

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986
I SAK NR. 3/1986

TVISTEN MELLOM OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING (OFS) /
CATERING ANSATTES FORBUND (CAF) 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.

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 23. AUGUST 1986

I SAK NR. 3/1986

Twisten mellom Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS)/ Catering Ansattes Forbund (CAF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) / Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening (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 Flaata, Norsk Arbeidsgiverforening

Formann i Oljearbeidernes Fellessammenslutning Eivind

Lønningen

Adm.direktør Halvor Ø. Vaage, Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening.

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/CAF 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.

Etter at CAF hadde brutt forhandlingene, meddelte NOAF brudd i forhandlingene og plassoppsigelse den 21. mars 1986 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 Arbeidsgiverfor-
ening på den ene side og

- 1) Catering Ansattes Forbund
- 2) Oljeborerernes 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 / Catering 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/CAF. 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/CAF på den annen side gjelder nedenstående forslag framlagt av OFS/CAF.

Overenskomsten og det generelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra 1.4.1986.

OVERENSKOMST

MELLOM

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING OG DE I NORSK
OLJEINDUSTRIS ARBEIDSGIVERFORENING NOAF
STÅENDE CATERINGBEDRIFTER

PÅ DEN ENE SIDE

OG

OLJEARBEIDERNE FELLESSAMMENSLUTNING
OG CATERING ANSATTES FORBUND CAF
VEDKOMMENDE AVDELINGER

PÅ DEN ANNEN SIDE

ANGÅENDE UTFØRELSE AV CATERINGARBEID PÅ
FASTE INSTALLASJONER OG FLOTELLER M.V.

1. VIRKEOMRÅDE

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner og floteller.

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 cateringbedrifter som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i 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.

2.1 Vikariater/sykeavløsere

Arbeidsavtale som inngås for et bestemt tidsrom skal settes opp skriftlig. Avtaleperioden omfatter hele arbeidssyklusen.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

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

Oppholdsperiode: Det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftenes 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 tilsammen 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 33,5 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 365 dager, dvs. arbeidstid på årsbasis: 1607.

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 arbeidsperiodens lengde.

Den ansatte skal tildeles en arbeidsplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen, samt sikkerhetsopplæring, 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 overtidsbetaling i henhold til pkt. 5.2.

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

Samlet timelønn = lønn
(kolonne 2) 1747

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

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

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

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

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

Under forutsetning av at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested, beholder han/hun full lønn i henhold til sin arbeidsplan offshore når han/hun 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 avreise.

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 den ansatte 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. LØNNSFORHOLD

Satsene under pkt. 4.1 forutsettes oppjustert i samsvar med de endringene som måtte bli vedtatt ved den forestående revisjon av overenskomsten mellom NOAF og OAF.

4.1 Lønnsgruppeplasing - 10 års ansiennitetsskala

<u>Lønnsgruppe</u>	<u>Stilling</u>
106	Kjøkkensjef, renholdsleder m/fagbrev.
105	Kokk, baker, konditor m/fagbrev. Renholdsleder u/fagbrev. Opprykk til 105 skjer etter 4 års faktisk tjeneste i 104.
104	Kokk, baker, konditor m/fagbrev. Renholdsleder u/fagbrev. Opprykk for lærlinger i 104 etter endt utdanning.
103	Servicearbeidere, lærlinger, proviantmenn. Opprykk for servicearbeidere etter 4 års faktisk tjeneste i 102.
102	Servicearbeidere.

- 4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennomgående ansiennitet.
- 4.1.2 Sokkelpraksis innen NOAF eller bedriftsintern onshore-relevant praksis godskrives med inntil samme ansiennitet som vedkommende hadde i sin siste stilling.
- 4.1.3 Likeverdig erfaring fra sokkelen godskrives med inntil 5 års ansiennitet.
- 4.1.4 Likeverdig erfaring fra annen næring godskrives med inntil 3 års ansiennitet.
- 4.1.5 Ved kontraktorskifte innenfor eksisterende kontraktsområde skal alle arbeidstakere beholde sitt arbeid og lønnsansiennitet.

Sykeavløsere/vikarer opptjener lønnsansiennitet etter de samme bestemmelser som gjelder for fast ansatt. Eksempelvis gir man ett års lønnsansiennitet for 1607 arbeidete timer offshore.

5. OVERTID

5.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, jfr. arbeidsmiljølovens § 49.

5.2 Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 75 % tillegg til samlet timelønn.

$$\begin{array}{l} \text{samlet timelønn} = \text{lønn} \\ \text{(kolonne 2)} \qquad \qquad 1747 \end{array}$$

Påbegynt time regnes som hel time.

5.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha minimum 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 tillitsvalgte.

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 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 konsultasjon, minimum 2 timer, m.v., jfr. pkt.

5.2.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

Et skifftillegg 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 dagarbeidstiden 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/fremmøtestedet 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 overtidbetaling for medgått tid.

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

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

10. OPPLÆRINGSKURS

Partene forplikter seg til å fortsette arbeidet med den tanke på å finne frem til ulike former for videreutdanning for følgende kategorier: Stuert, kjøkkensjefer, arbeidsledere, kokker, bakere, servicearbeidere.

Utdanningen skal føre frem til fagbrev/sertifikat. Utdanningstilbudet skal være klart i løpet av 1986.

10.1 Selskapet skal til enhver tid følge opp endrede krav til stillingene for eget fast personell. Dersom stillingsinnehavere 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 ansattes oppholdsperiode.

10.3 Ved pålagte kurs avholdt på land i vedkommendes oppholdsperiode opprettholdes 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 oppløring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom den ansatte og selskapet. Der- som den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og selskapet.

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

11. FERIE OG FERIEPENGER

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

Sommerferie er de 21 første dagene av den første lange friperiode etter 15. mai hvert år.

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

- 11.2 Hensett det forhold at offshorearbeid er å betrakte som helkontinuerlig skiftarbeid utbetales 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 1.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 godtgjørelse er å betrakte som et tilfeldig tillegg for den enkelte arbeidstaker og skal ikke medtas i grunnlaget for beregning av sykepenger.

14. REISEREGULATIVET

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

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering eller etter avtale.

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

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

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

Dersom helikopteravgang 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 de ansatte slipper å vente på utreisestedet.

Etter sammenhengende venteperiode på utreisestedet på max. 8 timer etter planlagt helikopteravgang, skal den ansatte få hvile på et dertil egnet sted.

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

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

15. VELFERDSPERMISJONER

- 15.1 Korte velferdspermisjoner med lønn, inntil 5 kalenderdager, gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

- a) Sykdom i nærmeste familie.
- b) Eneforsørger der hvor barnepasser blir syk.
- c) Dødsfall i nærmeste familie.
- d) Konfirmasjon av egne barn.

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

- 15.2 I tillegg til ovennevnte kommer tilfeller som er dekket av det enkelte selskaps praksis, og arbeidsmiljølovens bestemmelser. Antall dager med lønn gis i henhold til det enkelte selskaps praksis.
- 15.3 Permisjoner uten lønn kan gis i opptil 1 år når en i nær familie har problemer som etter legens anbefaling gjør at en bør få permisjon. Selskapet vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over et år.
- 15.4 Ved innvilgelse av permisjoner skal den enkelte få skriftlig meddelelse om vilkår i forbindelse med overgang fra og til arbeidsplan.
- 15.5 Med nær familie menes: ektefelle/samboer, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.
16. REPETISJONSØVELSER/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, opprettholdes full lønn inkludert faste tillegg, mens godtgjørelsen fra vedkommende institusjon tilfaller forholdsmessig bedriften.

17. VIKARIAT

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

18. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

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

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

19. 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 ovenstående.

22. BEMANNING

For den enkelte installasjon skal det avtalefestes størrelsen av bemanning mellom operatørselskap, cateringselskap og de tillitsvalgte.

Dersom bemanning ikke er i samsvar med inngått avtale pga. mannskapsbytte, sykdom e.l., skal dette kompenseres med kortmannshyre for det resterende personell.

Ved ekstrabespisning om bord på installasjonene skal de ansatte som pga. dette får mer arbeid, kompenseres for dette i samsvar med ovenforstående og i samsvar med bemanningsplanen.

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

23. BEMANNINGSRÅD

I erkjennelse av at det til stadighet inngås nye kontrakter ved forpleiningstjeneste for oljeinstallasjonene, og at det til stadighet foregår fornying/revisjon av slike kontrakter, kan dette føre til at bemanningen presses utilbørlig

ned. Det opprettes derfor et bemanningsråd på 5 personer bestående av 2 representanter fra NOAF, 2 representanter fra OFS/CAF og en representant fra Oljedirektoratet/ Arbeidstilsynet.

Rådet har i mandat å godkjenne og fastsette alle planer for bemanning om bord på alle installasjoner som faller inn under denne tariffavtales virkeområde.

Rådet skal videre avgjøre behovet for sykeavløsere innenfor det enkelte kontraktsområde, dersom ikke partene på bedriften enes om dette og at saken ankes inn for dette råd.

24. LIVS- OG ULYKKESFORSIKRING, PENSJONSFORSIKRING OG TAP AV EFFEKTER

De ansatte skal være tilfredsstillende livs- og ulykkesforsikret som gjelder 24 timer i døgnet hele året. Ordningen skal minst dekke:

Forsikringssum ved invaliditet: 50 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Forsikringssum ved død: 35 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Det skal etableres en kollektiv tilleggspensjonsforsikring for de ansatte. Ordningen skal dekke 65 % av de ansattes årsinntekt.

Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det på grunn av sykdom, forflytning o.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriftens ledelse på arbeidsstedet sørge for betryggende lagringsplass.

Når effekter tapes eller beskadiges ved ulykkehendelser, ved tyveri om bord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil kr. 15.000.

Bedriften dekker alle forsikringspremier i forbindelse med forsikringsavtalene.

Forsikringsavtalene skal plasseres i det selskap som blir avtalt mellom de ansattes tillitsvalgte og bedriften.

Lånebetingelsene som blir gitt ved forsikringsavtalene skal komme de ansatte til gode ved lokale avtaler om dette.

25. BRUK AV EGEN LEGE

Det må være det enkelte individs selvfølgelige rett selv å velge hvilken lege han/hun ønsker å oppsøke ved sykdom og for å få godkjent helsesertifikat. Hvis arbeidstaker offshore mener å være så syk at det ikke er forsvarlig å oppholde seg på installasjonen, har vedkommende krav på å bli sendt i land med første ordinære helikopteravgang, selv om bedriftens helsepersonale er av en annen oppfatning. Arbeidstakeren må snarest etter hjemkomst kontakte lege for sykemelding.

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

26. AKAN/ATTFØRING/INTERN OMPLOSSERING

AKAN innføres som en administrativ ordning i alle bedriftene. Ansatte som pga. sykdom, svangerskap o.l. ikke lenger kan stå i sin stilling, skal gis tilbud om omplassering i bedriften.

