

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986
I SAK NR. 4/1986

TVISTEN MELLOM OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING (OFS) /
OLJEBORERNE FORBUND (OBF) PÅ DEN ENE SIDE OG NORSK
ARBEIDSGIVERFORENING (N.A.F.) / NORSK OLJEINDUSTRIS ARBEIDS-
GIVERFORENING (NOAF) PÅ DEN ANNEN SIDE I FORBINDELSE MED
REVISJONEN AV TARIFFAVTALEN PR. 1. APRIL 1986.

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986

I SAK NR. 4/1986

Tvisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)/ Oljeborerne's Forbund (OBF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) / Norsk Oljeindustri's Arbeidsgiverforening (NOAF) på den annen side i forbindelse med revisjonen av tariffavtalen pr. 1. april 1986.

Nemndas sammensetning:

Lagdommer Georg Fr. Rieber-Mohn, formann

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Direktør Jon A. Solheim

Sekretær i Landsorganisasjonen i Norge Liv Buck

Direktør Gunnar Flaot, Norsk Arbeidsgiverforening

Formann i Oljearbeidernes Fellessammenslutning Eivind Lønningen

Adm.direktør Halvor Ø. Vaage, Norsk Oljeindustri's Arbeidsgiverforening.

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

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

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 12. juni 1986.

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

k j e n n e l s e :

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

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

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

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

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

Partsforhandlinger ble innledet mellom OBF og NOAF den 20. mars 1986. Den 21. mars meddelte arbeidsgiverne brudd i forhandlingene og plassoppsigelse overfor OBF, OAF og NOPEF. Varselet omfattet OBFs 327 medlemmer, OAFs 2.358 medlemmer og NOPEFs 800 medlemmer ansatt på de faste installasjonene på norsk sokkel.

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

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

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

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

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

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

§ 1

Arbeidstvister mellom Norsk Oljeindustriarbeiderforbund og arbeidsgiverforbund på den ene side og

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

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

§ 2

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

§ 3

Loven her trer i kraft straks.

Oljearbeiderens Fellessammenslutning / Oljeborernes Forbund
har nedlagt følgende påstand:

Prinsipalt:

Rikslønnsnemnda fastsetter den økonomiske rammen for tariffoppgjøret pr. 1.4.1986 mellom N.A.F./NOAF og OFS/OBF. Partene overlates å forhandle om avtalen for øvrig. Dersom enighet ikke er oppnådd innen 3 uker fra Rikslønnsnemndas kjennelse, fastsetter Rikslønnsnemnda avtalen i sin helhet.

Subsidiært:

Som tariffavtale mellom N.A.F./NOAF på den ene siden og OFS/OBF på den annen side gjelder nedenstående forslag framlagt av OFS/OBF.

Overenskomsten og det generelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra 1.4.1986.

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

mellom

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING OG NORSK OLJEINDUSTRIS
ARBEIDSGIVERFORENING
OG DE TILHØRENDE OLJEBORINGSBEDRIFTER

på den ene side

og

OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING,
OLJEBORERNE FORBUND
OG VEDKOMMENDE AVDELING AV FORBUNDET

på den andre side

angående utførelse av arbeid på boreplattformer
og faste installasjoner m.v.

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere ansatt i borebedrifter som arbeider på faste installasjoner.

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

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

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 § 58.

3. ARBEID 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 forskrift-

enes virkeområde.

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Skift: Med skift menes ordinær arbeidstid som i henhold til skiftplan alternerer til ulike tider av døgnet, i henhold til den enkeltes arbeidsplan.

Arbeidsplan: Med arbeidsplan menes skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode, evt. kursperiode og kontordager på land samt friperioder.

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

Shuttling: Med shuttling menes transport mellom installasjoner.

Timelønn: Ordinær timelønn.

Ventetid: Timelønn.

3.2 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet, og 33 1/2 timer uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 365 dager, dvs. arbeidstid på årsbasis: 1607 timer.

Det forutsettes at det inngås lokal avtale mellom den enkelte bedrift og fagforening, som slår fast dagens praksis i de enkelte selskap vedrørende den daglige arbeidstid og oppholdsperiodens lengde. Partene kan ved enighet endre den daglige arbeidstid og oppholdsperiodens lengde.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen, samt sikkerhetsopp- læring, sommer- og vinterferie.

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

3.3 Oppholdsperiode

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

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

Ekstra tid arbeidet i tilknytning til en regulær oppholdsperiode kan kun tillates i henhold til § 49 i arbeidsmiljøloven og godtgjøres med overtidsbetaling i h.h.t. pkt. 5.2.

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

$$\frac{\text{Månedslønn}}{134} = \text{samlet timelønn}$$

Dette gjelder også ved for tidlig utreise og ved ekstra tur offshore.

Ventetidsbetaling kommer alltid til anvendelse for opphold om bord utover den normale oppholdsperiode. Dette gjelder også ved spesielt avtalte oppholdsperioder.

Ventetid på heliport over 1 time utover normal avgangstid (pga. forsinket helikopteravgang) kompenseres med ventetidsbetaling fra tidspunkt for planlagt helikopteravgang. Ventetidsbetalingen avbrytes når venting foregår i det som skulle vært arbeidstid offshore.

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

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller framskynde hjemreisen fra feltet, beholdes lønn, selv om dette resulterer i færre dager offshore enn i henhold til oppsatt arbeidsplan.

Under forutsetning av at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested, beholder han full lønn i henhold til sin arbeidsplan offshore når han venter på forsinket helikopter.

3.4 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.

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

Ved forandring av schedule/installasjon skal den ansatte få færre dager offshore og flere dager fri enn normalt avtalt oppholdsperiode/friperiode.

Når det er mulig, vil det bli tatt hensyn til den enkeltes ønske, hensyn tatt til hele gruppen eller grupper av ansatte.

3.5 Endring av skift

Varsel om endring av skift skal gis skriftlig til den enkelte så tidlig som mulig, minimum 3 dager før utreise.

Endret skiftplan i h.h.t. ovenfornevnte kompenseres ikke. Når den ansatte får beskjed om endret skiftplan senere enn 3 dager før utreise, betales gjeldende overtidstillegg for

timer arbeidet utenom normalt planlagte timer i de tre første skift.

Eks.: a) Går den ansatte fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 12.00 - 24.00 skift, betales 6 timer x overtidstillegg på 75 % de tre første skift.

b) Går en ansatt fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 18.00 - 06.00 skift, betales 12 timer x overtidstillegg på 75 % de tre første skift.

3.6 Medgått tid til reise til/fra feltet ved utkalling i friperioden skal regnes som arbeidstid.

3.7 Arbeidsgruppernes størrelse

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

4. LØNNSSYSTEM

	LØNNSGRUPPERINGER	0 AR	1/2 AR	1 AR	2 AR	3 AR	4 AR	5 AR	6 AR	7 AR	8 AR	9 AR	10 AR
106 A	LØNNSGRUPPE 100	15.244	15.670	16.124	16.503	17.056	17.542	10.042	10.556	19.005	19.629	20.100	20.763
	RIG ELEKTRIKER RIG MEKANIKER BORER-ASS. PVA MEKANIKER												
106 B	TARNARBEIDER SVEISER	14.026	15.240	15.602	16.120	16.500	17.061	17.547	10.047	10.550	19.007	19.630	20.190
	LØNNSGRUPPE 105	14.400	14.010	15.240	15.674	16.121	16.500	17.053	17.539	10.031	10.545	19.073	19.617
105 A	KRANFØRER PVA OPERATØR												
	TARNARBEIDER ASS. DEKKSAS VATERVALFORVALTER	13.936	14.367	14.777	15.190	15.631	16.076	16.534	17.005	17.406	17.904	18.496	19.024
104 A	LØNNSGRUPPE 104	13.530	13.916	14.313	14.721	15.140	15.571	16.015	16.471	16.940	17.423	17.919	18.430
	DØREDEKKSARBEIDER TIDURVASSER REPARATØR												
104 B	LØNNSGRUPPE 103	13.032	13.403	13.706	14.179	14.503	14.990	15.426	15.065	16.317	16.702	17.266	17.752
	IJELPEARBEIDER/AVLØSER IJELPEARBEIDER 1/4 ARS EREARING	12.534	12.091	13.250	13.636	14.025	14.425	14.036	15.250	15.693	16.140	16.600	17.073
103 B	IJELPEARBEIDER KONTORASSISTENT	12.134	12.400	12.036	13.202	13.570	13.965	14.364	14.773	15.194	15.627	16.072	16.530

- 4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennomgående ansiennitet.
- 4.1.2 Ved nyansettelse skal personlig ansiennitet opprettholdes for relevant offshore praksis innen OFS-området.
- 4.1.3 Spørsmålet om den enkelte arbeidstaker skal opprettholde sin lønnsansiennitet offshore for fravær i forbindelse med permisjon eller for fravær på grunn av langvarig sykdom, tas i hvert enkelt tilfelle opp til drøftelse.
- Sykeavløsere/vikarer opptjener lønnsansiennitet etter de samme bestemmelser som gjelder for fast ansatte. Eksempelvis gir man ett års lønnsansiennitet for 134 arbeidede dager offshore.
- 4.1.4 Når en ansatt i en hel dag eller mer tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den han er ansatt i, har han rett til avlønning som bestemt for den høyere stilling for den tid han har arbeidet i den høyere stilling.

5. OVERTID

- 5.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. arbeidsmiljølovens § 49.
- 5.2 Arbeid ut over 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 75 % tillegg til samlet timelønn.

$$\text{Månedslønn justert} = \text{timelønn} \times 175 \% \\ 134$$

Påbegynt time regnes som hel time.

- 5.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid, skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning etter den ordinære arbeidstid. Derimot skal det utbetales min. 2 timer overtidsbetaling når utkalling skjer før ordinær arbeidstid begynner, selv om det vil være i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid. Dette gjelder også verneombud og tillitsvalgt.

6. ULEMPETILLEGG

- 6.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr. 425,- pr. natt. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

- 6.2 Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved f.eks. sandblåsing, sprøytemaling og brønnkomplettering, arbeid i arbeidskurv, arbeid på steder/høyder som krever bruk av sikkerhetssele, godtgjøres med et timetillegg på kr. 20,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

- 6.3 Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 75 % for faktisk medgått tid inkl. reisetid for konsultasjonen, minimum 2 timer, m.v., jfr. pkt. 5.2.

- 6.4 På grunn av den høye beredskapen som enkelte arbeidstakere har, som f.eks. brannbrigader etc., forutsettes

det at kompensasjon for denne beredskap avtales mellom den lokale forening og bedrift.

- 6.5 Ansatte som er i kontakt med oljebasert boreslam godtgjøres med et tillegg på kr. 100,- pr. arbeidet skift (ref. protokoll 6. mars 1979 og arbeidsrettsdom).

7. SKIFT-/NATTILLEGG

- 7.1 Et skifttillegg på kr. 150,- pr. skift vil bli utbetalt til ansatte som følger en regulær skiftplan som begynner eller slutter i tiden kl. 18.00 - 24.00 og i tiden kl. 06.00 - 12.00. Tillegget er kompensasjon for alle ulemper ved denne form for skiftordning, inklusive normal skiftavløsning.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen. Dersom dette medfører arbeidsperioder ut over 12 timer, betales overtid i h.h.t. pkt. 5.2.

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

- 7.2 Boreslams-tillegg og skift-/natt-tillegg skal utbetales med en fast sum pr. mnd. (12 ganger pr. år).

8. SHUTTLING/REISE

- 8.1 Den tid som medgår til reise/venting på transport mellom to installasjoner, regnes som arbeidstid. Dette gjelder også ved ut-/innreise.

- 8.2 Kompensasjon for normal reisetid mellom heliport/frem-møtested og arbeidssted ut over 4 timer pr. rundtur avtales mellom den lokale forening og bedrift.

9. SAFETYMØTER

- 9.1 Pålagte safetymøter utenom alminnelig arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

- 9.2 Ansatte på permanent offshore schedule kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr. 400,- pr. måned.

Alarmøvelser ut over en times varighet pr. øvelse på fritid kompenseres med overtid i h.h.t. § 5.2.

- 9.3 Ansatte som i sin fritid må delta i brann-/førstehjelpslag m.m. skal kompenseres med overtid for den tid øvelsen varer, dog minimum 2 timer hver gang.

10. OPPLÆRINGSKURS

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

- 10.2 Pålagte kurs skal legges til den ansatte oppholdsperiode.

- 10.3 Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode, opprettholder den ansatte sin lønn og faste tillegg.

Frivillige kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med timelønn + 75 % for minimum 8 timer pr. kursdag. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore, godtgjøres medgått tid med samlet timelønn + 75 %, jfr. 5.2.

10.4 Ved kurs på land av lengre varighet enn 24 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 i henhold til avtale mellom den ansatte og selskapet.

10.6 Medgått reisetid til og fra kurs kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

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 21 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 Hensett det forhold at offshorearbeid er å betrakte som helkontinuerlig skiftarbeid, utbetales feriepen-ger i h.h.t. ferieloven + 0,7 %.

11.3 Feriepenger vil bli utbetalt i mai eller juni måned avhengig av intern praksis i det enkelte selskap.

12. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling blir i henhold til avtale mellom de lokale parter.

13. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er i firmaets tjeneste, herunder reise til og/eller fra installasjonene, godtgjøres med kr. 850,- pr. dag. Godtgjørelsen utbetales for følgende dager:

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

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.

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering eller etter avtale.

Ved reise/overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

Bruk av egen bil i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres i h.h.t. statens reiseregulativ.

- 14.2 Dersom det oppstår forandringer i den enkeltes reiseplan som skyldes forandret helikopteravgang, vil selskapet refundere utgiftene i h.h.t. ovenfornevnte.

Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet to timer ut over planlagt avgang, har en rett på et måltid til en verdi av kr. 70,-. For hver fjerde ventetimer i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 100,-.

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

Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på max. 8 timer etter planlagt helikopteravgang, 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 ut over kr. 500,- for en tur/returreise fra hjemstedet til heliport, kan få et reiseforskudd tilsvarende det dobbelte av en tur/returreise.

15. PERMISJONER

- 15.1 Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:
- a) Dokumentert sykdom i nærmeste familie.
 - b) Fødsel av eget barn.
 - c) Dødsfall i nærmeste familie.
 - d) Konfirmasjon av egne barn.
- 15.2 Hensett det faktum at arbeidstakeren er avskåret fra daglig besøk i hjemmet, ytes permisjon med lønn ved barn og barnepassers sykdom, jfr. aml. § 33 A pkt. 2.
- 15.3 Slike korte velferdspermisjoner godtgjøres med inntil 3 dagers lønn (36 timer) selv om permisjon på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Ordninger ut over dette avtales med den enkelte bedrift.
- 15.4 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 ut over ett år.
- 15.5 Ved innvilgelse av permisjoner skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.
- 15.6 Med nær familie menes ektefelle, samboer, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

16. REPETISJONSØVELSE/MILITÆRTJENESTE

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

16.2 Dersom noen dager i de i pkt. 16.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, opprettholdes full lønn inkludert faste tillegg, mens godtgjørelsen fra vedkommende institusjon tilfaller forholdsmessig bedriften.

17. VIKARIAT

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i høyere stillinger, gis en godtgjørelse på kr. 500,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen; øvrige tillegg opprettholdes.

18. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig arbeidstøy og verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Utlevert arbeidstøy og verneutstyr 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.

19. SYKDOM OG ARBEIDSUFØRHET/ERSTATNINGSORDNING

a) Ved ansettelse og senere en gang i året skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelse. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.

- b) Utgifter i forbindelse med sykdom utenfor den ansatte hjemland, når sykdommen er påført ham under tjeneste, dekkes av arbeidsgiver.
- c) Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenesteforholdet har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade når slike reiser er beordret av lege.
- d) Ansatte som får helt eller delvis fravær fra arbeidsperiodene offshore på grunn av sykdom, vil få sin lønn utbetalt som om han var i arbeid i inntil 12 mnd. Arbeidsgiveren vil i slike tilfeller få utbetalt den lovbestemte trygden fra trygdekontoret.

19.2 Forsikring

I. Ulykkesforsikring

Det skal etableres en tilfredsstillende ulykkesforsikring for den ansatte. Ordningen skal minst dekke:

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| a) Forsikringssum ved invaliditet: | 40 ganger folketrygdens grunnbeløp |
| b) Forsikringssum ved død: | 40 ganger folketrygdens grunnbeløp |

II. Reisegodsforsikring

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

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

III. Tap av helsesertifikat

Gjeldende fra 1. april 1986 opprettes en ordning som forutsettes å gi engangserstatning tilsvarende 10G dersom en arbeidstaker pga. permanent tap av helseattest må slutte på kontinentalsokkelen. Utgiftene skal dekkes av arbeidsgiveren.

IV. Pensjon

Det skal etableres en tilfredsstillende pensjonsordning på den enkelte bedrift.

20. PENSJONSALDER M.V.

Partene skal innen 1. mars 1987 ha utredet og kommet til enighet om en fremdriftsplan for en nedsettelse av pensjonsalderen til 60 år med 25 års opptjeningstid.

21. SVANGERSKAPSPERMISJON

Hensett det faktum at i h.h.t. helseforskriftene er gravide kvinner avskåret fra å arbeide offshore etter 28. uke i graviditeten, er partene enige om at svangerskapspermisjonen med lønn utvides til 36 uker. Mellomværendet mellom hva det offentlige dekker og 36 uker bekostes av arbeidsgiver. Hva angår barnefarens rett til permisjon med lønn, utvides denne til 6 uker. Dekningsforholdet blir lik ovenforstående.

22. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1987) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OFS/OBF 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 lønnsutvikling i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OBFs Repre-

sentantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved OBFs 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 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er avgitt ovenfor.

23. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1986 OG 1. OKTOBER 1987

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

24. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 31. mars 1988 og videre 1 år om gangen dersom de ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning / Oljeborerne's Forbund
har i det vesentlige anført:

a.

Det er 5. gang regjering eller Stortinget nytter tvungen lønnsnemnd for å løse en arbeidskonflikt i Nordsjøen. Alle hovedoppgjør innen oljevirkksomheten siden 1980 er blitt avsluttet på denne måten.

Bruk av tvungen lønnsnemnd er en nødløsning. Fra Stortingets og Regjeringens side anføres det at tvungen lønnsnemnd bare må brukes når viktige samfunnsinteresser står på spill. Lønnsforhandlinger mellom partene i arbeidslivet er en del av vårt demokratiske system. Det hviler en plikt på partene til å forhandle seg fram til avtaler. Arbeidskamper er en del av denne frie forhandlingsretten. Bruk av lønnsnemnd gang etter gang skaper ikke godt miljø for forhandlinger mellom partene, ei heller et godt miljø på arbeidsplassene. Bruk av tvungen lønnsnemnd gjør det også vanskelig å løse både prinsipielle spørsmål og detaljspørsmål mellom partene.

For OBF gjøres særskilt gjeldende at de ved dette oppgjøret ikke en gang kom i reelle forhandlinger med motparten. Fagforbundet har en følelse av at motparten spekulerer i Regjeringens bruk av lønnsnemnd ved hovedoppgjørene i Nordsjøen.

OBF ber derfor prinsipalt om at Rikslønnsnemnda fastsetter en økonomisk ramme for dette oppgjøret mellom partene.

Partene må så forsøke innenfor denne økonomiske rammen og innenfor en gitt tidsfrist å forhandle seg fram til en tariffavtale.

I 1980 ble OAF og NOAF av Rikslønnsnemnda gitt en økonomisk ramme og tidsfrist til å føre videre forhandlinger i et

forsøk på å opprette en ny tariffavtale mellom dem. Partene gjenopptok forhandlingene og sluttførte disse i løpet av 14 dager. Enighet ble oppnådd.

Rikslønnsnemnda må etter dette gi partene tidsfrist og en økonomisk ramme for oppgjøret. Rammen må være i samsvar med det som ellers er blitt resultatet ved årets tariffrevisjon.

Subsidiært vil OBF kreve at foranstående utkast til tariffavtale mellom OBF og N.A.F./NOAF vedtas som ny tariffavtale mellom dem.

b. En sammenlikning av lønnsutvikling i OBF-området og LO/N.A.F.-området onshore

Tallene for OBF omfatter totallønn pluss tillegg for fast overtid/safety og alarmtillegg. Årslønnsveksten sammenliknet med LO/N.A.F. blir som følger:

År	OBF	LO/N.A.F.	Differanse
1983-84	+ 4,9 %	+ 7,9 %	- 2,9 %
1984-85	+ 4,8 %	+ 7,4 %	- 2,5 %
1985-86	+ 6,4 %	+ 7,5 %	- 1,0 %
I alt 1983-86	+ 17,0 %	+ 24,6 %	- 6,5 %

Tallet for 1986 gjelder overheng for OBF, og anslag for LO/N.A.F. Differansen på 6,5 % i alt gjelder mindrelønnsutvikling på årsbasis uten tillegg for OBF. For tillegg fra 1.4.1986 tilsvarer dette økning i satsene på 8,7 %. OBFs krav er beregnet til å koste 7,5 % - tallet er justert ned noe fordi overhengen var større enn antatt.

c. Forbundets viktigste krav

Arbeidstiden kreves nedsatt til 33,5 timer pr. uke. Dette

kravet er i samsvar med arbeidstidsreduksjonen på land for helkontinuerlig skiftarbeid. Arbeidstidsreduksjonen for skiftarbeid på land må gjøres tilsvarende gjeldende i Nordsjøen.

Videre krever forbundet at Rikslønnsnemnda fastsetter den årlige maksimale arbeidstid i avtalen. Årlig arbeidstid blir 1607 timer.

Timetallet framkommer slik:

$$\begin{aligned} & 52,14 \text{ uker} \\ - & \underline{4, - \text{ uker ferie}} \\ = & 48,14 \text{ uker} \end{aligned}$$

$$48,14 \times 33,5 \text{ t} = 1613 \text{ timer}$$

$$\begin{aligned} & 1613 \text{ t} \\ - & \underline{6 \text{ t ("Grodagen")}} \\ = & 1607 \text{ t} \end{aligned}$$

Stavanger byrett har i dom av 14. februar i år gitt fortolkning av arbeidstidsbestemmelsen i § 9, 3. ledd i arbeidsmiljøforskriftene som gjelder i Nordsjøen. Retten aksepterte for så vidt ovenstående utregningsmåte, dvs. at det gjøres fradrag for 4 ukers ferie + "Grodagen" når årlig arbeidslengde skal beregnes.

Retten slo fast at "det foreligger en fast og bindende administrativ praksis om at feriedagene må tas med i beregningen ved utregning av den årlige arbeidstid". Denne faste praksis har etter rettens mening vært praktisert - og blitt respektert - så lenge at den etter rettens vurdering ikke ensidig kan endres. Etter rettens mening hadde beregningsmåten for årlig arbeidstid vært praktisert i 8 år uimotsagt av arbeidsgiversiden.

Forbundet føler på denne bakgrunn behov for å få presisert og fastslått årlig arbeidstid etter arbeidstidsnedsettelsen i den nye tariffavtalen.

Spørsmålet om årlig arbeidstid har vært oppe for Rikslønnsnemnda tidligere, jfr. bl.a. sak 1/84. Med henvisning til ovenforstående anførsler ber forbundet Rikslønnsnemnda denne gang avtalefeste den årlige arbeidstid.

OBF krever pensjonsalderen i Nordsjøen satt ned til 60 år. Opptjeningstid for å oppnå fulle pensjonsrettigheter settes til 25 år. Som det framgår av utkastet til tariffavtale, ønsker forbundet at det skal settes en frist, 1. mars 1987, for å forhandle seg fram til en framdriftsplan for nedsettning av pensjonsalderen til 60 år.

Med omsyn til den rent medisinske vurdering for en pensjonsalder på 60 år i Nordsjøen vises til rapport av A. Chr. Gogstad, Rolf Hanoa og Tor Nome.

Norsk offshoreindustri er en hard arbeidsplass. Både de fleste arbeidstakeres fysiske arbeidssituasjon og det psykiske press offshorearbeidet medfører samt ulempene ved det særlige skift-/turnusarbeid som oljevirkksomheten offshore må baseres på, er særegent for virksomheten i Nordsjøen.

Arbeidstakere som nå har vært 10-15 år i Nordsjøen, begynner å merkes av de særegne arbeidsforhold og stressmomentene. Det har til nå ikke vært fokusert nok på langtidsslitasje på arbeidstakere i oljeindustrien i Nordsjøen. Dette har sammenheng med at Nordsjøen er en relativt ny arbeidsplass og med alderssammensetningen på arbeidstakerne. Som det fremgår av den ovenfornevnte utredning, er de aller fleste arbeidstakere unge. Det er svært få arbeidstakere i Nordsjøen som til nå har oppnådd pensjonsalder. Det er også få arbeidstakere som er over 60 år.

Til slutt pekes det på at flere yrker det er naturlig for oljearbeiderne å sammenligne seg med, har særegne pensjonsordninger. Det vises her særlig til pensjonsordningen for sjømenn. Aldersgrensen er her 60 år med en opptjeningstid

for fulle pensjonsrettigheter på 360 farts måneder.

ØBF krever svangerskapspermisjon med lønn i 36 uker.

Forbundet krever at arbeidsgiver dekker differansen mellom det offentliges tilskudd til svangerskapspermisjon og full lønn for svangerskapspermisjon.

På Sosialdepartementets liste over medisinske tilstander som medfører arbeidsudyktighet, er også svangerskap etter 28. uke. I tillegg gir arbeidsmiljølovens § 31 bestemmelse om 6 ukers permisjon etter fødsel. Det vesentligste argument for retten til 36 ukers svangerskapspermisjon med lønn er likevel skiftordningen i Nordsjøen. Det er ikke mulig for en nybakt mor å være fraværende fra spedbarnet under en hel oppholdsperiode. Dersom det overhodet skal være mulig for kvinner som jobber offshore å få barn, må det avtales særordninger som gjør dette praktisk mulig.

Kvinner kom relativt sent inn i offshorevirksomheten. Fortsatt er kvinner underrepresentert blant de fleste grupper offshore. Under henvisning til likestillingsloven skal forholdene positivt tilrettelegges slik at kvinner får reelle muligheter til å delta også i oljevirksomheten offshore. Forlenget svangerskapspermisjon med full lønn vil være et tiltak som reelt vil komme en slik målsetting til gode.

Med særlig henvisning til anførselene ovenfor om oppholdsperiodene for arbeidstakerne i oljeindustrien krever ØBF også 6 ukers omsorgspermisjon med lønn for barnefar i samband med fødsel. Dekningsforholdet blir likt som for svangerskapspermisjon.

Det gjøres til slutt oppmerksom på at det kreves at avtalen fastsettes som overenskomst mellom N.A.F./NOAF på den ene siden og OFS/ØBF på den annen side. Dette medfører at nye medlemmer i ovennevnte organisasjoner vil bli omfattet av avtalen uten videre.

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

Overenskomsten mellom N.A.F./NOAF og de i foreningene stående oljeboringsbedrifter på den ene side og OFS/OBF og vedkommende avdeling av forbundet på den annen side for tiden frem til 30.6.1988 fastsettes i samsvar med nedenstående forslag til overenskomst. (Endringer i forhold til den tidligere tariffavtale er understreket.)

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.

