

# **RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE**

11. oktober 2012  
i Sak 4/2012

**TVISTEN MELLOM LEDERNE OG NORSK OJLE OG  
GASS I FORBINDELSE MED TARIFFREVISJONEN 2012**

## **Innholdsfortegnelse**

I	GENERELT .....	2
II	KJENNELSE.....	2
1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	2
2	PARTENES PÅSTANDER.....	4
2.1	Lederne .....	4
2.2	Norsk olje og gass.....	5
2	PARTENES ANFØRSLER.....	9
3.1	LEDERNE.....	9
3.1.1	Pensjonssaken .....	9
3.1.2	Skift/natt-tillegg .....	14
3.2	NORSK OLJE OG GASS .....	15
3.2.1	Generelt.....	15
3.2.2	Det økonomiske grunnlaget for tariffoppgjørene 2012.....	16
3.2.3	Sokkeloppgjørene.....	17
3.2.4	Pensjonskravene .....	18
3.2.5	Andre krav fra Lederne. Norsk olje og gass sine merknader .....	21
4.	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	22
4.1	Innledning .....	22
4.2	Nærmere om den aktuelle tvist.....	23
4.3	Sakens realitet .....	23
III	SLUTNING.....	25

## **I      GENERELT**

Rikslønnsnemnda har i sak 4/2012 behandlet arbeidstvisten mellom Lederne og Norsk olje og gass i forbindelse med tariffoppgjøret 2012.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, leder  
Professor Steinar Strøm  
Direktør Anne-Britt Evensen Norum  
Nestleder Tor-Arne Solbakken, LO  
Forhandlingsdirektør Rolf Negård, NHO  
Per Helge Ødegård, Lederne  
Terje Herland, Lederne  
Jan Hodneland, Norsk olje og gass  
Børge Bekkeheien, Norsk olje og gass

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 (3) skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett.

Lederne har utpekt Per Helge Ødegård og Terje Herland som sine representanter i nemnda. Per Helge Ødegård har hatt stemmerett.

Norsk olje og gass har utpekt Jan Hodneland og Børge Bekkeheien som sine representanter i nemnda. Børge Bekkeheien har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har advokat Vidar Lindbekk vært prosessfullmektig for Lederne og advokat Håvard Hauan for Norsk olje og gass.

Avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo og seniorrådgiver Bodil Stueflaten har fungert som sekretærer for nemnda.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 9. oktober 2012 og etterfølgende nemndsmøter 11. oktober 2012.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det avsagt slik:

## **II     KJENNELSE**

### **1      SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA**

Tvisten har oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen 2012. Industri Energi (IE), SAFE og Lederne på den ene siden og Norsk olje og gass<sup>1</sup> på den andre siden forhandlet felles om revisjon av de såkalte sokkeloverenskomstene. Disse avtalene gjelder for dem som arbeider for oljeselskapene på de faste installasjonene som

---

<sup>1</sup> Oljeindustriens landsforening skiftet navn til Norsk olje og gass fra 1. oktober 2012. I kjennelsen brukes Norsk olje og gass.

operatører, med boring og innen forpleining. Sokkelavtalene omfatter til sammen rundt 7 100 ansatte på de faste installasjonene på norsk kontinentalsokkel. Lederne og Norsk olje og gass forhandlet om revisjon av Sokkeloverenskomsten (overenskomst 271).

Forhandlingene mellom partene om revisjon av tariffavtalene førte ikke frem. Etter brudd i partsforhandlingene varslet IE, SAFE og Lederne den 24. mai 2012 plassoppsigelser for et begrenset antall av medlemmene som er omfattet av sokkelavtalene. Plassoppsigelsen fra arbeidstakerorganisasjonene omfattet til sammen 708 medlemmer omfattet av de respektive avtalene. Plassoppsigelsene gjaldt 44 av IEs medlemmer på forpleiningsavtalen og 296 av IEs medlemmer på operatøravtalen, samt 270 SAFE-medlemmer på Oljeoverenskomsten – sokkel og 98 av Ledernes medlemmer på Sokkeloverenskomsten.

Den 4. juni meldte Norsk olje og gass plassoppsigelse (lockout) for forbundenes resterende medlemmer som er omfattet av de nevnte sokkelavtalene, til sammen 6515 arbeidstakere.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 25. mai 2012. Partene ble deretter innkalt til mekling. Meklingen ble gjennomført felles for de tre arbeidstakerorganisasjonene og Norsk olje og gass. Den 19. juni krevde arbeidstakersiden meklingen avsluttet, og varslet plassfratredelse for alle de 708 medlemmene som var omfattet av forbundenes plassoppsigelser. Dette omfattet ansatte på Oseberg (Statoil), Heidrun (Statoil), Skarv (BP og ESS) og Floatel Superior (ESS).

Mekleren hadde etter dette fire dager til rådighet for å bringe partene til enighet. Meklingen ble avsluttet uten resultat kl 0330 natt til 24. juni, og arbeidstakerorganisasjonene iverksatte den varslede streiken fra 24. juni.

Arbeidsgiversiden varslet 5. juli 2012 plassfratredelse for resten av arbeidstakerne på de aktuelle avtalene, til sammen 6500 arbeidstakere, og ville iverksette lockout med virkning fra natt til tirsdag 10. juli.

Etter initiativ fra riksmekleren ble det gjort forsøk på å få partene til å komme frem til en forhandlingsløsning. Fredag 6. juli innkalt arbeidsministeren partene til møte og oppfordret dem til å gjøre nye forsøk på å komme til enighet. Partene kom sammen lørdag 7. juli, men det lyktes ikke å komme til enighet, og situasjonen ble oppfattet som svært fastlåst.

Arbeidsministeren innkalt partene på nytt til møte mandag 9. juli kl 2330. Hun informerte partene om at for å hindre at den varslede lockouten ble iverksatt ville Regjeringen gripe inn med tvungen lønnsnemnd i konflikten. På anmodning fra statsråden sa arbeidstakerne seg villig til å avblåse den pågående streiken, og arbeidsgiverne sa seg villig til ikke å iverksette den varslede lockouten.

Ved provisorisk anordning 10. august 2012 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Industri Energi, SAFE og Lederne på den ene siden og Oljeindustriens Landsforening på den andre siden i forbindelse med tariffoppgjøret 2012 ble det bestemt at arbeidstvistene skulle avgjøres av Rikslønnsnemnda. Anordningen har følgende ordlyd:

§1

Tvisten mellom Industri Energi og Oljeindustriens Landsforening i forbindelse med tariffoppgjøret 2012 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§2

Tvisten mellom SAFE og Oljeindustriens Landsforening i forbindelse med tariffoppgjøret 2012 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§3

Tvisten mellom Lederne og Oljeindustriens Landsforening i forbindelse med tariffoppgjøret 2012 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

§4

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav f) og g) for å løse tvistene.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§5

Anordningen trer i kraft straks.

Anordningen opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvistene.

## **2 PARTENES PÅSTANDER**

### **2.1 Lederne**

Lederne la under hovedforhandlingen ned følgende justerte påstand:

Sokkeloverenskomsten, avtale 271, justeres i samsvar med påstand fra Norsk olje og gass datert 27.09.2012, med følgende avvik:

Nytt punkt om pensjon:

Arbeidsgiver skal etablere eller opprettholde en ordning som innebærer at ansatte som lar seg pensjonere tidligst ved fylte 62 år, får en samlet livsvarig pensjon med gjennomsnittlig ytelse på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget for tjenstepensjon i fratredelsesåret. Pensjon etter denne bestemmelse skal reguleres på samme måte som ordinær tjenstepensjon i bedriften. En forutsetning for det foranstående, er at den ansatte ved pensjonering har en sammenhengende ansettelsestid hos arbeidsgiver på minst 10 år.