27. UTGIFTER TIL MEDISINSK BEHANDLING

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

28. SYSSELSETTING

Arbeidstakere som på norsk kontinentalsokkel blir permittert eller oppsagt pga. nedtrapping av oljefelt eller av andre årsaker blir rammet av sysselsettingsvansker, skal gis fortrinnsrett til ansettelse i nyetablerte stillinger innenfor samme fagområde på sokkelen.

29. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1987) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OFS/CAF 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 CAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved CAFs 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.

30. 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.

31. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

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

Oljearbeidernes Fellessammenslutning / Catering Ansattes
Forbund har i det vesentlige anført:

a.

Det er 5. gang regjering eller storting 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 og OBF har særskilt gjort gjeldende at de ved dette oppgjøret ikke en gang kom i reelle forhandlinger med motparten. Fagforbundene har en følelse av at motparten spekulerer i Regjeringens bruk av lønnsnemnd ved hovedoppgjørene i Nordsjøen.

OAF og OBF har derfor prinsipalt bedt 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.

CAF slutter seg til ovenfornevnte prinsipale påstand.

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.

Rammen for oppgjøret mellom CAF og NOAF må settes høyere slik at den gir mulighet for den lønnsharmonisering CAF krever. CAFs krav om lønnsharmonisering vil bli drøftet nedenfor.

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

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

CAF ble som kjent opprettet våren 1984, og avtalen fra 1984 er første tariffavtale for denne organisasjonen. Her gir det altså liten mening å sammenlikne med tida før 1.4.1984. For å kunne beregne årslønnsveksten for CAF fra 1984-85 er det gjort anslag på basis av avtalen også før CAF ble opprettet. Sammenliknet med LO på land har en her følgende utvikling:

År	CAF	LO/N.A.F.	Differanse
1984-85	+ 5,5 %	+ 7,4 %	- 1,8 %
1985-86	+ 6,3 %	+ 7,5 %	- 1,1 %
I alt 1984-86	+ 12,1 %	+ 15,5 %	- 3,0 %

Som kjent er ikke grunnlaget for CAFs krav noen sammenlikning med LO/N.A.F. onshore. Kravet er - når det gjelder selve lønnstabellen - en harmonisering. Dette vil etter CAFs beregninger koste ca. 26 %. I tillegg kommer CAFs

øvrige krav.

c. Forbundets viktigste krav:

Arbeidstiden kreves nedsatt til 33,5 timer pr. uke. Dette kravet er i samsvar med arbeidstidsreduksjonen på land for helkontinuerlig skiftarbeid. Arbeidstidsreduksjonen for skiftarbeid på land må gjøres tilsvarende gjeldende i Nordsjøen.

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

Timetallet framkommer slik:

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

$$\begin{aligned} 48,14 \times 33,5 \text{ t} &= 1613 \text{ timer} \\ & 1613 \text{ t} \\ & - \underline{6 \text{ t ("Grodagen")}} \\ & = 1607 \text{ t} \end{aligned}$$

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

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

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

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.

CAF krever pensjonsalderen i Nordsjøen satt ned til 60 år. Opptjeningstid for å oppnå fulle pensjonsrettigheter settes til 25 år. Som det framgår av CAFs utkast til tariffavtale, ønsker forbundet at det skal settes en frist, 1. mars 1987, for å forhandle seg fram til en framdriftsplan for nedsetting 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 offshorearbeid medfører samt ulempene ved det særlige skift-/turnusarbeid som oljevirkksomheten offshore må baseres på, er særegne 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.

CAF 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 oljevirkosomheten 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 CAF også 6 ukers omsorgspermisjon med lønn for barnefar i samband med fødsel. Dekningsforholdet blir likt som for svangerskapspermisjon.

For CAF gjøres særskilt gjeldende krav om full lønnsarmo-

nisering, dvs. lønnsinnplassering av fag- og hjelpearbeider på lik linje med øvrige ansatte i oljevirkksomhet.

Det er et uomtvistet faktum at hjelpe- og fagarbeidere tilsett i cateringbedrifter tjener vesentlig mindre enn hjelpe- og fagarbeidere innenfor operatøransatte og ansatte i oljeboringsbedrifter. På den samme installasjon tjener en faglært arbeidstaker innen catering vesentlig dårligere enn andre faglærte arbeidstakere med annen fagutdanning. Det samme gjør seg gjeldende for ufaglært arbeidskraft innen catering og innen de andre yrkesområder offshore.

Det er ikke gitt noen reell begrunnelse for lønnsforskjell mellom cateringansatte og andre arbeidstakergrupper om bord på de faste installasjoner. De store lønnsforskjellene finnes heller ikke på andre arbeidsplasser det er naturlig å sammenligne med. Det vises her særlig til situasjonen på de mobile borerigger. For fagarbeidere er det naturlig å sammenligne arbeidstakere med fagarbeiderstatus, dvs. personer som har tatt utdanning i et fag med fagbevis eller sertifikat. I cateringtjenesten er det kokker og bakere som er faglært arbeidskraft. Det er nærliggende å sammenligne disse med elektrikere, mekanikere, reparatører, sveisere, osv. På produksjonsplattformene er alle sistnevnte fagarbeidere avlønnnet i samme lønnsklasse, (med et lite forbehold for kranførere som er innplassert i et lavere trinn enn øvrige fagarbeidere.) Forskjellen mellom de ovenfornevnte fagarbeidere og fagarbeidere innen catering er mellom ca. 15 % til ca. 40 %. Dette utgjør ca. kr. 23.500 til ca. kr. 73.200 pr. år. Sammenligner man med forholdet om bord på de mobile borefartøyer, er tilstanden en helt annen. Arbeidstakerne blir lønnet etter samme overenskomst. Lønnsforskjellene mellom en kokk og en sveiser er her mellom 8,8 % og 10 %. For hjelpearbeiderne på de flyttbare borerigger er forskjell i begynnerlønn 4,2 % og etter 10 år 3,2 %.

Også på andre arbeidsplasser innplasseres forpleiningspersonell på samme trinn som øvrig personell med tilsvarende krav til kvalifikasjoner. I forsvaret lønnes førstekokker,

fagarbeidere og elektromontører i samme lønnstrinn (10-16). Kvalifikasjonskravet er fagbrev for alle de tre nevnte grupper.

På Rosenberg Verft er rengjøringspersonell og kantinepersonell avlønnnet som hjelpearbeider på verftet.

Kravet om lønnsharmonisering for cateringpersonell organisert i CAF er således et klart rettferdskrav. Det pekes også på at det er blant de cateringtilsatte man har det største innslag av kvinnelige arbeidstakere. Likestillings-synspunktet gjør seg derfor også gjeldende her. Rikslønnsnemnda må ta stilling til dette kravet fra CAF. Dersom Rikslønnsnemnda ikke finner å kunne imøtekomme CAFs harmonisering fullt ut, må prinsippet om full harmonisering slås fast, og det bør settes opp en frist for når full harmonisering skal være oppnådd.

I forslaget til tariffavtale mellom CAF og NOAF har CAF satt fram lønnskrav som er identisk med lønnskravet til OAF.

Norsk Arbeidsgiverforening/Norsk Oljeindustriarbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

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

Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra 25. april.

Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer m.v. for skiftarbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

OVERENSKOMST

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening/Norsk Oljeindustri's Arbeidsgiverforening og de i foreningene stående cateringbedrifter

på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning,
Cateringansattes forbund
vedkommende avdeling av forbundet

på den annen side

angående utførelse av cateringarbeid på
faste innretninger på norsk kontinentalsokkel

DEL I:

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

DEL II:

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

§ 1. Ansettelse og oppsigelse

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

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

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

Protokolltilførsel:

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

Arbeidstaker skal på fratredelsestidspunktet utbetales

tilgodehavende lønn, herunder inkludert lønn for opparbeidede fridager som på grunn av opphøret ikke kan avspaseres.

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

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

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

Lønnsforhold

Pr. 25.4 1986

	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
a) Lønnsatser, (justert lønn) eksklusive feriepenger									
Stilling									
5	8.649	8.881	9.120	9.366	9.622	9.884	10.155	10.355	10.559
Basislønn	4.065	4.174	4.287	4.402	4.523	4.646	4.773	4.867	4.963
Sokkelkomp.	12.714	13.055	13.407	13.768	14.145	14.530	14.928	15.222	15.522
Totallønn	88,29	90,66	93,10	95,61	98,23	100,90	103,67	105,71	107,79
Timelønn	145,68	149,59	153,62	157,76	162,08	166,49	171,06	174,42	177,85
Overtid									
Faste tillegg:	764,82	785,35	806,51	828,24	850,92	874,07	898,07	915,71	933,71
Overtid/Safety	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Alarmentillegg									
4	7.946	8.166	8.373	8.599	8.831	9.070	9.316	9.499	9.686
Basislønn	3.734	3.838	3.936	4.042	4.151	4.263	4.379	4.465	4.553
Sokkelkomp.	11.680	12.004	12.309	12.641	12.982	13.333	13.695	13.964	14.239
Totallønn	81,11	83,36	85,48	87,78	90,15	92,59	95,10	96,97	98,88
Timelønn	133,83	137,54	141,04	144,84	148,75	152,77	156,92	160,00	163,15
Overtid									
Faste tillegg:	702,61	722,09	740,46	760,41	780,94	802,04	823,83	840,00	856,54
Overtid/Safety	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Alarmentillegg									
3	7.612	7.812	8.019	8.234	8.455	8.683	8.918	9.093	9.272
Basislønn	3.577	3.672	3.769	3.870	3.974	4.081	4.192	4.274	4.358
Sokkelkomp.	11.189	11.484	11.788	12.104	12.429	12.764	13.110	13.367	13.630
Totallønn	77,70	79,75	81,86	84,06	86,31	88,64	91,04	92,83	94,65
Timelønn	128,21	131,59	135,07	138,70	142,41	146,26	150,22	153,17	156,17
Overtid									
Faste tillegg:	673,10	690,85	709,12	728,18	747,65	767,87	788,66	804,14	819,89
Overtid/Safety	390	390	390	390	390	390	390	390	390
Alarmentillegg									

Cateringbedrifter (CAF)

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
2									
Basislønn	7.291	7.483	7.681	7.885	8.095	8.312	8.536	8.703	8.874
Sokkelkomp.	3.427	3.517	3.610	3.706	3.805	3.907	4.012	4.091	4.171
Totallønn	10.718	11.000	11.291	11.591	11.900	12.219	12.548	12.794	13.045
ass. baker,	74,43	76,39	78,41	80,49	82,64	84,85	87,14	88,85	90,59
ledende service-	122,81	126,04	129,38	132,81	136,36	140,00	143,78	146,60	149,47
arbeider									
Overtid									
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	644,75	661,71	679,25	697,25	715,89	735,00	754,85	769,65	784,72
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
1									
Basislønn	7.105	7.291	7.483	7.682	7.886	8.097	8.313	8.476	8.642
Sokkelkomp.	3.340	3.427	3.517	3.611	3.707	3.805	3.907	3.984	4.062
Totallønn	10.445	10.718	11.000	11.293	11.593	11.902	12.220	12.460	12.704
Time lønn	72,53	74,43	76,39	78,42	80,51	82,65	84,86	86,53	88,22
Overtid	119,67	122,81	126,04	129,39	132,84	136,37	140,02	142,77	145,56
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	628,27	644,75	661,71	679,30	697,41	715,94	735,11	749,54	764,19
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390

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

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

Merknad:

Med assisterende kokk menes en arbeidstaker som utfører kokkearbeid under ledelse av kokk.