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

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustri-
Arbeidsgiverforening og de i foreningene stående
oljeboringsbedrifter

på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning,
Oljeborernes Forbund
og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

angående utførelse av arbeid på faste innretninger
på norsk kontinentalsokkel

DEL I:

Hovedavtalen mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF/QBF/CAF.

DEL II:

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

§ 1. Ansettelse og oppsigelse

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

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

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

Protokolltilførsel:

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

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

beidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.

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

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

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

§ 2
Lønnsforhold

Pr. 25.4.1985

a) Lønnssatser (justert lønn)
eksklusive feriepenger

Stilling	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år
6								
Rigg elektriker	10.050	10.248	10.551	10.863	11.184	11.514	11.855	12.206
Sokkelkomp.	4.724	4.817	4.959	5.105	5.256	5.412	5.572	5.737
Totallønn	14.774	15.065	15.510	15.968	16.440	16.926	17.427	17.943
Borerassistent	102,60	104,62	107,71	110,89	114,17	117,54	121,02	124,60
M.P.A.-oper. I	169,29	172,62	177,72	182,97	188,38	193,94	199,68	205,59
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	888,77	906,26	933,03	960,59	989,00	1.018,19	1.048,32	1.079,35
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
5								
Tårnarbeider	9.612	9.801	10.090	10.388	10.695	11.010	11.335	11.671
Sokkelkomp.	4.517	4.606	4.742	4.882	5.026	5.175	5.328	5.485
Totallønn	14.129	14.407	14.832	15.270	15.721	16.185	16.663	17.156
Kranfører	98,12	100,05	103,00	106,04	109,17	112,40	115,72	119,14
Sveiser	161,90	165,08	169,95	174,97	180,13	185,46	190,94	196,58
m/sertifikat								
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	849,98	866,67	892,24	918,59	945,68	973,67	1.002,44	1.032,05
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
4								
Radio-operatør	9.195	9.376	9.652	9.937	10.230	10.532	10.843	11.163
Sokkelkomp.	4.321	4.406	4.536	4.670	4.808	4.950	5.096	5.247
Totallønn	13.516	13.782	14.188	14.607	15.038	15.482	15.939	16.410
Materialforv.	93,86	95,71	98,53	101,44	104,43	107,51	110,69	113,96
Overtid	154,87	157,92	162,57	167,38	172,31	177,39	182,64	188,03
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	813,07	829,08	853,49	878,75	904,63	931,30	958,86	987,16
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
3								
Dekksbas	8.797	8.970	9.234	9.506	9.786	10.075	10.372	10.678
Tårnarb.asst.	4.135	4.216	4.340	4.468	4.600	4.735	4.875	5.019
Totallønn	12.932	13.186	13.574	13.974	14.386	14.810	15.247	15.697
Timelønn	89,81	91,57	94,26	97,04	99,90	102,85	105,88	109,01
Overtid	148,19	151,09	155,53	160,12	164,84	169,70	174,70	179,87
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	778,00	793,22	816,53	840,63	865,41	890,93	917,18	944,32
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390

2	Boredekkarb.	5.430	4.069	4.188	4.312	4.439	4.570	4.704	4.843
	Sokkelkomp.	3.990	4.069	4.188	4.312	4.439	4.570	4.704	4.843
	Totallønn	12.480	12.725	13.100	13.486	13.883	14.292	14.714	15.148
	Motorpasser	86,67	88,37	90,97	93,65	96,41	99,25	102,18	105,19
	Hjelpeelektr.	143,01	145,81	150,10	154,52	159,08	163,76	168,60	173,56
	Reparatør/ mekaniker	750,80	765,50	788,03	811,23	835,17	859,74	885,15	911,19
	vedlikeholdsarb. m/boredekkarb.- kurs	390	390	390	390	390	390	390	390
1a	Hjelparbeider	8.165	8.325	8.570	8.822	9.082	9.350	9.625	9.909
	Sokkelkomp.	3.838	3.913	4.028	4.147	4.269	4.394	4.524	4.657
	Totallønn	12.003	12.238	12.598	12.969	13.351	13.744	14.149	14.566
	Timelønn	83,35	84,99	87,49	90,06	92,72	95,44	98,26	101,15
	Overtid	137,53	140,23	144,36	148,60	152,99	157,48	162,13	166,90
1b	Faste tillegg:								
	Overtid/Safety	722,03	736,21	757,89	780,15	803,20	826,77	851,18	876,23
	Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
1b	Basislønn	7.871							
	Sokkelkomp.	3.700							
	Totallønn	11.571							
	Timelønn	80,35							
	Overtid	132,58							
	Faste tillegg:								
	Overtid/Safety	696,05							
	Alarmtillegg	390							

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

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

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

Når en arbeidstaker fortsetter på samme arbeidsplass samtidig som han/hun skifter arbeidsgiver, skal lønnsansienniteten beholdes. Med "samme arbeidsplass" forstås "innenfor samme kontraktsområde".

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

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

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

Overtidsgrunnlag er:

Månedslønn (justert)

144

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

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

- e) Når en ansatt i en hel dag eller mer tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den han er ansatt i, har han rett til avlønning som bestemt for den høyere stilling for den tid han har arbeidet i den høyere stilling.

- f) Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på kr. 425,- pr. døgn. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

- g) Med skiftarbeid forstås en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider i døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

Med arbeidsperiode menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstaker normalt er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av ett døgn.

Det utbetales et tillegg på kr. 117,- pr. skift. Tillegget er en kompensasjon for alle ulemper ved denne form for arbeidstidsordning, inklusive nødvendig tid for konferanse mellom arbeidstakerne ved skiftbytte.

Arbeidstakere som tiltrer sitt arbeid mellom kl. 1800 og kl. 2400, forutsatt at den påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, utbetales et natttillegg på kr. 117,- pr. natt når arbeidstakeren ikke mottar ordinært skifttillegg.

h) Endring av arbeidsperiode

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

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

Eksempel:

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

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

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

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

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

- j) Ansatte på permanent offshore arbeidstidsplan kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr. 390,- pr. måned.

- k) Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved sandblåsing eller sprøytemaling, betales med

kr. 18,- pr. arbeidet time.

For bruk av maske i forbindelse med arbeid med oljebasert boreslam og sveisemaske o.l., betales ikke ovennevnte tillegg.

For rengjøring av tanker betales kr. 18,- pr. arbeidet time.

For rengjøring i mudpit utbetales et skitten- og ubehagstillegg for medgått tid med kr. 18,- pr. time.

- l) Vedrørende godtgjørelse for arbeid med oljebasert boreslam vises til bilag.

- m) Det er fri kost om bord.

- n) Lønn utbetales minst en gang pr. måned. Den kan utbetales over lønnskonto i bank. Overtid som er påløpet i løpet av en måned, utbetales sammen med den ordinære lønn snarest mulig, og senest innen utgangen av den påfølgende måned.

- o) Oljeborerens Forbund kan forlange forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. a).

§ 3. Ferie

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

Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året, og er innarbeidet i arbeidsplanen, jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og arbeids-

departementet og departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).

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

Hvis enighet ikke oppnås, skal følgende gjelde:

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

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

§ 4. Arbeidstidsordningen

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

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

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

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

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

dette ingen tilleggsbetaling.

§ 5. Reiser

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

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

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

Bruk av egen bil i.h.t. reiseplan i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres med kr. 1.35 pr. km.

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

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

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

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

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

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

regulativ.

§ 6. Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 7. Arbeidstøy og verneutstyr

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

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

Ved nyanskaffelser skal yttertøyet være orangerfarget.

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

Protokolltilførsel 1:

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

Protokolltilførsel 2:

Redningsdress:

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

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

§ 8. Arbeidsgruppens størrelse

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

§ 9. Sykdom og arbeidsuførhet

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

§ 10. Ulykkesforsikring og ansvar for effekter

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

Disse bestemmelser trer i kraft fra 1. juli 1980.

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

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

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

§ 11. Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

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

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

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

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

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

Hvis velferdspermisjonene faller i begynnelse av en oppholdsperiode, slik at utreisen forskyves, eller i slutten av en oppholdsperiode, slik at tilbakereise i samme periode ikke er aktuell, dekker arbeidsgiveren reise til og fra bo-

sted på vanlig måte.

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

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

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

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

§ 13. Generelle avtaler

Opplysnings- og utviklingsfondet - jfr. protokoll av 6. mai 1984.

§ 14. Reguleringsbestemmelse

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

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

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

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

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

§ 15. Varighet

Overenskomsten gjelder til og med 30. juni 1988 og videre ett år ad gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel.

§ 16. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Odfjell Drilling and Consulting Company A/S

Loffland Brothers North Sea Inc.

Dolphin A/S

A/S Smedvik Development Drilling

Protokolltilførsel 1:

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

samtidig skape sikre og gode arbeidsplasser.

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

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

Protokolltilførsel 2:

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

Ovennevnte gjelder også sjefsmekaniker og sjefselektriker.

Ved bedrifter hvor man har etablert en annen praksis, kan denne bibeholdes.

Protokolltilførsel 3:

Skiftplanendringer

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

Protokolltilførsel 4:

Kurs

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

Protokolltilførsel 5:

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

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

Protokolltilførsel 6:

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

- 1) I § 4. 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli gjeldende fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i § 2 i) 2. avsnitt eventuelt skal fortsette.
- 2) Delingstallet for overtidsgodtgjørelse i § 2 d) endres fra 144 til 134.
- 3) I § 2 c) siste avsnitt endres tallet 144 til 134.

(Protokolltilførsler nr. 6 - 8 i overenskomsten av 1984 utgår.)

Ar 1979 den 6. mars holdtes forhandlingsmøte ved N.A.F.s Rogaland Distrikts kontor mellom Norsk Olje- og Petrokjemi-forbund og N.A.F. vedrørende arbeid med oljebasert boreslam .

Tilstede:

- | | | |
|--------------------|---|--|
| For NOPEF | : | Herrene Tom Nordahl, Reidar Finmark |
| For arbeidstagerne | : | Herrene Oddvar Sundfjord og Paul Griman |
| For bedriftene | : | Herrene Jack Hunter, Per Larsen, Frank Murphy og Børre Haukebø |
| For N.A.F. | : | Herrene Per Myklebust, Tore Hurlen og John Lode |

Partene viste til tidligere forhandlinger om saken. Jfr. protokoller fra forhandlingsmøtene 11/1 og 8/2 d.å.

Etter at saken på ny var inngående drøftet i fellesmøter og særsmøter enedes partene om følgende:

Arbeidstagere omfattet av overenskomsten for oljeboringsbedrifter mellom NOPEF og NAF beskjeftiget med oljebasert boreslam betales et tillegg på kr 80,00 for hvert arbeidet 12 timers skift.

Beløpet er kompensasjon for arbeide med oljebasert boreslam, herunder kompensasjon for ekstra tid til personlig hygiene og ulemper ved bruk av oljebasert boreslam i forhold til bruk av vannbasert boreslam.

I henhold til tidligere avtale trer tillegget i kraft med virkning fra 1. desember 1978

John Lode

Per Myklebust

Reidar Finmark

Paul Griman

Oddvar Sundfjord

John Lode

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har i det vesentlige anført:

1. DEN ØKONOMISKE BAKGRUNN FOR INNTEKTSOPPGJØRET PÅ KONTINENTALSOKKELEN

Generelt

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

Sysselsettingen steg tvert imot meget sterkt i Norge i 1985, og den registrerte arbeidsløshet er nå på under 2 %.

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

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

1.1 Den realøkonomiske ramme for inntektsoppgjøret

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

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

Skal vi på litt lengre sikt bedre konkurranseevnen og styrke vekstevnen i konkurranseutsatt sektor, må lønnsveksten antagelig ned på et nivå rundt 3 % i noen år. Dette er målet vi må arbeide mot gjennom 1986, og som vil bety et fall i lønnsveksten fra 1985 på hele 5 prosentpoeng. Et slikt fall i lønnsveksten vil på kort sikt føre til betydelig kjøpekraftsreduksjoner hos de aller fleste, men det er et offer vi må påta oss. Det sterke fallet i disponibel realinntekt for Norge som følge av oljeprisfallet vil tvinge oss til dette før eller siden. Forverringen i driftsbalansen overfor utlandet tilsier at det må foretas en omlegging av den økonomiske politikk. Uten å foreta oss noen ting i år for å stramme inn på den økonomiske politikk, ville underskuddet på driftsbalansen kommet opp i 30 mrd. kr. Neste år ville den kommet opp i 45 mrd. kr., eller en samlet gjeldsøkning på to år lik Norges nåværende valutabeholdning. En slik situasjon er det umulig å leve med, og dersom vi ikke nå tilpasser oss gjennom lavere lønns- og privekst, er massearbeidsløshet ikke til å unngå.

1.2 Utviklingen i inntektsoppgjøret

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

2. ORGANISERINGEN PÅ ARBEIDSGIVERSIDEN - PARTSFORHOLD

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

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

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

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

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

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

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

Arbeidstakernes reaksjon på forslaget var avventende og til dels negativ.

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

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

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

4. TARIFFOPPGJØRET PR. 1.4.1986 MELLOM N.A.F./NOAF OG OFS/OBF

4.1 Overenskomstforholdene for oljeboringsbedriftene på faste innretninger på sokkelen

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

Med virkning fra høsten 1982 ble det inngått tariffavtale for oljeboringsvirksomhet på faste innretninger på sokkelen mellom på den ene side N.A.F. og Odfjell Drilling og OFS/OBF og vedkommende avdeling av forbundet på den annen side. Med virkning fra 1.4.1984 ble det etablert en generell tariffavtale for oljeboringsvirksomhet på faste innretninger på sokkelen. Overenskomsten ble gjort gjeldende for 4 navngitte bedrifter.

