

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 22. APRIL 1985

I SAK NR. 2/1985

Tvisten mellom Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening og Norsk Hydro A/S på den annen side ved tariffrevisjonen pr. 31. desember 1984.

Nemndas sammensetning:

Fylkesmann Oluf Skarpnes, setteformann

Jernbanedirektør Tore Lindholt

Adm. direktør Jon A. Solheim

Nestformann i Landsorganisasjonen i Norge Leif Haraldseth

Viseadm. direktør i Norsk Arbeidsgiverforening Kåre D. Nielsen

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

Forhandlingssjef i Norsk Hydro A/S Per Arne Myklebost

Forbundsformann Lars A. Myhre og forhandlingssjef Per Arne Myklebost er utpekt av partene i tvisten. Med hjemmel i lov av 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister § 2 tredje ledd stemmer fra arbeidstakersiden Lars A. Myhre og fra arbeidsgiversiden Kåre D. Nielsen.

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

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

k j e n n e l s e :

Tariffavtalene mellom NOPEF og Norsk Arbeidsgiverforening/Norsk Hydro A/S utløp 31. desember 1984 etter lovlig oppsigelse. Arbeidstvisten oppsto i samband med revisjon av

tariffavtalen pr. 31. desember 1984.

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

Følgende arbeidstakerorganisasjoner har deltatt i forhandlingene:

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

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

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

Det ble deretter varslet plassfratredelser for følgende forbund:

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund - 18. desember 1984.
 Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
 - 19. desember 1984.

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund
 - 19. desember 1984.

Norsk Jernbaneforbund - 20. desember 1984.

Norges Funksjonærforbund - 27. desember 1984.

Norges Arbeidslederforbund - 2. januar 1985.

- Det norske Maskinistforbund - 2. januar 1985.

Etter hvert som varslene om arbeidsstans kom inn til Riksmeklingsmannen, la han ned forbud mot arbeidsstans og innkalte partene til tvungen mekling. Meklingen ble innledet 11. januar 1985. Enkelte av partene på arbeidstakersiden krevde samme dag meklingen avsluttet. Riksmeklingsmannen hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 1

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

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

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

§ 2

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

§ 3

Lova trer i kraft straks.

Partenes påstander:

Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF) har nedlagt følgende påstand:

- A. Overenskomsten fornyes til 31.12.1986 med de endringer og tilføyelser som framgår av påstandens pkt. B - F.
- B. De punkt i avtalen som forhandlinger/mekling har medført enighet om, betraktes som løst, og endringene innarbeides i tariffavtalen.
- C. Lønnssystemet pr. 1.1.85 skal være som følger:

Lønnsklasse	1	2	3	4	5
	89.200	100.200	109.200	115.200	123.200

Etter ett år gis et tillegg på kr. 3.000,-. Etter hvert av de påfølgende år gis et tillegg på kr. 1.500,- pr. år begrenset oppad til 5 års ansiennitet.

Ut over dette gis et erfaringstillegg for klassene 1 - 2 på kr. 5.300,- etter 6 år, ytterligere kr. 8.300,- etter 8 år.

Klasse 3 - 4 gis erfaringstillegg på kr. 5.300,- etter 6 år, ytterligere kr. 6.300,- etter 8 år.

Klasse 5 gis klasses tillegg på kr. 6.300,- etter 3 år i klasse 5.5, ytterligere kr. 5.300 etter 5 år i klasse 5.5.

- D. Arbeidsledere overføres fra dagens system til nytt lønnssystem:

a.0	a.3	a.5	a.
148.800	154.800	160.800	Individuell

Innplassering av nåværende arbeidsledere i systemet gjøres lokalt ved Norsk Hydro A/S Rafnes. Dette skal utføres i henhold til den ansiennitet den enkelte har som arbeidsleder.

Det forutsettes at arbeidsledere med formannstittel får beredskapstillegg i tillegg til sin ordinære lønn.

Opprykkskriterier til a-individuell tas opp lokalt.

a-individuell skal ha en lønnsgaranti som innebærer minst kr. 5.000,- i tillegg til klasse a.3.

- E. Arbeidende skift på offentlige høytidsdager som nevnt i avtalens § 5.3, skal hjemle for rett til å avspasere en dag et annet sted i skiftplanen.
- F. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

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

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

Hvis partene representert ved N.A.F.s Centralstyre og LOs Representantskap ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. april 1985), for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

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

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

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 16. Overenskomstens varighet

Årstallene 1982 og 1984 endres til h.h.v. 1985 og 1986.

Vedrørende iverksettelse av avtalen

De forandringer av lønssatsene som følger av Rikslønnsnemndas kjennelse trer i kraft som anført i lønnsregulativet ved arbeidets gjenopptagelse etter konflikten avslutning.

Merknad:

1. Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.
2. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg og andre tillegg for arbeid utført før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

"Pr. 1. januar 1983" erstattes med "pr. 1. januar 1986".

"Vårforhandlingene LO-N.A.F. 1983" erstattes med "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985".

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

II. Nedenstående satser gjelder fra arbeidets gjenopptagelse etter konfliktens avslutning (gjelder også IV og V).

1. Lønnsregulativ for tekniske stillinger:

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

2. Lønnsregulativ for merkantile stillinger

	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	e.7 år **
* 1	82.000	83.100	84.300	85.400	86.600	87.700	89.000	91.000
2	97.000	98.800	100.600	102.400	104.200	106.000	108.000	109.000
3	104.000	105.800	107.600	109.400	111.200	113.000	115.000	116.500
4	111.000	112.800	114.600	116.400	118.200	120.000	122.000	124.000
5	117.000	118.800	120.600	122.400	124.200	126.000	128.000	131.500
6	Ind. over 127.000							

*) + kr. 9.000,- etter 10 år i lønnsgruppen (gruppetillegg). Gruppetillegg bortfaller ved evt. opprykk. Gjeldende bestemmelse om opprykk fra 1 til 2 bortfaller.

***) I samme lønnsgruppe.

3. Lønnsregulativ for arbeidsledere.

År som arbeidsleder	Begynner-lønn	3 år	5 år
Formann uten fagbrev	129.500	136.500	143.500
Formann med fagbrev	138.000	144.000	150.000
Individuelt avlønnede			

Merknad I

1. Det gis ikke særskilt tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag og beredskaps-tillegg utbetales i.h.t. praksis.
2. Nedtrappingsmodeller (90 %-prinsippet) bortfaller.
3. Tillegg for fullført arbeidslederkurs bortfaller.

Merknad II

De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplasseres i.h.t. nedenstående:

Formenn med fagbrev

1. Formenn med mindre enn 10 år som arbeidsleder kr. 144.000,- (3-årssats).
2. Formenn med mer enn 10 år som arbeidsleder kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett år.

Beredskapsformenn

Beredskapsformenn kr. 142.000,- med opprykk til 3-årssats etter ett år.

IV. Pkt. 1 endres til:

1. a) Erfaringstillegg i klasse 2 (tekniske stillinger):

- Etter 8 års ansettelse kr. 4.000,- pr. år.
- Etter 12 års ansettelse kr. 3.000,- pr. år.
- Etter 15 års ansettelse kr. 4.000,- pr. år.

b) Erfaringstillegg i klasse 3* (tekniske stillinger):

- Etter 12 års ansettelse kr. 3.000,- pr. år.
- Etter 15 års ansettelse kr. 4.000,- pr. år.
- Etter 18 års ansettelse kr. 2.000,- pr. år.

Partene drøfter innplassering etter pkt. a) og b) lokalt.

* Unntatt er beredskapsvakter (se pkt. c) og fagoperatører som følger videreutviklingsprogrammene for elektro- og mekaniske fag og for instrumentører og laboranter.

c) Erfaringstillegg for beredskapsvakter:

- Etter 10 års ansettelse kr. 3.000,- pr. år.

C. DIVERSE SPØRSMÅL

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

Utvalget skal bestå av representanter fra de berørte parter. Dersom utvalget ikke kommer til enighet, bringes saken inn for LO og N.A.F.

Forslag fremmes med sikte på gjennomføring i 1. kvartal 1986.

Hvis enighet mellom LO og N.A.F. ikke oppnås, avgjøres saken av en nemnd sammensatt av en representant for N.A.F. og en representant for LO og med Riksmeklingsmannen, eller den han oppnevner, som oppmann, med mindre partene blir enige om en annen.

3. Vedrørende teknikere:

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

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

8. Gjennomføringen av lønnsreguleringen ved tariffrevisjonen for tekniske i lønnsgruppe 7 og for merkantile i lønnsgruppe 6 skal skje slik at tillegget normalt ikke blir mindre enn kroneforhøyelsen i henholdsvis 5-årssat-

sen og 6-årslønnssatsen i gruppe 3.

