende finner disse medlemmer ikke å kunne gå inn for slike krav.

Når disse medlemmer gjennomgående har funnet å måtte stille

seg negative til kravene, henger det sammen med foranstående betraktninger.

Bemerkningene til de etterfølgende punkter må ses i lys av det som her er bemerket rent generelt.

Medlemmet Lønningen dissenterer på alle punkter i dette hovedavsnitt (s. 102-118) og viser til sin generelle dissens foran.

Pkt. 2: Krav om sikkerhetskurs, nytt 5. ledd:

OFS/OAF krever inntatt et nytt 5. ledd som fastslår at arbeidsgiverne skal ha plikt til å sørge for at nyansatte skal ha gjennomgått sikkerhetskurs før de reiser offshore.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å fastsette at en slik bestemmelse skal inntas i tariffavtalen. Det må primært være en sak for myndighetene å avgjøre om et slikt kurs skal forlanges.

Pkt. 3. Arbeidstid og skiftordninger:

De deler av OFS/OAFs krav som direkte går på arbeidstiden - kravet om endring i 3.2, første og annet ledd, kravet om endring i 3.3, tredje ledd - er behandlet under hovedavsnittet om arbeidstid foran, og det vises til dette.

3.1 Definisjoner:

OFS/OAF krever inntatt en ny definisjon av "Friperiode". Det hevdes at den tidligere definisjon er uklar.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim, og Friis

Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner det ikke nødvendig å foreta noen endring, og kravet forkastes. Disse medlemmer konstaterer også at definisjonen på "Arbeidsplan" er falt ut i OFS/OAFs krav uten at det har vært meningen å kreve denne strøket.

3.2 Arbeidstid:

Som nevnt foran blir OFS/OAFs krav om endringer i første og annet ledd ikke behandlet her. OFS/OAF krever inntatt et nytt fjerde ledd om avtaler om arbeidstiden begynnelse og slutt samt spisepauser. Dessuten kreves inntatt en bestemmelse om avtaler om kompensasjon for reisetid ut over 4 timer på rundtur fra innsjekkingssted til utsjekkingssted. I kravet henvises det til avtaler mellom det enkelte selskap og den lokale forening.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Disse medlemmer finner ikke grunn til å stemme for at det inntas i tariffen bestemmelser av det innhold som kreves. For så vidt angår opplegget av arbeidstiden vises til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og forskrifter. Hensett til lønssystemet og sokkelkompensasjonen og de forhold, herunder forutsatte ulemper, dette system er basert på, finner ikke disse medlemmer grunn til å gå inn for den kompensasjon det er tale om i kravet.

Etter dette stemmer disse medlemmer for at de tidligere gjeldende bestemmelser i pkt. 3.2 inntas uforandret i den nye tariffavtale.

3.3 Oppholdsperiode

Som nevnt foran behandles den del av OFS/OAFs krav som går direkte på arbeidstiden i hovedavsnittet om arbeidstid foran, og det vises til dette.

OFS/OAF har for øvrig krevet en del bestemmelser strøket, mens det kreves inntatt et nytt 4. ledd.

Endringer som kreves i 3. ledd er i det vesentlige av redaksjonell karakter basert på at OFS/OAF ønsker å få bort oppsplittingen av lønnen i lønn og sokkelkompensasjon.

I 4. ledd kreves innført flere forbedringer, bl.a. at ventetid ut over normal arbeidstid skal godtgjøres som overtid.

N.A.F./NOAF har også for sitt vedkommende i sin påstand innarbeidet endringer (som sammen med økning i andre tillegg skal "fylle opp" rammen på 0,25 % i Riksmeklingsmannens skisse).

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne stemme for endringer ut over det som fremgår av N.A.F./NOAFs påstand. I henhold til dette opprettholdes den tidligere bestemmelse i 3.3. med de endringer som fremgår av N.A.F./NOAFs påstand.

3.4 Ekstra dager offshore:

OFS/OAF krever innført et nytt pkt. 4:

Hvis en ansatt blir anmodet om å oppholde seg på plattform i sin friperiode, skal anmodningen begrunnes "etter Arbeidsmiljølovens § 53", og søknad til Oljedi- rektoratet "etter § 9 i forskriftene skal foreligge."

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen

viser til hva som er uttalt om presiserende tolkningsbestemmelser i det etterfølgende avsnitt om pkt. 5.1 Overtid.

Disse medlemmer finner ikke å kunne gå med på å innta den bestemmelse som kreves i tariffavtalen.

