

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986
I SAK NR. 2/1986

Tvisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)/ Operatør Ansattes Forbund (OAF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) / Norsk Oljeindustris 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 Flaatt, Norsk Arbeidsgiverforening
- Formann i Oljearbeidernes Fellessammenslutning Eivind Lønningen
- Adm.direktør Halvor Ø. Vaage, Norsk Oljeindustris 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/OAF 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 OAF og NOAF den 21. mars 1986. Samme dag 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 arbeidstvistene 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

Arbeidstvistene mellom Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening på den ene side og

- 1) Catering Ansattes Forbund
- 2) Oljeborernes 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.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning / Operator Ansattes
Forbund har nedlagt følgende påstand:

Prinsipalt:

Rikslønnsnemnda fastsetter den økonomiske rammen for tariffoppgjøret pr. 1.4.1986 mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF. 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/OAF på den annen side gjelder nedenstående forslag framlagt av OFS/OAF. (Endringer i forhold til den tidligere tariffavtale er understreket.)

Overenskomsten og det generelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra 1.4.1986.

OVERENSKOMST

MELLOM

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING/
NORSK OLJEINDUSTRIS ARBEIDSGIVERFORENING
OG I DEN BESTÅENDE OPERATØRSELSKAPER

OG

OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING/
OPERATØRANSATTES FORBUND
MED UNDERLIGGENDE AVDELINGER/FORENINGER AV FORBUNDET

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere ansatt i operatørselskaper 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 operatørselskaper 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 forskrifte-

nes 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 sikkerhetsopplær-

ing, 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.

Under 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 overtidbetaling i h.h.t. pkt. 5.2.

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

samlet timelønn = <u>lønn</u>
<u>(kolonne 2)</u> 1747

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

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

Blir 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, be-

holdes 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.

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

Lønns- gruppe	Stilling	Innplasseringsregler/ opprykkeregler
106	Senior fagarbeider/ tekniker/operatør spesialister med ingeniørkompetanse eller tilsvarende	Innplasseringsnivå for spe- sialister med ingeniørkompe- tanse eller tilsvarende. Opprykk til l.gr. 106 skjer etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 105.
105	Fagarbeider flerfaglig tekniker drifts-/prosess- tekniker/operatør kranfører materialmann	Innplasseringsnivå for fler- faglig tekniker, fagarbeider og drifts-/prosessstekniker rykker opp til l.gr. 105 etter 2 års faktisk tjene- ste i l.gr. 104. Kranfører og materialmann rykker opp til l.gr. 105 etter 2 års faktisk tjeneste i l.gr.104.
104	Fagarbeider drifts-/prosess- tekniker kranfører materialmann lagerarbeider adm.personell hjelparbeider	Innplasseringsnivå for fag- arbeider og driftstekniker. Kranfører og lagerarbeider rykker opp til l.gr. 104 et- ter 2 års faktisk tjeneste i l.gr. 103. Administrasjons- personell rykker opp til l.gr.104 etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr.103. Hjelpe- arbeider rykker opp til l.gr. 104 etter 4 års fak- tisk tjeneste i l.gr. 103.
103	Lærling adm.personell kranfører lagerarbeider hjelparbeider	Innplasseringsnivå for kran- fører, lagerarbeider, admi- nistrasjonspersonell og lær- linger. Hjelparbeider rykker opp til l.gr. 103 etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr.102
102	Hjelparbeider	Innplasseringsnivå for hjelparbeidere.

4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennom-
gående ansiennitet.

4.1.2 Sokkelpraksis innen NOAF eller bedriftsintern on-
shore-relevant praksis godskrives med inntil samme
ansiennitet som vedkommende hadde i sin siste stil-
ling.

4.1.3 Likeverdig erfaring fra sokkelen godskrives med inn-
til 5 års ansiennitet.

- 4.1.4 Likeverdig erfaring fra annen næring godskrives med inntil 3 års ansiennitet.
- 4.1.5 Som en overgangsordning vil ansatte i tiden fra 01.04.83 frem til overenskomstens ikrafttredelse bli evaluert med tanke på relevant erfaring og gitt ny innplassering i h.h.t. 4.1.3 og 4.1.4.
- 4.1.6 Ved fravær av fagarbeider kan bedriften etter behov benytte kvalifiserte hjelpearbeidere til å utføre fagarbeid. Når slikt arbeid tildeles, avlønnes vedkommende forholdsmessig med lønnsats i l.gr. 105 tilsvarende vedkommendes ansiennitet i lavere lønnsgruppe.
- 4.1.7 Elektrikere som har en stilling som gjør det nødvendig at de må ha et høyspentsertifikat for å kunne utføre jobben, skal ha et tillegg på kr. 3.000,- pr. år for dette sertifikat.

5. OVERTID

- 5.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlig 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 % i tillegg til samlet timelønn.

Samlet timelønn = lønn
 Kolonne 2 1747

Påbegynt time regnes som hel time.

- 5.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal ar-

beidstid, 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.

- 5.4 På grunn av sykepleiernes spesielle arbeidssituasjon godtgjøres de for uregelmessig arbeidstid med 10 % av sin lønn. Dette anses som full godtgjørelse for tid arbeidet ut over normal arbeidstid innen normal oppholdsperiode hva angår vanlig sykepleierarbeid.

Ekstraordinære oppgaver som undervisning, inspeksjoner, radioarbeid, følging av pasienter o.l. kompenseres med overtid når dette foregår i sykepleiernes fritid.

6. ULEMPETILLEGG

- 6.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempe-tillegg 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 og sprøytemaling, 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. SAR-sykepleiere, brannbrigader etc., forutsettes det at kompensasjon for denne beredskap avtales mellom den lokale forening og bedrift.
- 6.5 Arbeid på lastebøyer/FCS kompenseres med kr. 200,- pr. påbegynt arbeidsperiode.
- 6.6 Tidligere praksis vedrørende brannbrigadetillegget og kompensasjon for lastebøyepersonell, hva angår Mobil, opprettholdes.

7. SKIFT-/NATT-TILLEGG

Et skifttillegg tilsvarende timelønn ((kolonne 2) l.gr. 105.10) + 15 % pr. skift vil bli utbetalt til ansatte som følger en skiftplan i h.h.t. skiftdefinisjonen.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen. Dersom dette medfører arbeidsperioder utover 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.

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/fremmøtested 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. mnd.

Alarmøvelser utover en times varighet pr. øvelse på fritid kompenseres med overtid i h.h.t. pkt. 5.2.

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 offshoarearbeid er å betrakte som helkontinuerlig skiftarbeid utbetales feriepenger 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 offshore på følgende dager godtgjøres med 60 % av timelønn (kolonne 2) x 12 i l.gr. 105.10:

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 reiseplanen 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 utover planlagt avgang, har en rett på et måltid til en verdi av kr. 70,-. For hver fjerde ventetime i heliport utover 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 I tillegg til ovenfornevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskapets praksis. Antall dager med lønn gis i henhold til det enkelte selskaps praksis.

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 av de i pkt. 16.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, oppretholdes 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. ERSTATNINGSORDNING

Gjeldende fra 1. april 1986 opprettes en ordning som forutsettes å gi engangserstatning tilsvarende 10G dersom en arbeidstaker p.g.a. permanent tap av helseattest må slutte på

kontinentalsokkelen. Utgiftene skal dekkes av arbeidsgiveren.

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. Mellomværende 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/OAF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutvikling i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. april 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt 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.

Et generelt lønnstillegg på 6 % påplusses satsene i lønns-systemet (kolonne 2) fra 01.04.1986.

Oljearbeidernes Fellessammenslutning / Operator Ansattes
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.

OAF kom ved dette oppgjøret ikke engang i reelle forhandlinger med motparten. Fagforbundet har en følelse av at motparten spekulerer i Regjeringens bruk av lønnsnemnd ved hovedoppgjørene i Nordsjøen.

OAF 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 OAF kreve at forbundets foranstående utkast til tariffavtale mellom OAF og N.A.F./NOAF vedtas som ny tariffavtale mellom dem.

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

Et problem med hensyn til behandlingen i lønnsnemnda denne gang er at så godt som ingenting av saksforholdene er avklart på forhånd. Det har vært korte - og til dels ingen - forhandlinger, slik at tallfesting som tidligere har vært avklart ved forhandlinger eller mekling, nå står uløst. Det vil derfor være viktig å forsøke å finne fram til tall en kan være enige om, og presisere premisser for uenigheten mellom partene. En vil her i hovedsak ta opp en sammenlikning av lønnsutviklingen offshore og onshore, siden dette ved tidligere lønnsnemndbehandlinger har blitt tillagt avgjørende betydning. OAFs prinsipielle innvendinger mot å regulere lønningene for OFS som en "blåkopi" av LO skulle være velkjente, og blir ikke nærmere berørt her.

LOs lønnsutvikling

LO har hatt en lønnsutvikling som følger for industriarbeidere:

1983-84	+ 7,9 %
1984-85	+ 7,4 %
1985-86	+ 7,5 %

I alt gir dette en lønnsutvikling for LO på 24,6 % for 1983-86, og 15,5 % fra 1984-86. Tall for de to første årene er fra NOU 1986:14, og for 1986 er det et anslag. Som

kjent antar Statstjenestemannskartellet at lønnsutviklingen for LO/N.A.F.-området vil utgjøre mellom 7,25 og 7,75 %, mens beregninger av forskere ved Sosialøkonomisk Institutt kommer ut med en lønnsutvikling på over 10 % - mest ut fra virkninger av et stramt arbeidsmarked, men også med effekter fra devalueringen. 7,5 % synes derfor ikke å være noe urimelig utgangspunkt.

OAFs lønnsutvikling

OAF har fått følgende tillegg i perioden:

25.4.84	Generelt tillegg	1,0 %
25.4.84	Diverse andre endringer	0,25 %
1.7.84	"Høstoppgjøret"	4,2 %
1.4.85	Generelt tillegg	0 %
1.7.85	"Høstoppgjøret"	4,7 %.

I tillegg til dette har det blitt gitt generelle ansiennitetsopprykk pr. 1.1.1985 og 1986, samt en endring i ansiennitetsstigen pr. 1.7.1985 som N.A.F. anslår at bidrar til årslønnsveksten 1984-85 med en snau promille.

Innpassing av ansiennitetstillegg i lønnsveksten har lenge vært et omstridt spørsmål, og det ble for forrige periode behandlet av en frivillig voldgift høsten 1983. I kjennelsen (som OAF ikke var enig i, men som N.A.F. støttet) sier voldgiftsnemnda at en skal ta hensyn til virkningen av avgang og nyttilsettilng ved beregning av virkningen på lønnsnivået fra ansiennitetstillegg. Den begrenser denne vurderingen til tilfeller der en legger kjøpekrafts- eller lønnsvekstbetraktninger til grunn for tilleggene, og påpeker likeens at dette kan gi urimelige utslag for OAFs medlemmer. Det siste definerer den utenfor sitt mandat å ta hensyn til. (Voldgiften behandlet virkningene ved et mellomoppgjør innenfor en tariffperiode).

