

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE AV 8. OKTOBER 1980 I
SAK NR 4/1980(DEL I)

Tvister mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) på den ene side og Mobil Exploration Norway Inc., Elf Aquitaine Norge A/S og Phillips Petroleum Company Norway på den annen side.

Nemndas sammensetning:

Fylkesmann Ragnar Christiansen, formann

Trygdedirektør Finn Alexander

Administrerende direktør Alf Hernes

Førstesekretær i Landsorganisasjonen i Norge, Liv Buck

Viseadministrerende direktør i Norsk Arbeidsgiverforening, Wilhelm Dahl

Nestformann i Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS), Leiv Roger Tislevoll

Direktør i Norsk Arbeidsgiverforening, Kåre D. Nielsen

Førstesekretær Liv Buck møter i stedet for Rikslønnsnemndas medlem, nestformann Leif Haraldseth som har meldt forfall.

Nestformann Leiv Roger Tislevoll og direktør Kåre D. Nielsen er utpekt av partene i tvisten. I samsvar med § 2, 3 i lov av 19. desember 1952 om lønnsnemnd i arbeidstvister stemmer fra arbeidstakersiden Leiv Roger Tislevoll og fra arbeidsgiversiden Kåre D. Nielsen.

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlige prosedyre for nemnda under hovedforhandling 27. og 28. august 1980. 3. og 4. september foretok Rikslønnsnemnda en befaring på Ekofisk-, Frigg- og Statfjordfeltet.

Etter at saken har vært drøftet i flere møter avsa Rikslønnsnemnda 8. oktober 1980 denne

k j e n n e l s e:

De foreliggende tvister gjelder opprettelse av tariffavtale mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) på den ene side og Mobil Exploration Norway Inc. (MENI), Elf Aquitaine Norge A/S (EAN) og Phillips Petroleum

Company Norway (PPCoN) på den annen side.

OFS er en sammenslutning av tre fagforeninger: Statfjordarbeidernes forening (SAF), Elf Aquitaine Norge Offshoreforening (EANOFF) og Ekofisk-komiteen. Disse fagforeningene har hatt tariffavtale med de respektive arbeidsgivere. OFS har ikke vært part i de avtaler som er inngått. Avtalen mellom Ekofisk-komiteen og PPCON gjaldt fra 1. juli 1977 i to år, avtalen mellom SAF og MENI gjaldt fra 1. juli 1978 fram til 30. juni 1979. Avtalen mellom EAN og EANOFF gjaldt fra 1. januar 1978 til 31. desember 1979.

Som en følge av Lov om inntektsstopp ble de to førstnevnte tariffavtalene prolongert fram til utgangen av 1979.

OFS ble anerkjent som landsomfattende arbeidstakerorganisasjon - jf. forskriftene til midlertidig lov om innteksregulering § 1, pkt. c - ved Forbruker- og administrasjonsdepartementets skriv av 18. januar d.å. De tre selskapene er tilsluttet Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF), men denne foreningen er etter sine vedtekter bare et rådgivende organ. Den fører ikke tariffforhandlinger på medlemmenes vegne.

Etter at OFS ble godkjent som landsomfattende arbeidstakerorganisasjon ble det påbegynt felles forhandlinger mellom OFS og de tre operatørselskapene. Til da hadde det vært ført separate bedriftsvise forhandlinger.

Forhandlingene mellom OFS og operatørselskapene ble innledet 6. februar 1980. 6. mars 1980 ble Riksmeklingsmannen meddelt at det var kommet til brudd i forhandlingene. Plassoppsigelse ble foretatt med virkning fra 20. mars 1980. Riksmeklingsmannen viste imidlertid i brev av 10. mars 1980 til en uttalelse fra Forbruker- og administrasjonsdepartementet. I følge departementet var det etter midlertidig lov om innteksregulering § 4,2 ikke anledning til å gå til arbeidsstans før hovedtariffoppgjøret våren 1980 var avsluttet. På denne bakgrunn trakk OFS i brev av 12. mars 1980 plassoppsigelsen tilbake.

Etter en rekke møter ble partene 26. mars 1980 enige om en protokoll som bl.a. slo fast at det skulle forhandles med sikte på å få opprettet et avtaleverk bestående av en hoveddel (del A) som regulerer forholdene mellom OFS og de enkelte selskaper, en del B

som angår kompensasjonsordninger og en del C som omfatter generell lønnsøkning. I perioden som fulgte ble det avholdt en rekke forhandlingsmøter. Den 21. mai 1980 begjærte OFS brudd i forhandlingene. OFS gikk dernest til plassoppsigelse for sine medlemmer i bedriftene PPCON, EAN og MENI med fratreden 28. mai 1980 kl 0900.

I brev av 23. mai 1980 nedla Riksmeklingsmannen forbud mot arbeidsstans. Det ble samtidig uttalt at plassfratredelse i den foreliggende tvist neppe kunne finne sted før resultatet av hovedoppgjøret forelå. Partene ble imidlertid innkalt til tvungen mekling som ble påbegynt 5. juni. Etter krav fra OFS ble meklingen avsluttet 1. juli 1980. Det var da holdt 12 meklingsmøter uten at det hadde lyktes å bringe partene nærmere hverandre.

Samme dag møtte partene Kommunal- og arbeidsministeren og redegjorde for situasjonen. Partene sto imidlertid stadig langt fra hverandre og streik ble iverksatt på de tre feltene fra kl 2400 natt til 3. juli 1980.

I streikeperioden har Riksmeklingsmannen ved flere anledninger hatt uformelle drøftelser med partene uten at det har vært mulig å finne fram til et grunnlag for fornyet mekling.

Streiken ble avsluttet 16. juli 1980 kl 2400 på Frigg og Statfjordfeltet og 17. juli kl 2400 på Ekofiskfeltet. Ved provisorisk anordning av 18. juli 1980 ble det bestemt at tvistene mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) på den ene side og Mobil Exploration Norway Inc., Elf Aquitaine Norge A/S og Phillips Petroleum Company Norway på den annen side skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

Den provisoriske anordning av 18. juli 1980 har denne ordlyd:

"Med hjemmel i Grunnlovens § 17 blir det fastsatt:

§ 1

Twistene mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) og:

1. Mobil Exploration Norway Inc.
2. Elf Aquitaine Norge A/S
3. Phillips Petroleum Company Norway

i forbindelse med tariffrevisjonen 1980 skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

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

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

§ 2

Denne anordning trer i kraft straks."

Tvistene omfatter ca 1 875 arbeidstakere som er ansatt i faste offshore-stillinger og tilsluttet OFS. Disse fordeler seg med ca 210 arbeidstakere ansatt i EAN, ca 345 ansatt i MENI og ca 1 320 ansatt i PPCON. Totalt har de tre selskapene anslagsvis 2 320 ansatte i faste offshore-stillinger.

Partenes påstander

Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) har nedlagt denne påstand:

"

1. Som tariffavtale mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg og Phillips Petroleum Company Norway, Mobil Exploration Norway Inc. og Elf Aquitaine Norge A/S gjelder det forslag som er framlagt under forhandlingene fra OFS's side, benevnt "Hovedavtale av 1980" og "Del B".
2. Det gis et generelt lønnstillegg fastsatt etter Rikslønnsnemndas skjønn med virkning fra 1. januar 1980. Minstelønnen for offshore-arbeidere fastsettes til kr 110 000 pr. år."

Mobil Exploration Norway Inc., Elf Aquitaine Norge A/S
og Phillips Petroleum Company Norway har nedlagt denne påstand:

"Vedlagte forslag til avtaleverk bestående av Hovedavtaledel A, Tariffavtaledel B og Lønnsreguleringsdel C mellom Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg og de tre bedriftene Elf Aquitaine Norge A/S (EAN), Mobil Exploration

Norway Inc, (MENI) og Phillips Petroleum Company Norway (PPCoN) fastsettes fullt ut som et komplett avtaleverk mellom partene.

På grunn av iverksatt arbeidsnedleggelse i perioden 2. juli - 17. juli 1980 finner bedriftene det riktig å måtte påstå ikrafttredelsesdato som følger:

1. Det gis et generelt lønnstillegg på 5 pst. fra 1. januar 1980 med fradrag av de lønnsøkninger allerede gitt pr. 1. januar 1980.
2. Det gis et lønnstillegg på 5,2 pst. fra arbeidets gjenopptagelse etter streiken.
3. En teknisk justering av tariffavtaledelen kalkulert til gjennomsnittlig 5,1 pst. fra 1. oktober 1980."

Partenes anførsler:

Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) har i det vesentlige anført:

De tariffavtaler som tidligere er inngått mellom de enkelte operatørselskapene og henholdsvis EANO, SAF og Ekofisk-komiteen er fragmentariske og ulikeartede, fremholder OFS. Noen felles tariffavtale mellom OFS og de tre arbeidsgiverne har man ikke hatt. Hovedmålsettingen for OFS ved dette oppgjøret har vært å nå fram til et felles avtaleverk som både skulle inneholde alminnelige bestemmelser som i hovedavtalen LO - N.A.F., konkrete bestemmelser om arbeidsforhold m.v. samt lønnsbetingelser. Den eksisterende avtalen mellom Statfjordarbeidernes forening og MENI er den mest utfyllende av de tidligere avtaler, og denne har i en viss utstrekning dannet mønster for det kravet om ny avtale som er fremsatt, anfører OFS.

Hovedproblemet i forhandlingene har vært at arbeidsgiverne ikke er organisert i en arbeidsgiverforening som fører forhandlingene på deres vegne, fremholder OFS. Arbeidsgiverne har derfor hatt vanskeligheter med å komme fram til felles standpunkter, og de har søkt å løse dette problemet ved å foreslå at det opprettes særskilte avtaler mellom den enkelte fagforening og vedkommende arbeidsgiver, som OFS bare formelt gir sin tilslutning.

Arbeidsgiverne er medlemmer av Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening, men denne foreningen er etter sine vedtekter bare et rådgivende organ, og forhandler ikke på medlemmenes vegne. I brev fra Statoil, Hydro og Saga til denne foreningen datert 4. juli 1980 er det uttalt misnøye med denne organisasjonsformen, og det er pekt på dette som en årsak til at det ikke er utviklet ordnete lønns- og avtaleforhold på sokkelen, anfører OFS. Etter en del vanskeligheter

i begynnelsen av forhandlingene, kom partene imidlertid fram til en plan for de fortsatte forhandlinger. OFS fremlegger for Rikslønnsnemnda protokoll fra forhandlingene mellom partene datert 26. mars 1980. I protokollens I, tredje avsnitt er det uttalt følgende:

"Partene er også enige om at det skal gis et generelt lønnstillegg med tilbakevirkende kraft fra 1. januar 1980, UNDER FORUTSETNING AV AT INGEN LOV FORBYR DETTE".

Partenes forståelse av protokollen var at det skulle forhandles om en hovedavtale bestående av 3 deler:

- a. En hoveddel som regulerer forholdene mellom OFS og de enkelte selskaper (Del A).
- b. Del B, som vil omfatte alle kompensasjonsordninger med unntak av regulær lønn og forhold som i ett eller flere selskaper er inkludert i lønningen.
- c. En generell lønnsøkning.

I betraktning av at lønssystemene hos de tre arbeidsgiverne er svært forskjellige, ble det gitt en frist for samarbeiding av disse lønssystemene.

På tross av den opprettede protokoll ble det ikke oppnådd enighet mellom partene i de fortsatte forhandlinger. Begge parter utarbeidet forslag til del A i avtalen, men det kom ikke til enighet om innholdet, anfører OFS.

OFS la også fram forslag til Del B, men dette ble forkastet av arbeidsgiverne. OFS presiserer at man verken under forhandlingene eller meklingen kom så langt at den alminnelige lønnsforhøyelsen ble drøftet mellom partene. OFS hevder at bruddet kom fordi arbeidsgiverne ikke var villige til å gå inn på en ensartet tariffavtale på de andre punktene som en slik avtale i henhold til protokollen av 26. mars skulle regulere.

OFS fremlegger for Rikslønnsnemnda et forslag til tariffavtale benevnt "Hovedavtale 1980" og "Del B", jf. den påstand

OFS har nedlagt. Det er meningen at hovedavtalen skal inngå som Del A i den endelige tariffavtalen.

OFS peker på at enkelte særforhold på de ulike feltene ikke kan dekkes i en felles avtale. Slike forhold har OFS holdt utenfor forhandlingene, og de inngår ikke i det forslaget som er fremlagt. Det er heller ikke foreslått noen standardisering av lønssystemene i de ulike selskapene. I henhold til protokollen av 26. mars 1980 skulle arbeidet med en slik standardisering begynne så snart partene var blitt enige om de spørsmål som var omhandlet i I i protokollen. Dette ligger derfor utenfor tvisten mellom partene på det nåværende tidspunkt, fremholder OFS.

Når OFS har sett det som særlig viktig å få til en felles avtale for alle selskapene, har det to grunner:

1. En felles avtale er nødvendig for at OFS som sammenlutning skal kunne overvåke og håndheve avtalen overfor de ulike selskapene og
2. En felles avtale er nødvendig for at lønns- og arbeidsforhold i det hele tatt på praktisk måte kan bli tariffestet. Arbeidsgiverne er for to av selskapenes vedkommende utenlandske aksjeselskaper som inngår i multinasjonale konserner. Det tredje selskapet EAN er datterselskap av det franske oljeselskapet ELF og har utenlandsk ledelse. Disse selskapene er tilbøyelig til å anvende en internasjonal personalpolitikk som går på tvers av norske tradisjoner og norsk praksis på arbeidslivets område. For de amerikanske selskapenes vedkommende tar denne personalpolitikken i liten grad hensyn til eksistensen av fagforeninger og tariffavtaler. I konkurransen om arbeidskraften kan selskapene se seg tjent med å operere med helt ulike typer "benefits", som det er vanskelig å sammenlikne, og som fordeles av selskapets ledelse uten at fagorganisasjonen har muligheten for å innvirke.

OFS er ikke tilsluttet noen hovedsammenslutning. Organisasjonsforholdene på kontinentalsokkelen er kompliserte. Den altoverveiende del av arbeidstakerne på faste installasjoner som er ansatt direkte i de tre operatørselskapene, er organisert i OFS. Andre kategorier offshore-ansatte som de som arbeider i boreselskapene, i matforsynings- og forpleiningstjenesten eller for andre underentreprenører samt mannskapene på de mobile borefartøylene, er dels organisert i NOPEF eller andre LO-forbund, NOEMFO (YS) eller sjøoffisersorganisasjonene.