Partenes anførsler:

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

1. HISTORIKK

Petrokjemisk Forening Rafnes ble dannet 11. mai 1976 som en fagforening direkte tilknyttet LO.

I motsetning til tradisjonelle fagforeninger tilknyttet LO-forbund, ble det bygget en vertikal organisasjon. Det vil si at foreningen fikk organisasjonsretten innenfor LO til alle Norsk Hydro-ansatte på Rafnes.

Petrokjemisk Forening Rafnes forhandlet høsten 1976 sammen med LO fram sin første avtale med selskapet. Avtalen trådte i kraft fra 1.1.77. Det var i første rekke lønssystemet som brøt med det som til da var etablert i selskapet for øvrig. Lønssystemet dekket alle grupper så nær som merkantile funksjonærer og skilte seg fra andre avtaler i hydrokonsernet, hvor flere LO-forbund har avtaler for forskjellige grupper.

Ved NOPEFs dannelse 1/2-77 ble NOPEF part i avtalen. Avtalen var 2-årig og hadde sitt utløp 31.12.78. Den hadde ingen reguleringsbestemmelser for andre avtaleår.

Ved tariffrevisjonen i 1978 fikk vårfagene sitt oppgjør avgjort i tvungen lønnsnemnd.

Som følge av pris- og lønnsstoppen som ble innført høsten 1978, ble NOPEFs tariffrevisjon pr. 31.12.78 fullstendig amputert.

Imidlertid vant NOPEF fram med kravet om at de merkantile funksjonærer i NOPEF på Rafnes skulle lønnes på samme lønssystem som de øvrige medlemmene av NOPEF på Rafnes.

Dette innebar at NOPEF hadde samlet alle sine medlemmer på Rafnes på et lønssystem i en avtale. Den tekniske delen av avtalen ble for øvrig prolongert med 1 år (utløpsdato 31.12.79).

Ved tariffrevisjonen i 1979 var NOPEF og de øvrige LO-forbund i Norsk Hydro med avtaleutløp 31.12., p.g.a. de prolongerte avtalene fra året før, kommet i den situasjon at de hadde avtaleutløp 3 mnd. før det store våroppgjøret i stedet for 9 måneder etter. Dette vil si 5 måneder før Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbunds (NKIFs) avtaleutløp i selskapet, som er 31.5.

NOPEF gikk med på å utsette revisjonen til etter våroppgjøret. Avtalen som ble forhandlet fram sommeren 1980, ble vedtatt ved uravstemning. Den hadde utløp 31.12.81.

Også ved tariffrevisjonen i 1981 ble oppgjøret utsatt til etter våroppgjøret 1982. NOPEF krevde en 1-årig avtale for å komme "i rute". Selskapet på sin side krevde en 3-årig avtale med samme begrunnelse. Resultatet ble en 3-årig avtale med reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår, men ingen bestemmelse for 3. avtaleår.

2. DAGENS SITUASJON

2.1 Organisasjonsstatus

Petrokjemisk Forening Rafnes hadde pr. 1/1-85 347 medlemmer fordelt på alle kategorier ansatte, det vil si at Petrokjemisk forening organiserer følgende:

Siv.ing., ing., tekn., ass. formenn, tekniker, "fag-fag", fagoperatør, operatører, kantinepersonale, merkantilpersonell, beredskapsvakter og hjelpepersonell.

2.2 Tariffstatus og forløp revisjonen 1984.

Oppgjøret startet med at bedriften tilbød de forbund som har utløp 31/12 et antesipert oppgjør. Forhandlingene om dette fant sted den 17.9.1984. I forhandlingene ble det fra de forskjellige forbund reist krav om tilbud fra bedriften etter som det var bedriften og N.A.F. som hadde tatt dette initiativ. Dette ble etterkommet fra bedriftens side.

Bedriften brøt imidlertid forhandlingene fordi den ville ha full enighet fra alle forbund, uten dette var videre drøftelser uinteressante for bedriften.

Det er rimelig grunn til å anta at det resultatet som eventuelt hadde fremkommet ved de antesiperte forhandlingene ville bli gjort gjeldende fra en dato før 1.1.85.

Regulære forhandlinger kom i gang 13. desember. Det ble bl.a. drøftet spesielle lokale Rafnes-problemer. Det ble enighet om en del punkter.

Reelle forhandlinger om lønn kom aldri i gang. Når bedriften den andre dagen meddelte at det ikke var grunnlag for videre forhandlinger på grunn av uenighet med andre forbund, ba NOPEF om at forhandlingene fortsatte for vårt vedkommende. Bedriften gjentok tilbudet fra 17.9 og meddelte at dette var det NOPEF kunne få dersom forbundet anbefalte det overfor medlemmene. Ut over dette var bedriften ikke villig til å forhandle, til tross for at dette tilbud ikke på noen måte var fullstendig, verken teknisk eller lønnsmessig. Det var derfor ikke aktuelt for NOPEF å gjøre dette til et anbefalt forslag. Dette ble meddelt bedriften.

Etter bruddet 14. desember 1984 ble det fastsatt mekling fra fredag 11. januar 1985. NOPEF begjærte meklingen brutt den 11.01., og plassfratredelse kunne finne sted 15.01. kl.

2400. Meklingen fortsatte fram til 0600 16. januar. Enighet ble ikke oppnådd, og streik var et faktum.

Meklingen var svært omfattende, da flere forbund var inne på en gang. De mange bestemmelsene og detaljene gjorde at det ble svært liten anledning til en omfattende og gjennomgripende diskusjon omkring de spørsmål som førte til bruddet.

2.3 Streik

Streiken startet den 16. januar 1985 kl. 0600. NOPEFs medlemmer ble tatt ut i streik i henhold til nedkjøringsavtalene.

Streiken ble avsluttet fredag 25. januar 1985 kl. 1200 etter at det i statsråd samme dag var fremmet forslag til lov om tvungen lønnsnemndbehandling av tvistene ved Norsk Hydro A/S.

3. RESULTATET AV FORHANDLING OG MEKLING

Meklingsfasen og de forutgående forhandlinger medførte at partene oppnådde enighet på følgende punkter:

- En rekke justeringer, så som delingstall ved overtidsberegning, arbeide på skift på helligdager, vakttillegg for beredskapstjeneste o.l., ble foretatt i tråd med øvrige forhandlingsresultat i Norsk Hydro.
- Beredskapsvaktens plassering i det tekniske regulativet, samt erfaringstillegg etter 10 års ansettelse. Dog slik at 10-årsregelen blir omregnet og anvendt som for Rafnes for øvrig.
- Tillegg for "unormalt" ubehag og beredskapstillegg.
- "Fag-fag"-innplassering og ansiennitetstillegg.
- Innpllassering for øvrige grupper.

- Havneoperatører skal kompenseres med kr. 1.500, samt en protokolltilførsel om vurdering av stilling.
- Bærbare langtrekkende personsøkere. Dette er et punkt som bedriften og flere LO-forbund har sagt seg enige i å drøfte senere i perioden. NOPEF har meddelt at forbundet vil være med i disse drøftelser. Kravet ble følgelig frafalt.
- Avtalens utløpsdato skal fortsatt være 31/12. Dog har NOPEF forpliktet seg til å ta spørsmålet om endring av dato opp med lokalavdelingen i tariffperioden uten å forplikte seg ut over dette.
- Avtale om lønn for unge arbeidstakere.

4. GJENSTÅENDE KRAV OG RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

Til tross for at det under forhandlinger og mekling lyktes å komme fram til enighet i en rekke spørsmål på den tekniske del av avtalen, gjensto en del vesentlige spørsmål som partene ikke kom fram til enighet om.

Meklingsmannen la fram et forslag til løsning fem minutter før fristen kl. 2400. Etter dette var det kontakt mellom partene, uten at noe resultat ble oppnådd.

NOPEF vil i det etterfølgende bare ta for seg de punkter som førte til bruddet. Dette var:

- Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.
- Lønnssystemet
- Arbeidsledernes lønns plassering
- Teknikernes lønns plassering
- Avspasering for skiftarbeid på offentlige høytidsdager.

4.1 Reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår

Meklingsmannen foreslo i sin skisse tilsvarende bestemmelse som reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår 1982. Dette måtte etter vårt syn i så fall bety at det skal foretas en

regulering pr. 1.1.1986 basert på våroppgjøret som kommer senere i 1986, og som ikke er et mellomoppgjør, men et hovedoppgjør. Riksmeklingsmannens forslag på dette punkt gir derfor slik vi forstår det, ingen mening.