Med assisterende baker menes en arbeidstaker som utfører bakerarbeid under ledelse av baker.

Med servicearbeidere menes arbeidstakere som blant annet utfører følgende arbeid:

Kjelevaskere
 Renholdsarbeid
 Oppvaskarbeid
 Sy- og reparasjonsarbeid
 Arbeid med utlevering av tøy
 Arbeid i strykerom og vaskeri
 Værelsesbetjening
 Servering
 Lagerarbeid under ansvarlig leder
 Garderobearbeid og toalettettersyn
 Oldfrue-/bestyrerinneaspiranter
 Ryddearbeid ved serveringssted
 Arbeid i kjøkken/anretning
 Betjening av matheis
 Filmkjøring
 Altmuligarbeid

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

Når en arbeidstaker fortsetter på samme arbeidsplass

samtidig som han/hun skifter arbeidsgiver, skal lønnsansienniteten beholdes.

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

Med "samme arbeidsplass" forstås "innenfor samme kontraktsonråde".

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

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

Overtidsgrunnlag er:

Månedslønn
156

Ved justert månedslønn er overtidsgrunnlaget:

Månedslønn (justert)
144

Ansatte som møter til tilsagt overtidsarbeid, skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid, eller når den ansatte mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidsarbeidets begynnelse krever hvile- eller spise-pause.

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

- e) Når en ansatt i en hel dag eller mer tjenestegjør i en høyere betalt stilling enn den han er ansatt i, har han

rett til avlønning som bestemt for den høyere stilling for den tid han har arbeidet i den høyere stilling.

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

Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

- g) Arbeidstakere som tiltrer sitt arbeid mellom kl. 1800 og kl. 2400, forutsatt at den påfølgende arbeidstid er sammenhengende 12 timer, utbetales et nattillegg på kr. 117,- pr. natt.

- h) Endring av arbeidsperiode

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

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

Eksempel:

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

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

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

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

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

- j) Ansatte på permanent offshore arbeidstidsplan kompenseres for alarmøvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr. 390,- pr. måned.
- k) Det er fri kost om bord.
- l) Lønn utbetales minst en gang pr. måned. Den kan utbetales over lønnskonto i bank. Overtid som er påløpt i løpet av en måned, utbetales sammen med den ordinære lønn snarest mulig og senest innen utgangen av den påfølgende måned.
- m) Cateringansattes Forbund kan forlange forhandlinger om lønnsfastsettelse for stillinger som ikke er nevnt under pkt. a).

§ 3. Ferie

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

Ferie opptjenes og avspaseres i løpet av året, og er innarbeidet i arbeidsplanen, jfr. brev av 6. august 1976 fra N.A.F. og Norsk Sjømannsforbund til Kommunal- og arbeidsdepartementet og departementets brev av 6. september 1976 (feildatert 6. desember 1976).

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

Hvis enighet ikke oppnås, skal følgende gjelde:

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

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

§ 4. Arbeidstidsordningen

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

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

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

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

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

§ 5. Reiser

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

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

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6. Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

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

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

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

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

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

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

Ved ventetid på heliport på over en time ut over normal

avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres med ventetidsbetaling fra tidspunktet for planlagt helikopteravgang.

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

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

§ 7. Arbeidstøy og verneutstyr

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

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

Ved nyanskaffelser skal yttertøyet være orangerfarget.

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

Protokolltilførsel 1:

Den praktiske gjennomføring av denne bestemmelse avtales

nærmere mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Protokolltilførsel 2:

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

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

§ 8. Arbeidsgruppens størrelse

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

§ 9. Sykdom og arbeidsuførhet

- a) Ved ansettelse og senere én gang i året skal den ansatte gjennomgå legeundersøkelser. Undersøkelsene skal betales av arbeidsgiveren.

- b) Utgifter i forbindelse med sykdom utenfor den ansattes hjemland, når sykdommen er påført ham under tjeneste, dekkes av arbeidsgiver.
- c) Er den ansatte arbeidsufør ved tjenesteforholdets opphør, har han rett til fri reise hjem. Under tjenesteforholdet har han rett til dekning av utgifter til nødvendige reiser som foretas på grunn av sykdom eller skade, når slike reiser er beordret av lege.
- d) Det vises til sykepengeordningen i henhold til Lov om folketrygd.

§ 10. Ulykkesforsikring og ansvar for effekter

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

Disse bestemmelser trer i kraft fra 1 juli 1980.

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

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

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

§ 11. Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

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

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

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

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

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

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

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

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

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

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

§ 13. Generelle avtaler

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

§ 14. Reguleringsbestemmelse

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og CAF 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 CAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre.

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

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

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

§ 15. Varighet

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

§ 16. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

SAS Service Partner A/S
Christiania Dampkjøkken - Catering
Stavanger Catering
Norske Chalk A/S.

Protokolltilførsel 1:

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

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

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

Protokolltilførsel 2

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

Kjøkkensjefer kan avlønnes som fastsatt for stillingsgruppe 5, jfr. § 2 a.

Protokolltilførsel 3

Arbeidstakere som er ansatt som kokk/baker i offshoretjeneste, skal foruten sitt vanlige arbeid i forbindelse med sitt fagområde også utføre pålagt renhold. Det gjelder bl.a. vask av tak og vegger innen eget arbeidsområde. Arbeidet utføres innenfor ordinær arbeidstid og uten til-

leggsbetaling, da dette er kompensert i lønnen som gjelder fra 1. april 1980.

Protokolltilførsel 4

Skiftplanendringer

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

Protokolltilførsel 5

Kurs

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

Protokolltilførsel 6

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

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

Protokolltilførsel 7

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

1. I § 4, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har

oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli gjeldende fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i § 2 i) 2. avsnitt eventuelt skal fortsette.

2. Delingstallet for overtidsgodtgjørelse i § 2 d) endres fra 156 til 146 for vanlig månedslønn og fra 144 til 134 for justert månedslønn.

3. I § 2 c) siste avsnitt endres tallet 144 til 134.

(Protokolltilførsel nr. 7 - 10 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/CAF

4.1 Overenskomstforholdene for cateringbedriftene på faste innretninger på sokkelen

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

Med virkning fra 6. mai 1984 ble det inngått tariffavtale for cateringvirksomhet på faste innretninger på sokkelen mellom på den ene side N.A.F. og tre bestemt angitte cateringbedrifter, Christiania Dampkjøkken A/S, SAS Service Partner A/S og Stavanger Catering A/S, og OFS/CAF og vedkommende avdeling av forbundet på den annen side. Den fjerde cateringbedriften, Norske Chalk A/S, ble bundet av tariffavtalen med OFS/CAF med virkning fra 1.9.1984. De ovennevnte cateringbedrifter er alle bundet av en tilsvarende tariffavtale for cateringvirksomhet med LO/NOPEF.

4.2 Utviklingen av avtaleforholdene for cateringvirksomheten på faste innretninger på sokkelen

Gjeldende overenskomst for cateringvirksomheten på faste innretninger på sokkelen ble sist revidert pr. 1.4.1984. Det er foretatt lønnsreguleringer i tariffperioden 1984-1986 i henhold til reguleringsbestemmelsene i overenskomstene.

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

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

4.3 Grunnlaget for tariffrevisjonen pr. 1.4.1986 for cateringvirksomheten

Lønnsoppgjøret pr. 1.4.1986 for cateringvirksomheten 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 cateringvirksomheten vil det foruten overhenget være en virkning av automatiske ansiennitetsopprykk det enkelte år. Nivåhevingen som følge av ansiennitetstillegg som gis på dato for den enkelte arbeidstaker, er for overenskomstområdet anslått til i overkant av 2 % lønnsutvikling gjennom året. Dette innregnes i lønnsveksten som ca. 1 % lønnsvekst det enkelte år, og ca. 1 % overheng inn i neste år.

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

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

Til sammenligning består den disponerte lønnsveksten innen LO/N.A.F.-området, før det gis tillegg i 1986, av overhenget inn i 1986. For LO/N.A.F.-området i alt 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/ CAF OG N.A.F./NOAF

Tariffrevisjonen mellom partene pr. 1.4.1986 ble innledet ved at CAF den 2. januar 1986 sa opp gjeldende overenskomst til utløp 31.3. d.å.

Forhandlingene ble innledet ved at CAF i møte den 7. mars presenterte sine krav.

I møte den 13. mars presenterte arbeidsgiverne sine krav.

Den 18. mars ble det avholdt nytt forhandlingsmøte uten at enighet ble oppnådd, jfr. protokoll fra forhandlingene.

CAF meddelte plassoppsigelse for alle medlemmer av forbundet på norsk kontinentalsokkel i brev til N.A.F./NOAF av 19. mars.

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

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

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

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 de øvrige forbunds medlemmer. Utover dagen den 25. april ble arbeidet på sokkelen gjenopptatt.

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

CAFs samlede krav ved årets tariffrevisjon er meget omfattende. På forespørsel fra arbeidsgiverne har CAF meddelt at forbundet ikke har beregnet kostnadene ved sine krav. Arbeidsgiverne har imidlertid anslått de samlede krav til å utgjøre en kostnadsøkning på om lag 95 % pr. 1.4.1986. Kravene vil nedenfor bli redegjort for og kommentert innen-

for naturlige hovedområder.

6.1 Lønnssystemet

CAFs hovedkrav ved årets tariffrevisjon er innfrielse av full lønnsharmonisering med de operatøransatte. Kravet innebærer en kostnadsøkning på 26-28 % av gjennomsnittlig regulativlønn. I tillegg krever forbundet oppjustering av satsene i lønnssystemet i samsvar med det som måtte bli avtalt mellom NOAF og OAF. Utover dette kommer kostnader forbundet med endringer i godskrivelse av ansiennitet. N.A.F./NOAF avviser CAFs lønnskrav pr. 1.4.1986.

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

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

N.A.F./NOAF vil sterkt fremheve at et eventuelt lønnstillegg i den størrelsesorden som fremgår av CAFs krav, til en arbeidstakergruppe som allerede ligger på et høyt lønnsnivå, etter all sannsynlighet ville lede til samfunnsmessige smitteeffekter som det ikke er mulig å overskue konsekvensene av.

Arbeidsgiverne viser til at det på sokkelen er etablert en lønnsdifferensiering mellom ulike stillinger som for en stor del sammenfaller med lønnsdifferensieringen mellom

ulike stillinger på land. Analyser basert på grunnlønn, dvs. lønnen fratrukket den spesielle sokkelkompensasjonen for å arbeide på sokkelen på 47 %, når det tas sammenligninger med tilsvarende stillinger på land, viser i stor grad dette. CAFs krav om lik lønn uansett stillingenes innhold, ville således føre til en lønnsdifferensiering på sokkelen som fundamentalt ville avvike fra forholdene innen landbasert virksomhet.

