

Korrigert versjon. Rettet 22. februar 1983
med hjemmel i lov 19. desember 1952 om lønns-
nemnd i arbeidstvister § 4 jfr. lov 5. mai 1927
om arbeidstvister § 25 nr. 2.

RIKSLØNNSMENDAS KJENNELSE AV 30. DESEMBER 1982
I SAK NR. 4/1982

Tvisten mellom Operatøransattes Forbund (OAF) på den ene
siden og Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørsel-
skapens Arbeidsgiverforening (nN.A.F./NOAF) på den annen
side ved tariffrevisjonen pr. 1. april 1982.

Nemndas sammensetning:

Prisdirektør Charles Philipson
Trygdedirektør Finn Alexander
Avdelingsdirektør Juul Bjenke
1. sekretær i Landsorganisasjonen i Norge,
Liv Buck.
Direktør i Norsk Arbeidsgiverforening,
Kåre D. Nielsen.
Nestformann i Operatøransattes Forbund,
Eivind Lønningen
Personaldirektør i Phillips Petroleum Company
Norway, Bernt Friis-Thommassen

Nestformann Eivind Lønningen og personaldirektør
Bernt Friis-Thommassen er utpekt av partene i tvisten.
I samsvar med § 2.3 i lov om lønnsnemnd i arbeidstvister
stemmer fra arbeidstakersiden Eivind Lønningen og fra
arbeidsgiversiden Kåre D. Nielsen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skrifte-
lige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hoved-
forhandling 17. november 1982.

Etter at saken har vært drøftet i flere møter avsa Riks-
lønnsnemnda 30. desember denne

K j e n n e l s e :

Tvisten har oppstått i forbindelse med revisjon av
tariffavtalen pr. 1. april 1982.

Arbeidstakerorganisasjonen OAF er en videreføring av den tidligere arbeidstakerorganisasjon Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS). Den organisasjonsmessige endring ble foretatt 2. februar 1982. OAF organiserer arbeidstakere i operatørselskapene Mobil Exploration Norway INC., Elf Aquitaine Norge A/S og Phillips Petroleum Company Norway.

Operatørselskapene Mobil, Elf og Phillips er tilsluttet Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF). NOAF ble pr. 1. januar 1981 medlem av N.A.F.

Den tidligere tariffavtalen utløp 31. mars 1982 etter lovlig oppsigelse. OAF hadde i brev av 4. februar sagt opp plassene og varslet streik for sine 2 116 medlemmer ansatt i Elf, Mobil og Phillips med vinkning fra 1. april 1982.

Det ble ført forhandlinger om ny tariffavtale. Forhandlingene ble imidlertid brutt 18. mai 1982 uten resultat. Riksmeklingsmannen nedla etter dette forbud mot arbeidskamp og innkalte partene til tvungen mekling. Meklingen startet 28. mai 1982. Etter begjæring fra N.A.F./NOAF ble meklingen avsluttet 16. juni uten resultat. Det var da holdt 8 meklingsmøter. Partene stod imidlertid langt fra hvenandre, og Riksmeklingsmannen fant ikke grunnlag for å fremsette noe meklingsforslag. OAF trakk deretter varslet om plassfratredelse tilbake.

Det ble gjort nye meklingsforsøk 5. og 6. juli uten at det lyktes å komme til enighet om et meklingsforslag. OAF meddelte 23. juli plassfratredelse for sine offshore-ansatte medlemmer fra 24. august 1982.

Det ble avholdt nytt forhandlingsmøte mellom partene 16. august og deretter innkalte Riksmeklingsmannen i forståelse med partene, til avsluttende mekling 24. august 1982. Meklingen ble avsluttet 25. august

1982 ved at Riksmeklingsmannen fremsatte et forslag. Dette forslag ble ikke anbefalt av partene, men de aksepterte at det ble sendt ut til unavstemning med svarfrist 1. oktober 1982, senere endret til 12. oktober 1982. Forslaget ble imidlertid forkastet ved unavstemningen. 967 stemte mot forslaget, mens 811 godkjente forslaget. Arbeidsgiverne godtok forslaget.

Partene ble innkalt til et siste meklingsmøte hos Riksmeklingsmannen 12. oktober 1982. Det lyktes ikke Riksmeklingsmannen å sette frem noe nytt meklingsforslag, og meklingen ble avsluttet.

13. oktober ble partene innkalt til Kommunalministeren. Det ble på møtet klart at det ikke var grunnlag for fortsatt mekling. Kommunalministeren gjorde det klart at Regjeringen i den nåværende økonomiske situasjon var innstilt på å la konflikten løse ved bruk av tvungen lønnsnemnd, og han opplyste at det var innkalt til ekstraordinært statsråd samme dag kl. 12.30.

Kommunalministeren spurte OFS om de var villige til å avstå fra konflikt til Stortinget hadde fått anledning til å behandle lovforslaget. Representanten for OFS meddelte at organisasjonene hadde besluttet å iverksette streiken fra 13. oktober 1982, kl. 1200.

I statsråd 13. oktober 1982 fremmet Regjeringen proposisjon om lønnsnemndbehandling, og ved lov av 18. oktober 1982 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten i samband med tariffoppgjøret våren 1982 er saken brakt inn for Rikslønnsnemnda. Loven har denne ordlyd:

§ 1

"Tvisten mellom Norsk Arbeidsgiverforening, Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening og de i foreningen stående operatørselskaper

på den ene side og Operatøransattes Forbund og vedkommende avdelinger av forbundet på den annen side i forbindelse med revisjon av tariffavtalen pr. 1. april 1982 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvisten.

Reglene i lov 19. desember 1952 nr. 7 om lønnsnemnd i arbeidstvister får tilsvarende anvendelse.

§ 2

Loven hen trer i kraft straks.

Partenes påstander:

Operatøransattes Forbund har nedlagt følgende påstand:

1. Pensjonsalderen for offshoreansatte i operatørselskapene nedsettes til 60 år med opptjeningstid på 30 år.
2. Det opprettes et sosialfond for offshoreansatte i operatørselskapene der arbeidsgiverne betaler premien. Ved permanent tap av helseattest for offshoreansatte utbetales vedkommende en godtgjørelse av fondet som tilsvarende 2/3 av årslønn for fagarbeidere på topp med 8 års ansiennitet.
3. Det gis et generelt lønnstillegg på gjeldende lønninger med 8 pst. fra 1. april 1982. Det foreslås automatisk justering av lønningene med full kompensasjon for prisstigning 1.10.82, 1.4.83 og 1.10.83. Avtalen skal gjelde til 1.4.84.
4. Den normale arbeidstid pr. år skal ikke overstige 1 725 timer. Arbeid utover dette skal betales som overtid.
5. Den nye tariffavtalen omfatter ikke de spørsmål som i forrige avtale var inntatt i B-delen. Det tas opp forhandlinger mellom arbeidsgivere og fagforening i det enkelte selskap om en lokal avtale på dette punkt.
6. Det gjøres ikke endringer i lønnssystemet i selskapene fra 1.4.82. Det tas opp forhandlinger om revisjon av lønnssystemet med virkning fra 1.10.82.

Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørselskapers
Arbeidsgiverforening har nedlagt følgende påstand:

1. Prinsipalt:

Overenskomsten mellom Operatøransattes Forbund (OAF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening og Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (N.A.F./NOAF) og operatørselskapene Elf, Mobil og Phillips på den annen side, for tiden frem til 31. mars 1984, fastsettes i samsvar med arbeidsgivernes forslag av 16. juni, med senere endringer av 5. juli d.å. Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt. Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 18. oktober d.å.

2. Subsidiært:

Overenskomsten mellom Operatøransattes Forbund (OAF) på den ene side og Norsk Arbeidsgiverforening og Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (N.A.F./NOAF) og operatørselskapene Elf, Mobil og Phillips på den annen side, for tiden frem til 31. mars 1984, fastsettes i samsvar med Riksmeklingsmannens forslag av 25. august, med senere endringer av 1. september d.å. Overenskomsten gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt. Det generelle tillegget gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 18. oktober d.å.

Partenes anførsler:

Operatøransattes Forbund (OAF) har i det vesentlige anført:

I OAF viser til Rikslønnsnemndas kjennelse av 8. og 16. oktober 1980 samt 1. desember 1980. Her ble det fastsatt hva som skulle gjelde som tariffavtale mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) på den ene side og Phillips, Elf og Mobil på den annen side. Den opprettede tariffavtale skulle ha virkning frem til 31. mars 1982. Den besto av en hovedavtaledel (Del A.), en teknisk del (Del B: tariffavtaledelen) og en lønnsreguleringsdel med bestemmelser om det generelle lønns-tillegg og adgangen til å regulere dette. OAF peker videre på at lønssystemene og lønnsnivået for de ulike grupper arbeidstakere var forskjellig i de tre firmaene. Det var enighet mellom partene om at en skulle arbeide med sikte på et felles lønssystem innenfor OFS området, men det lå ikke under Rikslønnsnemndas mandat å treffe avgjørelse om dette, fremholder OAF.

Da det videre arbeidet med felles lønssystem ikke gjorde framgang ble det først fra de ansatte i Mobil krevd opprettet et lønssystem med automatisk ansiennitetopp-rykk til avløsning av den individuelle lønsplassering som tidligere var praksis, anfører OAF.

Da det ikke ble oppnådd enighet om dette, brøt det ut streik på Statfjordfeltet i august 1981. Streiken ble avbrutt etter at Statfjordarbeidernes Forening (SAF) grep inn. I senere forhandlinger mellom SAF og Mobil ble det oppnådd enighet om et nytt lønssystem for Mobil. Dette innebar en utjevning av den individuelle lønsplassering som tidligere hadde vært praksis. Videre innebar lønssystemet at de organiserte ansatte i Mobil nådde igjen den lønnsutvikling som de u-organiserte i samme selskap hadde fått i den forutgående perioden, framholder OAF.

Det vises videre til at da enighet var oppnådd i Mobil om nytt lønnsystem, ble det også fra de øvrige feltene knevd gjennomført nytt lønnsystem etter mønster av Mobil. Også på Ekofisk og Friggfeltet brøt det ut streik. OFS og de tilsluttede fagforeninger tok avstand fra streiken, som ble dømt ulovlig i Arbeidsretten. Etter at streiken var avsluttet ble det tatt opp forhandlinger mellom Ekofisk-komiteen og Phillips og EANOFF og Elf. Det ble da oppnådd enighet om nye lønnsystemer i de 2 bedriftene som i alle hovedtrekk fulgte mønsteret fra Mobil. Ved dette oppnådde man i praksis å få det felles lønnsystem som det ikke hadde vist seg praktisk mulig å oppnå i forhandlinger mellom OFS og de 3 arbeidsgiverne, anfører OAF.

Ved arbeidsrettens kjennelse høsten 1980 og opprettelsen av et felles lønnsystem høsten 1981 var det omsider oppnådd en ordning av lønns- og tarifforholdene i Nordsjøen som burde kunne gi grunnlag for et bedret samarbeid mellom partene og ro om avtaleforholdene, fremholder OAF.

OAF peker på at arbeidsgiverselskapene som var tilsluttet Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF) ble pr. 1. januar 1981 medlemmer av Norsk Arbeidsgiverforening i det NOAF sluttet seg til N.A.F. fra denne dato.

I skriv av 14. januar til OFS sa de 3 bedriftene opp overenskomsten med virkning fra 1. april. Oppsigelsen omfattet også "alle tariffavtaler og særavtaler med Elf Aquitaine Norge Offshoreforening (EANOFF), Statfjordarbeideres Forening (SAF) og Ekofisk-komiteen (EK), herunder også den praksis og de protokoller som knytter seg til de enkelte bestemmelser i de avtalene." Det ble videre anført at N.A.F. og NOAF ville gå inn som part i en ny tariffavtale med OFS, påpeker OAF.

OAF viser til at de i brev av 4. februar 1982 varslet fratredelse for forbundets medlemmer i de 3 bedriftene fra den 1. april dersom det før denne dato ikke var oppnådd enighet mellom partene.

OAF bemerker at det på nyåret i år skjedde en sammenlutning mellom det tidligere OFS og det nystartede forbundet Rederiansatte Oljearbeideres Forbund (ROF). Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg skiftet navn til Oljearbeidernes Fellessammenslutning. I denne organisasjonen ble det opprettet et eget forbund med betegnelsen Operatøransattes Forbund (OAF). Dette forbundet organiserer de samme grupper som tidligere utgjorde OFS.

OAF viser til at deres krav ved forhandlingene med N.A.F./NOAF i korthet gikk ut på følgende:

1. Pensjonsalderen for de grupper ansatte som forbundet organiserer nedsettes til 60 år. Det opprettes i tillegg et sosialfond der arbeidsgiverne skyter inn tilsvarende 1 pst. av lønnsutgiftene til de samme kategorier ansatte. Av dette fondet utbetales en engangskompensasjon til ansatte som mister sin helseattest for arbeid i Nordsjøen. Størrelsen av kompensasjonsbeløpet fastsettes ved en aktuarmessig beregning.
2. Kravet om generelt lønnstillegg utgjorde 8 pst. Dette kom i tillegg til kravet om sosialfond som utgjorde 1 pst. og kravet om nedsatt pensjonsalder som ble anslått å ville utgjøre 3 pst. Det ble videre krevd automatisk justering med full kompensasjon for prisutviklingen pr. 1. oktober 1982, 1. april 1983 og 1. oktober 1983.
3. OAF krevde videre å nyte godt av den ekstra feriedag som var innført. Kravet gikk ut på at den årlige normal-arbeidstid skulle nedsettes fra 1 733 timer til 1 725 timer og at alt arbeid utover dette skulle kompenseres som overtid.

4. OAF krevde videre at B-delen i tariffavtalen skulle utgå og at det skulle føres forhandlinger mellom den enkelte arbeidsgiver og foreningen i vedkommende selskap om kompensasjonene. Årsaken til dette var at det på grunn av ulik arbeidsordning i selskapene hadde vist seg umulig å få en felles avtale om kompensasjoner som virket tilfredsstillende. B-delen som ble opprettet høsten 1980 gjalt bare en del av kompensasjonene. På en del områder lot det seg ikke gjøre innenfor den økonomiske ramme som var bestemt av Rikslønnsnemnda å få felles ordninger, og på disse områdene fortsatte den ulike praksis i selskapene. Da det heller ikke ved nærværende tariffrevisjon var utsikt til at en tilfredsstillende felles ordning kunne oppnås fant OAF at bestrebelsene på å oppnå en felles ordning som ikke medførte dårligere løsninger enn det som gjaldt fra før i de enkelte selskaper, måtte oppgis.
6. Lønnsystemet som var kommet istand for de enkelte selskaper høsten 1981 hadde da tariffen skulle revideres virket så kort tid at OAF ikke så noen grunn til å fremsette krav om endringer i dette, men forbeholdt seg rett til å kneve forhandlinger om lønnsystemet pr. 1. oktober 1982.

OAF viser til at arbeidsgivernes standpunkt under forhandlingene var at det skulle opprettes en helt ny B-del i tariffavtalen som skulle avløse B-delen som ble opprettet høsten 1980 og de særordninger i det enkelte selskap som det ikke var rom for å samordne da.

OAF peker videre på at arbeidsgiverne krevde opprettelse av et helt nytt lønnsystem som innehar en vesentlig reduksjon i det lønnsystem som ble opprettet høsten 1981 ved at ansiennitetstillegg utover 8 år fullstendig skulle bortfalle og ved at retten til automatisk lønnsopprykk til den høyeste lønnsgruppen som gjaldt for fagarbeidergruppen, i henhold til avtalene høsten 1981, skulle bortfalle. Det ble ikke tilbudt noen

generell lønnsøkning.

Det ble ikke oppnådd enighet under forhandlingene, og på møtet 18. mai 1982 krevde arbeidsgiverne brudd i forhandlingene. Dette ble meddelt Riksmeklingsmannen ved brev av 19. mai 1982.

Det ble holdt 8 meklingsmøter i tiden fra 28. mai til 16. juni 1982. Denne dag ble meklingen avsluttet etter krav fra N.A.F./NOAF, fremholder OAF.

OAF viser til at de før meklingen ble avsluttet trakk tilbake sitt varsel om plassfratredelse, og streik ble derfor ikke gjennomført etter at den tvungne meklingen var avsluttet.

Under meklingens siste dag ble det fra arbeidsgiversiden framsatt et nytt forslag til overenskomst som i renskrevet stand ble oversendt partene ved Riksmeklingsmannens brev av 25. juni 1982. I samme brev ble partene innkalt til nytt meklingsmøte 5. juli 1982, anfører OAF.

Meklingsmøtet ble holdt 5. og 6. juli, fremdeles uten at enighet ble oppnådd.

OAF anfører videre at etter dette meklingsmøtet meddelte arbeidsgiverne at man anså den tidligere tariffavtalen for bortfalt. Det ble også varslet at de enkelte ansatte ikke ville få utbetalt de tillegg i sine lønninger som de etter det avtalte Lønnsystemet skulle være berettiget til. OAF varslet etter dette i brev av 23. juli 1982 på ny plassfratredelse. Etter konferanse med Riksmeklingsmannen ble tiden for fratredelse fastsatt til 24. august 1982 kl. 24.00 og partene ble etter dette innkalt til nytt forhandlingsmøte 23. august 1982.

OAF viser til at det i mellomtiden var holdt et forhandlingsmøte mellom partene 16. august 1982 som i hovedsak

gjaldt tidspunktet for plassfratredelsen. Under meklingsmøtet den 23. august 1982 ble det fra Riksmeklingsmannens side framlagt en skisse til et meklingsforslag som partene ba han utarbeide mer fullstendig. Forslaget i utarbeidet form ble sendt partene 27. august 1982.

Etter avtale med Riksmeklingsmannen ble utkastet sendt til uravstemning, dog uten anbefaling fra noen av partene, anfører OAF, og viser til at forslaget ble godtatt av arbeidsgiverne.

Resultatet av avstemningen blandt OAFs medlemmer forelå 11. oktober 1982. Det viste seg at 811 hadde stemt for forslaget, 967 hadde stemt mot og det var avgitt 8 blanke stemmer. Forslaget var således forkastet. Deltagelsen i avstemningen var 88 pst.

OAF viser til at det etter forslag fra dem ble holdt et nytt forhandlingsmøte mellom partene 12. oktober 1982. Arbeidsgiversiden var imidlertid ikke villig til forbedringer av forslaget, og etter at det den 13. oktober 1982 var møte hos Kommunalministeren begynte streiken på alle feltene samme dag kl. 1200.

II OAF viser til at den påstand de nedlegger i denne sak er overenstemmende med de krav som ble fremmet forut for forhandlingene.

- a) For så vidt angår kravet om nedsatt pensjonsalder og sosialfond viser OAF til Rikslønnsnemndas kjennelse av 16. oktober 1980 og en protokoll inntatt i samme kjennelse. Av protokollen fremgår det at det er enighet mellom partene om opprettelse av en studiegruppe med representanter for OFS og hvert av selskapene for å utrede bl.a. spørsmålet om opprettelse av sosialfond og hva som er høvelig pensjonsalder for personell i fast arbeid offshore. Denne gruppen framla sin rapport 12. januar

1982 og anbefalte at de to partene i fellesskap skulle ta opp spørsmålet om en lavere pensjonsalder med en fleksibel aldersgrense. Gruppen tok ikke standpunkt til hvor aldersgrensene burde ligge, men viste til en rapport fra tre medisinsk sakkyndige deriblant bedriftslege Tor Nome i Phillips. Denne rapporten konkluderte med at medisinske forhold talte for en pensjonsalder for offshore oljeindustriarbeidere som er vesentlig lavere enn 67 år. De medisinsk sakkyndige festet seg ved at sjømenn har en 60-års aldersgrense og fant på det grunnlag, etter skjønnsmessig vurdering, å ville anbefale at pensjonsalderen ble gjort fleksibel slik at det var rom for en viss variasjon over og under 60 år, framholder OAF.

På et tidlig tidspunkt under forhandlingene ble det gjort undersøkelser i Sosialdepartementet om mulighetene for offentlig medvirkning til nedsettelse av pensjonsalder for oljearbeidere offshore. Holdningen i departementet til dette spørsmål var imidlertid negativ. Offentlig medvirkning til finansiering av en lavere pensjonsalder kunne ikke forespeiles, anfører OAF.

Det forslag fra Riksmeklingsmannen som ble fremlagt til uravstemning innebar en pensjonsalder på 65 år med opptjenings tid 30 år. Premiedekningen skulle besørges av arbeidsgiverne, påpeker OAF.

OAF gjør gjeldende at Rikslønnsnemnda med hensyn til pensjonsalder bør legge til grunn den anbefaling som er gjort av de tre medisinsk sakkyndige som har utredet spørsmålet for partene, og at pensjonsalderen således bør settes til 60 år. Det er ingen grunn til å ha en høyere pensjonsalder for oljearbeidere offshore enn for sjømenn, mener OAF. Med den betydelige inntjeningssevne som operatørselskapene i Nordsjøen har, kan det ikke være noen grunn til å renonsere på kravene til en pensjonsalder som må anses medisinsk og sosialt forsvarlig.

- b) OAF anfører at når det gjelder sosialfond anbefalte gruppen med representanter fra begge parter at det skulle forhandles om opprettelse av et slikt fond på bakgrunn av de strenge helsekrav som gjelder offshore. Det vises til at arbeidstakere som mister gyldig helseerklæring vil få problemer med å etablere seg i land uten stort inntektsbortfall.

Riksmeklingsmannens forslag på dette punkt gikk ut på at det skulle opprettes et slikt fond der premien ble dekket med halvparten av arbeidsgiverne og halvparten av de ansatte. Ordningen skulle være frivillig for de ansatte. Ved tap av helseattest skulle det utbetales en forsikringssum som svarer til det dobbelte av den til en hver tid gjeldende "sokkelkompensasjon" i lønnsgruppe 106 - 8. "Sokkelkompensasjonen" utgjorde et påslag på 47 pst. på en tenkt grunnlønn og tilsvarer altså ca. 32 pst. av bruttolønn, d.v.s. ca. kr. 146 000 i henhold til lønnstabellen i meklingsforslaget, fremholder OAF.

OAF kan godta en forsikringssum som i størrelsesorden tilsvarer den som meklingsforslaget inneholder. Forsikringssummen bør imidlertid ikke knyttes til den såkalte "sokkelkompensasjon". Størrelsen av denne er helt vilkårlig valgt. Forsikringssummen bør etter OAFs mening utgjøre 2/3 av årsslønnen i høyeste lønnsgruppe etter 8 års ansiennitet.

OAF krever at finansieringen av sosialfondet fullt ut pålegges arbeidsgiverne. Rett til dekning av fondet må tilkomme alle ansatte som arbeider fast offshore, fremholdes det.

- c) OAF anfører at kravet om generelt lønnstillegg tar sikte på å opprettholde kjøpekraften fra 1981. Med den forutsatte prisstigning er det nødvendig med 11 - 12 pst. lønnsøkning fra 1. april 1982 for å oppnå dette.

De benegninger som er foretatt innbefatter ikke de endringer som det nye lønssystemet høsten 1981 medførte. Årsaken er at dette slo ulikt ut i de ulike selskapene og de ulike personellkategoriene. En sammenligning mellom det nye og det gamle lønssystemet slik det slår ut på en del grupper i Elf og Phillips viser at det på begynnerstillingene i Elf stort sett er negativt, mens det i Phillips er positivt. Alt i alt er utslagene forholdsvis små og svært mye mindre enn de tallene man har operert med i presse og andre media, hevder OAF.

OAF påpeker at under forhandlingene og meklingen har uenigheten mellom partene ikke så mye dreid seg om størrelsen på det generelle lønnstillegget. Det er arbeidsgivernes forslag til et helt nytt lønssystem til avløsning av det lønssystem man kom fram til i de enkelte selskaper høsten 1981, som har vakt strid. Arbeidsgiversiden har krevd en grunnleggende forandring i det omforente lønssystem før dette har virket men enn noen måneder, fremholder OAF.

Det eksisterende lønssystemet er ikke avtalt i noen tariffavtale som er felles for de ulike selskapene. Det er resultat av forhandlinger innad i det enkelte selskap. Da partene første gang skulle opprette tariffavtale i 1980 var det enighet om å holde lønssystemet utenom. Etter at man ved forhandlinger i 1981 kom fram til et ensartet system på de enkelte arbeidsplassene som partene da fant hensiktsmessig, og som heller ikke i praksis har forårsaket problemer, er det desto mindre grunn til å trekke lønssystemet inn i tariffoppgjøret denne gang, hevder OAF. Det antas å være allmenne tariffpolitiske hensyn fra N.A.F./NOAF's side som er årsaken til at lønssystemet kneves forandret, ikke hensyn til hva som er hensiktsmessig for de bedrifter og de ansatte i oljeindustrien som lønssystemet direkte berører, fremholdes det.

OAF viser til at forslaget til nytt lønssystem fra N.A.F./NOAF opererer med en såkalt "sokkelkompensasjon" som skal utgjøre 47 pst. påslag på en grunnlønn. Denne konstruksjonen er også opprettholdt i Riksmeklingsmannens forslag selv om lønnstabellene her inneholder tallene for bruttolønn.

Konstruksjonen med "sokkelkompensasjonen" er uttrykk for et tariffpolitisk ønske fra N.A.F./NOAF om å knytte lønningene offshore automatisk til en eller annen form for lønnsindeks på land. Noen slik lønnsindeks foreligger foreløpig ikke og de tall man har valgt å gi påslag på, og selve påslaget på 47 pst., er for så vidt ganske vilkårlige, anfører OAF.