Den bestemmelsen som finnes i avtalen fra 1982, var basert på en utsettelse av NOPEFs hovedrevisjon til etter våroppgjøret i 1982. Den var derfor basert på en helt spesiell situasjon.

NOPEFs krav til reguleringsbestemmelse gir anledning for partene til før utløpet av 1. avtaleår å ta opp reguleringsbestemmelsene. Det kan ikke aksepteres å vurdere NOPEFs mellomoppgjør med grunnlag i hovedrevisjonene 1986.

Dersom reguleringen pr. 1.1.86 skal være lik den som andre grupper får pr. 1.4. året før, vil lønnsfastsettelsen for de som har utløp pr. 1.1 (31.12) henge hele 9 måneder etter. Det er ved samtlige oppgjør mellom NOPEF og N.A.F. fra N.A.F.'s side lagt avgjørende vekt på årslønnsvekst. NOPEF kan ikke se noen grunn for at dette ikke skal få konsekvenser også for oppgjøret ved Norsk Hydro, Rafnes.

4.2 Riksmeklingsmannens forslag til nytt lønssystem

I Riksmeklingsmannens forslag er NOPEFs merkantile ansatte medlemmer foreslått skilt ut i eget system.

Det er uakseptabelt for NOPEF å få utskilt det merkantile personale som går på NOPEFs avtale og som er regulert av denne. En egen tabell for disse er derfor et fremmedelement i avtalen mellom NOPEF/LO og Norsk Hydro Rafnes/N.A.F.

Når det gjelder den generelle tabellen, vil NOPEF bemerke:

Norsk Hydro og N.A.F. har i oppgjøret vært sterkt opptatt av at det skal være likhet i konsernet.

Hovedtyngden av ansatte i våroppgjøret til NKIF er plassert i klassene 2 og 3. Disse klassene ble pr. 1/6-84 som følger: (tallene som benyttes i tabellen er grunnlønn.)

Klasse	Før 1.6.84	Etter 1/6.84	Økning pr. 1/6
2	85.996	97.000	11.004
3	94.996	106.000	11.004

Regnet om til årslønnsvekst vil dette pr. 1.1. sju måneder senere utgjøre : $(11.000 \times 7/12) : 7 = \underline{\text{Kr. 6.400}}$.

For en lik lønnsutvikling, årslønnsvekst, skulle NOPEFs krav inneholdt en påplussing stor kr. 6.400 på samtlige lønnssetser i gruppene 2 og 3 og relasjonene mellom disse og de øvrige klassene lagt på deretter.

Det er imidlertid en kjensgjerning at NOPEFs krav på andre områder, så som innplassering og ansiennitetsutvikling, ville gi og har gitt en del særlige bestemmelser for Rafnes. NOPEFs krav om årslønnsvekstkompensasjon ble derfor redusert til kr. 3.200. I denne sammenheng tok NOPEF også i betraktning den fordel som ligger i at lønnsnivået heves og at forbundets reguleringskrav for 2. avtaleår imøtekommes.

Tabellen nedenfor viser forholdet mellom tilbudet i det antesiperte oppgjør (17.09.84) og Riksmeklingsmannens forslag 15.01.85.

Kl.	17.09.84	Riksmekl.mannen 15.01	Differanse
1	82.000	82.000	0
2	97.000	97.000	0
3	106.000	106.000	0
4	112.000	111.417	- 583
5	118.000	120.484	+ 2.484
6	127.000	128.949	+ 1.949

Som det framgår, er tilbudet for klassene 1 til og med 3 det samme i Riksmeklingsmannens skisse som det var 5 måneder før hos Norsk Hydro. For gruppe 4 er tilbudet sågar redusert med 583 kroner, mens det for gruppene 5 og 6 er

øket med henholdsvis 2.484 og 1.949 kroner.

Når det gjelder gruppe 6, er disse på Rafnes enten lønnet individuelt eller dekket av punktet om arbeidsledere.

Tabellen nedenfor viser NOPEFs krav sammenstilt med Riksmeklingsmannens forslag.

Kl.	NOPEFs krav	Riksmeklingsmannens forslag	Differanse
1	89.200	82.000	7.200
2	100.200	97.000	3.200
3	109.200	106.000	3.200
4	115.200	111.417	3.783
5	123.200	120.483	2.717

Når det gjelder punktet om beredskapsvakter, er NOPEF enig i at de skal plasseres i det tekniske regulativet i kl. 3 og gis et erfaringstillegg etter 10 års ansettelse på kr. 3.000 under den forutsetning at de 10 år beregnes på samme måte som en var blitt enige om under og etter mekling, med særlige ansiennitetsbestemmelser for Rafnes.

4.3 Lønnssystem for arbeidsledere

Det er etter vårt syn en forutsetning at arbeidslederne ved Rafnes innplasseres som formenn med fagbrev.

Nedenfor har NOPEF sammenfattet sitt krav. Det er bygget på moderat årslønnsvekstbetraktning og relasjonene mellom arbeidsledere og dem de skal lede i arbeid.

A.0	148.000	Nyansatte arbeidsledere
A.3	154.800	Arbeidsledere med 3 års ansiennitet
A.5	160.800	Arbeidsledere med 5 års ansiennitet
A-ind	Individuelt avlønnede arbeidsledere skal ha en lønnsgaranti* som innebærer minst kr. 5.000 i tillegg til klasse A.5.	

* Denne garantien kreves fordi en ved A-ind mister beredskapstillegg stort kr. 3.800, som gis i lønnsklassene A.0 - A.5.

NOPEFs krav om høyere arbeidslederlønninger for Rafnes enn ellers i selskapet er basert på følgende:

- Arbeidslederne leder såkalte fag-fag-grupper på Rafnes som er lønnet med kr. 5.000 mer enn ellers i konsernet. Det er enighet mellom partene om at dette er grunnet i opplæringsmodellen og kompetansenivået på denne gruppen ved Rafnes.
- De er også satt til å lede prosessteknikere som har et lønnsnivå som ligger kr. 5.694,- pr. år over fag-fag-gruppene.
- Det har p.g.a. punktene ovenfor tidligere vært enighet om at det er grunnlag for at arbeidslederne ved Rafnes skal ha høyere lønn enn i andre deler av bedriften, jfr. 1980.

Med bakgrunn i at partene har vært enige om å opprettholde relasjonene mellom gruppene, gir NOPEFs krav på arbeidslederlønningene etter vårt syn seg selv.

4.4 Vedrørende teknikere

For lønnstrinnene 3 og 4 har NOPEF krevd et erfarings-tillegg på kr. 5.300 etter 6 år, og ytterligere kr. 6.300 etter 8 år. For klasse 5 har forbundet krevd et klasse-tillegg på kr. 6.300 etter 3 år i klasse 5.5 og ytterligere kr. 5.300 etter 5 år i klasse 5.5.

NOPEF er for lønnstrinnene 1-3 imøtekommet med kr. 9.000

totalt, mens forbundets krav var totalt kr. 11.600 etter årslønnsvekstbetraktning.

NOPEFs krav for lønnsklassene 4 og 5 i likhet med det som gis i klasse 2 og 3 er begrunnet med følgende: Norsk Hydro har innrømmet at erfaring i bedriften gir grunnlag for lønnstillegg. NOPEF anser bedriftserfaring for arbeidstakere i gruppe 4 og 5 som like verdifull som erfaring i andre grupper. Derfor må systemet med erfaringstillegg legges inn som en gjennomgående bestemmelse i lønnsystemet.

Forbundet er klar over at teknikergruppene har muligheter for individuell avlønning i tillegg til det tarifferte lønnsystemet. Problemstillingen er imidlertid at dette praktiseres ulikt for de forskjellige gruppene. Videre vil vi bemerke at systemet i dag praktiseres slik at det ensidig gir bedriften rett til å foreta vurderinger og fastsette individuelle tillegg.

NOPEF vil hevde at så lenge lønnstillegg på gis denne måten, uten at bedriften innrømmer forhandlingsrett for dette, kan dette ikke tillegges vekt i tariffavtalen.

NOPEF er videre av den oppfatning at individuelle systemer og avlønninger ikke vil gi noen rettferdig og ordnet kompensasjon for erfaring.

NOPEF vil også peke på at Riksmeklingsmannen i sin skisse i en viss utstrekning har tatt hensyn til dette synet, i og med at det er foreslått at instrument- og laboratorieteknikere gis en minstegaranti for slike tillegg på kr. 3.000 for de som har nådd tariffert topplønn. Selv om dette ikke kan betraktes som imøtekommelse av NOPEFs krav, indikerer det en forståelse av forbundets synspunkter.