6.2 Arbeidstid

CAF krever at den alminnelige arbeidstid ikke skal overstige 12 timer i døgnet og 33,5 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 365 dager. Forbundet har utdypet kravet i egen redegjørelse. Det fremgår at årlig arbeidstid på sokkelen skal utgjøre 1460 timer pr. år. Dette tilsvarer en ukentlig arbeidstid på 30,43 timer. På denne bakgrunn avviser N.A.F./NOAF CAFs krav til arbeidstidsreduksjon.

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.

Innen cateringvirksomheten på sokkelen arbeides det ikke skift. Om lag 2/3 av arbeidstakerne følger innretnings dagarbeidstid som fast ordning, mens om lag 1/3 av arbeids-

takerne arbeider om natten. 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 hermed være oppgjort.

Arbeidsgiverne avviser CAFs krav om at beregningsperioden for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid skal være 365 dager. Arbeidsgivernes påstand vedrørende beregningsperiodens lengde er at det må inntas i arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten den samme ordlyd som er fastsatt i arbeidsmiljøforskriftene for sokkelvirksomheten § 9, 3. ledd, hvorefter beregningsperioden er fastsatt til høyst 1 år. Av

bestemmelsen følger at beregningsperioden for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid kan være et kortere tidsrom enn 1 år.

6.3 Tekniske bestemmelser - B del

CAFs krav vedrørende tekniske bestemmelser - B del, går langt ut over de bestemmelser som er avtalt for de operatøransatte, og som CAF sammenligner seg med. N.A.F./NOAF har gjennomgått kravene og har registrert at kravene ville påføre arbeidsgiverne betydelig økte kostnader.

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

6.4 Bemanning - bemanningsråd

CAF krever ved årets revisjon inntatt bestemmelser om at bemanningens størrelse for den enkelte installasjon skal avtales mellom operatørselskap, cateringsselskap og de tillitsvalgte. CAF krever videre at det skal opprettes et bemanningsråd mellom organisasjonene og Oljedirektoratet/Arbeidstilsynet som skal godkjenne og fastsette alle planer for bemanning om bord på alle installasjoner som faller inn under avtalens virkeområde.

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

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

6.5 Syssetting

CAF krever at arbeidstakere som på norsk kontinentalsokkel blir permittert eller oppsagt pga. nedtrapping av oljefelt eller av andre årsaker blir rammet av syssettingsvansker, skal gis fortrinnsrett til ansettelse i nyetablerte stillinger innen samme fagområde på sokkelen.

N.A.F./NOAF avviser CAFs krav under henvisning til at kravet fremstår som fortrinnsrett vis-à-vis alle arbeidsgivere i en hel bransje, noe som er et ukjent prinsipp i norsk næringsliv. N.A.F./NOAF viser i denne forbindelse til at avtaleverk og lovverk under bestemte forutsetninger gir fortrinnsrett til gjeninntak hos den arbeidsgiver som tidligere har gått til oppsigelse pga. innskrenkning, og at det er disse prinsipper som må få anvendelse på sokkelen.

6.6. Pensjonsalder

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

N.A.F./NOAF viser til at CAFs krav vedrørende nedsettelse av pensjonsalderen alene ville påføre selskapene en kostnadsøkning på ca. 35-40 %. Det er videre utenkelig at man ville få myndighetenes godkjennelse for en nedsettelse av pensjonsalderen som foreslått av CAF. N.A.F./NOAF avviser nevnte krav.

6.7 Svangerskapspermisjon

CAF krever at arbeidstakere skal gis 18 ukers svangerskapspermisjon med lønn i tillegg til de ytelser som gis i henhold til trygdeverkets bestemmelser. Permisjonen må kunne tas fra det tidspunkt den gravide selv ønsker, men dog slik at minimum permisjonstid etter fødsel er 6 uker. CAF krever videre at menn med ektefelle/samboer som skal føde, får minimum 6 uker sammenhengende fri med lønn i forbindelse med omsorg i hjemmet.

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

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

6.8 Virkeområde

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor OFS/CAF, pkt. 7, om at den nye tariffavtalen skal omfatte arbeid som utføres på faste innretninger på sokkelen.

N.A.F./NOAF viser til at arbeidsretten i dom av 25. februar 1985 har fastsatt at cateringoverenskomsten skal benyttes på floteller i tilknytning til faste innretninger på sokkelen. Arbeidsgiverne på de faste innretningene står som medlemmer av N.A.F./NOAF, mens arbeidsgiverne på flotellene, som er flyttbare innretninger, normalt står tilsluttet Arbeidsgiverforeningen for Skip og Offshorefartøyer (ASO).

Ut fra ovenstående vil N.A.F./NOAF fremholde at overenskomstene som gjelder for de flyttbare innretningene må legges til grunn som avtaler for flotellene.

Arbeidstakere på floteller er underlagt sjøfartslovgivningen og sjømannsskatteordningen, mens cateringpersonell på faste innretninger er underlagt vanlig landskatteordning basert på like bruttolønnsseter. En annen forskjell som er fremtredende, er at arbeidstakere på flotellene ifølge sjøfartslovgivningen har pensjonsalder 60 år. Arbeidsgiverne må for dette utrede en egen pensjonstrygd som beløper seg til 2,93 % av lønnsgrunnlaget. Arbeidsgiverne vil peke på at det finnes en egen tariffavtale for arbeid på mobile bore- og entreprenørfartøyer som kan komme til anvendelse på floteller.

Nåværende avtaleforhold gir en forskjellsbehandling mellom arbeidstakere på samme arbeidssted som ikke kan forsvares.

Etter dette vil cateringoverenskomstens virkeområde omfatte utførelse av cateringarbeid på faste innretninger på norsk kontinentalsokkel.

6.9 Utløpsdato - reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

N.A.F./NOAF viser til arbeidsgivernes tariffkrav overfor OFS/CAF, 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 ØKONOMISK SITUASJON

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim skal bemerke:

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

Internasjonal økonomi

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

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

Økonomiske indikatorer - Norges viktigste handelspartnere

(Prosentvis endring fra året før)

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

Norsk økonomi

a. Hovedtrekk av faktisk og forventet utvikling

Norsk økonomi utviklet seg gjennom 1985 betydelig sterkere enn opprinnelig regnet med. Veksten i privat konsum (8,2 prosent) var den sterkeste som er registrert siste tre de- cennier. Også private investeringer og offentlig etterspør- sel viste sterk oppgang gjennom 1985. Sterk innenlandsk etterspørselsvekst kombinert med norsk næringslivs tap av konkurranseevne førte til sterk importvekst og markedsan- delstap. Som følge av høye oljeinntekter og ekstraordinær eksport av brukte skip til utlandet kom overskuddet på driftsbalansen overfor utlandet likevel opp i 25,6 milli- arder 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, ten- dens til tiltagende kostnadsvekst og for sterk innenlands etterspørsel har satt Norge i en vanskelig økonomisk situa- sjon, 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 forårsaken av reduserte etterspørselsimpulser i petroleumssektoren, fremgår det av revidert nasjonalbudsjett at det er behov for omfattende tilstramningstiltak. I budsjettet heter det i den sammenheng at devalueringen av den norske kronen 11. mai 1986 må sees som et første element i den omlegging av den økonomiske politikk som myndighetene anser som nødvendig for å rette opp ubalansen i norsk økonomi.

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

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

Under forutsetning av at oljeprisene i gjennomsnitt holder seg omkring USD 15 pr. fat vil eksportverdien for olje og gass mer enn halveres fra 1985 til 1987. Videre vil driftsbalansen overfor utlandet allerede i 1986 vise et underskudd på anslagsvis 25 mrd. kroner, eller en forverring fra året før på 50 mrd. kroner. 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. Overhengen 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 års-

lønnsvekst 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 letevirkosomheten. Med mindre prisene tar seg opp igjen, vil det fra 1987 og utover få negative impulser også for andre aktiviteter i oljesektoren så vel som for deler av landbasert norsk næringsliv. Det vil igjen kunne få betydelige sysselsettingsmessige konsekvenser.

Oljeselskapenes høye kapitalintensitet gjør at et begrep som lønnssevne er mindre sentralt enn i for eksempel industrien. Det kraftige oljeprisfallet har imidlertid ført til at samlede lønnskostnader må tillegges større vekt enn før ved vurdering av oljeselskapenes fortjenestesituasjon.

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

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

Når det gjelder merknadene om lønnsoppgjøret i 1987 og forventningene til dette, vil dette medlem henvide til den reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår som er vbedtatt i LO/N.A.F.-området. 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 cateringvirksomheten må ta utgangspunkt i tilsvarende vurderinger som legges til grunn for lønnsoppgjørene i 1986 for øvrige arbeidstakergrupper. 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 1,5 % økning i årslønnen for inneværende år med virkningsdato 1.4.86.

Fra N.A.F./NOAFs side er videre tilbudt diverse satsendringer og andre endringer i tekniske bestemmelser i del II av tariffavtalen, som er beregnet å utgjøre en lønnsvekst på 2,6 % for 1986. Med tillegg av overheng og ansiennitetstillegg i 1986 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:

	<u>Årslønnsvekst</u>
Generelt tillegg kr 3 100,-	1,5 %
Satsendringer mv.	2,6 %
Ansiennitetstillegg i 1986	1,0 %
Overheng av ansiennitetstillegg i 1985	1,0 %
Overheng av tilleggene gitt 1.4. og 1.10.85	<u>6,5 %</u>
	12,6 %

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 avgivelse av nemndas kjennelse. Beregnet på basis av de påståtte virkningsdatoer blir årslønnsveksten ca. 11 %.

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

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

Hovedkravet fra OFS/CAF ved årets tariffrevisjon er at det skal etableres full lønnsharmonisering med de operatøransatte. Dette krav er av N.A.F./NOAF beregnet til 26-28 % av gjennomsnittlig regulativlønn. I tillegg krever forbundet at satsene i lønnsregulativet blir oppjustert i samsvar med det som blir fastsatt for OFS/OAF. Fra OFS/OAF's side er krevd at regulativsatsene i operatøravtalen blir økt med 6 %. Utover dette har OFS/CAF fremmet krav om utvidede muligheter for opprykk til høyere lønnsgrupper og godskriving ansiennitet.

OFS/CAF 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/CAFs krav er ikke eksakt beregnet, men ut fra de opplysninger som er lagt frem for nemnda, er kravene totalt sett meget kostnadskrevenne.

OFS/CAF 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. Ifølge Revidert Nasjonalbudsjett er det anslått at årslønnsveksten i gjennomsnitt for 1986 for LO/ N.A.F.-området som helhet trolig vil ligge i størrelsesorden 7 - 8 %.