4.2 Utviklingen av avtaleforholdene for oljeboringsvirksomheten på faste innretninger på sokkelen

Gjeldende overenskomst for oljeboringsvirksomheten på faste innretninger på sokkelen ble etablert 1.4.1984. Det er foretatt lønnsreguleringer i tariffperioden 1984-1986 i henhold til reguleringsbestemmelsene i overenskomstene.

Utviklingen for overenskomstområdet kjennetegnes ved at det gjennom de senere år har pågått en lønsmessig utjevning og samordning av de tekniske bestemmelsene mot overenskomsten for operatøransatte. Ved tariffrevisjonen pr. 1.4.1982 ble det således gitt tillegg på anslagsvis 16 % til ansatte i oljeboringsvirksomheten, mens operatøransatte gjennom kjennelse i Rikslønnsnemnda fikk tillegget fastsatt til 2,25 %.

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

4.3 Grunnlaget for tariffrevisjonen pr. 1.4.1986 for oljeboringsvirksomheten

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

I de senere år har det ved lønnsoppgjørene blitt lagt stor vekt på utviklingen i disponibel realinntekt for det enkelte år. Sentralt i denne forbindelse er lønnsveksten

fra et år til neste år. Lønnsveksten avgjøres av virkningen av tillegg som gis det enkelte år, samt av virkningen av tillegg gitt i det foregående år. Sistnevnte blir oftest benevnt som overhenget fra foregående år.

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

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

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

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

5. FORLØPET AV TARIFFREVISJONEN PR. 1.4.1986 MELLOM OFS/ OBF OG N.A.F./NOAF

Tariffrevisjonen mellom partene pr. 1.4.1986 ble innledet ved at OBF den 17. januar 1986 sa opp gjeldende overenskomst til utløp 31.3. d.å.

Forhandlingene ble innledet ved at NOAF oversendte arbeidsgivernes krav i brev til OBF av 13. mars.

Den 20. mars ble det avholdt forhandlingsmøte hvor arbeidsgiverne redegjorde for sine krav, og hvor OBF fremmet sine krav ved årets tariffrevisjon.

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

Som følge av CAFs plassoppsigelse for alle medlemmer av forbundet på norsk kontinentalsokkel av 19. mars, meddelte N.A.F./NOAF plassoppsigelse for OBFs medlemmer på norsk kontinentalsokkel i brev til OBF av 21. mars.

Den 22. mars nedla Riksmeglingsmannen forbud mot arbeidsstans for nevnte plassoppsigelse.

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

Arbeidsstans ble iverksatt av CAFs medlemmer kl. 0130 den 6. april.

Som følge av at arbeidsstans innen matforsyningen også medfører produksjonsstans og stans i all annen virksomhet på installasjonene, iverksatte arbeidsgiverne lockout overfor OBFs medlemmer på faste innretninger på norsk kontinentalsokkel med virkning fra samme tidspunkt.

Den 22. april ble partene innkalt til ny megling etter initiativ fra Riksmeglingsmannen. Den 25. april om morgenen ble meglingen avsluttet uten resultat.

Samme dag fremmet Regjeringen forslag i Statsråd om bruk av tvungen lønnsnemnd i tvisten mellom partene. Samtidig opphevet arbeidsgiverne plassoppsigelsen overfor OBFs medlemmer. Utover dagen den 25. april ble arbeidet på sokkelen gjenopptatt.

6. OBFs KRAV PR. 1.4.1986. N.A.F./NOAFs KRAV/TILBUD PR.
1.4.1986

OBFs samlede krav ved årets tariffrevisjon er meget omfattende. Arbeidsgiverne har anslått de samlede krav til å utgjøre en kostnadsøkning på om lag 67 % pr. 1.4.1986. Kravene vil nedenfor bli redegjort for og kommentert innenfor naturlige hovedområder.

6.1 Lønssystemet

OBF har ved årets revisjon satt frem krav om et nytt lønssystem som tar utgangspunkt i lønssystemet for operatøransatte. Kravet innebærer en kostnadsøkning på ca. 15 % pr. 1.4.1986. Utover dette kommer kostnader forbundet med endringer i godskrivelse av ansiennitet. N.A.F./NOAF avviser OBFs lønnskrav pr. 1.4.1986.

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

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

6.2 Arbeidstid

OBF krever at den alminnelige arbeidstid ikke skal overstige 12 timer i døgnet og 33,5 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på ett år.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidstidsreduksjonen som er avtalt innen landindustrien fra 1.1.1987 har preg av en utjevning mellom arbeidere og funksjonærer, ved at det som prinsipp innføres lik arbeidstid basert på 37,5 timers uke. Det er dessuten avtalt reduksjon for skiftarbeidsordninger med lovfestet arbeidstid lavere enn 40 timers uke. For helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid på land, vil arbeidstiden således bli redusert fra 36 timers uke til 33,6 timers uke. Det er forutsatt at det føres drøftelser om nødvendige bransjevise tilpasninger.

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

Om lag 25 % av arbeidstakerne innenfor oljeboringsvirksomheten følger innretningenes dagarbeidstid som fast ordning, mens ca. 75 % av arbeidstakerne går skiftordninger hvor arbeidsperiodens plassering innen døgnet varierer fra oppholdsperiode til oppholdsperiode. Dette må karakteriseres som mindre belastende arbeidsordninger enn helkontinuerlige skiftordninger på land.

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

I utgangspunktet burde det ikke bli gjennomført generell arbeidstidsreduksjon på sokkelen fra 1.1.1987. Når arbeidsgiverne likevel er innforstått med å gjennomføre en tilsvarende arbeidstidsreduksjon som på land, må forutsetningen, i likhet med landindustrien, være at reduksjonen søkes gjennomført uten å øke bemanningen. Det forutsettes således at arbeidstidsforkortelsen oppveies av en tilsvarende økning i effektiviteten.

Ut fra disse forutsetninger fremsatte arbeidsgiverne tilbud under meglingen om at arbeidstiden nedsettes til 33,6 timer pr. uke pr. 1.1.1987 i henhold til tilsvarende intensjoner gjort gjeldende for industrien for øvrig.

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

Forskjellen mellom arbeidstiden i.h.t. den avtalte arbeidstidsordning og 33,6 timer pr. uke, skal herved være oppgjort.

Arbeidsgiverne avviser OBFs krav om at beregningsperioden for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid skal være ett år. Arbeidsgivernes påstand vedrørende beregningsperiodens lengde er at det må inntas i arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten den samme ordlyd som er fastsatt i arbeidsmiljøforskriftene for sokkelvirksomheten § 9, 3. ledd, hvorefter beregningsperioden er fastsatt til høyst 1 år. Av bestemmelsen følger at beregningsperioden for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid kan være et kortere tidsrom enn 1 år.

6.3 Tekniske bestemmelser - B del

OBFs krav vedrørende tekniske bestemmelser - B del - tar utgangspunkt i de tekniske bestemmelsene for de operatøransatte.

N.A.F./NOAF har gjennomgått kravene og har registrert at kravene ville påføre arbeidsgiverne betydelig økte kostnader.

N.A.F./NOAF avviser OBFs krav til tekniske bestemmelser - B del. Arbeidsgiverne er imidlertid innforstått med å videreføre samordningen av de tekniske bestemmelsene. Under megligen fremsatte arbeidsgiverne således tilbud om at enkelte av bestemmelsene i oljeboringsoverenskomsten utgår og erstattes med bestemmelser med likt innhold som for operatøransatte. Arbeidsgiverne fremsatte samtidig tilbud om økning i en del satser. Arbeidsgivernes tilbud vedrørende de tekniske bestemmelsene vil fremgå av arbeidsgivernes forslag til ny overenskomst.

6.4 Bemanning - bemanningsråd

OBF krever ved årets tariffrevisjon at det skal opprettes et bemanningsråd mellom organisasjonene og Oljedirektoratet / Arbeidstilsynet som skal godkjenne og fastsette alle planer for bemanning om bord på alle installasjoner som faller inn under avtalens virkeområde.

N.A.F./NOAF viser til at det i forbindelse med at en oljeboringsbedrift inngir anbud i forbindelse med kontraktinnbydelse, vanligvis opptas lokale drøftelser om bemanningens størrelse i det enkelte tilfelle. Et bemanningsråd på organisasjonsplanet supplert med offentlig tilsynsmyndighet som foreslått av OBF, og med de fullmakter som beskrevet av OBF, ville være en nyskapning i norsk næringsliv som helt ville frata den enkelte arbeidsgiver mulighet for å utøve sin virksomhet.

N.A.F./NOAF viser til at det i gjeldende overenskomst er inntatt en bestemmelse som gir de ansatte - eventuelt ved sine tillitsvalgte - anledning til å oppta drøftelser om arbeidsgruppens størrelse.

N.A.F./NOAF avviser OBFs krav om etablering av bemannings-

råd.

6.6 Pensjonsalder

OBF krever pensjonsalderen satt ned til 60 år med 25 års opptjeningstid.

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

6.7 Svangerskapspermisjon

OBF krever at svangerskapspermisjon med lønn utvides til 36 uker for gravide arbeidstakere. Arbeidsgiverne skal betale lønn i den perioden av de 36 ukene hvor arbeidstakeren ikke får dekning fra det offentlige. OBF krever videre at barnefaren får rett til lønn i 6 uker.

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

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

6.8 Krav om opprettelse av overenskomst

OBF krever ved årets tariffrevisjon overenskomsten gjort gjeldende i Norcem Drilling. OBF har ikke under forhandlingene eller i megling lagt frem et dokumentert medlemsgrunnlag i Norcem Drilling.

Etter N.A.F./NOAFs opplysninger har OBF et medlemsgrunnlag i Norcem Drilling som ikke kvalifiserer til opprettelse av overenskomst. På denne bakgrunn avvises nevnte krav.

6.9 Utløpsdato - reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

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

Ved avtaleutløp 30.6.1988 foretas regulering pr. 1.7.1988.

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

For arbeidsgiverne vil det være en forutsetning for endring av utløpsdato og overgang til en regulering pr. år, at

Samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er omfattet av Rikslønnsnemndas behandling av oppgjørene innen sokkelvirk-somheten stiller seg positive til endringen.

RIKSLØNNSNEMNDAS BEMERKNINGER

DEN ØKONOMISKE SITUASJON

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim skal bemerke:

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

Internasjonal økonomi

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

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

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

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

Norsk økonomi

a. Hovedtrekk av faktisk og forventet utvikling

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

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

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

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

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

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

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

b. Lønnsoppgjøret 1986

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

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

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

overhenget inn i 1987 bli på over 4 prosent.

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

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

Medlemmene Lønningen og Vaage, med tilslutning av Flaat, tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Buck tar foranstående til etterretning uten å ha realitetsbehandlet det, men vil tilføye at man pr. i dag på langt nær har noen fullstendig oversikt over vårens tariffoppgjør i LO/N.A.F.-området. Hvilke tillegg som er gitt, vil man få oversikt over når kvartalsstatistikken for 2. kvartal foreligger - ca. 20. september 1986.

Når det gjelder merknadene om lønnsoppgjøret i 1987 og forventningene til dette, vil dette medlem henvise til den

reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår som er vedtatt i LO/N.A.F.-områdene. Denne er som følger:

"Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og LO om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap og N.A.F.s Centralstyre."

ØKONOMISK RAMME FOR OPPGJØRET

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

Fra N.A.F./NOAF er anført at lønnsoppgjøret for oljeboringsvirksomheten må ta utgangspunkt i tilsvarende vurderinger som legges til grunn for lønnsoppgjørene i 1986 for øvrige arbeidstakergrupper innen norsk industri. N.A.F./NOAF har ut fra dette fremmet tilbud om et generelt lønnstillegg pr. 1.4.86 på kr 3 100,-, inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger. Dette tilbud er i samsvar med hva som ble tilbudt under meklingen og er opplyst å korrespondere med de tillegg som er gitt innen industrien på land, men med tillegg av 47 % sokkelkompensasjon. Det generelle tillegg er beregnet å slå ut med 1,2 % økning i årslønnen for inneværende år med virkningsdato 1.4.86.

Fra N.A.F./NOAFs side er videre tilbudt diverse satsendringer og andre endringer i tekniske bestemmelser i del II av tariffavtalen, som er beregnet å utgjøre en lønnsvekst på 2,4 % for 1986. Med tillegg av overheng og automatiske ansiennitets- og opprykkstillegg blir den økonomiske ramme for N.A.F./NOAFs tilbud beregnet på grunnlag av gjennomsnittlig regulativlønn pr. 31.10.85 og med virkningsdato 1.4.86 som følger:

Årslønnsvekst

Generelt tillegg kr 3 100,-	1,2 %
Satsendringer mv.	2,4 %
Ansiennitetstillegg i 1986	1,0 %
Overheng av ansiennitetstillegg i 1985	1,0 %
Overheng av tillegg gitt 01.4 og 01.10.85	<u>6,5 %</u>
	12,1 %

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle tillegg først skal gis fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter streik og lockout og at øvrige satsendringer gis fra

tidspunktet for avgivelsen av nemndas kjennelse. Beregnet på basis av de påståtte virkningsdatoer blir årslønnsveksten i underkant av 11 %.

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

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

Fra OFS/OBF er fremmet krav om et nytt lønnsystem som tar utgangspunkt i lønnsystemet for operatøransatte. Det innebærer bl.a. at ansiennitetsstigene skal utvides fra 6 til 10 år. Dessuten er fremmet krav om utvidede muligheter for opprykk til høyere lønnsgrupper og godskriving av ansiennitet. Disse krav er av N.A.F./NOAF beregnet til å gi en årslønnsvekst på ca. 15 %.

OFS/OBF har videre fremmet krav om en rekke endringer i de tekniske bestemmelser i del II av tariffavtalen. I tillegg til krav om redusert arbeidstid er dessuten også krevd en nedsettelse av pensjonsalderen. Den økonomiske ramme for OFS/OBFs krav er ikke eksakt beregnet men ut fra de opplysninger som er lagt frem for nemnda, er kravene totalt sett meget kostnadskrevende.