4.5 Avspasering av skift arbeidet på offentlige høytidsdager

Dette er et krav NOPEF har framsatt også ved tidligere tariffrevisjoner. Ved tariffrevisjonene 1980 ble kravet framsatt som en generell reduksjon av årstimeverket for skiftarbeidere. Denne reduksjonen var da basert på en gjennomsnittsberegning. Ved tariffrevisjonen i 1982 ble kravet framsatt i samme form som nå, dvs. som en ren avspaseringsordning dag for dag. Dette ble gjort fordi man fant at en slik ordning ville virke mest rettfærdig i og med at det fra år til år er en ujevn belastning fra skift til skift med høytidsdager.

Arbeidsmiljøloven fastsetter den ukentlige arbeidstid for helkontinuerlig skiftarbeid til 36 timer kontra 40 timer for dagtidsarbeid. Dette fordi det er en ekstra belastning å arbeide helkontinuerlig skiftarbeid.

Alle dagtidsansatte har vanligvis fri på de offentlige høytidsdager. Det gjør at den gjennomsnittlige arbeidstid for dagtidsansatte blir noe lavere enn 40 timer i gjennomsnitt.

Den reelle forskjell i arbeidstid mellom dagtidsansatte og skiftgående er så beskjedne at den ikke fullgodt kompenserer ulempene ved å gå skiftarbeide. Den som arbeider skift på en av disse dagene må derfor gis anledning til å avspasere en dag et annet sted i skiftplanen.

Ved siden av dette innførte selskapet i forrige avtaleperiode lik arbeidstid for alle ansatte på dagtid. Dette førte til at store deler av disse gruppene fikk reduksjon av sin ukentlige arbeidstid.

Alle dagtidsansatte i selskapet har i dag en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Den reduksjonen som fant sted, har ikke gitt utslag i redusert arbeidstid for skiftansatte.

Det sier seg selv at dette har forsterket kravene om reduksjon av arbeidstiden for skiftgående personell. En innfrielse av kravet om å avspasere arbeidende skift på offentlige høytidsdager vil bare delvis imøtekomme kravet. Det er imidlertid en nødvendig tillempling.

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

1. Avtalesituasjonen for Norsk Hydro A/S

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

1. Tilsluttet LO:

Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
(NFATF)

Norsk Jernbaneforbund (NJF)

Norsk Elektriker- og Kraftstasjonsforbund (NEKF)

Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF)

Handel og Kontor (HK)

Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF)

2. Ikke tilsluttet LO:

Norges Arbeidslederforbund (NALF)

Det norske Maskinistforbund (DNMF)

Norsk Hydros Merkantile Forbund (NHMF)

Norges Funksjonærforbund (NoFu) - tilsluttet YS.

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

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

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

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

2. Overenskomstenes utløpstidspunkter

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

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

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

3. Avtalenes oppbygning

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

Del I er "Hovedavtalebestemmelser" for de enkelte avtaleområder.

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

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

4. Forhistorien for årets oppgjør

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

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

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

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

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

På grunn av lønnsstoppen i 1978 ble rekkefølgen forrykket slik at forhandlingene for de 1.1.-regulerte kom 5 måneder før de 1.6.-regulerte (NKIF, HK og NHMF). Dette var situasjonen frem til og med 1982.

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

NALF, DNMF, NoFu og NOPEF

og 1-årig pluss 2-årig avtale for:

NFATF, NEKF og NJF.

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

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

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

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

5. Lønnsforhandlingene våren/sommeren 1984

Gjennom forhandlingene kom man frem til avtalerevisjon/lønnsoppgjør for:

NKIF, HK, NHMF, NIF og NITO

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

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

6. Lønnsforhandlingene med organisasjoner med avtaleutløp 31.12.84

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingen

De mest sentrale spørsmål under forhandlingene og meklingene har vært:

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

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

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

NKIFs avtale dekker i utgangspunktet følgende to stillingskategorier:

Operatører

Fagoperatører (fagarbeidere) med og uten tilleggsutdanning.

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

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

kraftverk. En tekniker i Norsk Hydro A/S er med andre ord ikke det man vanligvis forbinder med teknikerbegrepet, dvs. en person med utdannelse fra teknisk skole.

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

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

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

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

Ved oppgjøret i 1982 kom slike prosentrelasjoner inn i bestemmelsen for 2.-årsoppgjøret. Som eksempel nevnes at grunnlønnen i lønnsgruppe 5 skulle reguleres slik at den

var 24,21 % høyere enn grunnlønnen i lønnsgruppe 2 (grunnlønn for operatører) og som igjen skulle fastsettes gjennom forhandlingene mellom NKIF og N.A.F. våren 1983. Et slikt system kan man til en viss grad forstå berettigelsen av for arbeidsledere. På grunn av at teknikerne også er plassert i lønnsgruppe 5, får imidlertid bestemmelsen sidevirkninger som det er umulig å leve med. En regel som har sitt utgangspunkt i arbeidsledernes situasjon medfører altså forskjellsbehandling av omtrent likeverdige grupper i selskapet - teknikere og fagoperatører med tilleggsutdanning.

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

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

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

For å finne frem til et eget lønnsystem for arbeidsledere ble det etter tariffrevisjonen i 1982 nedsatt et utvalg med representanter for NOPEF, NALF og selskapet. NFATF og NEKF

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

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

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

Når det gjelder topplønnen, er situasjonen følgende:

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

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

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

tilleggsutdanning. Gjennom slike utvalg regner bedriften med å finne frem til løsninger som aksepteres av de ansatte og deres organisasjoner.

Det fremgår av tabellen på side 37 at det ikke er grunnlag for å gå ut over Riksmeklingsmannens skisse og forslag. Skulle det skje, vil man ytterligere øke en forskjell som det er nødvendig å redusere, og vil dessuten skape betydelig uro blant arbeidstakergrupper. Allerede ved det foreliggende forslag blir kroneforskjellen mellom fagarbeidere med tilleggsutdanning og teknikere større. Dette skyldes de forannevnte prosentrelasjoner.

8. Øvrige tvistesporsmål

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

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

9. Sammenfatning

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

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

NOPEF har sine medlemmer kun ved bedriftens anlegg på Rafnes. NOPEF har en såkalt vertikal avtale omfattende operatører, arbeidsledere, merkantile og tekniske funksjonærer - stillingsområder som for øvrig i selskapet er omfattet av avtaler med ulike organisasjoner.

Rafnes er et relativt nytt driftssted. Også for dette driftssted følger man med enkelte tilpasninger systemet i avtalene for Norsk Hydro A/S for øvrig. Disse tilpasninger er innarbeidet i påstanden vedrørende NOPEF.

LØNNSRELASJONER FAGOPERATØRER - TEKNIKERE

A = før 1984
B = etter 1984 (oppgjøret)

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

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

FAGOPERATØR
(elektro, mekanisk)
M/TILLEGGsutdanning

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

Ca. 230 timers ut-
danning over 2 år.

Øking kr. 13.000 (teoretisk - ingen ferdig utdannet)

BEGYNNERLØNN
TOPPLØNN
(10 år)

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

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

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

Rikslønnsnemndas bemerkninger

GENERELLE BEMERKNINGER

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil bemerke:

Lønnsoppgjøret for 1984:

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

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

Lønnsoppgjøret for Norsk Hydro:

Lønnsoppgjøret for Norsk Hydro omfatter i alt 15 tariffavtaler inngått med til sammen 12 arbeidstakerorganisasjoner som organiserer totalt ca. 9.100 ansatte. Antall ansatte i Norsk Hydro i Norge utgjør i alt ca. 10.500.

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

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

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

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

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

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

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost tar foranstående til etterretning.

Angående reguleringstidspunktet henviser medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth til NOPEFs påstand, der det klart framgår at det til nå bare er ved dette oppgjøret NOPEFs oppgjør har kommet 7 måneder etter NKIF. Det forhold at årslønnsvekst ikke har vært benyttet tidligere for NOPEFs medlemmer kan derfor ikke tillegges vekt i nemndas arbeid og kjennelse. Det vises for øvrig til NOPEFs foredrag om den historiske utvikling av avtalen ved Norsk Hydro A/S, Rafnes.

NEMNDAS MERKNADER TIL PARTENES PÅSTANDER

En vil i det følgende bare behandle spørsmål som partene ikke har kommet fram til enighet om, og som partene ikke har frafalt ved dette tariffoppgjøret.