Av nedenstående tabell fremgår at lønnsveksten for cateringansatte offshore i de senere år har ligget vesentlig høyere enn lønnsveksten både for hotell- og restaurantansatte og industriarbeidere i landbasert virksomhet.

Prosentvis årslønnsvekst 1981-85 og timelønn i 1985 for oljevirkksomhet, offshore, industri og hotell- og restaurant

	Catering 1)	Oljeprod 1)	Hotell- og restaurant 2)	Industri 2)
1981-82	27,3	14,4	10,5	10,5
1982-83	10,3	8,6	6,4	8,3
1983-84	10,0	7,6	6,8	7,9
1984-85	9,8	8,3	7,5	7,4
1981-85	69,6	44,8	35,0	38,7
	Catering	Oljeprod	Hotell- og restaurant	MVL-området
Timelønn 1985 3)				
fagarb.	83,89	104,57	53,51	61,70
ufaglært	71,80	89,88	44,72	55,65

1) Regulativtillegg. Kilde: N.A.F.

2) Aktuell statistikk. Kilde: Det tekniske beregningsutvalg

3) Kilde: N.A.F.

Tall for gitte regulativtillegg for cateringansatte offshore og statistikk for heltids månedslønte innen hotell- og restaurant viser at cateringansatte i 4-års perioden 1981-85 hadde en samlet lønnsvekst på knapt 70 %, hvilket er det dobbelte av lønnsveksten for ansatte innen hotell- og restaurant. Lønnsveksten for de cateringansatte offshore lå i samme periode også langt over lønnsveksten for de operatøransatte. Totalt sett viser ovenstående at lønnsveksten var klart høyere for offshoreansatte enn for tilsvarende arbeidstakergruppe i landbasert virksomhet. Videre framgår av tabellen at de cateringansatte offshore forbedret sin relative lønnsposisjon både i forhold til hotell- og restaurantansatte på land og i forhold til operatøransatte. Selv om lønnsnivået for cateringansatte ligger lavere enn for operatøransatte, fremgår at det ligger klart høyere enn for tilsvarende landbasert virksomhet. Grovt sett finner en tilsvarende lønnsrelasjoner mellom cateringansatte offshore og ansatte i hotell- og restaurant som en har mellom operatøransatte og ansatte i industri på land.

Kravet om lønnsharmonisering mellom catering- og operatøransatte er behandlet nedenfor. Som det der fremgår, finner ikke nemndas flertall å kunne etterkomme OFS/CAFs krav på dette punkt.

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.

De krav som er fremmet for OFS/CAF er i sum, som foran nevnt, meget kostnadskrevende. Den samlede økonomiske ramme for kravene ligger langt over de rammer som er anslått for de forskjellige oppgjør som er gjennomført for landbasert virksomhet. Det tilbud som er fremmet fra N.A.F./NOAF gir på den annen side - når en også tar i betraktning den regulering som etter tariffbestemmelsene skal skje pr. 1.10.86 - grunnlag for en lønnsutvikling i 1986 for OFS/ CAFs medlemmer som ligger over hva som kan antas å bli situasjonen for LO/N.A.F.-området. Det er videre også for inneværende år lagt opp til at en vil få en viss reduksjon i lønnsforskjellene mellom cateringansatte og andre offshoreansatte. 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 CAFs 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.

Medlemmet Lønningen vil videre bemerke:

Årets tariffoppgjør for forpleiningsarbeiderne ansatt i cateringselskapene på produksjonsfeltene, har fra de ansattes side hatt den målsetting å jevne ut de store lønnsforskjellene og opprette et likest mulig avtaleverk på en og samme arbeidsplass.

Når flertallet av nemnda unnlater å ta stilling til de store miljømessige, økonomiske og sosiale ulikhetene som eksisterer mellom de forskjellige yrkesgruppene på produksjonsfeltene, så opprettholdes grunnlaget for hyppige og store arbeidskonflikter innen denne næringen.

I likhet med vår avtalemotpart viser nemndas flertall en diskriminerende holdning overfor en spesiell yrkesgruppe, som gjennom hele oljenæringens historie har blitt, og fortsatt blir, behandlet som annenrangs oljearbeidere.

Så lenge denne diskriminerende holdning opprettholdes ved store og urimelige forskjeller mellom yrkesgruppene, vil det ikke oppnås ro og stabilitet, noe som de ansatte i oljenæringen og det øvrige norske samfunn er avhengige av.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, vil ta avstand både fra den faktiske beskrivelse og de vurderinger som kommer til uttrykk i foranstående merknad fra medlemmet Lønningen.

OFS/CAF's PRINSIPALE PÅSTAND

OFS/CAF har - som OFS/OAF og OFS/OBF - 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 tariff tvisten. 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

Innledning

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

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

Rikslønnsnemnda vil i det følgende ta stilling til de krav som er framsatt av partene. En del av kravene vil bli avvist uten at nemndas flertall har funnet grunn til å gi en nærmere begrunnelse for avvisningen. Dette har sammenheng med at kravene ikke oppfattes som høyest prioritert av arbeidstakerne, og at en imøtekommelse av disse krav vil gå langt ut over en forsvarlig ramme for oppgjøret. Det vises i den sammenheng også til avsnittene om den økonomiske ramme for oppgjøret og avsluttende merknader fra nemndas nøytrale medlemmer.

§ 1 Ansettelse og oppsigelse

OFS/CAF krav er identisk med tilsvarende bestemmelse i operatøravtalen (pkt. 2), med tillegg av et punkt hvor

det kreves at arbeidsavtaler som inngås for et bestemt tidsrom skal settes opp skriftlig og omfatte hele arbeids- syklusen. OFS/CAF begrunner sitt krav bl.a. med at også vikarer skal få godskrevet hele ansettelsesperioden. Videre hevder OFS/CAF at dagens ordning ikke gir denne gruppen den beskyttelse som ligger i arbeidsgiveransvaret i avspaseringsperiodene.

N.A.F./NOAF avviser kravene, og fremhever at arbeidsgiverne følger lovgivningen på dette punkt.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, forutsetter at dagens praksis er i overensstemmelse med gjeldende lovgivning. Når det gjelder OFS/CAFs krav om at bestemmelsen for øvrig skal harmoniseres med operatøravtalen, finner disse medlemmene ikke å kunne etterkomme dette.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

§ 2 Lønnsforhold

a) - c)

1) Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

OFS/CAF's hovedkrav ved årets tariffrevisjon er at det gjennomføres full lønnsharmonisering med operatøransatte. Kravet innebærer for det første at de cateringansatte gis samme generelle tillegg ved årets oppgjør som de operatøransatte, som har krevet et tillegg på 6 %. Kravet innebærer videre at fag- og hjelpearbeidere innenfor catering skal innplasseres i de lønnsgrupper som gjelder tilsvarende arbeidstakergrupper

innenfor operatøravtalen. OFS/CAF kan ikke se noen reell begrunnelse for en slik ulik lønsmessig plassering av likeverdige arbeidstakere og anfører blant annet at slike ulikheter ikke eksisterer verken innenfor landbasert virksomhet eller innenfor sjømannsyirket. Det er her i følge OFS/CAF tale om et klart rettferdskrav, som delvis også er begrunnet i liketillingshensyn, siden man blant cateringansatte finner det største kvinnelige innslag på installasjonene. De lønnskrav som på denne bakgrunn fremsettes fra OFS/CAF er identiske med de som fremsettes av OFS/OAF.

N.A.F./NOAF avviser kravet bl.a. under henvisning til at det er tale om et lønnskrav som ligger langt over det som er blitt resultatet i avsluttede oppgjør på land. N.A.F./NOAF har kostnadsberegnet selve harmoniseringskravet - sammen med kravet om godskriving av ansiennitet - til minst 43 % tillegg på gjennomsnittlig regulativlønn. Av dette tillegg utgjør det rene harmoniseringskravet en kostnadsøkning på ca. 26 %. Videre anføres at den lønsdifferensiering som er etablert på sokkelen, stort sett faller sammen med den lønsdifferensiering som finnes på land, og at en innfrielse av OFS/CAF's krav vil ha en uheldig smitteeffekt på land.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim vil bemerke:

I de senere år er det skjedd en gradvis lønsmessig utjevning mellom cateringansatte og operatøransatte. For perioden 1980-85 sett under ett beløp samlet lønnsøkning for cateringansatte seg således til 85 % mot 64 % for operatøransatte. Samtidig er det gjennomført en viss samordning av de tekniske bestemmelsene i cateringoverenskomsten, slik at denne har nærmet seg operatøroverenskomsten.

Disse medlemmer legger til grunn at arbeidsgiversiden

er innstilt på å fortsette samordningen av de tekniske bestemmelsene. Dette fremgår av den intensjon som N.A.F./NOAF hadde før årets tariffrevisjon, og som er beskrevet som et arbeid for å etablere en felles tariffavtale for ansatte innen områdene operatør-, catering- og oljeboringsvirksomheten.

Et ønske om en felles tariffavtale innebærer ikke at N.A.F./NOAF arbeider i retning av en fullstendig lønnsharmonisering mellom catering- og operatør-ansatte. Heller ikke kan de senere års lønnsutjevning tolkes som uttrykk for et mer langsiktig arbeid henimot en fullstendig lønnsharmonisering. Sammenlikninger med lønnsrelasjonene på land gir et uensartet bilde, men hovedinntrykket er at fagarbeidere innenfor cateringvirksomheten også på land ligger lønnsmessig etter de kategorier fagarbeidere som kan sammenlignes med operatører og borere.

Disse medlemmer vil fremholde at det her dreier seg om krav med en kostnadsramme som ligger langt over det som er tilfelle ved årets oppgjør på land. Allerede tilbudet fra N.A.F./NOAF, inkludert overhenget inn i 1986, har en total kostnadsramme på ca. 11 %, noe som overstiger rammen for de fleste avsluttede oppgjør på land. Det forhold at lønnsnivået for cateringansatte offshore ligger betydelig høyere enn på land, gir henvisningen til at det dreier seg om et "rettferdskrav" mindre tyngde. På det høye nivå som lønnen tross alt befinner seg for cateringansatte i Nordsjøen, er det dessuten ikke noe problem å skaffe arbeidskraft til eksisterende lønnsbetingelser. Disse medlemmer vil videre vise til at innfrielse av kravet om full lønnsharmonisering trolig ville medføre uheldige smittevirkninger for tilsvarende landbasert virksomhet.

Disse medlemmer finner at kravet om full lønnsharmonisering må avvises. Når det spesielt gjelder kravet om et generelt tillegg på 6 %, vises til det som nemnda

har uttalt foran i avsnittet Økonomisk ramme for oppgjøret. Disse medlemmer er imidlertid klar over at lønnsforskjellene i Nordsjøen påberopes som grunnlag for konflikter, og at det er ønskelig å videreføre utviklingen mot større grad av samordning, hele tiden under hensyn til de kostnadsmessige konsekvenser av en slik utvikling.

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 CAFs krav.