OFS/OBF har anført at tilbudet fra N.A.F./NOAF gir et for høyt anslag for årslønnsveksten. Istedenfor å sette lønnstilleggene i forhold til gjennomsnittlig regulativlønn, vil det være riktigere å ta utgangspunkt i totalt utbetalt lønn, ekskl. overtid. Fra N.A.F./NOAFs side er til dette anført at det ikke har vært praktisk mulig å beregne virkningen på årslønnsveksten av alle endringer som er tilbudt i tariffavtalen og at dette forhold stort sett oppveier effekten av at man for enkelhets skyld har tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig regulativlønn ved beregning av

virkingen for den prosentvise årslønnsvekst.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, viser til at årets lønnsoppgjør gjennomføres som et forbundsvist oppgjør. Det er derfor ikke blitt etablert noen felles økonomisk ramme for oppgjørene for den landbaserte virksomhet. Ifølge Revidert Nasjonalbudsjett er det anslått at årslønnsveksten i gjennomsnitt for 1986 for LO/N.A.F.-området som helhet trolig vil ligge i størrelsesorden 7 - 8 %.

Av nedenstående tabell fremgår at lønnsveksten for ansatte i oljeboring i de senere år har ligget vesentlig høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere på land. Lønnsveksten innen oljeboring har også ligget klart høyere enn for operatøransatte, slik at det ved de senere lønnsoppgjør har skjedd en lønnsutjevning mellom disse to grupper av offshoreansatte. I tilbudene fra N.A.F./NOAF er lagt opp til at det vil skje en ytterligere lønnsutjevning mellom oljeboring og oljeproduksjon også i kommende avtaleperiode. Av tabellen fremgår dessuten at lønnsnivået for offshoreansatte ligger vesentlig høyere enn innen landbasert industri.

Prosentvis årslønnsvekst 1981-85 og timelønn i 1985 for oljevirkksomhet offshore og industri *)

	Oljeboring 1)	Oljeproduksjon 1)	Industri 2)
1981 - 82	21,7	14,4	10,5
1982 - 83	9,1	8,6	8,3
1983 - 84	10,2	7,6	7,9
1984 - 85	9,9	8,3	7,4
1981 - 85	60,8	44,8	38,7
Timelønn 1985	94,21	104,16	60,59

*) Kilde: N.A.F./Det tekniske beregningsutvalg

1) Regulativtillegg

2) Statistikk

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil peke på at norsk økonomi befinner seg i en vanskelig situasjon. Hensynet både til konkurranseevnen overfor utlandet og til den interne økonomiske balanse tilsier at de enkelte lønnsoppgjør blir holdt innenfor en forsvarlig økonomisk ramme. Disse medlemmer viser til at de ansatte innen oljeboring representerer en utpreget høyt lønnsgruppe innen norsk industri, og virksomheten er preget av en stor tilgang på søkere til ledige stillinger. Det kan følgelig ikke være riktig at den økonomiske ramme for denne gruppe av arbeidstakere settes vesentlig høyere enn det som er blitt avtalt innen landbasert industri.

De krav som er fremmet for OFS/OBF er i sum, som foran nevnt, meget kostnadskrevenne. Den samlede økonomiske ramme for kravene ligger langt over de rammer som er anslått for de forskjellige oppgjør som er gjennomført for landbasert virksomhet. Det tilbud som er fremmet fra N.A.F./NOAF gir på den annen side - når en også tar i betraktning den regulering som etter tariffbestemmelsene skal skje pr. 1.10.86 - grunnlag for en lønnsutvikling i 1986 for OFS/OBFs medlemmer som ligger over hva som kan antas å bli situasjonen for LO/N.A.F.-området. På denne bakgrunn vil disse medlem-

mer gi sin tilslutning til at det i tariffavtalen pr. 1.4.86 gis et generelt tillegg på kr 3 100,-, og at det gjennomføres økninger i satsene for diverse tillegg i samsvarende med hva som er tilbudt fra N.A.F./NOAF.

Medlemmet Lønningen vil bemerke at nemndas flertall unnlater å ta stilling til hvilke beregningsmåter som skal benyttes ved fastsettelse av årslønnsvekst for dette området. Dette medlem vil kreve at nemndas flertall tar stilling til OBFs anførsler, og begrunner hvorfor flertallet ved dette oppgjør velger å bryte med de beregningsprinsipper som har vært lagt til grunn tidligere.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat kan ikke se at det er brutt med de beregningsprinsipper som tidligere er lagt til grunn. Et hovedprinsipp for disse medlemmer har vært å ta utgangspunkt i tall som gjør det mulig å danne seg et korrekt totalbilde av lønnsutviklingen i oljesektoren, og som er basert på samme beregningsmetoder som i andre lønnsoppgjør.

Medlemmet Buck har ingen anmerkninger til de økonomiske betraktninger, men vil bemerke at siden det er fastlagt forbundsvise oppgjør i 1986, er det ikke avtalt noen økonomisk ramme.

Dette medlem vil videre peke på at flertallet ikke har gjort noe forsøk på å få til noen form for harmonisering av lønnsnivået i Nordsjøen.

OFS/OBFs PRINSIPALE PÅSTAND

OFS/OBF har - som OFS/OAF og OFS/CAF - prinsipielt lagt ned påstand om at Rikslønnsnemnda fastsetter en økonomisk ramme for dette oppgjøret, slik at partene gis en frist til å forhandle seg frem til enighet om ny tariffavtale innenfor denne økonomiske ramme. Det forutsettes at rammen må være i samsvar "med det som ellers er blitt resultatet ved årets tariffrevisjon", likevel slik at rammen for oppgjøret mellom OFS/CAF og N.A.F./NOAF må settes høyere for å gi mulighet for den lønnsharmonisering som OFS/CAF krever. Som grunnlag for påstanden er vist til at partene i dette oppgjøret ikke er kommet i reelle forhandlinger, og det antydes at arbeidsgiversiden "spekulerer i Regjeringens bruk av lønnsnemnd ved hovedoppgjørene i Nordsjøen". Det er videre vist til at Rikslønnsnemnda gikk frem på samme måte i 1980 ved oppgjøret mellom OAF og NOAF. Partene gjenopptok den gang forhandlingene og ble enige i løpet av 14 dager.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, og Solheim kan se det prinsipielt riktige i at partene søker å forhandle seg frem til enighet så langt dette er mulig, men finner at utsikt til enighet ikke er realistisk i foreliggende tvist. Fra N.A.F./NOAF's side er det gitt klart uttrykk for at enighet neppe kan nås. På denne bakgrunn er det betydelig risiko for at et opplegg etter OFS' prinsipale påstand vil lede til vesentlig forsinkelse av Rikslønnsnemndas behandling av tarifftvisten. Det er heller ikke full parallellitet mellom situasjonen i 1980, da Rikslønnsnemnda fastsatte en økonomisk ramme og sendte partene i nye forhandlinger, og situasjonen i dag. En del av bakgrunnen for at nemnda i 1980 valgte et slikt opplegg, var at partene den gang var uenige om forhold som lå utenfor Rikslønnsnemndas kompetanseområde, og det var av betydning å få disse forhold avklart før nemnda kunne avslutte sitt arbeid.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, finner ikke å kunne ta den prinsipale påstand fra OFS-forbundene til følge.

Medlemmet Lønningen vil stemme for OBFs prinsipale påstand, og viser til at denne er samsvarende med flertallets avsluttende og innledende merknader.

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL II

Innledning

OFS/OBFs hovedkrav ved dette oppgjøret er å få lagt sin tariffavtale så nær opp til operatøravtalen (OFS/OAFs avtale) som det er mulig og hensiktsmessig. Det viktigste element i dette harmoniseringskravet er å få lønnsatser, lønnsgruppeplassering, opprykksregler og regler om godskrivning av ansiennitet som i operatøravtalen, jf. § 2 nedenfor.

Det vil fremgå av den følgende fremstilling at nemndas flertall i det alt vesentlige finner ikke å kunne etterkomme OFS/OBFs krav om harmonisering med operatøravtalen. En følge av dette standpunkt er bl.a. at nemndas flertall ikke finner det hensiktsmessig teknisk og systematisk å legge boreavtalen opp til operatøravtalen. Det ville imidlertid være ønskelig om partene før neste oppgjør kunne enes om en felles redigering av avtalene. Gjennomgåelsen av de enkelte krav vil på denne bakgrunn følge gjeldende avtales systematikk.

Rikslønnsnemnda vil i det følgende ta stilling til de krav som er fremsatt av partene. Det vil fremkomme at OFS/OBF i flere av sine særmerknader krever at flertallet begrunner/dokumenterer sine standpunkter. Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim vil i den sammenheng fremholde at en del av kravene vil bli avvist, uten at nemndas flertall har funnet grunn til å gi en nærmere begrunnelse for avvisningen. Dette har sammenheng med at kravene ikke oppfattes som høyest prioritert av arbeidstakerne, og at en imøtekommeelse av disse krav vil gå langt ut over en forsvarlig ramme for oppgjøret. Det vises i den sammenheng også til avsnittene om den økonomiske ramme for oppgjøret og avsluttende merknader fra nemndas nøytrale medlemmer.

§ 1 Ansettelse og oppsigelse

OFS/OBFs krav til ny § 1 er identisk med tilsvarende bestemmelse i operatøravtalen (pkt. 2).

N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at gjeldende bestemmelse opprettholdes.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, tar N.A.F./NOAFs påstand til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

§ 2. Lønssystem

a) - c)

1) Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

OFS/OBF krever her en ny lønsmatrise som i første rekke innebærer en formell harmonisering med operatøravtalen, dog slik at gruppeinndelingen er mer differensiert og ansiennitetsstigen øker fra 6 til 10 år. Det siste er en reell tilnærming til operatøravtalen. Noen grupper som for eksempel dekkbas og boredekkarbeider er flyttet opp i forhold til gjeldende avtale. Det er ikke foreslått regler om gruppeopprykk, i det automatisk opprykk bare skal gjelde for hjelpearbeider i gruppe 103 B som rykker opp i 103 A etter 4 år.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim, med tilslutning av Buck, vil fremholde at en harmonisering mellom boreavtalen og operatøravtalen ikke vil ha like store økonomiske konsekvenser for arbeidsgiverne som når det er tale om å legge cateringavtalen opp til operatøravtalen. Disse medlemmer har også forståelse for at enkelte grupper av borearbeiderne har særlig belastende arbeidsforhold, noe som kan tilsi at disse bør være blant de lønnsledende arbeidstakergruppene offshore. Arbeidet med en samordning og eventuell harmonisering av avtaleverket er imidlertid av en slik karakter at det bør søkes løst i regi av partene i frie forhandlinger. Disse medlemmer vil i den sammenheng vise til at ved innledningen av årets tariffrevisjon hadde N.A.F./NOAF en intensjon om å forhandle seg frem til en samordning av avtalene og arbeide for etablering av en felles tariffavtale.

Ut fra en totalvurdering finner disse medlemmer å måtte avvise harmoniseringskravet fra OFS/OBF.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav. Medlemmet peker her på de klare forskjeller som eksisterer i dag innen denne gruppen som med sine særlig belastende arbeidsforhold bør være blant de lønnsledende.

2) Godskriving av ansiennitet

OFS/OBF krever for det første - som OFS/CAF - fastsatt en regel om gjennomgående ansiennitet ved opprykk til

høyere lønnsgruppe. Dessuten krever OFS/OBF inntatt en regel om opprettholdelse av personlig ansiennitet ved nyansettelse, dog slik at denne bare gjelder relevant offshore-praksis innen OFS-området. Det er ikke fremsett krav om at denne regel skal gis tilbakevirkende kraft. Tilbakevirkning antas likevel å være en uuttalt forutsetning, hvis ikke nyansatte skal komme langt bedre ut enn mange av de som allerede er ansatt i oljeboringsbedrifter.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim vil bemerke:

Det vil ha betydelige økonomiske konsekvenser uten videre å godta kravet om godskriving av personlig ansiennitet. Kravet kan vanskelig tenkes fremmet uten samtidig fremsettelse av krav om en viss tilbakevirkning, og resultatet vil automatisk bli til dels betydelige lønnsøkninger for store grupper av oljeborere. Det må her også tas i betraktning at oljeborere allerede ved disponert årslønnsvekst fra 1985 til 1986, sammen med N.A.F./NOAF's tilbud ved årets oppgjør, kommer gunstigere ut enn industriarbeidere på land. Selv om disse medlemmer finner at kravet om godskriving av personlig ansiennitet må avvises av kostnadsmessige grunner, kan disse medlemmer forstå at gjeldende godskrivingsregel i § 2 c første ledd (2 års-begrensningen) kan føles urimelig. Videre er det vanskelig å se at kravet om gjennomgående ansiennitet ved opprykk til høyere lønnsgruppe vil ha stor økonomisk betydning for arbeidsgiverne. Disse medlemmer finner det derfor naturlig at partene før neste tariffrevisjon ser nærmere på disse punkter.

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

fritt i forbindelse med senere tariffrevisjoner.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 d)

OFS/OBF krever blant annet overtidssatsen hevet fra + 65 % til + 75 %, og at påbegynt halvtime skal regnes som hel time - se kravet pkt. 5.1, 5.2 og 5.3.

N.A.F./NOAF krever gjeldende bestemmelse opprettholdt med unntak av endringen av delingstallet pr. 1.1.87.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at delingstallet blir endret pr. 1.1.87. som følge av arbeidstidsreduksjonen pr. samme dato. Disse medlemmer finner ikke grunn til å kunne gå inn for en heving av overtidssatsen. Likeledes avviser disse medlemmer kravet om at påbegynt time skal regnes som hel time. OFS/OBF øvrige krav avvises også.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 e)

OFS/OBF har etter hva nemnda kan forstå nedlagt påstand om to bestemmelser om kompensasjon for fungering i høyere stilling. Kravene er fremsatt som § 4.1.4. og

§ 17. Sistnevnte er et krav om at det innføres en bestemmelse hvor ansatte i ikke ledende stillinger godtgjøres med kr. 500,- pr. dag vedkommende fungerer i høyere stilling. Videre kreves det at øvrige tillegg opprettholdes. Kravet i § 4.1.4. er likt med gjeldende avtale.