3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted (3.5 i OAFs krav)

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne stemme for OFS/OAFs krav om at de overføringer det er tale om skal være avhengig av samtykke fra vedkommende ansatte. Disse medlemmer finner heller ikke å kunne stemme for kravet om at det skal innføres en frist på to måneder og at det skal innføres en kompensasjonsordning i tilknytning til dette. Disse medlemmer går etter dette inn for at den opprinnelige bestemmelsen i 3.4 opprettholdes uforandret.

3.5 Endring av skift (3.6 i OAFs krav)

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å innføre den frist og den høyere godtgjørelse dersom fristen ikke overholdes, som kreves av OFS/OAF.

Pkt. 5. Overtid

5.1 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Det dreier seg her om en "gammel" bestemmelse. Det kan likevel være grunn til å knytte noen bemerkninger til den.

Det er på det rene at arbeidsmiljølovens § 49 gjelder, og bestemmelsen henviser til denne. Det kan virke som om partene har noe forskjellige oppfatninger om hva som følger av den nevnte lovbestemmelse. Disse medlemmer finner likevel ikke å kunne gå med på å innta bestemmelser i tariffavtalen som vil innebære presiserende tolkninger av hva denne og andre lovbestemmelser innebærer konkret i forskjellige relasjoner.

- 5.2 Den beregningsformel for samlet timelønn og ordinær timelønn som er inntatt i den tidligere tariffavtale er tatt ut i OFS/OAFs krav. Dessuten krever OFS/OAF at "Påbegynt time regnes som time". Bestemmelsen i den tariffavtalen som har vært gjeldende går ut på at "Påbegynt halvtime regnes som halvtime".

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Disse medlemmer stemmer for at beregningsformelen fortsatt blir stående i tariffavtalen. Disse medlemmer går inn for at oppdelingen av lønnen i grunnlønn og sokkelkompensasjon opprettholdes. Timetallet 1.864 er ikke omtvistet.

Heller ikke for øvrig finner disse medlemmer å kunne gå inn for den endring som kreves. Som flertallet i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 bygger disse medlemmer på at den bestemmelse som kreves om at påbegynt time skal regnes som en time, går ut over hva som er vanlig.

- 5.3 OFS/OAF krever at i første ledd inntas tilføyelsen "pr. utkalling". Dette vil innebære at arbeidstakeren skal ha minst to timers overtidsbetaling hver gang, selv om det finner sted flere utkallinger i løpet av en to-timers periode.

OFS/OAF krever videre en endring i 2. ledd, slik at begrensningen bare skal gjelde overtidsarbeid "etter" den ordinære arbeidstid, mens bestemmelsen i den hittil gjeldende tariff har en større begrensende rekkevidde ved formuleringen "i direkte tilknytning til" den ordinære arbeidstid.

OFS/OAF krever dessuten i annet ledd inntatt en bestemmelse om at spisepause "mellom ordinær arbeidstid og overtidsarbeidets begynnelse" skal regnes som en del av overtiden. I relasjon til sistnevnte bestemmelse hevder OFS/OAF at dette er i overensstemmelse med praksis.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å etterkomme OFS/OAFs krav om endringer i pkt. 5.3. For så vidt gjelder kravet om en bestemmelse om at spisepause "mellom ordinær arbeidstid og overtidsarbeidets begynnelse" skal regnes som en del av overtiden, finner disse medlemmer ikke grunn til å innta noen slik bestemmelse i tariffen, og viser i den forbindelse bl.a. til arbeidsmiljølovens § 51 nr. 1, siste ledd.

- 5.4 OFS/OAF krever at sykepleierne skal ha krav på overtidsgodtgjørelse for visse typer arbeid.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

På samme måte som flertallet i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 finner disse medlemmer at det ikke er tilstrekkelig grunn til å gi sykepleierne overtidsgodtgjørelse. Det vises til den spesielle kompensasjonsgodtgjørelse på 8 % som gjelder for denne arbeidstakergruppe. Disse medlemmer finner at godt-

gjørelsen for ubekvem arbeidstid må anses som rimelig kompensasjon også for ekstraarbeid som f.eks. å følge pasienter til land, og kan vise til det som er anført i den foran nevnte kjennelsen på side 93.

For så vidt angår kursvirksomhet, går disse medlemmer ut fra at godkjente førstehjelpskurs utenfor sykepleierens ordinære arbeidstid - som må anses som noe ekstra - blir kompensert av arbeidsgiverne og finner ikke tilstrekkelig grunn til å innta en generell bestemmelse om kompensasjon for kurs i tariffavtalen.