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

2) Godskriving av ansiennitet

OFS/CAF krever godskrivingsreglene endret i en retning som medfører betydelig tilnærming til de regler man krever inntatt i den nye operatøravtalen. Det er ikke uttrykkelig tatt med noe krav om at endringene, som medfører en vesentlig utvidelse av ansiennitetsgodskrivningen, skal gis tilbakevirkende kraft. Det er likevel forutsetningen at kravet skal forstås slik at endringene skal gis virkning bakover for allerede ansatte. Dessuten er tatt med en særregel om at kontraktorskifte innenfor eksisterende kontraktsområde ikke skal medføre at man mister stillingen på området. Denne regel er spesielt viktig for cateringansatte.

N.A.F./NOAF avviser ethvert krav om endringer i reglene bl.a. under henvisning til at de vil medføre

betydelige kostnadsøkninger. Videre fremholdes det at de cateringansatte allerede ved disponert årslønnsvekst og tilbudet fra N.A.F./ NOAF får en ramme for lønnsvekst som overstiger det sammenliknbare grupper på land har fått ved årets oppgjør.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim er enige med N.A.F./NOAF i at det vil ha betydelige økonomiske konsekvenser å innfri OFS/CAF's krav om nye godskrivingsregler. En følge av tilbakevirkningen vil også være at de nederste trinn på skalaen nærmest går ut av bruk om kravene innfris, og de fleste cateringansatte ville automatisk få meget vesentlige lønnsøkninger.

Selv om kravet må avvises av kostnadmessige grunner, kan disse medlemmer forstå at OFS/CAF retter søkelyset mot det forhold at cateringansatte i gjeldende avtaleverk har dårligere godskrivingsregler enn operatøransatte. Disse medlemmer finner det derfor naturlig om partene før neste tariffrevisjon ser nærmere på mulighetene for å harmonisere cateringavtalen og operatøravtalen på dette punkt.

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 CAFs krav.

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

- d) OFS/CAF krever blant annet overtidssatsen hevet fra + 65 til + 75 %, og at påbegynt time skal regnes som hel time. Se OFS/CAF's krav pkt. 5.1, 5.2 og 5.3.

N.A.F./NOAF avviser kravene fra OFS/CAF, og fastholder gjeldende bestemmelse med unntak av at delingstallene for beregning av månedslønn og justert månedslønn endres fra henholdsvis 156 og 144 til 146 og 134 fra 1.1.1987 som følge av arbeidstidsforkortelsen pr. samme dato.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, stemmer for at gjeldende bestemmelse opprettholdes, med det tillegg at delingstallene endres pr. 1.1.1987 i samsvar med N.A.F./NOAFs påstand. Disse medlemmer finner ikke grunn til å gå inn for noen heving av overtidssatsen. Likeledes avvises kravet om at påbegynt time skal regnes som hel time.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

- e) OFS/CAF vil her innføre samme ordning som operatørene har når det gjelder betaling for vikariat i høyere stilling. Kravet er en fast godtgjøring på kr. 500,- pr. dag vedkommende fungerer i den høyere stilling. I tillegg skal øvrige tillegg opprettholdes.

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

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

- g) OFS/CAF krever her en ny bestemmelse likelydende med den som kreves av OFS/OAF, jf. kjennelse nr. 2/1986. Dette innebærer bl.a. et krav om at skifttillegg også innføres for cateringarbeidere, og at skifttillegget bindes til den til en hver tid gjeldende timelønn i kolonne 2 i lønnsgruppe 105.10.

N.A.F./NOAF avviser kravet og fastholder gjeldende bestemmelse med et kronebestemt nattillegg, som tilbys forhøyet fra kr 106,- til kr 117,-.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger til grunn den økning av kronebeløpet som N.A.F./NOAF tilbyr. OFS/CAFs krav avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

- h) OFS/CAF krever at det innføres en 3-dagers varslingsfrist ved endring av skift, og at kompensasjonen ved for sent varsel skal gis med et overtidstillegg på + 75 % de tre første skift.

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 stemme for OFS/CAFs krav om at varsel skal gis skriftlig og

minimum 3 dager før utreise. Disse medlemmer finner det tilstrekkelig at slikt varsel gis den enkelte så tidlig som mulig slik som fastsatt i den gjeldende bestemmelse. Av dette følger at disse medlemmer også avviser kravet om at kompensasjon skal gis når varsel er gitt senere enn 3 dager før utreise, men før helikopteravgang.

Disse medlemmer finner heller ikke å kunne gå inn for økt kompensasjon i form av antall skift det skal betales kompensasjon for. Med hensyn til overtids-satsen vises det til pkt. 2 d).

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

- i) OFS/CAF krever at pålagte safetymøter utenom alminnelig arbeidstid skal godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om endring av time-tallene i annet og tredje ledd i gjeldende bestemmelse. Etter annet ledd skal kompensasjon for arbeid utover 1727 timer pr. år betales med overtidsgodtgjørelse for 36 timer. I siste ledd heves timetallet fra 4 1/3 timer til 5 1/4 timer. Videre krever N.A.F./NOAF inntatt en protokolltilførsel om at det før 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsregelen i annet ledd skal opprettholdes. Dette kravet henger sammen med at arbeidstidsforkortelsen som skal gjennomføres pr. 1.1.1987 nødvendiggjør en gjennomgang av arbeidstidsordningen offshore. Etter denne gjennomgangen må kompensasjonsregelen i § 2 i) annet og tredje ledd drøftes på ny.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, legger N.A.F./NOAFs tilbud til grunn.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

- j) OFS/CAF krever den faste godtgjørelsen for alarmøvelser og falske alarmer hevet fra kr 318,- til kr 400,- pr. måned. Videre er det fremsatt krav om at øvelser som foregår på den ansattes fritid kompenseres med overtid når øvelsen varer ut over en time.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at gjeldende avtale opprettholdes, med unntak av at det faste kronebeløpet heves til kr 390,- pr. måned.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

- 1) OFS/CAF krever bestemmelsen om utbetaling av lønn endret i overensstemmelse med operatøravtalen.

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, viser under dette punkt til hva som er uttalt om harmoniseringskravet.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

§ 3 Ferie

OFS/CAF krever at gjeldende bestemmelse vedr. ferie erstattes med en bestemmelse tilsvarende den som kreves i avtalen mellom N.A.F./NOAF og OFS/OAF. På samme måte som i operatøravtalen krever OFS/CAF at det skal utbetales et tillegg på 0,7 % i tillegg til feriepenger i henhold til ferieloven.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, avviser OFS/CAFs krav på dette punkt.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

§ 4 Arbeidstidsordningen

Under henvisning til den arbeidstidsreduksjon for helkontinuerlig skiftarbeid som fra 1.1.87 er avtalt gjennomført på land, krevet OFS/CAF opprinnelig den ukentlige arbeidstid satt ned til 33,5 timer. Under behandlingen av dette spørs-

mål i nemnda aksepterte likevel OFS/CAF en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer, som ble resultatet i landoppgjøret, og som samsvarte med N.A.F./NOAFs tilbud.

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

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

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

Spørsmålet om den (maksimale) årlige arbeidstid har vært forelagt Rikslønnsnemnda tidligere, jfr. bl.a. sak 1/84, s. 93-101. OFS/OAF har siden nevnte kjennelse reist sak om forståelsen og anvendelsen av de aktuelle lovbestemmelser og forskrifter om arbeidstidens lengde for arbeid på sokkelen, og dom i dette spørsmål er avsagt 14.2.86 av Stavanger byrett. Det er opplyst for nemnda at dommen er anket av de saksøkte operatørselskaper. Under henvisning til at forståelsen av bestemmelsene om årlig maksimalarbeidstid er under rettslig behandling, finner disse medlemmer ikke grunnlag for å ta OFS/CAFs krav på dette punkt til følge.

N.A.F./NOAF har i et forslag til protokolltilførsel om

endring av arbeidstiden vist til at siden partene i dag ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli etablert fra 1. januar 1987, skal det før dette tidspunkt opptas drøftelser om nåværende kompensasjonsordning etter § 2 i annet og tredje avsnitt eventuelt skal fortsette. Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, slutter seg til den protokolltilførsel om reduksjon av arbeidstiden fra 1.1.1987 som er foreslått av N.A.F./NOAF.

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

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

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

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

til dette.

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

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

§ 5 Reiser

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

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om en ny bestemmelse der tilsvarende godtgjørelse for måltider ved venting er kr. 58,- og kr. 95,-. Forslaget fra N.A.F./NOAF innebærer bl.a. at deler av gjeldende § 6 Uregelmessigheter ved mannskapsbytte flyttes til § 5 Reiser.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

§ 6 Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

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

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

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

§ 7 Arbeidstøy og verneutstyr

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

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

oppretholdes.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

§ 8 Arbeidsgruppens størrelse

OFS/CAF har, foruten å kreve opprettholdt gjeldende avtale, fremsatt krav om nye bestemmelser om bemanning og bemanningsråd. Nemnda finner det naturlig å behandle OFS/CAFs krav til nye §§ 22 og 23 under dette punkt. OFS/CAF krever at bemanningens størrelse for den enkelte installasjon skal avtales mellom operatørselskap, cateringselskap og de tillitsvalgte. Dessuten kreves det opprettet et bemanningsråd, bestående av 2 representanter fra NOAF, 2 representanter fra OFS/CAF og 1 representant fra Oljedirektoratet/-Arbeidstilsynet, som skal ha mandat til å fastsette bemanningens størrelse for den enkelte installasjon. OFS/CAF hevder at det behov for et slikt råd fordi konkurransen blant kontraktorfirmaene innen catering kan føre til at bemanningen presses utilbørlig ned.

OFS/CAF har videre fremsatt krav om kortmannshyre og ekstrabetaling for merarbeid ved ekstrabespisning ombord.

N.A.F./NOAF avviser de fremsatte krav, og anfører at en ordning med bemanningsråd vil være en nyskaping i norsk næringsliv som på en uakseptabel måte vil innskrenke arbeidsgivers styringsrett. N.A.F./NOAF har lagt ned påstand om at gjeldende bestemmelse opprettholdes.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Buck og Flaat, forutsetter at selskapenes praksis er i overensstemmelse med gjeldende lovgivning. Disse medlemmer finner det ikke naturlig at Rikslønnsnemnda

fastsetter bestemmelser som griper inn i grunnleggende prinsipper i norsk næringsliv. Videre finner disse medlemmer ikke grunn til å stemme for de fremsatte krav om nye kompensasjonsordninger. OFS/CAFs krav avvises.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

§ 9 Sykdom og arbeidsuførhet

OFS/CAF har her ikke fremsatt korresponderende krav til gjeldende § 9, men nemnda finner det naturlig å behandle OFS/CAFs krav til nye §§ 25 og 27 under dette punkt.