Det eksisterer en viss motsetning mellom NOPEF (LO) og OFS, påpeker OFS. OFS-medlemmene føler at det brukes politiske midler til fordel for den ene part i den organisasjonskampen som pågår. Dette har ført til at det er i ferd med å utvikle seg en tillitskløft mellom OFS-medlemmene og myndighetene. Organisasjonen viser bl.a. til at mens OFS under inntektsstoppen fikk klar beskjed om at det ikke skulle gis tillegg i strid med loven ble NOPEF og N.A.F. innrømmet dispensasjon fra lovens bestemmelser for å kunne gjennomføre reguleringer. Det pekes også på at myndighetene besluttet at den foreliggende tvist skulle løses ved tvungen lønnsnemnd, mens lønnsnemnd ikke ble benyttet overfor Norsk Sjømannsforbund og offisersorganisasjonene.

Under forhandlingene og meklingen har det utkrystallisert seg fire hovedkrav fra OFS' side. Det er:

- a. Krav om en øket bemanning offshore
- b. Krav om representasjon i eiergrupper
- c. Krav om fast ansettelse av personell i permanente stillinger
- d. Krav om redusert pensjonsalder.

OFS har begrunnet disse kravene på følgende måte:

- a. Krav om en øket bemanning offshore, slik at oppholdstiden for den enkelte arbeidstaker offshore pr. år bare utgjør en tredjedel av årets samlede timer, eller enklere sagt, tre mann pr. stilling. Dette har nedfelt seg i del B, pkt. 1.2 der kravet er formulert slik:

"Oppholdsperioden på feltet skal være maks 12 dager arbeid, 24 dager fri, 12 dager arbeid og 24 dager fri o.s.v."

Den nåværende arbeidstidsordning er noe forskjellig i de ulike selskapene, men det er felles for samtlige at de baserer seg på 2½ mann pr. stilling, d.v.s. at oppholdstiden offshore utgjør 40 pst. av årets samlede timer.

OFS gjør gjeldende at den nåværende arbeidstidsordningen er i strid med de gjeldende forskrifter for arbeidstiden på kontinentalsokkelen. I henhold til forskriftenes § 9 skal den alminnelige arbeidstid ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer pr. uke gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 1 år. Dette er av Oljedirektoratet beregnet å utgjøre maksimalt 1 733 timer pr. år. Den arbeidstidsordningen som arbeidsgiverne nå praktiserer utgjør gjennomsnittlig 1 752 timer pr. år, men for den enkelte arbeidstaker kan arbeidstiden bli lengre avhengig av når han begynner sin første arbeidsperiode i året. De någjeldende forhold er således klart lovstridige og de gir ikke rom for å pålegge noen form for opplæring i land. All sikkerhetsopplæring eller annen opplæring som den ansatte må gjennomgå i land, må da gjøres på overtid eller utenfor arbeidstiden. Bemanningen er i dag slik at de enkelte ansatte blir pålagt overtid i langt større utstrekning enn det er forsvarlig. Det er medlemmer i OFS som har fått lønn for opptil 800 timers overtid i 1979. Når dette kommer på toppen av den ordinære arbeidstid som er lengre enn lovens maksimum, sier det seg selv at forholdet er uforsvarlig.

Den skiftordningen som er foreslått av OFS vil innebære en samlet arbeidstid på plattformene etter ordinær schedule på 1 460 timer pr. år. Det er imidlertid ikke krav fra foreningen om at dette skal være hele arbeidstiden. OFS er villig til å godta en samlet arbeidstid på 1 733 timer i overensstemmelse med de gjeldende forskrifter. Differansen mellom 1 733 og 1 460 står da til disposisjon for arbeidsgiveren til opplæring og annen virksomhet på land, og gir mulighet for en velorganisert sikkerhetsopplæring, som i dag mangler.

OFS fremholder at mye av sikkerhetsopplæringen må foregå på land. Blant annet er det umulig å få gjennomført brannøvelser på installasjonene. Det byr også på vanskeligheter å få iverksatt realistiske livbåtøvelser ute i havet.

Det er av stor betydning at sikkerhetsopplæringen blir gjort obligatorisk og bygget inn som en fast del av arbeidstiden. OFS peker på at Alexander L. Kielland-ulykken synes å vise at den som har gjennomgått sikkerhetsopplæring vil ha langt større muligheter til å greie seg i livstruende situasjoner enn de som ikke har slik opplæring.

En arbeidstidsordning med 2½ person pr. stilling forutsetter bruk av såkalte "breakers". Avløserne må stadig gå inn i nye funksjoner. Dette er ikke heldig sett fra en sikkerhetsmessig synsvinkel. 3 mann pr. stilling vil derimot sikre at hver mann har sin plass.

OFS peker på at det i raffinери-bedrifter på land er gjennomført 6-skifts-ordninger, d.v.s. 1 460 timer pr. år. Tiden som blir til overs er avsatt blant annet til sikkerhetsopplæring.

Under forhandlingen har OFS sagt seg villig til å vurdere en annen "schedule" som gir maksimalt 1 733 timers arbeidstid pr. år inkludert nødvendig sikkerhetsopplæring. Noe forslag til slik schedule er likevel ikke kommet fra selskapenes side, og OFS er av den oppfatning at den mest praktikable ordning er som foreslått av organisasjonen under del B, pkt. 1.2.

Ved fastsettelsen av arbeidstidsordningen bør det også tas i betraktning at den delen av oppholdsperioden på plattformen som ikke regnes som arbeidstid i realiteten har karakter av "hvilende vakt" idet de ansatte har beredskapsoppgaver som ved øvelser og alarmer må utføres uavhengig av arbeidstiden. Prinsippet i arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 om medregning av passiv tjeneste bør da tas med ved vurderingen.

For Rikslønnsnemnda fremlegger OFS beregninger angående virkningene av en arbeidstidsomlegging i tråd med OFS' krav.

Forsker Carl-Erik Schulz har etter oppdrag fra OFS og basert på visse forutsetninger prøvd å beregne kostnadsvirkningen pr. stilling pr. år. Fra Schulz' redegjørelse siteres:

"I hver stilling er det for tiden 2,5 ansatte (+ 0,2 på grunn av sjukdom ifølge Phillips). I OFS sitt krav er det 3 ansatte pr. stilling. I beregningene er det innkalkulert ansiennitetsbonus (12 pst.) og feriepenger (9,5 pst.). Ved beregning av kostnad for selskapene er medregnet arbeidsgiveravgift til folketrygden (16,5 pst.). Schulz anfører videre at selskapene opererer med forskjellige tall for mannskapsutgift pr. år: Phillips antar 246 036 kroner, Mobil 187 500 og Elf med ca 180 000. I beregningene er brukt Mobils tall. Overtidslønn er basert på Elf's tall for klasse 22, 2 års ansiennitet, når ikke annet er nevnt pluss overtidstillegg. Alle beregninger er basert på lønnsforholdene pr. juni 1980. Det er antatt i beregningene at Phillips har 1 228 ansatte (Phillips tall), Mobil 300 (Mobils tall) og Elf 210 (OFS tall for organiserte der)".

Endring i skiftplan.

Cost/benefit-beregning (Schulz).

"Costs: 0,5 ansatte pr. stilling, 87 500 pr. ansatt - kr	93 750
Benefits:A. Nedgang i antall turer-/ret.feltet. 16.83 turer (Mobil: 6.98 turer)	
- Helikopterinnsparing	" 40 392
- Reise til fra Forus/Flesland fra hjemsted (Phillips tall pr. tur: 305 kr)	" 5 141
B. Innspart fast overtid (19t pr. ansatt, 1752-1733 t)	" 8 689
C. Innspart dødtid ved ankomst/avreise (anslag: 3t pr. gang)	" 8 553
D. Innspart overtid ellers på grunn av kurs/møter: ordinær arbeidstid (anslag: 40t pr. ansatt nå)	" 13 719
E. Innspart betaling for reisetid (Elf's satser)	" 5 131
Benefits pr. stilling	kr 81 625
Netto utlegg v/skiftomlegging pr. stilling pr. år (Mobils tall er høyere)	kr 12 125"

Skiftomleggingen gir imidlertid en del utslagsom ikke er tatt med i beregningen ovenfor, fremholder Schulz.

"	F. Kostnad ved obligatorisk sikkerhetsopplæring 10 dager pr. år: Ny skiftordning:	kr	0
	Gammel ordning 121,7t pr. ansatt på overtid	kr	41 741
	G. På Ekofisk arbeider en del v/pumpestatsjonene. For disse gruppene vil innsparing i reisekostnader bli større enn i overslaget over.		

En del av pkt. F. er antakelig allerede innkalkulert i innsparingen ved pkt. D. Antar vi at halvparten av D er innspart sikkerhetsopplæring på overtid, blir nettogevinsten for selskapet ifølge Schulz (inklusive besparingen i pkt. G) pr. stilling pr. år kr 22 756 eller ca 8 400 pr. ansatt i dag.

Innspart overtid er et anslag på 40t pr. ansatt. Innsparingen skjer her fordi selskapene ved ny skiftordning får disponibel arbeidstid onshore som kan nyttes til kurs/møter som nå må gå på overtid.

Arbeidstid offshore 12/24 - schedule:	1 460t
Sikkerhetsopplæring på land:	<u>122t</u>
Sum	1 582t
Rest, disponibel arbeidstid (1733-1582)t=	151t"

Schulz fremholder videre at:

"Ifølge Phillips har selskapet 108,3t overtid pr. ansatt pr. år. Av dette er 19t fra skiftplanen, mens 89,3t er "ordinær overtid". Tallet er antakelig basert på 14 mndr. Korrigert for dette blir tallet pr. ansatt 73,85t (ordinær).

Utleggene ved skiftomlegging for selskapene skulle da bli som følger:

Kostnadsøkning ved endret skiftplan

	PR STILLING	PR AN- SATT NÅ	PR STILLING INKL. SIKKER- HETSOPPLÆRING	SAMLET UTLEGG	SAML. UTLEGG INKL. SIKKER- HETSOPPLÆRING	SELSKAPETS ANSLAG
Phillips	+12.125	+ 4.491	- 22.756	+5.52 mill.	-10.35 mill.	+37.64 mill.
Elf	+12.125	+ 4.491	- 22.756	+0,95 mill.	- 1.77 mill.	+ 3.0 mill.
Mobil	+46.783	+17.327	+ 11.902	+5.2 mill.	+ 1.32 mill.	+ 9.87 mill.

Mobils "benefits" blir mindre fordi de i dag praktiserer en skiftordning som har færre reiser enn Elf/Phillips. Dette betyr at Mobil allerede har innkassert en del av fordelene ved færre skift.

En ser at endring av skiftplanen kan gi økte eller mindre kostnader avhengig av hvilke faktorer en regner med. Det er stor forskjell på selskapenes anslag og de tallene som er beregnet her. Det skyldes i hovedsak at selskapene har tatt med få innsparinger ved skiftomleggingen", fremholder Schulz.

b. Representasjon (observatør med talerett) i eiergrupper.

Del A, Kap. XI.

Dette kravet har sin bakgrunn dels i at to av arbeidsgiverne ikke er norske aksjeselskaper, og derfor ikke kommer inn under reglene om bedriftsdemokrati i den norske aksjeloven, dels i at en del avgjørende beslutninger på grunn av de særlige eier- og driftsforhold i Nordsjøen ikke blir truffet i det enkelte selskaps styrende organer, men i de såkalte "operating committees" - eiergrupper, der operatørselskapet er representert sammen med de øvrige eierne av feltene.

I disse gruppene blir det truffet beslutninger av direkte betydning for driften. Medlemmene i OFS har erfaring med at beslutninger som f.eks. er truffet i det enkelte selskaps arbeidsmiljøutvalg er blitt omgjort i eiergruppen.

Systemet med eiergrupper er en organisasjonsform som er spesiell for oljesektoren. Representasjonsordningen må tilpasses den beslutningsstrukturen som eksisterer. Uten representasjon i eiergruppene vil de ansattes medbestemmelse på øvrige nivå ha begrenset verdi.

Kommunal- og arbeidsministeren spurte under møtet med partene hvorfor MENI og PPCoN ikke har etablert norske aksjeselskaper. Det kom ikke noe svar på dette spørsmålet, fremholder OFS.

Som allerede navnet varsler er "Management Advisory Committee", som PPCoN har opprettet, og hvor de ansatte er tilbudt representasjon, bare et rådgivende organ. Heller ikke det lokale styre i Mobil hvor arbeidstakerne er representert, har myndighet og oppgaver som svarer til aksjelovens bestemmelser.

I dag har de utenlandske moderselskapene den fulle styringsretten. I et norsk aksjeselskap blir styret ansvarlig. Det har en viss betydning selv om det bakenfor befinner seg et moderselskap med stor innflytelse. OFS kan bare godta en representasjonsordning som er lik den som følger av aksjeloven. I praksis vil det være nødvendig å opprette norske aksjeselskaper.

c. Krav om fast ansettelse av personell i permanente stillinger.

Del A, Kap. X.

I anleggsperioden har det i meget stor utstrekning vært benyttet leid arbeidskraft på feltene, fremholder OFS. Det har ikke vært gjørlig for ett firma alene å lage disse konstruksjonene. Anleggsarbeidet har derfor naturlig nok for en stor del blitt utført av underentreprenører, ikke av operatørselskapene selv. Imidlertid har denne praksis smittet over også på driften av installasjonene. På samtlige felter er det f.eks. leiefirmaer som utfører forpleiningsfunksjonen, og på Frigg-feltet er det meste av vedlikeholdsarbeidet overlatt til leiefirmaer. Forekomsten av leiefirmaer varierer en del fra felt til felt. EAN bruker mye slike firmaer, PPCoN har forholdsvis flest ansatte i eget selskap. MENI ligger et steds midt i mellom disse to, anfører OFS.

OFS er av den oppfatning at mye av praksisen med leie av arbeidskraft innebærer et brudd på sysselsettingslovens § 27 fordi det er tale om ren utleie av arbeidskraft. Formelt er det ansatt egne formenn i leiefirmaene, men den faktiske arbeidsledelsen ligger i operatørselskapene. Folkene er således ansatt i firmaer som reelt sett ikke har noe ansvar eller myndighet når det gjelder utførelsen av arbeidet.