Pkt. 6. Ulempe tillegg

- 6.1 N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at ulempegodtgjørelsen skal økes til kr. 425,- fra kr. 400,-.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Foranstående legges til grunn.

OFS/OAF har fremsatt krav som innebærer endringer og utvidelser. Under visse forutsetninger skal det utbetales timelønn eller overtid. Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å stemme for de endringer som kreves.

- 6.2 Tidligere godtgjørelse skal økes fra kr. 15,- til kr. 16,-.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å stemme for innføring av et tillegg i timelønnen for arbeid i "basket" o.l.

6.3 OFS/OAF krever her en endring for så vidt angår innkalling i friperiode til konsultasjoner m.v., slik at godtgjørelsen for dette ikke bare skal gjelde selve den tid som medgår til konsultasjoner, orientering og møter, men også slik at det skal utbetales timelønn pluss 65 pst. for den tid som medgår "rundt disse". Det vises her til at "faktisk" er strøket i den bestemmelse som kreves inntatt.

Videre kreves inntatt et nytt siste ledd som gir rett til timelønn for reisetid medgått for konsultasjoner m.v.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å gå med på de endringer som kreves.

6.4 OFS/OAF krever her inntatt en ny bestemmelse som ikke gjaldt tidligere. Det dreier seg om krav om at det lokalt skal avtales ulempetillegg for opphold på installasjoner som ikke er beregnet på kontinuerlig bemanning.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Disse medlemmer finner ikke at det foreligger behov for å innføre et nytt ulempetillegg slik det kreves av OFS/OAF.

7. Skift-/natt-tillegg

7.1 N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at tidligere godtgjørelse skal økes fra kr. 100 pr. skift til kr. 106 pr. skift.

OFS/OAF krever innført vesentlige endringer. Som første ledd kreves en bestemmelse om betaling av kr. 30 pr. arbeidet time i tiden mellom dagarbeidets slutt og begynnelse ved helkontinuerlig skift. Videre kreves inntatt en bestemmelse i annet ledd om timegodtgjørelse ved arbeid ut over den normale dagtid.

I tredje ledd kreves det inntatt en bestemmelse om en kompensasjon på kr. 300 pr. måned dersom den ansatte er pålagt ikke å forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted. Dette gjelder under den forutsetning at avløseren er informert om arbeidssituasjonen. Dersom avløsningen overskrider 20 minutter, skal den kompenseres som overtid.

N.A.F./NOAF har beregnet de endringer som kreves under dette punkt å utgjøre et tillegg på 2,3 pst.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Spørsmålet om hvordan skifttillegget skal utformes og størrelsen på dette ble grundig vurdert i tilknytning til Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982. Disse medlemmer finner ikke grunn til å innføre de betydelige endringer som kreves av OFS/OAF. Disse medlemmer stemmer for at bestemmelsen blir likelydende med den bestemmelse som har gjeldt hittil, bortsett fra den økning som er nevnt innledningsvis.

- 7.2 OFS/OAF krever inntak om ny bestemmelse om godtgjørelse for hvilende vakt.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å stemme for at det inntas en slik bestemmelse.

Pkt. 8. Shuttling

OFS/OAF krever for det første at kompensasjonen skal skje som overtid. For det andre kreves det at godtgjørelsen må utvides til også å gjelde transport mellom to plattformer. Men kravet vil også for øvrig innebære endringer.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å gå inn for de endringer som kreves. Disse medlemmer stemmer for at den tidligere gjeldende bestemmelse (8.1 og 8.2) inntas uendret i den nye tariffavtale.

Pkt. 9. Safety-møter

9.1 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å foreta noen endring i den bestemmelse i 9.1 som hittil har gjeldt.

9.2 N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at godtgjørelsen for alarmøvelser økes fra kr. 300 til kr. 355 pr. mnd. Under meklingen var tilbudet kr. 318.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å stemme for ytterligere økning utover kr 355 pr. mnd., og heller ikke for den endring som kreves av OFS/OAF.

Disse medlemmer bygger på at det brannbrigadetillegg som gjelder for Statfjord har sitt utgangspunkt i helt spesielle forhold, slik at man ikke kan trekke sammenligninger mellom denne kompensasjon og det krav som her fremsettes av OFS/OAF. Det vises til Rikslønns-

nemndas kjennelse av 30. desember 1982 s. 79.