N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at gjeldende avtale opprettholdes.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaa, legger til grunn at OFS/OBF ikke har ment å fremme to krav slik som det synes gjort. Kravet om en ny utforming må antas å følge av det generelle krav om harmonisering. Disse medlemmer viser til bemerkningene foran om harmoniseringskravet, og tar på den bakgrunn N.A.F./NOAFs påstand til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 a)

OFS/OBF krever en ny bestemmelse som på vesentlige punkter svarer til gjeldende avtale mellom OFS/OAF og N.A.F./NOAF. Viktige ulikheter er at kronebeløpet i første ledd kreves hevet fra kr 106,- til kr 150,-, og at tidspunktene for arbeidets begynnelse og avslutning, som skal utløse skifttillegget, endres. Videre kreves en særskilt overtidbestemmelse i annet ledd, som svarer til OFS/OAFs krav på dette punkt.

N.A.F./NOAF avviser kravet og vil fastholde gjeldende bestemmelse med den reservasjon at kronebeløpet i

tredje og fjerde ledd tilbys hevet fra kr 106,- til kr 117,-.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å endre gjeldende avtale og legger N.A.F./NOAFs tilbud om endring av kronebeløpet til grunn. OFS/OBFs krav avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 h)

OFS/OBF krever innføring av en 3-dagers varslingsfrist ved endring av skift, og at kompensasjonen skal gis med + 75 % de tre første skift.

N.A.F./NOAF avviser det fremlagte krav, og har lagt ned påstand om at gjeldende bestemmelse opprettholdes.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for OFS/OBFs krav om at varsel skal gis skriftlig og minimum 3 dager før utreise. Disse medlemmer finner det tilstrekkelig at slikt varsel gis den enkelte så tidlig som mulig, som fastsatt i gjeldende bestemmelse. Av dette følger at disse medlemmer også avviser kravet om at kompensasjon skal gis når varsel er gitt senere enn 3 dager før utreise, men før helikopteravgang.

Disse medlemmer finner heller ikke å kunne gå inn for økt kompensasjon i form av antall skift det skal betales kompensasjon for. Med hensyn til overtids-

satsen vises det til pkt. 2 d).

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 i)

OFS/OBF krever i pkt. 9.3 at deltakelse i brann-/ førstehjelpslag m.m. skal kompenseres med overtid for medgått tid, dog minimum 2 timer hver gang.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om endring av time-tallene i annet og tredje ledd i gjeldende bestemmelse. Etter annet ledd skal kompensasjon for arbeid utover 1727 timer pr. år betales med overtidsgodtgjørelse for 36 timer. I siste ledd heves timetallet til 5 1/4 timer. Videre krever N.A.F./NOAF inntatt en protokolltilførsel om at det før 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsregelen i annet ledd skal opprettholdes. Dette kravet henger sammen med at arbeidstidsforkortelsen som skal gjennomføres pr. 1.1.1987 nødvendiggjør en gjennomgang av arbeidstidsordningen offshore. Etter denne gjennomgangen må kompensasjonsordningen i § 2 i) annet og tredje ledd drøftes på nytt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, tar påstanden fra N.A.F./NOAF til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 j)

OFS/OBF krever den faste godtgjørelsen for alarmøvelser hevet til kr. 400,- pr. måned. Videre er det fremsatt krav om at øvelser som foregår på den ansattes fritid kompenseres med overtid når øvelsen varer utover en time.

OFS/OBF krever også at det skal inngås lokale avtaler om kompensasjon for arbeidstakere som har høy beredskap i forbindelse med brannbrigader etc.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at gjeldende avtale opprettholdes, men slik at kronebeløpet heves til kr. 390,- pr. måned.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for OFS/OBFs krav om utvidelse av gjeldende bestemmelse. Disse medlemmer legger N.A.F. /NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 k)

OFS/OBF krever i pkt. 6.2 at tillegget for bruk av maske heves til kr. 20,-. Samtidig kreves et noe utvidet anvendelsesområde for tillegget.

N.A.F./NOAF tilbyr en økning av tillegget fra kr. 16,- til kr. 18,- i gjeldende bestemmelse.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt 2 1)

OFS/OBF krever bestemmelse om oljebasert boreslam tatt inn i avtalen, og at kompensasjonen økes fra kr 80,- til kr 100,-.

N.A.F./NOAF avviser kravet og fastholder de gjeldende bestemmelser vedrørende oljebasert boreslam.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, tar N.A.F./NOAFs påstand til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav. Dette medlem vil videre peke på at dette ikke har blitt justert siden det ble innført. Dette medlem vil også kreve at flertallet begrunner hvorfor dette tillegget skal holdes utenfor justeringer.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pkt. 2 n)

OFS/OBF krever at ordningen m.h.t. lønnsutbetaling avtales lokalt, se kravet § 12.

N.A.F./NOAF vil opprettholde gjeldende avtale.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å ville stemme for en endring av gjeldende bestemmelse.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

§ 3. Ferie

OFS/OBF krever feriebestemmelsen inntatt som § 11 i tariffavtalen. Forbundet krever bl.a. bestemmelsen i gjeldende avtale om lokale forhandlinger om praktiske løsninger for avvikling av ferie strøket. Videre krever forbundet at det skal utbetales et tillegg på 0,7 % i tillegg til feriepenger i henhold til ferieloven. Dette begrunnes med at offshorearbeid er å betrakte som helkontinuerlig skiftarbeid.

N.A.F./NOAF avviser det fremsatte krav, og fastholder gjeldende bestemmelse.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for de endringsforslag OFS/OBF har fremsatt. Disse medlemmer kan heller ikke se at det foreligger grunn til å heve feriepengene med 0,7 %. OFS/ OBFs krav avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

§ 4. Arbeidstidsordningen

Under henvisning til den arbeidstidsreduksjon for helkontinuerlig skiftarbeid som fra 1.1.87 er avtalt gjennomført på land, krevet OFS/OBF opprinnelig den ukentlige arbeidstid satt ned til 33,5 timer. Under behandlingen av dette spørsmål i nemnda aksepterte likevel OBF/OBF en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer, som ble resultatet i landoppgjøret, og som samsvarte med N.A.F./NOAFs tilbud.

OFS/OBF krever dessuten at den ukentlige arbeidstid skal beregnes over et tidsrom på 365 dager, og at den årlige arbeidstid skal fastsettes til 1607 timer.

N.A.F./NOAF avviser kravene. Etter N.A.F./NOAFs syn skal den ukentlige arbeidstid beregnes over et tidsrom på høyst ett år, jfr. arbeidsmiljøforskriftene for sokkelvirksomheten § 9, 3. ledd. N.A.F./NOAF er også uenig i at en bestemmelse om (maksimal) årlig arbeidstid inntas i tariffavtalen.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, tar til etterretning at partene er blitt enige om at den ukentlige arbeidstid settes til 33,6 timer som for helkontinuerlig skiftarbeid på land. Disse medlemmer legger også til grunn at N.A.F./NOAFs påstand bygger direkte på ordlyden i arbeidsmiljøforskriftenes § 9, 3. ledd, og avviser OFS/OBFs krav om at den ukentlige arbeidstid skal beregnes over et tidsrom på 365 dager. Til OFS/OBFs krav om å få fastsatt årlig arbeidstid vil disse medlemmer bemerke:

Spørsmålet om den (maksimale) årlige arbeidstid har vært forelagt Rikslønnsnemnda tidligere, jfr. bl.a. sak 1/84, s.

93-101. OFS/OAF har siden nevnte kjennelse reist sak om forståelsen og anvendelsen av de aktuelle lovbestemmelser og forskrifter om arbeidstidens lengde for arbeid på sokkelen, og dom i dette spørsmål er avsagt 14.2.86 av Stavanger byrett. Det er opplyst for nemnda at dommen er anket av de saksøkte operatørselskaper. Under henvisning til at forståelsen av bestemmelsene om årlig maksimalarbeidstid er under rettslig behandling, finner disse medlemmer ikke grunnlag for å ta OFS/OBFs krav på dette punkt til følge.

N.A.F./NOAF har i et forslag til protokolltilførsel om endring av arbeidstiden vist til at siden partene i dag ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli etablert fra 1. januar 1987, skal det før dette tidspunkt opptas drøftelser om nåværende kompensasjonsordning etter § 2 i annet og tredje avsnitt eventuelt skal fortsette. Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, slutter seg til den protokolltilførsel om reduksjon av arbeidstiden fra 1.1.87 som er foreslått av N.A.F./NOAF.

De forutsetninger som er avtalt lagt til grunn for gjennomføringen av nedsettelsen av arbeidstiden pr. 1.1.1987 i de avsluttede oppgjør innen industrien, følger for øvrig som vedlegg til Rikslønnsnemndas kjennelse.

OFS/OBF krever også inntatt bestemmelser om at det forutsettes inngått lokal avtale mellom den enkelte bedrift og fagforening som slår fast dagens praksis i de enkelte selskap vedrørende den daglige arbeidstid og oppholdsperiodens lengde og om at partene ved enighet kan endre den daglige arbeidstid og oppholdsperiodens lengde. N.A.F./NOAF er ikke enig i at slik bestemmelse inntas. Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å ta inn bestemmelser i tariffavtalen om dagens praksis m.h.t. daglig arbeidstid og oppholdsperiodens lengde.

OFS/CAF krever dessuten at det blir stilt et skjerpet krav

om at sikkerhetsopplæring skal inntas i den enkeltes arbeidsplan. Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, viser til at gjeldende bestemmelser sier at sikkerhetsopplæring om mulig skal være med i arbeidsplanen, men finner ikke å kunne gå inn for et absolutt krav om at slik opplæring skal gå inn i arbeidstiden.

N.A.F./NOAF krever for øvrig endring av bestemmelsene om arbeidstid med sikte på en større grad av harmonisering med bestemmelsene i OAF-avtalen. Disse medlemmer slutter seg til dette.

Medlemmet Lønningen vil kreve at flertallet klart fastslår at den ukentlige arbeidstid skal reduseres med 2,4 timer, og at årlig lovbestemt ferie skal komme til fradrag før nye skiftordninger basert på 33,6 timer ukentlig arbeidstid etableres. Dette medlem kan ikke gi sin tilslutning til forutsetningen fra arbeidsgiversiden om at redusert arbeidstid ikke skal føre til økt bemanning.

Medlemmet vil dessuten kreve at den ukentlige arbeidstid skal beregnes over et tidsrom på 365 dager.

§ 5. Reiser

Både OFS/OBF og N.A.F./NOAF ønsker her bestemmelsen harmonisert med operatøravtalen. Forskjellen mellom krav og tilbud er i hovedsak godtgjørelsen for måltider den ansatte har krav på ved venting på heliport utover planlagt helikopteravgang. OFS/OBFs krav er et måltid til en verdi av kr. 70,- og kr. 100,- etter henholdsvis to timer og for hver fjerde time etter planlagt avgang. Etter 8 timers venting skal den ansatte få hvile på et dertil egnet sted. Dessuten krever OFS/OBF et siste ledd om reiseforskudd.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om en ny bestemmelse der tilsvarende godtgjørelse for måltider ved venting er

kr 58,- og kr 95,-. Forslaget fra N.A.F./NOAF innebærer bl.a. at deler av gjeldende § 6 Uregelmessigheter ved mannskapsbytte flyttes til § 5 Reiser.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner N.A.F./NOAFs påstand om en ny utforming av bestemmelsen hensiktsmessig. Disse medlemmer finner ikke å kunne stemme for de krav som OFS/OBF har fremsatt. Disse medlemmer legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

§ 6. Uregelmessighet ved mannskapsbytte

OFS/OBFs krav fremgår av punktene 3.3 og 8 i deres påstand. Det er her fremsatt tilsvarende krav som av OFS/OAF.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne etterkomme de krav som her er fremsatt av OFS/OBF. N.A.F./NOAFs tilbud legges til grunn.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

§ 7. Arbeidstøy og verneutstyr

OFS/OBF krever bestemmelsen forenklet og harmonisert med operatøravtalen. Etter hva nemnda kan forstå innebærer ikke kravet noen realitetsendring i forhold til gjeldende bestemmelse.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at gjeldende bestemmelse opprettholdes.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, tar N.A.F./NOAFs påstand til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

§ 9. Sykdom og arbeidsuførhet

OFS/OBF krever en endring av punkt d) i gjeldende avtale, hvor det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd. OFS/OBFs krever at arbeidstaker i inntil 12 måneder under sykdom skal ha utbetalt av arbeidsgiver lønn som om han var i arbeid.

N.A.F./NOAF vil opprettholde gjeldende avtale.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, kan ikke se noen grunn til å etterkomme OFS/OBFs krav om sykepengedekning utover sykepengeordningen etter lov om folketrygd.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

§ 10 Ulykkesforsikring og ansvar for effekter

OFS/OBF krever en ny bestemmelse om forsikring, som skal omfatte både ulykkesforsikring og erstatning ved tap av helseattest. Minste forsikringssum ved invaliditet og død kreves øket fra henholdsvis 30 og 15 ganger folketrygdens grunnbeløp til 40 og 40 ganger grunnbeløpet. Ellers skal spesielt nevnes at OFS/OBF krever innført en ordning med engangserstatning ved permanent tap av helseattest som svarer til 10 ganger folketrygdens grunnbeløp (10 G). Endelig kreves at det etableres en "tilfredsstillende pensjonsordning" i den enkelte bedrift.