Denne praksis fører til utrygge forhold for den enkelte arbeidstaker idet arbeidsgiveransvaret blir pulverisert. Den skaper problemer for fagorganisasjonen fordi det er vanskelig å bygge opp et tilfredsstillende tillitsmannsapparat for leiearbeiderne og fordi det også ellers oppstår skiller mellom ulike grupper ansatte som må arbeide og leve sammen på plattformen over lang tid.

Om OFS' krav legges til grunn vil det dessuten innebære organisasjonsmessige fordeler ved at man slipper å ha forskjellige arbeidsmiljøutvalg.

Når entreprenørene skifter får man stadig inn nye folk som ikke er vant med arbeidsforholdene offshore. Den utstrakte bruk av leiefirmaer har således en side som berører sikkerheten.

Oppsigelsesvernet til dem som er ansatt i leiefirmaene er ikke tilfredsstillende. Når entreprisen opphører brister dette vernet. Leiefirmaene står i en sårbar stilling i forhold til operatørselskapene. Er operatørselskapet misfornøyd med en bestemt av leiefirmaets ansatte vil vedkommende kunne bli tilbakekallt uten at det kan reises oppsigelsesak overfor operatørselskapet. Man kan ikke se bort fra at disse arbeidstakerne vil være forsiktigere med å gjøre innsigelser mot arbeidsoperasjoner som de mener betyr en sikkerhetsrisiko.

Det faste arbeidet på installasjonene må operatørene etter OFS' mening selv skaffe seg kompetanse til å utføre. Når det gjelder forpleiningstjenesten kan det innvendes at denne virksomheten ikke uten videre hører inn under selskapenes naturlige arbeidsområde. OFS vil imidlertid i denne forbindelse få gjøre oppmerksom på at på land forestår operatørselskapene selv kantinedriften m.m.

Kravet om fast ansettelse i operatørselskapet innebærer ikke at de arbeidstakerne som nå innehar de ulike funksjonene må fjernes. En overgang bør skje ved at operatørselskapet tilbyr arbeide til de som nå har jobbene. OFS vil også godta at denne overgangen skjer med en rommelig frist.

OFS hevder at operatørselskapene ikke vil tape penger på å ansette folk direkte istedenfor å bruke leiefirmaer.

d. Kravet om nedsatt pensjonsalder.

OFS har i del A, Kap. XVII krevd at arbeidsgiverne skal legge opp sitt pensjonssystem på en slik måte at den ansatte oppnår full pensjon ved fylte 55 år. Vedkommende skal da kunne

pensjoneres på frivillig grunnlag. Denne pensjonsordningen skal kunne gjøres gjeldende fra 1. januar 1980.

Det er ingen offentlig pensjonstrygd for de norske ansatte på plattformene, bortsett fra folketrygden. OFS er av den oppfatning at pensjonsalderen i folketrygden på 67 år er altfor høy for personell på installasjonene i Nordsjøen. De medisinske kravene som stilles for å klareres for arbeide i Nordsjøen er så strenge at eldre personell vanskelig vil kunne passere. OFS har ansett det som et viktig krav av betydning for sikkerheten at personell ikke av økonomiske grunner tvinges til å fortsette i arbeid i en alder da de ikke fysisk lenger er fullt ut skikket. Fra arbeidsgivernes side er det svart at den medisinske kontroll med de som arbeider på plattformen er så streng at eldre personell under alle omstendigheter vil bli silt ut og at dette derfor ikke er noe sikkerhetsmessig problem. Konsekvensen av arbeidsgivernes standpunkt er altså at eldre arbeidstakere som ellers er arbeidsføre skal sies opp som uskikket til arbeide i Nordsjøen uten rett til pensjon fra selskapet og uten krav på ytelser fra folketrygden. Dette er selvfølgelig en uholdbar situasjon. Foreløpig er alderen på de ansatte på installasjonene gjennomgående lav, og problemet har ikke til nå vist seg akutt. Men om noen år kan dette bli et stort sosialt problem som må finne sin løsning. Selskapenes holdning er at dette må skje ved særlige offentlige ordninger under folketrygden. OFS er imidlertid av den oppfatning at selskapene, med det store økonomiske utbytte de har av virksomheten i Nordsjøen, må være i stand til å ordne pensjonsforholdene på en tilfredsstillende måte uten at det offentlige trenger å tre støttende til. Skal man vente på en løsning gjennom folketrygden på dette problemet, vil det også kunne ta lang tid.

Under forhandlingene har OFS gjort det klart at organisasjonen erkjenner at pensjonsproblemet kan være vanskelig og kreve en tids utredning, slik at man vil kunne lempe på kravet om gjennomføring fra 1. januar 1980. Det er også uttalt at forslaget om en pensjonsalder på 55 år er gjenstand for drøfting, og at man vil være tilfreds med at dette spørsmålet utredes videre i en komite med representanter for arbeidsgiverne og

foreningen dersom denne komiteen fikk som mandat å utrede en pensjonsordning med lavere pensjonsalder enn den någjeldende.

OFS har avslutningsvis pekt på at de ansatte på de mobile borefartøyene kommer inn under pensjonstrygden for sjømenn. Det vil si at de pensjoneres ved fylt 60 år evt. etter fylt 55 år.

M.h.til aldersgrensen har man således en forskjell mellom de ansatte på borefartøyer og de på faste installasjoner.

Lønnskrevet.

OFS har fremsatt krav om et generelt lønnstillegg på 33 pst. Dette lønnstillegget er beregnet å være nødvendig for å opprettholde medlemmenes kjøpekraft på 1978-nivå.

OFS peker på at det i protokollen av 26. mars 1980 er enighet mellom partene om at det skal gis et generelt lønnstillegg, og at dette skal gis virkning fra 1. januar. Denne protokollen er å forstå som en bindende tariffavtale og den må danne ramme også for Rikslønnsnemndas behandling og avgjørelse, fremholder OFS.

I tillegg til kravet om en generell lønnsøkning på 33 pst. er det fremsatt krav om en minstelønn på kr 110 000 pr. år. Dette for å bedre de lavtlønnedes situasjon. Lavtlønnede på installasjonene er ofte kvinner som utfører sekretær- eller dispatcherarbeide.

Arbeidstakergruppen som sokner til OFS blir ofte fremstilt som en høytlønnsgruppe som burde vise tilbakeholdenhet under årets lønnsoppgjør - et oppgjør som angivelig skulle ha en markert lavtlønnsprofil. OFS mener å ha tatt konsekvensen av dette i og med at lønnskrevet er begrenset til et krav om opprettholdelse av kjøpekraften fra 1978.

OFS påpeker imidlertid at for å få kvalifisert norsk arbeidskraft til jobbene i Nordsjøen er det nødvendig å gi et lønnsvederlag som ligger høyere enn for tilsvarende arbeid i land. Fra selskapenes side har det vært operert med en regel som går ut på at lønnen bør ligge 25 pst. høyere. Det må antas at personell ikke vil søke seg til jobbene i Nordsjøen med den ekstra påkjenning i form av reise, ugunstig arbeidstid og sikkerhetsrisiko som følger med, uten denne fordel.

Det viser seg at i den type jobb der lønnen i Nordsjøen har ligget på samme nivå som for tilsvarende arbeide i land, d.v.s. for cateringpersonalet, har det vært umulig å skaffe norsk arbeidskraft. Først etter at denne gruppen fikk en vesentlig lønnsforbedring, har det vært mulig å fornorske arbeidsstyrken innen denne kategori.

Det er OFS' sitt utgangspunkt at lønnen for jobbene i Nordsjøen vil bli bestemt av tilbud og etterspørsel på arbeidskraft. Dersom det tariffestede lønnstillegget blir lavt, må arbeidsgiverne kompensere dette ved lønnsglidning og personlige tillegg.

Som fagforening er OFS innstilt på at lønnstilleggene i størst mulig grad bør gis som tariffestede tillegg, som organisasjonen kan håndheve. En lønnspolitikk som går ut på forskjellsbehandling mellom de ulike gruppene, personlige tillegg m.v. er usunn og skaper motsetninger mellom de ansatt.

OFS har lagt fram følgende oversikt for Rikslønnsnemnda som viser hvilke prosenttillegg som er nødvendig for i 1980 å gjenopprette kjøpekraften fra 1978/79. Som utgangspunkt for beregningene er det antatt en økning i konsumprisindeksen på 11 pst. fra 1979 - 1980:

"Tillegg beregnet som prosentvis øking i forhold til lønnsnivå i juni 1980. Tillegget er beregnet ved justering pr. 1. juli 1980.

a) Prosenttillegg for i 1980 å gjenopprette kjøpekraften fra 1978.

Gruppe	Tillegg fra 1. juli 1980			
	Enslig		Ektepar med 2 barn	
	Skift- arbeid	Ikke skift	Skift- arbeid	Ikke skift
	%	%	%	%
Phillips gr. VI	52,2	51,8	44,3	43,2
Elf gr. 22	56,3	55,9	48,0	45,2
Mobil gr. 12	56,3	55,8	47,8	45,2
Phillips gr. V	51,9	51,4	43,4	40,5
Phillips gr. IV	51,5	51,0	41,0	39,2
Elf gr. 21	55,8	55,3	45,2	43,3
Mobil gr. 11	55,6	55,2	44,5	42,7
Phillips gr. I	48,8	47,6	35,0	29,3
Mobil gr. 9, beg.	44,8	39,2	25,1	22,0

b) Prosenttillegg for i 1980 å gjenopprette kjøpekraften fra 1979.

	%	%	%	%
Phillips gr. VI	31,7	31,4	26,3	26,7
Elf gr. 22	40,1	39,2	33,9	33,9
Mobil gr. 12	40,1	39,2	33,6	33,9
Phillips gr. V	31,6	30,4	27,0	25,1
Phillips gr. IV	30,8	29,6	25,1	23,6
Elf gr. 21	39,1	37,7	34,0	31,9
Mobil gr. 11	38,6	38,0	33,2	31,4
Phillips gr. I	30,5	28,4	21,8	18,1
Mobil gr. 9, beg.	33,8	30,1	21,4	19,4

Dersom tillegget gis fra 1. januar 1980 blir prosenttallene halvdelen av de i tabellene.

OFS fremholder at LO/N.A.F.-lønningene har en viss stigning utenom tariffoppgjørene, bl.a. på grunn av akkordarbeid og økt produksjon. Offshore har lønnsystem mer lik statens med hensyn til fast lønn i tariffperioden, så det er grunn til å ta i betraktning et etterslep i lønningene i forhold til LO/N.A.F.-området. Ansatte i Phillips fikk tillegget 1978 fordelt med 5 pst. 1. juli 1978 og 3,5 pst. 1. januar 1979. Det siste tillegget ble ikke iverksatt før 1. januar 1980 på grunn av lønnsstoppen. Disse 3,5% knytter seg altså til et tidligere oppgjør og angår overhodet ikke årets oppgjør **anfører** OFS. Det ville derfor være helt urimelig om arbeidsgiverne skulle få medhold i sitt krav om at de 3,5 % skal komme til fradrag ved fastsettelsen av lønnstilleggene fremholder OFS. I **MENI** ble det også **med** virkning fra 1. januar 1980 gitt et tillegg(4%). Det **man** der foretok var en oppregulering av enkelte stillinger og **forutsetningen** var at **denne** justeringen ikke skulle komme til fradrag.

Økonomisk ramme

OFS mener at organisasjonen har rett til å få en tariffavtale. Noen samlende og fullstendig tariffavtale har man ikke hatt tidligere. Arbeidsgiverne har gjort gjeldende at en revisjon av bestemmelser under **tariffavtaledelen** må kostnadsberegnes og tas av den rammen som er satt for oppgjøret **anfører** OFS. OFS innvender mot dette at det **nødvendigvis** må koste noe når man for første gang etablerer et fullstendig avtaleverk som skal være mest mulig likt for alle bedriftene. OFS kan ikke akseptere at påkrevde reguleringer blir nektet gjennomført fordi den økonomiske rammen er oppbrukt. Enkelte av kravene - som f.eks skifttilleggskravet- kan det være **naturlig** å la gå av **rammen**. Andre kompensasjoner skal derimot gi arbeidstakerne en beskyttelse mot at det blir iverksatt utilfredsstillende ordninger. Dette **gjelder** f.eks. de beløp som kreves betalt når skiftplanene endres. En forandring som innebærer at en arbeidstaker må **reise** ut 3 dager tidligere enn **forutsatt** bør ikke kunne skje vederlagsfritt. Det ulempekravet OFS har fremsatt vil etter organisasjonens mening ha en preventiv effekt.

I ELF ble det praktisk talt slutt på slike forandringer etter at et system med ulempe tillegg ble innført. Det lønte seg ikke lenger å foreta forandringer av denne typen, fremholder OFS.

Slike endringer kan selvfølgelig undertiden være nødvendige, men "botordningen" bidrar til at antallet holdes nede på et minimum. I samme kategori som kravet om ulempe-tillegg ved endring av skiftplan kommer kravet om at det skal betales en kompensasjon når arbeidstakerne må dele rom med 2 eller flere personer, fremholder OFS.

Befaring.

OFS finner det ønskelig at nemnda og partene i forbindelse med hovedforhandlingen foretar åstedsbefaring på en av de faste installasjonene i Nordsjøen.

Arbeidsforholdene på plattformene er av særegen karakter, og nemnda må i forbindelse med tvisten ta stilling til spørsmål som krever nøye innsikt i disse forholdene. OFS går uttrykk for at en åstedsbefaring vil gjøre det lettere for partene å påvise det som er nødvendig i den forbindelse.

Elf Aquitaine Norge A/S, Mobil Exploration Norway Inc.
og Phillips Petroleum Company Norway (EMP) har i det
vesentlige anført:

Alle bedriftene har avtaler med sine respektive fag-
foreninger. Disse avtalene utløp i 1979, men ble automatisk
forlengt ved lov om inntektsstop/lov om inntekts-
regulering, anfører EMP. Selskapene gir innledningsvis
en beskrivelse av organisasjonsforholdene innen hver
enkelt bedrift.

ELF AQUITAINE NORGE A/S

Elf Aquitaine Norge A/S er datterselskap av det franske
statsoljeselskapet Société Nationale Elf Aquitaine
(Production). Selskapet startet sin virksomhet i Norge
i 1965.

På vegne av Petronordgruppen er selskapet operatør på
Friggfeltet. Selskapet har andeler i en rekke andre
produksjons- og undersøkelseslisenser på den norske
kontinentalsokkel.

Elf Aquitaine Norge Offshore Forening (EANOFF) ble dannet i
mai 1977. Fra starten av oppstod det et nært samarbeid
med bedriftens ledelse, blir det påpekt.