Lederavtalens punkt 8, Skift/natttillegg justeres i samsvar med påstand fra Norsk olje & gass. I tillegg tilføyes et nytt avsnitt med følgende ordlyd:

Ansatte som regelmessig arbeider like mye natt som dag, og som har behov for konferansetid ved skiftbytte, skal i stedet for tillegg pr time som beskrevet

ovenfor, ha et fast skifttillegg som pr år tilsvarer 16 % av lønnstabellens lønnsgruppe A-8, første linje.

Endringene gjøres gjeldende fra 01.06.2012

## **2.2 Norsk olje og gass**

Norsk olje og gass påstand nedenfor er i samsvar med siste tilbud fra Norsk olje og gass gitt i mekling med IE, SAFE og Lederne 22 – 24 06 12 og Riksmeklerens møtebok fra mekling 31 08 - 01 09 12 med IE (og SAFE som observatører) på sokkelavtalen for boring nr. 125. Partene kom til enighet om ny avtale for boring, avtale nr. 125. Vi legger til grunn at SAFE ved sin tilstedeværelse i denne meklingen har tiltrådt enigheten.

Sokkelavtalene med Lederne nr. 271 forlenges til og med 31.05.14 med følgende endringer:

### **4.2 Lønnstabell.**

Det gis et generelt tillegg på matrisen med 4,5 % gjeldene fra ..... Tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

ETTERSLEP iht. pkt. 4A, 2b

Iht. pkt. 4A, 2b gis det et tillegg pr .....kr 3641,- tillagt lønnstabellens linje 2, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger. Dette er inkludert SOF tillegget i ConocoPhillips og fratrukket kr 1447,- for opprykk for nye fagbrev.

Merknad: I forbindelse med at årets tillegg gis som prosent, vil neste års etterslepberegning for boring bli fastsatt i prosent av eventuell merutvikling i operatørselskapene (ikke kroner som tidligere praksis, forutsatt at alle lokale tillegg gis som prosent. Beregningsgrunnlaget er snittlønn i boring og forpleining pr 01.01).

### **8 Skift/natttillegg.**

Skift- og nattillegget i overenskomstenes pkt. 8. økes med kr 4 per time til kr 64,-

Ved behov for konferansetid økes tillegget med kr 6 per time til kr 80,-

### **14. Helligdagsgodtgjørelse.**

Helligdagsgodtgjørelsen i overenskomstenes pkt. 14. Økes med kr 170,- til kr 1800,-.

### **16. Permisjoner.**

Endret pkt. 16.1. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

- a) Dokumentert sykdom i nærmeste familie
- b) Fødsel av eget barn og adopsjon
- c) Dødsfall i nærmeste familie

d) Konfirmasjon av egne barn

Permisjonstilfellene bokstav a og c godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer).

d) godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga.

kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjon under b)

godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer) selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller en oppholdsperiode.

### **Til protokollen (skal ikke inn i avtalen)**

Regiene i punkt 16.1 b skal praktiseres som følger;

Tidspunkt for fødselspermisjon på inntil 14 dager knyttes til termin eller nedkomst etter

arbeidstakernes ønske og slik at det gis permisjon fleksibelt innenfor et tidsrom på 14

dager før eller 14 dager etter enten termin dato etter nedkomsttidspunkt. For å få rett på permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termin dato, varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut omsorgspermisjon. Nyansatte varsler snarest mulig. Varselet skal gis skriftlig og angi

fødselsterminen.

Eksempler på praktisering;

a) Fødsel skjer i forkant av ordinær oppholdsperiode offshore:

Dersom fødsel skjer i forkant av oppholdsperioden praktiseres bestemmelsen som følger;

- Dersom fødsel skjer 14 dager eller mer før planlagt oppholdsperiode vil eventuelt uttak av permisjon være ulønnet.
- Fødsel skjer 7 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 7 dager (84 timer) lønnet permisjon
- Fødsel skjer 2 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 12 dager lønnet permisjon.

b) Fødsel skjer i den ansattes ordinære oppholdsperiode;

Så lenge fødsel skjer i den ansattes oppholdsperiode innvilges inntil 14 dagers permisjon med lønn.

c) Fødsel skjer i etterkant av den ansattes ordinære oppholdsperiode;

Når fødsel skjer i etterkant av ordinær oppholdsperiode har en ikke rett på lønnet permisjon med mindre den ansatte med bakgrunn i termin dato tidligere har søkt og fått innvilget permisjon.

Ikrafttreden – varighet.

Overenskomsten gjelder fra tidspunktet for Rikslønnsnemndas kjennelse til og med 31.05.2014 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med to – 2 – måneders varsel.

-----

## **FORBUNDSVISE MIDLER.**

De forbundsvisе midlene økes med 40 kroner.

## **MODERNISERING AV SOKKELAVTALENE**

Sett i lys av at sokkelavtalene går tilbake til 1982, nedsettes det et partssammensatt utvalg for modernisering av sokkelavtalene.

## **10. BEMANNINGSPOLITIKK**

Bemanningspolitikk (tekst i hht. Riksmeklerens møtebok sak 2012 001 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri)

### **Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:**

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. § 1.

### **Protokolltilførsel:**

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere HA 3-7 (2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder HA 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

### **Endring i 1.3.1**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

### **Ny 1.3.2**

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke Fellesbilagene.

### **Ny 1.3.3**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.



På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **Ny 1.3.4**

Hovedavtalen kap 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgts arbeid, jfr. HA § 6-6

#### **Merknad:**

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. Prop 74L (2011-2012).

#### **Det inntas et nytt bilag - Ansatte i vikarbyråer: (bilagets nummer avgjøres senere).**

Bilaget gis følgende ordlyd:

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er

omfattet av sokkelavtalen, jf. omfangsbestemmelsens bestemmelse om bemanningsforetak/ vikarbyråer

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. omfangsbestemmelsen.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jf. S 14, pkt. 1.3.2.

7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

#### **Tillegg vedr. Lederne:**

#### **31 Overenskomstens omfang**

Denne overenskomst omfatter følgende bedrifter:

Statoil ASA

ConocoPhillips Norge AS

A/S Norske Shell

GDF Suez E&P Norge AS

\*\*\*\*\*

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

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

Øvrige krav fremsatt av Lederne avvises.

## **2 PARTENES ANFØRSLER**

Anførselene bygger på partenes egne fremstillinger.

### **3.1 LEDERNE**

#### **3.1.1 Pensjonssaken**

*Historikk*

1994:

Allerede tidlig på 1990-tallet registrerte Lederne at en stor del av deres medlemmer som arbeidet offshore ikke var i stand til å fortsette i sine stillinger fram til pensjonsalder på 65 år. Dette tok Lederne opp ved sokkeloppgjøret i 1994. Lederne fremhevet følgende hovedgrunner til at medlemmene ikke klarte å arbeide til 65 år:

1. Å arbeide 12 timer hver dag i to uker er en ekstraordinær belastning som fører til stor fysisk og psykisk slitasje.
2. Drifts- og organisasjonsendringer med tilhørende nedbemanning fører til at kravene til dem som er igjen stadig øker.
3. Strenge helsekrav fastsatt av myndighetene.

Lederne fremmet et todelt krav vedrørende pensjon. Den ene delen var en utredning vedrørende senking av den generelle pensjonsalder for offshoreansatte, samt utredning av en førtidspensjonsordning. Det andre elementet var et konkret krav for perioden fram til en generell ordning var omforent, om at ansatte som hadde vært ansatt i minst 10 år, og som mistet helsesertifikatet for offshorearbeid etter fylte 60 år, skulle ha rett til tidligpensjon fra arbeidsgiver på 66 % av lønn på fratredelsestidspunktet.