OAF kan på ingen måte godta at lønssystemet skal bygge på en slik konstruksjon som utelukkende forfølger den ene parts tariffpolitiske målsetting, nemlig å fjerne spillerommet for forhandlinger om lønningene offshore. OAF henstiller derfor til Rikslønnsnemnda at denne konstruksjonen, som for det foreliggende oppgjør virker helt unødvendig og påklistret, ikke benyttes.

- d) OAF framholder at den ekstra feriedag som er innført fra 1981 foreløpig ikke har medført noen endringer i forskriftene om arbeidstid offshore. Oljearbeiderne offshore må ha krav på en tilsvarende forbedring, og OAF har derfor krevd at den årlige normalarbeidstid reduseres med 8 timer fra 1 733 til 1 725 timer. Dette innebærer at arbeidsgiverne må sørge for en bemanning som gjør at arbeidstiden for den enkelte ansatte ikke normalt trenger overstige 1 725 timer noe år. Bare dersom de alminnelige vilkår for overtidsarbeid foreligger skal denne normalarbeidstiden kunne overskrides. All årlig arbeidstid utover 1 725 timer skal kompenseres med overtidsbetaling, framholder OAF.

e) OAF anfører at når det gjelder B-delen i tariffavtalen, viste det seg under oppgjøret høsten 1980 umulig å komme fram til en full harmonisering av kompensasjoner og lignende for hele avtaleområdet. Venken fra arbeidsgiver- eller fra arbeidstakersiden så man det den gang som aktuelt å gjennomføre ordninger på den enkelte arbeidsplass som var dårligere for arbeidstakerne enn tidligere. Med den knappe økonomiske rammen som sto til rådighet var det derfor bare en del av kompensasjonene som kunne inntas i den felles avtalen. De øvrige ble stående som særordninger for hver enkelt bedrift. Dette var en unaturlig og kunstig løsning og i betraktning av at arbeidsordningen på de ulike feltene er så pass forskjellig har OAF funnet at det ikke er rom for, og heller ikke hensiktsmessig med en felles kompensasjonsdel i tariffavtalen. OAF foreslår derfor at kompensasjonsdelen går ut av avtalen og gjøres til gjenstand for forhandlinger mellom den enkelte arbeidsgiver og fagforeningen i hvert selskap.

Under ingen omstendighet bør det innføres en ordning som innebærer at hevdvunne ordninger på den enkelte arbeidsplass bortfaller til skade for de ansatte, framholder OAF. Subsidiært gjør OAF derfor gjeldende at B-delen i tariffavtalen beholdes uendret bortsett fra en regulering av selve kompensasjonssatsene slik at de ordninger som gjelder lokalt i det enkelte selskap og som faller utenfor B-delen skal fortsette og eventuelt gjøres til gjenstand for forhandlinger lokalt. En slik løsning er i overensstemmelse med den løsningen som ble valgt av Rikslønnsnemnda høsten 1980, hevder OAF.

Norsk Arbeidsgiverforening/Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (N.A.F./NOAF) har i det vesentlige anført:

1. Twistens omfang

N.A.F./NOAF viser til at det har bestått en overenskomst mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) og tilsluttede fagforeninger og operatørselskapene Elf, Mobil og Phillips. Overenskomsten ble i sin tid opprettet av Rikslønnsnemnda for tidsrommet frem til 31. mars 1982 og den har bestått av en del felles bestemmelser og en del bestemmelser som har vært forskjellige for de 3 selskapene. N.A.F./NOAF viser videre til at tariffoppgjøret også gjelder endring i partsforholdet i overenskomsten. Det forslag til ny overenskomst som Riksmeklingsmannen satte fram 25. august 1982 gjelder på den ene side arbeidstakere som er medlemmer av Operatøransattes Forbund (OAF) og som har sin faste arbeidsplass offshore, og som er ansatt i henholdsvis Elf, Mobil og Phillips. På den annen side er N.A.F. og NOAF gått inn som parter ved siden av de 3 selskapene.

2. Den økonomiske bakgrunn for årets inntektsoppgjør. Utviklingen i inntektsoppgjøret.

Generelt

N.A.F./NOAF viser til Nasjonalbudsjettet 1982. Her sier Regjeringen: "Et hovedproblem for den økonomiske politikken i tiden fremover knytter seg til utviklingen i priser, kostnader og konkurransevne. Det er svært viktig at en unngår at pris- og kostnadsveksten igjen tiltar". (s. 13) "Målet om full sysselsetting tilsier at en ønsker å få til en moderat pris- og kostnadsstigning som ledd i å opprettholde konkurransevnen og øke den økonomiske veksten. Dette kan samtidig innebære en midlertidig nedgang i disponibel realinntekt for noen grupper." (s. 14)

N.A.F./NOAF framholder at de vurderinger og målsettinger som Regjeringen her har gitt uttrykk for, også har vært utgangspunktet for Norsk Arbeidsgiverforening ved årets tarifforhandlingen. En begrensning av lønnsstigningen har vært et høyt prioritert mål, for derved å unngå en ytterligere forverring. Helst skulle det oppnås en forbedring i konkurranseforholdene for den del av norsk næringsliv som er konkurranseutsatt. I tillegg til svikten i oljeinntektene er hovedproblemene i norsk økonomi svak produksjons- og produktivitetsvekst i den tradisjonelle del av norsk økonomi. Pris- og kostnadsøkning er klart sterkere enn hos våre viktigste handelspartnere. Det er både svak økonomisk vekst hos våre viktigste handelspartnere og for høyt og for sterkt stigende kostnadsnivå i Norge som begrenser produksjonsveksten i den tradisjonelle del av økonomien utenfor den offentlige sektor. En sterk økning av arbeidslønningene vil ikke øke produksjon og sysselsetting. Tvertimot vil det bidra sterkt til det motsatte, anføres det.

Siden Nasjonalbudsjettet 1982 ble fremlagt ifjor høst er de negative sidene ved norsk økonomisk utvikling blitt forsterket, som nærmere beskrevet i Revidert nasjonalbudsjett og OECD's aprilrapport om Norge og senest i Nasjonalbudsjettet 1983, påpeker N.A.F./NOAF.

Den norske pris- og kostnadsøkning kan nå i stadig sterkere grad tilskrives innenlandske årsaker fordi importprisene viser langt lavere stigning enn innenlandske priser. Videre er den internasjonale konjunkturoppgang blitt forsinket i forhold til Regjeringens tidligere anslag samtidig som pris- og kostnadsveksten hos våre viktigste handelspartnere faller mer enn tidligere antatt, anføres det.

Den realøkonomiske ramme for inntektsoppgjøret

N.A.F. og NOAF minner om hovedtrekkene i forventet økonomisk utvikling fra 1981 til 1982 ifølge Revidert nasjonalbudsjett 1982 og Nasjonalbudsjettet 1983.

N.A.F./NOAF viser til at en nå regner med at det ikke vil skje noen vesentlig endring i brutto nasjonalprodukt fra 1981 til 1982. Dette er en forbedring i forhold til anslaget i Revidert nasjonalbudsjett 1982 og skyldes nye produksjonsanslag for olje- og gassvirksomheten. Disponibel realinntekt for Norge anslås til å falle med vel 2 pst. for 1982. Dette er i samsvar med overslaget i Revidert nasjonalbudsjett. Veksten i det samlede private konsum vil bli ca. 1 1/4 pst. Dette er noe mer enn lagt til grunn i Revidert nasjonalbudsjett. Økningen i offentlig konsum vil imidlertid vokse noe svakere enn tidligere forutsatt. Veksten ventes nå å bli ca. 1,1 pst. De samlede investeringene i fast kapital ble i Revidert nasjonalbudsjett anslått til å vokse med 2,8 pst. fra 1981 til 1982. Anslaget er nå nedjustert slik at det forventes et fall i investeringene på 1,4 pst. Også den forventede volumveksten for tradisjonell norsk vareeksport er nedjustert i forhold til anslagene i Revidert nasjonalbudsjett. Man regner med en volumnedgang på ca. 3 pst, fremholder N.A.F./NOAF.

Setter en disse forutsetninger opp mot utviklingen i realdisponibel inntekt for lønnstakerne, er det på det rene at hvis disse forutsetninger slår til vil en måtte godta en viss nedgang i realdisponibel inntekt. Slik utviklingen vil bli de nærmeste årene, er det en klar konflikt på kort sikt mellom forbedring i konkurransevne og øket realdisponibel inntekt. Ønsker en å øke den siste, vil en måtte godta forverret konkurransevne. En bedring i konkurransevnen vil på den annen side kreve nedgang i realdisponibel inntekt. På litt lengre sikt vil imidlertid en bedring i konkurransevnen

og en økning i den privatdisponible inntekt reelt sett kunne gå hånd i hånd, mener N.A.F./NOAF.

Pris- og kostnadsutviklingen 1981-82

N.A.F./NOAF anfører at Revidert nasjonalbudsjett 1982 regner med at lønnskostnadene pr. produsert enhet hos våre viktigste handelspartnere vil stige med 5 - 5,5 pst. fra 1981 til 1982. Dette anslaget er ikke endret i nasjonalbudsjettet 1983. Med dette som utgangspunkt regnet Revidert nasjonalbudsjett med at lønnsveksten i Norge fra 1981 til 1982 kan være 6 - 7 pst. dersom konkurranseevnen skal være uendret. Oppgjøret mellom Mekaniske Verksteder Landsforening og Norsk Jern og Metallarbeiderforbund ligger på dette nivået dersom ingen lønnsglidning skjer utover det som har sitt grunnlag i øket arbeidsproduktivitet.

I løpet av høsten 1982 har det vært urolig på valutamar-
kedet med bl.a. to mindre norske devalueringer og en
betydelig nedskrivning av den svenske kronen, som samtidig
medførte en svak devaluering av den norske kronen i
forhold til andre valutaer.

Den innenlandske pris- og kostnadsstigning er fortsatt
sterk. I Nasjonalbudsjettet 1983 legges det til grunn en
stigning i konsumprisindeksen fra 1981 til 1982 på 11,5
pst. Det betyr at den innenlandske prisstigning kan bli
ca. 4 pst. høyere enn hos våre handelspartnere, fremholder
N.A.F./NOAF.

Tariffoppgjøret for de ansatte i operatørselskapene og den generelle økonomiske utvikling

N.A.F./NOAF viser til at olje- og gassutvinning er en
industrivirksomhet som er i en helt annen konkurranse-
situasjon enn annen norsk eksportindustri. På kort sikt
vil det ikke være noen fare for at vekst i lønningene vil

ha vesentlig innflytelse på produktenes konkurransesituasjon.

Derimot vil lønnsutviklingen innen denne næringen sterkt påvirke konkurransemulighetene for de ordinære konkurranseutsatte næringer, framholden N.A.F./NOAF. Dette skjer ved at lønnsstigning i offshorévirksomheten kan dra opp lønnsnivået i de konkurranseutsatte næringer, noe som direkte svekker konkurranseevnen.

Utviklingen i inntektsoppgjøret

N.A.F./NOAF anfører at i avtalekomplekset mellom N.A.F. og LO er nå nesten samtlige tariffavtaler revidert. Oppgjørene i forbindelse med avtalerevisjonen i verkstedindustrien og hotell- og restaurantnæringen har i stor grad vist seg å bli retningsgivende for de senere oppgjør - med generelle tillegg på kr. 2,00 pr. time, og dessuten - varierende fra forbund til forbund - justering av lønnssetser, ansiennitetstillegg, skifttillegg, overtidsgodtgjørelse o.l. Gjennomsnittlig representerer disse tillegg ca. kr. 0,40 pr. time. For lavlønsforbund er det dessuten gitt lønnstillegg pr. 1. oktober d.å. Dette tillegget varierer for de lavlønsforbund som fikk tillegg, fra kr. 1,40 pr. time til kr. 0,13 pr. time.

Det generelle tillegget på kr. 2.00 pr. time tilsvarer en prosentvis økning for voksne arbeidere på 4,5 pst. pr. 1. april 1982.

Når det gjelder områder utenfor tariffkomplekset mellom N.A.F. og LO, ble det i Staten og Kommunene gitt et generelt lønnstillegg på 8,3 pst. fra 1. mai i år. Fra samme dato er det i bankene gitt et generelt lønnstillegg på 8.1 pst.

3. Overenskomstforholdet for operatørselskapene offshore

De tre operatørselskapene har i en del år hatt tariffavtaler for sine offshoreansatte, anfører N.A.F./NOAF videre.

Ekofisk-komiteen (EK) ble dannet i 1974. Komiteen representerer arbeidstakere på Ekofiskområdet som er ansatt hos Phillips. Det ledende personell (supervisors) er ikke tilsluttet komiteen.

Ekofisk-komiteen inngikk den første tariffavtalen med Phillips i 1974. Avtalen er senere blitt revidert flere ganger.

Arbeidstakere på Frigg-feltet dannet i 1977 en egen fagforening, Elf Aquitaine Norge Offshore Forening (EANOF). Fagforeningen representerer arbeidstakere på Frigg-feltet ansatt hos Elf. Det ledende personell (supervisors) er ikke tilsluttet foreningen. Den første tariffavtalen ble inngått mellom EANOF og ELF med virkning fra 1. januar 1978.

Arbeidstakerne på Statfjordfeltet stiftet egen fagforening i 1976, Statfjordarbeidernes Forening (SAF). Et lite antall ledende personell (supervisors) er også tilsluttet foreningen. Den første tariffavtalen ble inngått mellom Mobil og SAF i 1978.

De tre fagforeningene - EK, EANOF og SAF - har senere stiftet Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg som idag er omdøpt til Operatøransattes Forbund (OAF).

Den tidligere tariffavtale med utløp 31. mars 1982 mellom bedriftene Elf, Mobil og Phillips, og organisasjonen OAF (tidligere OFS) ble fastsatt av Rikslønnsnemnda ved kjennelse av 8. og 16. oktober og 1. desember 1980. I tillegg kommer lokalt avtalte lønssystemer for Elf og Phillips. Etter ulovlige streiker høsten 1981 er sistnevnte lønns-

system utgått og erstattet av et felles lønssystem.

Rikslønnsnemndas kjennelse er delt i 3 deler.

N.A.F./NOAF viser til at den første delen (Del A) er tillitsmannsbestemmelser m.v. og er bygget opp etter mønster av Hovedavtalen mellom LO/N.A.F.

Den andre delen (Del B) inneholder overenskomstmessige bestemmelser og henvisning til selve lønnsbestemmelsene. Den overenskomstmessige del (Del B) forhandlet partene seg frem til enighet om etter at nemnda hadde angitt de økonomiske rammene for forhandlingene. Resultatet ble tatt inn som en del av nemndas kjennelse, datert oktober 1980. Innledningsvis i denne delen er det vist til spesielle appendix for hvert enkelt selskap som skal gjelde i tillegg til disse overenskomstmessige bestemmelser. Appendixet inneholder henvisninger til det enkelte selskaps lønssystem (før høsten 1981) samt en del andre spesielle ordninger.

Grunnen til at appendix dengang var nødvendig var at den økonomiske ramme for 1980 ikke tillot harmonisering på alle punkter. Årets revisjon er første anledning man deretter har hatt til å diskutere den videre harmonisering, fremholder N.A.F./NOAF.

Den tredje delen er kjennelsens slutning som inneholder lønnsreguleringsbestemmelsene m.v. I tillegg inneholder kjennelsen en protokoll vedrørende pensjonsalder m.v.

Del B, de overenskomstmessige bestemmelser, er et produkt av enighet mellom partene, framholder N.A.F./NOAF. Denne delen inneholder en viktig forutsetning som bør fremheves, mener N.A.F./NOAF:

"Partene er enige om at "Den praksis og de protokoller som knytter seg til de enkelte bestemmelser i selskapenes

overenskomster skal fortsatt gjelde og kan ikke endres i tariffperioden."

Dette punktet i overenskomsten har arbeidstakersiden ikke overholdt.

N.A.F./NOAF viser til at i forbindelse med lønnsreguleringen for 2. avtaleår (1.4.1981) forkastet arbeidstakerne ved uravstemning forslag til regulering fremsatt av Riksmeklingsmannen. Det ble deretter besluttet at oppgjøret skulle avgjøres ved tvungen voldgift.

Til tross for denne beslutning ble det også den gang iverksatt streik på samtlige felter 24. august 1981. På Statfjordfeltet fortsatte streiken som en ulovlig streik. Ny ulovlig streik ble iverksatt på Statfjordfeltet i begynnelsen av september. Som følge av de ulovlige streiken ble Mobil påtvunget et lønssystem for offshoreansatte som er meget lønnsdrivende. Systemet går vesentlig lenger enn noe annet kjent system innenfor norsk industri, både når det gjelder lønnsnivå og også når det gjelder den enkelte arbeidstakers automatiske opprykk i systemet, anfører N.A.F./NOAF.

Systemet forplantet seg raskt til Elf og Phillips som ble tvunget til å akseptere det samme lønssystemet - også i disse selskapene etter ulovlige konflikter, framholder N.A.F./NOAF.

Man vil ved bibehold av systemet over tid få lønnsnivåer som er helt uakseptable og som ikke står i noe rimelig forhold til lønningene for sammenlignbare stillinger i annen norsk industri, påpeker N.A.F./NOAF. Systemet har en åpenbar smitteeffekt både til annen sokkelvirksomhet og til landbasert petroleumsvirksomhet og til industrien generelt.

N.A.F./NOAF viser videre til at det fra Phillips side ble det tatt forbehold om at lønssystemet ville bli tatt

opp til ny vurdering så snart tariffavtalen ga anledning til det:

"Partene er enige om at det nye lønssystemet ikke tilfredsstiller alle de krav som må settes til et lønssystem. På bakgrunn av det, reserverer partene seg retten til å oppta drøftelsen om revisjon av systemet ved vårens tariffoppgjør."

N.A.F./NOAF viser til at Elf har tatt ut lignende forbehold muntlig.

Det nye lønssystemet ga størst utslag for Phillips på grunn av at selskapet har arbeidstakere med lengst ansiennitet, framholder N.A.F./NOAF, og viser til oversikt over årslø inklusive feriepenger i de forskjellige klasser og ansiennitetstrinn i nevnte system:

0-år	1 år	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
X	74741	180015	185423	190.962	196.764	202.699	208.634	214.832	221.426	226.042	230.526	235.273	239.889
160102	164850	169729	174872	180.148	186.555	191.094	196.896	202.699	208.766	213.249			
146515	150870	155485	160234	164.850	169.861	174.872	180.148	185.555	189.643				
138471	142694	146911	151266	155.882	160.829	165.377	170.257	173.949					
130821	134781	138737	142957	147.309	151.662	156.271	159.574						
123703	127396	131220	135177	139.265	143.353	146.386							

Operatører ansatt i L.gr. 10

Operatører ansatt i L.gr. 9

Sekretærer ansatt i L.gr. 7

Sekretærer ansatt i L.gr. 8

Utilitymen ansatt i L.gr. 8

Craneoperators og materials expeditor

ansatt i L.gr. 10

går automatisk til L.gr. 11

Craneoperators ansatt i L.gr. 9 går

I oversikten er det også inntegnet hvilke automatiske opprykk systemet gir. En fagarbeider vil etter dette bli innplassert i L.kl. 9 eller 10 som operatør og automatisk få opprykk til L.kl. 12.12 - d.v.s. en vandring fra kr. 138 474 eller kr. 146 518 til kr. 239 889. I tillegg til denne lønnsutviklinge vil nivåene øke ytterligere som følge av generelle tillegg ved tariffrevisjonene, påpeker N.A.F./NOAF.

N.A.F./NOAF anfører at fagarbeidene med inntil 3 års ansiennitet og som pr. 31. april 1982 var innplassert i lønnsgruppe 104 (10) har en gjennomsnittslønn på kr. 158 185. Det etablerte lønssystem vil gi denne gruppen arbeidstakere en garantert lønnsutvikling på 31.34 pst. i løpet av kommende 5 års periode. I tillegg kommer eventuelle generelle lønnstillegg med de ordinære lønnsforhandlinger 1. april og 1. oktober hvert år. Gjennomsnittslønningene for hele området som lønssystemet omfatter øker i samme tidsrom med 21.24 pst.

N.A.F./NOAF anfører videre at uroen på kontinentalsokkelen samt de lønsmessige utslag dette medførte, ledet til at myndighetene innkalte operatørselskapene og arbeidstakerorganisasjonene til møter. I møtet med operatørselskapene pekte myndighetene på at de var meget bekymret for det lønssystem som bedriftene ble påtvunget og den lønnsutvikling som var stillet i utsikt, samt den måten disse avtalene var kommet i stand på. Det ble i denne forbindelse gitt klart uttrykk for at myndighetene forutsatte at bedriftene måtte innordne seg i overenstemmelse med de regler og inntektspolitiske retningslinjer som gjelder for industrien i Norge. I notat av 10. desember 1981 fra Statsministeren anmodes det sterkt om å få "normalisert" lønns- og arbeidsvilkårene på kontinentalsokkelen.

N.A.F./NOAF viser til at operatørselskapene har sluttet seg sammen i en egen arbeidsgiverforening, Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF), og er gjennom

denne forening medlem i N.A.F. Etter de ulovlige streikene høsten 1981 har denne organisasjonen sammen med N.A.F., intensivert arbeidet med å få koordinert arbeidsgiverinteressene på kontinentalsokkelen. Som et ledd i dette er det en forutsetning at arbeidsgiverorganisasjonen blir part i de avtalene som blir opprettet vedrørende arbeid på sokkelen, fremholder N.A.F./NOAF.

Forberedelsene til tarariffrevisjonen pr. 1. april 1982 måtte gjøres ut fra den situasjon selskapene befant seg i høsten 1981. Man hadde fått klare signaler om at uroen på sokkelen var begrunnet i at det ble praktisert forskjellige ordninger innenfor de tre selskapene. Videre hadde man den faktiske situasjon at det var etablert et uakseptabelt høyt lønnsnivå ved ulovlige streiker høsten 1981. P.g.a. det etablerte system ville nivået etterhvert automatisk bli enda høyere, påpeker N.A.F./NOAF.

Overenskomstområdet ville videre ha et betydelig overheng inn i 1982, samtidig som lønssystemet ville gi store automatiske lønnsøkninger i 1982 p.g.a. etablerte ansiennitets- og opprykksregler.

På denne bakgrunn gikk arbeidsgiversiden aktivt ut og sa opp gjeldende overenskomst med den praksis og de protokoller som knyttet seg til de enkelte bestemmelsene.

4. Kravene fra OAF

N.A.F./NOAF viser til at OAF (tidligere OFS) også sa opp avtalene med de respektive selskaper. Denne avtaleoppsigelse ble senere fulgt opp av en melding om plassfretredelse fra 1. april d.å.

Fra OAF's side er det lagt frem tariffkrav i 5 punkter.

Kravene bygger ikke på en uforandret overenskomst i forhold til Rikslønnsnemndas kjennelse i 1980, men tar et skritt tilbake til gamle forhold hvor man hadde lokale

forhandlinger innenfor hvert selskap. Dette til tross for at organisasjonen hadde det motsatte syn i 1980 og dengang kjempet hardt for å få felles bestemmelser.

I tillegg bygger kravene på det lønssystem som ble påtvunget selskapene ved ulovlige streiker høsten 1981, anfører N.A.F./NOAF.

N.A.F./NOAF har følgende generelle bemerkninger til tariffkravene:

Krav om nedsatt pensjonsalder til 60 år samtidig som opptjeningstiden settes til 30 år i alle selskaper

Kravet medfører en økning av utgiftene i størrelsesorden ca. 10 pst. av selskapenes lønnsbudsjett pr. 31. mars 1982.

En slik nedsettelse av pensjonsalderen vil dessuten kreve Sosialdepartementets samtykke. Man har fått klare indikasjoner på at dette er umulig i den nåværende situasjon i Norge.

Krav om opprettelse av sosialfond

Kravet utgjør 1 pst. av bedriftens årlige lønnsutbetalinger til arbeidstakerne, framholder N.A.F./NOAF.

Krav om generelt lønnstillegg på 8 pst.

Lønnstillegget skal gjøres gjeldende fra 1. april 1982.

Kravet på 8 pst. utgjør et langt høyere tillegg enn det man forøvrig er kommet frem til ved årets inntektsoppgjør hvor partene er blitt enige om et generelt tillegg på kr. 2,00 pr. time. I disse oppgjørene er det regnet med et gjennomsnittlig overheng på ca. 2,5 pst., mens det i nærværende sak er et overheng som er mellom 3 og 4 ganger så stort.

N.A.F./NOAF har benegnet overhenget til å være for:

Elf - 6.1 pst.

Mobil - 5.8 pst.

Phillips - 10.6 pst.

Før selskapene under ett er overhenget beregnet til å være 8.9 pst.

I tillegg har OAF krevet automatiske reguleringer 1. oktober 1982, 1. april 1983 og 1. oktober 1983 basert på full kompensasjon for utslagene på prisindeksen.

Krav om overtidskompensasjon for 1 feriedag

Full kompensasjon for den ekstra feriedagen betyr i denne sammenheng en eventuell kompensasjon for 6 timer.

Krav om å innføre lokale forhandlinger om kompensasjoner etter B-delen

En gjennomføring av dette kravet vil føre til det motsatte av hva partene forpliktet seg til ved Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980.

Det er heller ikke nevnt noe om hvilke rammer de lokale forhandlinger skal ha.

Krav om forbedringer av lønssystemet pr. 1. oktober 1982

Det lønssystemet man påtvang selskapene ved ulovlige streiker så sent som høsten 1981, er i seg selv uakseptabelt. Å gå videre på denne vei er en umulighet.