Møtevirksomheten ble formalisert i form av månedlige
møter mellom foreningens styre og bedriftens ledelse.
Temata for møtene var stort sett arbeids- og lønnsvilkår.
I tillegg så begge parter nødvendigheten av at funksjonen
hovedvernombud/hovedtillitsmann burde dekkes på heltids-
basis. Denne ordning ble innført i desember 1977. Fr.
i dag er ordningen utvidet til å omfatte 3 fulltids-
beskjeftegede hovedvernombud/hovedtillitsmenn assistert
av en fulltids sekretær, anføres det.

I slutten av 1977 startet partene forhandlinger for å få lønns- og arbeidsvilkår tariffregulert. Tariffavtalen ble signert den 02.02.78 med effekt fra 01.01.78. Den inneholder bestemmelser om bl.a. lønn, tilleggs-kompensasjon, bestemmelser vedrørende ferieavvikling m.v.

Tariffavtalen mellom selskapet og foreningen har ingen hovedavtalebestemmelser i likhet med de man finner i Hovedavtalen LO-NAF. Imidlertid har såvel fagforeningen som bedriftsledelsen basert sin diskusjon/argumentasjon på prinsippene i Hovedavtalen, fremholder EMP.

Bedriften har en velordnet tillitsmannsordning som er kombinert med verneombudsordningen. EANO har 29 valgte tillitsmenn. Verneombudssystemet omfatter 23 verneombud og 3 heltidsansatte hovedverneombud. Hovedverneombudene er offshoreansatte som er tatt ut av sine vanlige jobber for på kontinuerlig basis å kunne dekke og koordinere verneombuds-/tillitsmannsfunksjonen. For øvrig har underretreprenørene sitt eget verneombuds- og tillitsmennsystem, understrekes det.

Bedriften har på personalsektoren et vel utbygget og dekkende prosedyreverk. Dette prosedyreverk regulerer alle normalforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og er tilgjengelig for alle ansatte. For Rikslønnsnemnda fremlegges til orientering bedriftens personalhåndbok.

Elf Aquitaine Norge A/S har som norsk registrert aksjeselskap etablert de organer som følger av aksjeloven. De ansatte har 4 (av 12) representanter i bedriftsfor-samlingen og 2 (av 8) i styret.

MOBIL EXPLORATION NORWAY INC. (MENI)

Selskapet som er et datterselskap av Mobil Corporation, startet sin virksomhet i Norge i 1973.

På vegne av Statoil/Mobil-gruppen er selskapet operatør på Statfjordfeltet. Pr. i dag er det produksjon på Statfjord "A", Statfjord "B" er under bygging og Statfjord "C" er under konstruksjon.

Statfjordarbeidernes Forening ble stiftet i september 1976. Foreningen organiserer MENI offshoreansatte.

Etter forhandlinger mellom partene ble det i juli 1978 etablert en hovedavtale og en tariffavtale mellom MENI og SAF. Hovedavtalen er bygget opp etter mønster av hovedavtalen NAF - LO, mens tariffavtalen inneholder såvel generelle som spesielle tarifforhold for offshoreansatte. I tillegg til ovennevnte avtaler foreligger det en rekke protokoller hvor spesielle forhold er regulert, anfører EMP.

Utover dette har bedriften utviklet generelle retningslinjer og regler som foreligger i skriftlig form. Disse omfatter alle normalforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og er samlet i henholdsvis "Supervisor's Manual", "Policy and Procedure Manual", arbeidsreglementet samt personalhåndboken. Personalhåndboken fremlegges for Rikslønnsnemnda.

Statfjordarbeidernes Forening har et vel utbygget tillitsmannsapparat, regulert i hovedavtalen MENI-SAF. Det er 13 tillitsmenn hvorav 10 også er verneombud, i tillegg til de 3 hovedtillitsmenn som også er hovedverneombud. Foreningens formann er på fulltid og sekretærbistand blir gitt.

Verneombudstjenesten er i henhold til arbeidsmiljøloven, 15 mann er bedriftsinterne verneombud, hvorav 3 som nevnt ovenfor er hovedverneombud/hovedtillitsmenn på fulltid. Der er til enhver tid ett hovedverneombud til stede på Statfjord. EMP anfører dernest at underleverandørene har etablert sin vernetjeneste i henhold til regelverket.

Det er opprettet arbeidsmiljøutvalg for Statfjordfeltet, ett bedriftsinternt og ett koordinerende arbeidsmiljøutvalg som også består av representanter for underleverandører som er engasjert på langvarig oppdrag. På denne måte mener bedriften å ha lagt forholdene godt til rette for å ivareta det totale arbeidsmiljø på Statfjordfeltet.

Foruten gjennom møtene i arbeidsmiljøutvalgene er det regelmessige møter mellom MENI og SAF i de såkalte P.E.R.-møter, hvor det utveksles informasjon og hvor aktuelle saker tas opp. (P.E.R. = Produksjon/Personalavdeling/SAF).

I det lokale styret er de ansatte representert med én offshoreansatt, valgt av og blant de ansatte på land og én offshoreansatt, valgt av og blant de offshoreansatte.

Denne ordning er satt i verk selv om bedriften som utenlandsk aksjeselskap ikke er forpliktet til å følge aksjeloven, fremholder EMP.

3. PHILLIPS PETROLEUM COMPANY NORWAY

Selskapet har vært i virksomhet i Norge siden midten av 60-årene og er operatør på Ekofiskfeltet.

Ekofisk komiteen ble stiftet høsten 1974 og representerer norske ansatte med unntak av ledende personell (supervisors).

Møter er regelmessig avholdt mellom Ekofisk komiteen og ledelsen, anfører EMP.

Tariffavtale ble inngått med virkning fra 01.07.75. Tariffavtalen ble revidert med virkning fra 01.07.77 samt fra 01.05. og 01.07.78.

Verneombudstjenesten er i henhold til Arbeidsmiljøloven. På Ekofiskfeltet er det 82 verneombud/stedfortredere som dekker sine definerte verneområder. I tillegg har en representant fra Ekofisk komiteen vært på heltid siden før Arbeidsmiljøloven trådte i kraft, og siden tidlig i 1978 har det vært 3 heltidsansatte hovedverneombud samt en sekretær, påpeker EMP.

Ekofisk Arbeidsmiljøutvalg er i funksjon. Underentreprenørene har sitt eget tillitsmannsapparat og verneombudssystem, understreker EMP.

PPCoN er registrert og organisert som et utenlandske aksjeselskap. De ansatte er representert i organet "Management Advisory Committee" som er opprettet i bedriften i samråd med Det Kongelige Olje- og Energidepartement og Det Kongelig Kommunal- og Arbeidsdepartement. "Management Advisory Committee" er opprettet for å imøtekomme de ansattes ønske om informasjon og påvirkningsmuligheter på lik linje med arbeidstakerne i selskaper som er norske aksjeselskaper.

Årets forhandlinger

Tidligere har tarifforhandlingene vært ført separat innen den enkelte bedrift. Også denne gang startet man opp med bedriftsvise forhandlingsmøter med sikte på å fornye de eksisterende tariffavtaler. En ny situasjon oppstod imidlertid da OFS ved brev fra Forbruker- og administrasjonsdepartementet av 18. januar 1980 ble anerkjent som landsomfattende arbeidstakerorganisasjon; blir det fremholdt.

EMP peker på at det var departementets oppfatning at dersom OFS skulle gå inn under midlertidig lov om inntektsregulering § 4, 1 ledd måtte OFS gå inn som avtalepart. Det var ikke lenger tilstrekkelig at hver enkelt forening tilsluttet OFS var avtalepartner.

Den 11. februar 1980 mottok bedriftene et forslag fra OFS til hovedavtale som bestod av meget generelle og vidt-favnende bestemmelser som var uakseptable for EMP, og som ifølge EMP ville vært uakseptable for enhver arbeidsgiver i Norge.

For å kunne imøtekomme departementets krev om at OFS måtte være avtalepart for å kunne oppta forhandlinger om revisjon av avtalene tilbød bedriftene den 3. mars 1980 OFS å gå inn som part i de eksisterende avtaler. Dette ble avslått av OFS fremholder EMP.

Etter en omfattende møtevirksomhet kom partene 26. mars 1980 fram til en protokoll som fremlegges for Rikslønnsnemnda.

Fra bedriftene ble det den 8. april 1980 presentert et forslag til en omfattende og fyldig hovedavtale. Motforslag ifra OFS ble mottatt av bedriftene den 23. april 1980. Med utgangspunkt i de 2 forslag forhandlet så partene om en felles hovedavtaledel (del A) blir det påpekt.

Den 21. mars 1980, på et tidspunkt da man var kommet fram til avtalens del B pkt. 1.2, brøt OFS forhandlingene. Dette førte til at videre drøftelser om del B ikke fant sted før partene var samlet hos Riksmeklingsmannen.

Bedriftens tilbud ble bygd opp i løpet av meklingsperioden og var presentert i sin helhet for OFS før OFS brøt meklingen. EMP fremlegger for Rikslønnsnemnda det forslag bedriftene hadde til et komplett avtaleverk mellom OFS og bedriftene (hovedavtaledel - tariffavtaledel og lønnsreguleringsdel).

EMP understreker at det i dag er utviklet meget velordnede lønns- og arbeidsforhold ved bedriftene og viser for så vidt bl.a. til de eksisterende avtaler mellom bedriftene og de lokale foreninger tilsluttet OFS. EMP gir imidlertid uttrykk for at det bør bli en sterkere samordning av avtaleforholdene på kontinentalsokkelen. Den gjennomføring av avtaleforholdene og det samarbeid som har funnet sted mellom bedriftene ved dette oppgjør er i denne forbindelse betydningsfullt.

EMP fremholder at man gjennom hele forhandlings- og meklingsfasen har hatt som målsetting å harmonisere vilkårene i avtaleverket for arbeid offshore med kjente modeller i norsk arbeidsliv for øvrig så langt dette er mulig. Økonomiske hensyn og den praksis som arbeidslivets parter for øvrig gjennom årtier har utviklet må legges til grunn også for arbeidstakere offshore.

Bedriftene har som en konsekvens av det ovennevnte lagt frem et forslag til et avtalverk som baseres på avtaleverket LO - NAF.

Økonomisk ramme

Bedriftene har hatt som målsetting å holde årets oppgjør innen en økonomisk forsvarlig ramme samfunnsmessig sett og ikke ut fra rene bedriftsmessige hensyn, blir det fremholdt.

Bedriftene har sett økonomi som en helhet under forhandlingenes gang, og har tilstrebet å få satt en ramme på forhandlingene for å kunne ha kontroll over hvilket resultat forhandlingene ville ende ut med.

OFS har ikke vært videre villig til å følge et slikt opplegg. De har ansett tariffavtaledel og lønnsreguleringsdel som to separate spørsmål anfører EMP.

Sett utifra de hoved- og tariffoppgjør som er slutført i inneværende år og det ovennevnte har bedriftene vært av den oppfatning at en ramme omkring oppjøret på linje med rammen for NOPEF - NAF vil være fullt ut forsvarlig. Medlemmene av NOPEF har tilnærmet de samme arbeidsforhold som medlemmene av OFS og lønnsvilkårene er noenlunde like for jobbfunksjoner som kan sammenlignes, understreker EMP. EMP er av den oppfatning at dersom ikke oppjøret holdes innen disse rammer, kan dette ha en uønsket smitteeffekt over til andre deler av samfunnet.

Basert på ovenstående har bedriftene under meklingen foreslått en avtale bestående av en lønnspakke fordelt på følgende måte. Et generelt tillegg på 5 pst. gjeldende fra 01.01.80, og et tillegg på 5,2 pst. gjeldende fra 01.04.80. Med virkning fra 01.08.80 skulle tariffavtaledelen justeres opp med 5,1 pst., blir det fremholdt.

Ovennevnte tillegg omfatter all inntektsøkning i 1980. Lønnsøkninger på ca. 4 pst. i MENI og 3,5 pst. i PPCoN, allerede gitt i 1980 kommer følgelig til fradrag i disse prosentsatser, understreker EMP.

Denne rammen danner grunnlag også for bedriftenes påstand for Rikslønnsnemnda. På grunn av arbeidsnedleggelse iverksatt i perioden 2. juli til henholdsvis 17. juli 1980 har bedriftene imidlertid funnet det riktig å legge noe andre ikrafttredelsesdatoer til grunn for påstanden.

Som det fremgår av redegjørelsene foran fra de 3 bedrifter eksisterer det en hovedavtale mellom MENI og SAF mens dette ikke er tilfelle ved 2 andre bedriftene. Bedriftenes tilbud og den videre fremstilling bygger på den forutsetning at det skal inngås en felles avtale mellom bedriftene og OFS som i store trekk følger Del A i Hovedavtalen LO - NAF.

Helt frem til bruddet i forhandlingene på Bryne 21.05.80 dreide diskusjonen seg utelukkende om denne del av avtalverket, anfører EMP.

Da OFS ville ha innbefattet i denne del av avtaleverket forhold som er heller uvanlig å innbefatte i en hovedavtale, ble det brudd på tre forhold omhandlet i hovedavtaledelen pluss et krav omhandlet i tariffavtaledelen. Disse forhold ble kjørt frem av OFS som hovedgrunner da dette omhandlet "sikkerhet", anfører EMP. Det var:

1. Pensjonsalderen
2. Representasjon i styrende organer
3. Ansettelse av kontraktørpersonell
4. Arbeidstidsordninger

EMP kommenterer disse kravene nærmere:

Pensjonsalderen

OFS har reist krav om en generell senkning av pensjonsalderen for sine medlemmer. Under forhandlingene har bedriftene sagt seg enige i at den någjeldende pensjonsalder på 67 år muligens kan synes å være noe høy for enkelte arbeidstakergrupper, fremholder EMP.

Utfra dette foreslo bedriftene under meklingen at det etableres en studiegruppe som ser nærmere på de spørsmål som reiser seg i denne sammenheng, jfr. bedriftenes forslag til følgende protokoll "Pensjonsalder":

"PROTOKOLL

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."

Bedriftene har gjennom forhandlings- og meklingsfasen hevdet at spørsmålet om redusert pensjonsalder ikke bør være et tema for forhandlinger mellom tariff-avtaleparter understreker EMP. Slike forhold er heller ikke vanlig å avtaleregulere i en hovedavtale eller tariffavtale fordi særordninger av denne type mellom tariffparter kan få store ringvirkninger i samfunnet for øvrig.