I hovedsak krever OFS/CAF at cateringansatte skal ha krav på å benytte egen lege. OFS/CAF fremholder at kravet er rimelig på bakgrunn av det faktum at en stor andel av de cateringansatte er kvinner, og at disse føler et spesielt behov for en slik rett. Videre kreves det at de ansatte selv skal kunne avgjøre om de er skikket til å være ombord på installasjonen eller ikke ved sykdom. Egenerklæring kreves innført på lik linje med andre sammenlignbare grupper. Dessuten har OFS/CAF fremsatt krav om at arbeidsgiver skal dekke utgifter til fysioterapeut/kiropraktor når slik behandling er påkrevd på grunn av skader eller sykdom påført arbeidstaker offshore.

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

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

§ 10 Ulykkesforsikring og ansvar for effekter

OFS/CAF krever en rekke endringer og tilføyelser i forsikringsbestemmelsene, derunder en vesentlig heving av forsikringssummene. Spesielt nevnes at OFS/CAF krever at de ansatte skal være tilfredsstillende livs- og ulykkesforsikret 24 timer i døgnet hele året. Dette hevdes å være praksis i operatørselskapene. Videre kreves en kollektiv tilleggs-pensjonsforsikring som skal dekke 65 % av de ansattes årsinntekt. For øvrig nevnes særskilt kravet om at bedriften skal dekke alle forsikringspremier i forbindelse med forsikringsavtalene.

N.A.F./NOAF avviser kravet i sin helhet og fastholder gjeldende avtale.

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

Når det spesielt gjelder kravet om å få hevet minste forsikringssum ved invaliditet fra 30 til 50 og ved død fra 15 til 35 ganger folketrygdens grunnbeløp, er ikke en slik heving nødvendig for å få kontraktorselskapene til å etablere like gode forsikringsordninger som operatørselskapene. Det følger av § 43 i forskriftene til lov av 22. mars 1985 om petroleumsvirksomhet at kontraktorselskapene er pliktige til å gi sine ansatte like gode forsikringsordninger som operatørselskapene gir sine ansatte. Disse medlemmer finner etter dette å måtte avvise kravet fra OFS/CAF.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

§ 11 Korte velferdspermisjoner

OFS/CAFs krever her en ny § 15. OFS/CAF krever bl.a. at korte velferdspermisjoner godtgjøres i inntil 5 kalenderdager, og at samboer skal regnes som "nær familie"

N.A.F./NOAF avviser kravene, men har nedlagt påstand om ny utforming av bestemmelsen, som for det vesentlige harmonerer med tilsvarende bestemmelse i operatøravtalen. Under behandlingen i nemnda har N.A.F./NOAF foretatt visse endringer i sitt tilbud. Endringen innebærer bl.a. at det i tillegg til tidligere tilbud inntas en bestemmelse om at slike korte velferdspermisjoner skal godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer).

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner at N.A.F./NOAFs justerte påstand om en ny utforming av bestemmelsen er en forbedring i forhold til gjeldende bestemmelse. OFS/CAF's krav avvises.

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 samboerbegrepet, og det mest hensiktsmessige er at partene selv utreder spørsmålet og søker å komme frem til en avklaring.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAF's krav.

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

§ 12 Ekstragodtgjørelse for arbeid i de store høytider

OFS/CAF 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, i tillegg til de dager som er omfattet av bestemmelsen i gjeldende avtale, skal betales helligdagsgodtgjørelse for hele påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften.

N.A.F./NOAF har også lagt ned påstand om en ny utforming av bestemmelsen. Tilbudet harmonerer med operatøravtalen.

Likelydende tilbud er fremsatt for boreoverenskomsten.

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

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

KRAV OM BESTEMMELSER SOM IKKE FINNES I GJELDENE AVTALE

Virkeområde

OFS/CAF krever en ny bestemmelse som med enkelte tilpasninger i første ledd er lik kravet OFS/OAF har fremsatt for operatøroverenskomsten. Kravet innebærer bl.a. at cateringavtalen også vil kunne gjøres gjeldende på installasjoner utenfor norsk sokkel. Videre er vist til at arbeidsretten i en dom av 20. februar 1985 har tolket gjeldende cateringavtale slik at den også omfatter arbeidstakere på mobile boligplattformer tilknyttet faste installasjoner, såkalte floteller. OFS/CAF krever at dette kommer klart til uttrykk i den nye tariffavtale. OFS/CAF krever også at overenskomstens lønnsdel i sin helhet skal gjelde for nyansatte under opplæring.

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

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt og Solheim finner ikke grunn til å la cateringavtalen gjelde for innretninger utenfor norsk kontinentalsokkel. Det knytter seg store betenkeligheter til en slik utvidelse. På disse installasjoner vil til dels gjelde andre lands lovgivning, og konsekvensene av den utvidelse OFS/CAF krever er vanskelig å overskue. Til kravet om uttrykkelig å la cateringavtalen gjelde floteller vil disse medlemmer bemerke at ordningen med såkalt sjømannsskatt for floteller skaper ubegrunnede lønnsforskjeller i forhold til ansatte som utfører samme type arbeid på faste innretninger. Disse medlemmer finner det likevel rimelig at cateringavtalen for faste innretninger på norsk sokkel inntil videre også skal gjelde for floteller. Det forutsettes imidlertid at det så snart som mulig blir innledet forhandlinger mellom de aktuelle parter om en justering av gjeldende ordning, eventuelt en ny avtale for denne arbeidstakergruppen, og med sikte på at avtale foreligger senest innen 31. mars 1988. Videre forut-

settes at det gjelder fredsplikt mellom partene under de forhandlinger som skal finne sted i tariffperioden. Disse medlemmer finner ikke grunn til å gå inn for OFS/CAFs krav om at overenskomstens lønnsdel i sin helhet skal gjelde for nyansatte under opplæring.

Medlemmet Vaage, med tilslutning av Flaat, tar flertallets merknader til etterretning.

Medlemmet Buck tar foranstående til etterretning, men vil fremholde at endringer i avtaleverket henvises til tariffrevisjonen.

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

Partsforholdet - overenskomstens omfang

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om presisering av overenskomstens angivelse av partsforhold og omfang. Det foreslås at det inntas en ny § 17 der det angis hvilke medlemsbedrifter som omfattes av overenskomsten. Tilsvarende påstand er nedlagt for de øvrige avtaler innen sokkelvirksomheten som er til behandling i Rikslønnsnemnda.

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

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

Opplæringskurs

OFS/CAF krever (som pkt. 10) at det i overenskomsten tas med et eget punkt (se pkt. 10 i kravet til OFS/OAF) om opplæringskurs. OFS/CAFs krav er i hovedsak identisk med det som er fremsatt av OFS/OAF på samme område. I tillegg har OFS/CAF innledningsvis tatt med en uttalelse om at det i løpet av 1986 skal være klart et videreutdanningstilbud for enkelte kategorier fagarbeidere.

N.A.F./NOAF avviser kravet, og viser i den sammenheng til protokolltilførsel 6 i eksisterende overenskomst. Videre fremholdes det at allerede nåværende kursordninger for cateringansatte offshore er vesentlig bedre enn tilsvarende ordninger for sammenlignbare grupper i land.

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

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

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

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

Svangerskapspermisjon

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

N.A.F./NOAF har lagt frem tilbud om at gravide offshoreansatte som ikke tilbys arbeid på land etter 28. svangerskapsuke, skal ha fødselspenger i tilsammen 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 med sikte på å innføre forlenget svangerskapspermisjon for gravide arbeidstakere som på

grunn av fastsatte lover/regelverk må forlate arbeidsplassen på et gitt tidspunkt under graviditeten, og som ikke får tilbud om omplassering i tiden før nedkomst. Det tas sikte på at folketrygden for denne gruppen skal dekke perioden fra de må slutte i arbeidet og frem til nedkomst, da den generelle ordning med fødselspenger i 18 uker vil tre inn. Det er idag ikke mulig å si fra hvilket tidspunkt en slik offentlig ordning vil bli innført.

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 arbeidsmiljølovens § 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/CAF.

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

Pensjonsalder

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

N.A.F./NOAF avviser kravet.

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

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

Disse medlemmer finner det i denne situasjon ikke riktig å ta opp til nærmere vurdering spørsmålet om endringer i pensjonsreglene for cateringansatte, og legger derfor N.A.F./NOAFs påstand om at gjeldende bestemmelse opprettholdes til grunn.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs 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.

Repetisjonsøvelser/militærtjeneste

OFS/CAF krever at gjeldende bestemmelser i protokolltilførsel 6 skal inntas som egen bestemmelse i avtalen (OFS/CAFs krav til § 16). OFS/CAF krever videre at det uttrykkelig sies at full lønn oppebæres når pliktig repetisjonsøvelse m.m. faller i arbeidstiden, og at den ansatte dessuten skal ha alle faste tillegg.

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

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

net i belastende arbeidsforhold, også skal gis ved repetisjonsøvelser m.m. Gjeldende ordning opprettholdes.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

Erstatningsordning - Tap av helseattest

OFS/CAF krever inntatt en ny bestemmelse om erstatning ved permanent tap av helseattest. Erstatningssummen skal betraktes som kompensasjon for tap av fremtidig inntekt og skal etter kravet tilfalle alle som uforskyldt mister helseattesten. Summen skal tilsvare 10 ganger folketrygdens grunnbeløp (10 G).

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 uavhengig av protokolltilførsel nr. 10 i gjeldende avtale.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, forutsetter at gjeldende bestemmelse består uendret.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

Arbeidstid og skiftordninger

OFS/CAF har fremsatt som § 3.1.i sitt avtaleutkast et krav om definisjoner under overskriften "Arbeidstid og skiftordninger".

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, avviser kravet.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

Endring av arbeidsplan og arbeidssted

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

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

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

Utkalling i friperiode

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

N.A.F./NOAF avviser kravet.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, kan ikke se at det foreligger grunn til å stemme for OFS/CAFs krav.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

Innkalling til konsultasjoner m.m.

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

N.A.F./NOAF avviser kravet.

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

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

AKAN-utvalg/Attføring/Intern omplassering

OFS/CAF krever i sitt utkast til ny overenskomst § 26 at AKAN innføres som en administrativ ordning i alle bedrift-

er. Videre kreves det at ansatte som ikke lenger kan stå i sin stilling p.g.a. sykdom, svangerskap o.l. skal gis tilbud om omplassering i bedriften.

N.A.F./NOAF avviser kravene, og fremhever at AKAN ikke er en ordning som bør tvinges igjennom.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, avviser kravene fra OFS/CAF.

Medlemmet Lønningen, med tilslutning av Buck, opprettholder og stemmer for CAFs krav.

Sysselsetting

OFS/CAF krever at det i overenskomsten tas inn en bestemmelse om at arbeidstakere på norsk kontinentalsokkel som blir permittert eller oppsagt p.g.a. nedtrapping av oljefelt eller av andre årsaker blir rammet av sysselsettingsvansker, skal gis fortrinnsrett til ansettelse i nyetablerte stillinger innenfor samme fagområde på sokkelen.

N.A.F./NOAF avviser kravet under henvisning til at det fremstår som fortrinnsrett vis a vis alle arbeidsgivere i en hel bransje, og som sådan er et ukjent prinsipp i norsk næringsliv.