5. Arbeidsgivernes tilbud ved årets tariffrevisjon

N.A.F./NOAF viser til at det innledningsvis i de overenskomstmessige bestemmelser fra 1980 heter:

"Det er tariffpartenes forutsetning at man ved fremtidige tariffrevisjoner skal, innenfor den økonomiske ramme som gjelder for oppgjøret, bestrebe seg på å gjennomføre ensartede bestemmelser innenfor områdene som er dekket av appendixer."

Denne felles forpliktelse har arbeidsgiverne på sin side hatt som utgangspunkt når man ved oppsigelsen av overenskomsten klart ga uttrykk for at man i denne forbindelse sa opp eksisterende praksis og protokoller knyttet til de enkelte bestemmelser.

En annen ordning ville være umulig dersom man ikke alle steder skulle foreta en samordning i forhold til det gunstigste av det som var etablert innenfor hvert selskap. Ved enhver samordning må man finne en gylden middelvei, framholder N.A.F./NOAF.

Med bakgrunn i foranstående har arbeidsgiversiden i møte den 24. mars 1982 lagt frem generelle krav ved årets tariffrevisjon, anfører N.A.F./NOAF:

Kravene tar sikte på å skape en overenskomst som er felles for alle 3 selskapene. De konkrete krav var følgende:

1. Hovedavtalen, Del A i tidligere avtale, inngår som Del I i den nye overenskomsten og fortsetter uforandret med unntak av:

- nødvendige redaksjonelle endringer
(eksempelvis navn på partner m.m.)

samt

- nødvendige endringer av prosedyrereglene ved tvistebehandling etter kap. II.

Forøvrig tas hovedavtalen opp til revisjon når tiden tillater det.

2. Ny B-del, dvs. alminnelige overenskomstmessige bestemmelser, inngår som Del II i den nye overenskomsten.

Kravet innebærer, framholder N.A.F./NOAF:

- felles bestemmelser for samtlige selskaper (dvs. at separate protokoller/appendixer bortfaller)
- Bestemmelsene vil i hovedtrekk bygge på någjeldende regler i B-delen.

3. Felles nytt lønssystem innføres ved årets tariffrevisjon og inngår som en del av bestemmelsene i Del II. Lønssystemet forutsettes å dekke gjeldende l.gr. 7-12 i Mobil og Phillips (Elf l. gr. 21-26)

Nytt felles lønssystem bygges opp omkring følgende hovedelementer

- grunnlønn (landlønn)

Grunnlønnen (landlønnen) skal være den enkelte stillings årslønn, inklusiv feriepengene, og forutsettes å være representativ i forhold til sammenlignbare stillinger i norsk industri.

- sokkelkompensasjon

Sokkelkompensasjonen skal i det alt vesentlige dekke det forhold at arbeidet foregår på kontinentalsokkelen og vil i tillegg inneholde bl.a. kompensasjon for alarmøvelser, reisetid mellom heliport og installasjon og skattekompensasjon med de forutsetninger som er knyttet til denne.

4. To-årig avtaleperiode (1.4.82 - 31.3.84)

- reguleringsbestemmelsene for 2. avtaleår som for næringslivet forøvrig
- ingen automatiske reguleringsbestemmelser i perioden, dog kan det være aktuelt å drøfte andre reguleringsbestemmelser pr. 1. oktober 1982 og 1. oktober 1983.

5. Ekstra feriedag

Forutsetter drøftelser mellom partene om en praktisk ordning.

Under forutsetning av enighet om hovedprinsippene i punktene 1-5, er arbeidsgiversiden innforstått med å drøfte muligheten av innføring av en forsikringsordning (tidli-

gere benevnt som sosialfond) for tap av helseenklering for arbeid på sokkelen.

Vedrørende nedsatt pensjonsalder

Arbeidsgiversiden er innforstått med at partene i fellesskap gjør henvendelse til myndighetene vedrørende nedsatt pensjonsalder.

Arbeidsgivernes holdning til dette spørsmålet vil avhenge av

- myndighetenes holdning

og

- resultatene av arbeidsgivernes generelle krav.

Kostnadene ved en eventuell innføring av nevnte forsikringsordning og nedsatt pensjonsalder må ligge innenfor den totale økonomiske ramme for årets oppgjør, framholder N.A.F./NOAF.

N.A.F./NOAF anfører videre at det i møte den 26. april 1982 fra arbeidsgiversiden ble lagt frem forslag til en fullstendig overenskomst mellom partene. Samtidig ble det lagt frem forslag til en fullstendig forhandlingsløsning for årets tariffrevisjon.

Etter langvarige forhandlingene måtte partene konstatere at man ikke kom til enighet.

Under den første meklingsrunden fra 28. mai til 16. juni d.å. ble det fra arbeidsgiversiden - for om mulig å finne en felles løsning - lagt frem et konkret tilbud som langt på vei var en imøtekommelse av OAF's krav.

I dette tilbudet var bl.a. alle lønssatsene frem til og med 8 års ansiennitet identisk med det som ble påtvunget selskapene høsten 1981. Nevnte lønssatser var dessuten tillagt 2,25 pst. Arbeidsgivernes tilbud vedrørende opprykksregler ble imidlertid opprettholdt, påpeker N.A.F./NOAF.

Videre ble tidligere tilbud om pensjons- og forsikringsordninger opprettholdt.

N.A.F./NOAF viser til at tilbudet om pensjon innebærer en reduksjon av aldersgrensen fra 67 år til 65 år, og lik opptjeningstid på 30 år for alle selskapene. Opptjeningstiden pr. dato er henholdsvis 30 år, 35 år og 40 år i Elf, Phillips og Mobil.

Forsikringsordningen skal gjelde ved eventuelt tap av helseerklæring for arbeid på sokkelen.

Forsikringssummen er to ganger sokkelkompensasjon i lønnsgruppe 106-8. Premien dekkes i forhold 50-50 av arbeidstaker og arbeidsgiver, framholdes det videre.

Etter ytterligere 2 meklingsrunder, den 5. og 6. juni, og den 24. og 25 august, anmodet begge parter Riksmeklingsmannen om å fremsette et konkret forslag. Ingen av partene anbefalte forslaget, men sa seg villige til å legge det frem for sine respektive oppdragsgivere, anfører N.A.F./NOAF.

N.A.F./NOAF viser til at Riksmeklingsmannens forslag innebar at den enkelte arbeidstaker skulle få et tillegg på 3 pst. fra 1. april 1982.

Forslaget har beholdt det meste av tallene fra den lønsmatrise som den ulovlige streiken hadde fremtvunget.

I forslaget er det foretatt en viss demping av forventet topplønn, men dette er tatt igjen ved økninger på andre grupper.

Når det gjelder B-delen framholder N.A.F./NOAF at forslaget innebærer en viss omredigering av de nåværende bestemmelser. Betydelige deler er likevel identiske med de bestemmelsene som eksisterte i den gamle B-del. Selska-

penes appendixer er i hovedsak innarbeidet i bestemmelsene. Noen få enkeltbestemmelser er falt ut til fordel for økninger på andre områder innenfor B-delen. Dette innebærer at enkelte arbeidere på begrensede områder kan få dårligere bestemmelser enn tidligere. Til gjengjeld har man øket andre kompensasjoner tildels betydelig. Totalt sett - og for det store flertall av OAF's medlemmer - er B-delen forbedret.

I tillegg inneholdt forslaget tilbud om at bedriftene skulle bekoste en senking av pensjonsalderen fra 67 år til 65 år. Samtidig som opptjeningstiden ble lik i alle selskapene - nemlig 30 år. Dette er utgifter som for selskapene betyr ca. 3 pst. av lønnsbudsjettet med virkning fra 1. juli 1982.

Forslaget inneholder også en forsikringsordning hvor premieutgiftene for bedriftene er ca. 0,5 pst. fra 1. januar 1983.

Arbeidsgiversiden aksepterte forslaget ved avstemningen, mens det ble forkastet av OAF, framholder N.A.F./NOAF.

6. Arbeidsgivernes standpunkt

N.A.F./NOAF henviser til at arbeidsgivernes krav under tariffrevisjonen klart viser at intensjonen hele tiden har vært at den enkelte arbeidstaker skulle få et generelt tillegg som var i samsvar med det andre arbeidstakere har fått ved vårens tariffrevisjon. I tillegg til dette inneholdt tilbudet lavere pensjonsalder og en forsikringsordning i tilfelle tap av helseerklæring. Langt på vei en innrømmelse av organisasjonens krav vedrørende disse punktene, mener N.A.F./NOAF.

Som motytelse for dette forslaget ønsket arbeidsgiverne en samordning av gjeldende appendixer, samt et lønnsystem som bygget på prinsippet om grunnlønn tillagt en

sokkelkompensasjon. Grunnlønnen måtte ligge på et rimelig nivå og være representativ i forhold til sammenlignbare stillinger i norsk industri. Hensikten med oppdelingen i grunnlønn og sokkelkompensasjon er å hindre at de høye lønningene smitter over til norsk landindustri generelt. Tilbudet ble i utgangspunktet lagt opp med tanke på at grunnlønnen i sin helhet skulle relateres til tilsvarende stillinger på land. P.g.a. det høye lønnsnivået som selskapene hadde blitt påtvunget ved ulovlige streiker ble dette målet vanskelig å oppnå fullt ut og man forsøkte derfor å komme frem til et kompromiss, anfører N.A.F./NOAF.

Videre påpekes det at et hovedpunkt for arbeidsgiversiden har vært å komme frem til en avtale som er felles for alle selskapene. Ulikheter selskapene imellom ble bl.a. påberopt som årsak til de ulovlige streikene høsten 1981. Erfaring hadde dessuten vist at ulikheter mellom avtalene i det enkelte selskap ble utnyttet til å drive lønnsnivået ytterligere oppover. En samordning ville i så tilfelle kunne stabilisere forholdene for fremtiden. Dessuten vil dette være i samsvar med det partene tidligere hadde blitt enige om.

Under forhandlingene og meklingen ble det gjentatte ganger presisert at tilbudet vedrørende pensjons- og forsikringsordningen var avhengig av at man kom til enighet forhandlingsveien. En logisk oppfølging av dette standpunkt ville vært at tilbudet om pensjon og forsikring bortfalt.

Arbeidsgiversiden er imidlertid - til tross for de betydelige tap som streiken har påført samfunnet og selskapene - fortsatt villige til å vedstå seg tilbudet om pensjons- og forsikringsordning gitt under forhandlingene og meklingen, framholder N.A.F./NOAF.

Videre framholder N.A.F./NOAF at det lønssystem som ble etablert etter ulovlige streiker høsten 1981 var urimelig lønnsdrivende. Toppplønningene innenfor systemet var

imidlertid foreløpig for de fleste arbeidstakere bare forventede lønninger i fremtiden. Arbeidsgivernes standpunkt var at det nå kan skje en demping av dette nivået uten at den enkelte arbeidstaker får redusert sin lønn. Jo lenger systemet får bestå desto vanskeligere ville dette bli. For øvrig har arbeidsgiverens forslag så langt fra redusert lønnen for noen arbeidstakere, men tvert i mot gitt samtlige et generelt tillegg på den nåværende lønn.

N.A.F./NOAF viser til at hvis arbeidstakerne i de 3 selskapene grupperes etter ansiennitet viser det seg at bare 109 av 2 140 offshonearbeidere har ansiennitet utover 6 år. Ingen har ansiennitet utover 9 år. Dette viser klart at topplønningene i det lønssystemet som er påtvunget selskapene er forventede lønninger som ingen har oppnådd. En neddempning på dette området vil derfor ikke berøre den enkelte på det nåværende tidspunkt. I den forbindelse minner N.A.F./NOAF om at arbeidsgiverne har tilbudt et generelt tillegg på 2.25 pst. på den enkeltes lønn pr. 31. mars 1982.

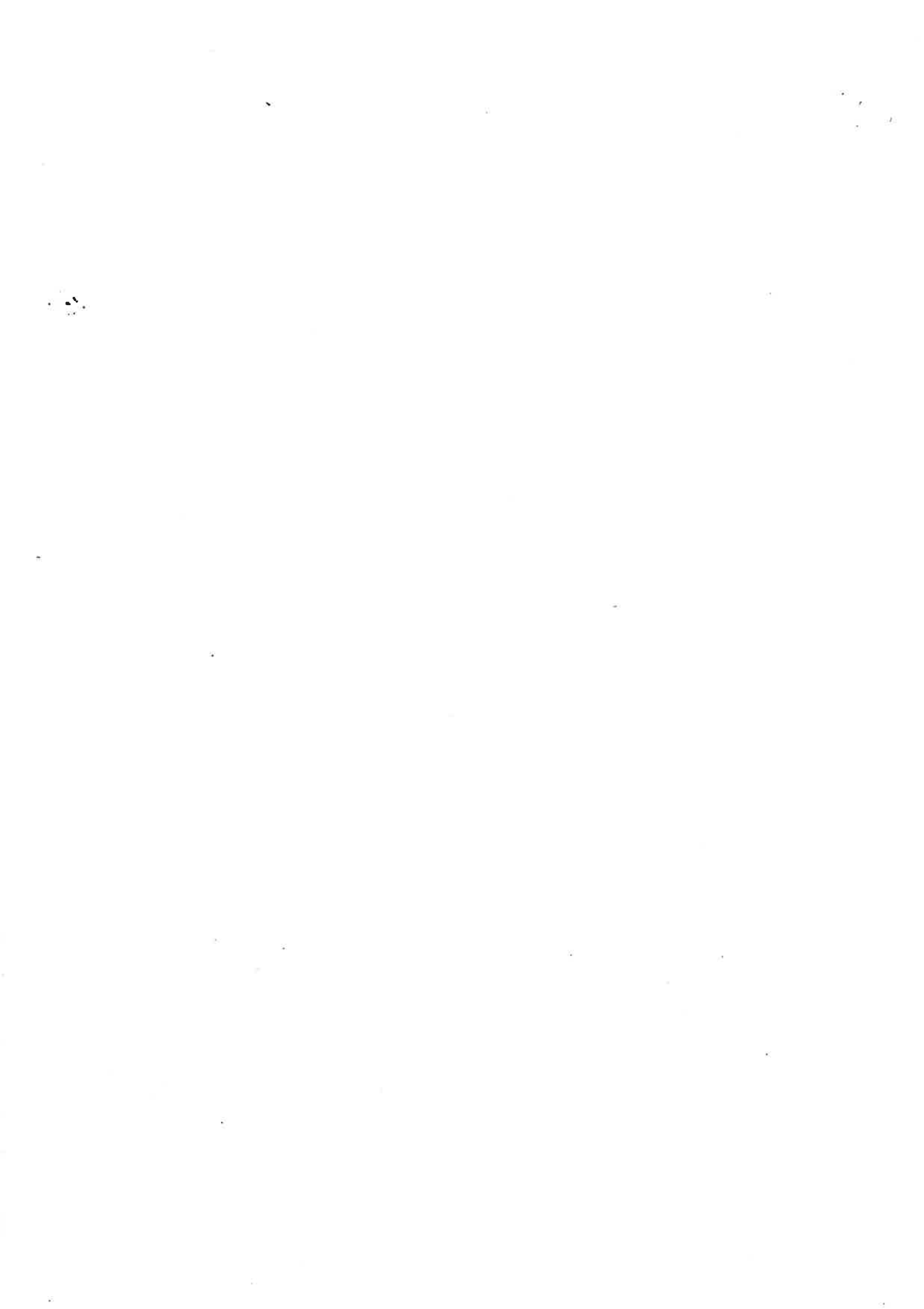
Forslaget fra Riksmeklingsmannen bygger på disse prinsipper, men er utformet slik at dempingen av forventet topplønn i stor grad er overført på andre grupper lavere i systemet.

Totalt sett er også Riksmeklingsmannens forslag etter arbeidsgivernes mening for lønnsdrivende, påpeker N.A.F./NOAF.

7. Ikrafttredelsestidspunkt

N.A.F./NOAF viser til at arbeidstakerne til tross for myndighetenes henstilling, og i strid med vanlige spilleregler i norsk arbeidsliv, har vært i streik fra onsdag 13. oktober kl. 12.00 til mandag 18. oktober kl. 13.00 på

Ekofisk og Friggfeltene. På Statfjordfeltet ble arbeidet gjenopptatt mandag 18. oktober kl. 14.00 Det generelle lønnstillegget kan derfor ikke gjøres gjeldende før fra streiken er avsluttet på det aktuelle felt. Overenskomsten for øvrig gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.



RIKSLØNNSNEMNDA'S BEMERKNINGER

Rikslønnsnemndas medlemmen Philipson,
Alexander og Bjenke skal bemenke:

Den økonomiske bakgrunn for oppgjøret

Når det gjelder den økonomiske bakgrunn for oppgjøret, viser en til pantenes nedegjørelsen og til opplysningen som er gitt i offentlige dokumenter i første rekke Nasjonalbudsjettet for 1983 (Stortingsmelding nr. 1 1982/83).

Den økonomiske situasjon og utviklingen internasjonalt

I Nasjonalbudsjettet 1983 pekes det på at den internasjonale konjunktunedgang, som startet i industrilandene i begynnelsen av 1980, har fortsatt gjennom 1981 og i første halvår av 1982. I samme dokument er den nåværende økonomiske situasjon kort karakterisert ved:

- Lav økonomisk vekst i de fleste industrialiserte land målt ved bruttonasjonalproduktet (BNP) og industriproduksjonen. I mange land synes det å ha vært en nedgang i produksjonen som nå synes å ha stoppet opp.
- Fortsatt avtakende pris- og lønnsvekst, men i noe lavere takt enn før.
- Høy og økende arbeidsledighet.

Det vises for øvrig til den siste halvårlige rapport som ble offentliggjort i juli, der OECD la til grunn at en moderat konjunkturoppgang ville starte i annet halvår 1982. Utviklingen i de senere månedene tilsier imidlertid at konjunkturoppgangen i Vest-Europa blir ytterligere fonsinket. I store industriland som Vest-Tyskland og Storbritannia tyder de siste opplysningen på at utviklingen i produksjon og etterspørsel har vært svakere enn ventet. På den annen side er det i USA mye som tyder på

at konjunktunedgangen er stoppet opp og at en viss, men usikker oppgang, kan være innledet.

Hos våre viktigste handelspartnere regner Nasjonalbudsjettet med en økning i BNP på 2 prosent fra 1982 til 1983, mot bare 0,6 prosent fra 1981 til 1982. Industriproduksjonen forventes samtidig å øke med 2,5 prosent i 1983 mot en svak nedgang i 1982. ¹⁾

Norsk næringslivs eksportmarkedsvekst (dvs. veksten i importen av bearbejdede varer hos alle våre handelspartnere) er i nasjonalbudsjettet anslått å øke med nesten 5 prosent fra 1982 til 1983. Senere er dette anslag justert betydelig ned.

Prisstigningen i OECD-området er avtakende. Konsumprisstigningen hos våre viktigste handelspartnere ventes å bli 7,5 prosent fra 1981 til 1982 og ytterligere redusert til mellom 6 og 7 prosent fra 1982 til 1983. Samtidig ventes lønnsveksten å bli i ovenkant av 7 prosent, mens den i år ligger mellom 8 og 9 prosent.

Veksten i lønnskostnadene pr. produsert enhet i industrien hos våre viktigste handelspartnere, regnet i nasjonal valuta, ventes å bli om lag 5,5 prosent fra 1981 til 1982 og 4 prosent fra 1982 til 1983. På bakgrunn av kursjusteringene av den norske krone i august og september i år er veksten i lønnskostnadene regnet i norsk valuta, ventet å bli 5 prosent i inneværende år og 8 prosent i neste år.

Anbeidsløsheten i industrilandene har økt sterkt i de siste årene. I OECD-landene var det høsten 1982 31 millioner arbeidsløse, eller ca. 8 3/4 prosent av den samlede arbeidsstyrke. Den forutsatte konjunktuppgang neste år ventes ikke å bli sterk nok til å forhindre ytterligere en viss økning i anbeidsløsheten.

1) I rapport nr. 2 fra Det Tekniske Benegningsutvalg er disse anslag justert sterkt ned.

Hovedtrekk av den økonomiske situasjon og utvikling i Norge

I Norge setter den internasjonale konjunktunedgangen i økende grad sitt præg på situasjonen. Produksjons- og etterspørselsimpulsene fra utlandet er svake, og store deler av næringslivet arbeider med lav kapasitetsutnyttning og dårlig lønnsomhet. Arbeidsledigheten - som et internasjonale mål er lav - viste i høstmånedene en markert stigning.

I Nasjonalbudsjettet 1983 regnes det nå med et uforandret bruttonasjonalprodukt i faste priser fra 1981 til 1982. Neste år ventes en økning i underkant av 1 prosent. Utenom olje og sjøfaat regnes det med en svak øking i BNP inneværende år og en noe sterkere øking neste år. Industriproduksjonen ventes å utvikle seg svakt i begge år.

Den disponible realinntekt for Norge som økte ganske sterkt fram til og med 1981 ventes, ifølge tallene i Nasjonalbudsjettet for 1983, å synke med vel 2 prosent i inneværende år og med ytterligere vel en 1/2 prosenst neste år. Årsakene til denne utvikling ligger i den svake veksten i nasjonalproduktet og en forventet forverring i bytteforholdet for varen og tjenesten overfor utlandet.

For prisutviklingen synes det nå rimelig å legge til grunn en vekst i konsumprisene på noe under 11,5 prosent fra 1981 til 1982. Dette er 2 prosentenheter lavere enn veksten i foregående år, men likevel hele 4 prosentenheter høyere enn gjennomsnittet for våre viktigste handelspartnere. Det pekes i Nasjonalbudsjettet for 1983 på at inntekts- og prisveksten i Norge i de senere år har vært i dårlig samsvar med utviklingen hos våre konkurrentland og produksjons- og produktivitetsutviklingen i Norge. Det er et mål for Regjeringen at prisstigningen i Norge til neste år blir lavere enn i år, og det vises i den

anledning til den store betydning en demping av den innenlandske kostnadsvekst vil ha.

Lønnsveksten totalt regnet pr. time er foreløpig anslått til 11,5 prosent fra 1981 til 1982 ifølge Nasjonalbudsjettet for 1983. Det knytter seg sterke forbehold om lønnsglidningen til dette tallet, og det er en viss variasjon mellom lønnstakergruppene. Innenfor LO/N.A.F.-området er veksten antatt å bli 10 1/2-11 prosent, mens anslagene for bank og fosikring er 12 - 12 1/2 prosent og i stat og kommune i underkant av 12 prosent. For arbeidere i industri tyder lønnsutviklingen i årets tre første kvartaler på at lønnsveksten kan bli noe svakere enn ovenfor antatt.

Alt i alt tyder tallene ovenfor på at reallønnsutviklingen (før skatt) vil være negativ for store grupper innenfor LO-/N.A.F.-området fra 1981 til 1982. For en del av de øvrige grupper som nevnt, vil det være en svak reallønnsvekst. Tar en hensyn også til utviklingen i skatter og stønader, vil den disponible realinntekt stige svakt fra 1981 til 1982 for de fleste inntektsgrupper som det er gitt tall for i Nasjonalbudsjettet 1983 (jfr. tabell 4.4., side 57).

I rapport nr. 2 fra Det Tekniske Beregningsutvalg, datert 15. desember 1982, er det imidlertid beregnet at mange grupper av lønnstakere i industrien vil få en svak nedgang i realdisponibel inntekt fra 1981 til 1982.

Trass i den relativt svake utviklingen i realinntektene for lønnstakerne fra 1981 til 1982 må en regne med en forverring i norsk industris relative konkurransevne fra 1981 til 1982. Mens lønnskostnadene pr. produsert enhet (regnet i norske kroner) som nevnt er regnet å øke med 5 prosent fra 1981 til 1982 hos våre viktigste handelspartnere, er den tilsvarende stigning i Norge anslått til 9,5 prosent. Dette tilsvarer en relativ forverring for norsk industri på vel 4 prosent, etter at det er tatt

hensyn til kursjusteringene for norske kroner 1 august og september. ¹⁾ Uten disse justeringer kunne forverringen blitt over 6 prosent.

I nasjonalbudsjettet for 1983 fremheves det at en hovedårsak til tapte markedsandeler for norsk næringsliv både på eksportmarkedene og på hjemmemarkedet er at kostnadsnivået i Norge har økt sterkere enn i våre konkurrentland. Regjeringen er stekt opptatt av å snu denne utvikling, og det uttales (jfr. Nasjonalbudsjettet, side 13):

"Sammenfatningsvis vil Regjeringen peke på at et hovedproblem for den økonomiske politikk i tiden fremover er at vi fra og med 1980, da pris- og inntektsstoppen opphørte, igjen er kommet helt i utakt med kostnadsutviklingen i de fleste andre land. Vi står således overfor et betydelig balanse- og stagflasjonsproblem som må rettes opp dersom vi skal makte å opprettholde full sysselsetting. En hovedoppgave vil derfor være å få en klart bedre utvikling i Norge enn i de senere år. Ved de valutakurstiltak som ble iverksatt i høst, har Regjeringen lagt grunnlaget for at det skjer betydelige endringer allerede neste år."

Lønnsoppgjøret våren 1982

Lønnsoppgjøret våren 1982 innenfor den private sektor ble gjennomført som forbundsvis oppgjør. Oppgjøret ble gjennomført med forholdsvis få arbeidskonflikter.