Kravet ble ikke imøtekommet, det ble konflikt og tvungen lønnsnemnd. Kravet ble heller ikke imøtekommet av lønnsnemnda.

I 1994 var relativt få personer i operatørbedriftene så gamle at de var aktuelle for tidligpensjon. Bedriftene praktiserte ordninger som langt på vei oppfylte Ledernes konkrete krav, men dette var ordninger som bedriftene ensidig kunne endre, slik at forutberegneligheten for de ansatt var begrenset.

#### 1998:

Også ved lønnsoppgjøret i 1998 var tidligpensjon tema. Hovedfokus var da på de landansatte. Konflikt ble unngått ved et notat fra Statoil til fagforeningene i Statoil.

Av notatet fremgår det at Statoil hadde fattet beslutning om at de som ville pensjoneres fra 62 år, ville få en driftspensjon som sammen med AFP ville sikre 66 % ytelse forutsatt minst 10 års ansettelsestid. Dette var nytt for landansatte, og samsvarte med det som allerede ble praktisert for sokkelansatte.

For sokkelansatte ble det kort konstatert at de beholder dagens ordning. Disse var ikke omfattet av AFP-ordningen, slik at deres tidligpensjon teknisk var annerledes, men det økonomiske resultat for den enkelte ble det samme. Ordningen innebar også at fremtidig alderspensjon ikke ble svekket som følge av tidlig avgang.

#### 2000:

Også i 2000 ble det konflikt i sokkeloppgjøret. Vedrørende pensjon fremmet Lederne denne gangen bare et krav om felles utredning av redusert og fleksibel pensjonsalder. OFS fremmet et mer konkret krav, uten at dette innebar ulikt syn på realitetene.

Heller ikke i 2000 førte kravene frem.

#### 2000 – 2012:

Selskapene har i mesteparten av perioden praktisert ordninger som har dekket det relevante behovet for de som ikke har kunnet arbeide til 65 år. Statoil er i dag den dominerende aktør på norsk sokkel, og de aller fleste av Ledernes medlemmer under sokkeloverenskomsten er ansatt i Statoil.

Fram til for ikke så lenge siden, har sokkelansatte i Statoil som har passert 60 år, og som av helsemessige grunner ikke kunne forsette å arbeide på sokkel, fått innvilget driftspensjon tilsvarende 66 % av sluttlønn. Ordningen er avvirket.

Alle sokkelansatte i Statoil har hittil kunnet slutte ved fylte 62 år, og få supplert tjenestepensjonen med en driftspensjon, slik at samlet pensjon har blitt 66 % av sluttlønn. Ordningen er besluttet nedlagt, og de som nå får innvilget slik pensjon,

får dette basert på en overgangsordning som omfatter ansatte født i 1953 eller tidligere.

I tillegg til disse faste ordningene, har de ulike selskapene gjennomført en rekke nedbemanningskampanjer. Den siste var den såkalte 58+-ordningen i Statoil, der alle fra 58 år og oppover ble oppfordret til å gi opp sitt ansettelsesforhold mot å beholde 70 % av lønn til pensjonsalder. Det ble også gitt kompensasjon fra pensjonsalder for tapt opptjening av tjenestepensjon.

Fagforeningene i Statoil oppfatter notatet av 19.06.98 som en forpliktelse Statoil ikke har rett til å fragå ved et ensidig vedtak om å oppheve sokkelansattes tidligpensjonsordning fra 62 år.

### *Nærmere om kravet vedrørende pensjon*

Det kravet Lederne leverte Norsk olje og gass er formulert som følger:

#### Ny pensjonsreform

Økonomisk oppdekning av eventuelle tap, i forbindelse med ny pensjonsreform. Krav tariffestet pensjonsalder på 62 år grunnlag 66 %.

Fleksibel pensjonsalder for skiftgående personell.

Realiteten bak siste setningen, er et krav om at skiftgående personell skal ha mulighet til å pensjonere seg før 62 år. Dette samsvarer med krav fra 1994 og fra 2000. Kravet er ikke konkretisert i den forstand at det er angitt vilkår for de som går av før 62 år. Meningen var å drøfte løsninger med motparten under forhandlingene. Forhandlingene utviklet seg på en måte som førte til at dette ikke skjedde. Siden kravet ikke er konkretisert, og siden det har vært fremmet for Rikslønnsnemnd tidligere uten gjennomslag, velger Lederne å basere sin påstand på første element i kravet.

Materielt sett er innholdet i første del av kravet identisk med den generelle tidligpensjonsordningen for sokkelansatte fra 62 år som Statoil har praktisert meget lenge, og som Statoil i notatet av 19.06.1998 bekreftet at de sokkelansatte skulle beholde.

### *Rikslønnsnemnda behøver ikke ta standpunkt til rettslig status*

Dersom fagforeningene i Statoil har rett i at Statoil ikke ensidig kan ta bort de tidligpensjonsordningene som er beskrevet i notatet av 19.06.1998, er det tenkbart at Rikslønnsnemnda avviser kravet med den begrunnelse at de ansatte i Statoil kan oppnå det de ønsker ved søksmål for Arbeidsretten, eller for de alminnelige domstoler. Begrunnelse for at man ønsker ordningen tariffestet i bransjeavtalen kommer nedenfor.

Rikslønnsnemnda behøver ikke ta stilling til det rettslige spørsmålet, og svaret på dette spørsmålet er ikke gitt. For Rikslønnsnemnda vil ikke Lederne argumentere for at Statoil er berettiget eller uberettiget til å ta bort tidligpensjonsordningen.

Noen av argumentene for at Statoil er rettslig bundet, er imidlertid relevante også for Rikslønnsnemnda.

### *Argumenter for kravet*

De argumentene som ble fremført av Lederne for redusert og fleksibel pensjonsalder i 1994, se historikk ovenfor, er forklaring på at mange av de som omfattes av sokkeloverenskomsten lar seg pensjonere når de får anledning ved fylte 62 år. Vi vil i tillegg nevne at de fleste arbeider natt annenhver oppholdsperiode, og at dette er en stor tilleggsbelastning.

De fleste har på grunn av Statoils tidligpensjonsordning fra 62 år, hatt en berettiget forventning om at deres pensjonsnivå fra 62 år vil tilsvare 66 % av pensjonsgivende inntekt. De har fått informasjon om ordningen når de har vurdert ansettelse i selskapet, og mange har arbeidet i flere tiår i forvissning om at bare man klarer å holde seg i arbeid til 62 år, så vil man være sikret pensjon på dette nivået.

Fagforeningene i Statoil fikk i 1998 en bekreftelse på at ordningen ville bli videreført. Slik bekreftelsen ble gitt for å avverge konflikt i lønnsoppgjøret, ble den av fagforeningene oppfattet som en forpliktelse på linje med en tariffbestemmelse. Uansett om denne oppfatningen er rettslig holdbar eller ikke, må man i alle fall kunne si at det er forståelig at foreningene oppfattet erklæringen som noe mer enn en ordning Statoil ensidig kunne ta bort på et senere tidspunkt.

Kravet går ikke lenger enn til at det store flertall av medlemmene under sokkeloverenskomsten får beholde den ordning de har hatt meget lenge.

For enkelte medlemmer ansatt i andre selskaper enn Statoil, vil en slik tariffbestemmelse bety rettigheter de ikke har hatt fra før. For selskaper som går inn på en kollektiv avtale, er det ikke urimelig at avtalens innhold utvikler seg i samsvar med det som har vært praksis hos den dominerende aktøren.

Sammenlignbare grupper hos arbeidsgivere organisert i Norsk Rederiforbund, har allerede siden 1994 hatt tjenstepensjon i tillegg til sjømannspensjonen fra 60 år. Lederne ser en tariffbestemmelse som sikrer pensjonsnivået fra 62 år innen Norsk olje og gass-området som nødvendig for at de sokkelansatte skal beholde en forutberegnelighet som de lenge trodde at de hadde.