A. Forslag til endringer i lønssystemet

Påstandene i prosesskriftet til Norsk Hydro A/S-N.A.F. tar utgangspunkt i at oppgjøret med NOPEF skal baseres på samme forutsetninger og rammebetingelser som de øvrige 1984-oppgjørene i Hydro. Det blir anført at det allerede er vedtatt avtaler som dekker 9.200 av Hydros 10.500 ansatte, og at disse er gjort opp etter et felles mønster og dekker samtlige stillingsnivåer i selskapet.

Som følge av at det knytter seg omfattende systemjusteringer til tarifforhandlingene, kan de tilbudte lønnstilleggene variere betydelig etter ansattes erfaring, faglige bakgrunn m.v. Hydros tilbud har en samlet oppgjørssamme på om lag 12 1/2 prosent, noe som vil innebære omtrent samme gjennomsnittlige lønnsøkning som for andre tariffestede grupper med lønnsregulativ. Norsk Hydro/N.A.F. fremholder i sitt prosesskrift at forhandlingstilbudet er meget godt sammenlignet med tilsvarende oppgjør i annen norsk industri, og at det følger samme mønster for alle ansatte i selskapet. Videre understrekes det at høyere tillegg til de resterende 1.200 ansatte ikke vil bli forstått av de som allerede har fått fastsatt sine lønns- og avtalevilkår.

Fra NOPEF er det fremsatt krav om en lønnsøkning som ligger gjennomsnittlig 3-4 % over de øvrige oppgjør innenfor Hydro. I sitt prosesskrift fremholder NOPEF at det vertikale avtalemønsteret på Rafnes på en rekke områder er forskjellig fra det som er etablert i selskapet for øvrig. NOPEF har således organisasjonsretten innenfor LO til alle Hydro-ansatte på Rafnes. NOPEFs lønnskrav avviker på flere punkter fra de øvrige oppgjør innenfor Hydro, og vil medføre et særskilt lønnsregulativ for Rafnes. Som følge av

spesielle forhold ved de tidligere lønnsoppgjørene anfører NOPEF at dette er første gang de har hatt mulighet for et "normalt oppgjør" - og at krav og standpunkter bærer preg av så vel dette faktum som det at siste avtaleperiode har vart i hele tre år.

Medlemmene Skarønes, Lindholt, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost vil generelt bemerke:

En har festet seg ved at NOPEF og Hydro av forskjellige grunner har hatt et spesielt avtalemønster på Rafnes siden høsten 1976. Den vertikale avtaleformen omfatter grupper som ellers i Hydro er dekket av fire LO-forbund. NOPEF organiserer vel halvparten av Rafnes' samlede bemanning på ca. 700.

Bortsett fra NOPEFs merkantile medlemmer - som ikke helt ut som i selskapet for øvrig lønnes etter det merkantile regulativet - blir Rafnes-ansatte lønnet etter samme lønnsystem som ellers i Hydro. Disse medlemmer har ikke inntrykk av at fellesregulativet har vært til hinder for å finne fram til spesielle løsninger for lokale problemer ved Rafnes.

I en bedrift med ca. 10.500 ansatte og med 15 tariffavtaler som delvis overlapper hverandre, vil det på en del områder være fordelaktig å operere med felles rammebetingelser for alle bedriftene innen Hydro-konsernet. I sine konklusjoner har disse medlemmer lagt vesentlig vekt på behovet for en viss ensartethet i overenskomstene innen Hydro.

NOPEFs krav vil, som nevnt, bl.a. gi Rafnes-ansatte et lønnsregulativ som avviker fra det som gjelder ellers i Hydro. Disse medlemmer mener at spesielle bedriftsløsninger av denne karakter kan ha uheldige konsekvenser. Dette bør likevel ikke forhindre at spesielle lokale forhold finner sin løsning innenfor Hydros generelle lønns- og avtale-system.

a. Nemndas merknader til lønnstabellene

NOPEF krever lønnskompensasjon for at avtaletidspunktet er 7 måneder etter de største avtaleområdene i Hydro. Forskjellene mellom Hydros forslag til ny lønnstabell og NOPEFs krav har delvis sin årsak i dette. Fra Hydros side blir det anført at selskapet alltid har benyttet omtrent samme nivåheving av lønnssettsene uavhengig av regulerings-tidspunkt. Begreper som årslønnsvekst, overheng m.v har ikke vært brukt i forbindelse med lønnsfastsettelsene i selskapet. Videre blir det fremholdt at Hydro flere ganger har fremmet forslag om å endre utløpsdatoen for avtalen med NOPEF fra 31.12. til 31.5.

Medlemmene Skarpnes, Solheim og Nielsen med tilslutning av Myklebost vil påpeke at årslønnsbetraktninger er nyttige begreper i lønnsavtalesammenheng. I den foreliggende tvist mellom Hydro og NOPEF finner disse medlemmer likevel ikke å kunne tillegge årslønnsvekstbetraktninger avgjørende vekt. For det første vil Hydros tilbud til NOPEF innebære en nivåheving på linje med de øvrige oppgjør i selskapet. Flere av bestemmelsene i 1.6.-avtalene ble dessuten innarbeidet umiddelbart også i 1.1.-avtalene, noe som delvis er reflektert i NOPEFs krav om bare delvis årslønnsvekstkompensasjon. Problemet med årslønnsvekstkompensasjon ville imidlertid vært redusert om NOPEF hadde akseptert 31.5 i stedet for 31.12. som utløpstidspunkt.

Som påpekt tidligere, er de merkantilt ansatte på Rafnes som er NOPEF-medlemmer, plassert på lønnsregulativet for tekniske stillinger. Ellers i Hydro opererer det merkantile personalet med et eget lønnsregulativ. Hydro har fremsatt krav om at det samme skal gjelde det merkantile personalet på Rafnes. NOPEF anfører på sin side at det er uakseptabelt at en nå skal få utskilt det merkantile personalet som er regulert av NOPEFs avtale.

Disse medlemmer har festet seg ved at det var liten forskjell mellom lønnstabellene for teknisk og merkantilt personale da NOPEFs merkantile medlemmer i 1980 ble innplassert på det tekniske regulativet. Forskjellig lønnssystem for merkantilt og teknisk personale - der bl.a. individuelle tillegg inngår som en viktig del av lønnsfastsettelsen for merkantilt ansatte - fører imidlertid til økende avvik mellom de to regulativene. Det er fra Hydros side anført at en spesiell regulering av lønnstabellen for teknisk personale vil gi tilsvarende lønnsøkning - på toppen av individuelle tillegg - for det merkantile personalet som lønnes etter den tekniske tabellen.

Selv om lønnstabellen for teknisk personale i prinsippet ikke behøver å være til hinder for at lønningene til det merkantile personalet på Rafnes i hovedsak kan tilpasses selskapet for øvrig, ser medlemmene Skarpnes og Solheim at to sett med lønnsregulativer for samme type personale innenfor en bedrift kan skape uoversiktlige problemer. Selv om en har forståelse for NOPEFs krav om å videreføre nåværende system med felles lønnstabell for alle NOPEFs medlemmer på Rafnes, finner disse medlemmer at hensynet til ensartethet taler for at NOPEFs merkantile medlemmer innplasseres på det merkantile regulativet. Disse medlemmer vil i den sammenheng anføre at det økende avviket mellom de to lønnsregulativene gjør at dette spørsmålet stiller seg annerledes enn før. Det er videre opplyst at det vil bli nedsatt en arbeidsgruppe som skal vurdere det merkantile lønnssystemet. NOPEF er tilbudt plass i denne gruppen. Etter en samlet vurdering har disse medlemmer kommet til at NOPEFs merkantilt ansatte medlemmer bør lønnes etter det samme regulativ som det øvrige merkantile personalet.

Medlemmet Lindholt kan i store trekk slutte seg til det ovenstående og er enig i at det er en lite heldig løsning å operere med forskjellige regulativer for samme type personale i en bedrift. Dette medlem viser imidlertid til at bedriften frivillig har inngått en tariffavtale med NOPEF

som innebærer at de merkantilt ansatte medlemmer av forbundet skal lønnes etter samme lønnsregulativ som forbundets øvrige medlemmer, og finner det ikke riktig at Rikslønnsnemnda avgir kjennelse som innebærer at det mot forbundets vilje etableres forskjellige regulativer for forbundets medlemmer. Dette medlem viser til at det vil bli nedsatt en arbeidsgruppe som skal vurdere det merkantile lønssystem innen Norsk Hydro og antar at de problemer en i denne forbindelse står overfor på Rafnes, kan finne sin løsning gjennom arbeidet i denne arbeidsgruppen.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim bemerker videre at i tillegg til den uenighet som skyldes årslønnsbetraktninger, krever NOPEF at et system med erfaringstillegg blir lagt inn som en gjennomgående bestemmelse for klasse 1 til 5 i lønnsregulativet. Ifølge NOPEF skal erfaringstillegget på topp beløpe seg til i alt kr. 11.600. Mens Hydro har godtatt erfaringstillegg på totalt kr. 9.000 for lønnstrinnene 2 og 3, stiller selskapet seg negativt til NOPEFs krav om erfaringstillegg for de grupper som er innplassert på lønnstrinnene 4 og 5.