Bedriftene er derfor av den oppfatning at dette spørsmål må løses av de myndighetsorganer det vil berøre. Derfor foreslo bedriftene nedsatt en studiegruppe som på fritt grunnlag kunne se på alle aspekter vedrørende spørsmålet for deretter å kontakte de involverte myndighetsorganer.

Det er ikke korrekt som OFS hevder at "det er nå ingen særskilt pensjonsordning for de norske ansatte på plattformene, bortsett fra Folketrygden". Denne påstand er direkte misvisende, anfører EMP.

Bedriftene har i dag gode tilleggspensjonsordninger for sine ansatte, som helt og holdent finansieres av bedriftene, påpeker EMP.

Disse ordninger gir ytelser innenfor:

- alderspensjon
- uførepensjon
- enkepensjon
- barnpensjon

Representasjon i styrende organer

Kravet fra OFS er uakseptabelt. I bedriftene har de ansatte adgang til representasjon i de bedriftsinterne organer. I EAN har man representanter i bedriftsforsamling og styre. I MENI har de ansatte representanter i det lokale styret. I PPCoN har de ansatte representanter i "Management Advisory Committee".

Kravet om representasjon i organer utenom bedriftene er utenfor den praksis som er etablert i Norge fremholder EMP, og må avvises. EMP viser i denne forbindelse til brev fra Kommunaldepartementet til PPCoN av 05.12.79, 3. avsnitt:

"I arbeidet med å innføre bedriftsdemokrati i Phillips har det vært drøftet å gi Ekofisk-komiteen representasjonsrett i den såkalte "Operating Committee" for Phillips gruppen. Når det gjelder "Operating Committee" behandler imidlertid denne også saker som angår andre selskaper. Dessuten vil en representasjonsordning for Ekofisk-komiteen gi denne gruppen ansatte

særfordeler framfor andre ansattegrupper. Etter nærmere vurdering finner derfor Kommunal- og arbeidsdepartementet det lite hensiktsmessig å la Ekofisk-komiteen være representert i "Operating Committee". For øvrig finnes det heller ikke representasjonsordninger for ansatte i andre operasjonskomiteer, og det foreligger heller ikke planer om å innføre slike ordninger."

Ansettelse av kontraktørpersonell

Bedriftene finner ikke å kunne akseptere OFS' forslag. Kontraktørpersonell omfatter mange fagkategorier, og det må være en klar rett også for offshore bedrifter å avgjøre hvorvidt man vil ansette egne folk til å utføre tjenester i bedriftens regi eller om man ønsker å kjøpe tjenestene fra underleverandører.

Arbeidstidsordninger.

Bedriftenes forslag er basert på gjeldende forskrifter.

Bedriftene kan ikke under noen omstendighet gå med på OFS' krav som vil bety en effektiv arbeidstid offshore på 1 460 timer pr. år. Dette ville innebære en reduksjon på 273 timer pr. år eller med 15,75 pst. i forhold til gjeldende bestemmelser i lov og forskrifter.

OFS har begrunnet sitt krav med sikkerhetsmessige betraktninger.

Bedriftene er av den oppfatning at sikkerhetsspørsmålene ikke kan være gjenstand for forhandlinger i et tariffoppgjør og henviser derfor saken til behandling på et annet plan. EMP viser til bedriftenes forslag til protokoll om sikkerhetstjening:

"PROTOKOLL

SIKKERHETSTRENING

Under forhandlingene 1980 mellom OFS og ELF, MOBIL og PHILLIPS er følgende spørsmål blitt reist:

1. Er nåværende sikkerhetstreningsprogrammer tilstrekkelige?
2. Nødvendigheten for tilleggstrening for offshore personell?

Partene er enige om at alle krav til sikkerhet basert på norsk lov og forskrifter blir etterlevet pr. i dag.

Alle parter til denne protokoll er representert i de respektive selskapers Arbeidsmiljøutvalg for offshore ansatte.

Sikkerhetsaspektet i et offshore-miljø i Nordsjøen er av en spesiell natur. Av denne grunn er partene enige om å opprette en studiegruppe innen 30 dager etter at disse forhandlingene er fullført, til å gjennomgå og analysere sikkerhetstreningsprogrammene i de tre selskapene.

Studiegruppen skal bestå av representanter fra de 3 selskapers trenings- og sikkerhetsavdeling og 3 representanter fra OFS. Studiegruppen kan søke assistanse hos Olje- og energidepartementet og Kirke- og undervisningsdepartementet o.l. etter behov. Studiegruppens mandat vil være:

1. Detaljvurdering av nåværende sikkerhetstreningsprogrammer.
2. Vurdere om sikkerhetstreningsprogrammene er tilstrekkelige samt identifisere de punkter som gruppen finner å være utilfredsstillende.
3. Utforme et felles treningsprogram for sikkerhetstrening hvor dette er mulig.
4. Innen 6 måneder å fremlegge et forslag til felles fremgangsmåte for sikkerhetstrening i et offshore arbeidsmiljø, for de 3 selskapers ledelse og Arbeidsmiljøutvalg for vurdering. Studiegruppen vil bli oppløst etter at forslaget er fremlagt.

Partene er enige i at sikkerhetstreningsprogrammene skal reflektere de eksisterende treningsbehov totalt sett. Det er dog akseptert at spørsmålet om tilstrekkelighet eller utilstrekkelighet av sikkerhetstreningsprogrammer ikke kan bli vurdert og fastsatt ut fra gitte omstendigheter. Det er derfor enighet om at studiegruppens fremgangsmåte i vurderingen må være den mest praktiske, akseptable og utbytterike som gruppen kan enes om."

Bedriftenes sikkerhetsopplæring er og har vært i funksjon i lang tid fremholder EMP. Kvaliteten av denne har blitt forbedret i tråd med utviklingen for øvrig. Det er i bedriftenes såvel som i arbeidstakernes interesse at sikkerhet settes i fokus slik at partene i fellesskap skal kunne videreutvikle systemene.

Det påstås av OFS at nåværende arbeidstidsordninger er i strid med gjeldende forskrifter for arbeidstid og således er klart lovstridige.

Det må her bemerkes at Oljedirektoratet har godkjent samtlige gjeldende arbeidstidsordninger som gir 1 752 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på inntil ett år. Dette viser klart at gjeldende arbeidstidsordninger ikke er lovstridige, fremholder EMP.

EMP fremholder for øvrig at tariffert overtid og overtidsarbeid i lovens forstand er to forskjellige ting. Opplysninger om utbetalt overtidsgodtgjøring gir derfor ikke et korrekt bilde av omfanget av faktisk utført overtidsarbeid.

Lønnskrevet

OFS har reist krav om en generell lønnsøkning på 33 pst. og en minstelønn på 110 000 kroner pr. år. EMP fremholder at dersom disse kravene og kravene i tilknytning til tariffdelen skulle innfris, ville personalkostnadene for offshoreansatte på det nærmeste bli fordoblet.

En minstelønn på 110 000 kroner ville dessuten straks utløse krav fra andre ansatte som tok sikte på å gjenopprette tidligere lønnsrelasjoner som var blitt forstyrret, påpeker EMP. Minstelønnskrevet er urealistisk høyt og må avvises anfører EMP. EMP understreker at bedriftene ved dette oppgjøret er villig til å ta inn i avtaleverket en reguleringsbestemmelse som innebærer at det åpnes en mulighet for lønnsreguleringer pr. 1. oktober 1980 og 1981. Dette er i samsvar med den reguleringsbestemmelsen som er kommet inn i avtalen mellom NOPEF/LO og NAF ved årets

tariffoppgjør. EMP anfører at i tillegg kommer reguleringsbestemmelsen som innebærer at det skal tas opp forhandlinger mellom partene ved utløpet av første avtaleår dvs. pr. 31. mars 1981.

Til de beregninger og kommentarer som C.E. Schulz har utført etter oppdrag av OFS bemerker EMP at de først ble presentert og kommentert under hovedforhandlingene. Dernest anfører EMP at beregningene er bygget på antagelser og forutsetninger som i vesentlig grad avviker fra de faktiske forhold. Videre hevder EMP at det er enkelte direkte feil i oppsettet og at bedriftene ikke kjenner seg igjen i en rekke av de spørsmål som er belyst i fremstillingen.

På denne bakgrunn uttaler EMP at materialet er lite egnet som dokumentasjon for de krav som OFS har reist.

Befaring

Dersom nemnda finner det formålstjenlig å foreta en befaring, vil bedriftene anbefale at det da avsettes nødvendig tid til å besøke alle 3 felter, Frigg, Ekofisk og Statfjord. Dette for å gi et samlet inntrykk av forholdene på de faste installasjonene på kontinental-sokkelen.

RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

De tvister som er henvist til avgjørelse av Rikslønnsnemnda gjelder opprettelse av tariffavtale og hovedavtale mellom på den ene side Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS) og på den annen side Elf Aquitaine Norge A/S (EAN), Mobil Exploration Norway Inc. (MENI) og Phillips Petroleum Company Norway (PPCoN). Nemnda skal herunder ta stilling til størrelsen av en generell lønnsøkning og tidspunktet for ikrafttredelsen.

Både arbeidstakerne og arbeidsgiverne ønsker et avtaleverk for virksomheten offshore som dekker lønns- og arbeidsvilkår (tariffavtaledelen) og som fastsetter organisatoriske rammer omkring partsforholdet (hovedavtaledelen). Partene er imidlertid uenige om hvilket innhold disse avtalene skal ha. Det er enighet mellom partene om at det skal gis en generell lønnsøkning, men uenighet om størrelsen og tidspunktet for ikrafttredelsen.

OFS er en sammenslutning av fagforeningene Elf Aquitaine Norge Offshoreforening (EANOF), Statfjordarbeidernes Forening (SAF) og Ekofisk komiteen. Mellom disse foreninger og de respektive operatørselskaper er det opprettet tariffavtaler. Noen felles avtale mellom OFS og selskapene har man tidligere ikke hatt.

OFS er ikke tilsluttet noen av de store hovedorganisasjonene av arbeidstakere. Ved Forbruker- og administrasjonsdepartementets brev av 18. januar 1980 ble OFS imidlertid gitt status som en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og det er OFS som på arbeidstakersida skal være part i den nye avtalen.

Heller ikke de tre bedrifter er tilsluttet noen landsomfattende hovedorganisasjon. De er hver for seg parter i tvistene, men opptrer i fellesskap overfor Rikslønnsnemnda på samme måte som de har opptrådt i fellesskap under meklingen og en del av de forutgående forhandlinger.

OFS organiserer ca 1 875 arbeidstakere ansatt i faste offshorestillinger i EAN, MENI og PPCoN. Totalt har selskapene

ca 2 320 ansatte på de faste installasjonene. Det er grunn til å understreke at disse 2 320 bare er en del av de arbeidstakere som har de faste installasjonene som sin arbeidsplass. I tillegg komme alle de som er knyttet til matforsynings- og forpleiningstjenesten og de som er ansatt i oljeboringsbedrifter som har boreoppdrag eller er knyttet til firmaer som er engasjert i vedlikeholds- eller konstruksjonsarbeider. I utbyggingsperioder vil de som er ansatt direkte i operatørselskapene ofte være i mindretall på plattformene. Det kjennetegner imidlertid denne gruppen at den vil ha sitt arbeid på plattformene også når feltene er ferdig utbygget og den regulære produksjon helt dominerer bildet. Mens entreprenørene og tildels også behovet for deres tjenester skifter, representerer operatørselskapene og deres ansatte i en viss forstand kontinuiteten på plattformene.

Det er åpenbart visse variasjoner i de enkelte arbeidstakergruppers situasjon som har sammenheng med at noen arbeider på den enkelte installasjon for å utføre et avgrenset oppdrag, mens andre har en mer permanent tilknytning. Men først og fremst er det grunn til å feste seg ved følgende spesielle forhold som er like for de som arbeider på de faste installasjonene offshore: 12 timers arbeidsdag, skiftende arbeidstid for flertallet, arbeidsstedet langt hjemmefra, fritid som må tilbringes offshore, risikomomentene som er forbundet med olje- og gassutvinningen til havs, arbeidsreisene med helikopter, gunstige lønnsbetingelser sammenlignet med det som betales for "tilsvarende" arbeid på land, og lange sammenhengende avspaseringsperioder.

De tre selskapene har ikke tariffavtaler for offshore-ansatte med andre enn foreningene som er tilsluttet OFS. Dette er ikke ensbetydende med at det for denne gruppen ikke foreligger avtaleforhold som det kan være naturlig å sammenligne med. På bakgrunn av det som er sagt ovenfor om de spesielle trekk ved arbeidet offshore skal det nevnes at f.eks. både NOPEF og andre LO-forbund samt NOEMFO/YS er part i avtaler med N.A.F. som gjelder ansatte i matforsynings- og forpleiningstjenesten og ansatte i oljeboringsbedrifter m.v.

Også avtalene mellom arbeidstakerorganisasjonene Norsk Sjømannsforbund/LO, Det norske maskinistforbund, Norsk Styrmandsforening, Norges Skipsførerforbund og arbeidsgiver-sammenslutningen Norsk Offshoreforening, bør nevnes i denne forbindelse.

De foreliggende tvister er meget omfattende. Blant annet er det her spørsmål om å opprette en hovedavtale mellom partene, foruten at nemnda skal ta stilling til en rekke bestemmelser som regulerer lønns- og arbeidsvilkår.

Forhandlingene mellom partene har vært konsentrert om hovedavtaledelen (del A). Bruddet inntraff da man så vidt hadde begynt på tariffavtaledelen (del B). Den etterfølgende mekling var konsentrert om de sentrale tvistepunkter under hovedavtaledelen og skiftplansspørsmålet. De øvrige detaljerte forslag som OFS og EMP har fremsatt til avtalebestemmelser under del B har i praksis ikke vært gjenstand for drøftelser mellom partene.

Det materiale som er lagt fram for Rikslønnsnemnda har således bare i begrenset utstrekning blitt bearbeidet av partene i fellesskap. Det dreier seg om kompliserte forhold, og framstillingene kunne med fordel vært klarere og lettere tilgjengelig. Videre er partene uenige om forhold som faller utenfor det område som Rikslønnsnemnda skal avgjøre. Det er imidlertid av betydning for nemnda å få disse forhold avklart før den avslutter sitt arbeid.