Pkt. 10. Opplæringskurs

10.1 og 10.2. OFS/OAF krever her innført endringer i forhold til det som har vært gjeldende bestemmelser i siste tariffavtale..

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Disse medlemmer finner ikke grunn til å stemme for at det foretas endringer i de bestemmelser som har gjeldt inntil nå. For så vidt angår den krevde endring i annet punktum i pkt. 10.1, første ledd, vil disse medlemmer vise til flertallets merknader i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 s. 95-96. For øvrig viser disse medlemmer til det som er uttalt om bestemmelsene i pkt. 10.1 og 10.2 i hovedavsnittet om arbeidstiden.

10.3 OFS/OAF krever flere endringer.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Spørsmålet om godtgjøring for kurs ble utførlig behandlet i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982, jfr. s. 82-83. Disse medlemmer viser til det som der er uttalt og stemmer for at den tidligere bestemmelse i 10.3 inntas uforandret i den nye tariff.

Disse medlemmer finner heller ikke rimelig grunn til at skifttillegg skal utbetales ved pålagte kurs på land.

10.4 og 10.5. OFS/OAF krever at ansatte på kurs i utlandet som ikke har rett til hjemreise, skal ha kompensert fridager på kursstedet som overtid med 8 timer hver dag.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne stemme for at en slik bestemmelse inntas i tariffavtalen.

Pkt. 11. Ferie og feriepenger

11.1 OFS/OAF krever en endring slik at dagene for sommerferie settes til 22 istedenfor 21, mens dagene for vinterferie settes til 7 istedenfor 8 dager.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme kravet. Det bemerkes at kravet ikke kan baseres på ferielovens bestemmelser.

11.2 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å gjøre noen forandring i den bestemmelse som har gjeldt hittil om utbetaling av feriepenger i mai eller juni etter praksis, idet det må være en forutsetning at utbetalingen finner sted innen ferielovens ramme.

Pkt. 13. Helligdagsgodtgjørelse

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at tidligere godtgjørelse økes fra kr. 750 til kr. 795.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen

finner ikke grunn til å stemme for ytterligere forhøyelser eller utvidelser. Disse medlemmer finner heller ikke å kunne etterkomme OFS/ OAFs krav om at det utløsende tidspunkt fremskyves fra kl. 1500 til kl. 1200 for så vidt angår jul- eller nyttårsaften.

Pkt. 14. Reiseregulativ

- 14.1 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner det ikke riktig å ta med i første ledd en bestemmelse om at det skal oppsettes ny reiseplan ved flytting, slik OFS/OAF krever. Dette ville antakelig innebære at arbeidsgiverne automatisk måtte dekke eventuelle økte reiseutgifter ved flytting.

OFS/OAF krever en utvidelse av godtgjørelsen for kost, idet det etter den hittil gjeldende tariffavtale bare utbetales kost når overnatting er nødvendig. OFS/OAF krever nå kostgodtgjørelse uansett om overnatting er nødvendig. Ved overnatting kreves nattillegg.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme kravet.

For så vidt angår OFS/OAFs krav om reisegodtgjørelse for bruk av egen bil, viser disse medlemmer til flertallets uttalelse i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 s. 97.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at satsen økes til kr. 1,25 pr. km, som disse medlemmer henholder seg til.

- 14.2 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis

Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen legger til grunn at godtgjørelsen i 2. ledd skal øke fra kr. 50 til kr. 53 og at godtgjørelsen i 3. ledd skal økes fra kr. 75 til kr. 80, slik N.A.F./NOAF har påstått. Disse medlemmer finner ikke grunn til å etterkomme OFS/OAFs krav om endringer i 4. ledd og 5. ledd. Disse medlemmer mener det vil være å gå for langt å innføre fremmøtested og flyavgang i bestemmelsene istedenfor stedet for helikopteravgang.

Det anses også noe for stramt å innføre "skal" istedenfor "bør" i 5. ledd.

Pkt. 15. Permisjoner

15.1 OFS/OAF krever inntatt tre endringer.

OFS/OAF påberoper seg at hensynet til opptjenings-tiden bør føre til at ved permisjoner uten lønn skal månedslønnen reduseres med "5 timer x timelønn pr. dag".

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Hensett til at den regel som kreves vil bryte med lønnsymmetrien finner disse medlemmer ikke å kunne akseptere kravet fra OFS/OAF.