### *Kommentar til noen argumenter i "kampens hete"*

Representanter for arbeidsgiverne argumenterte i massemedia under konflikten med at de som streiket tjener en million i året, og at de har meget gode pensjonsordninger. Det siste er sant for de som arbeider til normal pensjonsalder, og særlig for de som har hele sin lønn som fastlønn. Påstanden om millioninntekt er svært misvisende, særlig når tvistetemaet var pensjon.

Arbeidsgivere i bransjen kan sikkert finne enkeltpersoner regulert av sokkeloverenskomsten som tjener en million et enkelt år. Dette forutsetter svært mye overtid. Overtid og andre variable tillegg er ikke pensjonsgrunnlag. Grunnlønn og sokkelt tillegg er pensjonsgrunnlag. I sokkeloverenskomsten er laveste lønn inkludert sokkelt tillegg og feriepenger kr 428 583, og høyeste sats er kr 571 635 pr år. Tilsvarende tall fra lokal lønnstabell i Statoil er kr 451 476 og kr 614 566.

Om vi anslår at gjennomsnitt pensjonsgivende inntekt for de som er 62 år er kr 550 000, vil en pensjon på 66 % av dette være 363 000 pr år. Dette er en brukbar pensjon, men i forhold til påstanden om millionlønn, er det beskjedent (36,3 %).

### *Prinsippene i pensjonsreformen, og økonomisk omfang*

Et uttalt mål for pensjonsreformen er at den skal motivere flest mulig til å jobbe lengst mulig, og at det skal lønne seg å jobbe lenge. Om Ledernes påstand tas til følge, vil det fortsatt lønne seg for Ledernes medlemmer under sokkeloverenskomsten å jobbe lengst mulig.

Et element i pensjonsreformen var at AFP i privat sektor ble omdannet fra en tidligpensjon til en livsvarig pensjon. For de som har en ytelsesbasert tjenstepensjon basert på 66 % av pensjonsgrunnlaget (inkludert folketrygd), kommer AFP i tillegg.

Sokkelansatte med pensjonsalder 65 år har inntil til nylig vært holdt utenfor AFP-ordningen. I ConocoPhillips ble de innmeldt for et par år siden. Det samme skjer nå i Statoil. De ytelses de sokkelansatte ville ha hatt etter AFP-ordningen har til nå vært dekket av driftspensjon.

Endringen av AFP-ordningen betyr at mange offshoreansatte som arbeider til 65 år, og landansatte som arbeider til 67 år får langt mer enn 66 % i samlet pensjon. Arbeider de lenger, stiger pensjonen ytterligere. Poenget illustreres i et diagram som en pensjonsrådgiver har laget for Statoil og som selskapet har fremlagt for tillitsvalgte i Statoil. Diagrammet viser ikke faktisk pensjon for hver enkelt, men det belyser imidlertid poenget på en prinsipielt riktig måte.

Diagrammet indikerer at offshoreansatte som arbeider til 63 år, vil få pensjon på ca 66 %, mens landansatte som pensjonerer seg ved samme alder får mindre.

Om de som i flere tiår har arbeidet i tillit til at om de holder stand til 62 år, så vil de få 66 % av pensjonsgrunnlaget i pensjon, får innfridd sine berettigede forventninger, så er den økonomiske motivasjon for å arbeide lenger fortsatt i behold.

I forhold til samlede pensjonskostnader i bransjen, kan kostnaden til en driftspensjon som skal dekke differansen mellom 64 % eller 63 % og 66 % for de som ikke orker å arbeide ut over 62 år, heller ikke bli dramatisk. Lederne har ikke datagrunnlag for å foreta en konkret beregning av kostnaden. Siden det store flertall av de som dekkes av avtalen fram til nå har hatt en ordning som er minst like god som kravet, er det for øvrig riktigere å kalle det bortfall av kostnadsbesparelse, enn en ny kostnad.

### *Pensjonsmodell*

Tidligpensjonsordningen i Statoil er en pensjon selskapet selv betaler over drift. Tidligpensjonskampanjer gjennomført i forbindelse med nedbemanning i flere selskaper, har også blitt løst som driftspensjoner. Etter Ledernes syn finnes det ikke noe godt alternativ til driftspensjon for tidligpensjoner.

Vi er kjent med at de to andre fagforeningene med likelydende avtaler har gått inn for en fondsmodell etter mønster av det som er etablert til avløsning av tidligere tariffestet forsikring mot tap av helsesertifikat. Lederne ønsker ikke en slik modell av følgende grunner:

1. Dersom fondet definerer ytelsen og vilkår for å få ytelsen på en konkret måte, blir fondets virksomhet forsikringsvirksomhet. Det er ikke realistisk å etablere et fond som tilfredsstillter kravene til å få konsesjon som forsikringsselskap.
2. Det må betales premie til fondet for alle ansatt omfattet av ordningen. De ansatte må fortløpende betale skatt av premien, og arbeidsgiver må betale arbeidsgiveravgift for premien.
3. Mange ansatte vil få ekstra skatt i årevis, uten at de noen gang får en ytelse. Noen slutter før de er 62, mange arbeider forhåpentlig til ordinær pensjon er mer enn 66 %, og det er ingen sikkerhet for at en slik ordning kan opprettholdes til de som er unge i dag blir 62.
4. Det beste må være at arbeidsgiver betaler direkte til de som har behov for ordningen.

### **3.1.2 Skift/natt-tillegg**

#### *Bakgrunn for kravet*

De fleste av Ledernes medlemmer under sokkeloverenskomsten arbeider i driftsstillinger som har samme bemanning dag som natt. Ved skiftavløsning må avtroppende skift rapportere til påtroppende skift, slik at dette er stillingskategorier som har krav på skifttillegg etter satsen som gjelder for de som har krav på konferansetid.

Disse medlemmene arbeider nattskift annenhver tur, det vil si 12 timer i døgnet i 14 dager sammenhengende. Etter å ha arbeidet natt så lenge, tar det mange dager ut i friperioden før de er tilbake i normal døgnrytme. Alt skiftarbeid er en belastning, men så lange perioder med nattarbeid og lange arbeidsøkter er en langt større belastning enn normale skiftordninger som praktiseres på land.

Den helsemessige belastningen er trolig en vesentlig årsak til at mange ikke er i stand til å arbeide fram til ordinær pensjonsalder. Det vil føre for langt å gå inn på et omfattende materiale om helsemessige konsekvenser, men vi vil vise til rapporten "Arbeidstid og helse" fra Statens arbeidsmiljøinstitutt.

#### *Kravet*

Fordi ulempen er så stor, mener Lederne at de som fast, år ut og år inn, arbeider natt annenhver oppholdsperiode, bør ha et fast tillegg på et noe høyere nivå enn det som følger av Norsk olje og gass siste tilbud.

For at tillegget skal være likt for alle som er kvalifisert for tillegget, og for at det ikke skal være nødvendig å forhandle om skifttillegget for den beskrevne kategori arbeidstakere hvert år, ber Lederne om at tillegget blir fastsatt som en bestemt prosent av en definert kategori i lønnsmatrisen.

I Ledernes krav er kravet formulert som følger:

### Skift/natt-tillegg/konferansetid

Ulempetillegget settes til 16 % av A-8 linje 1 Norsk olje og gass lønnstabell, for personer som har konferansetid.

Selv om det gjelder få av Ledernes medlemmer, finnes det ansatte lønnet etter sokkeloverenskomsten som arbeider natt, uten at dette er en fast ordning som beskrevet ovenfor. Et slikt fast tillegg er ikke egnet til å kompensere disse for nattarbeid. Påstanden utformes derfor for at dagens ordning, med de satser som gjelder, videreføres for de som ikke fast arbeider natt halvdelen av arbeidstiden, mens denne kategorien reguleres i et nytt avsnitt i avtalens punkt 8.