Rikslønnsnemnda har på denne bakgrunn kommet til at den i denne kjennelse ikke kan ta stilling til alle de forhold som nemnda skal avgjøre. Disse spørsmål vil nemnda komme tilbake til senere i den utstrekning det blir nødvendig. Det gjelder to av hovedspørsmålene: Utformingen og det reelle innholdet av tariffavtaledelen (del B) og størrelsen av en generell lønnsøking med bestemmelser om ikrafttredelse. Nemnda gir i det følgende en nærmere begrunnelse for dette:

Når det gjelder del B er Rikslønnsnemnda kommet til at det ville være uhensiktsmessig om nemnda skulle avgjøre en rekke

tvistepunkter som knapt har vært berørt i de forutgående forhandlinger mellom partene. Det ville kunne føre til at man fikk et resultat som begge parter fant utilfredsstillende og som var belastet med skjevheter som kunne vært unngått.

Rikslønnsnemnda er kommet til at begge parter vil være tjent med at det på ny blir etablert direkte kontakt mellom dem med sikte på å avklare flest mulig av tvistepunktene under del B. Nemnda henviser derfor del B til videre drøftinger mellom partene innenfor en nærmere fastsatt ramme. Dette er behandlet nærmere nedenfor.

Når det gjelder en generell lønnsøking og tidspunktet den skal gjøres gjeldende fra, er spørsmålet behandlet blant annet i en protokoll mellom partene av 26. mars 1980. Denne protokoll er et sentralt dokument i det materiale som partene har lagt fram for nemnda.

Partene er imidlertid uenige om protokollen er å anse som en tariffavtale. Uansett dette, er det også uenighet om protokollen fortsatt er bindende og om hvorledes den skal forstås. Denne uenighet representerer en rettstvist og faller ikke inn under det område (interesses tvister) som Rikslønnsnemnda skal behandle.

OFS har for sitt vedkommende varslet at organisasjonen vil bringe saken inn for domstolene om Rikslønnsnemnda ikke finner å kunne legge OFS's tolking av protokollen til grunn.

Rikslønnsnemnda har 19. september 1980 vendt seg til partene med forslag om at uenigheten om forståelsen av protokollen blir avgjort ved frivillig voldgift. Forutsetningen er at en voldgiftsnemnd kan avsi sin kjennelse i løpet av kort tid.

Partene har godtatt forslaget om voldgift og har ved brev av 25. september 1980 meddelt at de er enige om følgende:

"Voldgiftsnemnda skal bestå av 3 partsuavhengige jurister. Partene OFS/bedriftene oppnevner hver sin representant. Den tredje representant oppnevnes av de to av partene utpekte jurister og skal være formann i voldgiftsnemnda. Det er partenes forutsetning at voldgiftsnemnda skal tre i funksjon så snart som mulig, og at voldgiftsnemndas avgjørelse skal være endelig."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Buck og Dahl - finner det korrekt å avvende voldgiftsnemndas kjennelse før det treffes avgjørelse i spørsmålet om en generell lønnsøkning. Nemnda vil komme tilbake til dette i en senere kjennelse.

Nemndas medlem Tislevoll kan ikke akseptere at en avventer resultatet av voldgiftsnemndas arbeid før en bestemmer seg for den generelle økning. Rikslønnsnemnda har anbefalt en voldgift for partene i denne tvist, dette er akseptert. Dette bør tilsi at nemnda tar stilling til økningen uavhengig av utfallet for voldgiften.

I denne kjennelse behandler Rikslønnsnemnda hovedavtaledelen (del A) og rammen for de videre drøftelser mellom partene når det gjelder del B.

HOVEDAVTALEDELEN (del A).

Det er delte meninger i Rikslønnsnemnda om behandlingen av denne del av tvistene. Nemnda har delt seg i et flertall bestående av Christiansen, Alexander, Hernes, Nielsen og Tislevoll (de stemmeberettigede medlemmer) med tilslutning av Dahl, og et mindretall bestående av Buck.

Flertallet tar til etterretning at uenigheten mellom partene om hovedavtaledelen er en del av de tvister som er henvist til avgjørelse av Rikslønnsnemnda. Den provisoriske anordning, gitt ved kongelig resolusjon av 18. juli 1980, inneholder således et pålegg til Rikslønnsnemnda om å avgjøre også denne del av tvistene.

Under hovedforhandlingene 27. og 28. august 1980 ble det dessuten fra begge parters side understreket at de både ønsket

og ventet at Rikslønnsnemnda skulle ta standpunkt til hovedavtaledelen på grunnlag av det framlagte skriftlige materiale og den muntlige prosedyre. Det er også blitt framholdt at om Rikslønnsnemnda avviste å ta stilling til hovedavtaledelen, ville grunnlaget for forbudet mot å iverksette eller opprettholde arbeidsstans eller blokade til løsning av tvistene falle bort.

Tvist om utformingen av en hovedavtale har ikke tidligere vært avgjort av Rikslønnsnemnda og det melder seg en rekke vanskelige spørsmål når nemnda skal ta standpunkt til denne del av tvistene. Også innen flertallet er det delte meninger om en rekke av de spørsmål som melder seg. Det vises til merknadene nedenfor i samband med den detaljerte gjennomgåelse av del A.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl er - under henvisning til partenes ønske om å få opprettet en hovedavtale - enige i at det blir gjort. I avtalen må dog de prinsipper som idag er kjent i norsk arbeidsliv legges til grunn. Da flertallets forslag i store trekk bygger på gjeldende Hovedavtale mellom Norsk Bygningsindustriarbeiderforbund og N.A.F. og på det som partene er enige om av praktiske ordninger, kan de fleste foreslåtte bestemmelser godtas.

Mindretallet, nemndas medlem Buck, vil bemerke:

Det må være partene selv som forhandler seg fram til resultatet om en Hovedavtale.

Når det gjelder Hovedavtalen mellom LO og N.A.F., også kalt arbeidslivets grunnlov, inngår denne som første del i alle tariffavtaler mellom nevnte organisasjoner. Hovedavtalen mellom arbeidslivets organisasjoner er tillagt overordentlig stor betydning bl.a. i utviklingen av gode forhold mellom arbeidslivets parter. Hovedavtalen mellom LO/N.A.F. er ikke gjenstand for revisjon i forbindelse med tariffrevisjonen. Någjeldende hovedavtale har varighet til 30. juni 1981. Ut fra ovenstående finner Buck det uriktig at nemnda påtar seg oppgaven å utarbeide en fullstendig hovedavtale for partene i denne tvist.

Da nemndas flertall går inn for å utarbeide hovedavtale for partene henledes oppmerksomheten på at det allerede for oljeboringsbedriftene m.v. foreligger en hovedavtale - kfr. overenskomsten mellom Norsk Arbeidsgiverforening og de i Norsk Arbeidsgiverforening stående oljeboringsbedrifter på den ene side og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Olje- og Petrokjemiforbund og vedkommende avdelinger av forbundet på den annen side. Denne overenskomsten har varighet til 31. mars 1982. I denne tariffavtale inngår som del I Hovedavtalen for bygge- og anleggsgagnene. Denne hovedavtalen har gyldighet til 30. juni 1981.

Som del II i ovennevnte tariffavtale er anført følgende:

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

Subsidiært vil derfor nemndas medlem Buck gå inn for at Hovedavtalen for bygge- og anleggsgagnene gjøres gjeldende.

Mellom partene i arbeidslivet, Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge foreligger det dessuten enighet om å igangsette forhandlinger om hovedavtalen for bygge- og anleggsgagnene med henblikk på å tilpasse denne til forholdene i Nordsjøen, fremholder Buck.

Partene i de foreliggende tvister har ved årets tariffoppgjør bl.a. tatt sikte på å opprette en felles hovedavtale mellom OFS på den ene side og EMP på den annen side. Rikslønnsnemndas flertall, de stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, har ovenfor redegjort nærmere for hvordan man ser på nemndas oppgave og mandat i den foreliggende sak. Disse medlemmer konkluderer som nevnt med at Rikslønnsnemnda tar partenes påstander til etterretning forsåvidt som man vil

medvirke til å opprette en hovedavtale mellom OFS og EMP, og avgjøre de deler av tvistene som knytter seg til den nærmere utforming av hovedavtalen. Et avtaleverk må for å være fullstendig også ha bestemmelser om de forhold som reguleres i en hovedavtaledel.

Nemndas medlem Buck mener at det ikke er Rikslønnsnemndas oppgave å formulere og opprette en egen hovedavtale i noe avtaleforhold. Det må være partenes sak å gjøre dette. Etter hennes mening har det da heller aldri hendt i Rikslønnsnemndas historie at nemnda har gjort dette.

Det prinsipp Rikslønnsnemndas flertall går inn for, innebærer at forhandlinger om revisjon av hovedavtaler kobles sammen med de ordinære tariffrevisjoner. Dette vil igjen kunne føre til den konsekvens at streik kan komme inn i bildet, idet hovedavtalene dermed blir en del av tariffavtalene.

Subsidiært viser Buck til at det allerede gjelder en hovedavtale for ansatte arbeidere som arbeider ute i Nordsjøen. Hun mener at nemnda må gjøre denne hovedavtale gjeldende for dette avtaleforhold.

Flertallet peker på at det er oppnådd enighet mellom partene om en rekke kapitler/punkter. På en del punkter er partene uenige om mer teknisk betonte spørsmål, på andre områder er uenigheten av mer prinsipiell karakter.

Flertallet har i utgangspunktet fulgt det prinsipp at hvor partene er enige, legges partenes formuleringer til grunn. Stort sett samsvarer det partene er kommet fram til med vanlig praksis i arbeidslivet for øvrig. Dessuten har det skjedd visse tilpasninger av hensyn til forholdene i Nordsjøen. Avvikelser av betydning går fram av merknadene nedenfor. Flertallet har på enkelte punkter foretatt redaksjonelle endringer og mindre justeringer av hensyn til helheten.

Den videre drøftelse følger den disposisjon som partene har lagt opp i sine prosesskrifter.

KAP. I ORGANISASJONSRETTE

Partene er enige om en bestemmelse som er i samsvar med alminnelig praksis i norsk arbeidsliv og bestemmelser bl.a. i hovedavtalene mellom LO og N.A.F.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formulering til grunn.

KAP. II FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

OFS og EMP er blitt enige om bestemmelser tilsvarende det som gjelder i arbeidslivet for øvrig.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formuleringer til grunn.

KAP. III TILLITSMENN

Pkt. 1 er omtvistet.

OFS: "Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidstakere."

EMP: "Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidstakere med det antall som hittil praktisert i det enkelte selskap."

OFS anfører at den lokale fagforening på ett av feltene har hatt problemer med å få godkjent det ønskede antall tillitsmenn. Henvisningen i EMP's forslag til det som hittil har vært praktisert er derfor uheldig, fremholder OFS.

Flertallet - Christiansen, Alexander og Hernes - finner å måtte legge en viss vekt på dette synspunktet. OFS' forslag inneholder imidlertid ingen begrensninger m.h.t. det antall tillitsmenn som skal velges. Flertallet mener at det er ønskelig med visse begrensninger.

Partene er enige om at de faste tillitsmannskalaene i andre hovedavtaler ikke uten videre passer offshore. I denne for-

bindelse blir det pekt på at f.eks. EANO^F har betydelig flere valgte tillitsmenn enn hva skalaene skulle tilsi.

Flertallet ser det slik at Rikslønnsnemnda ikke har forutsetninger for å ta standpunkt til hva som er et passende antall tillitsmenn på de enkelte installasjoner/felter. Flertallet er blitt stående ved at i dette tilfelle er det mest nærliggende å overlate til partene i den enkelte bedrift å treffe avtale om antallet. Derved vil det kunne tas hensyn til de lokale forholdene, og til de endringer i arbeidsforhold og organisasjon som måtte finne sted i tariffperioden.

Nemndas medlem Tislevoll står prinsipielt på OFS sin formulering. Han kan imidlertid subsidiært slutte seg til flertallets forslag.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl mener prinsipielt at bestemmelsen bør være som foreslått av bedriftene. Subsidiært finner de dog å kunne godta flertallets forslag.

Pkt. 2 og 3.

Flertallet - Christiansen, Alexander og Hernes med tilslutning av Dahl - ser det som en mangel ved pkt. 2 at det ikke er tatt inn noen bestemmelse om valgperiodens lengde. Tislevoll og Nielsen er for såvidt enige i denne vurderingen. Det bør imidlertid understrekes at allerede ved . . . revisjon pr. 30. juni 1981 kan dette rettes opp. Man antar at det ikke vil skape problemer om spørsmålet blir stående uregulert for et kortere tidsrom. Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger etter dette til grunn det partene er kommet fram til under disse punkter.

KAP. IV PARTENES FELLESEKTLÆRING OM TILLITSMANNSSINSTITUSJONEN

Partene er enige om punktene 1 til og med 8 som inneholder bestemmelser tilsvarende det som gjelder i arbeidslivet for øvrig. Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger til grunn det partene er kommet fram til under disse punkter.

Pkt. 9 er omtvistet.

OFS: "Når den lokale foreningens styre ber om å få holde et møte med medlemmer skal ledelsen legge forholdene til rette, slik at møte kan avholdes om nødvendig i arbeidstiden."

EMP: "Når den lokale foreningens styre i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at særlige viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, skal foreningen gis adgang til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn, når ikke særlig viktige arbeidsmessige hensyn hindrer det.

Når den lokale foreningens styre i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn."

OFS' påstand under dette punkt må ses i sammenheng med den påstand organisasjonen har fremsatt under pkt. 12, siste ledd som gjelder skriftlig begrunnelse i en hel rekke tilfeller.

OFS anfører at det ute i havet er spesielt viktig å kunne avholde foreningsmøter m.m. i arbeidstiden. Folkene kan være spredt på flere installasjoner, og det er ikke ubegrensede muligheter til å forflytte seg mellom disse. De lange arbeidsdagene offshore innebærer også at de ansatte har begrenset overskudd og tid til disposisjon etter endt økt. For å sikre bredest mulig deltagelse i fagforeningsaktivitetene er det om å gjøre at møtene kan holdes i arbeidstida. OFS fremholder at arbeidsgivernes påstand kan aksepteres hvis den suppleres med en regel om at det skal gis skriftlig begrunnelse når nektelse finner sted. OFS forutsetter da at også organisasjonens krav om kompensasjonsordninger i pkt. 12 blir inntatt i avtalen.

Flertallet - Christiansen, Alexander og Hernes -

vil peke på at arbeidsgivernes tilbud stort sett svarer til de ordninger som gjelder ellers i arbeidslivet. De forbehold som er tatt når det gjelder adgangen til å holde møter i arbeidstiden virker ikke urimelige. OFS påstand er etter flertallets oppfatning for vidtrekkende.