I praksis kan en beregne hovedlinjene i endringene i OAF-medlemmenes plassering på ansiennitetsskalaen ved å måle en gang pr. år. N.A.F. har således lagt fram tall for

plasseringen pr. 1.4. hvert år. Ut fra slike matriser kan en lett beregne gjennomsnittsplasseringen i systemet og endringen fra år til år. Dette har vært gjort av OAF for de år N.A.F. har gitt data. For 1985 og 1986 foreligger imidlertid ikke data. Siden opprykk gis pr. 1.1., vil ikke tall for hvor mange som fikk opprykk da gi noe bilde av utviklingen fra år til år. Den "avgang og nyttilsetting" voldgiftsnemnda ville ta hensyn til, skjer jo løpende hele året, mens alle som er i systemet pr. 1.1. får tillegg, unntatt de som er på topp i ansiennitetsstigen.

Virkningene av endringene i stigen pr. 1.7.1985 vil slå ut i årslønnsveksten for 1985, men ved beregning fra 1985 til 1986 vil denne i sin helhet bli fanget opp av en beregning ut fra endringen i plasseringen av gjennomsnittet i lønnsmatrisen.

N.A.F. tallfester virkningen av ansiennitetsopprykk til henholdsvis 2,9 % pr. 1.1.1985 og 2,8 % pr. 1.1.1986 - uten å dokumentere beregningsmåten. OAF kan ikke godta dette tallet uten dokumentasjon, og erfaringene fra tidligere oppgjør er at denne delen av lønnsutviklingen blir overvurdert av N.A.F., ved at de ikke tar hensyn til avgang/tilgang i løpet av året.

Hvis en eksempelvis ser på lønnsutviklingen i N.A.F.s lønnsstatistikk fra 1. kvartal 1984 til 1. kvartal 1985, er lønnsveksten 3,7 %. (Tallet gjelder timefortjeneste uten tillegg for oljeproduksjons- og oljeboringsvirksomhet, dvs. en gruppe som omfatter mer enn OAF.) OAFs tarifferte tillegg i samme periode utgjør 5,5 % - altså betydelig mer enn lønnsstatistikken forklarer. Forskjellen kan komme fra enten negativ virkning fra plassering i ansiennitetsmatrisen (f.eks. mange nyttilsatte), eller fra endring i struktur/lønnsutvikling for andre grupper i denne statistikken. Det er i alle høve så stor kontrast mellom N.A.F.s lønnsstatistikk og N.A.F.s påstand om glidning i ansiennitet at dette alene må være grunn nok til å få dokumentert tallene.

En kan ut fra dette beregne OAFs årslønnsvekst eksklusive

virksomheten av ansiennitetsopprykk 1984-86, og så legge inn tall for dette etter diskusjon mellom partene. Bildet er da slik:

Årslønnsvekst for OAF:

1983-84	7,5 %
1984-85	4,9 %
1985-86	2,4 %.

For 1983-84 bidrar overheng med 1,35 % og endring i ansiennitetsplassering med 3,1 % (her finnes grei statistikk fra N.A.F.). Fra 1984 til 1985 bidrar overheng med 2,45 % og tilleggene pr. 1.7.1985 med resten. Her er ikke ansiennitetstall med - ut fra N.A.F.s lønnsstatistikk skulle de som nevnt bidra med - 1,8 %, slik at veksten i årslønn blir 3,1 %. Veksten fra 1985-86 er i sin helhet overheng.

Dersom det framkommer tall for ansiennitets"glidning", må en være oppmerksom på at det i tallene ovenfor er tatt med 0,15 % lønnsvekst fra 1.7.1985 pga flere opprykkstrinn.

Samlet lønnsvekst 1983-86 for OAF blir 15,5 %.

Forholdet LO/N.A.F - OAF/NOAF

Ved Rikslønnsnemndas behandling av oljeoppgjøret 1984 var et hovedelement i premissene for kjennelsen at en tilsiktet parallellitet mellom utvikling offshore og onshore. En ser av tallene ovenfor at dette "sprakk" med 0,4 % fra 1983-84, fordi glidningen på land var større enn forventet. For de to neste årene kan en ikke foreta noen direkte sammenlikning før tall for ansiennitets"glidning" offshore foreligger.

Tallene ovenfor gir isolert sett en mindrelønnsutvikling for OAF i perioden 1983-86 på 7,9 %. Sammenlikningen med 1983 er relevant ut fra at det var utgangspunktet for forrige kjennelse i lønnsnemnda.

En har i dette bildet ikke trukket inn "B-delen" av avtalen. I den grad den skal tas med i rammen er det et poeng at eventuelle kronetillegg der som ikke har økt i perioden, vil trekke den totale lønnsvekst ned i forhold til tallene ovenfor. Bare de tillegg som justeres i takt med regulativlønnen er "nøytrale" i forhold til prosenttallene ovenfor.

OAFs krav

OAFs krav omfatter en justering på 6 % i regulativlønnen fra 1.4.1986. Dette vil bidra til årslønnsveksten med 4,5 %. Når det gjelder kravet om endret plassering i regulativsystemet, vil det ganske sikkert bidra til lønnsveksten, men det trengs detaljert kjennskap til bemanningen for å kunne beregne dette. Nedgangen i arbeidstid vil føre til økt behov for bemanning, men også til betydelig innsparing på overtid. De andre delkravene er til dels krav om reell dekking av eksisterende utgifter, og til dels bedret kompensasjon for ulemper.

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:

	52,14 uker
-	<u>4,- uker ferie</u>
=	48,14 uker

48,14 x 33,5 t = 1613 timer.

1613 t
- 6 t ("Grodagen")
= 1607 t

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.

OAF krever pensjonsalderen i Nordssjøen 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.

OAF 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 OAF 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/OAF på den annen side. Dette medfører at nye medlemmer i ovennevnte organisasjoner vil bli omfattet av avtalen uten videre.

d. Ikrafttreden

OAF krever at den nye tariffavtalen gis virkning fra 1.4.1986. Forbundet er uenig med tidligere praksis fra Rikslønnsnemnda om å la det generelle tillegget først få virkning fra arbeidets gjenopptakelse etter en arbeidskonflikt. Denne praksis rammer ensidig arbeidstakersiden. OAF vil i tillegg anføre at forbundet ikke har vært i streik ved årets koflikt, men at forbundet ble utestengt av arbeidsgiverne.

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

Overenskomsten mellom N.A.F./NOAF og Amoco, Elf, Mobil, Phillips og Statoil på den ene side og OFS/OAF med underliggende avdelinger / foreninger 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.)

Teknikerstillingene innen områdene digital, kommunikasjon, laboratorie og måling og kalibrering omfattes ikke av overenskomsten.

Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 25. april 1986.

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.

1986 - 1988

OVERENSKOMST

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening / Norsk Oljeindustris Arbeidsgiverforening og de i foreningene stående operatørselskaper

på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning / Operatøransattes Forbund med underliggende avdelinger / foreninger av forbundet

på den annen side

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE

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

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

Merknad:

Teknikerstillinger innen områdene computer/digital, kommunikasjon, laboratorie og måling og kalibrering omfattes ikke av overenskomsten.

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. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

Arbeidsperiode: Det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn.

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

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Skiftarbeid: Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

Arbeidsplan: Med arbeidsplan menes skiftplan, turnusplan som viser oppholdsperiode og friperiode.

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 forskriftenes bestemmelser om arbeidstid.

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

3.2 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 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.

Hensett til at de godkjente arbeidsplaner i bruk offshore gir et ujevnt timetall pr. år, samt at arbeidsplanene inneholder en særskilt ordning for avvikling av den nye

ekstra feriedagen, kompenseres nevnte forhold med 3 timer overtidsbetaling pr. måned.

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.

Under 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:

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

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

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

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

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.

beidstid offshore, og/eller når en blir sendt til hotell/hjem fra heliport, avbrytes ventetidsbetalingen.

Dersom bedriften anmoder den ansatte om å utsette avreisen fra hjemstedet eller fremskynde hjemreisen fra feltet, beholdes grunnlønn + sokkelkompensasjon, 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.

Hvis mulig skal den ansatte ved forandring av schedule/plattform få færre dager offshore eller flere dager fri. Hvis dette ikke er mulig, skal den ansatte kompenseres i henhold til gjeldende tariff.

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 den enkelte så tidlig som mulig.

Endret skiftplan når den ansatte får beskjed om dette før avreise fra heliport, kompenseres ikke. Når den ansatte får beskjed om endret skiftplan etter helikopteravgang, betales gjeldende overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer i de to 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 65 % de to første skift.
- b) Går en ansatt fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 18.00 - 06.00 skift, betales 12 timer x overtidstillegg på 65% de to første skift.

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppel plassering/opprykkeregler

Lønns- gruppe	Stilling	Innplasseringsregler/ Opprykksregler
106	Senior fagarbeider/ operatør	Forfremmelse til l.gr. 106 skjer når det er ledig stilling i l.gr. 106. Antall stillinger i l.gr. 106 er begrenset og defineres ut fra opera- sjonelle behov.
105	Fagarbeider/operatør m/fagbrev eller til- svarende utdanning, Kranoperatør Lagerpersonale (Matr. exp.)	Opprykk til l.gr. 105 skjer etter gjennomgått tilleggsopplæring som be- driften krever for inn- plassering, samt 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 104.
104	Fagarbeider/operatør m/fagbrev eller til- svarende utdanning, Kranoperatør Lagerpersonale (Matr. exp.)	Innplasseringsnivå for fagarbeider. Junioropera- tør kan rykke opp til l.gr. 104 ved kvalifise- ring som fagarbeider/ope- ratør. Kranoperatør rykker opp til l.gr. 104 etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 103.
103	Hjelpearbeider Administrasjonspersonale Kranoperatør Jr. fagarbeider/operatør Lagerpersonale (Storekeeper)	Opprykk til l.gr. 103 skjer etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 102.
102	Hjelpearbeider Administrasjonspersonale	Innplasseringsnivå for hjelpearbeider og admi- nistrasjonspersonale. Assistent rykker opp til l.gr. 102 etter 3 års faktisk tjeneste i l.gr. 101.
101	Administrasjons- personale/assistent	Innplasseringsnivå

4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennom-
gående ansiennitet.

- 4.1.2 Nyansatte innplasseres i ansiennitetstrinn 0. Sokkelpraksis innen operatørselskaper godskrives med inntil samme ansiennitetstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb.
- 4.1.3 Den enkelte bedrift kan i særlige tilfeller avvike fra ovennevnte lønnssystem når særlige faglige kvalifikasjoner, dyktighet eller andre forhold tilsier det.