Medlemmene Rieber-Mohn, Lindholt, Solheim og Vaage, med tilslutning av Flaat, finner ikke å kunne stemme for en slik bestemmelse som OFS/CAF krever.

Medlemmet Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

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

REGULERINGSBESTEMMELSE

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

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

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

Det har under nemndsbehandlingen vist seg at denne forutsetningen ikke er oppfylt. N.A.F./NOAF har derfor frafalt forslaget, og går etter dette inn for at nåværende reguleringsdatoer og utløpsdato beholdes.

N.A.F./NOAF har foretatt en språklig forenkling av pkt. 2 i gjeldende reguleringsbestemmelse, som innebærer at N.A.F./NOAFs påstand er i samsvar med tilsvarende bestemmelser i operatøravtalen.

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

IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

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

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle tillegg gis med virkning fra 25. april 1986 - da arbeidet ble gjenopptatt etter CAFs streik - mens den øvrige avtalen settes i verk fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen. Avtalens utløpsdato påstås å være 31. mars 1986.

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

OFS/CAFs medlemmer iverksatte arbeidsstans den 6. april 1986 kl. 01.30. Etter at Regjeringen fremmet forslag om bruk av tvungen lønnsnemnd i statsråd 25. april d.å., ble arbeidet gjenopptatt utover dagen denne dato.

I samsvar med fast praksis i Rikslønnsnemnda i tvister hvor det har vært streik gis det generelle timetillegget fra den dato arbeidet ble gjenopptatt, jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse i sak nr. 1/1984 s. 126 med videre henvisninger. Man finner ikke at det i denne sak foreligger særlige forhold som gjør det berettiget å fravike den praksis som tidligere er lagt til grunn på dette punkt. Disse medlemmer er derfor blitt stående ved at det generelle tillegg gis med virkning fra 25. april 1986.

I samsvar også med Rikslønnsnemndas praksis trer de øvrige bestemmelser i avtalen i kraft fra tidspunktet for avsigelse av kjennelsen.

Avtalen utløper 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 lønns- tillegg skal skje fra 25. 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 Lønningen opprettholder og stemmer for CAFs krav.

Medlemmet Buck slutter seg til CAFs krav vedrørende ikraft- tredelsen av det generelle tillegget. Dette medlem vil videre sterkt ta avstand fra at de nye satser for skift- tillegg, overtidstillegg, diett penger m.v. ikke skal tre i kraft før 23. august. Prinsipalt 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 tilstrékkelig høyt for å sikre god tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Dette sammen med at fortjenesteutsiktene for oljesektoren er meget usikre, tilsier at det ikke er ønskelig å øke den relative avstanden mellom lønnsnivået i oljesektoren og i øvrige deler av norsk næringsliv.

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

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

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

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

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

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

Begge parter vil 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, bl.a. i forholdet mellom de forskjellige yrkesgrupper representert på sokkelen. Disse urimelighetene har bestått i mange år, og er ubegrunnet. Hvor lenge mener nemndas flertall at disse skal bestå?

S L U T N I N G

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

OVERENSKOMST

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening/Norsk Oljeindustri's Arbeidsgiverforening og de i foreningene stående cateringbedrifter

på den ene side

og

Oljearbeidernes Fellessammenslutning, Cateringansattes forbund vedkommende avdeling av forbundet

på den annen side

angående utførelse av cateringarbeid på faste innretninger*) på norsk kontinentalsokkel

*) For floteller vises til egen merknad

DEL I:

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

DEL II:

a) Lønnsatser, (justert lønn) eksklusive feriepenger

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
5									
Basislønn	0.649	0.001	9.120	9.366	9.622	9.004	10.155	10.355	10.559
Sokkelkomp.	4.065	4.174	4.287	4.402	4.523	4.646	4.773	4.867	4.963
Totallønn	12.714	13.055	13.407	13.768	14.145	14.530	14.928	15.222	15.522
Timelønn	88,29	90,66	93,10	95,61	98,23	100,90	103,67	105,71	107,79
Overtid	145,60	149,59	153,62	157,76	162,00	166,49	171,06	174,42	177,05
Faste tillegg: Overtid/Safety	764,82	785,35	806,51	828,24	850,92	874,07	898,07	915,71	933,71
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
4									
Basislønn	7.946	0.166	8.373	8.599	8.831	9.070	9.316	9.499	9.686
Sokkelkomp.	3.734	3.838	3.936	4.042	4.151	4.263	4.379	4.465	4.553
Totallønn	11.680	12.004	12.309	12.641	12.982	13.333	13.695	13.964	14.239
Timelønn	81,11	83,36	85,48	87,78	90,15	92,59	95,10	96,97	98,08
Overtid	133,83	137,54	141,04	144,84	148,75	152,77	156,92	160,00	163,15
Faste tillegg: Overtid/Safety	702,61	722,09	740,46	760,41	780,94	802,04	823,03	840,00	856,54
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
3									
Basislønn	7.612	7.812	8.019	8.234	8.455	8.683	8.918	9.093	9.272
Sokkelkomp.	3.577	3.672	3.769	3.870	3.974	4.081	4.192	4.274	4.358
Totallønn	11.189	11.484	11.788	12.104	12.429	12.764	13.110	13.367	13.630
Timelønn	77,70	79,75	81,86	84,06	86,31	88,64	91,04	92,83	94,65
Overtid	120,21	131,59	135,07	138,70	142,41	146,26	150,22	153,17	156,17
Faste tillegg: Overtid/Safety	673,10	690,05	709,12	728,18	747,65	767,07	788,66	804,14	819,89
Alarmtillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390

Cateringbedrifter (CAF)

Stilling	0 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år
2									
Basislønn	7.291	7.483	7.681	7.885	8.095	8.312	8.536	8.703	8.874
Sokkelkomp.	3.427	3.517	3.610	3.706	3.805	3.907	4.012	4.091	4.171
Totallønn	10.718	11.000	11.291	11.591	11.900	12.219	12.548	12.794	13.045
ass. baker,	74,43	76,39	78,41	80,49	82,64	84,85	87,14	88,85	90,59
ledende service-	122,81	126,04	129,38	132,81	136,36	140,00	143,78	146,60	149,47
arbeider									
Overtid									
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	644,75	661,71	679,25	697,25	715,89	735,00	754,85	769,65	784,72
Alarmt tillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390
1									
Basislønn	7.105	7.291	7.483	7.682	7.886	8.097	8.313	8.476	8.642
Sokkelkomp.	3.340	3.427	3.517	3.611	3.707	3.805	3.907	3.984	4.062
Totallønn	10.445	10.718	11.000	11.293	11.593	11.902	12.220	12.460	12.704
Timelønn	72,53	74,43	76,39	78,42	80,51	82,65	84,86	86,53	88,22
Overtid	119,67	122,81	126,04	129,39	132,84	136,37	140,02	142,77	145,56
Faste tillegg:									
Overtid/Safety	628,27	644,75	661,71	679,30	697,41	715,94	735,11	749,54	764,19
Alarmt tillegg	390	390	390	390	390	390	390	390	390

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

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

g) Nattillegget heves til kr 117,- pr.natt.

i) 2. ledd skal lyde:

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

I 3. ledd endres timetallet til 5 1/4.

j) Kompensasjonen for alarmøvelser og falske alarmer økes til kr 390,- pr. måned.

§ 4 skal lyde:

§ 4. Arbeidstidsordningen

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

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

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

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

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

§ 5 skal lyde:

§ 5. Reiser

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

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

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

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

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

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

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

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

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

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

§ 6 skal lyde:

§ 6. Uregelmessigheter ved mannskapsbytte

Når mannskapsbytte forsinkes, gjelder følgende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 11 skal lyde:

§ 11. Korte velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12 skal lyde:

§ 12. Ekstragodtgjørelse for arbeid på de store høytider

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

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

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

Ny § 13 skal lyde:

§ 13. Opplæringskurs

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

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

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

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

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

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

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

Gjeldende § 13 blir ny § 14

§ 15 skal lyde:

§ 15. Reguleringsbestemmelse

1. Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F. og CAF 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 CAFs Representantskap og N.A.F.s Centralstyre.

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

2. Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nær-

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

§ 16 skal lyde:

§ 16. Ikrafttreden - Varighet

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 1. april 1988 og videre ett år ad gangen hvis avtalen ikke skriftlig sies opp med 2 måneders varsel.

Det generelle tillegg på kr 3.100 pr. år, som er innregnet i beløpene i lønnstabellen i § 2 a), gjøres likevel gjeldende fra 25. april 1986.

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

Som ny § 17 inntas:

§ 17. Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter for tiden følgende bedrifter:

SAS Service Partner A/S
Christiania Dampkjøkken - Catering
Stavanger Catering A/S
Norske Chalk A/S.

Som ny protokolltilførsel 7 inntas:

Protokolltilførsel 7

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

1. I § 4, 1. avsnitt endres 36 timer til 33,6 timer. På bakgrunn av at partene på nåværende tidspunkt ikke har oversikt over hvilke arbeidsplaner som vil bli gjeldende fra 1. januar 1987, skal det forut for 1. januar 1987 opptas drøftelser om hvorvidt kompensasjonsordningen i § 2 i) 2. avsnitt eventuelt skal fortsette.
2. Delingstallet for overtidsgodtgjørelse i § 2 d) endres fra 156 til 146 for vanlig månedslønn og fra 144 til 134 for justert månedslønn.
3. I § 2 c) siste avsnitt endres tallet 144 til 134.

Protokolltilførsler nr. 5 og 7 - 9 i overenskomsten av 1984 utgår. Gjeldende protokolltilførsel nr. 6 blir nr. 5, og nr. 10 blir nr. 6.

Som merknad inntas:

Merknad angående floteller:

Denne avtale gjelder inntil videre også for cateringansatte på flotellene, se Rikslønnsnemndas kjennelse nr. 3/1986.

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

Tore Lindholt
Tore Lindholt

Jon A. Solheim
Jon A. Solheim

Eivind Lønningen
Eivind Lønningen

Halvor Ø. Vaage
Halvor Ø. Vaage

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

Liv Buck
Liv Buck

Gunnar Flaot
Gunnar Flaot

NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer pr. uke:
Dagtidarbeid.
2. Til 36,5 timer pr. uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag 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 bevegelige 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 bergrom 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, normallønssetser, 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 arbeidstakernes 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 (akkordberegningss grunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningss grunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.

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

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske 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 partenes 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 arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den någjeldende 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 Arbeidsmiljølovens ramme, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

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 tariffavtalen 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 hverdager.

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 arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

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 hjemnevaktbestemmelsene 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 opppta 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 arbeidsordningen 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 dernest heller ikke påberopes under de forbundsvis forhandlinger forsåvidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

Overgang til ny skiftplan.

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

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 oppbeholding.

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:
2. 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 arbeidsordning 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 bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

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

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik 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 arbeidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 46 nr. 4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning.

I en overgangsperiode inntil 1 juli 1987 skal det være anledning til å benytte 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.