OFS/OAF krever videre at det skal inntas en bestemmelse i tariffen som gir arbeidstakeren rett til å få dekket reiseutgifter (fra og til heliport) ved velferdspermisjon i den normale oppholdsperiode. Videre kreves det at permisjonstiden skal regnes eksklusiv reisetid.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis

Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne stemme for de endringer som her kreves av OFS/ OAF.

15.2 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner det ikke nødvendig å foreta den endring som kreves av OFS/OAF om at "og Arbeidsmiljølovens bestemmelser" skal tilføyes.

15.3 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til i permisjonsbestemmelsen å ta med FNs fredsbevarende styrker.

15.5 Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til utvidelse av permisjonsbestemmelsene, slik at de nå også skal omfatte svigerbarn og samboer slik det er krevet av OFS/OAF. Så vidt en kjenner til, er samboer ikke med i tilsvarende bestemmelser i andre tariffområder.

Pkt. 16. Repetisjonsøvelse/militærtjeneste

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å etterkomme OFS/OAFs krav om endring av de bestemmelser som har gjeldt angående disse forhold. Det kan her vises til flertallets uttalelse i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 s. 85. Disse medlemmer finner heller ikke å kunne gå med på den endring som forlanges av OFS/OAF ved kravet om endring i 16.2.

Pkt. 17. Vikariat

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke tilstrekkelig grunn til å ta inn den bestemmelse om fungering som kreves av OFS/OAF i 17.1. Også her kan vises til flertallets standpunkt i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 (s. 90, jfr. mindretallets syn på s. 90-91). For øvrig legger disse medlemmer til grunn at godtgjørelsen for fungering skal forhøyes til kr. 250 (under meklingen var tilbudet fra N.A.F./NOAF kr. 212). Disse medlemmer finner ikke å kunne stemme for at godtgjørelsen settes høyere, slik OFS/OAF har krevet.

Pkt. 18. Arbeidstøy og verneutstyr

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke grunn til å foreta den endring som er krevet av OFS/ OAF.

I henhold til foranstående stemmer et flertall for at de hittil gjeldende bestemmelser om tillegg m.v. i overenskomsten blir stående uendret bortsett fra de endringer som foran er angitt.

SOSIALDELEN

Fra OFS/OAF er det fremsatt krav om betydelige endringer i det som kan betegnes den sosiale del av tariffen. Dels er det tale om nye bestemmelser, dels om utvidelser av gjeldende ordninger.

a) Tap av fritid pga. sykdom

Kravet går ut på at sykdom skal medføre avkorting av effektiv arbeidstid med 5 dager pr. uke arbeidstakeren er syk.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne etterkomme kravet.

b) Enke/enkemannspensjon

Bestemmelser om pensjon er ikke inntatt i tariffen. Men hvert av selskapene har etablert pensjon for sine ansatte, og spørsmålet om opptjeningstid og pensjonsalder ble drøftet i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982.

Medlemmene Philipson, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Nielsen finner etter omstendighetene ikke tilstrekkelig grunn til å ta inn den bestemmelse som kreves i tariffen, men går ut fra at spørsmålet vil bli drøftet med henblikk på en avklaring.

Medlemmet Lindholt med tilslutning av Andreassen slutter seg til konklusjonen, men vil bemerke at det ut fra likestillingshensyn jfr. likestillingsloven bør være likhet i pensjonsrettigheter for begge kjønn.

c) Tap av ektefelle

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

I Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 ble det etablert en erstatningsordning med utgangspunkt i den spesielle risiko som er forbundet med å måtte slutte i offshoarearbeidet av helsemessige grunner, selv om vedkommende arbeidstaker ikke er å anse som ervervsufør i trygdemessig og forsikringsmessig forstand.

OFS/OAF krever nå at arbeidstaker offshore skal kunne kreve den samme kompensasjon dersom han finner å måtte slutte pga. at hans hustru blir alvorlig syk eller ufør.

Disse medlemmer vil bemerke at utvidelsen ligger klart utenfor rammen for den ordning som ble etablert. Disse medlemmer kan heller ikke se at de hensyn som lå bak opprettelsen av fondet gjør det nødvendig med en utvidelse. Disse medlemmer stemmer derfor for at kravet forkastes.

d) Pensjonsalder

OFS/OAF krever at pensjonsalderen nedsettes til 60 år. Videre kreves at pensjonsalderen under visse omstendigheter nedsettes til 55 år.