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

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

Når det spesielt gjelder kravet om å få hevet minste forsikringssum ved invaliditet og død, skal bemerkes at en slik heving ikke er nødvendig for å få kontraktorselskapene til å etablere like gode forsikringsordninger som operatørselskapene. Det følger av § 43 i forskriftene til lov av 22. mars 1985 om petroleumsvirksomhet at kontraktorselskapene er pliktige til å gi sine ansatte like gode forsikringsordninger som operatørselskapene gir sine ansatte. Disse medlemmer finner heller ikke grunn til å endre gjeldende ordning med erstatning for tap av helseattest. OFS/OBF's krav avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav. Ordningen må inn i tariffavtalen.

§ 11. Korte velferdspermisjoner

OFS/OBFs krever her en ny § 15. Kravet er i store deler likt med N.A.F./NOAFs fremlagte tilbud. Viktige forskjeller er at OFS/OBF krever lønn ved barnepassers sykdom i like stor utstrekning som ved barns sykdom, jf. arbeidsmiljøloven § 33 A pkt. 2. Dessuten kreves det avtalefestet at korte velferdspermisjoner godtgjøres med inntil tre dagers (36 timers) lønn selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet.

I OFS/OBFs krav til § 15.6 kreves samboer inntatt i definisjonen av nær familie.

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

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

Arbeidsmiljøloven § 33 A pkt. 2 regulerer foreldres rett til fri ved barn og barnepassers sykdom. Etter folketrygdloven § 3-22 har foreldre rett til lønn under barns sykdom i inntil 10 dager pr. kalenderår (20 dager for aleneforeldre). Disse medlemmer finner det mest naturlig at sosiale ordninger som går lenger enn lovens minimumsbestemmelser, etableres uten lønnsnemndsbehandling. Disse medlemmer finner derfor ikke å kunne gå inn for kravene fra OFS/OBF.

Hva gjelder kravet om at samboer skal gå inn under begrepet "nær familie", mener disse medlemmer at det er behov for en avklaring av samboer-begrepet, og at det mest hensiktsmessige er at partene selv utreder spørsmålet og søker å

komme frem til en avklaring.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

OFS/OBF har fremsatt krav om en omleggelse av dagens system for godtgjørelse for arbeid på de store høytider. OFS/OBF vil nå ha et fast kronebeløp - kr. 850,- pr. dag når den ansatte er i firmaets tjeneste, herunder reise til og/eller fra installasjonene. Videre kreves bestemmelsen utvidet til å gjelde hele julaften, nyttårsaften, påske-aften og pinseaften.

N.A.F./NOAF har også lagt ned påstand om en ny utforming av bestemmelsen. Tilbudet harmonerer med operatøravtalen. Likelydende tilbud er fremsatt for cateringoverenskomsten.

Tilbudet innebærer at godtgjørelsen nå skal betales som en fast sum på kr. 875,- pr. døgn offshore de aktuelle dager. For jul- og nyttårsaften betales godtgjørelsen til de som er offshore etter kl. 1500, mens det for påske- og pinse-aften ikke betales ekstragodtgjørelse.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at likelydende avtaler på dette punkt er ønskelig. Disse medlemmer vil bemerke at boreansatte etter nemndas syn ikke kommer dårligere ut etter N.A.F./NOAFs fremlagte tilbud enn etter gjeldende avtale selv om tidspunktet godtgjørelsen gis fra flyttes frem til kl. 1500 for å oppnå en harmonisering med ope-

ratøravtalen. OFS/OBFs krav er totalt sett større enn N.A.F./NOAFs tilbud selv om kronebeløpet i kravet er mindre enn i tilbudet. Disse medlemmer tar N.A.F./NOAFs påstand til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

KRAV OM BESTEMMELSER SOM IKKE FINNES I GJELDENE AVTALEVirkeområde

OFS/OBF krever en ny bestemmelse som tilsvarer kravet OFS/OAF har fremsatt for operatøroverenskomsten. Kravet innebærer bl.a. at boreavtalen også vil kunne gjøres gjeldende på installasjoner utenfor norsk sokkel. Det kreves også at overenskomstens lønnsdel i sin helhet skal gjelde for nyansatte under opplæring.

N.A.F./NOAF avviser de fremsatte krav og vil ha uttrykkelig presisert i den nye avtale at den gjelder for faste innretninger på norsk kontinentalsokkel.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å la boreavtalen gjelde for innretninger utenfor norsk kontinentalsokkel. Det knytter seg store betenkeligheter til en slik utvidelse. På disse installasjoner vil til dels gjelde andre lands lovgivning, og konsekvensene av den utvidelse OFS/OBF krever er vanskelige å overskue. N.A.F./NOAFs påstand tas til følge. Disse medlemmer finner heller ikke grunn til å gå inn for OFS/OBFs krav om at overenskomstens lønnsdel i sin helhet skal gjelde for nyansatte under opplæring.

Medlemmet Buck tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Lønningen krever at nemnda fremlegger den lovgivning som hindrer norske arbeidstakere på utenlandsk sokkel å oppnå tariffavtale og opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Partsforholdet - overenskomstens omfang

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om presisering av overenskomstens angivelse av partsforhold og omfang. Det foreslås at det inntas en ny § 17 der det angis hvilke medlems-

bedrifter som omfattes av overenskomsten. Tilsvarende påstand er nedlagt for de øvrige avtaler innen sokkelvirksomheten som er til behandling i Rikslønnsnemnda.

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

Medlemmet Lønningen vil stemme for OBFs påstand om at Norcem Drilling tiltrer avtalen. Medlemmet vil videre gjøre oppmerksom på at OBF har medlemmer ansatt i Norcem Drilling på Ekofisk, Heimdal og Gullfaks.

Medlemmet Buck tar foranstående til etterretning

Opplæringskurs

OFS/OBF krever at det i overenskomsten tas med et eget punkt (se pkt. 10 i kravet til OFS/OAF) om opplæringskurs. OFS/OBFs krav er identisk med det som er fremsatt av OFS/OAF (pkt. 10) på samme område.

N.A.F./NOAF avviser kravet, og viser til protokolltilførsel 4 i eksisterende overenskomst. Det fremholdes videre at nåværende kursordning for boreansatte er vesentlig bedre enn tilsvarende ordninger for sammenlignbare grupper i land.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim, med tilslutning av Buck, har registrert at boreansatte har dårligere godtgjørelse for pålagt kurs- deltagelse enn operatøransatte. Selv om det i en del tilfelle kan være grunner for ulike overenskomster for forskjellige avtaleområder, finner disse medlemmer det urimelig at bore- og operatøransatte f.eks. mottar forskjellig kompensasjon for ett og samme kurs.

I gjeldende avtale mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF er opplæringskurs tatt med som et eget punkt. OFS/OBFs krav vil på samme måte som kravet til OFS/OAF medføre til dels omfattende endringer i forhold til OFS/OAFs nåværende overenskomst med hensyn til opplæringskurs. Disse medlemmer finner ikke grunn til å gå inn for de endringer som OFS/OBF krever i forhold til pkt. 10 i eksisterende overenskomst for OFS/OAF. På den annen side tilsier harmoniseringshensyn at boreansatte og operatøransatte har de samme rammebetingelser for opplæringskurs. Disse medlemmer finner derfor at eksisterende pkt. 10 Opplæringskurs i overenskomsten mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF skal legges til grunn i den nye avtalen for N.A.F./NOAF og OFS/OBF.

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

Medlemmet Lønningen fastholder prinsipielt OBFs krav, men stemmer subsidiært for flertallets standpunkt.

Verneplikt/repetisjonsøvelser

OFS/OBF krever at gjeldende bestemmelser i protokolltilførsel 5 skal inntas som egen bestemmelse i avtalen (OFS/OBFs krav til pkt. 16). OFS/OBF krever videre at det uttrykkelig sies at full lønn oppebæres når pliktig repetisjonsøvelse m.m. holdes i arbeidstiden, og at den ansatte dessuten skal ha alle faste tillegg.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at gjeldende bestemmelser på dette punkt bygger på den forutsetning at full ordinær lønn oppebæres i disse tilfelle. Disse medlemmer

ser ikke grunn til at faste tillegg, som gjerne er begrunnet i belastende arbeidsforhold, også skal gis ved repetisjonsøvelser m.m. Gjeldende ordning opprettholdes.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Arbeid og skiftordninger

OFS/OBF krever som ny § 3 en bestemmelse om definisjoner under overskriften "Arbeid og skiftordninger".

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, viser under dette punkt til den generelle drøftelse av kravet om teknisk harmonisering.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Endring av arbeidsplan og arbeidssted

OFS/OBF har i § 3.4 i sitt krav til ny overenskomst inntatt en bestemmelse som er identisk med OFS/OAFs krav til tilsvarende bestemmelse. Kravet innebærer bl.a. at ansatte ved forandring av schedule skal få færre dager offshore og flere dager fri enn normalt avtalt oppholdsperiode/-friperiode.

N.A.F./NOAF avviser OFS/OBFs krav.

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

tilslutning av Flaat, finner at en bestemmelse som automatisk gir krav på mer fritid ved endring av arbeidsplan/ arbeidssted kan være vanskelig å praktisere. Med de arbeidstidsordninger som benyttes i Nordsjøen er det i høy grad behov for fleksibilitet for å ivareta kravene til bemanning. Disse medlemmer finner derfor ikke å kunne gå inn for OFS/OBFs krav.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Innkalling til konsultasjoner m.m.

OFS/OBF krever at medgått tid (min. 2 timer) til konsultasjoner, møter osv. på land i den ansattes fritid skal godtgjøres med overtidsbetaling.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for OFS/OBFs krav.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Utkalling i friperiode

OFS/OBF krever at medgått reisetid til/fra feltet ved utkalling i friperioden skal regnes som arbeidstid.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, tar ikke til følge kravet fra OFS/OBF.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav.

Medlemmet Buck viser til sin uttalelse i avsnittet med avsluttende merknader fra de nøytrale medlemmer.

Pensjonsalder

OFS/OBF krever at partene innen 1. mars 1987 skal ha utredet og kommet til enighet om en fremdriftsplan for en nedsettelse av pensjonsalderen til 60 år med 25 års opp-tjeningstid.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

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

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

Disse medlemmer finner det i denne situasjon ikke riktig å ta opp til nærmere vurdering spørsmålet om endringer i pensjonsreglene for borearbeidere. Disse medlemmer har imidlertid forståelse for de særlige hensyn som kan tale for lavere pensjonsalder for borearbeidere.

Medlemmet Vaage med tilslutning av Flaat er enig i at spørsmålet om endringer i pensjonsreglene for boreansatte ikke tas opp til nærmere vurdering på nåværende tidspunkt. Disse medlemmer kan imidlertid ikke se at boreansatte i denne forbindelse står i en særstilling i forhold til en lang rekke andre arbeidstakergrupper i norsk industri.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav. Dette medlem viser også til nemndas kjennelse av 1980 og den rapport som ble utarbeidet av partene i fellesskap. Med bakgrunn i denne burde det være klart for nemnda at viljen til å fastsette en pensjonsalder som er passende i off-shorevirksomheten ikke er til stede. Ytterligere utredninger har neppe særlig tyngde overfor disse selskaper.

Svangerskapspermisjon

OFS/OBF krever at svangerskapspermisjon med lønn utvides til 36 uker. Mellomværende mellom hva det offentlige dekker og 36 uker bekostes av arbeidsgiver. Det er videre fremsatt krav om at barnefarens rett til permisjon med lønn i forbindelse med fødsel utvides til 6 uker.

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

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

Gravide offshoreansatte som i henhold til helseforskriftene blir sendt i land etter 28. svangerskapsuke, og som ikke blir omplassert til jobb i land, vil ved nedkomsten normalt ha brukt opp 2/3 av den lovbestemte svangerskapspermisjonen med lønn. Disse medlemmer har forståelse for denne gruppens vanskelige situasjon. Det kan også vises til at Sosialdepartementet arbeider med dette problemet. Det er igang arbeid med forskrifter med sikte på å innføre forlenget svangerskapspermisjon for gravide arbeidstakere som p.g.a. fastsatte lover/regelverk må forlate arbeidsplassen på et

gitt tidspunkt under graviditeten, og som ikke får tilbud om omplassering i tiden før nedkomst. Det tas sikte på at folketrygden for denne gruppen skal dekke perioden fra de må slutte i arbeidet og frem til nedkomst, da den generelle ordningen med fødselspenger i 18 uker vil tre inn. Det er i dag ikke mulig å si fra hvilket tidspunkt en slik offentlig ordning vil innføres.

N.A.F./NOAFs tilbud om forlenget svangerskapspermisjon til 30 uker vil likestille gravide offshoreansatte med gravide arbeidstakere generelt, ved at de offshoreansatte også vil kunne ta ut hele den lovbestemte svangerskapspermisjon med lønn etter nedkomsten. Dette synes også å være i samsvar med intensjonene i det pågående forskriftsarbeidet. Disse medlemmer tar N.A.F./NOAFs påstand til følge på dette punkt.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OBFs krav. Dette medlem viser også til at de offentlige ordninger ikke er tilpasset den spesielle arbeidssituasjon som gjelder for ansatte i oljeboringsbedrifter.

REGULERINGSBESTEMMELSER

OFS/OBF krever inntatt reguleringsbestemmelser likelydende med tilsvarende bestemmelser i operatøravtalen.