	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år	10 år
106												
1		190.955	196.445	202.070	207.833	213.870	220.045	226.217	232.669	239.528	246.439	251.311
2		209.859	215.893	222.075	228.408	235.043	241.829	248.613	255.703	263.241	270.836	276.191
105												
1	175.724	180.665	185.741	191.095	196.581	202.208	207.970	214.006	220.045	226.357	232.871	237.473
2	193.121	198.551	204.129	210.013	216.043	222.227	228.559	235.193	241.829	248.766	255.915	260.983
104												
1	161.591	166.121	170.923	175.863	180.665	185.880	191.095	196.581	202.208	206.460	210.532	214.688
2	177.589	182.567	187.844	193.273	198.551	204.282	210.013	216.043	222.227	226.899	231.375	235.942
103												
1	153.223	157.614	162.004	166.530	171.336	176.275	181.214	186.289	190.133	193.879	197.700	201.597
2	168.392	173.218	178.042	183.017	188.298	193.726	199.154	204.732	208.956	213.073	217.272	221.555
102												
1	145.265	149.382	153.498	157.888	162.415	166.945	171.746	175.177				
2	159.646	164.171	168.694	173.519	178.494	183.473	188.749	192.520				
101												
1	137.855	141.698	145.677	149.793	154.045	158.301	161.455					
2	151.503	155.726	160.099	164.622	169.295	173.973	177.439					

1 Arslønn ekskl. feriepenger
2 Arslønn inkl. feriepenger

beidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeide i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

- 5.4 På grunn av sykepleiernes spesielle arbeidssituasjon godtgjøres de for uregelmessig arbeidstid med 8 % av sin grunnlønn og sokkelkompensasjon. Dette ansees som full godtgjørelse for tid arbeidet utenom normal arbeidstid innen normal oppholdsperiode.

SAR-tjeneste i fritiden, og følge av pasienter til land i fritiden, godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

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 og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg på kr. 18,- 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, orientering, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65 % for faktisk medgått tid til konsultasjon m.v., jfr. pkt. 5.2.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

Ved skiftarbeid (jfr. definisjon av skiftarbeid i pkt. 3.1) 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 arbeidstakere ved skiftbytte.

Den ansatte skal ikke forlate arbeidsstedet før avløsning har funnet sted og avløser er informert om arbeidssituasjonen.

Nattarbeid som starter ved dagarbeidstidens slutt og som varer til dagarbeidstidens begynnelse, kompenseres som ovenfor når arbeidstakeren ikke mottar ordinært skifttillegg. Med dagarbeidstid forstås den normale arbeidstid om dagen i.h.t. bedriftens praksis.

8. SHUTTLING

- 8.1 Den tid som medgår til reise/venting på transport fra boligplattform til arbeidssted før og etter en arbeidsperiode, regnes ikke som arbeidstid.
Tid medgått til reise/venting som nevnt ovenfor, godtgjøres med samlet timelønn.
- 8.2 Den tid som medgår til reise/venting på transport mellom to plattformer, regnes som arbeidstid.

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. 390,- pr. måned.

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

10.3 Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder den ansatte sin grunnlønn og sokkelkompensasjon.

Nevnte kurs i den ansattes friperiode godtgjøres med samlet timelønn + 65 % for 8 timer pr. kursdag.

Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore, godtgjøres medgått tid med samlet timelønn + 65 %, 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.

11. FERIE OG REISEPENGER

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 Feriepenger beregnes i henhold til ferieloven og 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 offshore på følgende dager, godtgjøres med kr. 875,- pr. dag:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er offshore etter kl. 15.00 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.

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.

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.

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

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

For hver fjerde ventetimer i heliport ut over dette har en rett på et måltid til en verdi av kr. 88,-.

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.

- 14.3 Utgifter i forbindelse med reise i selskapets tjene-

ste (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 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.

- 15.3 Permisjoner uten lønn kan gis i opp til 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 1 år.

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

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

16. REPETISJONSØVELSER

- 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 av de i punkt 16.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig selskapet.

17. VIKARIAT

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, gis en godtgjørelse på kr. 275,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen.

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. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. juli 1987) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i

tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 1. juli 1987) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

20. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1986

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 lønnsutviklingen for øvrig. Det er en utrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

21. VARIGHET

Overenskomsten gjelder til og med 30. juni 1988 og videre ett år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 måneders varsel.

22. OVERGANGSORDNINGER

Arbeidstakere som har lønn utover vedkommendes lønnsklassers topplønn vil ved fremtidige lønnsreguleringer få 90 % av det generelle tillegg som gis på nevnte topplønnssats inntil lønnen er harmonisert med topplønnssatser.

23. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Amoco Norway Oil Company

Elf Aquitaine Norge A/S

Mobil Exploration Norway Inc.

Phillips Petroleum Company Norway

Statoil.

DEL III

1. Brannbrigadetillegget som gjelder for Mobils vedkommende opprettholdes.

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

1. I pkt. 3.2 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 pkt. 3.2 4. avsnitt eventuelt skal fortsette.

2. Delingstallet for samlet timelønn i pkt. 3.3 og 5.2 samt for ordinær timelønn i pkt. 5.2 endres fra 1864 til 1752.

3. Forpleiningspersonell i Statoil skal avlønnes etter den til enhver tid gjeldende cateringavtale mellom N.A.F./NOAF - OFS/CAF.

(Del III pkt. 2 og 3 og Del IV i overenskomsten av 1984 utgår.)

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 Oljeindustris 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 Oljeindustris 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/OAF

4.1 Overenskomstforholdene for operatørselskapene

Gjeldende tariffavtale mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF ble fastsatt av Rikslønnsnemnda i sak nr. 1/1984 for perioden frem til 31.3.1986. Operatørselskapene Elf, Mobil og Phillips har vært bundet av overenskomsten mellom partene fra den ble opprettet i 1982 med någjeldende lønssystem. Amoco ble bundet av overenskomsten i 1983. Statoil er blitt bundet av overenskomsten i siste tariffperiode, først begrenset til sokkelinnretningene i tilknytning til driftsorganisasjonen Statpipe, siden generelt for medlemmer av OAF i Statoil som arbeider på Statoils faste innretninger på sokkelen i tilsvarende stillinger som gjeldende for avtaleopprettelsen for Statoil, Statpipe.

Det er opprettet en tilsvarende overenskomst mellom N.A.F./NOAF og LO/NOPEF for operatørvirksomhet gjeldende for Statoils faste innretninger på sokkelen.

Utviklingen av avtaleforholdene innen produksjonsvirksomheten på sokkelen er preget av perioden forut for 1982, da organisasjonene på arbeidsgiversiden ikke var part i overenskomstene. På denne tiden besto det tariffavtaler mellom bedriftene og lokale foreninger som var sammensluttet i en

arbeidstakerorganisasjon tilsvarende Operatør Ansattes Forbund (OAF) av i dag.

I løpet av perioden forut for 1982 var det en utvikling som ledet til lønnsnivåer innen operatørselskapene som sto i et sterkt misforhold til tilsvarende stillingsgrupper på land. Perioden fra 1982 og frem til i dag kjennetegnes ved at det fremdeles eksisterer et høyt lønnsnivå for stillingene innen overenskomstområdet.

4.2 Utviklingen innen overenskomstområdet i siste tariffperiode

Gjeldende overenskomst mellom partene er som nevnt opprettet av Rikslønnsnemnda for perioden frem til 31.3.1986.

I oppgjøret pr. 1.4.1984 ble det fastsatt et generelt tillegg på kr. 0,70 pr. time, som omregnet til forholdene på sokkelen utgjorde et tillegg inklusive feriepenger på kr. 2.140,- pr. år. Et tilsvarende tillegg på kr. 0,70 pr. time var pr. 1.4.1984 gitt innen de enkelte overenskomstområdene i landbasert industri.

I forhandlingene pr. 1.10.1984 ble det avtalt et tillegg med virkning fra 1.7.1984 på 4,2 %.

For 2. avtaleår ble det, i likhet med industrien for øvrig, ikke avtalt generelt tillegg i oppgjøret mellom partene pr. 1.4.1985. Det ble avtalt endringer i avtalen mellom partene om opplysnings- og utviklingsfond tilsvarende de endringer som var avtalt innen andre overenskomstområder.

Det ble dessuten avtalt endringer i forsikringsordningen ved tap av helseattest for arbeid på sokkelen.

I forhandlingene pr. 1.10.1985 ble det avtalt et tillegg på 4,7 % med virkning fra 1.7.1985. Fra samme tidspunkt ble det dessuten gjennomført en utvidelse av lønnstabellen til 10 år i lønnsgruppene 106, 105, 104 og 103. Det beregnede

utslag av utvidelsen utgjorde 0,15 % nivåhevning av lønsmassen pr. 1.7.1985 beregnet av gjennomsnittlig regulativlønn. Den langsiktige virkningen av utvidelsen av lønnstabellen vil være at alle arbeidstakere som oppnår 10 års lønnsansiennitet i de nevnte lønnsgrupper vil komme opp på et høyere topplønnsnivå.

Foruten de tillegg som er blitt avtalt på de nevnte tidspunkter i siste tariffperiode, må det bemerkes at lønssystemet innen overenskomstområdet gir en automatisk lønnsutvikling i form av ansiennitets- og opprykkstillegg som er langt høyere enn det som vanligvis følger av lønssystem innen industrien. Ansiennitets- og opprykkstilleggene gis pr. 1.1. hvert år. Disse tilleggene har i de senere år medført en nivåhevning pr. 1.1. på i overkant av 3 % av lønsmassen beregnet av gjennomsnittlig regulativlønn. Som følge av nedjustering i henhold til en kjennelse i en frivillig voldgiftsnemnd som behandlet enkelte tvistepunkter mellom partene i 1983, har utslagene av de nevnte tillegg blitt beregnet til henholdsvis 2,9 % pr. 1.1.1985 og 2,8 % pr. 1.1.1986.

4.3 Grunnlaget for tariffrevisjonen pr. 1.4.1986 for operatørvirksomheten

Lønnsoppgjøret pr. 1.4.1986 for operatørvirksomheten 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 kontinentalsokkelen.

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 operatørvirksomheten vil det foruten overhenget være en virkning av de nevnte automatiske ansiennitets- og opprykkstillegg pr. 1.1. det enkelte år. Nivåhevingen pr. 1.1.1986 som følge av disse tillegg utgjør 2,8 %.

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

1.1	Overheng	2,4 %
1.1	Ansiennitets- og opprykkstillegg	<u>2,8 %</u>
	Sum disponert lønnsvekst:	5,2 %

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 er overhenget beregnet til 3,3 %, mens overhenget for industriarbeidere er beregnet til 3,2 %.

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

Tariffrevisjonen mellom partene pr. 1.4.1986 ble innledet ved at OAF 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 OAF av 13. mars.

Den 21. mars ble det avholdt forhandlingsmøte hvor arbeidsgiverne redegjorde for sine krav, og hvor OAF ga synspunkter på årets tariffrevisjon. Som følge av utviklingen i tariffoppgjøret meddelte arbeidsgiverne samme dag brudd i forhandlingene.

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

Den 22. mars nedla Riksmeglingsmannen forbud mot arbeidsstans for sistnevnte 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 OAFs 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 OAFs medlemmer som var tatt ut i lockout. Utover dagen den 25. april ble arbeidet på sokkelen gjenopptatt.