Det kan konstateres at selv om oppgjørene er blitt gjennomført forbundsvis, har oppgjørene rent faktisk fått et nokså ensartet preg i alle fall innenfor LO/N.A.F.-området. Mønsteret i oppgjørene mellom LO/N.A.F. har vært et generelt tillegg på kr. 2,00 pr. time fra 1. april 1982, og dessuten garantitillegg av varierende størrelse for utpregede lavlønnsfag fra 1. oktober 1982. I tillegg

¹⁾ I rapport fra Det Tekniske Beregningsutvalg er forverringen anslått til 3,5 pst.

til dette er det i de fleste avtalen gitt visse spesielle tillegg. Til sammen kan en iflg. Nasjonalbudsjettet regne med at det i gjennomsnitt for hele området er gitt tillegg utenom lavlønnstilleggene på kr. 2,40 pr. time. Dette svarer til en lønnsvekst på knapt 4,5 pst. fra 1981 til 1982. Varehandel ligger an til å få om lag samme lønnsvekst som LO/N.A.F.-området. I stat og kommune ble det gitt tillegg på 8,3 prosent pr. 1. mai, og også i bank og forsikring ble det gitt tariff tillegg av noenlunde samme størrelse. Når den faktiske årslønnsvekst medregnet lønnsglidningen som ovenfor er anslått å bli noe forskjellig for gruppene, henger det for en stor del sammen med ulik størrelse på det såkalte lønnsmessige overheng fra 1981. Som nevnt ovenfor har de fleste gruppen - kanskje med unntak av LO/N.A.F.-området - omtrent opprettholdt sin kjøpekraft (uendret reallønn) fra 1981 til 1982.

Medlemmene Nielsen og Lønningen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck tar foranstående til etterretning.

Lønnsforholdene for ansatte i offshore/ansatte i landbasert virksomhet

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

De som er ansatt i operatørselskapene i Nordsjøen, er i den stilling at deres lønnskostnaden utgjør en liten del av den produksjonsverdi som skapes. Slik konkurranse-situasjonen og fortjenesteforholdene (før skatt) stiller seg, betyr dette at selskapenes lønnsevne ligger meget høyt sammenliknet med hva tilfellet er i de fleste typer landbasert virksomhet. Disse medlemmer mener imidlertid at dette ikke kan være avgjørende for lønnsfastsettingen. Det ville skape helt unimelige lønnsrelasjoner i forhold til virksomheten i land, og et lønnspress som vil vinke ødeleggende for norsk næringslivs konkurransevne.

Disse medlemmer finner det imidlertid riktig at arbeid offshore betales bedre enn tilsvarende arbeid i land. Dette er nemlig som kompensasjon for de mange spesielle forhold ved arbeidssituasjonen i slik virksomhet. Som eksempler på slike forhold kan nevnes lange arbeidsdager offshore, skiftende arbeidstid, lange fravær fra hjem og familie, fritid som må tilbringes offshore og arbeidsreisen med helikopter.

I flere tariffavtaler finner en bestemmelsen om særskilt kompensasjon - en sokkelkompensasjon - for arbeid offshore. Kompensasjonens utforming, omfang og størrelse varierer noe fra avtale til avtale, men er en viktig forklaring på de lønnsforskjeller en finner mellom ansatte i land og offshore. Både i N.A.F./NOAF's påstand for Rikslønnsnemnda om ny lønsmatrise og i Riksmeklingsmannens forslag av 25. august 1982 er lønnssetningene bygd opp på denne måten: som en sum av grunnlønn og en sokkelkompensasjon. I begge forslagene er sokkelkompensasjonen satt til 47 prosent av grunnlønnssetningene. Dette synes å stemme bra overens med sokkelkompensasjonens størrelse i flere andre avtaler.

Forholdet mellom lønnsnivået for ansatte i operatørselskaper offshore, som tvisten gjelder, og sammenlignbare gruppen av ansatte i land, er ikke helt enkelt å kartlegge. Etter det som er opplyst, var gjennomsnittlig årslønn pr. 1. april 1982 for de offshore-ansatte som tvisten gjelder kr. 173 800 (inkl. feriepengen). Fratrasket beregnet sokkelkompensasjon på kr. 55 600 svarer dette til en gjennomsnittlig grunnlønn på kr. 118 200. På samme tidspunkt for tariffrevisjonen våren 1982, var beregnet årslønn for mannlige industriarbeidere i gjennomsnitt kr. 93 500. For relativt høytlønte voksne menn ved skipsbygging og mekaniske verksteder var de tilsvarende tall kr. 97 200 og 98 100. For voksne menn i byggevirksomhet kan årslønnen anslås til kr. 106 300. Ved alle sammenlikningene skiller altså de offshore-ansatte seg ut som en gruppe av klart høytlønnede.

O.A.F har i denne sammenheng gjort gjeldende at de ansatte offshore som det her gjelder, gjennomgående har en høyere utdanning enn hva tilfelle er for tilsvarende gruppen av fagarbeidene i land. Særlig er dette framført for ansatte i Mobil med utgangspunkt i visse beskrivelsen av stillingsknav som er framlagt.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjenke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på dette da det ikke er framlagt materiale som viser at det til de stillingsgruppen det her gjelder i dag settes utdanningsknav som er høyere enn de som vanligvis kreves for fagarbeidene i land.

Flertallet vil ellens bemerke at det synes som om lønnsnivået for de offshoreansatte det her gjelder, ligger på et godt nivå også ut fra hensynet til å kunne rekruttere personell til virksomheten. Ettersom det som er opplyst forekommer det regelmessig meget store søknadsmassen når det kunngjøres ledige stillingen.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Det fra OAFs side lagt frem bevisen for at stillingskravene som gjaldt i selskapene, og fremdeles gjelder, langt overstiger det som er "vanlig for fagarbeidene på land Ref.: "Mobils fornuftskningspogram". Det er derfor uniktig ikke å ta hensyn til dette forhold.

Lønnsutviklingen 19821/82 for ansatte i offshore/ansatte i landbasert virksomhet

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjenke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Som påpekt ovenfor, synes sammene for ånslønnsveksten 1981/82 for gruppen av ansatte i landbasert virksomhet å variere fra 10,5 - 11 prosent til 12 - 12,5 prosent. Til

anslagene er det knyttet en del usikkerhet avhengig av hva som skjer med lønnsglidningen, særlig i 2. halvår 1982.

De ansatte offshore som omfattes av avtalen mellom OAF og N.A.F./NOAF vil, så langt en nå kan bedømme, få en årslønnsvekst fra 1981 til 1982 som er klart sterkere enn dette. Allerede ved inngangen til 1982 var det et lønsmessig overheng som i gjennomsnitt for alle selskapene er beregnet til 8,9 prosent. I tillegg kommer virkningen av ansiennitets- og klasseoppnykk som er beregnet til mellom 4 og 5 prosent. O.A.F. har anført at det ikke vil være riktig å regne med ansiennitetstillegg når en beregner tall for lønnsutviklingen fra det ene år til det neste. Ansiennitetstillegg er et lønsmessig uttrykk for økt produktivitet hevdes det, og bør derfor holdes utenfor slike beregningen. Det hevdes videre at heller ikke de økonomiske utslag av endringen i den såkalte B-delen i avtalekomplekset bør inkluderes i anslag over utviklingen i årslønn fordi slike forbedringer ikke er å betrakte som lønn. Flertallet finner ikke å kunne godta disse argumentene. Tillegg av denne art blir vanligvis trukket inn i beregningen der formålet er å foreta sammenlikningen av lønnsutviklingen fra år til år og mellom forskjellige lønnstakergруппen. Både disse elementene i lønnsutviklingen vil alene betinge en årslønnsvekst på mellom 14 prosent og 16 prosent. Hvor sterk den faktiske lønnsutvikling blir, vil dessuten avhenge av den kjennelse Rikslønnsnemnda kommer til og eventuelle justeringen som etter avtale mellom partene blir foretatt pr. 1. oktober 1982.

Nedenfor er det gjengitt en oppstilling av de rammer for årslønnsvekst fra 1981 til 1982 som kan ventes ut fra de kn og tilbud som er framsatt.

OAF's krav:

Lønsmessig overheng	8,9	prosent
Ansiennitets- og klasseoppnykk	4,0 - 5,0	prosent
B-delen - forbedringer	?*	
Lønnstillegg pr. 1/4-82 (8 pst)	6,0	prosent
Redusert pensjonsalden til 60 år pr. 1. juli 1982	4,2	prosent
Total	<u>23,1 - 24,1</u>	prosent

* B-delen gjenstand for lokale forhandlingen

N.A.F./NOAF's tilbud:

Lønsmessig overheng.....	8,9	prosent
Ansiennitets- og klasseoppnykk	4,0 - 5,0	prosent
B-delen - forbedringer	0,9 - 1,4	prosent
Lønnstillegg pr. 1/4-82 (2,25 pst.)	1,7	prosent
Redusert pensjonsalden 65 år pr. 1. juli 1982	1,4	prosent
Total	<u>16,9 - 18,4</u>	prosent

Riksmeklingsmannens forslag:

Lønsmessig overheng	8,9	prosent
Ansiennitets- og klasseoppnykk	4,0 - 5,0	prosent
B-delen - forbedringer	0,9 - 1,4	prosent
Lønnstillegg pr. 1/4-82 (3 pst.)	2,3	prosent
Redusert pensjonsalden 65 år pr. 1. juli 1982	1,4	prosent
Total	<u>17,5 - 19,0</u>	prosent

Felles for oppstillingene ovenfor er at de alle gir en vesentlig sterkere årslønnsvekst enn det en finner for de fleste større lønnstakergrupper i land. I oppstillingene ovenfor har en ellers sett bont fra eventuelle lønnsjusteringer pr. 1. oktober 1982. Det er for øvrig sett bont fra forsikringsordningen ved tap av nødvendig legeattest (1.1.83) og eventuelle virkninger i framtiden av endringer i selve lønssystemet og oppnykksreglen knyttet til dette.

Disse medlemmen er sterkt bekymret over den skjevhet i lønnsutvikling mellom ansatte offshore og i land som disse tall synes å peke mot. Tendensen til at de offshore-ansatte det her gjelden befesten sin stilling som en utpneget høytlønnsgruppe, vil forsterkes ytterligere. I den sammenheng må en regne med en klar smitteeffekt som vil kunne utløse et forsterket lønnspress også for landsbasert virksomhet. Dette vil kunne få skadevirkningen for norsk næringslivs konkurranseevne og således virke inn på mulighetene for å opprettholde en høy sysselsetting. Disse medlemmen finner å måtte legge vesentlig vekt på disse forhold. Det er imidlertid begrenset i hvilken grad den kjennelse Rikslønnsnemnda skal avsi kan påvirke lønnsveksten fra 1981 til 1982. En vesentlig del av lønnsveksten skrives seg, som tidligere påpekt, fra en utvikling som fant sted mot slutten av 1981 og i den automatiske vekst som er innebygd i selve lønssystemet. Disse medlemmen mener imidlertid at dette bør tilsi sterk moderasjon med hensyn til de tillegg som gis i kjennelsen. Den samme moderasjon bør etter flertallets mening legges til grunn ved de justeringene som partene etter kjennelsen skal forhandle om med virkning fra 1. oktober 1982.

Forsåvidt angår den sammenligning mindretallet Lønningen foretar mellom ansatte offshore og på land i de tre selskapene, vil flertallet peke på at oppstillingen utelater visse elementer i lønnsutviklingen som det er naturlig å ta hensyn til, og det vises i den anledning til merknadene foran.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Dette medlem er uenig i flertallets merknader. Den sammenligning som primært bør foretas er mellom ansatte i de tre selskaper, offshore og på land. En slik sammenligning viser følgende oppstilling:

SAMMENLIGNING MELLOM SELSKAPENES OFFSHORE ANSATTE OG
LANDANSATTE

31.12.79. = Indeks 100	ELF	MOBIL	PHILLIPS	OAF	
01.01.80	105.	104.	103.	105.	
01.04.80	115.8				
01.07.80		114.9	114.16	110.2	17.7.80
01.10.80	120.05		118.73	114.6	
Gj.snitt 1980	114.26	109.45	109.97	108.48	
Overheng	5,4%	4.98%	7.96%	5.6%	
01.07.81		126.05	128.11		
01.10.81	124.06			120.6	
Gj.snitt 1981	121.35	120.48	123.42	116.2	
Vekst 81-80	6.2%	10.1%	12.2%	7.1%	
Overheng	2.2%	4.6%	3.8%	3.8%	
Generelt tillegg	6.5%	7.5%	6.0%	2.25%	
	1.4.82	1.7.82	1.7.82	Tilbud	

I ovenstående er ikke medregnet ansiennitetstillegg eller kompensasjoner etter B-delen for OAFs vedkommende. Personelige tillegg gitt de operatøransatte på land er heller ikke medregnet, sammenligningen skulle således være relevant. Det er derfor uriktig ikke å ta hensyn til dette forhold.

Hovedavtalen:

N.A.F./NOAF ønsker her følgende formulering:

Hovedavtalen, Del A i den tidligere gjeldende avtale, inngår som Del I i den nye overenskomsten og fortsetter uforandret med de unntak som nødvendiggjøres ved at N.A.F./NOAF og OAF inngår som parter i avtalen. Endringene fremgår av forsiden samt kapittel II, punktene 3 og 4 i vedlegg til Riksmeklingsmannens møtebok av 16. juni d.å.

Partene er forøvrig enige om å ta Hovedavtalen opp til revisjon så snart tiden tillater det.

OAF har hertil presisert at en ikke kan akseptere at N.A.F. skal anses som part i avtalen dersom det samme ikke skal gjelde arbeidstakernes hovedorganisasjon OFS.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander og Bjerke med tilslutning av Buck konstaterer at det er enighet mellom partene om snarest mulig å oppta forhandlinger om revisjon av hovedavtalen, mens det er uenighet om partsforholdet. Disse medlemmer tar dette til etterretning, men presiserer at kjennelsen er bindende for de i kjennelsen berørte parter, N.A.F./NOAF og OAF.

Påstandenes punkt 1.: Pensjonsalder

I Rikslønnsnemndas kjennelse av 8. oktober 1980 i forbindelse med tvisten mellom OFS og operatørselskapene Elf, Mobil og Phillips, ble det (s. 79) inntatt følgende protokollasjon, foreslått av selskapene:

"Pensjonsalder.

Partene er enige i å etablere en studiegruppe sammensatt av representanter fra OFS og hvert av selskapene for å utrede de generelle helse- og psykologiske sider forbundet med permanent arbeid i et offshore miljø.

Studiegruppen kan søke assistanse og veiledning fra aktuelle institusjoner som måtte være ønskelig.

Basert på rapportens innhold skal partene sammen diskutere med myndighetene spørsmålet om hva som er høvelig pensjonsalder for personell i fast arbeid offshore."

Rikslønnsnemndas flertall henviste således pensjonsaldersspørsmålet til utredning.

Under behandlingen for Rikslønnsnemnda av tariff tvisten i forbindelse med tariffoppgjøret pr. 1. april 1982, er det opplyst at en studiegruppe, i samsvar med de ovenfor anførte retningslinjer, har vært i arbeid.

Gruppen selv definerte sitt mandat slik:

1. Gruppen skal fungere som et rådgivende utvalg som skal utrede/belyse spørsmålet om pensjonsalder og sosialfond på fritt grunnlag.

Gruppens innstilling vil således ikke binde noen av partene (selskapene/eller fagforeningene).

2. Gruppens utredningsarbeide skal konsentrere seg om to ting, nemlig

spesielle fysiske/psykiske påvirkninger ved arbeid i offshore miljø, og behovet for et eventuelt sosialfond.

3. Gruppen har anledning til å benytte seg av konsulentbistand.

Studiegruppen innhentet i forbindelse med sitt arbeid en vurdering av "Medisinske synspunkter på pensjonsalderen i offshore oljeindustri". Betenkingen, datert 16. september 1981, er utarbeidet av professor A.Chr. Gogstad, professor Rolf Hanao og bedriftslege Tor Nome.

Som de medisinske autoriteter, kom studiegruppen i sin rapport av 12. januar 1982 fram til at det for sokkelarbeidstakere var ønskelig med lavere pensjonsalder enn 67 år. Gruppen tok ikke standpunkt til hvilken pensjonsalder som bør velges, men har dog pekt på at på flytende innstallasjoner gjelder en pensjonsalder på 60 år, som for sjømenn. Det bør også pekes på ønskeligheten av en viss fleksibilitet m.h.t. pensjonsalderen, med et "spenn" på 2-3 år.

Studiegruppen har med støtte i utredningen fra de medisinske sakkyndige, lagt vekt på de særskilte påkjenninger som arbeid på sokkelen medfører - fysisk og miljømessig - og på ønskeligheten for mange at perioden som man er utsatt for påkjenningene, begrenses. Det er bl.a. pekt på at aldringsprosessen gjør det etterhvert vanskeligere å fylle kravene til fysisk og psykisk innsats og utholdenhet, at det i stor grad dreier seg om spesialiserte arbeidsplasser, at det i liten grad er muligheter for omplassering av arbeidstakere med redusert innsatsevne, at "langpendling" er en helsemessig påkjennning for eldre, og at risikoen for akutte alvorlige sykdommer øker med alderen - noe som kan provosere farefulle situasjoner.

En hovedkonklusjon var at partene i fellesskap burde ta opp med myndighetene spørsmålet om en lavere pensjonsalder enn 67 år for offshore-arbeidstakere.

Under forhandlingene i Rikslønnsnemnda er opplyst at representanter for OAF og NOAF i april 1982 hadde et orienterende møte med Sosialdepartementet. Fra Sosialdepartementets side er overfor Rikslønnsnemnda presisert at møtet var av bare rent opplysende/veiledende karakter. Sosialdepartementet oppfattet situasjonen slik at partene ønsket å orientere seg om hvordan pensjonsaldersspørsmålet videre skulle håndteres om det ble gjort til et tariffkrav ved årets lønnsoppgjør. Noen formell henvendelse/søknad om lavere pensjonsalder enn 67 år, i den ene eller annen sammenheng, jfr. nedenfor, foreligger ikke, og før slik er presentert kan myndighetene ikke behandle saken og ta standpunkt. Det er pekt på at spørsmålet om nedsatt pensjonsalder kan innebære bl.a. vesentlige økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Etter de opplysninger som foreligger for Rikslønnsnemnda har alle selskapene kollektive pensjonsforsikringer for sine arbeidstakere. Pensjonsalderen er 67 år og alderspensjonen svarer til 66 pst. av pensjonsgrunnlaget. Opptjeningstiden for full pensjon er 30 år i Elf, 35 år i Phillips og 40 år i Mobil.

OAF har krevet 60 års pensjonsalder og 30 års opptjeningstid for full alderspensjon, at ordningen skal omfatte alle fast ansatte, og at arbeidstiveren dekker omkostningene ved pensjoningene.

N.A.F./NOAF tilbød under forhandlingene - under forutsetning av løsning uten konflikt, og under forutsetning av myndighetenes godkjennelse - en pensjonsalder på 65 år med 30 års opptjeningstid for full pensjon. Ordningen som skulle gjelde fra 1. juli 1982 og finansie-

res av arbeidsgiveren, var ment å omfatte alle arbeidstakere i fast arbeid på sokkelen på selskapenes faste innstallasjoner.

Riksmeklingsmannens forslag av 24/25. august 1982 inneholdt om pensjonsbestemmelser det samme som N.A.F.'s/NOAF's ovennevnte tilbud.

Rikslønnsnemnda har søkt å bringe på det rene hva som inneholdes i forbeholdet om myndighetenes godkjennelse. Her er flere teoretiske muligheter - særskilt lavere pensjonsalder i folketrygden, eller ny lovgivning om egen lovfestet pensjonstrygd med lavere pensjonsalder enn 67 år for arbeidstakergruppen (som for sjømenn). Såvidt Rikslønnsnemnda forstår er det liten mulighet for å nå frem på slike måter.

Tilbake står forsåvidt spørsmålet om å oppnå tillatelse til å arbeide med lavere pensjonsalder enn 67 år i henhold til § 5,3 i "Regler om private tjenstepensjonsordninger" (skattelovreglene)¹⁾ hvor det heter:

"Departementet kan tillate en lavere pensjonsalder enn 67 år for visse yrker og i særlige tilfelle"

Tillatelse som nevnt er nødvendig dersom en arbeidsgiver skal få rett til fradrag ved skattelikningen også for de økede premieutgifter til en tjenstepensjonsordning, som lavere pensjonsalder betinger. N.A.F./NOAF har bekreftet at det er dette som ligger i deres forbehold.

Rikslønnsnemnda's medlemmer Philipson, Alexander og Bjerke med tilslutning av Buck, har forståelse for N.A.F./NOAF's forbehold og at Riksmeklingsmannen har tilsvarende forutsetning på dette punkt.

¹⁾ Regler gitt i henhold til skatteloven § 44, (2) 1, første ledd, bokstav k.

Det fremgår av forskriftene til skattelovreglene, gitt av Sosialdepartementet, at det er godkjent lavere pensjonsalder enn 67 år for en del yrker, ned til 55 år for flypiloter, og f.eks. 65 år for kranførere og dykkere. For gruppen som går inn under lovfestede tjenstepensjonsordninger med lavere pensjonsalder enn 67 år, kan supplerende privat tjenstepensjonsordning arbeide med samme lavere pensjonsalder. Det gjelder f.eks. for sjømenn, jfr. nedenfor. (En del grupper i offentlig tjeneste - i forsvaret, politivesen, NSB, tele - administrasjonen m.v. - har lavere pensjonsalder enn 67 år).

Studiegruppen og de medisinske sakkyndige som gruppen konsulterte har i forbindelse med pensjonsalderspørsmålet, trukket paralleller med sjømenn. I pensjonstrygden for denne gruppe er pensjonsalderen 60 år, prinsipielt dersom fartstiden har vært minst 150 måneder. For den som har kortere fartstid enn 120 måneder etter fylte 40 år heves imidlertid pensjonsalderen etter særskilte regler. Således vil f.eks. den som ikke seiler etter fylte 40 år ha en pensjonsalder på 65 år.

Under forutsetning av en viss sum av alder og fartstid, er det anledning til å ta ut alderspensjon inntil fem år før pensjonsalderen (60-65 år, jfr. ovenfor). Pensjonen blir i tilfelle redusert, med inntil 40 pst. dersom uttaket skjer fem år før forutsatt. (Bestemmelsene er noe forskjellige for fartstid før og etter 31. desember 1966).

På den andre side kan det ikke tas ut pensjon før fylte 62 år dersom vedkommende fortsetter i tjeneste til sjøs. Utsatt pensjonering fører i tilfelle med seg økt pensjonsbeløp inntil fylte 67 år. Tillegget kan gå opp i 30 pst.

For to av selskapene (Mobil og Phillips) foreligger beregninger ved et forsikringsselskap, av den økonomiske belastning av lavere pensjonsalder enn 67 år og av senkning til 30 år av kravet til opptjeningstid for full pensjon. Beregningsresultatene viser at senkning av pensjonsalderen til 60 år betinger en premieøkning på henholdsvis 8,35 pst. og 8,65 pst. av lønnsutgiftene til vedkommende arbeidstakergruppe. En pensjonsalder på 65 år krever henholdsvis ca. 3,25 pst. og 2,45 pst. For Elf, som allerede har 30 års opptjeningstid, foreligger ikke beregninger. Formentelig vil tallene for dette selskap ligge ubetydelig lavere enn for de andre to selskaper, dersom ikke aldersfordelingen etc. vesentlig avviker.

Det er i dag et åpent spørsmål om myndighetene vil gi mulighet via forskriftene til skattelovsreglene, for lavere pensjonsalder enn 67 år for sokkelarbeidstakere, slik at også den økede forsikringspremie kan trekkes fra ved skattelikningen for selskapene. (Som nevnt ovenfor gjelder allerede nå en pensjonsalder på 65 år for kranførere og dykkere.)

Hvis en henstilling herom ikke fører frem, må den eventuelle fullstendigere pensjonsforsikring for såvidt deles i to - en del som sørger for alderspensjonering inntil 67 år og en del, som nå, for alderspensjonering fra 67 år - idet bare premien til sistnevnte del (og for uførepensjonering/etterlattepensjonering) blir fradragsberettiget. Detaljspørsmål i en slik forbindelse tas ikke opp her.

For fullstendighets skyld skal nevnes at utgiftene ved pensjonering (eventuelt bare inntil 67 år) over bedriftens budsjett, etter gjeldende bestemmelser vil være fradragsberettiget ved skattelikningen på samme måte som lønnsutgifter. Men en slik ordning forhåndsfinansierer ikke pensjoneringsbelastningen og gir prinsipielt sett ikke samme sikkerhet for pensjonsytelsene.

De to sistnevnte alternativ inngår imidlertid ikke i N.A.F./NOAF's tilbud.

Rikslønnsnemnda's medlemmer Philipson, Bjerke, Alexander og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck kan på bakgrunn av forarbeidene til loven om pensjons-trygd for sjømenn av 3. desember 1948, ikke anse det relevant å trekke strenge paralleller når det gjelder pensjonsalder for sokkelarbeidere og for sjømenn. Dette gjelder særskilt sjømenn i utenriks fart, som pensjons-trygden først og fremst ble etablert for. De nevnte medlemmer finner ikke tilstrekkelig grunn til å komme inn på detaljer i denne forbindelse. Etter dette finner disse medlemmer ikke å kunne etterkomme OAF's krav om pensjonsalder 60 år.