A-8 første linje, er i dag kr 510 389. Etter regulering med 4,5 % blir tallet 533 356. 16 % av dette blir kr 85 337 pr år i skifttillegg.

Norsk olje og gass tilbud for samme kategori er kr 80 pr time nattarbeid. Den aktuelle kategori arbeidstakere har i gjennomsnitt 730 timer nattarbeid i året. Dette gir et årlig skifttillegg på kr 58 400. Differensen mellom krav og tilbud er kr 26 937.

Skiftgående personell på Statoils landanlegg har skifttillegg etter modell som samsvarer med Ledernes krav. Tillegget er 18 % av et bestemt lønnstrinn.

## **3.2 NORSK OLJE OG GASS**

### **3.2.1 Generelt**

- Sokkelavtalene omfatter til sammen rundt 7300 organiserte på de faste installasjonene på norsk kontinentalsokkel. IE, SAFE og Lederne har hhv. ca. 3800, 2700, og 800 medlemmer.
- Bedriftene som omfattes av sokkelavtalene er oljeselskapene BP Norge AS, Statoil ASA, AS Norske Shell, Esso Norge AS, Talisman Energy Norge AS, GDF Suez E&P Norge AS, ConocoPhillips Norge AS, borebedriften KCA Deutag Drilling Norge AS og forpleiningsbedriftene Sodexo, ESS og NOC Services AS.
- Ved sokkeloppgjørene forhandler Norsk olje og gass normalt parallelt med de 3 konkurrerende fagforeningene (IE, SAFE og Lederne) som profilerer seg ulikt og fremmer ulike krav. Ved årets sokkeloppgjør opptrådte imidlertid IE og SAFE samlet. Norsk olje og gass må derfor koordinere oppgjørene slik at arbeidsvilkårene blir like uavhengig av de ansattes organisasjonstilknytning. Dette gir begrensede muligheter mht. å finne forhandlingsløsninger som er tilfredsstillende for alle 3 fagforeningene.
- Norsk olje og gass la frem tilbud i forhandlinger og mekling og det er inngått avtale i mekling med IE på boreavtalen nr. 125. Som grunnlag for vår påstand legger vi til grunn vårt siste tilbud gitt i mekling med IE, SAFE og Lederne 22 – 24 06 12 og Riksmeklerens møtebok fra mekling 31 08 - 01 09 12 med IE (og SAFE som observatører) på sokkelavtalen for boring, avtale nr.125, hvor partene kom til enighet om ny avtale. Vi legger til grunn at SAFE ved sin



tilstedeværelse i denne meklingen har tiltrådt enigheten for tilsvarende bestemmelser i deres avtale nr.284.

- Frontfaget danner føringer for de etterfølgende oppgjør. Det er antatt at frontfaget har en ramme i privat sektor på om lag 4, 1 prosent. Vårt tilbud har en økonomisk ramme som er i overkant av de føringene som følger av årets frontfagoppgjør og er anslått til å være noe i underkant av 5 prosent, anslagvis 4,8-4,9 prosent.
- Norsk olje og gass legger videre til grunn at det ikke er spesielle omstendigheter ved årets sokkeloppgjør som gir grunnlag for å gå utover de rammer som er lagt til grunn ved årets oppgjør i NHO området.
- Ved årets oppgjør har IE, SAFE og Lederne fremmet krav om tariffesting av pensjon. Rikslønnsnemnda har tidligere behandlet krav om pensjon i sokkeloppgjørene i 1990, 1994, 2000 og 2004 og kravene ble ikke tatt til følge. Norsk olje og gass legger derfor til grunn at det heller ikke denne gangen er grunnlag for å avtalefeste pensjonsordninger i tariffoppgjør utover det som følger av Avtalefestet Pensjonsordning (AFP).
- Spørsmålet knyttet til pensjon må etter Norsk olje og gass sin oppfatning vurderes i bred sosialpolitisk sammenheng. Rikslønnsnemnda kan ikke være den rette instans til å foreta en slik vurdering basert på krav om tariffesting av slike rettigheter.

### **3.2.2 Det økonomiske grunnlaget for tariffoppgjørene 2012**

Norsk olje og gass legger til grunn at det er den økonomiske situasjonen slik den fremsto i forkant av årets tariffoppgjør på nyåret som må ligge til grunn for Rikslønnsnemndas vurdering.

NHO la foran årets oppgjør til grunn at norsk næringsliv i 2012 vil være preget av usikkerheten i internasjonal økonomi som følge av den uløste europeiske statsgjeldskrisen. Innstramminger i offentlige budsjetter i flere land, stor arbeidsledighet og svake vekstutsikter, vil føre til svakere etterspørsel etter norske eksportvarer. På det norske hjemmemarkedet vil høye kostnader og sterk krone gjøre at konkurransen fra importvarer vil være tiltakende.

Oljevirkningskraften sørger for fortsatt stor aktivitet i deler av næringslivet, men i andre deler av konkurranseutsatt næringsliv er situasjonen utfordrende.

Den relative timelønnskostnaden, lønn og indirekte personalkostnader per arbeidet time, for alle ansatte er et uttrykk for industriens konkurransevne. I 2011 var kostnaden i Norge 54 prosent høyere enn blant handelspartnerne i EU per time. Et så høyt kostnadsnivå kan representere en utfordring for deler av industrien.

Industriens kostnadmessige konkurransevne er svekket med 2,4 prosent per år de siste tiårene, både som følge av relativt høyere lønnskostnadsvekst i Norge enn blant handelspartnerne og som følge av at en sterkere valutakurs som har bidratt til å svekke konkurransevnen med 1,1 prosentpoeng per år. Lønnskostnadsandelen til norsk industri har imidlertid historisk svingt med konjunktorene rundt et nokså

stabilt nivå. Etter at andelen økte mye i 2009 i forbindelse med finanskrisen, falt den noe tilbake i 2010 og 2011.

Det har vært et gyllent tiår for lønnstakere i Norge. Lønnsoppgjørene har gitt en reallønnsvekst på hele 29 % det siste tiåret. Reallønnsveksten fra 2010 til 2011 var på 3,0 %. Årslønnsveksten var 4,2 % for alle lønnstakere under ett, for industrien var veksten 4,6 %. Prisene steg med 1,2 %.

Forut for lønnsoppgjøret 2012 anslo TBU prisveksten i Norge fra 2011 til 2012 å bli om lag 1 prosent. Anslaget for overhenget fra 2011 til 2012 ble beregnet til 1,0 % for ansatte i de største forhandlingsområdene, for industriarbeidere 1,3 %. Med andre ord er det slik at kjøpekraften ville blitt opprettholdt i 2012 selv uten lønnsvekst.

Det er etter NHO og Norsk olje og gass sitt syn av helt sentral betydning at konkurranseutsatt næringsliv må sette rammen for den nasjonale lønnsutviklingen – frontfagsmodellen. Frontfagsmodellen er konstruert for at lønnsutviklingen under ett ikke skal bli større enn konkurranseutsatt sektor kan tåle. Vi trenger fortsatt denne modellen fordi det må være de som er utsatt for konkurranse som må sette rammene for hvilken lønnsutvikling arbeidslivet kan tillate seg. Modellen skaper en forståelse for at det over tid er en forbindelse mellom hva som er bedriftsøkonomisk lønnsomt og hva som er gunstig for landets økonomi. Det innebærer at andre bransjer og sektorer må tilpasse lønnsveksten innenfor den rammen som fastsettes i frontfagsoppgjøret.