OFS anfører at de utenlandske selskapene erfaringsmessig har en noe annen holdning til fagforeningsarbeid enn det som er vanlig i Norge. Det opplyses at det har vært en del strid om adgangen til å holde foreningsmøter i arbeidstiden. Kravet om at avslag skal begrunnes skriftlig har såvidt flertallet kjenner til ikke direkte paralleller i andre hovedavtaler, men prinsippet om skriftlighet og begrunnelse er imidlertid vel kjent i en rekke andre sammenhenger.

Flertallet legger en viss vekt på at man har hatt enkelte uoverensstemmelser på dette området. Skriftlige begrunnelser vil i noen situasjoner kunne rydde opp i misforståelser og gjøre det enklere å håndtere en uenighet. Når det kan kreves at et avslag skal begrunnes skriftlig vil det også gi en ekstra sikkerhet for at det standpunkt som tas er vel overveiet.

Flertallet tar EMP's påstand til følge, men finner å ville føye til en bestemmelse som gir den lokale forening anledning til å kreve at et avslag skal begrunnes skriftlig. For såvidt tas OFS påstand i pkt. 12, siste ledd til følge for dette punkts vedkommende. Flertallet har imidlertid funnet det uhensiktsmessig å pålegge bedriftene en ubetinget plikt til å gi begrunnelse - altså også når det ikke kreves.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl uttaler at en tilsvarende bestemmelse ikke finnes i Hovedavtalen mellom LO og N.A.F. Bestemmelsen anses overflødig, og de finner derfor ikke å kunne gi sin tilslutning til forslaget.

Partene er enige om pkt. 10 og 11. Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formuleringer til grunn.

Pkt. 12 er omtvistet.

OFS: "Under henvisning til ovenstående skal disse møter/aktiviteter søkes lagt til den enkeltes arbeidstid.

Dersom dette av praktiske årsaker ikke lar seg gjøre, skal den det gjelder gis en dag fri i første arbeidsperiode for hver dag medgått til disse møter/aktiviteter.

Dersom denne fritid av praktiske årsaker er vanskelig å gjennomføre, kan medlemmet etter avtale med sin nærmeste overordnede i stedet godtgjøres med en dags regulær betaling, á 12 timer, for hver møtedag.

Hvis tillitsmenn i embets medføre skulle nektes adgang til deler av bedriften eller nektes tjenestefri, skal dette skriftlig begrunnes. Dette kommer til anvendelse i pkt. 7, 8, 9, 10 og 11."

EMP: "Kravet avvises og forsåvidt det gjelder kompensasjonsordninger viser bedriftene til pkt. 9 og 16 i dette kapittel." (Kjennelsens pkt. 9 og 15).

Flertallet - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning fra Dahl-konstaterer at de ordninger som OFS har reist krav om klart går ut over det som er vanlig i norsk arbeidsliv for øvrig. På enkelte punkter går kravene også utover det som fremgår av SAF-MENI avtalen - f.eks. når påstanden synes å inneholde et krav om kompensasjon for deltagelse i fagforeningsmøter som faller på den enkeltes fritid.

Flertallet vil for øvrig understreke at det er tatt hensyn til viktige sider av OFS krav under andre punkter. Det vises forsåvidt til kjennelsens pkt. 9 som gir rett til i visse tilfeller å holde fagforeningsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn, og kjennelsens pkt. 15 (pkt. 16 nedenfor) som gjelder godtgjøring til tillitsmenn for deltagelse i avtalte forhandlingsmøter m.m.

Flertallet viser også til det partene har avtalt under pkt. 1 om tid for utførelse av tillitsmannsoppgavene innenfor bedriftenes ordinære arbeidstid. Flertallet finner på denne bakgrunn ikke å kunne ta til følge kompensasjonskravene i OFS pkt. 12.

Til kravet om skriftlig begrunnelse når avslag gis under pkt. 7, 8, 9, 10 og 11 vil flertallet bemerke at kravet er imøtekommet under pkt. 9. Her synes det å være et reelt behov til stede. Etter en vurdering av de øvrige punktenes utforming og de forhold som der reguleres er flertallet kommet til at kravet vedrørende pkt. 7, 8, 10 og 11 ikke kan tas til følge. Det er i denne forbindelse også lagt vekt på at hovedavtalebestemmelser av denne karakter avviker fra det som er vanlig i arbeidslivet for øvrig.

Mindretallet, nemndas medlem Tislevoll mener her at skriftlig begrunnelse for avslaget også må komme til anvendelse i pkt. 7, 8 og 10. Dette på bakgrunn av manglende forståelse for fagforeningsarbeid generelt fra utenlandsk arbeidsledelse.

Pkt. 13 (kjennelsens pkt. 12).

OFS og EMP er enige om dette punkt.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formulering til grunn.

Pkt. 14 er omtvistet.

OFS:

"Fellestillitsmann/formann i OFS vil bli permittert med lønn".

EMP:

"I bedrifter hvor forholdene ligger tilrette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til tillitsverv i OFS rett til permisjon uten lønn for en valgperiode. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften."

Flertallet - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl - skal bemerke at OFS er å anse som en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon f.eks. i henhold til inntektsreguleringsloven. Formannen i OFS må i denne sammenheng regnes som en forbundstillitsmann. Vedkommendes funksjoner og oppgaver er ikke knyttet til en enkelt bedrift. Det er praksis i arbeidslivet for øvrig at eventuell avlønning av tillitsmenn på dette nivået er det organisasjonene selv som må bekoste. Nemndas medlem Nielsen fremholder at bedriftenes påstand under dette punkt må forstås slik at det er valg til lønnete tillitsverv i OFS som omhandles - ikke tillitsverv generelt. Flertallet legger EMP's påstand til grunn og bygger på at "tillitsverv" må forstås som "lønnet tillitsverv".

Mindretallet, nemndas medlem Tislevoll mener prinsipielt at også bedriftene har mye å tjene på en slik koordinering, og at en derfor bør få lønnet permisjon i dette verv.

Pkt. 15 (kjennelsens pkt. 14) er omtvistet.

OFS:

"Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiverne møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. Tillitsmenn kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. Tillitsmenn kan tilkalle representanter fra de av bedriftens arbeidstakere som forhandlingene gjelder. Der det er bare en tillitsmann, eventuelt bare en tilstede, kan han ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger med bedriften.

Reiser og diett skal dekkes etter det enkelte selskaps regulativ. Slik deltagelse skal regnes som arbeidstid."

EMP:

"Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder

kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. Tillitsmenne kan i forståelse med bedriftsledelsen tilkalle representanter fra de av bedriftens arbeidstakere som forhandlingene gjelder. Der det bare er en tillitsmann, eventuelt bare en tilstede, kan han ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger med bedriften."

OFS fremholder at EMP's påstand innebærer at arbeidstakersiden gis en begrenset tilkallingsrett, mens arbeidsgiversidens tilkallingsrett er uten begrensninger. Dette er en urimelig skjevhet, hevdes det.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, kan slutte seg til at tillitsmennenes tilkallingsrett slås fast uten de begrensninger som ligger i formuleringen "i forståelse med bedriftsledelsen". Man vil imidlertid understreke at pkt. 13 ovenfor (kjennelsens pkt. 12) gjelder helt generelt. Det vil si at også ved utøvelsen av tilkallingsretten, må tillitsmennene ta de hensyn som der er nevnt.

Eventuelle regler om dekning av forhandlingsdeltakernes utgifter til reise og diett hører for såvidt innholdsmessig inn under hovedavtaledelen.

Flertallet - Christiansen, Alexander, Hernes, Nielsen med tilslutning av Dahl - konstaterer imidlertid at partene ikke er enige om dette punktet. Det opplyses dessuten at bedriftene har ordninger på dette området i dag. Flertallet er kommet til at det ikke inntas noen bestemmelse om reise og diett i hovedavtalen, men man forutsetter at de ordninger som måtte være praktisert i dag vil fortsette å gjelde også i den gjenværende del av tariffperioden.

Mindretallet, nemndas medlem Tislevoll mener prinsipielt at OFS' krav må tas til følge, men han kan subsidiært slutte seg til at man baserer seg på de nåværende ordninger.

Pkt. 16 (EMP pkt. 15, kjennelsens pkt. 15) er omtvistet.

EMP:

"For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2 punkt 2 og 3, skal tillitsmennene godtgjøres tapt fortjeneste når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen."

OFS:

Se kravet under pkt. 12 ovenfor.

Flertallet - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl - legger til grunn EMP's påstand når det gjelder godtgjøring til tillitsmenn for deltagelse i avtalte forhandlingsmøter. Dessuten finner man det riktig å ta inn en bestemmelse som sikrer godtgjøring også når slike møter finner sted i tillitsmennenes fritid. Med utgangspunkt i OFS' krav under pkt. 12 og for å bringe godtgjøringen til tillitsmennene mest mulig på linje med de ordninger som finnes i andre hovedavtaler, inntas også en bestemmelse om betaling for tid utenom avtalte forhandlingsmøter som medgår til tillitsmennenes arbeid etter dette kapittel.

Mindretallet, nemndas medlem Tislevoll mener at kompensasjonene for slike møter totalt er redusert i forhold til eksisterende avtaler for disse fagforeninger, og derfor ikke kan aksepteres.

Pkt. 17, 18 og 19 (EMP pkt. 16, 17 og 18, kjennelsens pkt. 16, 17 og 18).

Det er enighet mellom partene om pkt. 16, 17 og 18. Rikslønnsnemndas stemmeberettigede representanter med tilslutning av Dahl finner det imidlertid hensiktsmessig å innta i pkt. 16 ordet "offshore" og i pkt. 17 ordet "onshore" for at det skal gå helt klart fram hva partene har tilsiktet.

KAP. V SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL

Pkt. 1

Partene er enige om en bestemmelse som svarer til det som gjelder i arbeidslivet forøvrig.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formulering til grunn.

Pkt. 2

Partene er enige om en bestemmelse som gjelder visse utdannings-spørsmål.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formulering til grunn, men er kommet til at det vil være mest hensiktsmessig om denne bestemmelsen plasseres i tariffavtaledelen (del B).

Pkt. 3-6 (kjennelsens pkt. 2-5)

Partene er enige om bestemmelser som svarer til det som gjelder i arbeidslivet forøvrig.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger til grunn det partene er blitt enige om.

Pkt. 7 (kjennelsens pkt. 6)

Partene er enige om bestemmelser som svarer til det som gjelder i arbeidslivet forøvrig.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formuleringer til grunn.

Pkt. 8 (kjennelsens pkt. 7)

Flertallet - Christiansen, Hernes og Tislevoll konstaterer at partene er enige om pkt. 8.

Siste punktum har følgende ordlyd: "Ved permittering skal foreningsstyrets representanter være de siste som blir permittert." Christiansen og Hernes bemerker at dette er en regel med tvilsomt innhold, som ikke finnes i andre hovedavtaler.

Flertallet legger partenes formulering til grunn under henvisning til at dette er noe partene er blitt enige om. Imidlertid har man funnet at regelen i siste punktum etter sitt innhold mer naturlig hører hjemme i slutten av pkt. 10 (kjennelsens pkt. 9).

Mindretallet, nemndas medlemmer Alexander og Nielsen med tilslutning av Dahl, uttaler til siste setning i forslaget pkt. 8 at det i Hovedavtalen mellom LO og N.A.F. ikke finnes regler om ansiennitet ved permittering. Det finnes heller ikke bestemmelser om fortrinnsrett for tillitsmenn i slike tilfelle. Som følge herav finner disse medlemmer ikke å kunne gi sin tilslutning til dette forslag. Mindretallet gir sin tilslutning til den gjenværende del av punktet.

Pkt. 9 (kjennelsens pkt. 8)

Partene er enige om dette punktet.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger til grunn det partene er kommet fram til. Man har under dette punkt og også under pkt. 3 - 6 (kjennelsens pkt. 2-5) foretatt enkelte redaksjonelle endringer og visse justeringer, for å få klare regler som tilsvarer det som gjelder i arbeidslivet forøvrig.

Pkt. 10 (kjennelsens pkt. 9) er omtvistet.

Når permitteringer kan foretas.

OFS (Pkt. 10, kjennelsens pkt. 9)

Permittering kan foretas:

- "A. Når partene har truffet avtale om det i samsvar med kapitel 4.4.
- B. Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidsmiljølovens § 59, punkt 1."

EMP (pkt. 10 nr. 1):

Permittering kan foretas:

- "a. Når partene har truffet avtale om det i samsvar med kap. IV, punkt 4.
- b. Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59, punkt 1.
- c. Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- d. Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften."

Varselsfrister m.m.OFS (pkt. 11):

Ved permittering skal gis skriftlig varsel minst 2 måneder før permitteringen settes i verk.

Unntatt fra bestemmelsene om 2 måneders varsel er permittering som skyldes tariffstridig konflikt innen selskapene og ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrar selskapene muligheten til å beskjeflige arbeidstakerne på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften. I disse tilfelle gis så langt varsel som mulig.

Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med styrene og tillitsmennene i samsvar med kapitel 5.3. Det samme gjelder hvis selskapene ved gjeninntakelse etter permittering vil følge andre regler enn de som blir fulgt ved permitterings iverksettelse.

Når det etter reglene i kapitel 5.3 skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt."

EMP (pkt. 10 nr. 2 og 3):

- "2 a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis.
- b) De under 2a) nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel.

Fristen gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfelle plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

- c) Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrukker bedriften muligheten av å beskjeftige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med et annet arbeid i bedriften, skal den under 2a) nevnte frist heller ikke komme til anvendelse.
3. Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med kapitel V. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntagelse etter permittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitteringsens iverksettelse.

Når det etter reglene i punkt 10.2 skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt."

Varsellets innhold.OFS, pkt. 12:

"Når det er mulig, skal varselet angi permitteringstidens sannsynlige lengde."

EMP, pkt. 10, nr. 4 og 5:

"4. Varselet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde.

Hvis dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med tillitsmennene.

5. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (10.1.c) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig."

Når fristen ikke overholdes.

OFS, pkt. 13:

"Hvis selskapene iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt under kapitel 5.10 skal selskapene betale vanlig lønn til varselfristens utløp."

EMP, pkt. 10 nr. 6:

"Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt under punkt 10.2 skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp."

Skriftlig bevis.