Imidlertid ville disse medlemmer anse det rimelig og hensiktsmessig med noe lavere pensjonsalder enn 67 år for arbeidstakere på sokkelen, dersom vedkommende etter en viss alder har en minste tjenestetid der. Medlemmene viser forøvrig til at lignende krav har vært reist også for enkelte andre yrkesgrupper.

Da tilbudet fra N.A.F./NOAF og Riksmeklingsmannens forslag (65 år) er betinget av myndighetenes godkjennelse, noe som idag er et åpent spørsmål, finner de nevnte medlemmer ikke grunnlag for å ta med i kjennelsen noe konkret om pensjonsalderen for sokkelarbeidstakere. Det gjeldere også det økonomisk sett formentlig mindre spørsmål som knytter seg til kravet til opptjeningstid for full pensjon. - hvor forøvrig skattelovsreglene idag ikke er noe til hinder for å gå over til 30 år, slik Elf allerede praktiserer.

Flertallet forutsetter at partene, i kontakt med myndighetene, arbeider videre med saken, slik at man kan nå et resultat når det gjelder spørsmålene knyttet til pensjoneringsordningen for arbeidstakere på sokkelen.

Medlemmet Buck mener i tillegg at etablering av en eventuell pensjonsordning bør bli en obligatorisk ordning for samtlige arbeidstakere som arbeider i Nordsjøen.

Til sistnevnte ønsker medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen å peke på at nærværende sak gjelder OAF og de tre selskapene, og at det derfor i denne kjennelse ikke kan tas standpunkt til innholdet i andre tarifforhold.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Den rapporten som ble utarbeidet av "studiegruppen" konkluderer med en pensjonsalder på 60 år \pm 2-3 år, dette basert på medisinske grunner.

"Tilbudet" om pensjonsalder på 65 år tar således ikke utgangspunkt i "gruppens" uttalelse, noe som var forutsetningen i 1980.

OAF's krav bygger på gruppens innstilling, og ikke på hva som måtte være pensjonsalder innenfor andre grupper, eks. sjøfolk i utenriksfart.

NOAF's definisjon av "myndighetenes godkjennelse" kan ikke aksepteres. Det har aldri under mekling eller forhandlinger vært knyttet "skattefradrag" opp til "tilbudet".

Det har hele tiden vært forståelsen at "myndighetenes godkjennelse" skulle innebære at det ikke foreligger lovreguleringer som hindrer selskapene i å senke pensjonsalderen. Dette medlem finner det derfor urimelig at flertallet tar utgangspunkt i disse "nye krav" fra arbeidsgiver, og at den medisinske rapporten ikke legges til grunn.

Påstandenes pkt. 2: Sosialfond - erstatningsordning.

I påstandenes punkt 2 har OAF krevet opprettet et "sosialfond" for offshore-ansatte i operatørselskapene. Fondets oppgaver skulle være å finansiere en engangs kontanterstatning til arbeidstakere som permanent taper nødvendige helseattest for fortsatt arbeid offshore. Erstatningsbeløpet skulle svare til 2/3 av årslønnen til fagarbeider med åtte års ansiennitet i høyeste lønnsgruppe (106 - 8), d.v.s. nærmere 160 000 kroner dersom OAF's lønnskrav (generelt tillegg 8 pst.) legges til grunn.

I det opprinnelige krav under forhandlingene var års-"premie" satt til 1 pst. av lønnsutgiftene i seneste kalenderår for vedkommende kategori av arbeidstakere. Størrelsen av erstatningen ble da forutsatt å være en funksjon av lønnsutgiftene, d.v.s. av "premie"-inntekten.

N.A.F./NOAF tilbød under forhandlingene (pr. 26. april 1982) - forutsatt løsning uten konflikt - en forsikringsordning løpende fra 1. januar 1983, for å dekke samme formål. Erstatningsbeløpet skulle svare til det dobbelte av sokkelkompensasjonen til arbeidstaker i lønnsgruppe 106 etter åtte års ansiennitet (106 - 8) d.v.s. ca. 145 000 kroner, dersom arbeidsgivernes lønnstilbud (tillegg 2,25 pst.) legges til grunn. Tilbudet forutsatte at premien for forsikringen skulle dekkes med en halvdel på arbeidstakerne og en halvdel på arbeidsgiverne, idet deltagelse i ordningen skulle være frivillig for arbeidstakerne.

Riksmeklingsmannen's forslag av 31. august 1982 inneholdt en forsikringsordning identisk med N.A.F.'s/NOAF's tilbud. Erstatningsbeløpet ville, etter Riksmeklingsmannens forslag til generelt lønnstillegg (3 pst.) bli ca. 146 000 kroner. Premien skulle - som etter N.A.F.'s/NOAF's tilbud - deles likt mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

En intern studiegruppe har i sin utredning av 12. januar 1982 også gått inn for en erstatningsordning. Den innhentet et tilbud (for Mobil) fra et forsikringsselskap, som ble fremlagt for Rikslønnsnemnda. Tilbudet viste for aldre over 40 år fallende erstatningsbeløp (som funksjon av folketrygdens grunnbeløp) og stigende premiesatser regnet i prosent av erstatningsbeløpet.

Forsikringstilbudet inneholdt også en dødsfallserstatning, men på den andre side visse ansvarsinnskrenkende forbehold.

Studiegruppen nevnte i sin utredning visse spørsmål til overveielse i forbindelse med etablering av en erstatningsordning bl.a. om det for rett til erstatning skulle være et krav til fast ansettelse og til en viss tjenestetid offshore, om det skulle være en forsikringsmessig ordning, om det skulle være eget styre for ordningen, og om forholdsregler mot utilsiktet utnyttelse av den. Partenes krav/tilbud avviker fra den plan som inneholdes i forsikringsselskapets forslag, jfr. ovenfor.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke, og Lønningen med tilslutning av Buck, finner at en erstatningsordning som antydnet av partene er på sin plass i en virksomhet som det her er tale om, med særskilte krav til arbeidstakernes helse. Det er en spesiell risiko for å måtte slutte i offshore-arbeid selv om arbeidstakeren ikke kan karakteriseres som ervervsufør i trygdemessig/forsikringsmessig forstand, og være berettiget til uførepensjon. Overgangen til en egnet arbeidsplass på land kan ta noen tid, og dagpengene fra folketrygden under arbeidsløshet vil bare delvis dekke den bortfalte arbeidsinntekt. Under enhver omstendighet vil nedgangen i arbeidsinntekt ved overgang til beskjeftigelse på land, bli meget merkbar og kreve privat økonomisk tilpasning.

Medlemmet Nielsen, med tilslutning av Friis Thommassen, slutter seg til foranstående under forutsetning av at

premien til forsikringsordningen betales med en halvpart av hver av partene. De viser til N.A.F./NOAF's prinsipale påstand. Hvis premien i sin helhet skal betales av arbeidsgiveren, bør erstatningsbeløpet reduseres til det halve. Det må være arbeidsgiveren som alene avgjør hvordan forsikringsordningen skal gjennomføres. Gjennomføringen skal dog skje innenfor de rammer som tidligere er drøftet.

Rikslønnsnemnda's medlemmer Philipson, Alexander og Bjerke, med tilslutning av Buck, er blitt stående ved en ordning, gjeldende fra 1. januar 1983, som sikrer en engangserstatning til arbeidstakere som permanent taper nødvendig helseattest for fortsatt arbeid på sokkelen. Erstatningsbeløpet settes til to ganger den årlige sokkelkompensasjon til fagarbeider med åtte års ansiennitet i høyeste lønnsgruppe (106 - 8).

Medlemmet Lønningen går inn for at erstatningsbeløpet settes til 2/3 av årslønnen for fagarbeidere på topp med åtte års ansiennitet (gruppe 106-8).

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Lønningen med tilslutning av Buck finner rent prinsipielt at den økonomiske belastning av ordningen bør bæres av arbeidsgiveren, vesentlig fordi de relevante konsekvenser av yrkets særskilte karakter og kravene til helse, bør anses som en produksjonsomkostning.

De premiesatser som inneholdes i det forsikringsforslag som den interne studiegruppe innhentet, anvendt på et erstatningsbeløp svarende til to ganger sokkelkompensasjon i lønnsgruppe 106-8, synes å tyde på at en årspremie svarende til ca. 0,75 pst. av lønnsutgiftene pr. år for vedkommende arbeidstakere, for tiden skulle være tilstrekkelig.

Medlemmene Philipson, Alexander og Bjerke, med tilslutning av Buck - flertallet - som går inn for et erstatningsbeløp svarende til to ganger sokkelkompensasjonen i lønnsgruppe 106 - 8, avgrenser samtidig den årlige belastning på arbeidsgiveren til 1 pst. av lønnsutgiftene i seneste kalenderår til de arbeidstakere som går inn under erstatningsordningen.

Medlemmet Buck er videre av den mening at en ordning som skal sikre arbeidstakerne i Operatørselskapene Mobil, Elf og Phillips en engangserstatning ved tap av helseattest, bør bli en obligatorisk erstatningsordning for samtlige arbeidstakere som omfattes av Sosialdepartementets forskrifter av 1. august 1980 om "Helsekontroll av arbeidstakere på anlegg og innretninger i forbindelse med produksjon m.v. av undersjøiske petroleumsforekomster".

Til sistnevnte ønsker medlemmet Nielsen, med tilslutning av Friis Thommassen, å peke på at nærværende sak gjelder OAF og de tre selskapene, og at det derfor i denne kjennelse ikke kan tas standpunkt til innholdet i andre tarifforhold.

Flertallet tar ikke standpunkt til formen for erstatningsordning - forsikring eller fond hvorav erstatningen utredes - til administrasjonsprinsippene, eller til mere detaljpregede spørsmål som knytter seg til en slik ordning. Ordningens konstruksjon og de spørsmål som knytter seg til gjennomføringen overlates til partene å forhandle om. Dersom enighet ikke oppnås skal det avgis rapport til Rikslønnsnemnda, som da vil vurdere spørsmålene.

Medlemmet Buck vil peke på at det må være de ansatte som gjennom sine organisasjoner må ha en vesentlig innflytelse på styringen av ordningen, enten det blir en forsikringsordning eller et fond.

Påstandens pkt. 3: Det generelle lønnstillegg

N.A.F./NOAF har under meklingen tilbudt et generelt tillegg på 2,25 pst.

OAF baserer sitt krav på en opprettholdelse av kjøpekraften fra 1981. Det er fremsatt krav om et generelt tillegg på 8 pst. Ut fra en ramme på 12 pst. med utgangspunkt i kjøpekraftbetraktningen vil tillegget fremkomme som følger:

<u>Ramme</u>	<u>12 pst.</u>
- Pensjonsalder 60 år	3 pst.
- Sosialfond	<u>1 pst.</u>
Generelt tillegg	<u>8 pst.</u>

Det er på det rene at en senkning av pensjonsalderen til 60 år vil koste betydelig mer enn 3 pst. OAF mener imidlertid at bare en mindre del av den reelle økingen i lønnskostnadene som følge av denne senking, bør trekkes inn i en eventuell ramme.

I Riksmeklingsmannens forslag er det lagt inn et generelt tillegg på 3 pst.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Under forhandlingene i LO-N.A.F.-området under vårens tariffoppgjør er det som en hovedregel blitt gitt kr. 2 pr. time. I den foreliggende sak har partene og Riksmeklingsmannen gått inn for prosenttillegg. Med utgangspunkt i gjennomsnittslønn for de offshoreansatte svarer tillegget ved vårens tariffoppgjør etter disse medlemmers mening til et tillegg som kan avrundes til 2,25 pst.

Under henvisning til de generelle betraktninger foran, finner disse medlemmer ikke å kunne sette det generelle tillegg høyere.

Medlemmet Lønningen viser her til dissens inntatt i den generelle del. (Sammenligning mellom selskapenes offshore ansatte og landansatte). Med bakgrunn i disse tall finner dette medlem det urimelig at Rikslønnsnemnda ikke finner å kunne ta utgangspunkt i en opprettholdelse av kjøpekraften, eller samme lønnsutvikling offshore som onshore.

Påstandenes punkt 4: Reduksjon av den normale arbeidstid pr. år.

OAF gjør gjeldende at den normale arbeidstid pr. år ikke skal overstige 1725 timer. Arbeid utover denne tid skal betales med overtid.

Under forhandlingene for Rikslønnsnemnda er det fremkommet at OAF mener at overtid, utover 1725 timer, bare skal kunne finne sted når vilkårene i Arbeidsmiljølovens § 49 foreligger.

OAF viser til at deres krav må ses i sammenheng med innføringen av en ekstra feriedag fra 1982/83. OAF hevder at dette forhold må føre til at den årlige normale arbeidstid reduseres med 8 timer.

OAF gjør og gjeldende at konsekvensen av deres krav er at arbeidsplanene må legges om.

N.A.F./NOAF viser til at full kompensasjon for den ekstra feriedagen kun innebærer kompensasjon for 6 timer. Men det vises samtidig til at N.A.F./NOAF under årets tarifforhandling og mekling har tilbudt OAF kompensasjon for 12 timer. N.A.F./NOAF mener således at gjennomføringen av den ekstra feriedagen kun forutsetter drøftelse mellom partene om en praktisk løsning.

N.A.F./NOAF anfører forøvrig at kravet om redusert arbeidstid er nytt for Rikslønnsnemnda og at det derfor bør avvises.

Rikslønnsnemndas medlemmer: Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen, vil innledningsvis vise til forskriftene for arbeidervern og

arbeidsmiljø på kontinentalsokkelen. § 9 inneholder reglene om den alminnelige arbeidstid.

DEN ALMINNELIGE ARBEIDSTID

§ 9

Arbeidsmiljølovens §§ 42-45 og § 46 nr. 1-8 kommer ikke til anvendelse.

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på 1 år. Arbeidsmiljølovens § 47 nr. 1 og 2 gjelder ikke.

Oppholdsperioden skal normalt ikke overstige 10 døgn.

Hvor det er sluttet avtale om det mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte, kan Oljedirektoratet samtykke i oppholdsperioder på opptil 16 døgn. Uttalelse fra bedriftens arbeidsmiljøutvalg, og om mulig fra bedriftslege, skal følge søknaden.

For arbeidstakere med særskilte kvalifikasjoner kan Oljedirektoratet unntaksvis, og for et begrenset tidsrom, godkjenne oppholdsperioder på inntil 32 døgn i sammenheng. For at slik godkjenning skal kunne gis, må også vilkårene i 4. ledd være oppfylt.

Den tid som medgår til reiser til og fra arbeidsted ved begynnelsen eller slutten av hver oppholdsperiode, blir ikke å anse som arbeidstid.

Det omstridte timetall 1733 forekommer ikke i selve forskriften. I kommentarer til § 9 forekommer derimot 1733 timer. Her sies det: "Etter annet ledd må den alminnelige arbeidstid ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt over ett tidsrom på 1 år, dvs. 1733 timer pr. år."

Den årlige normalarbeidstid er i dag 1733 timer. Alle skiftordninger i norsk sektor gir imidlertid 1752 timer pr. år i gjennomsnitt, men med varierende timetall fra år til år. Grunnen er at året har 365 dager. Dette forhold gjør at den enkelte arbeidstaker i gjennomsnitt arbeider 19 timer "for mye" pr. år.

Disse medlemmer bygger på at partene har vært enige om dette og den "teoretiske overtid" på 19 timer årlig har vært og er kompensert med 24 timers fast overtidsbetaling pr. år for samtlige arbeidstakere. Dette er stadfestet i tariffavtalens del B således:

"I erkjennelse av det faktum at de godkjente skiftordninger i bruk offshore gir et ujevnt timeantall pr. år, er partene enige om å kompensere med overtidsgodtgjørelse 2 timer pr. måned for denne ulempe."

Det er opplyst at bare 25 pst. av arbeidsstokken arbeider i en helkontinuerlig skiftordning.

Under behandlingen for Rikslønnsnemnda har det både fra OAF og N.A.F./NOAF blitt fremlagt uttalelser fra Oljedirektoratet og Kommunaldepartementet vedrørende den alminnelige arbeidstid. Disse medlemmer legger avgjørende vekt på Kommunaldepartementets uttalelse i brev av 25. november 1982 til N.A.F. Her sies det:

"Departementet gir her uttrykk for at man innen gitte kriterier må tillate en viss fleksibilitet for å kunne oppnå smidige skiftplaner."

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Buck og Friis Thommassen baserer seg på at innføringen av den ekstra feriedagen ikke innebærer at den arbeidstid pr. år som gjeldende skiftordning benytter for skiftopplegget, må reduseres. Dette er forøvrig et spørsmål som det ligger utenfor Rikslønnsnemndas kompetanse å avgjøre. Disse medlemmer baserer imidlertid sin avgjørelse på nevnte forutsetning.

Medlemmet Buck mener at avgjørelsen av spørsmålet ligger utenfor Rikslønnsnemnda's kompetanse og finner forøvrig ikke grunn til å ta standpunkt til de spørsmål som er reist.

Forsåvidt gjelder OAF's krav om overtidsbetaling for arbeid utover 1725 timer, anser disse medlemmer at dette er mer enn kompensert ved N.A.F./NOAF's tilbud.

Under behandlingen for Rikslønnsnemda har OAF også tatt opp spørsmålet om sikkerhetsopplæringens forhold til den årlige normalarbeidstid. OAF har pekt på at både N.A.F./NOAF's tilbud og Riksmeklingsmannens forslag på dette punkt representerer en svekkelse i forhold til den tidligere bestemmelse. I den oppsagte tariffavtale sies det:

"Den ansatte skal tildeles en skiftplan som inneholder oppholdsperioder på installasjonen, sikkerhetsopplæring samt sommer- og vinterferie."

Riksmeklingsmannen har i sitt forslag (3.2 Arbeidstid) fulgt N.A.F./NOAF's tilbud. Her lyder bestemmelsen slik:

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

N.A.F./NOAF har ved behandlingen av denne sak vist til at en så sant det er mulig legger sikkerhetsopplæringen til arbeidsperioden. En mindre del av denne opplæringen, nemlig den som foregår i skoler på land, lar seg ikke forhåndsbestemme. Det er i første rekke denne delen av opplæringen som vil kunne falle i de arbeidsfrie periodene. Det er slike forhold uttrykket "om mulig" i Riksmeklingsmannens forslag dekker.

Rikslønnsnemdas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke, og Nielsen med tilslutning av Friis Thomassen baserer seg på at den noe mykere formulering av bestemmelsen om sikkerhetsopplæring som er inntatt i Riksmeklingsmannens forslag, ikke er i strid med forskriftene § 9 m.v. Heller ikke dette spørsmål har Rikslønnsnemda kompetanse til å avgjøre, men disse medlemmer bygger sitt resultat på denne forutsetning.

Medlemmet Buck mener at avgjørelsen av spørsmålet ligger utenfor Rikslønnsnemnda's kompetanse og finner forøvrig ikke grunn til å ta standpunkt til de spørsmål som er reist.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Da en ekstra feriedag ble innført i 1981, var det klar forutsetning at alle arbeidstakere skulle omfattes av denne ordning. Konsekvensen av dette har derfor blitt at alle arbeidstakergrupper på land har fått den årlige arbeidstid redusert tilsvarende en dag. Dette medlem kan ikke akseptere at en tilsvarende reduksjon i den årlige arbeidstid ikke gjøres gjeldende offshore.

Dette medlem vil også anta at det ikke er anledning til å kompensere lovbestemt ferie som overtid, for derigjennom å unngå reduksjon av den årlige arbeidstid.

Hva angår sikkerhetsopplæringen, så må dette medlem avvise NAF/NOAF's påstand om at den del av opplæringen som foregår på land ikke lar seg forutbestemme. Denne opplæringen foregår ved offentlige skoler og kursene legges opp for et tidsrom av ett år ad gangen. Det skulle således være rikelig tid til å forutbestemme tidspunktet for den enkeltes kurs.

Påstandens pkt. 5:Påstandens pkt. 5: Kompensasjoner etter B-delen.

I henhold til Rikslønnsnemndas kjennelser i 1980 ble en del av ulempetilleggene m.v. innarbeidet i den generelle overenskomst etter avtale mellom partene. De tillegg som falt utenfor den ramme Riksslønnsnemnda hadde satt, ble tatt inn i appendikser etter avtale med hvert av selskapene. Ulempetilleggene som sto i appendiksene, var forskjellige fra selskap til selskap.

I forbindelse med Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980 var målsettingen som følger:

"Det er tariffpartenes forutsetning at man ved fremtidige tariffrevisjoner skal bestrebe seg på å gjennomføre ensartede bestemmelser innenfor områdene i Appendix A."

Ved tarifforhandlingene i 1982 har OAF krevd at samtlige tillegg som står i B-delen, skal tas ut av den felles overenskomst og være gjenstand for forhandlinger med hvert enkelt operatørselskap. N.A.F./NOAF på sin side har fremmet krav om at tillegg prinsippielt innarbeides i den generelle overenskomst og at alle andre eksisterende tillegg som praktiseres i de enkelte selskaper faller bort. N.A.F./NOAF har fremsatt tilbud basert på dette. Riksmeklingsmannens forslag er basert på at samtlige ulempetillegg skal innarbeides i den generelle tariff. Under forhandlingene for Rikslønnsnemnda har OAF anført at det primære er å få forhandlinger med hvert enkelt selskap, det tas i og for seg ikke sikte på noen øking i tilleggene. N.A.F./NOAF har i tilknytning til sistnevnte anført at det fra OAFs side under Riksmeklingsmannens megling har vært antydning økinger i ulempetilleggene i størelsesorden 15 - 17 pst.

OAF oppgir å ha beregnet tilleggene til 6 pst.

OAF har som hovedbegrunnelse for sitt krav fremført at forholdene på de forskjellige felt er så forskjellige at det ikke er grunnlag for felles bestemmelser om ulempetillegg. Det er henvist til at Frigg-feltet produserer gass, mens de andre feltene produserer olje. Forholdene er særegne for Statfjordfeltet, fordi driften her er basert på offshore loading. Dessuten er Statfjordfeltet under sterk utbygging, hvilket innebærer helt spesielle forhold.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck legger vekt på at et lønssystem hvor ulempetillegg m.v. er gjenstand for forhandlinger med hvert enkelt selskap, åpner muligheter for ulikheter selskapene i mellom og en samfunnsmessig sett uønsket lønnsglidning. Disse medlemmene kan heller ikke se at forholdene på de enkelte felt er så forskjellige at det ikke kan innarbeides felles bestemmelser for ulempetilleggene.

En kan således ikke se at Friggfeltet skiller seg fra de øvrige felt på en slik måte at man ikke kan ta sikte på felles bestemmelser.

At et felt er under utbygging kan heller ikke i seg selv være avgjørende. De ulempetillegg som overenskomsten inneholder vil som regel kompensere for slike spesielle forhold.

I den utstrekning forholdene vedrørende offshore loading skulle tilsi spesielle bestemmelser, får en ta sikte på å ta inn bestemmelser om dette i tariffavtalen, selv om de bare får aktualitet for et felt.

Disse medlemmer finner at en, når en skal innarbeide samtlige bestemmelser i en felles tariff, må ta sikte på en løsnig som gjennomsnittlig sett er tilfredsstillende

for hele tariffområdet. Disse medlemmer legger dette til grunn ved sin vurdering av tilleggene.

Disse medlemmer legger vekt på at det for hele massen av arbeidstakere i og med kjennelsen vil skje en viss bedring i bestemmelsene om arbeidstid, ventetid off-shore, overtidsgodtgjørelse, skift- og natttillegg, godtgjørelse for alarmøvelser, helligdager og vikariatfungering. N.A.F./NOAF har beregnet at forbedringene etter Riksmeklingsmannens forslag svarer til 2,3 pst. av gjennomsnittlig årslønn. For Mobils vedkommende (Statfjord) blir økningen noe lavere, men over 2 pst. Det har også skjedd en viss øking i godtgjørelsen for så vidt angår nattlosji, møter, konsultasjoner, pålagte kurs, shuttling og for måltider ved venting. Virkningen her kan ikke beregnes eksakt.

Fra OAFs side er det argumentert med at de foran nevnte forbedringer i betydelig grad dreier seg om endringer arbeidstakerne ikke har bedt om. Videre at det også må tas hensyn til at ansiennitetsstignene er kuttet ned i tilbudet og Riksmeklingsmannens forslag. Disse medlemmer finner ikke å kunne legge avgjørende vekt på disse forhold. Det vises bl.a. til det som er anført under avsnittet om det generelle lønssystem og OAFs påstand pkt. 4.

For Mobils vedkommende er det imidlertid slik at N.A.F./NOAFs tilbud vedrørende B-delen og Riksmeklingsmannens forslag innebærer bortfall eller reduksjon av eksisterende kompensasjonsordninger o.l.

OAF har fremlagt beregninger som skal vise at Riksmeklingsmannens forslag til B-delen vil innebære følgende reduksjon på Statfjordfeltet i gjennomsnitt pr. ansatt pr. år:

Livbåtøvelser	kr.	60,70
Overtidsarbeid	"	1 517,20
Overtid på land (reisetid)	"	736,-
Reise til og fra kurs	"	1 104,-
Sykepleierne	"	505,73
Møter, konsultasjoner	"	1 820,64
Safety møter	"	189,65
Kilometergodtgjørelse	"	<u>780,-</u>
	kr.	<u>6 713,92</u>

En slik nedgang vil i prosent utgjøre 4,25 pst. av gjennomsnittslønnen for ansatte i Mobil. For alle ansatte skulle dette i gjennomsnitt tilsvare 1,2 pst.