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

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

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

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

IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

OFS/OBF har nedlagt påstand om at forslaget til ny overenskomst trer i kraft "straks" og gjelder til 31. mars 1988 og videre 1 år om gangen, dersom ikke en av partene sier opp avtalen skriftlig med 2 måneders varsel. Til tross for ordlyden må denne påstand forstås slik at OBF krever at iallfall det generelle lønnstillegget skal gis med virkning fra utløpsdato for gjeldende avtale, dvs. fra 1. april 1986.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle krone-tillegget gis med virkning fra 25. april 1986 - da arbeidet ble gjenopptatt etter CAF's streik - mens den øvrige avtale settes i verk fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Avtalens utløpsdato påstås å være 30. mars 1988. Det er blant annet anført at det er en meget nær sammenheng mellom CAF's streik og den etterfølgende lock-out, og at streikens betydning for spørsmålet om avtalens virkningstidspunkt må bli den samme for alle involverte forbund.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim, med tilslutning av Buck, bemerker:

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

at det generelle tillegget for de LO-tilsluttede arbeidere ble gitt fra arbeidets gjenopptakelse etter streiken, mens de YS-tilsluttede fikk tillegget fra det tidspunkt dagjeldende avtale løp ut.

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

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

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

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

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

Medlemmet Vaage med tilslutning av Flaat skal bemerke:

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

0130. En arbeidsstans innen matforsyningen medfører også produksjonsstans og stans i all annen virksomhet på installasjonene. Det er derfor en naturlig konsekvens å foreta en parallell revisjon for alle de overenskomstområder som direkte er avhengige av hverandre.

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

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

Medlemmet Lønningen slutter seg til flertallets standpunkt for så vidt gjelder ikrafttredelse av det generelle tilleggget, men vil bemerke at det også bør foretas avregning av faste tillegg fra 1. april, hensett til at nemnda har brukt lang tid.

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

AVSLUTTENDE MERKNADER FRA NEMNDAS NØYTRALE MEDLEMMER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medlemmet Buck gir sin tilslutning til foranstående, og vil i tillegg anføre:

Når det gjelder de tekniske bestemmelser i avtalene, er disse nå stort sett like, med det gjenstår ennå skjevheter i de ulike avtaler som gir urettferdige utslag. Dette medlem har merket seg de nøytrale medlemmers forståelse for disse problemer, men konstaterer at de av økonomiske grunner ikke har gjort tilstrekkelig for å rette opp de gjenstående ulikheter.

Medlemmet Lønningen vil bemerke:

Alle lønnsoppgjør siden 1980 viser at det finnes liten eller ingen vilje til å løse næringens spesielle problemer.

Oljeindustrien er en ung og ny næringsgren i Norge, og stiller som sådan helt spesielle utfordringer til arbeidsmiljø, arbeidstakere og arbeidsgivere, utfordringer og krav som på ingen måte kan sies å være tilfredsstillende avklart og regulert gjennom forskrifter og et samlet regelverk.

Sammenlignet med tradisjonell norsk industri er det således mange spesielle forhold som må rettes opp i oljeindustrien, og dette er arbeidstakerne henvist til å gjennomføre ved tariffrevisjoner.

Det virker således særdeles urimelig at tariffrevisjonene i offshorevirksomheten skal foregå etter de rammer som blir gjeldende for den veletablerte industrien på fastlandet, og som har løst sine spesielle forhold gjennom lovgivning og avtaler for lang tid siden.

Når nemnda nok en gang unnlater å rette opp disse spesielle forhold, så legges grunnlaget for nye, harde konfrontasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Rikslønnsnemnda har også ved denne behandling fått seg forelagt en rekke urimeligheter, bl.a. i forholdet mellom de forskjellige yrkesgrupper representert på sokkelen. Disse urimelighetene har bestått i mange år, og er ubegrunnet. Hvor lenge mener nemndas flertall at disse skal bestå?

S L U T N I N G

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

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

mellom

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

på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, Oljeborernes Forbund
og vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

angående utførelse av arbeid på faste innretninger på norsk
kontinentalsokkel

DEL I:

Hovedavtalen mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF/OBF/CAF.

DEL II:

a) Lønnssatser (justert lønn) eksklusive feriepenger

Stilling	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år
6								
Rigg elektriker	10.050	10.240	10.551	10.863	11.184	11.514	11.855	12.206
Rigg mekaniker	4.724	4.817	4.959	5.105	5.256	5.412	5.572	5.737
Borerassistent	14.774	15.065	15.510	15.968	16.440	16.926	17.427	17.943
M.P.A.-oper. I	102,60	104,62	107,71	110,89	114,17	117,54	121,02	124,60
	169,29	172,62	177,72	182,97	188,38	193,94	199,68	205,59
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	888,77	906,26	933,03	960,59	989,00	1.018,19	1.048,32	1.079,35
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
5								
Tårnarbeider	9.612	9.801	10.090	10.388	10.695	11.010	11.335	11.671
Kranfører	4.517	4.606	4.742	4.882	5.026	5.175	5.328	5.485
Sveiser	14.129	14.407	14.832	15.270	15.721	16.185	16.663	17.156
m/sertifikat	98,12	100,05	103,00	106,04	109,17	112,40	115,72	119,14
M.P.A.-oper. II	161,90	165,08	169,95	174,97	180,13	185,46	190,94	196,58
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	849,98	866,67	892,24	918,59	945,68	973,67	1.002,44	1.032,05
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
4								
Radio-operatør	9.195	9.376	9.652	9.937	10.230	10.532	10.843	11.163
Materialforv.	4.321	4.406	4.536	4.670	4.808	4.950	5.096	5.247
	13.516	13.782	14.188	14.607	15.038	15.482	15.939	16.410
	93,86	95,71	98,53	101,44	104,43	107,51	110,69	113,96
	154,87	157,92	162,57	167,38	172,31	177,39	182,64	188,03
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	813,07	829,08	853,49	878,75	904,63	931,30	958,86	987,16
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390
3								
Dekksbas	8.797	8.970	9.234	9.506	9.786	10.075	10.372	10.678
Tårnarb.asst.	4.135	4.216	4.340	4.468	4.600	4.735	4.875	5.019
	12.932	13.186	13.574	13.974	14.386	14.810	15.247	15.697
	89,81	91,57	94,26	97,04	99,90	102,85	105,88	109,01
	148,19	151,09	155,53	160,12	164,84	169,70	174,70	179,87
Faste tillegg:								
Overtid/Safety	778,00	793,22	816,53	840,63	865,41	890,93	917,18	944,32
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390

2	Boredekkarb.	8.490	8.656	8.912	7.177	4.439	4.570	4.704	4.843
	Sokkelkomp.	3.990	4.069	4.188	4.312	4.439	4.570	4.704	4.843
	Totallønn	12.480	12.725	13.100	13.486	13.883	14.292	14.714	15.148
	Motorpasser	86,67	88,37	90,97	93,65	96,41	99,25	102,18	105,19
	Hjelpeelektr.	143,01	145,01	150,10	154,52	159,08	163,76	168,60	173,56
	Reparatør/ mekaniker	750,00	765,50	788,03	811,23	835,17	859,74	885,15	911,19
	Vedlikeholdsarb. m/boredekkarb.- kurs	390	390	390	390	390	390	390	390
1a	Hjelpesarbeider	8.165	8.325	8.570	8.822	9.082	9.350	9.625	9.909
	Sokkelkomp.	3.838	3.913	4.028	4.147	4.269	4.394	4.524	4.657
	Totallønn	12.003	12.238	12.598	12.969	13.351	13.744	14.149	14.566
	Timelønn	83,35	84,99	87,49	90,06	92,72	95,44	98,26	101,15
	Overtid	137,53	140,23	144,36	148,60	152,99	157,40	162,13	166,90
1b	Faste tillegg: Overtid/Safety Alarmtillegg	722,03 390	736,21 390	757,89 390	780,15 390	803,20 390	826,77 390	851,18 390	876,23 390
1b	Basislønn	7.871							
	Sokkelkomp.	3.700							
	Totallønn	11.571							
	Timelønn	80,35							
	Overtid	132,58							
	Faste tillegg: Overtid/Safety Alarmtillegg	696,05 390							

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

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

§ 2 g)

I tredje ledd skal skifttillegget heves til kr. 117,-.

I fjerde ledd skal nattillegget heves tilsvarende.

§ 2 i) annet ledd skal lyde:

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

I tredje ledd endres timetallet til 5 1/4.

§ 2 j)

Kronebeløpet heves til kr. 390,-.

§ 2 k)

I bestemmelsens 1., 3. og 4. ledd heves godtgjørelsen til kr. 18,-

§ 4 skal lyde:

§ 4. Arbeidstidsordningen

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

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

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

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

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

§ 5 skal lyde:

§ 5. Reiser

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

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

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6 skal lyde:

§ 6. Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 11 skal lyde:

§ 11. Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

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

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

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

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

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

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

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

intet annet er fastsatt.

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

§ 12 skal lyde:

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

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

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

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

Ny § 13 skal lyde:

§ 13 Opplæringskurs

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

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

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

Nevnte kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med timelønn + 65 % for 8 timer pr. kursdag. Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore, godtgjøres medgått tid med timelønn + 65 %, jf. § 2 d.

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

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

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

Gjeldende § 13 blir ny § 14.

§ 15 skal lyde:

§ 15. Reguleringsbestemmelse

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og OBF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OBFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre.

Hvis partene representert ved N.A.F.s Centralstyre og OBFs 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 31. mars 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

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

§ 16 skal lyde:

§ 16. Ikrafttreden - varighet

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 1. april 1988 og videre et år om gangen dersom de ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

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

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

Ny § 17 skal lyde:

§ 17. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Odfjell Drilling and Consulting Company A/S
Loffland Brothers North Sea Inc.
Dolphin A/S
A/S Smedvik Development Drilling

Ny protokolltilførsel 6 skal lyde:

Protokolltilførsel 6:

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

- 1) I § 4, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli gjeldende fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i § 2 i) 2. avsnitt eventuelt skal fortsette.
- 2) Delingstallet for overtidsgodtgjørelse i § 2 d) endres fra 144 til 134.
- 3) I § 2 c) siste avsnitt endres tallet 144 til 134.

Protokolltilførsler nr. 4, 6 og 7 i overenskomsten av 1984
 utgår. Tidligere protokolltilførsel nr. 5 blir nr. 4, og
 nr. 8 blir nr. 5.

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

Tore Lindholt
 Tore Lindholt

Jon A. Solheim
 Jon A. Solheim

Eivind Lønningen
 Eivind Lønningen

Halvor Ø. Vaage
 Halvor Ø. Vaage

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Liv Buck
 Liv Buck

Sunnar Flaaf
 Sunnar Flaaf

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

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

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden.

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssetser, normallønns- setser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med
 - 6,67% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer.
 - 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer.
 - 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer.
 - 7,14% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssetser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b. når det er på det rene at arbeids- takernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder m.v. er oppnådd, betales tilleggene pr. arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder m.v. og betales pr. arbeidet time.
- e. Akkordnormaler (akkordberegning grunnlag) regu- leres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegning grunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegning grunn- lag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

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

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

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeids- tiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den prakt- iske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av part- enes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10, er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeids- tiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nu- gjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeids- miljølovens ramme, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidsstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til for- skjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariff- avtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfelle hvor tariff- avtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hver- dager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker. Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeids- takeren i stedet skal ha fridag.

ene for bytte av fridag foreligger, ytes
sbetaling for ordinær arbeidstid inntil
på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens
rdager.

er hvor hjemmevaktbestemmelsene i
ljølovens §46, nr. 9, kommer til anvend-
eduksjonen av den ukentlige arbeidstid
ikke føre til en videre adgang til komp-
fridager enn det som er praktisert
ordning av ukentlig arbeidstid med 40
nomsnitt.

arbeide innenfor Arbeidsmiljølovens
skes opprettholdt, innført eller utvidet
an ikke allerede har tariffhjemmel for
l partene oppta forhandlinger i tariff-
m skiftbestemmelser.

isjonene anbefaler at arbeidstiden for-
ger i uken såfremt saklige grunner ikke
n ordning, og at arbeidstidsforkortelsen
med en 1/2 times forkortelse av den
tid.

bli spørsmål om andre løsninger, eksemp-

daglige arbeidstid forkortes med 25 mi-
det benyttes 6 dagers arbeidsuke,

ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5
te perioder mot tilsvarende kortere i
der,
nuværende ukentlige arbeidstid opprett-
reduseres med mindre enn 2,5 time pr.
det gis tilsvarende fridager spredt over
ller ved sammenhengende fritid enkelte
ret.

dkommende tariffavtale ikke inneholder
telser gjelder følgende:

og arbeidstakerne - eventuelt med bistand
onene - ikke enige, skal den daglige
cortes med en 1/2 time på 5 av ukens
r med 25 minutter hver dag hvis det
rs uke.

drøfte med tillitsmennene om forkort-
: ved arbeidstides begynnelse eller slutt
er. Ved valg av alternativ bør det legges
n bedriftens ansatte ønsker og at arbeids-
så langt det er mulig blir den samme
er i bedriften. Hvis enighet - eventuelt
ra organisasjonene - ikke oppnås, fast-
n innenfor tariffavtalens ramme hvor-
sforkortelsen skal gjennomføres.

bestemmelser er for det første ikke til
det kan treffes bransjevis avtale om
tidsforkortelsen skal gjennomføres og
eller ikke påberopes under de forbunds-
nger forsåvidt angår tariffavtaler som
sakte bestemmelser om inndelingen

skiftplan.

ge om at når man som følge av arbeids-
i går over til ny skiftplan, følges denne
: av fritid eller arbeidstid i henhold til
aktiserte skiftplan.

e av produksjon, produktivitet og
tid.

s at partene på den enkelte bedrift
på å øke produktiviteten. Såvidt mulig
tsforkortelsen ikke medføre oppbe-

med arbeidstidsreduksjonen er hoved-
enige om å iverksette en rekke tiltak
i bedre bedriftenes produktivitet. Det
sasjonenes utredning om arbeidstiden

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

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

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46.

1. § 46 nr. 3:

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

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

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

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

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

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

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

2. § 46 nr. 4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

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

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

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

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

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

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