### *Oljeindustrien*

Den gjennomsnittlige regulativlønn for de tre områdene operatørvirksomhet , oljeboring og forpleining var per 1. januar 2012 kr. 583 240,-. For oljeboring og forpleining under ett var gjennomsnittlig regulativ lønn kr. 536 830,-, mens for operatørområdet (inkludert forpleining i Statoil) var gjennomsnittlig regulativlønn kr. 597 621,-.

I tillegg til regulativlønn tilkommer det den enkelte betydelige tillegg som følger av ulike tekniske bestemmelser i tariffavtalen. I tillegg til regulativlønn kan det påplusses ca.30 prosent innen operatør og boring, mens innen forpleining er dette vesentlig lavere, ca. 15- 20 prosent.

Dette fremkommer av de tall som legges frem gjennom TBU og er sammenfallende med tall fra en undersøkelse som ble gjort av Proba i 2009. Utover dette kommer også betydelige beløp knyttet til overtidbetaling som følger av tariffavtalenes ulike bestemmelser for slik godtgjørelse.

### **3.2.3 Sokkeloppgjørene**

I sokkeloppgjørene 2012 førte Norsk olje og gass parallelle forhandlinger med IE, SAFE og Lederne i tiden 21-22.05.12.

IE, SAFE og Lederne brøt forhandlingene og meddelte plassoppsigelse for et begrenset antall medlemmer omfattet av sokkelavtalene. IE varslet ikke plassoppsigelse på avtalen for boring, nr. 125. Norsk olje og gass varslet deretter

plassoppsigelse for de resterende medlemmene på sokkelavtalene med unntak for boreavtalen med IE, nr.125.

Det ble meklet i oppgjøret med IE, SAFE og Lederne i tre omganger. Første gang 22-24 06 12. Deretter 04-05 07 12 og siste gang 07-08 07 12. IE, SAFE og Lederne brøt meklingen og meddelte plassfratredelse.

IE tok ut 296 medlemmer på arbeidsstedene Statoil/ Heidrun og Oseberg feltsenter og BP/Skarv Fpso ut i streik i tiden 24 06 12 – 09 07 12. Dette gjelder IEs operatøravtale nr. 129.

IE tok ut 44 medlemmer på arbeidsstedet BP/Skarv Fpso ut i streik i tiden 24 07 12 – 09 08 12. Dette gjelder IEs forpleiningsavtale, nr. 123.

SAFE tok ut 270 medlemmer på arbeidsstedene Statoil/ Heidrun og Oseberg feltsenter, BP/Skarv Fpso og Flotel Superior ut i streik i tiden 24 06 12 – 09 07 12. Dette gjelder SAFEs sokkelavtale, nr.284.

Lederne tok ut 98 medlemmer på arbeidsstedene Statoil/ Heidrun og Oseberg feltsenter ut i streik i tiden 24 06 12 – 09 07 12. Dette gjelder Ledernes operatøravtale nr. 271.

Norsk olje og gass varslet plassfratredelse for samtlige medlemmer av IE, SAFE og Lederne omfattet av sokkelavtalene med virkning fra 09.07.12 kl. 2400. Dette med unntak for boreavtalen nr. 125 med IE. Lockout ble ikke iverksatt etter at arbeidsministeren før fristutløp 09 07 2012 kl. 2400 varslet partene om at tvistene ville bli henvist til Rikslønnsnemndsbehandling. De ansatte gjenopptok arbeidet umiddelbart.

10.08.12 ble det ved provisorisk anordning vedtatt lønnsnemnd behandling av arbeidstvistene mellom partene. Det vises til omtalen av denne foran.

### **3.2.4 Pensjonskravene**

Det var uenighet om pensjon som førte til arbeidskamp i sokkeloppgjørene i år og vi behandler derfor dette isolert.

- IE og SAFE fremsatte i forhandlingene felles krav om pensjon:  
*Krav til Norsk olje og gass 2012, operatør, boring og Forpleining*  
*Alle overenskomster*  
*Pensjon*
- Lederne fremmet ved åpningen av forhandlingene følgende krav vedr. pensjon:  
  
Ny pensjonsreform  
Økonomisk oppdekning av eventuelle tap, i forbindelse med ny pensjonsreform.  
Tariffeste pensjonsalder på 62 år med grunnlag på 66 %.  
Fleksibel pensjonsalder skiftgående personell.
- Kravene fremsatt ved forhandlingene ble noe endret og ble av IE/SAFE og Lederne presisert i mekling.

Norsk olje og gass standpunkter er:

- Det vesentlige er at IE, SAFE og Lederne i årets sokkeloppgjør krever at pensjon skal reguleres i tariffavtaleforhold. Vi legger til grunn at kravet er at medlemmene på nærmere bestemte vilkår skal ha rett til tilnærmet 66 % ytelse fra og med fylte 62 år.
- Norsk olje og gass legger til grunn at virksomheten på sokkelen inngår som en del av norsk industri og må reguleres i henhold til de regler som gjelder generelt for industrien.
- **Stortingets pensjonsforlik**  
St.meld. nr. 5 (2006-2007) **Opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden**

*I forbindelse med behandlingen av St.meld. nr. 12 (2004–2005), Pensjonsreform – trygghet for pensjonene fattet Stortinget 26. mai 2006 følgende vedtak (nr. 354), jf. Innst. S. nr. 195 (2004 – 2005):*

*«Stortinget viser til avtale om pensjonsreform inngått mellom Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre (heretter kalt «avtalepartene») og ber Regjeringen om å iverksette det videre arbeidet med en pensjonsreform i tråd med nevnte avtale som går fram av det følgende:*

*Dagens pensjonssystem står overfor store og økende økonomiske utfordringer gjennom svakere vekst i den yrkesaktive befolkningen, høyere gjennomsnittlige pensjonsytelser og stigende levealder. I tillegg stimulerer dagens pensjonssystem for lite til arbeid og har noen urettferdige sider, blant annet ved en gradvis svekkelse av sammenhengen mellom inntekt og pensjon og at like livsinntekter kan gi til dels meget ulik pensjon. Det er derfor behov for en pensjonsreform.*

#### *1. Modell for alderspensjon i folketrygden*

*Folketrygdens alderspensjon skal fortsatt bestå av en grunnsikring (garantipensjon) og en inntektsavhengig tilleggspensjon.*

*Alderspensjonen i folketrygden skal bygge på prinsippet om at det skal lønne seg å arbeide. Det må derfor være en sammenheng mellom arbeidsinnsatsen gjennom hele livet og pensjonsytelsen, og alle år må telle med. Folketrygdens alderspensjon må ha en god sosial profil og bidra til utjevning av inntektsforskjeller.*

- Det pågår for tiden et omfattende arbeid i offentlig regi knyttet til fremtidige rammebetingelser for tjenestepensjon tilpasset det nye pensjonsregimet
- Ansvarlige parter i arbeidslivet kan derfor ikke legge føringer eller endre forutsetningene for pensjonsforliket gjennom å særbehandle arbeidsgrupper gjennom nye pensjonsrettigheter gitt i tariffavtaleforhold. Å innfri kravet fra IE, SAFE og Lederne ville her være å gå i motsatt retning enn hva som er lagt til grunn for pensjonsforliket, nemlig å stimulere til å stå i arbeid lengre.

- Kostnadene ved pensjonskravene er vanskelig å beregne og går under enhver omstendighet langt utover rammene for årets oppgjør.
- Rikslønnsnemnda har tidligere behandlet krav om pensjon i sokkeloppgjørene i 1990, 1994, 2000 og 2004 og kravene er ikke tatt til følge. Norsk olje og gass legger derfor til grunn at det heller ikke denne gangen er grunnlag for å avtalefeste pensjonsordninger i tariffoppgjør utover det som følger av Avtalefestet Pensjonsordning (AFP).