N.A.F./NOAF har bestridt beregningsgrunnlaget i de fleste relasjoner og hevder at det gjennomgående er benyttet for høye tall. N.A.F./NOAF's beregningsresultater avviker særskilt når det gjelder postene overtidarbeid (resultat: kr. 1 011), betaling for overtid på land (reisetid: kr. 73.60), sykepleieres overtid (kr. 76.-) og reise til og fra kurs (kr. 552.-). Særlig er forskjellen stor for såvidt gjelder godtgjørelse for møter og konsultasjoner. N.A.F./NOAF mener at slikt meget sjelden forekommer og at punktet derfor neppe har noen økonomisk betydning.

N.A.F./NOAF har i tilknytning til foranstående også bemerket at OAF's beregninger er basert på svært mange forutsetninger. N.A.F./NOAF's beregninger er søkt basert på tilsvarende forutsetninger. Etter N.A.F./NOAF's beregninger blir sluttresultatet kr. 2 553.30 svarende til kr. 706.- pr. ansatt i de tre selskaper. Dette beløp trukket fra i de beregnede forbedringer i B-delen m.v. (kr. 4.019 - 2.3 pst.) fører til en samlet forbedring på 1.9 pst. pr. ansatt pr. år, hevder N.A.F./NOAF.

Etter de motstridende opplysninger som foreligger er det ikke mulig for Rikslønnsnemnda med sikkerhet å kunne avgjøre hvor stort beløp forverringene gjennomsnittlig representerer. Men det synes imidlertid sikkert at de forbedringer som er omtalt ovenfor mer enn kompenserer for reduksjonene.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander; Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck tar utgangspunkt i Riksmeklingsmannens forslag. Det er på noen punkter forskjeller mellom N.A.F./NOAFs tilbud og Riksmeklingsmannens forslag. Etter det standpunkt disse medlemmer har tatt anses det ikke nødvendig å komme nærmere inn på disse.

Disse medlemmer har nøye gjennomgått tilleggene m.v. for Mobils vedkommende. Det samme gjelder de særordninger som er etablert etter 1980 som følge av spesielle tolkninger av B-delen. Mobils opplegg har skilt seg ut fra de ordninger som gjelder for Elf og Phillips.

Disse medlemmer anser det ikke nødvendig å kommentere hver enkelt bestemmelse som oppheves. Det kan dreie seg om ordninger som må anses å være av mindre betydning eller som må anses tilfredsstillende dekket av andre bestemmelser. Dels er det tale om bestemmelser som er av utpreget administrativ karakter og derfor ikke anses naturlig å høre hjemme i en tariffavtale.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

OAF's krav er at B-delen skal til lokale forhandlinger mellom det enkelte selskap og lokale forening. Dette også utifra at forholdene i Nordsjøen hele tiden gjennomgår en forandring. Med dette menes at det som kan være en aktuell bestemmelse på et tidspunkt, i det neste kan være uaktuelt og må avløses av andre bestemmelser. Dette på grunn av endringer av teknisk karakter og at lovverket forandres, det vil derfor være umulig å

lage et komplett avtaleverk som skal etterleves uten forandringer gjennom en hel avtaleperiode.

Dette medlem stemmer for OAF's påstand.

I den grad Rikslønnsnemnda finner å legge Riksmeklingsannens, NAF/NOAFs forslag til grunn, og lage en felles avtale vil dette medlem påpeke følgende: I Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980 fikk partene en ramme på 5.1 pst. til å lage en felles B-del. De særavtaler som man ikke fant å kunne lage felles innenfor denne rammen skulle beholdes som "appendixer". Med andre ord, Rikslønnsnemnda fant å ikke kunne frata arbeidstakerne ordninger og sosiale goder som var oppnådd over lang tid. Dersom Rikslønnsnemnda i 1982 finner å ikke ville ta med særordninger og sosiale goder i en felles avtale, er det å gå langt utover det som Rikslønnsnemnda av 1980 fastsatte.

Dette medlem vil også få påpeke at den måten som man har funnet at Riksmeklingsmannens/arbeidsgivernes forslag til B-del er en forbedring for samtlige ansatte ikke kan aksepteres. Eksempelvis vil det være helt urimelig å beregne økning av skiftgodtgjørelsen som omfatter ca. 25 pst. av de ansatte, ut på samtlige og hevde at det innebærer en generell økning. Videre er det helt urimelig at den nedgang som tap av Mobils appendix fører til skal veies mot samtlige ansatte i de tre selskapene for derigjennom å gi mindre utslag.

Når det gjelder påstanden om at det er etablert "særordninger" som følge av "spesielle tolkninger" av avtalen av 1980 for Mobils vedkommende, så er dette helt uriktig. Den avtaledelen som ble gjort felles i Rikslønnsnemnda i 1980 bygger i det alt vesentlige på avtale inngått mellom Mobil og SaF 1978 og avtale Mobil - SaF 1980. I den grad Rikslønnsnemnda av 1982

finner at det er forskjell i praktiseringen av avtalen gitt av Rikslønnsnemnda av 1980. Så er det oppstått på grunn av at PPCON og ELF har laget en egen forståelse av avtalen, enn det som Rikslønnsnemnda av 1980 la til grunn.

Dersom man i 1982 finner å skulle kansellere gamle innarbeidete sosiale goder som har tvunget seg frem ut ifra det forhold at arbeidsforholdene offshore ikke har vært og er tilstrekkelig regulert gjennom forskrifter og lovgivning, er dette å gå fullstendig på tvers av det som er vanlig i samfunnet forøvrig. Det ville være helt unikt å forverre de ansattes sosiale og arbeidsmessige forhold ved denne tariffrevisjon, og det vil medføre meget sterke reaksjoner.

Rikslønnsnemnda har ellers følgende kommentarer:

Kapittel 2, seksjon 1, pkt. 6. Godtgjørelse for medlemmer av brannbrigaden.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Lønningen med tilslutning av Buck slutter seg til forslaget fra Riksmeklingsmannen basert på at Statfjord/Mobil, forsåvidt angår brannbrigadetillegget, står i en særskilt stilling i forhold til de andre feltene. Brannbrigadetillegget medregnes ikke i lønnen ved innplassering i lønnsregulativet. Tillegget bør derfor opprettholdes, og det bør heller ikke skje en nedtrapping her.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen var enig i at tillegget kan beholdes, men fastholdt at det må harmoniseres som angitt i N.A.F./NOAF's prinsipielle påstand pkt. 22:

"OVERGANGSORDNINGER

Arbeidstakere som har lønn utover vedkommendes lønnsklassers topplønn vil ved fremtidige lønnsreguleringer få 80 pst. av det generelle tillegg som gis på nevnte topplønnssats inntil lønnen er harmonisert med topplønnssatser.

Ansatte i Mobil som pr. dato har brannbrigade-tillegg på kr. 9 600 pr. år får nevnte sum tillagt sin regulativlønn.

Nevnte arbeidstakere vil ved fremtidige lønnsreguleringer få 80 pst. av det generelle tillegg som gis på vedkommendes aktuelle lønnsklassetrinn inntil lønnen er harmonisert med lønnssystemet.

Brannbrigadetillegget bortfaller i sin helhet fra det tidspunkt vedkommende arbeidstaker trer ut av brannbrigaden."

Kapittel 2, seksjon 1, pkt. 7. Fast overtid på to timer til livbåtmannskaper ved øvelser

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Det legges en viss vekt på at alarmtillegget for samtlige på plattformen er økt med kr. 25,- (til kr. 300,-). En finner ikke tilstrekkelig grunn til å opprettholde særordninger for Mobils vedkommende, hensett til at det vil bli utbetalt overtid for dem som utenfor arbeidstiden blir pålagt å rydde opp i tilknytning til livbåtøvelser.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

En vil her presisere at det i det vesentlige er snakk om administrativt arbeide i forbindelse med øvelser, gjennomgåelse av mønstringslistene etc. Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 3, seksjon 1. Overtidsarbeide regnes pr. påbegynt time

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med

tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Bestemmelsen skiller seg klart fra hva som er vanlig og en finner det ikke nødvendig å opprettholde den. Bestemmelsen om overtidsgodtgjøring for hver påbegynt halvtime anses å gi rimelig kompensasjon.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Bestemmelsen er langt fra uvanlig i arbeidslivet. En stor del lokale/særavtaler inneholder ovennevnte bestemmelse, dette gjelder også innenfor LO-NAF området. Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 3. Overtidsbetaling. Seksjon 3.4. Effektiv reisetid

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Det dreier seg her om overtidsarbeid på land på regulær oppsatt fridag. Bestemmelsen i Mobils appendiks er som følger:

"Effektiv reisetid til og fra arbeidsstedet godtgjøres med normal timelønn."

En finner at denne særordning bør falle bort så vel her som i de andre relasjoner den forekommer. Derved kommer en i overensstemmelse med praksis i Phillips og Elf og i arbeidslivet for øvrig.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Bestemmelsen er helt i tråd med "arbeidslivet forøvrig". Det er helt vanlig at arbeidsgiver betaler for å disponere ansattes fritid.

Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 6. Utdannelse og trening. Seksjon 2.1. Utdannelse på land.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

I Mobils appendiks er inntatt en bestemmelse som fastslår at utdannelsen blir å betrakte "som regulært arbeide på land".

I Riksmeklingsmannens forslag til pkt. 10.3, som er i overensstemmelse med N.A.F./NOAFs tilbud, er bestemt at ved kurs i friperioden skal godtgjørelsen være "samlet timelønn pluss 65 pst. for 8 timer pr. kursdag".

Forskjellen vil være at deltakelse i kurs med over 8 timers varighet pr. dag etter Mobils appendiks skal godtgjøres for den overskytende tid. På den annen side innebærer Riksmeklingsmannens forslag at godtgjørelsen skal gjelde 8 timer pr. dag selv om kursets varighet er kortere.

En finner Riksmeklingsmannens forslag rimelig. Selv om det kan forekomme kurs med lengre varighet pr. dag enn 8 timer, finner en ikke grunn til å opprettholde den nevnte bestemmelse.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

I den utstrekning kurs har lengre varighet enn 8 timer pr. dag, må det betales for overskytende timer. Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 6. Utdannelse og trening. Seksjon 2.5. Effektiv reisetid til og fra utdannelsesstedet:

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Etter Mobils appendiks skal reisetid i den ordinære avspaseringsperiode godtgjøres med ordinær timelønn.

Dersom et kurs starter utpå mandagen og slutter midt på fredagen, hva en forsår ofte vil være tilfelle, vil reisen som regel kunne skje samme dag. Det kan i denne forbindelse vises bl.a. til den 8-timers regel som gjelder for godtgjørelse ved deltakelse i kurs. Under enhver omstendighet finner en at særbestemmelsen bør oppheves av de samme grunner som er anført foran vedrørende kapittel 3, seksjon 3.4., om godtgjørelse for reisetid.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

At et kurs starter utpå mandag og slutter midt på fredag er rene unntaktstilfeller, og langt fra vanlig. Her vises til dissens under pkt. 3.4. Kap. 3. Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 7. Fravær. Seksjon 1.4. Sykdom og skader:

Bestemmelsen går ut på at arbeidstakeren i tilfelle sykdom o.l. skal tilbys annet tilfredsstillende arbeid og at bedriften dersom dette ikke er mulig, skal bistå med å finne aktuelt arbeid.

N.A.F./NOAF har vist til at Elf og Phillips ikke har særbestemmelser ved sykdom o.l. Det anføres at arbeidsmiljølovens bestemmelser må anses tilstrekkelig og at det kan oppstå tolknings- og avgrensningsvansker med en bestemmelse av den karakter det her er tale om. Det er også henvist til den ordning med erstatning ved tap av helseattest som forutsettes etablert.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander og Bjerke har sympati for den bestemmelse som er inntatt i Mobils appendiks, men finner at det idag vil være å gå for langt å pålegge operatørselskapene å ta inn en slik bestemmelse i tariffavtalen. Det legges og en viss vekt på at det vil kunne oppstå avgrensnings- og tolkningsvansker i relasjon til arbeidsmiljøloven, og at det vil bli innført en ordning med erstatning ved tap av helseattest.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen slutter seg til foranstående konklusjon.

Medlemmet Buck går inn for at bestemmelsen blir tatt med i den felles overenskomst. Hun anser bestemmelsen å være et sosialt gode som arbeidstakerne på Mobil har i dag. Det vil være urimelig om denne kjennelse skulle frata arbeidstakerne et slikt gode, ikke minst ut fra de særdeles strenge krav som stilles til helsen i dette arbeidsområde. Videre mener hun bestemmelsen bør bli obligatorisk for samtlige arbeidstakere som omfattes av Sosialdepartementets forskrifter av 1. august 1980 om "Helsekontroll av arbeidstakere på anlegg og innretninger i forbindelse med produksjon m.v. av undersjøiske petroleumsforekomster."

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Denne bestemmelse er et "sosialt gode" som har bestått i lang tid. Bestemmelsen tar sikte på at ansatte skal gis hjelp til å finne annet arbeid, den tar videre utgangspunkt i de strenge helseforskriftene offshore. § 13 i Arbeidsmiljøloven tar utgangspunkt i at den ansatte skal kunne fortsette i sitt arbeid, eventuelt ved at maskiner o.l. blir omarbeidet, slik at de kan betjenes med et handicap. Denne bestemmelse vil derfor ikke være dekkende for forholdene offshore. Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 7. Fravær. Seksjon 2.4. Militærtjeneste.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

En finner ikke tilstrekkelig grunn til å opprettholde bestemmelsen om lønn ved førstegangstjeneste i det militære. Det er uvanlig i arbeidslivet at det ytes godtgjøring utover den godtgjøring som det offentlige yter ved militærtjeneste.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Det må bestemt avvises at denne bestemmelsen ikke er i tråd med vanlig praksis i arbeidslivet. Som eksempler på områder hvor likelydende bestemmelse praktiseres, kan nevnes: Stat og kommuner, forsikrings-selskaper, banker etc. Bestemmelsen må inn i en felles avtale.

Kapittel 7. Seksjon 3.1. Svangerskap.

Bestemmelsen i Mobils appendiks går ut på at gravide som må forlate arbeidet på plattformen, skal tilbys arbeid på land og bli godtgjort med "sokkellønn" inntil "begynnelsen av ordinær svangerskapspermisjon", dersom de har hatt mer enn ett års sammenhengende offshore tjeneste, og med "landlønn" dersom de har hatt kortere praksis. Etter svangerskapspermisjonen skal vedkommende igjen kunne tiltre sitt arbeid offshore.

Etter helseforskriftene idag antas det forutsatt at en gravid normalt skal beholde sitt legesertifikat inntil to måneder før nedkomsten. Mobil har tidligere praktisert den ordning at gravide måtte forlate plattformen straks graviditet ble konstatert, og det er opplyst at det er dette som er bakgrunnen for foran nevnte bestemmelse. Mobil følger nå helseforskriftenes intensjoner,

slik at en gravid som regel vil kunne forsette på plattformen inntil to måneder før fødselen. N.A.F./NOAF har i tilknytning til dette anført at det ikke lenger er grunn til å opprettholde den særbestemmelse som har gjeldt for Statfjords vedkommende.

N.A.F./NOAF har under forhandlingen for Rikslønnsnemnda fremkommet med følgende presisering:

Som overordnet regelverk for svangerskap og fødsel følges arbeidsmiljølovens bestemmelser og tilhørende helseforskrifter for arbeidstakere offshore.

For ansatte som av helsemessige årsaker under svangerskapet ikke kan stå full tid offshore (28 uker) vil selskapene dersom det er mulig søke å legge forholdene til rette for arbeid på land.

I de tilfeller dette er mulig, skal avlønning skje etter gjeldende lønn for den landbaserte stilling.

Selskapene er uten ytterligere økonomiske forpliktelser ved overgang til stilling på land under svangerskap.

Etter svangerskapskapspermisjonen skal den ansatte igjen kunne tiltre arbeid offshore.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander og Nielsen med tilslutning av Friis Thommasen skal bemerke:

Det legges vekt på at Mobil tidligere praktiserte en ordning som gikk ut på at gravide måtte forlate plattformen straks graviditet ble konstantert. Det antas at dette har vært bakgrunnen for den forannevnte bestemmelse i Mobils appendiks. Selv om en kan ha sympati for at arbeidsgiverne bør ha plikt til å bistå gravide med arbeid på land, er disse medlemmer under tvil blitt stående ved ikke å pålegge arbeidsgiver en slik plikt mot deres ønske. En gravid som blir sykemeldt før to

måneder før forventet nedkomst, vil etter det som er opplyst få sykepenger. Det henveises forøvrig til den presisering som er fremkommet fra arbeidsgiversiden.

Medlemmet Bjerke med tilslutning av Buck går inn for at den bestemmelse som idag gjelder for Mobil blir tatt inn i den felles overenskomst. Disse medlemmer peker på at det er Arbeidsmiljølovens § 31 som hjemler rett for arbeidstakere som er gravide permisjon i inntil 18 uker. Videre gis den gravide selv rett til å velge når permisjonen skal tas innenfor bestemmelsen om at 6 uker skal tas etter fødselen.

Videre er det Folketrygdlovens § 3-21 nr. 2, som har bestemmelse om at fødselspenger på visse vilkår kan tilståes i inntil 108 dager - d.v.s. alle de 18 ukene.

Sosialdepartementets forskrifter av 1. august 1980 om "Helsekontroll av arbeidstakere på anlegg og innretninger i forbindelse med produksjon m.v. av undersjøiske petroleumsforekomster" tolkes slik at gravide etter 28. uke anses som ikke tjenestedyktige og blir dermed sendt på land. Det skal være sikkerhetsmessige hensyn, i forhold til den gravides fysiske tilstand, som ligger til grunn for denne fortolkning.

Sammenliknet med arbeidstakere i landbasert virksomhet er det således en viss konflikt mellom Arbeidsmiljølovens bestemmelser og Helseforskriftene av 1. august 1980.

Ut fra ovenstående og de særlige problemer som kan være forbundet med arbeid offshore for gravide, finner disse medlemmer det urimelig om det gode de kvinnelige arbeidstakere på Mobil har idag skulle falle bort. Disse medlemmer mener tvert om at bestemmelsen burde bli gjort gjeldende for samtlige arbeidstakere som omfattes av Sosialdepartementets forskrifter av 1. august 1980.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Avtalen mellom MENI/SaF på dette punkt, har sitt utgangspunkt i det at en gravid kvinne skulle sendes iland ved påvist graviditet.

Siden den tid har helseforskriftene kommet og forandret dette. Nå kan den gravide oppholde seg på installasjonene til og med 27. uke. Rent medisinsk blir det hevdet at arbeidssituasjonen offshore ikke er til hinder for at den gravide kan arbeide helt fram til fødselen. At en da velger å permittere en gravid fra 28. uke i svangerskapet, er innlysende. Det er det tidligste tidspunkt hvor det offentlige kan gripe inn, hvis den gravide forøvrig er frisk. Svangerskapspermisjon med offentlig støtte er også tidsbegrenset, slik at en offshore-ansatt vil automatisk miste en vesentlig del av denne stønad, etter fødselen.

Sett fra et sikkerhets og medisinsk standpunkt, her både fysisk og psykisk, er det en meget større belastning å arbeide offshore enn onshore. De strenge helsekrav som stilles til en offshore arbeider, baserer seg nemlig på at personen ikke skal bli handikappet i både tanke og handling under en kritisk situasjon eller en katastrofe.

Det sier seg selv at en gravid kvinne vil stille med handikap i slike situasjoner. Enda mere kritisk vil det bli for den gravide når en nå står foran innføring av "fritt fall" livbåter.

Også rent medisinsk vil det være belastninger på den gravide. Ikke minst på det psykiske plan. En må bare innse at å arbeide på installasjonene i Nordsjøen medfører belastninger som ikke er vanlige for en arbeider på land. Slike belastninger var overhodet ikke tenkt på da trygdeordningene ble innført, da denne industrien vi snakker om ikke var aktuell da.

Dette medlem vil hevde at også denne gruppe arbeidstakere vi her snakker om, har krav på en beskyttelse som må komme i tillegg til den offentlige støtte. Medlemmets syn er at avtalen mellom MENI/SaF må, som et minimum, beholdes i denne sak.

Protokoll av 8. november 1979. ALP-personell/lastebøyer.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Lønningen med tilslutning av Buck skal bemerke:

En forutsetter at partene tar opp forhandlinger om dette forhold og rapporterer til nemnda innen 1. mars 1983. Dersom det ikke oppnås enighet vil Rikslønnsnemnda ta opp forholdet til vurdering.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen uttaler at Mobil har meddelt SaF at den tariffavtale som blir resultatet av Rikslønnsnemndas kjennelse, også vil bli ansett å gjelde for ALP-personell. Disse medlemmer anfører videre at følgende formulering kan inntas i tariffavtalen:

"PERSONELL PÅ LASTEBØYER

Personell som av operasjonelle grunner må utføre arbeid på lastebøyene, vil under slike opphold opprettholde de ulempegodtgjørelser som tilstås i deres ordinære arbeidsforhold ombord på de faste installasjonene."

Protokoll av 9. november 1979. Overtidsbetaling ved skiftarbeid

OAF krever opprettholdt bestemmelsen om at det skal betales overtid "for medgått tid utover et 12 timers skift" ved pålagt skiftavløsning i utilityskiftet. Det vises bl.a. til at det ved slike skiftavløsninger vil ta lenger tid før en er tilbake i sitt bokvarter. I praksis vil det dreie seg om 1 overtidstime. N.A.F./NOAF

har anført at avstanden til bokvarteret ikke kan tillegges avgjørende betydning og viser for øvrig til at det etter Riksmeklingsmannens forslag skal betales overtid ved 12 timers skift for tid utover det normale (pkt. 5.3 "normal arbeidstid").

Etter en samlet vurdering finner medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck ikke tilstrekkelig grunn til å opprettholde den nevnte bestemmelse. Avstanden til bokvarteret kan således ikke anses som tilstrekkelig grunn til å etablere en særlig overtidskompensasjon for dette forhold.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Da det for enkelte grupper av operatører til tider er helt "normalt" med skiftavløsning i Utility skift, ser en ikke at Riksmeklingsmannens forslag er dekkende. Bestemmelsen må derfor bli opprettholdt mellom MENI - SaF.

Protokoll av 9. november 1979. Fungering i høyere stilling

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

En finner ikke tilstrekkelig grunn til å ta inn bestemmelser om fungering i høyere stillinger i tariffavtalen.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Det kan fra min side ikke aksepteres at disse bestemmelser kanselleres. Disse bestemmelser må også ses på bakgrunn av Rikslønnsnemndas kjennelse pkt. 6.0 av 1980. Det er her tale om å hindre at ufaglært arbeids-

kraft brukes i stillinger som krever faglig utdanning/ kompetanse.

Bestemmelsen må inn i felles avtale.

OAF's kommentarer til Riksmeklingsmannens forslag

OAF har fremkommet med kommentarer til Riksmeklingsmannens forslag på en del punkter. I tilknytning til disse skal bemerkes (punktene 1 og 3.2 tas opp andre steder i kjennelsen):

Til pkt. 3.3, tredje avsnitt

Det heter i Riksmeklingsmannens forslag

"Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må den ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet."

Det hevdes fra OAFs side at denne bestemmelse er en ut- huling av avtalen fra 1980. Det vises også til brev fra Oljedirektoratet av 18. oktober 1982, som er et svar på et brev fra EANOFA av 2. s.m. Det hevdes i tilknytning til dette at bestemmelsen vil være i strid med sikkerhetsforskriftene.

Fra N.A.F./NOAFs side er det bestridt at bestemmelsen er i strid med sikkerhetsforskriftene. Det er også vist til arbeidsmiljølovens §§ 49 og 53 og til B-delen i den tidligere avtale (OFS) pkt. 1.3.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson og Bjerke finner ikke å ville stemme for at denne bestemmelse inntas i avtalen, selv om det antas at den i det vesetnlige er i overenstemmelse med arbeidsmiljøloven, jfr. også tidligere avtale, B-delens pkt. 1.3. Da arbeidstakerne har motsatt seg at den nevnte bestemmelse inntas og den forsåvidt er kontroversiell er disse medlemmer under tvil blitt stående ved at den ikke bør inntas.

Medlemmet Lønningen med tilslutning av Buck slutter seg til konklusjonen foran.

Medlemmene Alexander og Nielsen med tilslutning av Friis Thomassen mener at bestemmelsen må inntas i tariffavtalen som angitt i N.A.F./NOAF's forslag pkt. 3.3.3. avsnitt, "Oppholdsperiode". Bestemmelsen har direkte sammenheng med pkt. 3.3.4. avsnitt som omhandler arbeidsmiljølovens § 49. En lignende bestemmelse er tatt inn i Norsk Hydro's arbeidsreglement § 5.3:

"Hvis en ansatt på skift ikke blir avløst til bestemt tid, skal vedkommende henvende seg til sin nærmeste overordnede.

Ingen må uten samtykke fra overordnede forlate sitt arbeid før avløsning finner sted.

Avløsning skal normalt finne sted på arbeidsplassen, og nødvendige meldinger om prosesser, apparater og arbeidet etc. skal da gis til avløseren."

Dette arbeidsreglement er godkjent av Direktoratet for Arbeidstilsynet.

Medlemmet Lønningen anfører i tilknytning til det foranstående at det er Oljedirektoratet som har utøvende myndighet på kontinentalsokkelen.

Til pkt. 5.4. Sykepleiernes arbeidssituasjon:

Det er fra OAFs side vist til at sykepleierne på Statfjordfeltet får overtid for alle kurs som de avholder på plattformene, supply båter etc., samt de tilfelle da de må følge pasienter på land.