N.A.F./NOAF har motsatt seg kravet. N.A.F./NOAF har beregnet at OFS/OAFs krav vil medføre en økning på 23 pst.

I Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 ble det henstilt til partene å forhandle med henblikk på en nedsettelse av pensjonsalderen til 65 år og en opptjeningstid på 30 år. Godkjennelse av myndighetene foreligger, og en slik ordning er etablert.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal

bemerke:

Disse medlemmer finner ikke grunn til å gå inn for de forandringer som kreves av OFS/OAF. Det kan bl.a. vises til at endringen ikke er godkjent av myndighetene. Om de problemer som kan oppstå ved en endring vises til forannevnte kjennelse fra Rikslønnsnemnda s. 59. For så vidt angår realitetsspørsmålet, vises til følgende fra kjennelsen:

"Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Bjerke, Alexander og Nilsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck kan på bakgrunn av forarbeidene til loven om pensjonstrygd for sjømenn av 3. desember 1948 ikke anse det relevant å trekke strenge paralleller når det gjelder pensjonsalder for sokkelarbeidere og for sjømenn. Dette gjelder særskilt sjømenn i utenriksfart, som pensjonstrygden først og fremst ble etablert for. De nevnte medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å komme inn på detaljer i denne forbindelse. Etter dette finner disse medlemmer ikke å kunne etterkomme OAFs krav om pensjonsalder 60 år.

Imidlertid vil disse medlemmer anse det rimelig og hensiktsmessig med noe lavere pensjonsalder enn 67 år for arbeidstakere på sokkelen, dersom vedkommende etter en viss alder har en minste tjenestetid der. Medlemmene viser for øvrig til at lignende krav har vært reist også for enkelte andre yrkesgrupper."

e) Tap av helseattest

OFS/OAF krever her at kompensasjonen ved tap av helseattest skal økes. Den sum det skal være tale om, skal ha referanse til folketrygdens grunnstønad x 10 G.

N.A.F./NOAF har motsatt seg kravet. Det er henvist til at kompensasjonen i dag utgjør ca. kr. 151.000 og at dette må anses tilstrekkelig.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner den kompensasjonsordning som gjelder i dag tilfredsstillende og stemmer derfor for at kravet om

endring forkastes.

f) Bruk av egen lege

OFS/OAF har krevet at arbeidstakeren skal kunne benytte sin egen lege ved sykdom. I dag er man primært avhengig av det helsepersonell som er ombord på plattformene og deres vurdering. Kravet vil innebære rett til å bli sendt med helikopter til egen lege når man mener å være syk.

N.A.F./NOAF har motsatt seg kravet.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen finner ikke å kunne etterkomme kravet.

g) Akan/attføring/intern omplassering

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

De bestemmelser som kreves er ikke vanlig i tariffavtaler. Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme kravet.

h) Svangerskapspermisjon

OFS/OAF krever 18 ukers svangerskapspermisjon i tillegg til ytelser som gis i henhold til trygdeverkets bestemmelser. Videre er fremsatt krav om at mann med ektefelle/samboer som skal føde har krav på minimum 6 ukers sammenhengende fri for å overta omsorgen i hjemmet.

N.A.F./NOAF har motsatt seg kravet.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal

bemerke:

Spørsmålet om innføring av regler om svangerskapspermisjon ut over det som følger av trygdelovgivningen ble behandlet i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982. Flertallet fant å måtte forkaste kravet. Det kan her vises til kjennelsens s. 85 ff. Disse medlemmer finner heller ikke i dag tilstrekkelig grunn til å stemme for innføring av slike regler. Medlemmene finner heller ikke tilstrekkelig grunn til å etterkomme kravet om sammenhengende fritid for mann i tilknytning til hus-trus/samboers nedkomst.

Medlemmet Lindholt med tilslutning av Andreassen viser for øvrig til det som ble uttalt av medlemmet Bjerke med tilslutning av Buck i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 s. 87 og slutter seg til dette.

i) Opptjeningstid

OFS/OAF har fremsatt krav om at opptjeningstid for pensjon settes til 20 år. N.A.F./NOAF har motsatt seg kravet.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Det vises til det som under litra d) foran er uttalt om pensjonsalder. Disse medlemmer viser til at opptjeningstiden for alle selskapene er satt til 30 år, og en finner ikke tilstrekkelig grunn til å foreta en ytterligere nedsettelse av opptjeningstiden.

j) Utgifter til medisinsk behandling

OFS/OAF krever at utgifter i forbindelse med sykdom og

skader som er påført arbeidstakeren offshore og som krever etterbehandling av fysioterapeut eller kiropraktor skal dekkes av arbeidsgiveren.