#### 1990.

Rikslønnsnemndas kjennelse OFS - NHO/OLF side 100:

*Som nevnt er det svært vanskelig på forhånd å kostnadsberegne flere av de krav OFS har fremmet. Dette gjelder eksempelvis kostnadene knyttet til en utvidelse av svangerskapspermisjon, redusert pensjon.*

*Som det fremgår av ovenstående overstiger de samlede økonomiske virkninger av OFS' krav langt de rammer som har blitt fulgt i samtlige oppgjør gjennomført i 1990.*

#### 1994

Rikslønnsnemndas kjennelse NALF - NHO/OLF side 46:

*Disse medlemmer finner det i denne sammenheng ikke riktig at Rikslønnsnemnda uttaler seg om pensjonsalderen. Spørsmålet om nedsettelse av denne må vurderes i en bred sosialpolitisk sammenheng, hvor bl.a. forholdet til andre gruppers særaldersgrenser inngår. Rikslønnsnemnda er ikke den rette instans til å foreta en slik vurdering.*

#### 2000

Rikslønnsnemndas kjennelse OFS - OLF side 19:

*Et viktig problem i dagens Norge er mangel på arbeidskraft. En lavere pensjonsalder i Nordsjøen kan lett gi smittefakter til andre grupper i landet. En lavere pensjonsalder i landet kan bidra til å redusere tilgangen på norsk arbeidskraft. Færre oppgaver kan bli løst i landet og et strammere arbeidsmarked kan lett føre til lønnsøkninger som igjen vil gi den konkurranseutsatte sektoren økte kostnader med nedbemanning som følger.*

Side 20:

Flertall (de nøytrale medlemmer Husby, Strøm og Evensen Norum samt det partsoppnevnte medlem Gaasemyr) viser til Rikslønnsnemndas kjennelse NALF - NHO/OLF i 1994 side 46 og uttaler:

*Det må videre fremholdes at en imøtekommelse av pensjonskravet vil representere en meget stor kostnadsøkning for selskapene, samtidig som dette vil kunne ha en smitteeffekt til landbasert virksomhet.*

*Flertallet finner at kravet fra OFS ikke kan tas til følge og viser til den begrunnelse som ble gitt i 1994-tvisten og som fortsatt er en adekvat begrunnelse.*

#### 2004

Rikslønnsnemndas kjennelse OFS og Lederne - OLF side 35:

*En arbeidsgiver kan vanskelig leve med ulike lønssystemer og tariffavtaler i relasjon til de ulike fagforeninger ..... Dertil kommer at en også må se hen til de øvrige forbundsvisse oppgjør våren 2004 og hva som her er blitt utfallet vedrørende enkelte av de kardinale krav, bl.a. pensjonsspørsmålet. Arbeidsgivers tilbud er således en oppfølging av "frontfagoppjøret".*

Oppsummert så er alle disse hensyn som Rikslønnsnemnda har vist til tidligere like relevante i dag . Det gjelder at det er snakk om betydelige kostnader som vanskelig lar seg beregne, at pensjonsspørsmål må vurderes i en bred sosialpolitisk sammenheng og at Rikslønnsnemnda ikke er rette instans for behandling av dette spørsmålet.

- Spørsmålet om nedsettelse av pensjonsalderen og pensjonsytelser må vurderes i bred sosialpolitisk sammenheng. Det pågår for tiden et omfattende arbeid i offentlig regi knyttet til fremtidige rammebetingelser for pensjon. Pensjonsvilkår kan derfor ikke fastsettes i tariffavtaleforhold.
- På denne bakgrunn vil det etter Norsk olje og gass sin oppfatning være feil dersom Rikslønnsnemnda nå realitets vurderer pensjonsforholdene på sokkelen.

### **3.2.5 Andre krav fra Lederne. Norsk olje og gass sine merknader**

I tillegg til pensjonskravet fremmet Lederne følgende krav:

#### **Generelt tillegg**

Det kreves et generelt tillegg på 4,5 % ved årets oppgjør.

Svar: Innfridd.

*Det gis et generelt tillegg på matrisen med 4,5 % gjeldene fra .....*

#### **Skift/natt-tillegg/konferansetid**

Ulempetillegget settes til 16% av A-8 linje i Norsk olje og gass lønnstabell, for personell som har konferansetid.

Svar: Delvis innfridd

*8 Skift/natttillegg. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123, 284 og 271)*

*Skift- og nattillegget i overenskomstenes pkt. 8. økes med kr 4 per time til kr 64,-*

*Ved behov for konferansetid økes tillegget med kr 6 per time til kr 80,-*

#### **4 A bestemmelse**

Avvikling av 4 A bestemmelsen.

Svar: Avvist

Kravet er omfattende og ikke fremmet av de øvrige fagforeningene. Lederne har ikke presisert kravet og har ikke gitt innspill til hva som skal erstatte gjeldende ordning. En endring må omfatte alle fagforeningene.

#### **Helligdagsgodtgjørelse**

Satsen økes til kr 2000,-

Svar: Delvis innfridd.

#### **14. Helligdagsgodtgjørelse.(Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123, 284 og 271)**

*Helligdagsgodtgjørelsen i overenskomstenes pkt. 14. Økes med kr 170,- til kr 1800,-.*

#### **Samordning av arbeidsplikt**

Det kreves at lønnstrekk på 7,71% blir satt ned til 3%. (ref. redusert arbeidsplikt tariff Norsk olje og gass landanlegg)

Svar: Avvist

Utover rammen.

Lønnstrekket på 7,71 % er fastsatt i sokkeloverenskomstene i pkt 3.6 og er det trekket som skal gjøres som følge av avtalt redusert arbeidstid (2 – 4 ordningen) på sokkelen. Ved trekket er det balanse mellom arbeidstid og lønn. Vi viser her til Kårstødommen, Arbeidsrettens dom 03 07 12:

*Det vil være i strid med punkt 4.1, jf. bilag 3 (Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987), i Oljeoverenskomsten mellom NHO/OLF og Norsk Industri på den ene siden og YS/SAFE/Parat/Negotia på den andre siden å innføre arbeidstidsordninger med gjennomsnittlig alminnelig arbeidstid som er lavere enn 33,6 timer pr. uke for helkontinuerlig skiftarbeid.*

#### **Høringsforslag lugardeling**

Presentasjon av Ledernes høringsforslag, angående lugardeling, shuttling og nattarbeid.

Svar:

Kravet er avvist.

#### **Matskatt**

Argumenter for fjerning fremføres under presentasjonen av kravene.

Svar:

Kravet er avvist.

## **4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER**

### **4.1 Innledning**

Det skal innledningsvis bemerkes at under den muntlige forhandlingen i Rikslønnsnemnda har Lederne foretatt en justering av påstanden i forhold til den som ble fremsatt i det skriftlige innlegget, nemlig at det skal foretas en gjennomsnittsberegning av pensjonen etter fylte 62 år, slik at denne skal utgjøre flatt 66 % i samtlige år pensjon utbetales.

## 4.2 Nærmere om den aktuelle tvist

Nærværende sak må sees i sammenheng med sakene mellom Industri Energi og SAFE på den ene siden og Norsk olje og gass på den andre siden. Disse sakene – nr. 2 og 3 2012 – ble forent til felles behandling i Rikslønnsnemnda og ble prosedert samme dag som nærværende tvistesak.

I sokkeloppgjørene 2012 førte arbeidsgiverorganisasjonen parallelle forhandlinger med Industri Energi, SAFE og Lederne, jf. punkt 1 foran om saksgangen frem til behandling i Rikslønnsnemnda.

Nemnda har forstått det slik at under meklingen var det ingen intern uenighet mellom arbeidstakerorganisasjonene. Fra arbeidsgiversiden var siktepunktet å få på plass sokkelavtalene som er knyttet opp mot hverandre. For arbeidsgiversiden er det et poeng at arbeidsvilkårene må være like uavhengig av de ansattes organisasjonstilknytning.