Ifølge Hydros lønssystem kan erfaringstillegg eller tilsvarende tillegg enten erverves gjennom tilleggsutdanning eller gjennom lengre tids arbeid. Dette er to alternativer for å nå høyere lønn. På bakgrunn av at teknikergruppene allerede har fått kompensasjon for sin tilleggsutdanning, fremholder Hydro at NOPEFs krav er uantagelig fordi en i realiteten krever å få samme tillegg to ganger.

Disse medlemmer vil anføre at det er et anerkjent prinsipp at det ved lønnsfastsettelsen tas et visst hensyn til de kvalifikasjoner som kreves av arbeidstakeren. I hvilken grad Hydros lønssystem sikrer rimelige lønnsrelasjoner mellom ulike grupper av arbeidstakere, er imidlertid et komplisert spørsmål som det etter disse medlemmers oppfatning vanskelig kan gis noe almengyldig svar på - og som det neppe er riktig finner sin avgjørelse ved kjennelse i Rikslønnsnemnda. Disse medlemmer viser i denne forbindelse

dessuten til at Riksmeklingsmannen har fremmet forslag om at det etableres et utvalg innen Hydro som skal vurdere og sammenligne kompetanse og lønnsnivå for de forskjellige videreutviklingsmodeller for de ulike faggrupper i selskapet, og går ut fra at partene er innstilt på å medvirke til at disse spørsmål blir drøftet og avklart i et eget utvalg. Disse medlemmer har for øvrig merket seg at Hydros lønnsystem gir mulighet for å gi personlige tillegg til teknikere for å ivareta behov for individuelle og lokale tilpasninger.

I lys av bemerkningene ovenfor slutter medlemmene Skarpnes og Solheim seg til Riksmeklingsmannens skisse med hensyn til fellesregulativ og ordninger for tillegg til teknisk og merkantilt personale. Medlemmet Lindholt viser til foranstående særmerknad.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost viser til anførsler i N.A.F./Norsk Hydro' påstand og slutter seg til medlemmene Skarpnes' og Solheims konklusjon.

b. Nemndas merknader til lønnsystem for arbeidsledere

Etter tariffrevisjonen i 1982 ble det nedsatt et utvalg med representanter for NOPEF, NALF og selskapet for å finne fram til et eget lønnsystem for arbeidsledere. Tilbudet i Riksmeklingsmannens skisse baserer seg på hovedprinsippene i utvalgets forslag.

Alle arbeidsledere ved Rafnes er innplassert som formenn med fagbrev. NOPEF fremholder i sin påstand at som følge av det gjennomgående høye kompetansenivået på Rafnes, må arbeidslederlønningene ligge høyere enn i Riksmeklingsmannens forslag dersom tidligere relasjoner mellom gruppene skal opprettholdes.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil bemerke at

forslaget i Riksmeklingsmannens skisse innebærer en gjennomsnittlig lønnsøkning på ca. 14 % for arbeidsledere med fagbrev. Selv om arbeidslederfunksjonen bør innebære lønnsmessig kompensasjon for ekstra ansvar og større faglig kompetanse, mener disse medlemmer at en mest mulig bør unngå å binde arbeidslederlønningene i noe fast forhold til de som skal ledes. Et system med faste lønnsrelasjoner mellom arbeidsleder og de som blir ledet vil særlig skape problemer når gruppene er heterogene og endrer sammensetning.

Riksmeklingsmannens skisse åpner også mulighet for individuell lønnsinnplassering av arbeidslederne. De spesielle forhold som hersker på Rafnes bør derved kunne bli tatt hensyn til samtidig som skissen sikrer at man holder fast på prinsippet om mest mulig enhetlig lønnsregulativ for Hydro-konsernet. I lys av dette finner disse medlemmer ikke tilstrekkelig grunnlag for å etterkomme NOPEFs krav om et særskilt Rafnes-regulativ for arbeidsledere. Disse medlemmer slutter seg i stedet til Riksmeklingsmannens skisse vedrørende fellesregulativ og ordninger for tillegg til arbeidsledere.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost slutter seg til flertallets konklusjon.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth vil bemerke at det mellom LO/NOPEF og N.A.F./Norsk Hydro A/S, Rafnes foreligger en særskilt tariffavtale som skal revideres på selvstendig tariffrettslig grunnlag. I så måte er det allerede et lønnsystem for NOPEFs medlemmer ved Norsk Hydro A/S, Rafnes.

Dette medlemmet med tilslutning av Haraldseth vil peke på at det er i Hydro-konsernet at det er ansatt 10.500 personer.

Videre vil de samme to peke på at lønnsutviklingen innen sammenlignbare grupper på Rafnes og andre fabrikksteder innen Hydro-konsernet ikke er lik. Dette kommer klarest

fram ved å sammenligne lønnsklassene I til III. Disse lønnsklassene er ellers i konsernet i hovedsak regulert pr. 1.6., altså 7 måneder før reguleringen finner sted ved Norsk Hydro A/S, Rafnes. Det er derfor ikke riktig at de ansatte på Rafnes har fått et tilbud som er på nivå med de øvrige oppgjør i selskapet i 1984.

Det blir hevdet at dette skyldes NOPEF som ikke ville flytte utløpsdato til 31.5. Til dette må de samme to anmerke at det ikke - før ved de antesiperte oppgjør i september 1984 - var kommet fram krav om skifte av utløpsdato fra Norsk Hydro A/S, Rafnes. Ved forrige tariffrevisjon - for 3 år siden - var det NOPEF som foreslo endring av utløpsdato til 30.06, mens Norsk Hydro A/S ikke ville diskutere et skifte av utløpsdato i det hele tatt.

Det må også her bemerkes at NOPEF i forhandlingene ved denne revisjonen ga forpliktende utsagn om å ta dette opp, men at det ikke var organisasjonsmessig behandlet forut for oppgjøret, og at Norsk Hydro A/S aksepterte dette under forhandlingene.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth vil imidlertid bemerke at det at partene ikke har blitt enige om endring av utløpsdato ikke kan bestride det faktum at lønnsgruppene I til III ved Norsk Hydro A/S, Rafnes ved Rikslønnsnemndas flertalls standpunkt får en årslønnsvekst for 1984 som er betydelig dårligere enn de øvrige oppgjør for konsernets andre fabrikksteder.

Når det gjelder bemerkningene angående de merkantile medlemmer av NOPEF på Rafnes, så slutter medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth seg til medlemmet Lindholts anmerkning.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth slutter seg til medlemmene Skarpnæs, Lindholt og Solheim i spørsmålet som gjelder lønnsrelasjoner i den forstand at det ikke er riktig å fatte slik kjennelse i Rikslønnsnemnda.

Videre er de samme enige med Skarpnes, Lindholt og Solheim om at arbeidslederlønningene ved Norsk Hydro A/S, Rafnes ikke bør fastlåses, men at disse i likhet med andre lønninger er gjenstand for forhandlinger.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth viser imidlertid til den redegjørelse som er gitt i foredraget og peker på at arbeidslederne ved Norsk Hydro A/S, Rafnes er i en situasjon hvor de blant annet leder såkalte "fag-fag"-operatører og prosessteknikere og at dette også må reflekteres i arbeidsledernes avlønning.

Dette medlemmet med tilslutning av Haraldseth vil anmerke at de slutter seg til nemndas flertall for så vidt gjelder prinsippene i systemet, men at de ikke kan slutte seg til nemndas flertall i spørsmålet om innplassering og lønnsnivå.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth kan derfor, bortsett fra de enkeltstående punkter i anmerkning hvor tilslutning er gitt, ikke slutte seg til nemndas flertall.

De samme opprettholder derfor NOPEFs standpunkt slik disse er gitt i NOPEFs påstand punktene C og D.