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

OAF valgte ikke å legge frem sine krav ved årets tariffrevisjon før i den avsluttende meglingen fra 22.-25. april. OAF har ikke fremlagt krav om endringer i lønssystemet. Av kravene fremgår videre at OAF ikke vil kreve generelt tillegg. Forbundet tar imidlertid forbehold om å kreve generelt tillegg dersom det ikke oppnås enighet om tekniske endringer. OAF har opplyst at forbundet ikke har beregnet kostnadene ved sine krav. Arbeidsgiverne har på sin side anslått kravene til å utgjøre en kostnadsøkning på om lag 34 % pr. 1.4.1986. Kravene vil nedenfor bli redegjort for og kommentert innenfor naturlige hovedområder.

6.1 Avlønning for forpleiningspersonell på Gullfaks (Stat-oil) som er medlemmer av OAF

OAF har fremsatt krav vedrørende avlønning for forpleiningspersonell på Gullfaks (Statoil) som innebærer at differansen mellom lønnstabellen for operatørvirksomheten og fremtidig lønnstabell for forpleiningspersonell minskes, og at differansen ved utgangen av tariffperioden (1988) bør være maksimum 10 %.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidsgivernes intensjoner ved årets tariffrevisjon var at det ville være naturlig å se avtaleforholdene på sokkelen i sammenheng. Dette forutsatte imidlertid, som omtalt i pkt. 3, en prolongasjon av overenskomstene med forhandlinger i september d.å.

Arbeidsgiverne er av den oppfatning at det utredningsarbeid som var foreslått av arbeidsgiverne, kunne ha tjent som underlag for partenes vurderinger av de enkelte arbeidstakergruppens lønnsforhold. Å basere en eventuell lønnsutjevning på krav, uten at det foretas en utredning av de mange problemstillinger og konsekvenser ved eventuelt å forrykke etablerte lønnsrelasjoner, vil etter arbeidsgivernes oppfatning være lite tjenlig for begge parter.

Ut fra ovenstående avvises OAFs krav. Arbeidsgiverne legger til grunn at forpleiningspersonell på Gullfaks (Stat-oil) skal avlønnes etter den til enhver tid gjeldende cateringavtale mellom N.A.F./NOAF og OFS/CAF.

6.2 Generelt tillegg pr. 1.4.1986

Etter at de forutsetninger arbeidsgiverne la til grunn for årets oppgjør falt helt bort, er det arbeidsgivernes oppfatning at det innen overenskomstområdet N.A.F./NOAF - OFS/OAF må 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 %.

6.3 Arbeidstid

OAF krever at den alminnelige arbeidstid ikke skal overstige 12 timer i døgnet, og 33 1/2 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 1 kalenderår.

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 75 % av arbeidstakerne innenfor operatørvirksomheten følger innretningenes dagarbeidstid som fast ordning, mens ca. 25 % 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 vurderingen 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 OAFs krav om at beregningsperioden for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid skal være 1 kalenderår. Arbeidsgivernes påstand vedrørende beregningsperiodens lengde er at det må inntas i arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten den samme ordlyd som er fastsatt i arbeidsmiljøforskriftene for sokkelvirksomhetens § 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.

6.4 Tekniske bestemmelser - B del

OAF har fremmet krav om omfattende endringer i de tekniske bestemmelsene - B-delen.

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

N.A.F./NOAF avviser OAFs krav til endringer. N.A.F./NOAF viser for øvrig til at de tekniske bestemmelsene allerede utgjør en meget stor andel av det totale lønnsbildet, og en langt større andel enn det som er vanlig i industrien for øvrig.

Arbeidsgiverne har imidlertid funnet å kunne etterkomme enkelte av OAFs krav, bl.a. hva angår sykepleiere som utfører SAR-tjeneste i fritiden, og når sykepleiere følger pasienter til land i fritiden. Arbeidsgiverne har videre funnet det hensiktsmessig, og i samsvar med OAFs krav, å ta bort den øvre grense på 400 km pr. rundtur ved bruk av egen bil i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested.

Under meglingen fremsatte arbeidsgiverne samtidig tilbud om økning i en del satser.

6.5 Pensjonsalder

OAF 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 opptjeningstid.

N.A.F./NOAF viser til at dagens ordning med 65 års pensjonsalder og 30 års opptjeningstid ble godkjent av myndighetene så sent som i 1983. OAFs krav ville påføre selskapene betydelige kostnader. Det er videre utenkelig at man ville få myndighetenes godkjennelse for en nedsettelse av pensjonsalderen som foreslått av OAF. N.A.F./NOAF avviser

nevnte krav.

6.6 Svangerskapspermisjon

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

N.A.F./NOAF har vurdert OAFs 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.

6.7 Virkeområde

OAF har fremsatt krav om at overenskomstens virkeområde ikke skal begrenses til faste innretninger på norsk kontinentalsokkel.

N.A.F./NOAF avviser OAFs krav under henvisning til at det ikke vil være naturlig å la overenskomstens virkeområde omfatte faste innretninger utenfor norsk kontinentalsokkel, hvor det normalt vil gjelde annet regelverk.

Ut fra ovenstående legger arbeidsgiverne til grunn at

overenskomstens virkeområde må fastlegges til å gjelde på faste innretninger på norsk kontinentalsokkel.

6.8 Teknikerstillingene

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor OFS/OAF, pkt. 2c, om at partene ved tariffrevisjonen skal drøfte hvilke stillinger som kommer inn under den nye avtalens virkeområde. Det forutsettes at teknikerstillingene innen områdene digital, kommunikasjon, laboratorie og måling og kalibrering ikke omfattes av overenskomsten.

N.A.F./NOAF viser til at et tilsvarende krav ble behandlet av Rikslønnsnemnda i tvisten mellom partene pr. 1.4.1984.

I 1984 var situasjonen at de fleste av teknikerne i Phillips hadde søkt organisasjonsmessig tilknytning til Norges Ingeniørorganisasjon, NITO. Denne utvikling har fortsatt i inneværende tariffperiode ved at teknikerne i Mobil, Statoil og Elf har søkt den samme tilknytning.

Arbeidsgiverne legger til grunn at det må legges avgjørende vekt på den utvikling som har funnet sted i inneværende tariffperiode. Denne utvikling tilsier at de nevnte teknikerstillingene tas ut av overenskomstens virkeområde, slik at bedriftene kan praktisere et tariffsystem over disse stillingene som er naturlig ut fra arbeidstakernes valg av organisasjonsmessig tilknytning.

6.9 Utløpsdato - reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor OFS/OAF, 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 økonomia. 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 decennier. 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 andelstap. 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 i fjor 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. Også 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 veksttakten 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 teksttabellen 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. Overhenget 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 konkurranseevne.

Oljeprisfallet har i betydelig grad svekket oljesektorens lønnsomhet, noe som i første omgang vil redusere letevirkomheten. 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 lønnsevne 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 operatørvirksomheten 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 1,1 % 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 0,6 % for 1986. Med tillegg av overheng og automatiske ansiennitets- og opprykkstillegg pr. 1.1.86 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,-	1,1 %
Satsendringer mv.	0,6 %
Ansiennitet og opprykk	2,8 %
Overheng	<u>2,4 %</u>
	6,9 %

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 nemndas kjennelse. Beregnet på basis av de påståtte virkningsdatoer blir årslønnsveksten ca. 6,5 %.

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/OAF er fremmet krav om en generell økning av regulativsatsene på 5 %. Dessuten er fremmet krav om utvidede muligheter for opprykk til høyere lønnsgrupper og godskrivning av ansiennitet.

OFS/OAF 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 krevd en nedsettelse av pensjonsalderen for offshore-ansatte. Den økonomiske ramme for OFS/OAFs krav er ikke eksakt beregnet, men ut fra de opplysninger som er lagt frem for nemnda, er kravene totalt sett meget kostnadskrevende.

OFS/OAF 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 virkningen 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. I følge 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 %.

Selv om det har vært visse variasjoner fra år til år, har lønnsveksten for offshore-arbeidere i de senere år gjennomgående ligget i overkant av lønnsveksten for industriarbeidere. Dette fremgår av nedenstående tabell.

Prosentvis årslønnsvekst for industri- og offshorevirksomhet 1982 - 85

	Regulativ tillegg	Statistikk	
	Oljeproduksjon	Oljevirkosmhet offshore 1)	Industri 2)
1982 - 83	8,6	12,1	8,3
1983 - 84	7,6	9,3	7,9
1984 - 85	8,3	5,0	7,4
1982 - 85	26,6	28,7	25,5

1) Omfatter oljeboring og oljeproduksjon, inkl. overtid.

Kilde: N.A.F.

2) Ekskl. overtid. Kilde: Det tekniske beregningsutvalg

For oljevirkosmheten kan det registreres forskjeller mellom tallene for årslønnsvekst basert på regulativtillegg og statistikken over faktisk utvikling. Det skyldes bl.a. at statistikken omfatter både oljeboring og oljeproduksjon. Forøvrig kan forskjellen skyldes strukturelle variasjoner og endret tilgang/avgang på ansatte. Det spesielt lave tall for 1985 hvor den faktiske årslønnsvekst er beregnet til bare 5,0 %, mens regulativtilleggen skulle tilsi en økning på 8,3 %, er oppgitt å skyldes en særlig sterk økning i antallet nyansettelser, dvs. en økt andel ansatte med få eller ingen ansiennitetstillegg. Fra N.A.F. er oppgitt at

lønnsveksten for 1984 - 85 vil ligge på over 8 prosent når en holder "nytilsettingseffekten" utenfor.

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 operatøransatte representerer en utpreget høytlønsgruppe 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/OAF er i sum meget kostnads-krevende. 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 fremsatt 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 OAFs medlemmer på linje med hva som kan antas å bli situasjonen for LO/N.A.F.-området. På denne bakgrunn vil disse medlemmer 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 samsvar 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 OAFs 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/OAFs PRINSIPALE PÅSTAND

OFS/OAF har - som OFS/OBF og OFS/CAF - prinsipielt lagt ned påstand om at Rikslønnsnemnda fastsetter en økonomisk ramme for dette oppgjøret, og 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 OAFs prinsipale påstand, og viser til at denne er samsvarende med flertallets avsluttende og innledende merknader.

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN DEL II

Rikslønnsnemnda vil i det følgende ta stilling til de krav som er fremsatt av partene. Det vil fremkomme at OFS/OAF 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 imidlertid 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 imøtekommelse av disse krav vil gå langt ut over en forsvarelig ramme for oppgjøret. Det vises også i den sammenheng til avsnittene foran om den økonomiske ramme for oppgjøret og avsluttende merknader fra nemndas nøytrale medlemmer.

Pkt. 1. VirkeområdeFørste ledd:

OFS/OAF krever et nytt første ledd som gir avtalen anvendelse på alle arbeidstakere ansatt i operatørselskaper, og som ikke begrenser virkeområdet til faste installasjoner på norsk sokkel.