Fra N.A.F./NOAFs side er anført at kompensasjonen med 8 pst. på grunnlønn dekker sykepleiernes spesielle arbeidssituasjon. Det oppgis videre at det heller ikke i Mobil

pr. dato utbetales overtid for det å følge pasienter til land, noe som for øvrig skjer temmelig sjelden.

Forsåvidt angår overtidsbetaling for pålagt instruksjon på kurs, har N.A.F./NOAF erklært seg innforstått med å innta en nærmere presisering i tariffavtalen. OAF har ikke ønsket dette.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Etter omstendighetene finner en ikke tilstrekkelig grunn til å opprettholde noen særbestemmelse for sykepleierne i Mobils tjeneste.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Partene er enige om at sykepleierne skal godtgjøres for det arbeid som ikke har tilknytning til de vanlige utkallelser offshore. Medlemmet stemmer for følgende formulering:

Sykepleiere godtgjøres for ubekvem arbeidstid med 8 pst. av sin årslønn. Dette anses som full godtgjørelse for konsultasjoner og utkalling av medisinsk art på installasjonen. Denne godtgjørelsen dekker ikke godtgjørelse for kursvirksomhet, inspeksjoner, hjemtransport og andre gjøremål utenom ordinær arbeidstid. Forhold som er nevnt i dette avsnittet, godtgjøres som overtid.

Til pkt. 6.3.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Det heter i Riksmeklingsmannens forslag:

"Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65 pst. for faktisk medgått tid til konsultasjoner m.v., jfr. pkt. 5.2."

OAF hevder at dette er en svekkelse av avtalen av 1980, hvor det heter:

"Ved innkallelse av firmaet i friperioden til møter og konsultasjoner kompenseres det med overtidsbetaling for aktuelle løpende timer".

Selv om flertallet finner at Riksmeklingsmannens presisering på dette punkt kan innebære en innstramning, avhengig av Mobils praktisering av denne bestemmelse, finner en ikke tilstrekkelig grunn til å endre Riksmeklingsmannens forslag på dette punkt. Det legges herunder en viss vekt på at overtidsbetalingen er blitt noe høyere (som følge av den divisor som nå benyttes i beregningsformelen).

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Det vises til dissens inntatt under pkt. 3.4. Angående disponering av ansattes fritid uten vederlag.

Han vil og påpeke at beregningsgrunnlag for overtid ikke kan påberopes som grunn for å legge Riksmeklingsmannens forslag til grunn. Bestemmelsen må opprettholdes lik Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980.

Til punkt 9.1.

Etter Riksmeklingsmannens forslag skal pålagte safety møter utenom normal arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling for medgått tid. Etter den tidligere avtale skal safety møter godtgjøres med overtid. OAF hevder at denne bestemmelse i Mobil og Elf har vært oppfattet slik at godtgjøring beregnes etter den regel som gjelder for utkalling dvs. for minst to timer. Dette får betydning

for en som går på nattskift, dersom vedkommende eksempelvis blir kalt ut til et safetymøte som begynner kl. 15.00 og slutter kl. 16.00.

Det hevdes fra N.A.F./NOAFs side at bestemmelsen er en presisering av det som var intensjonen med OFS-avtalen del, B pkt. 5.1. og at annen praksis er i strid med forutsetningene. Det bestrides at Elf har fulgt en slik praksis.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke: I og med at det er opplyst at slike safetymøter overveiende er forhåndsbestemt og ikke kan likestilles med "utkalling" som betales med ekstraordinær minimums kompensasjon, anser disse medlemmer det rimelig å anvende vanlig bestemmelse for overtidsbetaling for medgått tid.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Rikslønnsnemnda av 1980 la Mobil - SaF avtalen av 1978 til grunn for dette pkt. Han mener at den praktiseringen som Phillips og Elf gjennomfører på dette punkt er i strid med forutsetningen. Bestemmelsen må opprettholdes lik Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980.

Til pkt. 10.1., annet avsnitt:

Det hevdes at bestemmelsen om "samarbeid" mellom bedriften og den ansatte om utdanningen innebærer at arbeidstakerens situasjon er blitt dårligere.

Medlemmene Philipson, Alexander og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen anser bestemmelsen helt i tråd med utviklingen i arbeidslivet, og kan ikke se noen grunn til å endre Riksmeklingsmannens forslag på dette punkt.

Disse medlemmer kan ikke se at den nye bestemmelse innebærer en svekkelse for arbeidstakerne. Forandringen innebærer, etter disse medlemmers mening, det samarbeid som må til hvis de tilsiktede resultater skal oppnås.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Han vil vise til Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980, hvor partene på forhånd var enig om ordlyden og hvor en enstemmig Rikslønnsnemnd sluttet seg til.

Dette medlem vil påpeke at den nye formuleringen i Riksmeklingsmannens forslag er en klar svekkelse av bedriftens plikt til å følge opp utdanning av sine ansatte. Her vises nemlig til den enkeltes initiativ for å få sin rettmessige utdanning i sitt fag.

I en situasjon hvor eksempelvis Leiro komiteens innstilling skulle bli gjort gjeldende på sokkelen i større eller mindre grad, er dette medlem av den oppfatning at det er bedriftens plikt å legge forholdene til rette for alle arbeidstakere som har mangelfull utdanning. At dette vil skje i form av et samarbeid med tillitsvalgte og fagforening finner medlemmet naturlig, men at den enkelte arbeidstaker selv skal ta et slikt initiativ finner medlemmet urimelig. Medlemmet er av den oppfatning at en svekkelse av ordlyden i ovenfornevnte punkt vil gi bedriften en sovepute, noe som i sin tur kan føre til alvorlige sikkerhetsmessige svekkelser i form av dårligere utdannede fagarbeidere.

Medlemmet Bjerke med tilslutning av Buck går inn for at den någjeldende bestemmelse opprettholdes slik Rikslønnsnemnda bestemte i 1980. Disse medlemmer bygger på at bestemmelsen ikke har skapt noen vansker i to-årsperioden.

Til pkt. 14.2. siste avsnitt.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck anser en godtgjørelse på kr. 1,10 pr. km for reise til og fra arbeidsstedet som rimelig godtgjørelse og finner ikke, tilstrekkelig grunn til å opprettholde bestemmelsen for Mobil om kr. 1,75 pr. km. som er statsregulativets sats, for tjenestereise med egen bil.

Medlemmene Alexander og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen vil i tilslutning hertil peke på at ordningen som sådan - godtgjørelse for utgifter ved reise til og fra arbeidsstedet, i henhold til tariffavtale, - er uvanlig.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Kr. 1.75 pr. km. må være den satsen som gjøres gjeldende for bruk av egen bil i firmaets tjeneste. En vil og peke på at utgiftene ved bruk av egen bil ligger over kr. 1. I henhold til bilorganisasjonene vil den faktiske utgift ligge på ca. kr. 2,25 pr. km.

Kr. 1.75 bør således være absolutt minimum.

Etter en samlet vurdering har et varierende flertall funnet å burde legge Riksmeklingsmannens forslag til B-delen til grunn, bortsett fra pkt. 3.3.3. avsnitt. Flertallet har som nevnt foran registrert at det er noen forskjeller mellom N.A.F./NOAFs tilbud og Riksmeklingsmannens forslag, men er etter en samlet vurdering ut fra rimelighetshensyn blitt stående ved helt ut å legge Riksmeklingsmannens forslag til grunn med det nevnte unntak.

Supervisors m.v./B-delens omfang.

Under behandlingen for Rikslønnsnemnda er det opplyst at administrative retningslinjer avløser hovedavtale og overenskomst på dette punkt. Partene er derfor enige om at punktet om supervisors kan gå ut. Dette tas til etterretning.

Medlemmet Lønningen ønsker sterkt å presisere at de tillegg som han kjenner til at supervisorene vil få, går langt utover det som etter Rikslønnsnemndas kjennelse vil bli resultatet for OAF's medlemmer. Dette må få organisasjonsmessige konsekvenser, og Rikslønnsnemnda bør ta hensyn til disse forhold i sin kjennelse.

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck vil bemerke at det som i nemndas avsluttende møte fremkommer fra medlemmet Lønningens side, ikke kan føre til at flertallet endrer sine standpunkter.

Protokoll av 27. juni 1979/Hovedavtalen.

I protokollen er det tatt inn bestemmelser om tillitsvalgtes deltakelse i møter og om godtgjørelser for dette. Det er henvist til bestemmelser i hovedavtalen. Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Buck og Friis Thommassen går ut fra at

bestemmelser av denne karakter blir tatt opp i tilknytning til drøftelser om revisjon av hovedavtalen og viser til det som er sagt om dette i eget avsnitt.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Denne protokoll må bli stående inntil ny hovedavtale er sluttforhandlet.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen skal til foranstående bemerke:

Nevnte protokoll ble avløst av Rikslønnsnemndas kjennelse av 1980 og er derfor ikke lenger gjeldende. Bestemmelser av denne karakter bør tas opp til drøftelse i forbindelse med de foranstående forhandlinger om Hovedavtalen.

Medlemmene Philipson, Alexander og Bjerke med tilslutning av Buck tar ikke standpunkt til om den nevnte protokoll er gjeldende idag.

Videre vil medlemmet Lønningen bemerke:

Dersom Rikslønnsnemnda ikke finner å etterkomme lokale forhandlinger på B-delen vil dette medlem stemme for følgende formulering til avtale:

"På bakgrunn av uforutsette forhold, forandring av arbeidsrutiner o.l., vil det kunne oppstå situasjoner som ikke er dekket av avtalen. I slike situasjoner må partene i fellesskap medvirke til å finne løsninger som alle er tjent med. Slike drøftinger føres mellom den lokale forening og bedrift. Dersom enighet ikke oppnås bringes saken inn for OAF - NOAF."

Påstandens pkt. 6: Lønnssystemet

Inntil høsten 1981 hadde de tre operatørselskapene forskjellige lønnsordninger. Rikslønnsnemndas kjennelser i 1980 gjennomførte således ikke noen harmonisering med henblikk på etablering av et fullstendig felles lønnssystem.

Drøftelser i 1981 om et felles system førte ikke frem. Det fant sted ulovlige streiker på Statfjordfeltet 25. august - 26. august 1981 og fra 4. september til 8. september 1982, på Friggfeltet fra 27. oktober til 29. oktober 1981 og på Ekofisk fra 27. oktober til 3. november 1982.

I henhold til vilkårene ved avblåsing av streiken opprettet Mobil høsten 1981 et lønnssystem basert på 6 lønnsgrupper og ansiennitetsopprykk opp til 12 år innen disse med opprykk (innen visse grenser) fra gruppe til gruppe og med gjennomgående ansiennitet innen de grupper man etter hvert kom opp i. Lønnssystem basert på samme lønsmatrise ble senere innført i Elf og Phillips, selv om de var noe mindre individuelle forskjeller angående vilkår o.l.

Uroen på kontinentalsokkelen samt de lønsmessige utslag førte til en reaksjon fra Regjeringen. På et møte med oljeselskapene 11. desember 1981 ble Statsministerens erklæring av 10. desember s.å. fremlagt.

OAF har for Rikslønnsnemnda anført at systemet som ble innført hadde sin opprinnelse i det "Merit-system" Mobil tidligere hadde praktisert, og at satsene i lønsmatrisen ikke ble satt høyere enn at det ble gitt kompensasjon for den lønnsstigning uorganiserte på land hadde hatt i 1980/81. Det anføres også at det nye system ikke fikk store utslag for noen av selskapene,

selv om utslagene ble noe forskjellige. N.A.F./NOAF har opplyst at økingen av lønnskostnadene ved innføring av det nye system ble:

3 pst. for Elf,
5,3 pst. for Mobil og
9,4 pst. for Phillips.

Under tarifforhandlingene våren 1982 har OAF krevet at det vedtatte lønssystem skal forbli uforandret, hensett til at det bare har virket i kort tid. Det er dog krevd forhandlinger om eventuell revisjon pr. 1. oktober 1982.

N.A.F./NOAF har under meglingen tilbudt etableringen av et lønssystem basert på grunnlønn (landlønn) og sokkelkompensasjon (47 pst. grunnlønn). De seks lønnsgrupper fra 1981-matrisen er opprettholdt med de samme satser som tidligere (med generelt tillegg på 2,25 pst.), men slik at ansiennitetsstigen stopper ved 8 år for de tre øverste lønnsgrupper. I 1981-matrisen gikk ansiennitetsstigen som ovenfor nevnt opp til 12 år for den høyeste gruppe (gruppe 12), 9 år for den nest øverste (gruppe 11) og 8 år for gruppe 10. I tilbudet innføres videre den endring at opprykk til den høyeste gruppe, 106 (tidligere 12), ikke skal foregå automatisk. Forfremmelse skal skje "når det er ledig stilling i 1.gr. 106" og antall stillinger i denne gruppe skal være begrenset" og defineres ut fra operasjonelle behov". Endelig forutsetter opprykk fra lønnsgruppe 104 (tidligere 10) til 105 foruten praksis "gjennomgått tilleggsopplæring".

Den vesentligste endring i Riksmeklingsmannens forslag sammenliknet med N.A.F./NOAFs tilbud går ut på at ansiennitetsstigen i lønnsgruppene 103 til 106 skal gå opp til 10 år. Forslaget innebar også at det for hjelpearbeidere ble innført en betydelig forbedring ved at ansiennitetsstigen i gr. 103 gikk opp til 10 år. Dette var også en

forbedring sammenliknet med 1981-matrisen. Videre er det lagt inn en høyere stigning etter 7 år i lønnsgruppe 105 (ca. 6 pst.) enn det som vanligvis gjelder i ansiennitetsstigen (ca. 3 spt.).

En oversikt over ansiennitetsstigen i de forskjellige matriser viser følgende:

	<u>1981-matrisen</u>	<u>N.A.F./NOAFs tilbud</u>	<u>Riksmeklingsmannens forslag</u>
106 (12)	12 år	8 år	10 år
105 (11)	9 år	8 år	10 år
104 (10)	8 år	8 år	10 år
103 (9)	7 år	7 år	10 år
102 (8)	6 år	6 år	7 år
101 (7)	5 år	5 år	6 år

Som i N.A.F./NOAF's tilbud er det i Riksmeklingsmannens forslag operert med en såkalt sokkelkompensasjon på 47 pst. (Det er lagt inn et generelt tillegg på 3 pst. Hva det generelle tillegg bør være vil det bli tatt standpunkt til i et senere avsnitt i Rikslønnsnemndas kjennelse.) Som tidligere gjelder det gjennomgående ansiennitet. Ansiennitetstid innen hver lønnsgruppe varierer fra 3 til 4 år.

De øverste lønnsgruppene er i alle matrisene forbeholdt fagarbeidere, operatører m/fagbrev eller tilsvarende. Innpassingsnivået for denne gruppe er l.gr. 104 med opprykk til gr. 105 etter 4 års tjeneste og gjennomgått tilleggsopplæring. I og med at det etter Riksmeklingsmannens forslag ikke gjelder automatisk opprykk til l.gr. 106, innebærer forslaget at en fagarbeider opp til 10-års trinnet når høyeste lønnstrinn ett år senere enn etter 1981-matrisen, som dessuten har en ansiennitetsstige som går opp til 12 år.

N.A.F./NOAF har fremlagt en oversikt over de ansattes plassering i de forskjellige lønnsgrupper og ansiennitetstrinn:

L. GR.	→ 0	→ 1	→ 2	→ 3	→ 4	→ 5	→ 6	→ 7	→ 8	→ 9	→ 10	→ 11	→ 12
E	2	-	-	-	4	13	5	3	-	-	-	-	-
M	4	2	3	14	19	24	4	1	-	-	-	-	-
P	-	-	-	-	12	14	-	47	35	10	-	-	-
	6	2	3	14	35	51	9	51	35	10	-	-	2
	-	-	-	4	41	59	18	-	-	-	-	-	-
	9	27	25	30	27	15	2	-	-	-	-	-	-
	1	2	10	10	233	189	157	5	8	-	-	-	-
	10	29	35	44	301	263	177	5	8	-	-	-	893
	17	7	3	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	26	45	31	25	13	1	-	-	-	-	-	-	-
	11	-	120	129	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	54	52	154	161	13	1	-	-	-	-	-	-	575
	2	7	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-
	-	23	12	9	5	1	1	3	-	-	-	-	-
	2	-	-	3	.97	21	8	3	-	-	-	-	-
	7	23	12	12	104	24	9	3	196	-	-	-	-
	-	-	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
	2	33	7	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	10	-	86	62	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	12	33	94	68	2	1	1	257	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	1	1	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-

E = ELF
M = MOBIL
P = PHILLIPS

TOTALT 2.140 ANSATTE

Det fremgår herav at de tre selskapene pr. 1. april 1982 hadde 10 ansatte i lønnsgruppe 106 på ansiennitetstrinn 9 år, 35 med ansiennitetstrinn 8 år og 51 med ansiennitetstrinn 7 år. I lønnsgruppe 105 var det 8 på ansiennitetstrinn 8 år, 5 på ansiennitetstrinn 7 år og 177 på ansiennitetstrinn 6 år.

For de som befinner seg i lønnsgruppe 106 vil Riksmeklingsmannens forslag innebære at ansiennitetsstigen skjæres ned med 2 år, mens N.A.F./NOAFs tilbud innebærer en nedskjæring med 4 år. Det er ingen i denne lønnsgruppe som i dag blir berørt av den nedskjæring Riksmeklingsmannens forslag går ut på.-

Etter 1981-matrisen skulle det skje automatisk opprykk for fagarbeidere fra gruppe 10 via gruppe 11 til gruppe 12. Som nevnt foran innebærer Riksmeklingsmannens forslag at en fagarbeider opp til 10-års trinnet når høyeste lønnstrinn ett år senere enn etter 1981-matrisen. For de 177 arbeidere som befant seg i l.gr. 105 på ansiennitetstrinn 6 år innebærer Riksmeklingsmannens forslag eksempelvis at mange ikke automatisk rykker opp til l.gr. 106. Et slikt opprykk ville innebære (med de satser som benyttes i Riksmeklingsmannens forslag) en oppgang i lønn fra kr. 202 803 til kr. 221 277 i perioden 1. april 1982 til 31. mars 1983. Etter Riksmeklingsmannens forslag blir lønnen i denne periode isteden kr. 208 780. Tilsvarende blir forskjellen for de etterfølgende år:

	<u>L.matrisen 1981</u> (3 % generelt tillegg/ automatisk opprykk til l.gr. 106)	<u>Riksmeklingsmannens</u> <u>forslag</u> (3 % generelt tillegg)
8 år	kr. 228 069	kr. 221 617
9 år	" 232 823	" 228 069
10 år	" 237 442	" 232 823

N.A.F./NOAFs tilbud er som nevnt basert på at det skal være ansiennitetstrinn i lønnsgruppe 104 til 106. Tilbudet bygger på at ingen skal gå ned i lønn. De som befinner seg i ansiennitetstrinn som går ut, skal ved fremtidige lønnsreguleringer få 80 pst. av det generelle tillegg som gis inntil lønnen er harmonisert med vedkommende topplønnssetser. Det er i dag 10 personer som befinner seg i ansiennitetstrinn 9 år i lønnsgruppe 106 og som vil bli berørt av dette. Det er 35 personer som i dag er på ansiennitetstrinn 8 år i lønnsgruppe 106, som etter N.A.F./NOAFs tilbud ikke vil få ytterligere opprykk. I lønnsgruppe 105 er det i dag 8 som ikke vil få ytterligere opprykk, mens de etter 1981-matrisen ville rykke opp i ansiennitetstrinn 9 år, og etter Riksmeklingsmannens forslag ansiennitetstrinn 10 år.

Riksmeklingsmannens forslag svarer til N.A.F./NOAFs tilbud for så vidt angår dette at det ikke skal skje automatisk opprykk fra lønnsgruppe 105 til lønnsgruppe 106. Det er imidlertid den forskjell at Riksmeklingsmannen som nevnt har lagt inn en forholdsvis stor stigning (ca. 6 pst.) fra ansiennitetstrinn 7 år til 8 år. Tar en utgangspunkt i de 177 arbeidere som befant seg i lønnsgruppe 105 på ansiennitetstrinn 6 år, kan en foreta følgende sammenlikning for, så vidt angår lønnsutviklingen opptil 10 år:

	<u>L-matrisen 1981</u>	<u>N.A.F./NOAFs tilbud</u>	<u>Riksmeklingsmannens forslag</u>
	(3 pst. generelt tillegg/automatisk opprykk til l.gr. 106)	(2 1/4 pst. generelt tillegg	(3 pst. generelt tillegg
7 år (1982/83)	kr. 221 277	kr. 207 260	kr. 208 780
8 år	" 228 823	" 213 463	" 221 617
9 år	" 232 823	" 213 463	" 228 069
10 år	" 237 422	" 213 463	" 232 823

Fra OAFs side er anført at lønsmatrisen fra høsten 1981 viderefører og tar sitt utgangspunkt i det lønnsystem som var benyttet i Mobil. Det dreier seg om et naturlig system for oljevirkksomheten. Det blir påpekt at det er viktig å ha lange ansiennitetskjeder. Dette bidrar til at arbeidsgiverne har en stabil arbeidsstyrke, og det har sikkerhetsmessige fordeler. De berørte selskaper har stor lønnsevne, og en sammenlikning med forholdene på land er derfor lite relevant.

Det pekes også på at de utenlandske oljearbeidere som har vært engasjert på sokkelen har vært lønnet med nettolønn, og det dreier seg om lønninger som ligger langt over de satsene som er lagt inn i 1981-matrisen. Tilsvarende gjør seg også gjeldende for supervisorgruppen, anfører OAF. På denne bakgrunn mener OAF at det også er kunstig å operere med en oppdeling av lønnen, slik at en del skal anses som sokkelkompensasjon.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal bemerke:

Den lønnsordning som tidligere ble benyttet i Mobil, var et gradssystem basert på "merit". Det var arbeidsgiveren som bestemte den enkeltes plassering innen dette gradssystem. Disse medlemmer kan ikke se at lønsmatrisen fra høsten 1981 med sine automatiske opprykk forsåvidt har vesentlige fellestrekk med den nevnte ordning. Den avlønningsordning Mobil tidligere benyttet og den avlønning som oppgis benyttet for utenlandske oljearbeidere, bryter for øvrig sterkt med hva som praktiseres i Norge for liknende stillinger.

Disse medlemmer vil ikke stille seg negative til ansiennitetsstiger. Sikkerhetsmessige og andre hensyn kan tilsi dette. Men kjedene og deres lengde må også vurderes i et samfunnsmessig perspektiv, bl.a. ut fra

hensynet til den generelle økonomiske situasjon og andre sammenliknbare arbeidsgrupper. Det vises her til det som er anført om smittefare og andre konsekvenser, foran i kjennelsen. Etter 1981-matrisen ville en fagarbeider bli innplassert enten i l.gr. 103 eller 104 og automatisk få opprykk til 106, dvs en vandring fra kr. 138 474 eller kr. 146 518 til kr. 239 889. En har da sett bort fra generelle tillegg ved tariffrevisjoner. Gjennom disse ansiennitetsopprykk er det etablert en mekanisme for automatisk lønnsglidning som vil innebære et press på lønningene i land.

Disse medlemmer bygger videre på - etter det som er opplyst - at en nedskjæring av ansiennitetstrinnene ikke vil ha noen vesentlig betydning for rekrutteringen til stillingene på kort og lang sikt.

Disse medlemmer vil under henvisning til foranstående erklære seg innforstått med at det ikke skal skje noe automatisk opprykk fra l.gr. 105 til 106 og at opprykk fra l.gr. 104 til 105 foruten praksis også krever tilleggsutdannelse. Disse medlemmer finner ordningene rimelige og hensiktsmessige.

Så vel i relasjon til foranstående som de etterfølgende vurderinger legger disse medlemmer til grunn at skuffede forventninger om fremtidig lønnsstigning ikke kan stille seg avgjørende i veien for en nedskjæring av ansiennitetsstigene, når sterke samfunnsmessige hensyn gjør seg gjeldende i motsatt retning.

Når det gjelder tallet på ansiennitetstrinn i de enkelte lønnsgrupper, vil disse medlemmer peke på at det vil være naturlig å se hen til det som er vanlig ellers i arbeidslivet der slike ordninger forekommer. Begrunnelsen for lønnstillegg etter ansiennitet vil som regel være ønsket om å premiere den kvalifikasjon som økt arbeidserfaring innebærer. Økt arbeidserfaring vil som regel være en fordel i de fleste yrker, men av særlig stor betydning for enkelte yrkesgrupper

Betydningen av økt arbeidserfaring vil antakelig avta dess lengre erfaringen allerede er. Dette gjør det rimelig å avgrense tallet på trinn.

Ut fra en samlet vurdering vil medlemmene Philipson, Alexander og Bjerke med tilslutning av Buck, gå inn for at det settes en grense oppad ved et 9-års ansiennitets trinn i lønnsgruppene 106 og 105. For lønnsgruppene 104, 103, 102 og 101 vil en la øverste trinn være ved henholdsvis 8, 7, 6 og 5 år. For de sistnevnte lønnsgrupper svarer dette til situasjonen slik den er i dag og til N.A.F./NOAF's påstand.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen går prinsipalt inn for arbeidsgivernes påstand som for arbeidsgivernes påstand. Subsidiært gir de sin tilslutning til flertallets forslag.