Etter avsluttet mekling og konflikt er kravene fra Lederne forskjellig fra Industri Energi/ SAFEs krav. Nemnda viser her til kjennelse av i dag i sak nr. 2 og 3/ 2012. Det fremgår her at Lederne også mener at de nevnte arbeidstakerorganisasjoners krav hva angår disponering av OSO-fondet er lovstridig, av den grunn at det i realiteten er en forsikringsordning.

## 4.3 Sakens realitet

For nemnda har Lederne reist to krav; nemlig krav om tariffestet pensjon samt at det for Lederavtalens punkt 8 (skift/ nattillegg) tilføyes et nytt avsnitt, jf. påstanden på dette punktet referert foran under II punkt 2. Det fremgår ellers av Ledernes skriftlige innlegg at Norsk olje og gass har meddelt at de vil nedlegge felles påstand i relasjon til de tre arbeidstakerorganisasjonene, i samsvar med sitt siste tilbud av 8. juni 2012 klokken 01.30.

I tilknytning til dette har Lederne bemerket:

” På punktet om generelt tillegg, er krav og tilbud sammenfallende.

Tilbudet omfatter elementer som ikke inngår i Ledernes krav. Årsaken til dette er at de to andre organisasjonene som har identisk avtale fremmet krav på disse punktene. Noen av disse bestemmelsene har betydning for noen medlemmer av Lederne. Andre bestemmelser har ikke betydning for noen medlemmer av Lederne. Lederne vil ikke kreve avvik fra tilbudet på disse punktene.”

### *Ad pensjonskravet*

Nemndas flertall – de nøytrale medlemmene Husby, Strøm og Evensen Norum, samt medlemmet Bekkeheien – finner at kravet ikke kan føre frem.

Rikslønnsnemnda har – slik det fremgår av partenes respektive prosesskriv - flere ganger tidligere behandlet krav om tariffestet pensjon, uten at dette har ført frem. Nemnda har også uttalt at den ikke er rette instans til å ta et slikt krav til følge. For øvrig vises til det som er uttalt generelt om dette i kjennelsene i sak nr. 2 og 3/ 2012.

Kravet kommer for øvrig klart i strid med pensjonsforliket og kan ikke tas til følge.



*Ad kravet i tilknytning til Lederavtalen punkt 8, skift/ nattillegg – tilføyelse av nytt avsnitt*

Nemndas flertall – det samme som ovenfor – finner at dette kravet ikke kan imøtekommes. Det av Norsk olje og gass' fremsatte tilbud ligger allerede godt i overkant av frontfagtillegget.

### Oppsummering

Etter dette tas kravene fra Lederne ikke til følge, hvoretter Norsk olje og gass sin påstand blir å ta til følge, dog slik at den konkrete formuleringen avslutningsvis skal være: Øvrige krav fremsatt av Lederne tas ikke til følge.

Formen avvisning som påstått benyttes når et krav ikke realitetsbehandles på grunn av manglende prosessforutsetninger.

### Virkningstidpunkt

Om dette er det i kjennelsen i sak nr. 2 og 3/ 2012 uttalt:

” Det følger av sikker praksis i Rikslønnsnemnda at det klare utgangspunkt etter en arbeidskonflikt er at det generelle tillegget først skal gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt.

I denne saken foreligger det ikke særlige grunner som tilsier at dette utgangspunktet skal fravikes.

Det kan tilføyes at det forholdet at en arbeidsgiver i en streikesituasjon varsler lockout, heller ikke rokker ved dette utgangspunktet, jf. uttalelse i Rikslønnsnemndas kjennelser i sak nr. 3 og 4/2002 og nr. 3/2006.

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

Det foretas heller ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer mv. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.”

Det samme blir å legge til grunn i nærværende tvistesak.

Ledernes medlem av Rikslønnsnemnda, Per Helge Ødegård, stemte for at nemnda avsier kjennelse i samsvar med Ledernes påstand med følgende begrunnelse:

Å arbeide 12 timer pluss overlapp med motsatt skift 14 dager uten avbrudd, er belastende. De fleste av Ledernes medlemmer som omfattes av sokkeloverenskomsten, arbeider natt annenhver tur. 14 nattevakter av 12 timer pluss overlapp er svært belastende. Medlemmene tåler denne belastningen dårligere jo eldre de blir.

Mange må av helsemessige årsaker avslutte sin yrkeskarriere i god tid før de er 62 år. Relativt få fungerer godt med slik arbeidsturnus til ordinær pensjonsalder på 65 år.

I Statoil var det inntil nylig en behovsprøvd tidligpensjonsordning fra 60 år, og alle hadde rett til pensjon i samsvar med Ledernes påstand fra 62 år. I tillegg har ulike tidligpensjonskampanjer i operatørselskapene bidratt til at de aller fleste har

kunnet avslutte sin yrkeskarriere på en verdig måte, og uten å belaste offentlige trygdeordninger.

Selskapenes inndragning av ordninger som gir de ansatte mulighet til å avslutte yrkeskarrieren på en forutsigbar og verdig måte, gjøres under henvisning til motivene bak pensjonsreformen. Lederne er enig i at det er ønskelig at flest mulig arbeider lengst mulig. Dette må imidlertid skje uten at det går ut over de ansattes helse. Helikoptertransport, sengekapasitet og andre forhold begrenser muligheten for å legge til rette for eldre arbeidstakere på sokkel.

Ledernes krav vil for en liten andel av medlemmene bety rettigheter de ikke har hatt tidligere. For de fleste vil Lederne krav bety opprettholdelse av rettigheter som ble etablert for flere tiår siden i erkjennelse av at de færreste kan stå i yrket til 65 år.

De som har helse til å arbeide til 65 år, vil ha en betydelig økonomisk fordel av dette, så en kjennelse i samsvar med påstanden, vil ikke forhindre at målsetningen for pensjonsreformen realiseres.

Å ta bort rett til tidligpensjon på selskapenes regning, vil redusere selskapenes kostnader. Operatørselskapene på norsk sokkel er ikke i en slik økonomisk situasjon at det er nødvendig å ta bort de ansattes trygghet for en verdig avgang, samtidig som deler av selskapenes kostnadsbesparelse veltes over på staten i form av økte kostnader til sykepenger og uføretrygd.

Ledernes medlemmer finner det også klart urimelig at deres pensjonsordning svekkes under henvisning til pensjonsreformen, samtidig som svært gunstige pensjonsordninger for ledelsen i operatørselskapene videreføres uendret.

Lederne har tidligere gått i konflikt for å bedre rettighetene til de som ikke kan arbeide til de er 62 år. Denne konflikten er utløst av at operatørselskapene vil ta bort rettigheter medlemmene har hatt i perioden 62 – 65 år. For å hindre dette, må rettighetene tariffest.

Etter dette blir kjennelse å avsi i samsvar med flertallets oppfatning.

Medlemmene Negård og Solbakken har intet å bemerke.

### **III SLUTNING**

I sak 4/2012, tvisten mellom Lederne og Norsk olje og gass, skal følgende gjelde:

Sokkelavtalen med Lederne (avtale 271) forlenges til og med 31. mai 2014 med endringer i samsvar med påstanden fra Norsk olje og gass, inntatt i premissene foran.

Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt. Det generelle tillegget gjøres ikke gjeldende for ansatte som har sluttet i bedriften i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Det foretas heller ikke omregning og etterbetaling av overtid, overenskomstmessige endringer mv. for arbeid utført i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

  
Stein Husby

  
Steinar Strøm

  
Anne-Britt Evensen Norum

  
Per Helge Ødegård

  
Børge Bekkeheien

Ikke stemmeberettigede medlemmer:

  
Tor-Arne Solbakken

  
Rolf Negård

  
Terje Herland

  
Jan Hodneland