N.A.F./NOAF avviser kravet og har fastholdt gjeldende bestemmelser med krav om at det i avtalen inntas en merknad om at forpleiningspersonell i Statoil skal omfattes av den til enhver tid gjeldende cateringavtale mellom N.A.F./NOAF og OFS/CAF.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil bemerke at gjeldende avtalen - dens lønnsdel - på dette punkt må forstås slik at den bare gjelder teknisk og administrativt personale, jf. også Arbeidsrettens dom av 9. april 1986, sak nr. 49/85. Det vil kunne få betydelige konsekvenser å la avtalen omfatte

cateringansatte i operatørselskaper. Disse medlemmer finner ikke å kunne etterkomme kravet. Det knytter seg videre store betenkeligheter til OFS/OAF's krav om at avtalen også skal gjelde faste installasjoner utenfor norsk sokkel. På disse installasjoner vil til dels gjelde andre lands lovgivning, og konsekvensene av den utvidelse OFS/OAF krever er vanskelige å overskue.

Disse medlemmer finner ikke å kunne ta til følge kravet fra OFS/OAF.

Medlemmet Lønningen avviser flertallets anførsler på alle punkter. Dette medlem vil kreve at flertallet dokumenterer sitt standpunkt med hensyn til konsekvenser med bakgrunn i faktiske opplysninger, også hva angår de cateringansatte. Dette medlem krever også at flertallet dokumenterer hvilken lovgivning som er til hinder for at avtalen kan gjøres gjeldende for alle ansatte i operatørselskapene som hører inn under denne avtalens område.

Hva gjelder Arbeidsrettens dom av 9. april d.å. viser dette medlem til brev fra Statoil til forpleiningspersonellet på Gullfaks, der selskapet hevder å ha fått rettens medhold i at cateringavtalen ikke omfatter dette personellet. Nemnda har også fått dokumentert at OAF-avtalen hittil har omfattet alt offshore personell, med unntak av såkalt exempt personell. Dette medlem krever at flertallet begrunner hvorfor denne vel etablerte praksis skal endres.

Dette medlem krever at nemnda framlegger den lovgivning som hindrer norske arbeidstakere på utenlandsk sokkel å oppnå tariffavtale.

Under nemndsbehandlingen har arbeidstakersiden subsidiært reist spørsmålet om formell tilknytning til avtaleverket for forpleiningspersonell i Statoil. I den forbindelse krever N.A.F./NOAF at dette personell blir omfattet av den

generelle cateringavtalen mellom N.A.F./ NOAF og OFS/CAF, slik at OAF blir part i nevnte avtale. På arbeidsgiversiden er det en forutsetning at Statoil blir part i cateringavtalen.

Til N.A.F./NOAFs endringsforslag om hvordan forpleiningspersonalet i Statoil teknisk skal tilpasses cateringavtalen, vil medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim bemerke:

Disse medlemmer kan ikke se at endringsforslaget fra N.A.F./NOAF gir en teknisk tilfredsstillende løsning. Det mest hensiktsmessige synes å være at det etableres nye og særskilte tariffavtaler for forpleiningspersonell i operatørselskaper. Disse medlemmer finner at denne løsning er best, selv om det må erkjennes at den bryter noe med intensjonen om en samordning og rasjonalisering av det kompliserte og uoversiktlige avtaleverk i Nordsjøen.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, stemmer for N.A.F./NOAFs endringsforslag.

Medlemmet Lønningen, med tilslutning av Buck, fastholder OFS/OAFs prinsipale krav.

Tredje ledd:

OFS/OAF krever her inntatt et nytt ledd som er likelydende med pkt. 1 tredje ledd i både bore- og cateringavtalen.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Lønningen kan ikke se grunn til å avvise et nytt tredje ledd som krevet av OFS/OAF. Bestemmelsen har ingen økonomiske konsekvenser for N.A.F./NOAF, og den vil innebære et skritt i retning av den samordning av avtaleverket for de tre områder som begge parter ønsker å arbeide mot.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, tar foranstående til etterretning.

Merknad:

N.A.F./NOAF krever inntatt en merknad til pkt. 1 som unntar visse teknikerstillinger fra overenskomstens virkeområde. Begrunnelsen er at de aller fleste av disse teknikere er organisert i NITO, og det er unødige kompliserende å la OAF-overenskomsten omfatte disse.

OFS/OAF motsetter seg at en slik merknad tas inn.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Lønningen, med tilslutning av Buck, viser til at ved kjennelsen i sak nr. 1/1984 avviste Rikslønnsnemnda å ta inn en slik merknad som N.A.F./NOAF også krevet den gang. Begrunnelsen gjengis på s. 90 i kjennelsen og har i noen utstrekning gyldighet også i dag, selv om antallet NITO-medlemmer nok har økt siden 1984. Disse medlemmer vil derfor avvise N.A.F./NOAF's krav.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, vil bemerke at medlemstilknytningen til OAF innenfor disse teknikergruppene nå synes å være nærmest bortfalt. Arbeidstakerne innenfor de nevnte stillingsbetegnelser har i hovedsak valgt organisasjonsmessig tilknytning til NITO. I de tilfelle hvor de ordinære betingelser for avtaleopprettelse er oppfylt, vil man i hvert enkelt tilfelle ta standpunkt til hvilken overenskomst som skal gjelde.

N.A.F./NOAFs krav til nytt pkt. 23:

N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at det i avtalen inntas et nytt pkt. 23, der det gis en opplisting av de bedrifter som omfattes av overenskomsten.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner det naturlig å behandle dette kravet i forbindelse med bestemmelsen om overenskomstens virkeområde. Disse medlemmer oppfatter N.A.F./NOAFs krav utelukkende som en redaksjonell endring av angivelsen av partsforholdet, og tar påstanden til følge.

Medlemmet Lønningen, med tilslutning av Buck, tar foranstående til etterretning.

Pkt. 3. Arbeid og skiftordninger

3.1 Definisjoner

Både N.A.F./NOAF og OFS/OAF krever her endret ordlyd i definisjonen av begrepet "skift". OFS/OAF krever dessuten omformulering av definisjonene av arbeidsplan, arbeidssyklus og shuttling. OFS/OAF krever videre inntatt definisjoner av timelønn og ventetid.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil fremholde at det er noe usikkert om partenes krav til nye skiftdefinisjoner innholdsmessig sett skiller seg fra hverandre. Disse medlemmer finner at N.A.F./NOAF's definisjon bør legges til grunn i den nye avtale. OFS/OAFs krav om omformuleringer og nye definisjoner avvises.

Medlemmet Lønningen vil stemme for OAFs formulering.

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

3.2. Arbeidstid

Under henvisning til den arbeidstidsreduksjon for helkontinuerlig skiftarbeid som fra 1.1.87 er avtalt gjennomført på

land, krevde OFS/OAF opprinnelig den ukentlige arbeidstid satt ned til 33,5 timer. Under behandlingen av dette spørsmål i nemnda aksepterte likevel OFS/OAF en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer, som ble resultatet i landoppgjøret, og som samsvarte med N.A.F./NOAFs tilbud.

De gjenstående krav fra OFS/OAF er 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, jf. 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/OAFs krav om at den ukentlige arbeidstid skal beregnes over et tidsrom på 365 dager. Til OFS/OAFs krav om å få fastsatt årlig arbeidstid vil disse medlemmer bemerke:

Spørsmålet om den (maksimale) årlige arbeidstid har vært forelagt Rikslønnsnemnda tidligere, jf. 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 arbeide 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/OAFs 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 pkt. 3.2. fjerde 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 1.1.1987 som er foreslått av N.A.F./NOAF.

OFS/OAF 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/OAF krever også 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.

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.

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 timers ukentlig arbeidstid etableres. Dette medlem kan ikke gi sin tilslutning til forutsetningen fra arbeidsgiversiden om at redusert arbeidstid ikke skal føre til økt bemanning.

3.3. Oppholdsperiode

OFS/OAF krever at begrepet "grunnlønn + sokkelkompensasjon" erstattes med "lønn", og at delingstallet fra 1.1.1987 endres fra 1864 til 1747. Kravet om nytt delingstall er senere endret til 1752, og dette er i samsvar med N.A.F./NOAFs påstand.

OFS/OAF krever videre at bestemmelsen om ventetidsbetaling i 4. ledd også skal gjelde ved for tidlig utreise og ved ekstra tur offshore. Etter den tidligere avtalen må en hel normal oppholdsperiode arbeides før det gis betaling for ventetid.

Både OFS/OAF og N.A.F./NOAF har fremlagt utkast til ny ordlyd i bestemmelsen om ventetid på heliport.

N.A.F./NOAF avviser kravene fra OFS/OAF.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil når det gjelder lønnsbegrepet, vise til bemerkningene til pkt. 4.3. Disse medlemmer legger videre til grunn at det er enighet mellom partene om at delingstallet i pkt. 3.3. fra 1.1.1987 endres fra 1864 til 1752. Etter disse medlemmers vurdering er det ingen realitetsforskjell mellom de fremlagte utkast til ny tekst vedr. ventetidsbetaling på heliport. Disse medlemmer legger her N.A.F./NOAFs utkast til grunn. En finner ikke grunn til å gå inn for de øvrige krav om endringer av bestemmelsen.

Medlemmet Buck tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Lønningen stemmer for OAFs forslag til endring. Dette medlem vil påpeke det klart urimelige i at arbeidsgiver uten vederlag skal kunne disponere arbeidstakernes fritid. Dette medlem vil kreve at flertallet begrunner denne urimelighet.

3.4. Endring av arbeidsplan og arbeidssted

OFS/OAF krever at den ansatte ved forandring av schedule skal få færre dager offshore og flere dager fri enn normalt avtalt oppholdsperiode/friperiode.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil vise til at det i gjeldende bestemmelse heter at hvis mulig skal den ansatte ved forandring av skiftplan/plattform få færre dager offshore eller flere dager fri. Det heter videre at hvis dette ikke er mulig, skal den ansatte kompenseres i henhold til gjeldende tariff. Med de arbeidstidsordninger som benyttes i Nordsjøen vil det være behov for fleksibilitet, og et absolutt krav om mer fritid ved endret arbeidsplan/arbeidssted kan være vanskelig å praktisere. Disse medlemmer finner ikke å kunne ta til følge OFS/OAFs krav.

Medlemmet Lønningen opprettholder OAFs forslag til endring.

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

3.5. Endring av skift

OFS/OAF krever betydelige endringer i bestemmelsen om endring av skift. Ifølge påstanden skal varsel om endring av skift gis skriftlig og minimum 3 dager før utreise. Det kreves også økt kompensasjon for varsel som gis senere enn

fristen, ved at overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer skal betales i de 3 første skift, mot i dag de 2 første skift, og ved at overtidssatsen kreves øket fra + 65 % til + 75 %.

Det kreves også inntatt et nytt punkt 3.6 om at medgått tid til reise til/fra feltet ved utkalling i friperiode skal regnes som arbeidstid.

N.A.F./NOAF avviser OFS/OAFs krav til endringer og nye bestemmelser.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for OFS/OAFs krav om at varsel om endring av skift skal gis skriftlig og minimum 3 dager før utreise. Av dette følger at disse medlemmer også avviser OFS/OAFs krav om kompensasjon når varsel om endring av skift gis senere enn 3 dager før utreise.

Disse medlemmer finner ikke å kunne gå inn for økt overtidssats. Disse medlemmer går inn for opprettholdelse av gjeldende bestemmelse om at det betales gjeldende overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer i de to første skift.

Disse medlemmer avviser OFS/OAFs krav om at medgått tid til reise til/fra feltet ved utkalling i friperioden skal regnes som arbeidstid.