B. Avspasering av skiftarbeid på offentlige høytidsdager

NOPEF har i sin påstand gjentatt et tidligere fremsatt krav om at den som arbeider på skift på offentlige høytidsdager, skal kunne avspasere en dag et annet sted i skiftplanen. Hydro har avvist dette kravet. Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim vil fremholde at skiftarbeiderne innenfor gjeldende lønnsavtale får spesiell godtgjørelse for helligdagsskift. Avspasering i tillegg til dette vil gå ut over tilsvarende ordninger for LO-N.A.F.området. Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim finner på denne bakgrunn ikke å kunne etterkomme NOPEFs krav vedrørende avspasering av

skiftarbeid på offentlige høytidsdager.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost støtter flertallets konklusjon.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth viser til argumentasjon i NOPEFs foredrag og kan ikke slutte seg til nemndas flertallsinnstilling, men opprettholder NOPEFs påstand, jfr. pkt. E i denne.

C. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

NOPEFs påstand avviker i betydelig grad fra den forrige reguleringsbestemmelsen og fra de som er inngått av andre forbund. Forslaget til NOPEF henviser til "den alminnelige økonomiske situasjon", og knytter ikke reguleringsbestemmelsen til utfallet av vårforhandlingene. Videre krever NOPEF at reguleringsbestemmelsen på tilsvarende måte som i overenskomstene til de øvrige LO-forbund skal gi adgang til streik også for annet avtaleår.

Hydro har nedlagt påstand om at samme reguleringsbestemmelse inntas i alle overenskomster som denne tvist gjelder. Selskapets påstand er videre at forhandlingene for annet avtaleår skal føres på grunnlag av de bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlinger i forbindelse med vårforhandlingene LO/N.A.F - Norsk Hydro A/S. Blir partene ikke enige, skal saken avgjøres av en voldgiftsnemnd. Etter Hydros syn skal det ikke være adgang til å bruke kampmidler i forbindelse med eventuell lønnsregulering for annet avtaleår.

I Riksmeklingsmannens skisse for NOPEF heter det at det inntas reguleringsbestemmelse for annet avtaleår tilsvarende som ved tariffrevisjonen 1982. NOPEF fremholder i sin påstand at en slik utforming av reguleringsbestemmelsen ikke gir noen mening. Medlemmene Skarpnes, Lindholt og

Solheim vil påpeke at en del spesielle forhold gjorde seg gjeldende ved tariffrevisjonen i 1982, og at Riksmeklingsmannens forslag derfor ikke uten videre bør legges til grunn ved denne tariffrevisjonen.

Medlemmene Skarpnes, Lindholt og Solheim mener at reguleringsbestemmelsen også for NOPEF bør knyttes til situasjonen ved Hydro, og at forhandlingene for annet avtaleår derfor bør føres på grunnlag av utfallet av "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985" - Norsk Hydro A/S.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost slutter seg til flertallets konklusjon.

Når det gjelder spørsmålet om adgang til bruk av kampmidler, kan det mot en slik adgang anføres at dette bare er et mellomoppgjør, og at NOPEF bare organiserer en mindre del av de ansatte og har en annen avtaleperiode enn de forbund som organiserer de fleste i selskapet. Disse medlemmer legger imidlertid til grunn at det hittil har vært mest vanlig at det er adgang til bruk av kampmidler også når det er tale om forhandlinger om eventuell lønnsregulering i en avtaleperiode. Bruk av kampmidler er etter NOPEFs forslag avhengig av at LO eller N.A.F. har gitt sitt samtykke. På bakgrunn av det som er nevnt foran, er disse medlemmene derfor kommet til at reguleringsbestemmelsen for annet avtaleår i overenskomsten for NOPEF bør gi adgang til bruk av kampmidler forutsatt at LOs sekretariat har samtykket i at lønnsregulering om nødvendig kan søkes gjennomført ved bruk av kampmidler.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Myklebost vil prinsipielt gi uttrykk for at det i dette spesielle tilfelle ville ha vært naturlig å legge til grunn en reguleringsbestemmelse som leder til voldgift all den stund 2.årsoppgjøret tar utgangspunkt i lønnsoppgjøret for Hydro pr. 1.6. Subsidiært finner de å kunne gi sin tilslutning til flertallets konklusjon.

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth fastholder NOPEFs påstand om at den alminnelige økonomiske situasjon skal legges til grunn i reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår, og viser til NOPEFs redegjørelse for dette i forbundets prosesskriv til Rikslønnsnemnda.

For øvrig slutter de samme seg til flertallets anmerkninger i reguleringsbestemmelsens 2. del angående streikerett i denne.

D. Ikrafttreden

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

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

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

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

Medlemmet Myhre med tilslutning av Haraldseth viser til at selskapet ved tidligere anledninger, bl.a. ved tariffrevisjonen 1982, har gått med på etterbetaling selv om kampmidler har vært brukt.

Videre finner Myhre med tilslutning av Haraldseth det urimelig at omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. ikke skal foretas fra det tidspunkt de øvrige reguleringer trer i kraft. De hevder derfor at samtlige reguleringer som følger av nemndas kjennelse må få virkning fra 01.01.1985.

I henhold til flertallets standpunkt avses etter dette kjennelse med følgende

S L U T N I N G:

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

1. Lønssatsene i overenskomstens del III endres slik:

1. Lønnsregulativ for tekniske stillinger:

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

2. Lønnsregulativ for merkantile stillinger:

	Beg.lønn	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	e.7 år
1	82.000	83.100	84.300	85.400	86.600	87.700	89.000	91.000
2	97.000	98.800	100.600	102.400	104.200	106.000	108.000	109.000
3	104.000	105.800	107.600	109.400	111.200	113.000	115.000	116.500
4	111.000	112.800	114.600	116.400	118.200	120.000	122.000	124.000
5	117.000	118.800	120.600	122.400	124.200	126.000	128.000	131.500
6	Ind. over 127.000							

*) + kr. 9.000,- etter 10 år i lønnsgruppen (gruppetillegg). Gruppetillegg bortfaller ved evt. opprykk. Gjeldende bestemmelse om opprykk fra 1 til 2 bortfaller.

**) I samme lønnsgruppe.

3. Lønnsregulativ for arbeidsledere:

År som arbeidsleder	Begynner-lønn	3 år	5 år
Formann uten fagbrev	129.500	136.500	143.500
Formann med fagbrev	138.000	144.000	150.000
Individuelt avlønnede			

Vedrørende arbeidsledere

1. Det gis ikke særskilte tillegg for spesielt ansvar o.l. Tillegg for "unormalt" ubehag og beredskapstillegg utbetales i.h.t. praksis.
2. Tillegg for arbeidslederkurs bortfaller.
3. Eventuell innplassering av arbeidsledere i A-individuell vurderes lokalt.
4. Nedtrappingsmodeller (90%-prinsippet) bortfaller.
5. De arbeidsledere som pr. 1.1.1985 er ansatt, innplas-

seres i.h.t. nedenstående:

Formenn med fagbrev

1. Formenn med mindre enn 10 år som arbeidsleder
kr. 144.000,- (3-årssats).
2. Formenn med mer enn 10 år som arbeidsleder
kr. 147.000,- med opprykk til 5-årssats etter ett
år.

Beredskapsformenn

Beredskapsformenn kr. 142.000,- med opprykk til
3-årssats etter ett år.

Vedrørende operatører

1. a) Erfaringstillegg i klasse 2 (tekniske stillinger):

- Etter 8 års ansettelse kr. 4.000,- pr. år.
- Etter 12 års ansettelse kr. 3.000,- pr. år.
- Etter 15 års ansettelse kr. 4.000,- pr. år.

- b) Erfaringstillegg i klasse 3* (tekniske stillinger):

- Etter 12 års ansettelse kr. 3.000,- pr. år.
- Etter 15 års ansettelse kr. 4.000,- pr. år.
- Etter 18 års ansettelse kr. 2.000,- pr. år.

Partene drøfter innplassering etter pkt. a) og b) lokalt.

* Unntatt er beredskapsvakter (se pkt. c) og fagoperatører som følger videreutviklingsprogrammene for elektro- og mekaniske fag og for instrumentører og laboranter.

c) Erfaringstillegg for beredskapsvakter:

- Etter 10 års ansettelse kr. 3.000,- pr. år.

Vedrørende teknikere

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

Vedrørende klasse 7

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

2. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

For annet avtaleår skal det opptas forhandlinger om eventuell lønnsregulering med virkning fra 1. januar 1986. Forhandlingene skal føres på grunnlag av de bestemmelser som for øvrig blir fastsatt ved forhandlinger i forbindelse med "vårforhandlingene LO-N.A.F. 1985" - Norsk Hydro A/S.

Dersom det ikke oppnås enighet mellom partene innenfor den angitte ramme, kan saken bringes inn for LOs sekretariat og N.A.F.s Arbeidsutvalg. Hvis heller ikke disse blir enige, kan hver av dem si opp tariffavtalen med en måneds varsel for å søke gjennomført lønnsregulering som omtalt.