N.A.F./NOAF har motsatt seg kravet.

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Bestemmelser av den karakter som forlanges er ikke vanlig i andre tariffområder. Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til her å gå inn for bestemmelser som går ut over hva som følger av bestemmelsene i sykelovgivningen.

k) Sosialkomité

OFS/OAF har krevet at det skal opprettes en komité bestående av representanter fra avtalepartene og Sosialdepartementet for å se på "det eksisterende lov- og regelverk som ikke er tilpasset arbeidstakerne på sokkelen".

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen viser til at en komité i alle fall ikke kan nedsettes med representanter fra Sosialdepartementet uten at departementet har erklært seg innforstått med dette. Disse medlemmer finner ikke å kunne etterkomme kravet.

Medlemmet Lønningen dissenterer på alle ovenstående punkter (litra a - k) og viser til sin generelle dissens foran.

REGULERINGSBESTEMMELSER (PKT. 19 OG 20)

Bestemmelsen i pkt. 19 skal endres som følge av den organisasjonsmessige endring på arbeidstakersiden. Dessuten skal tidsangivelsene endres. Ellers er partene enige om at bestemmelsen skal inntas uforandret i den nye tariff, og Rikslønnsnemnda legger dette til grunn.

OFS/OAF krever endringer i den bestemmelse som hittil har gjeldt som pkt. 20. Kravet går ut på at forhandlinger pr. 1. oktober 1984 og 1. oktober 1985 skal tas opp mellom de lokale foreninger og det enkelte selskap, og at "vurderingen skal finne sted på grunnlag av det enkelte selskaps økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig".

Medlemmene Philipson, Lindholt, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Andreassen og Nielsen skal bemerke:

Rikslønnsnemnda har i sin kjennelse av 1980 lagt vekt på at det skulle etableres felles lønnsvilkår for de ansatte på produksjonsplattformene. Disse medlemmer viser også til hva som er uttalt av flertallet i Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 på s. 46 og s. 74. Det vises også til hva som er uttalt under avsnittet om det generelle tillegg foran. Disse medlemmer motsetter seg OFS/OAFs krav om endringer og stemmer for at den tidligere gjeldende bestemmelse i pkt. 20 tas inn uforandret i den nye tariffavtale, dog slik at tidspunktene endres til 1. oktober 1984 og 1. oktober 1985.

Medlemmet Lønningen dissenterer for så vidt angår pkt. 20 og viser til sin generelle dissens foran.

IKRAFTTREDEN

OAF har nedlagt påstand om at det generelle lønnstillegg gis med virkning fra 1. april 1984.

OAF har for øvrig ikke berørt ikrafttredensspørsmålet.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle tillegg først gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 25. april 1984, mens endringene i overenskomsten for øvrig gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Solheim og Friis Thommassen med tilslutning av Nielsen skal til spørsmålet om fra hvilket tidspunkt det generelle lønnstillegg skal gis, bemerke:

Arbeidstakerne har vært i lovlig streik fra fredag 13. april 1984 kl. 2400 til onsdag 25. april 1984 kl. 1030 på Valhallfeltet.

Disse medlemmer viser til at 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 og nr. 4/1982. 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. Det vises for øvrig til den faktiske redegjørelse foran. På denne bakgrunn er disse medlemmer blitt stående ved at det generelle tillegg gis med virkning fra 25. april 1984.

I henhold til foranstående trer de nye bestemmelser i kraft straks, dog slik at etterbetaling av det generelle lønnstillegg skal skje fra arbeidets gjenopptakelse 25. april 1984. Det foretas således ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, diett penger m.v. for arbeid utført før 2. juli 1984.

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidtakere som sluttet i bedriften før 2. juli 1984.

Medlemmet Lindholt med tilslutning av Andreassen vil bemerke at det forhold at det i en tvist har vært streik, ikke automatisk bør innebære at lønnstillegg skal gis virkning først fra det tidspunkt arbeidet gjenopptas. Disse medlemmer er imidlertid enige i at det i denne sak ikke foreligger særlige forhold som gjør det berettiget å fravike det som har vært praksis i Rikslønnsnemnda, og kan derfor slutte seg til flertallets syn på dette punkt.

Medlemmet Lønningen dissenterer og viser til sin generelle dissens foran.