Medlemmet Lønningen opprettholder OAFs forslag, og viser til merknad under pkt. 3.3.

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

Pkt. 4 Lønssystem

4.1. Lønnsgruppeplassering og ansiennitetskrav

1) Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

OFS/OAF krever ny og høyere lønnsinnplassering for enkelte grupper arbeidstakere og en ny og brattere stigning gjennom lønnsgruppene, også slik at man på rent ansiennitetsgrunnlag kan flyttes fra gruppe 105 til gruppe 106, og slik at flere grupper kan rykke automatisk opp fra gruppe 103 til 104. Innfrielse av dette krav medfører at det blir ansiennitetsopprykk mellom alle gruppene.

N.A.F./NOAF avviser OFS/OAF's krav om endring i lønnsgruppeplassering og opprykksregler, bl.a. under henvisning til de betydelige kostnader en slik reform vil medføre. Allerede før OFS/OAF fremsatte krav om denne endring samt krav om et generelt tillegg på 6 %, var OAF's samlede krav til endringer i overenskomsten anslått til 34 % på grunnlag av gjennomsnittlig regulativlønn.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil innledningsvis bemerke at det kan være grunn for partene til nærmere å vurdere hensiktsmessigheten av et lønssystem som lar ansiennitetstillegg utgjøre en så stor andel av lønningene. Et slikt system er ukjent i landbasert virksomhet og innenfor tradisjonell skipsfart. Systemet skaper også grobunn for ulikheter og misnøye som leder til stadige krav om endringer i reglene om godskrivning av ansiennitet. I anledning OFS/OAFs konkrete krav vil disse medlemmer fremholde at en innfrielse av kravet vil medføre en meget betydelig gjennomsnittlig lønnsøkning for store grupper av operatøransatte, en

lønnsøkning som langt vil overstige de lønnsøkninger som i år er gitt for bl.a. industriarbeidere på land. Selv om de samlede kostnadsvirkninger er usikre, vil de bli betydelige og strekke seg over flere år. Dette forhold forsterkes av at operatøransatte hittil har hatt stabile og langvarige ansettelsesforhold. Siden operatøransatte stort sett utgjør en høytlønsgruppe på sokkelen, vil det dessuten være uheldig med ytterligere utbygging av automatiske lønnsopprykk-ordninger.

Disse medlemmer finner å måtte avvise OFS/OAFs krav til endringer i lønnsgruppeplasseringen og opprykksreglene.

Medlemmet Lønningen avviser flertallets anførsler og viser til den dokumentasjon som er fremlagt for nemnda. Spesielt vises det til at OAFs krav kun innebærer en gjeninnføring av det lønssystem og de opprykksregler som var gjeldende tidligere. Dette ble fratatt de operatøransatte av nemnda i 1982, og uten at dette overgrepet ble registrert som bortfall av opparbeidede rettigheter. Dette medlem vil derfor kreve at flertallet begrunner hvorfor dette skal kostnadsberegnes ved dette oppgjøret.

2) Godskriving av ansiennitet

OFS/OAF krever her en rekke endringer i reglene. Kravet medfører en betydelig utvidelse av adgangen til å få godskrevet ansiennitet både fra annen virksomhet på sokkelen og relevant virksomhet på land. Meningen er at personer som allerede er ansatt (etter 1/4-83), skal vurderes med henblikk på godskriving av tidligere praksis og således gis eventuell ny lønnsgruppeplassering.

N.A.F./NOAF avviser OFS/OAF's krav og fastholder

gjeldende avtale med den endring at "NOAF" i 4.1.2 erstattes med "operatørselskaper". Dette er bare en formell endring, som er nødvendig hvis gjeldende praksis skal opprettholdes etter de utvidelser som er skjedd innen NOAF.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim, med tilslutning av Buck, kan se at gjeldende godskrivningsregler kan gi urimelige utslag dersom unntaksregelen i 4.1.3 gis en altfor snever og rigid anvendelse. En innfrielse av kravet vil imidlertid med nåværende lange og omfattende ansiennitetsstige automatisk medføre en meget vesentlig lønnsøkning til store grupper allerede høytlønte i Nordsjøen. Denne lønnsøkning vil alene langt overstige de tillegg som er gitt i avsluttede oppgjør på land. Kravet medfører videre at godskrivningsreglene vil bli så gunstige at de nederste trinn på ansiennitetsskalaen på det nærmeste vil gå ut av bruk.

Disse medlemmer finner ikke grunn til å etterkomme kravet fra OFS/OAF. En finner det imidlertid naturlig at partene ser nærmere på praksis etter denne bestemmelse før neste tariffrevisjon, hensyn tatt til kostnadsmessige konsekvenser av eventuelle endringer.

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 OAFs krav.

4.2. Lønnstabell

OFS/OAF krever et generelt tillegg på 6 % med virkning fra

1. april 1986, og krever videre fjernet pkt. 22 Overgangsordninger.

N.A.F./NOAF har tilbudt et generelt tillegg på kr 3.100 med virkning fra 25. april 1986, da arbeidet ble gjenopptatt, og krever opprettholdelse av pkt. 22.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim finner å måtte legge N.A.F./NOAFs tilbud til grunn for så vidt gjelder størrelsen av det generelle tillegg, men slik at OFS/OAF gis medhold i at tillegget gis med virkning fra 1. april 1986. Det vises til hva nemndas flertall uttaler om disse spørsmål i avsnittet om Økonomisk ramme for oppgjøret og i avsnittet om Ikrafttreden og varighet. Disse medlemmer finner ikke grunn til å fjerne pkt. 22 fra avtalen før det er dokumentert at slik avlønning bestemmelsen tar sikte på å regulere, ikke lenger eksisterer.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, er enig i størrelsen av det generelle tillegget, og i at pkt. 22 Overgangsordninger ikke fjernes. Når det gjelder virkningstidspunktet for tillegget, viser disse medlemmer til sin anmerkning i avsnittet om Ikrafttreden og varighet.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

Medlemmet Buck gir sin tilslutning til at det generelle tillegg gis med virkning fra 1. april 1986.

4.3. Sokkelkompensasjon

OFS/OAF krever bestemmelsen strøket. N.A.F./NOAF motsetter seg dette.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil i denne forbindelse vise til Rikslønnsnemndas kjennelser av 30. desember 1982 og 2. juli 1984. Disse medlemmer finner det ønskelig at det i lønns-

satsen uttrykkelig inngår en bestemmelse om kompensasjon for de spesielle ulemper som er forbundet med arbeid offshore. I henhold til dette inntas en bestemmelse om sokkelkompensasjon i tariffavtalen likelydende med gjeldende bestemmelse.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav. Dersom flertallet opprettholder sitt standpunkt, vil dette medlem kreve at flertallet definerer begrepet sokkelkompensasjon, og hvilke ulemper dette innbefatter, videre at flertallet dokumenterer at "grunnlønn" har en relevant betydning i denne avtalen.

4.4. Skattekompensasjon

Bestemmelsen er av OFS/OAF krevd strøket.

N.A.F./NOAF krever bestemmelsen opprettholdt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, finner ikke grunn til å endre bestemmelsen i pkt. 4.4 om skattekompensasjon.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

Pkt. 5 Overtid

5.2. OFS/OAF krever overtidssatsen hevet fra + 65 % til + 75 %. Beregningsformelen for ordinær timelønn som er inntatt i den tidligere tariffavtalen, er tatt ut i OFS/OAFs krav. Endringen som kreves i beregningsformelen for samlet timelønn, utover endringen av delingstallet, er i det vesentlige av redaksjonell karakter. Den har sin bakgrunn i at OFS/OAF ønsker å få bort oppsplittingen av lønnen i lønn og sokkelkompensasjon.

Som følge av nedsettelsen av arbeidstiden fra 1.1.1987 kreves delingstallet endret fra 1864 til 1752. Dette er i samsvar med N.A.F./NOAFs tilbud.

Dessuten krever OFS/OAF at "Påbegynt time regnes som hel time". I gjeldende bestemmelse heter det at "Påbegynt time regnes som halvtime".

Med unntak av endring av delingstallet pr. 1.1.1987 krever N.A.F./NOAF gjeldende bestemmelse opprettholdt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at delingstallet i beregningsformlene i bestemmelsen endres pr. 1.1.1987 som følge av arbeidstidsreduksjonen pr. samme dato. Disse medlemmer går videre inn for at beregningsformelen for ordinær timelønn fortsatt blir stående i tariffavtalen. Disse medlemmer mener at oppdelingen av lønnen i grunnlønn + sokkelkompensasjon bør opprettholdes. Disse medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å gå inn for en heving av overtidssatsen. Likeledes avvises kravet om at påbegynt time skal regnes som hel time.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

- 5.3. OFS/OAF krever bestemmelsen endret i 2. ledd, slik at begrensningen bare skal gjelde overtidsarbeid "etter den ordinære arbeidstid". Den hittil gjeldende bestemmelse har med formuleringen "i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid" hatt en større begrensende rekkevidde. OFS/OAF krever videre at pkt. 5.3. også skal gjelde verneombud og tillitsvalgt.

N.A.F./NOAF motsetter seg dette kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å etterkomme OFS/OAFs krav om endringer i pkt. 5.3.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

5.4. OFS/OAF krever endringer i den ekstra godtgjøringen sykepleierne har på grunn av uregelmessig arbeidstid. Satsen på 8 % kreves hevet til 10 %, og godtgjøringen skal begrenses til å gjelde som full kompensasjon for tid ut over normal arbeidstid hva angår vanlig sykepleierarbeid. Ekstraordinære oppgaver som undervisning, inspeksjoner, radioarbeid, følging av pasienter o.l. kreves kompensert med overtid når dette foregår i sykepleiernes fritid.

N.A.F./NOAF har tilbudt overtidsbetaling for medgått tid til SAR-tjeneste i fritiden og følge av pasienter i land i fritiden.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn for så vidt gjelder SAR-tjeneste i fritiden og følge av pasienter i fritiden. Utover dette finner disse medlemmer ikke grunn til å øke kompensasjonen til sykepleiere for ubekvem arbeidstid/ekstra-arbeid.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 6. Ulempetillegg

6.2. OFS/OAF krever at også arbeid i arbeidskurv og arbeid som krever bruk av sikkerhetssele, skal gi rett til ulempetillegg. Det kreves videre at timetillegget heves fra kr 16,- til kr 20,- for aktuelle timer arbeidet.

N.A.F./NOAF har fremlagt tilbud om at timetillegget økes fra kr 16,- til kr 18,- for aktuelle timer arbeidet. Forøvrig avvises OFS/OAFs krav om endringer i bestemmelsen.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav, og vil videre kreve at flertallet begrunner eventuelt avslag.

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

6.3. OFS/OAF krever at det for innkalling i friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land skal gis en godtgjørelse som utgjør samlet timelønn pluss 75 % for faktisk medgått tid for konsultasjonen. Det kreves videre at reisetiden skal inngå i den tid det gis godtgjøring for, samt at det ved slik innkalling skal gis godtgjøring for minimum 2 timer.