3. Ikrafttreden

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

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


Oluf Skarpnes


Tore Lindholt


Lolf Haraldseth


Lars A. Myhre


Jon A. Solheim


Kåre D. Nielsen


Per Arne Myklebost

Vedlegg

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

A. OVERENSKOMSTENS DEL II

§ 2. Den ordinære effektive arbeidstid

I 2. avsnitt blir det følgende endring i ordlyden:

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

§ 3. Overtid

Pkt. 3: Nytt delingstall: 1900.

Nytt pkt. 4 d:

"For arbeid på formiddagsskift etter nattskift."

Nytt pkt. 9:

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

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

Bestemmelsen i 2. ledd gjelder ikke for hjemmevaktgående.

Nytt pkt. 10:

Kompensasjon for skiftgang i disponibelperioden godtgjøres etter stedlig avtale.

§ 5. Betaling for skiftarbeid

1. For helkont. 6-skiftplan	kr. 15.600,-	pr. år
" " 5- "	" 16.800,-	" "
" " 4- "	" 17.500,-	" "
" døgnt. 3-skiftplan uten lørdag ettermiddagsskift	" 10.000,-	" "
" 2-skift med lørdag etter- middagsskift	" 10.000,-	" "
" 2-skift uten lørdag etter- middagsskift	" 6.700,-	" "

2. Vakttillegg for beredskapstjenesten er: " 9.900,- " "

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

<u>Fra</u>	<u>kl.</u>	<u>til</u>	<u>kl.</u>
Onsdag før Skjærtorsdag	23.00	2. påskedag	23.00
Onsdag før Kr.Himmelf.dag	23.00	Kr.Himmelf.dag	23.00
Pinseaften	15.00	2. pinsedag	23.00
30. april	23.00	1. mai	23.00
16. mai	23.00	17. mai	23.00
Julaften	15.00	2. juledag	23.00
Nyttårsaften	15.00	1. nyttårsdag	23.00

4. For følgende 24 timers vakter som begynner kl. 08.00 nedenfor nevnte dager, betales beredskapstjenesten et tillegg på kr. 787,50 ("store høytider" kr. 575,- + 50%).

1. og 17. mai

Julaften, 1. og 2. juledag

Nyttårsaften, 1. nyttårsdag

Skjærtorsdag, langfredag

Påskeaften, 1. og 2. påskedag

Pinseaften, 1. og 2. pinsedag

Kr. Himmelfartsdag.

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

Teksten utgår og erstattes av følgende:

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

1. Overtallige timer betales med 100 % overtid.

Merknad:

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

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

Merknad:

Følgende spesielle tilfeller krever dog 3 dager/skift:

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

5. Ovenstående regler gjelder ikke:

- når arbeidstakeren av helsemessige eller andre personlige årsaker overføres til annet skift eller annen arbeidstidsordning
- ved omlegging av skiftplan
- for ferievikarer
- overgang til annen arbeidstidsordning i disponibel-
uken.

§ 10. Ny overskrift:

Lønn under sykdom, militærtjeneste og sivilarbeidertjeneste

Første linje erstattes av følgende: Under sykdom, militærtjeneste og sivilarbeidertjeneste osv. ...

I annen linje, annet avsnitt, foretas tilsvarende redigering.

§ 13. Gangpenger

Nytt delingstall: 1900.

B. OVERENSKOMSTENS DEL III

I. 1. Regulativplasseringer

Lønnsklasse 1

Merkantile under 110 pt.*

Lønnsklasse 2

Operator ikke fag

Kantinebetjening

Husmorvikar

Hjelpemann

Hjelpearbeider
 Lagerekspeditør
 Merkantile 110 - 119 pt.*

Lønnsklasse 3

Fagoperatør
 Havneoperatør
 Beredskapsvakt
 Laborant
 Instrumentør
 Prosesstekniker
 Merkantile 120 - 129 pt.*

Lønnsklasse 4

Prosesstekniker
 Vernemateriellkontrollør
 Merkantile 130 - 139 pt.*

Lønnsklasse 5

Inspektør
 Tilsynsmann
 Merkantile 140 - 149 pt.*

Lønnsklasse 6

Merkantile over 149 pt.*

Lønnsklasse 7 (individuell)

Skiftleder
 Ass. skiftleder
 Driftsinspektør
 Havneinspektør

* Plassering i regulativet for merkantile stillinger.
 Partene er uenige om systemet, se nemndas kjennelse.

Merknad:

1. Laboratorieassistent lønnes individuelt.
2. Teknisk assistent lønnes individuelt.
3. Lærlinger og arbeidstakere under 18 år lønnes i hen-

hold til punkt 3 nedenfor.

III. Lønn til unge arbeidstakere

a) Lærlingskala:

3 års læretid	3/1	3/2	3/3	
Årslønn	66.500	72.850	82.650	
4 års læretid	4/1	4/2	4/3	4/4
Årslønn	66.500	72.850	82.650	94.250

b) Andre unge arbeidstakere:

Under 17 år kr. 57.150,- pr. år.

Over 17 år kr. 62.150,- pr. år.

IV. Pkt. 3 endres til:

3. For beredskapsvakter som behersker 5 eller flere spesialgrener gis et tillegg på kr. 7.000,- pr. år.
Som spesialgrener regnes:

1. Internt brannkurs - eksternt brevkurs (1 års praksis)
2. Førstehjelp
3. Røkdykking
4. Lettdykking
5. Førerkort klasse BECD
6. Betjening av motor-frontpumpe
7. Instruktør

Nytt pkt. 11.

Havneoperatører som utfører pålagt sjåførtjeneste gis et tillegg på kr. 1.500,- pr. år. Partene skal vurdere havneoperatørens stilling i tariffperioden.

Nytt pkt. 12.

Beredskapsvakter gis et tillegg på kr. 3.000,- pr. år for portvakttjeneste.

V. Pkt. 1 endres til:

Dagtidsansatte med beredskapskurs som er beredskapsdisponerte for tjeneste utenom egen avdeling, gis et tillegg på kr. 3.800,- pr. år.

Skiftansatte med beredskapskurs som er beredskapsdisponerte for tjeneste utenom egen avdeling (første linje), gis et tillegg på kr. 5.600,- pr. år.

Kronetillegg i pkt. 3 endres til kr. 2.500,-pr. år.

5. Nytt pkt. 4

Tillegg for sporadisk "unormalt" ubehag kompenseres med kr. 300,- pr. år ut over årstillegg for "unormalt" ubehag. Unntatt er

- tillegg for full beskyttelse og friskluftapparat
- tillegg for arbeid i høyfakkell
- tillegg for arbeid ved revisjon av klorkuletank

C. DIVERSE SPØRSMÅL

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

Utvalget skal bestå av representanter fra de berørte

parter. Dersom utvalget ikke kommer til enighet, bringes saken inn for LO og N.A.F.

2. Produktivitetsbestemmelse

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

Vurdering/drøftelsesbestemmelse

I forskjellige avtaler er det tidligere gitt uttrykk for at det igangværende produktivitetsarbeidet skal fortsette.

I den anledning er det aktuelt å forsøke å finne frem til en form for produktivitetslønn, dvs. en bonusordning eller lignende - og som er dekkende for den forskjelligartede virksomhet vi har på de ulike virksomhetssteder.

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

Partene er enige om at dette utredningsarbeid fullføres.

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

Partene er enige om at ordningen gjelder som en prøveordning.

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

4. Partene er enige om at man lokalt for skiftgående personell drøfter ferieavviklingen og dens sammenheng med

6-skiftplanen.

5. Vedrørende hjemmevakt

Arbeidsgivernes representanter fremla følgende forslag som tillegg til gjeldende hjemmevaktbestemmelse:

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

Når bedriften stiller til disposisjon "mobile" (bærbare) hjelpemidler (mobiltelefon, langtrekkende personsøkere o.l.), benyttes 1/7-faktor i forholdet vakttid/arbeidstid.

Arbeidstakernes representanter meddelte at de i utgangspunktet var uenige i ovennevnte forslag, men var imidlertid innstilt på å drøfte spørsmålet koordinert med de øvrige LO-forbund som er berørt av ordningen.

6. Partene vil lokalt drøfte lønnsfastsettelsen for ansatte med nedsatt arbeidsevne (Del II b i Riksmeklingsmannens møtebok av 7. og 8.7.82 utgår).

7. Arbeidstakersiden fremmet krav om nedsettelse av pensjonsalder for beredskapsvakter.

Arbeidsgiversiden kunne ikke imøtekomme kravet, men viste til den offentlige utredning som pågår om blant annet redusert pensjonsalder.