S L U T N I N G

Overenskomsten av 1982 mellom partene, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 30. desember 1982 med senere reguleringer, forlenges til 31. mars 1986, dog med følgende endringer:

3.3. Oppholdsperiode:

Tidligere 4. ledd erstattes med følgende:

"Ventetid offshore ut over en normal oppholdsperiodes lengde i henhold til det enkelte selskaps avtale betales med:

$$\begin{array}{rcl} \text{samlet timelønn} & = & \underline{(\text{grunnlønn} + \text{sokkelkompensasjon})} \\ \text{(kolonne 2)} & & 1.864 \end{array}$$

Før eventuell ventetidsbetaling kommer til anvendelse, må en hel normal oppholdsperiodes lengde arbeides."

Som nytt 5. ledd inntas:

"Ventetid på heliport (på grunn av forsinket helikopteravgang) som strekker seg inn i den ansattes fritid offshore godtgjøres med

$$\begin{array}{rcl} \text{samlet timelønn} & = & \underline{(\text{grunnlønn} + \text{sokkelkompensasjon})} \\ \text{(kolonne 2)} & & 1.864 \end{array}$$

Bli en sendt til hotell/hjem fra heliport, får en ingen ventetidsbetaling."

Tidligere 5. og 6. ledd forskyves til å bli 6. og 7. ledd.

4.2. Lønnstabell:

Det gis et generelt tillegg på kr. 2.140,- pr. år, og innregnet i beløpene i lønnstabellen gir dette følgende lønnstabell:

4.2 Lønnstabell pr. 25. april 1984.

	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år
106	1	172446	177478	182634	187916	193450	199110	204769	210681	216968	223303
	2	189518	195048	200715	206520	212602	218822	225041	231538	238448	245410
105	1	158486	163015	167667	172573	182761	188042	193576	199110	204895	210867
	2	174176	179153	184266	189658	195186	200854	212740	218822	225180	231743
104	1	145532	149682	154085	158612	163015	167793	172573	177603	182761	186658
	2	159940	164501	169339	174315	179153	184405	189658	195186	200854	205137
103	1	137860	141885	145909	150059	154462	158990	163517	168170	171692	
	2	151508	155932	160354	164915	169754	174730	179705	184819	188690	
102	1	130566	134339	138112	142136	146287	150439	154839	157985		
	2	143492	147639	151785	156208	160769	165332	170168	173625		
101	1	123774	127297	130944	134716	138614	142514	145406			
	2	136028	139899	143907	148053	152337	156623	159801			

1 Arslønn ekskl. feriepenger

2 Arslønn inkl. feriepenger

6. Ulempetillegg:

I 6.1. heves ulempetillegget til kr. 425,- pr. natt.

I 6.2. heves ulempetillegget til kr. 16,- pr. time.

7. Skift/natt-tillegg:

Skifttillegget i første ledd heves til kr. 106,- pr. skift.

9. Safety-møter:

I 9.2. heves kompensasjonsbeløpet for alarmøvelser og falske alarmer til kr. 355,- pr. måned.

13. Helligdagsgodtgjørelse:

Helligdagsgodtgjørelsen heves til kr. 795,- pr. dag.

14. Reiseregulativ:

I 14.1. fjerde ledd heves godtgjørelsen for bruk av egen bil til kr. 1,25 pr. km.

I 14.2. annet ledd heves satsen til kr. 53,-, slik at en har rett på et måltid til en verdi av kr. 53,-.

I 14.2. tredje ledd heves satsen til kr. 80,-, slik at en har rett til et måltid til en verdi av kr. 80,-.

17. Vikariat:

Godtgjørelsen for ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, heves til kr. 250,- pr. dag.

19. Reguleringsbestemmelse skal lyde:

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1985) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. april 1985) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

20. Reguleringsbestemmelse pr. 1. oktober 1984 og 1. oktober 1985

Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nærværende bestemmelser skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom partene pr. 1. oktober 1984 og pr. 1. oktober 1985. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Det er en uttrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

21. Ikrafttreden - varighet

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 31. mars 1986 og videre 1 år om gangen dersom de ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Det generelle tillegg på kr. 2.140,- pr. år, som er innregnet i beløpene i lønnstabellen i pkt. 4.2, gjøres likevel gjeldende fra 25. april 1984.

Lønnstillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før 2. juli 1984.


Charles Philipson


Tore Lindholt


Harriet Andreassen


Eivind Lønningen


Jon A. Solheim


Kåre D. Nielsen


Bernt Friis Thomassen