N.A.F./NOAF avviser kravene til endring av pkt, 6.3.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for de endringer som her kreves av OFS/OAF.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav. Dette medlem viser videre til merknad under pkt. 3.3, også med hensyn til begrunnelsen.

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

6.4. OFS/OAF krever her inntatt en ny tariffbestemmelse der det forutsettes at det på grunn av den høye beredskap enkelte arbeidstakere har, som f.eks. SAR-sykepleiere, brannbrigader etc., avtales kompensasjon for denne beredskap mellom den lokale forening og bedrift.

N.A.F./NOAF avviser kravet fra OFS/OAF.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å innføre et nytt ulempe tillegg som kreves av OFS/OAF. M.h.t. sykepleiere med SAR-tjeneste vises forøvrig til pkt. 5.4 foran.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

6.5. OFS/OAF krever at det i et nytt pkt. 6.5 inntas en bestemmelse om at arbeid på lastebøyer/FCS kompenseres med kr 200.- pr. påbegynt arbeidsperiode.

N.A.F./NOAF har motsatt seg at det tas inn en slik bestemmelse.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for ovennevnte krav. Det vises også til pkt. 6.6 nedenfor.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

- 6.6 OFS/OAF krever inntatt et nytt pkt. 6.6 om at tidligere praksis vedrørende brannbrigadetillegget og kompensasjon for lastebøye-personell hva angår Mobil opprettholdes.

N.A.F./NOAF har motsatt seg at det tas inn en slik bestemmelse i tariffavtalen.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, forstår det slik at det i Mobil i dag er fastsatt et brannbrigadetillegg og kompensasjon for lastebøye-personell. Protokollene vedr. disse forhold står ved lag. Disse medlemmer finner det ikke hensiktsmessig at det i tariffavtalen inntas en bestemmelse som bare gjelder ett selskap, og kravet avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 7 Skift-/natttillegg

OFS/OAF krever en beregning av skifttillegget som binder dette til den ordinære timelønn (kolonne 2 i l.gr. 105.10 - 15 % pr. skift). I henhold til gjeldende avtale vil denne beregningsmåte gi et skifttillegg på kr. 155,-. Videre krever OFS/OAF en tilføyelse til bestemmelsen om at arbeidstaker ikke må forlate arbeidsstedet før avsløsning har funnet sted. Dersom dette pålegg medfører arbeidsperioder utover 12 timer, kreves overtid i henhold til pkt. 5.2 i avtalen.

N.A.F./NOAF avviser kravet og tilbyr å heve det faste skifttillegget fra kr. 106,- til kr. 117,- pr. skift, slik at det også presiseres at tillegget inkluderer nødvendig tid for konferanse mellom arbeidstakere ved skiftbytte. Videre krever N.A.F./NOAF et par tilføyelser i bestemmelsen om natt-tillegg. Nattarbeid skal etter kravet bare kompenseres som skiftarbeid når arbeidstakeren ikke mottar ordinært skifttillegg. Videre ønsker N.A.F./NOAF presisert at med dagarbeidstid forstås den normale arbeidstid om dagen i henhold til bedriftens praksis. Disse tilføyelser er i første rekke tatt inn for å unngå at en arbeidstaker kan kreve både skift- og natttillegg for samme arbeidsperiode.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, finner ikke grunn til å endre gjeldende ordning hvor skifttillegget er bundet til et fast kronebeløp. Disse medlemmer legger her N.A.F./NOAF's tilbud til grunn. Man tar også til følge N.A.F./NOAF's krav om tilføyelser i pkt. 7 tredje ledd. Etter endringene av skift-definisjonen, som ikke lenger bindes til bestemte klokkeslett, er det en fordel å få tydelig presisert at arbeidstakeren ikke skal kunne motta både natttillegg og skifttillegg for samme arbeid.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs forslag. Dette medlem vil også presisere at kravet ikke har til hensikt å sikre enkelte arbeidstakere skift og natttillegg. Forslaget fra OAF er en hensiktsmessig ordning som sikrer at skifttillegget blir regulert i takt med den øvrige lønnsutvikling. Dette vil også være sammenfallende med øvrige ordninger i industrien.

Pkt. 8 Shuttling

OFS/OAF krever at den tid som medgår til reise/venting på transport mellom to installasjoner, skal regnes som arbeidstid. Det kreves at dette også skal gjelde ved ut-/innreise. OFS/OAF krever videre at det inntas en bestemmelse om at kompensasjon for normal reisetid mellom heliport/fremmøtested og arbeidssted ut over 4 timer pr. rundtur avtales mellom den lokale forening og bedrift.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å gå inn for de endringer som kreves. Disse medlemmer stemmer for at gjeldende bestemmelse (8.1 og 8.2) inntas uendret i den nye tariffavtalen.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 9 Safetymøter

9.2. OFS/OAF krever at godtgjørelsen for alarmøvelser heves fra kr 355,- til kr 400,- pr. måned. Det kreves videre at alarmøvelser ut over en times varighet pr. øvelse

på fritid skal kompenseres med overtid i henhold til pkt. 5.2.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at den faste alarmgodtgjørelsen økes fra kr 355,- til kr 390,- pr. måned.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å stemme for noen økning i alarmgodtgjørelsen ut over kr 390,- pr. måned. OFS/OAFs krav til endringer i pkt. 9.2 avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 10 Opplæringskurs

10.2 OFS/OAF krever at bestemmelsen endres slik at den slår fast at pålagte kurs skal legges i den ansattes oppholdsperiode.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for den endring som kreves. Disse medlemmer vil opprettholde gjeldende bestemmelse om at pålagte kurs i den grad det er praktisk mulig vil bli lagt til den ansattes oppholdsperiode.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav. Det vises videre til merknad under pkt. 3.3.

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

10.3 OFS/OAF krever at den ansatte ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholder sin lønn og faste tillegg.

Annet ledd første punktum i bestemmelsen kreves endret til å gjelde frivillige kurs i den ansattes friperiode. Slike kurs kreves godtgjort med timelønn + 75 % for minimum 8 timer pr. kursdag.

I annet ledd annet punktum i kravet fra OFS/OAF er inntatt en bestemmelse om kompensasjon for kurs i den ansattes fritid offshore. Setningen er lik tilsvarende punktum i gjeldende avtale. I gjeldende avtale gjelder bestemmelsen ved pålagte kurs, mens etter OFS/OAFs omformulering av første punktum viser annet punktum her direkte tilbake på frivillige kurs. Nemnda forstår det imidlertid slik at OFS/OAF har ment at annet punktum skal vise tilbake på både pålagte og frivillige kurs.

OFS/OAF krever videre at det inntas et nytt pkt. 10.6 om at medgått reisetid til og fra kurs skal kompenseres med lønn for faktisk medgått tid.

N.A.F./NOAF avviser OFS/OAFs krav til endringer av pkt. 10.3, samt kravet om et nytt pkt. 10.6.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å stemme for de endringer av bestemmelsen som kreves av OFS/OAF. Likeledes avvises kravet om et nytt pkt. 10.6

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 11 Ferie og feriepenger

11.2 og 11.3 OFS/OAF krever at det inntas et nytt pkt. 11.2 om 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. Som følge av kravet til nytt pkt. 11.2 kreves det tidligere pkt. 11.2 inntatt som nytt pkt. 11.3 og endret slik at henvisningen til ferielovens beregningsregler for feriepenger tas ut.

N.A.F./NOAF avviser OFS/OAFs krav til endringer i pkt. 11.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å etterkomme ovennevnte krav til endringer av pkt. 11.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 13 Helligdagsgodtgjørelse

OFS/OAF har nedlagt påstand om omlegging av helligdagsgodtgjørelsen. Det kreves at ansatte som er offshore på helligdager godtgjøres med 60 % av timelønn (kolonne 2) x 12 i l.gr. 105.10. Det kreves videre at det skal betales hel-

ligdagsgodtgjørelse for hele påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften, i tillegg til de dager som er omfattet av bestemmelsen i den tidligere gjeldende avtale.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at den tidligere godtgjørelse økes fra kr 795,- til kr 875,- pr. dag.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne ta til følge kravet fra OFS/OAF, og legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 14 Reiseregulativ

14.1 OFS/OAF har nedlagt påstand om at annet ledd endres slik at de transportutgifter som der omhandles, dekkes mot kvittering eller etter avtale. Det kreves videre at godtgjørelsen i fjerde ledd endres til å tilsvare statens reiseregulativ.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det i fjerde ledd inntas en presisering om at kompensasjonen som der omhandles, gjelder bruk av egen bil i henhold til reiseplan, samt at godtgjørelsen økes fra kr 1,25 til kr 1,35 pr. km.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke grunn til å etterkomme kravet fra OFS/OAF. N.A.F./NOAFs tilbud om økning av satsene legges til grunn, og påstanden om at bruk av egen bil skal skje i henhold til reiseplan tas til følge.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

14.2 OFS/OAF krever en omformulering i første ledd, som har sammenheng med kravet til endring i fjerde ledd i 14.1. Videre kreves at godtgjørelsen i annet ledd økes fra kr 53,- til kr 70,-, og at godtgjørelsen i tredje ledd økes fra kr 80,- til kr 100,-. Fjerde ledd kreves endret slik at den ansatte etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimum 8 timer etter planlagt helikopteravgang skal få hvile på dertil egnet sted.

N.A.F./NOAF har lagt frem tilbud om at godtgjørelsen i annet ledd økes fra kr 53,- til kr 58,-, og at godtgjørelsen i tredje ledd økes fra kr 80,- til kr 88,-. For øvrig avvises OFS/OAFs krav.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne gå inn for de endringer som her kreves av OFS/OAF. Gjeldende bestemmelse opprettholdes med de satsøkninger N.A.F./NOAF har tilbudt.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 15 Permisjoner

Som nytt pkt. 15.2 krever OFS/OAF inntatt en bestemmelse om at permisjon ved barns og barnepassers sykdom skal gis med lønn. Videre kreves at samboere skal omfattes av permisjonsbestemmelsene.

N.A.F./NOAF avviser kravene fra OFS/OAF.

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

Arbeidsmiljølovens § 33 A pkt. 2 regulerer foreldres rett til fri ved barns og barnepassers sykdom. I henhold til folketrygdlovens § 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 lengre enn lovens minimumsbestemmelser etableres uten lønnsnemndsbehandling. Disse medlemmer finner derfor ikke å kunne gå inn for kravet fra OFS/OAF.

Disse medlemmer finner også å måtte avvise kravet om at permisjonsadgangen skal utvides til å omfatte samboeres sykdom og død. Det er på dette punkt behov for en avklaring av samboer-begrepet, og det mest hensiktsmessige er at partene selv utreder spørsmålet og søker å komme frem til en avklaring.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

Pkt. 16 Repetisjonsøvelse/militærtjeneste

OFS/OAF krever at det i pkt. 16.2 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 avtale.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn at gjeldende pkt. 16.2 bygger på den klare forutsetning at full ordinær lønn oppebæres i disse tilfelle. Disse medlemmer ser ikke tilstrekkelig grunn til at faste tillegg, som gjerne er begrunnet i belastende arbeidsforhold, også skal gis ved repetisjonsøvelser m.m.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

Pkt. 17 Vikariat

OFS/OAF krever at betegnelsen "ledende stillinger" endres til "høyere stillinger" og at godtgjørelsen ved midlertidig fungering i høyere stillinger skal økes fra kr 250,- til kr 500,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen, og at øvrige tillegg skal opprettholdes.