Når det gjelder selve oppbyggingen av den gjeldende lønsmatrise, er hovedregelen for alle lønnsgrupper en økning i lønnen mellom de enkelte ansiennitetstrinn på rundt regnet 3 prosent. Disse medlemmer går inn for å beholde denne stigning mellom de enkelte trinn. Dette gjøres gjeldende og mellom ansiennitetstrinn 7 år og 8 år i lønnsgruppe 105, der Riksmeklingsmannen i sitt forslag hadde lagt inn en økning på 6 prosent.

Så vel i N.A.F./NOAFs tilbud som i Riksmeklingsmannens forslag er det innarbeidet en bestemmelse om sokkelkompensasjon. Det heter at samlet lønn "inkluderer 47 pst. sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelse for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører, og som det ikke er kompensert for i tariffavtalen for øvrig."

Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck viser til det som

er anført foran i den generelle del og under dette punkt og er enige i ønskeligheten av en markering av at det i lønnsattsene inngår en kompensasjon for de spesielle ulemper som er forbundet med å arbeide offshore. For så vidt kunne det være ønskelig at en gikk lenger, slik at det i lønnsmatrisen ble operert særskilt med en grunnlønn (landlønn) og med sokkelkompensasjon. Etter det som er opplyst har det utviklet seg en praksis for arbeidere på land, slik at disse får utbetalt et varierende tillegg til sin lønn når de arbeider i kortere eller lengre tid på kontinentalsokkelen. Det er videre fastsatt et tillegg på 47 pst. som sokkelkompensasjon i overenskomsten mellom N.A.F. og LO/NOPEF.

Det dreier seg her om utførelse av arbeid på boreplattformen. Disse medlemmer er etter en samlet vurdering blitt stående ved å stemme for Riksmeklingsmannens forslag til pkt. 4.3 første ledd.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Det lønnsystem som ble opprettet mellom MENI og SaF høsten -81 avløste det gamle merit systemet i MENI da det ikke var i funksjon hva gjelder den lønnsmessige delen.

Det någjeldende lønnsystem ble laget innenfor rammene av det gamle merit system. Etter det system var det en forutsetning at fagarbeidere, operatører etc. skulle nå klasse 12 etter en ansettelsestid i selskapet varierende fra ca. 5-10 år avhengig av utdanning og praksis. Det var heller ingen forutsetning at det skulle være "stillingsåpning" i klasse 12.

Det faktum at innføringen av någjeldende lønnsystem førte til en økning av lønnskostnadene i de enkelte selskap, skriver seg fra det faktum at i tiden med "Lov om lønns- og prisstopp", senere avløst av "Lov om inntektsregulering",

var lønnsnivået for nyansatte steget til langt over det som de som var ansatt i selskapene på et tidligere tidspunkt hadde i lønn. Dette forhold skriver seg fra følgende:

1. Selskapene rekrutterer i det vesentlige folk fra "contractor"-selskaper, og lønnsnivået for fagarbeider, spesialister i disse selskapene er som regel langt i overkant av hva som har vært tilfelle i operatørselskapene.
2. "Contractor"-selskapene har i det vesentlige bedrifter på land hvor det er produktivitetsavtaler, bonus-ordninger etc. Disse avtaleordningene ble i liten eller ingen grad rammet av "Lov om lønns- og prisstopp" eller "Lov om inntektsregulering". Dette førte til at ved innføringen av det någjeldende system ble de tidligst ansatte med lavest lønn løftet opp på nivået til de nyansatte, og skjevheter som var oppstått ble rettet opp.

Hva gjelder de politiske myndigheters reaksjon, har dette medlem inntrykk av at oppfatningen av hva som skjedde i Nordsjøen høsten -81, er skapt ut i fra en opphetet, spekulativ og ensrettet diskusjon i massemedia. Hva angår sokkelkompensasjon så er det en faktor som ikke har noen relasjon overfor de faste offshore ansatte i operatørselskapene. Begrepet sokkelkompensasjon er skapt av selskaper som har arbeidstakere i arbeid vekselvis på land og offshore, og skal kompensere for de belastninger som offshore arbeid medfører. Det er derfor et begrep helt uten realitet overfor de som kun har sitt faste arbeid offshore.

Når det gjelder automatiske lønnsopprykk over en skala på opp til 12 år så er ikke dette ukjent i arbeidslivet forøvrig. At opprykkene gir i gjennomsnitt en glidning på ca. 4,2 pst. må sees på som rimelig ut i fra de lokale tillegg som er gitt i landbasert industri på opptil 10 pst. i enkelte tilfeller mer.

Under forhandlingene og senere mekling var lønssystemet det sentrale punkt. Partene fant å kunne sende til uravstemning uten anbefaling Riksmeklingsmannens forslag. Dette innebar en reduksjon av någjeldende system. Arbeidsgiverne godtok det foreslåtte, arbeidstakerne stemte det ned.

I den grad Rikslønnsnemnda finner å redusere Riksmeklingsmannens forslag angående lønssystem, og samtidig forvente at dette skal skape ordnete lønnsforhold og ro i Nordsjøen, så er dette en fullstendig feiltolkning av situasjonen offshore. Envher form for reduksjon av det eksisterende system vil høyst sannsynlig innebære en umiddelbar og ukontrollerbar reaksjon.

Med bakgrunn i ovenstående finner medlemmet Lønningen å måtte stemme for OAF's påstand.

Medlemmet Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen finner å måtte ta avstand fra medlemmet Lønningens uttalelse i nest siste avsnitt og viser i den forbindelse til Hovedavtalens- og arbeidstvistlovens bestemmelser om fredsplikt i tariffperioden.

Riksmeklingsmannens møtebok nr. 3 av 25. august 1982 med tilføyelser av 1. september 1982.

Når det gjelder innplassering av de forskjellige stillinger i de respektive selskaper, legger medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck Riksmeklingsmannens forslag pkt. 1 og 2 til grunn.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Den særordning som etableres for Phillips-ansatte innenfor stillingsgruppe laboratorie og computer communication, measurement og calibration-tekniker bør gå ut.

Medlemmet Friis Thommassen har erklært seg innforstått med dette. Medlemmene Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen tar dette til etterretning slik at pkt. 2 utgår.

Skattekompensasjon.

Partene er enige om en redaksjonell forandring i bestemmelsen om skattekompensasjon som Rikslønnsnemnda tar til følge.

Påstandenes pkt. 6: Revisjon av lønssystemet
pr. 1. oktober 1982

OAF har nedlagt påstand om at det ikke skal gjøres endringer i lønssystemet pr. 1. april 1982. OAF viser til at dette lønssystem, som ble innført høsten 1981, har virket for kort tid til å gjøres til gjenstand for revisjon allerede pr. 1. april 1982. De har derimot krevet at det skal tas opp forhandlinger om revisjon av lønssystemet med virkning fra 1. oktober 1982. OAF begrunner sitt krav med at det eksisterende lønssystem ikke er avtalt i noen tariffavtale som er felles for de tre selskapene.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Buck og Friis Thommassen viser til den behandling om revisjon som lønssystemet har vært gjenstand for tidligere i kjennelsen og til disse medlemmers konklusjon på dette punkt.

Med dette som utgangspunkt, kan disse medlemmer ikke se at det er noen grunn til å foreta en revisjon av lønssystemet pr. 1. oktober 1982. Det er således bare det generelle tillegg det eventuelt skal forhandles om.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Dette medlem stemmer prinsipielt for OAF's påstand om automatisk regulering, men slutter seg subsidiært til flertallets standpunkt.

Ikrafttreden.

OAF har nedlagt påstand om at det generelle lønnstillegg gis med virkning fra 1. april 1982.

OAF har forøvrig ikke berørt ikrafttredensspørsmålet.

N.A.F./NOAF har nedlagt påstand om at det generelle tillegg først gjøres gjeldende fra arbeidets gjenopptakelse 18. oktober 1982, mens overenskomsten forøvrig gjøres gjeldende fra det tidspunkt kjennelsen blir avsagt.

Rikslønnsnemndas medlemmer Philipson, Alexander, Bjerke og Nielsen med tilslutning av Friis Thommassen og Buck skal til spørsmålet om fra hvilket tidspunkt det generelle lønnstillegg skal gis bemerke:

Arbeidstakerne har vært i lovlig streik fra onsdag 13. oktober 1982 kl. 1200 til mandag 18. oktober 1982 kl. 1300 på Ekofisk- og Friggfeltene. På Statfjord ble arbeidet gjenopptatt mandag 18. oktober 1982 kl. 1400.

Disse medlemmer viser til at det har vært fast praksis i Rikslønnsnemnda at i de tvister hvor det har vært streik, gis lønnstilleggene først med virkning fra arbeidets gjenopptakelse. Disse medlemmer viser i den forbindelse til kjennelse nr. 2/1976, nr. 3/1978, nr. 1/1980 og nr. 2/1982. En finner ikke at det i denne sak foreligger særlige forhold som gjør det berettiget å fravike den praksis som tidligere er lagt til grunn på dette punkt. Det vises forøvrig til den faktiske redegjørelse foran. På denne bakgrunn er disse medlemmer blitt stående ved at det generelle tillegg gis med virkning fra 18. oktober 1982. Det lønssystem Rikslønnsnemnda har fastsatt gjøres og gjeldende fra dette tidspunkt.

I henhold til foranstående, trer de nye bestemmelser i kraft straks, dog slik at etterbetaling av det generelle lønnstillegg skal skje fra arbeidets gjenopptakelse 18. oktober 1982. Det foretas således ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, diett-

22/2-83.

penger m.v. for arbeid utført før ~~21~~ desember 1982.

30.

es Philipson

1.)

Lønnsforhøyelsen gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som sluttet i bedriften før ~~21~~ desember 1982.

30.

Medlemmet Lønningen skal bemerke:

Flertallet viser her til den praksis som har vært i Rikslønnsnemnda ved tidligere oppgjør der streik har vært gjennomført. Til denne praksis er det å bemerke at Rikslønnsnemnda har ingen lovhjemmel til å sette avtalens ikrafttreden til det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt etter en streik.

OAF har under dette oppgjøret vist en utstrakt vilje til å løse vårens oppgjør gjennom forhandlinger, på tross av at arbeidsgiverens "tilbud" til avtale har vært langt under den eksisterende.

Dersom flertallet finner å opprettholde sitt standpunkt hva gjelder ikrafttreden vil det være å oppfordre partene til å bryte forhandlingene på et så tidlig tidspunkt som mulig ved senere forhandlinger for å unngå tap av etterbetaling.

DEL I. Det vises til kjennelsens avsnitt om Hovedavtalen.

DEL II

1. VIRKEOMRÅDE.

Bestemmelsene får anvendelse for arbeidstakere som arbeider på faste installasjoner på norsk kontinentalsokkel og som avlønnes i henhold til overenskomstens lønnsdel, ~~ifølge forøvrig del III.~~ Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

(settet 22/2-83.
Charles Philipson
sign.)

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse skjer ved skriftlig kontrakt undertegnet av den ansatte og arbeidsgiver.

Kontrakten skal være en standard kontrakt og skal være på norsk og engelsk.

Kontrakten skal vise til gjeldende overenskomst (Hovedavtale og tariffavtale) som sammen med andre aktuelle bestemmelser vedrørende arbeidet, skal overleveres den ansatte.

Oppsigelse skal gis skriftlig av begge parter. Hvor intet annet er avtalt gjelder Arbeidsmiljølovens § 58.

3. ARBEIDSTID OG SKIFTORDNINGER

3.1 Definisjoner

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

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

Friperiode: Tiden mellom to oppholdsperioder.

Skift: Med skift menes ordinær arbeidstid som i henhold til skiftplan er lagt til ulike tider av døgnet.

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

Arbeidssyklus: Med arbeidssyklus menes en avgrenset del av arbeidsplanen med oppholdsperioder og friperioder som gjenntas regelmessig og som tilsammen gir en ukentlig arbeidstid i tråd med forskriftenes bestemmelser om arbeidstid.

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

3.2 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt over et tidsrom på ett år.

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

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

Hensett til at de godkjente arbeidsplaner i bruk offshore gir et ujevnt timetall pr. år, samt at arbeidsplanene inneholder en særskilt ordning for avvikling av den nye ekstra feriedagen, kompensert serø nevnte forhold med 3 timer overtidsbetaling pr. måned.

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

3.3 Oppholdsperiode

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

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

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

Ventetid offshore etter endt oppholdsperiode betales med samlet timelønn $\left(\frac{\text{grunnlønn} + \text{sokkelkompensasjon}}{1864} \right)$ for den tid som går utover avtalt avreisetidspunkt.

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

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

3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av selskapet.

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

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

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

3.5 Endring av skift

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

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

Eks.:

- a) Går den ansatte fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 12.00 - 24.00 skift, betales 6 timer x overtidstillegg på 65% de to første skift.
- b) Går en ansatt fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 18.00 - 06.00 skift, betales 12 timer x overtidstillegg på 65% de to første skift.

3.4 Endring av arbeidsplan og arbeidssted

Av driftsmessige årsaker kan det være nødvendig å overføre personell fra et område, eller en plattform, til en annen. I slike situasjoner vil valg av den enkelte ansatte som skal overføres, samt bestemmelsesstedet, bli avgjort av .. selskapet.

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

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

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

3.5 Endring av skift

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

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

Eks.:

- a) Går den ansatte fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 12.00 - 24.00 skift, betales 6 timer x overtidstillegg på 65% de to første skift.
- b) Går en ansatt fra kl. 06.00 - 18.00 skift til kl. 18.00 - 06.00 skift, betales 12 timer x overtidstillegg på 65% de to første skift.

4. LØNNSSYSTEM

4.1 Lønnsgruppeplassering/opprykkeregler

Lønns- gruppe	Stilling	Innplasseringsregler/ Opprykksregler
106	Senior fagarbeider/ operatør	Forfremmelse til l.gr. 106 skjer når det er ledig stilling i l.gr. 106. Antall stillinger i l.gr. 106 er begrenset, og defineres ut ifra operasjonelle behov.
105	Fagarbeider/operatør m/fagbrev eller tilsvarende utdanning, Kranoperatør Lagerpersonale (Matr. exp.)	Opprykk til l.gr. 105 skjer etter gjennomgått tilleggsopplæring som bedriften krever for innplassering, samt 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 104.
104	Fagarbeider/operatør m/fagbrev eller tilsvarende utdanning Kranoperatør Lagerpersonale (Matr. exp.)	Innplasseringsnivå for fagarbeider. Junioroperatør kan rykke opp til l.gr. 104 ved kvalifisering som fagarbeideroperatør. Kranoperatør rykker opp til l. 104 etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 103.
103	Hjelpesarbeider Administrasjonspersonale Kranoperatør Jr. fagarbeider/operatør Lagerpersonale (Storekeeper)	Opprykk til l.gr. 103 skjer etter 4 års faktisk tjeneste i l.gr. 102.
102	Hjelpesarbeider administrasjonspersonale	Innplasseringsnivå for hjelpesarbeider og administrasjonspersonale. Assistent rykker opp til l.gr. 102 etter 3 års faktisk tjeneste i l.gr. 101
101	Administrasjonspersonale/assistent	Innplasseringsnivå

4.1.1 Ved opprykk til høyere lønnsgruppe gjelder gjennomgående ansiennitet.

4.1.2 Nyansatte innplasseres i ansiennitetstrinn 0.

Sokkelpraksis innen NOAF godskrives med inntil samme ansiennitetstrinn som vedkommende hadde i sin siste jobb.

4.1.3 Den enkelte bedrift kan i særlige tilfeller avvike fra ovennevnte lønssystem når særlige faglige kvalifikasjoner, dyktighet eller andre forhold tilsier det.

4.2

	0 år	1/2 år	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år
106		162577	167485	172516	177669	183068	188590	194111	199878	206013	212193
2		178672	184066	189595	195258	201192	207260	213328	219666	226408	233200
105		148957	153375	157914	162700	167608	172639	177792	183191	188590	194234
2		163704	168559	173548	178807	184201	189730	195393	201327	207260	213463
104	1	136319	140368	144662	149080	153375	158037	162700	167608	172639	176442
2		149815	154265	158984	163839	168559	173683	178807	184201	189730	193910
103	1	128834	132761	136687	140736	145031	149449	153865	158405	161841	
2		141589	145904	150219	154669	159389	164244	169098	174087	177863	
102	1	121718	125399	129080	133006	137055	141105	145399	148467		
2		133768	137813	141859	146174	150624	155074	159794	163165		
101	1	115092	118528	122086	125767	129570	133375	136196			
2		126486	130262	134173	138218	142398	146579	149680			
	1	Arslønn fra 18.10.82, ekskl. feriepenger									
	2	Arslønn fra 18.10.82 inkl. feriepenger.									

ttet 22/2-83.
 Charles Philipson
 (sign.)

4.3 Sokkelkompensasjon

Samlet lønn i pkt. 4.2, (kolonne 2) inkluderer 47% sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører og som det ikke er kompensert for i tariffavtalen forøvrig.

4.4 Skattekompensasjon

I sokkelkompensasjonen på 47 prosent inngår 12 prosentpoeng som skattekompensasjon. Skattekompensasjonen opphører fra og med måneden etter at sjømannsskatteordningen eller andre skattesystemer, som f.eks. en særskilt Nordsjøskatteordning, måtte bli gjort gjeldende for arbeidstakere som går inn under denne avtale, eller hvis sjømannsskatteordningen bortfaller for arbeidstakere som går inn under tariffavtalen mellom Norsk Offshoreforening og Norsk Sjømannsforbund.

5. OVERTID

- 5.1 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige viktige forhold tilsier det, Jfr. Arbeidsmiljøloven § 49.
- 5.2 Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 65% tillegg til samlet timelønn.

$$\text{Samlet timelønn, kolonne 2} = \frac{\text{Grunnlønn + sokkelkompensasjon}}{1864}$$

$$\text{Ordinær timelønn} = \frac{\text{Grunnlønn}}{1864}$$

Påbegynt halvtime regnes som halvtime.

- 5.3 Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha min. 2 timer overtidsbetaling. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeide i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- 5.4 På grunn av sykepleiernes spesielle arbeidssituasjon godtgjøres de for uregelmessig arbeidstid med 8% av sin grunnlønn og sokkelkompensasjon. Dette ansees som full godtgjørelse for tid arbeidet utenom normal arbeidstid inne normal oppholdsperiode.

6. ULEMPETILLEGG

- 6.1 Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvisning på seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr. 400,- pr. natt. Den ansatte skal få utlevert toalettsaker.

- 6.2 Bruk av maske med frisklufttilførsel eller hel ansiktsmaske ved f.eks. sandblåsing og sprøytemaling, godtgjøres med et timetillegg på kr. 15,- for aktuelle timer arbeidet. Sveisemaske o.l. kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Innvendig rengjøring av tanker blir godtgjort i henhold til ovenstående.

- 6.3 Ansatte som blir innkalt i sin friperiode til konsultasjoner, orienteringer, møter osv. på land, gis godtgjørelse for dette. Godtgjørelsen settes til samlet timelønn + 65% for faktisk medgått tid til konsultasjonen m.v., jfr. pkt. 5.2.

7. SKIFT/NATT-TILLEGG

Et skifttillegg på kr. 100,- pr. skift vil bli utbetalt til ansatte som følger en regulær skiftplan som begynner eller slutter i tiden kl. 11.00 - 13.00 og i tiden kl. 23.00 - 01.00. Tillegget er kompensasjon for alle ulemper ved denne form for skiftordning, inklusive normal skiftavløsning.

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

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

8. SHUTTLING

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

- 8.2 Den tid som medgår til reise/venting på transport mellom to plattformer, regnes som arbeidstid.

9. SAFETY MØTER

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

- 9.2 Ansatte på permanent offshore schedule kompenseres for alarm øvelser og falske alarmer med et fast beløp på kr 300,- pr. måned.

10. OPPLÆRINGSKURS

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

Dersom stillingsinnehaver ikke oppfyller kravene, vil selskapet og den ansatte i samarbeid sørge for at nødvendig faglig utdanning blir gjennomgått.

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

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

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

Dersom nevnte kurs finner sted i den ansattes fritid offshore, godtgjøres medgått tid med samlet timelønn + 65%, jfr. 5.2.

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

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

Ved opplæring i utlandet skal eventuelle hjemreiser i forbindelse med helger og bevegelige helligdager på forhånd avtales mellom den ansatte og selskapet.

Dersom den ansatte er bosatt i utlandet, dekkes reiseutgifter til/og fra kursstedet i henhold til avtale mellom den ansatte og selskapet.

11. FERIE OG 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 Feriepenger beregnes i henhold til ferieloven og vil bli utbetalt i mai eller juni måned avhengig av intern praksis i det enkelte selskap.

12. UTBETALING AV LØNN

Lønnsutbetaling blir i henhold til avtale mellom de lokale parter.

13. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

Ansatte som er offshore på følgende dager godtgjøres med kr. 750,- pr. dag:

1. Nyttårsdag, Skjærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. Påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Pinsedag, 1. og 2. Juledag samt 1. og 17. mai. På samme måte godtgjøres arbeidstakere som er offshore etter kl. 15.00 jule- eller nyttårsaften.

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

14. REISEREGULATIV

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

Transportutgifter i denne forbindelse dekkes mot kvittering.

Ved nødvendig overnatting betales diett etter satsene i statens reiseregulativ.

Bruk av egen bil i forbindelse med reise fra hjemsted til utreisested og retur godtgjøres med kr. 1,10 pr. km oppå begrenset til 400 km pr. rundtur.

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

Dersom helikopteravgangen til feltet blir forskjøvet t timer utover planlagt avgang, har en rett på et måltid til en verdi av kr 50,-.

For hver fjerde ventetime i heliport utover dette har en rett på et måltid til en verdi av kr 75,-.

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

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

14.3 Utgifter i forbindelse med reise i selskapets 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. PERMISJONER

15.1 Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

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

15.3 Permisjoner uten lønn kan gis i opp til 1 år når en i nær familie har problemer som etter leges anbefaling gjør at en bør få permisjon. Selskapet vil også, hvis forholdene ligger til rette, gi permisjon ut over ett 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, barn, foreldre, besteforeldre, søsken, barnebarn og svigerforeldre.

16. REPETISJONSØVELSER

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

16.2 Dersom noen dager av de i punkt 16.1 nevnte tilfeller faller i arbeidstiden, tilfaller godtgjørelsen fra vedkommende institusjon forholdsmessig selskapet.

17. VIKARIAT

Ansatte i ikke ledende stillinger som midlertidig fungerer i ledende stillinger gis en godtgjørelse på kr. 200,- pr. dag vedkommende fungerer i stillingen.

18. ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR

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

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

19. REGULERINGSBESTEMMELSE

Før utløpet av 1. avtaleår (1. april 1983) skal det opptas forhandlinger mellom N.A.F./NOAF og OAF om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i OAF's Representantskap og N.A.F.s Centralstyre. Hvis partene representert ved N.A.F.s Centralstyre og OAF's 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 1983) for å søke gjennomført en lønnsregulering innen den ramme som er angitt ovenfor.

20. REGULERINGSBESTEMMELSE PR. 1. OKTOBER 1982 OG 1. OKTOBER 1983

Lønnsforholdene for arbeidstakere som omfattes av nærværende bestemmelser skal tas opp til vurdering og eventuell regulering mellom partene pr. 1. oktober 1982 og pr. 1. oktober 1983. Vurderingen skal finne sted på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon og lønnsutviklingen forøvrig. Det er en uttrykkelig forutsetning at fredsplikten fortsatt består i forbindelse med de forhandlinger som skal føres.

21. IKRAFTTREDEN - VARIGHET

De fastsatte bestemmelser gjelder som tariffavtale og trer i kraft straks. Bestemmelsene gjelder til 31. mars 1984 og videre 1 år om gangen dersom de ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2-to måneders varsel.

Lønnssystemet i pkt. 4 hvor lønnstillegget på 2.25 pst. er innregnet i beløpene i lønnstabellen i pkt. 4.2, gjøres likevel gjeldende fra 18. oktober 1982.

Lønnstillegget gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før 30. desember 1982.

22. OVERGANGSORDNINGER

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

DEL III:

1. Brannbrigadetillegget som gjelder for Mobils vedkommende opprettholdes.

2. Forøvrig oppheves bestemmelsene i de såkalte appendikser.

3. ~~2~~ Partene pålegges å oppta forhandlinger om godtgjøring til ettet 22/2-83 ALP-personell ved tjenestegjøring ved lastebøyer på Statfjordfeltet.

Charles Philipson
(sign.)

Partene skal rapportere til Rikslønnsnemnda innen 1. mars 1983.

DEL IV:

1. ERSTATNINGSORDNING.

Gjeldende fra 1. januar 1983 opprettes en ordning som forutsettes å gi en engangserstatning tilsvarende det dobbelte av den årlige sokkelkompensasjon i lønnsgruppe 106-8, dersom en arbeidstaker n.g.a. permanent t av helseattest må slutte på kontinentalsokkelen. Utgiftene skal dekkes av arbeidsgiveren og skal under ingen omstendighet overstige 1 pst. av lønnsutgiftene for vedkommende kategori av arbeidstakere. Forøvrig vises til vedkommende avsnitt i kjennelsen.

2. PENSJONSALDER M.V.


Kravet om at pensjonsalderen settes til 60 år forkastes. Forøvrig vises det til vedkommende avsnitt i kjennelsen.

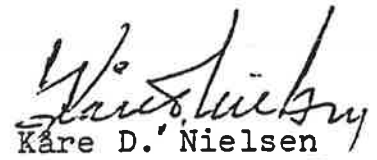

Charles Philipson


Guul Bjerke


Liv Buck


Eivind Lønningen


Finn Alexander


Kåre D. Nielsen


Bernt Friis Thomassen