N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at godtgjørelsen skal heves til kr 275,- pr. dag.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger N.A.F./NOAFs tilbud om økning av godtgjørelsen til grunn. For øvrig opprettholdes gjeldende avtale.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav.

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

SOSIALDELEN

Erstatningsordning

OFS/OAF krever en ny erstatningsbestemmelse ved permanent tap av helseattest, slik at arbeidstaker må slutte på sokkelen. I kravet forutsettes at det fra 1. april 1986 gis engangserstatning svarende til 10 ganger folketrygdens grunnbeløp (10 G) ved slikt tap av helseattest. Det forutsettes videre at utgiftene helt ut skal dekkes av arbeidsgiveren.

N.A.F./NOAF vil fastholde den etablerte ordning, som tilsvarer en engangserstatning på 8 G. N.A.F./NOAF mener at gjeldende ordning består uansett om den er med i den nye tariffavtalen. Siden denne type forsikringsbestemmelser vanligvis ikke tariffestet, bør bestemmelsen gå ut (Del IV pkt. 1 i avtalen).

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim har ikke noe imot at ordningen som sådan fortsatt hjemles i tariffavtalen, men vil for øvrig avvise kravet fra OFS/OAF.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, tar foranstående til etterretning.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs krav. Dette medlem stemmer subsidiært med flertallet hva angår ordningens hjemmel i tariffavtalen.

Medlemmet Buck tar foranstående til etterretning.

Pensjonsalder m.v.

OFS/OAF 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 opptjeningstid.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

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

Spørsmålet om nedsatt pensjonsalder har vært oppe til behandling i Rikslønnsnemnda ved flere anledninger tidligere. Det vises til kjennelser nr. 4/1982 og nr. 1/1984. Disse medlemmer vil i denne forbindelse peke på at etter henstilling fra Rikslønnsnemnda i sistnevnte kjennelse forhandlet partene seg frem til nedsettelse av pensjonsalderen til 65 år og en opptjeningstid på 30 år. Etter at ordningen ble godkjent av myndighetene ble den deretter iverksatt.

Disse medlemmer finner ikke at det er grunnlag for allerede nå å gå inn for endringer i den hittil gjeldende ordningen, og kravene fra OFS/OAF avvises. I tillegg til foranstående vil disse medlemmer også vise til at det nå pågår et offentlig utredningsarbeid der bl.a. pensjonsalderen vurderes på et bredt grunnlag. Utvalget ventes å avgi sin innstilling høsten 1986.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for OAFs 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 offshorevirksomheten ikke er til stede. Ytterligere utredninger har neppe særlig tyngde overfor disse selskaper.

Svangerskapspermisjon

OFS/OAF 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 i for-

bindelse med fødsel utvides til 6 uker med lønn.

N.A.F./NOAF legger frem tilbud om at gravide offshoreansatte som ikke tilbys arbeid på 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 Vaage, 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 i gang arbeid med forskrifter som tar 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 frem til 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 svangerskapspermisjonen 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/OAF.

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

REGULERINGSBESTEMMELSER

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.

Nemndas medlemmer legger til grunn at det etter dette er enighet mellom partene om utformingen av reguleringsbestemmelsene. Gjeldende reguleringsbestemmelser (pkt. 19 og 20) inntas i den nye tariffavtalen, med de endringer i tidsangivelsene som er nødvendige.

IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

OFS/OAF har lagt ned påstand om at det generelle lønns-tillegg (som etter kravet er 6 %) gis med virkning fra 1. april 1986, mens resten av avtalen trer i kraft "straks", hvilket vil si fra avsigelsen av kjennelsen. Videre er påstanden at avtalen gjelder til 31. mars 1988 og videre 1 år om gangen dersom ikke en av partene sier den opp skriftlig med minst 2 - to - måneders varsel.

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 OFS/CAF's streik - mens den øvrige avtale settes i verk fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Avtalens utløpsdato påstås å være 31. mars 1988. Det er blant annet anført at det er en meget nær sammenheng mellom OFS/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 og Solheim bemerker:

Det har lenge vært praksis i Rikslønnsnemnda at det generelle lønnstillegget gis fra det tidspunktet arbeidet blir gjenopptatt etter en streik. Bakgrunnen for dette antas å være et synspunkt om at bruk av kampmidler i denne relasjon skal "belastes" den som har tatt kampmidelet 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 til-

legget 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 OFS/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 tillegget. 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 overenskomst-områder 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 tillegg, 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 tillegg. 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 søkningen 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 bidradd 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 vilje 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, men 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, blant annet 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, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 2. juli 1984 med senere reguleringer, forlenges til 1. april 1988 med følgende endringer:

OVERENSKOMST

mellom

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

på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning / Operatøransattes Forbund med underliggende avdelinger / foreninger av forbundet

på den annen side

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE

Som nytt tredje ledd inntas:

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

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

Tidligere skiftdefinisjon erstattes med følgende:

Skiftarbeid: Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt arbeidstidsplan.

3.2 Arbeidstid

Tidligere 1. ledd erstattes med:

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.

3.3 Oppholdsperiode

Nytt 7. og 8. ledd skal lyde:

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.

Gjeldende 8. og 9. ledd blir 9. og 10. ledd.

4. LØNNSSYSTEM

4.1.2 "NOAF" erstattes med "operatørselskaper".

4.2 Lønnstabell pr. 1. april 1986

	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år	10 år
106		190.955	196.445	202.070	207.833	213.870	220.045	226.217	232.669	239.528	246.439	251.311
2		209.859	215.893	222.075	228.408	235.043	241.829	248.613	255.703	263.241	270.836	276.191
105	1	175.724	180.665	185.741	191.095	196.581	202.208	214.006	220.045	226.357	232.871	237.473
2		193.121	198.551	204.129	210.013	216.043	222.227	235.193	241.829	248.766	255.915	260.983
104	1	161.591	166.121	170.923	175.863	180.665	185.800	191.095	196.581	202.208	210.532	214.688
2		177.589	182.567	187.844	193.273	198.551	204.282	210.013	216.043	222.227	226.899	231.375
103	1	153.223	157.614	162.004	166.530	171.336	176.275	181.214	186.289	190.133	193.879	197.700
2		168.392	173.218	178.042	183.017	188.298	193.726	199.154	204.732	208.956	213.073	217.272
102	1	145.265	149.302	153.498	157.000	162.415	166.945	171.746	175.177			
2		159.646	164.171	168.694	173.519	178.494	183.473	188.749	192.520			
101	1	137.855	141.698	145.677	149.793	154.045	158.301	161.455				
2		151.503	155.726	160.099	164.622	169.295	173.973	177.439				

1 Arslønn ekskl. feriepenger
2 Arslønn inkl. feriepenger

4.4 Skattekompensasjon

"Norsk Offshoreforening" erstattes med "Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer".

5. OVERTID

5.4 Som nytt 2. ledd inntas:

SAR-tjeneste i fritiden, og følge av pasienter til land i fritiden, godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

6. ULEMPETILLEGG

I 6.2 heves ulempetillegget til kr 18,- pr. time.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

1. ledd skal lyde:

Ved skiftarbeid (jfr. definisjon av skiftarbeid i pkt. 3.1) 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 arbeidstakere ved skiftbytte.

3. ledd skal lyde:

Nattarbeid som starter ved dagarbeidstidens slutt og som varer til dagarbeidstidens begynnelse, kompenseres som ovenfor når arbeidstakeren ikke mottar ordinært skifttillegg. Med dagarbeidstid forstås den normale arbeidstid om dagen i.h.t. bedriftens praksis.

9. SAFETYMØTER

I 9.2 heves kompensasjonsbeløpet for alarmøvelser og falske alarmer til kr 390,- pr. måned.

13. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Helligdagsgodtgjørelsen økes til kr 875,- pr. dag.

14. REISEREGULATIV

14.1 fjerde ledd skal lyde:

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.

I 14.2 annet ledd heves satsen til kr 58,-.

I 14.2 tredje ledd heves satsen til kr 88,-.

17. VIKARIAT

Godtgjørelsen for ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger, heves til kr 275,- pr. dag.

19. REGULERINGSBESTEMMELSE skal lyde:

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1987) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres

på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved OAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre ikke blir enige, kan den organisasjon som har frem satt 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.

20. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1986 OG 1. OKTOBER 1987 skal lyde:

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. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen for øvrig. Det er en uttrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

21. IKRAFTTREDEN - VARIGHET skal lyde:

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

Det generelle tillegg på kr 3.100 pr. år, som er innregnet i beløpene i lønnstabellen i pkt. 4.2, gjøres likevel gjeldende fra 1. april 1986.

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

Som punkt 22 inntas:

22. OVERGANGSORDNINGER

Arbeidstakere som har lønn utover vedkommendes lønnsklasses topplønn vil ved fremtidige lønnsreguleringer få 90 % av det generelle tillegg som gis på nevnte topplønnsatts inntil lønnen er harmonisert med topplønnsatts.

Som nytt punkt 23 inntas:

23. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

Amoco Norway Oil Company
Elf Aquitaine Norge A/S
Mobil Exploration Norway Inc.
Phillips Petroleum Company Norway
Statoil.

DEL III

Pkt. 2 utgår.

Som nytt pkt. 2 inntas:

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

- a) I pkt. 3.2 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 pkt. 3.2 4. avsnitt eventuelt skal

fortsette.

- b) Delingstallet for samlet timelønn i pkt. 3.3 og 5.2 samt for ordinær timelønn i pkt. 5.2 endres fra 1864 til 1752.

Pkt. 3 skal lyde:

- 3. Godtgjøring til ALP-personell ved tjenestegjøring ved lastebøyer på Statfjordfeltet opprettholdes.

Som nytt pkt. 4 inntas:

- 4. For forpleiningspersonell i Statoil fastsettes en tariffavtale mellom N.A.F./NOAF/Statoil og OFS/OAF som innholdsmessig er lik den generelle cateringavtalen mellom N.A.F./NOAF og OFS/CAF, fastsatt ved Rikslønnsnemndas kjennelse i sak 3/1986.

(Del IV pkt. 2 i overenskomsten av 1984 utgår.)

Georg 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

Gunnar Flaot
 Gunnar Flaot

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 iørdag 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 utsprenkning 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 (akkordberegningsgrunnlag) reg- uleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningssgrunn- 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 presenter.
- 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- ens 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 arbeidstidsordning 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.

2. § 46 nr. 4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søndager 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 nagjeldende 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.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §46, nr. 9, kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid.

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med en 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet - eventuelt med bistand fra organisasjonene - ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan ernerst heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger forsåvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan.

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Såvidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes 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 betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. 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 arbeidstidsordning 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 bestemmelse "Søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på beveglige 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. Beveglige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på beveglige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Utrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" 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).