OFS, pkt. 14:

"Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra selskapene. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og der det er mulig, permitteringstidens sannsynlige lengde."

EMP, pkt. 10 nr. 7:

"Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og - der det er mulig - permitteringsens sannsynlige lengde."

Plikter og rettigheter ved permittering.OFS, pkt. 15:

"Når arbeidstakerne, i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til selskapene og har rett og plikt til å begynne ved selskapene igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler. Bringer selskapene arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, skal arbeidstakeren ha vanlig lønn for den oppsigelsestid som måtte gjelde i den foreliggende situasjon. Hvis selskapene ønsker det, plikter arbeidstakeren i tilfelle å utføre arbeid for selskapene innenfor denne oppsigelsestid hvis han ikke er i arbeid hos annen arbeidsgiver. Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter selskapene å betale ham vanlig lønn for gjeldende oppsigelsestid."

EMP, pkt. 10 nr. 8:

"Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler. Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, skal arbeidstakeren ha lønn for den oppsigelsestid som måtte gjelde i den foreliggende situasjon. Hvis bedriften ønsker det, plikter arbeidstakeren i tilfelle å utføre arbeid for bedriften innenfor denne oppsigelsestid hvis han ikke er i arbeid hos annen arbeidsgiver. Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringens utløp, plikter bedriften å betale han lønn for gjeldende oppsigelsestid."

Permittering og sykestrygd.OFS, pkt. 16:

"Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i kapittel 5.1. løper plikten til sykestrygd videre både for selskapene

og arbeidstakeren i henhold til folketrygdens regler. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid."

Oppsigelse og permittering.

OFS, pkt. 17:

"Reglene i kapittel 5.14 er ikke til hinder for at selskapene eller arbeidstaker bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler."

OFS anfører at det ville vært uheldig om permitteringsbestemmelsene ble utformet på grunnlag av Hovedavtalen mellom LO og N.A.F. Bestemmelsene i LO-N.A.F. avtalen er svært generelle fordi de skal dekke så mange forskjelligartede forhold. Erfaringsmessig reiser disse bestemmelsene en rekke tolkningsproblemer, fremholder OFS.

OFS viser til at organisasjonens påstand under pkt. 10 (regler om i hvilke tilfeller permittering kan finne sted) helt ut svarer til en bestemmelse i SAF-MENI avtalen.

I tilknytning til sin påstand under pkt. 11 (varselfrister m.m.) anfører OFS at permittering på land stort sett er begrenset til to situasjoner:

a) på grunn av manglende tilgang på råvarer eller sviktende avsetning,

Disse årsakene til innskrenket drift er ikke særlig aktuelle i Nordsjøen - i alle fall vil ikke problemer av denne typen melde seg helt plutselig, anfører OFS. Det skulle etter OFS' oppfatning ikke by på vanskeligheter for arbeidsgiverne om de må innrette seg på en to måneders frist i disse tilfellene.

b) uforutsette begivenheter.

Uforutsette begivenheter vil man også kunne stå overfor i Nordsjøen, fremholder OFS, og disse kan være av en slik art at de begrunner permitteringer. Men OFS finner grunn til å spørre om det er rimelig at arbeidsgiverne skal kunne overføre denne risikoen på arbeidstakerne. Spørsmålet må etter OFS' mening sees på bakgrunn av de store inntekter som arbeidsgiverne har på virksomheten, og de store risikomomenter den er forbundet med. En varselfrist på to måneder

vil gi en balansert løsning og et tilfredsstillende vern for arbeidstakerne mot rimelige utslag, anfører OFS.

EMP fremholder at bedriftenes påstand er i samsvar med det som gjelder ellers i norsk arbeidsliv. Forholdene i Nord-sjøen er ikke så særegne at de skulle tilsi noen spesialregulering av permitteringsspørsmålene. EMP's påstand er forøvrig også i samsvar med det regelverk som gjelder mellom NOPEF/LO og N.A.F.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, konstaterer at partene er uenige om en rekke bestemmelser under dette kapittel. Både i industrihovedavtalen mellom LO og N.A.F., i hovedavtalen mellom NOPEF og N.A.F., og i andre hovedavtaler er det tatt inn detaljerte bestemmelser om iverksettelse av permitteringer. EMP's påstand er utformet i samsvar bl.a. med avtaler mellom LO og N.A.F. som omfatter et meget stort antall arbeidstakere. Flertallet finner grunn til å være tilbakeholden når det gjelder å fravike regler som er lagt til grunn i norsk arbeidsliv forøvrig. Det er i denne sak ikke påvist slike særlige forhold at man anser det berettiget å forlate dette utgangspunkt og fastsette spesialregler for den gruppe arbeidstakere det her gjelder. Flertallet legger etter dette EMP's påstand til grunn.

Mindretallet, nemndas medlem Tislevoll gir OFS' krav under kap. V sin tilslutning. Tislevoll uttaler at varslings tiden for permisjon må være minimum 24 dager. Begrunnelsen for dette er at en har regelmessige 24 dagers avspasseringsperioder, og vedkommende kan da være bortreist og uvitende om permitteringen.

Punkt 16.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, finner kravet under pkt. 16 uklart. Flertallet anser bestemmelsen som overflødig og kravet tas ikke til følge.

Pkt. 17 (kjennelsens pkt. 10)

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, tar OFS' påstand til følge. Kravet tilsvarende regler som gjelder i arbeidslivet forøvrig.

KAP. VI SÆRAVTALER

Partene er under dette kapittel blitt enige om følgende:

"Den lokale forening og selskapet kan inngå særavtaler om forhold som ikke dekkes av gjeldende avtaler".

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, skal bemerke at partene ved dette oppgjøret har tatt sikte på å opprette et fullstendig avtaleverk bestående av en hovedavtale og en avtale som regulerer lønns- og arbeidsvilkårene. OFS har understreket betydningen av å få i stand avtaler hvor OFS inngår som part på arbeidstakersiden. Flertallet har tatt dette til etterretning. Det kan i de videre forhandlinger som skal føres likevel vise seg at man på en del områder fortsatt vil måtte operere med noe forskjellig lønns- og arbeidsvilkår i de tre selskapene. Men flertallet bygger på den forutsetning at også reguleringen av disse forholdene skal inngå som en del av tariffavtalen (B-delen) mellom OFS og EMP, f.eks. ved appendixer. Flertallet vil således ikke legge opp til at disse forholdene reguleres i særavtaler mellom den lokale fagforening eller OFS på den ene side og den enkelte bedrift på den annen side.

I noen av hovedavtalebestemmelsene i denne kjennelsen er visse spørsmål uttrykkelig overlatt til forhandlinger mellom den lokale fagforening og det enkelte selskap. Man kan ikke se bort fra at det også i andre tilfeller kan være behov for å inngå avtaler lokalt om tilsvarende forhold. Men slike avtaler vil kunne opprettes uten hjemmel i hovedavtalen.

Innenfor det system av felles avtaler som ved Rikslønnsnemndas kjennelser nå skal etableres, er flertallet kommet til at det ikke er behov for et kapittel som hjemler særavtaler. Det inntas derfor ikke noe slikt kapittel i denne kjennelsen.

Nemndas medlem Tislevoll vil på det sterkeste ta avstand fra at kapitlet om retten til særavtaler er avvist av Rikslønnsnemnda. Medlemmet mener at så lenge det på dette punktet er enighet mellom partene, ligger det utenfor nemndas mandat å ta stilling til.

KAP VII SLUTTATTEST (Kjennelsens Kap. VI)

Partene er blitt enige om regler som henviser til arbeidsmiljølovens § 68 og i store trekk svarer til bestemmelser som er kjent fra andre hovedavtaler.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, legger partenes formulering til grunn.

KAP. VIII FORHANDLINGSSPRÅK (Kjennelsens Kap. VII)

Partenes påstander:

OFS:

"All skriftlig kontakt, forhandlinger og hvor det føres protokoll/referat, mellom partene skal være på norsk. Partene er enige om at i en overgangsperiode fram til utløpet av 1980, vil både norsk og engelsk blir akseptert som forhandlingsspråk."

EMP:

"All skriftlig kontakt, vedrørende forhandlinger og hvor det føres protokoll/møttereferat, mellom partene skal være på norsk og engelsk.

Partene er enige om at man under forhandlinger skal snakke norsk i den utstrekning dette er praktisk mulig, idet partene skal ha anledning til å snakke engelsk.

Oversettelse som måtte være nødvendig skal finne sted umiddelbart. Avtaler skal utarbeides på norsk og engelsk. Begge versjoner av avtaler skal signeres av partene."

OFS anfører at hvis engelsk aksepteres som forhandlingspråk vil omfattende engelskkunnskaper i realiteten være et kvalifikasjonskrav for tillitsmennene. Dette innebærer en innskrenkning i det frie valg av tillitsmenn og representerer en hindring for organisasjonsarbeidet, anfører OFS.

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl, skal bemerke at det er forståelig at man ønsker visse bestemmelser om disse spørsmålene. To av selskapene er utenlandske aksjeselskaper og har hatt personer som ikke snakker norsk i flere sentrale posisjoner.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll - går inn for at dette kapittel får følgende ordlyd:

"I en overgangsperiode fram til utløpet av 1981 skal både norsk og engelsk aksepteres som forhandlingspråk".

Fra og med 1982 gjelder følgende:

"All skriftlig kontakt mellom partene og forhandlinger hvor det føres protokoll/referat skal foregå på norsk. Dette er ikke til hinder for at representanter som deltar i forhandlingene kan benytte et annet språk enn norsk. Men oversettelse skal da finne sted umiddelbart."

Mindretallet - nemndas medlem Nielsen - med tilslutning av Dahl, finner ikke å kunne være med på noen endringer i nåværende praksis når det gjelder å benytte såvel norsk som engelsk i forhandlinger som finner sted mellom partene eller i protokoller, referater m.v. I de tilfelle forholdene ligger til rette for det, bør dog norsk benyttes i så stor utstrekning som mulig. Det vises til bedriftenes forslag.

KAP. IX AVTALERETT

Kravet er frafalt av OFS under hovedforhandlingen.

KAP. X DRIFTSPERSONELL

Kapitlet er omtvistet.

OFS:

"Ut fra sikkerhetsmessige hensyn er partene enige om at de stillinger som er nødvendige for den daglige fremtidige drift, skal ansettes i operatørselskapene."

EMP:

"Kravet avvises."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, vil peke på at visse sider av problematikken som knytter seg til leid arbeidskraft, er regulert i sysselsettingsloven. Enkelte spørsmål som vedrører leiefirmaenes virksomhet behandles for tiden også av et statssekretærutvalg.

Bedrifter offshore har den samme adgang som bedrifter på land til å velge om man vil utføre oppgaver ved å bruke underentreprenører eller egne folk. Flertallet finner at det ville være uriktig om Rikslønnsnemnda skulle innføre tariffbestemmelser som regulerte disse forholdene f.eks. ved begrensninger i adgangen til å bruke leiefirmaer. Påstanden fra OFS kan ikke tas til følge.

Flertallet finner etter dette ikke grunn til å gå nærmere inn på de konkrete synspunkter partene har fremført i tilknytning til dette kapitel.

Nemndas medlem Tislevoll vil hevde at dette var et av hovedpunktene i dette oppgjør, som er relatert til sikkerheten i stor utstrekning, og derved finner det urimelig at det avvises.

KAP. X REPRESENTASJON I DE BESLUTNINGSDYKTIGE ORGANER

OFS:

"1. Partene er enige i at de fagforeninger som er part i denne avtale, skal være representert som observatør

i de respektive felters eiergrupper med talerett.

2. Selskapene erkjenner betydningen av og verdien for arbeidstakernes medbestemmelsesrett. Selskapene vil etablere de nødvendige organer som foreskrevet i "Lov om Aksjeselskap", innen rimelig tid."

EMP:

"Kravet avvises."

Pkt. 1.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, vil peke på at EAN er et norsk aksjeselskap. Arbeidstakerne er derved sikret medbestemmelse og representasjon i selskapsorganene på linje med det som gjelder i norske aksjeselskap forøvrig.

MENI og PPCoN er utenlandske aksjeselskaper, og disse selskapene omfattes således ikke av aksjelovens bestemmelser. I MENI er de ansatte imidlertid representert i det lokale styret, og i PPCoN er de ansatte tilbudt representasjon i "Management Advisory Committee". "Management Advisory Committee" er opprettet i forståelse med Kommunal- og arbeidsdepartementet som i brev til PPCoN av 5. desember 1979 har uttalt seg nærmere om hvilket mandat og hvilken sammensetning denne komitéen bør gis:

"Komitéen bør derfor få avgjørende myndighet i saker som ville omfattes av aksjelovens § 8-20 om selskapet hadde vært norsk. Dette innebærer at alle saker som angår investeringer, rasjonalisering og omlegging av driften bør legges til komitéen. Subsidiært bør de ansatte få informasjons- og drøftingsrett i slike saker. Forøvrig bør de krav til komitéen som Olje- og energidepartementet stiller i sin uttalelse oppfylles. En tredjedel av komitéens medlemmer bør dessuten velges blant de ansatte."

I brevet fra Kommunal- og arbeidsdepartementet ble også kravet om representasjonsrett i den såkalte "Operating Committee" for Phillips-gruppen vurdert:

"I arbeidet med å innføre bedriftsdemokrati i Phillips har det vært drøftet å gi Ekofisk-komiteén representasjonsrett i den såkalte "Operating Committee" for Phillips-gruppen. Når det gjelder "Operating Committee", behandler imidlertid denne også saker som angår andre selskaper. Dessuten vil en representasjonsordning for Ekofisk-komiteén gi denne gruppen ansatte særfordeler framfor andre ansattegrupper. Etter nærmere vurdering finner derfor Kommunal- og arbeidsdepartementet det lite hensiktsmessig å la Ekofisk-komiteén være representert i "Operating Committee". Forøvrig finnes det heller ikke representasjonsordninger for ansatte i andre operasjonskomiteer, og det foreligger heller ikke planer om å innføre slike ordninger."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, skal bemerke at på bakgrunn av ovenstående finner Rikslønnsnemndas flertall å måtte avvise kravet om observatørrepresentasjon i eiergruppene ("Operating Committees").

Flertallet vil imidlertid få peke på at i Olje- og energidepartementets brev av 6. november 1979 som Kommunaldepartementet sluttet seg til, heter det følgende under pkt. e:

"Ledelsen i Phillips bør forplikte seg til å informere de ansattes representanter i komiteén om vesentlige saker som skal tas opp i de forskjellige komiteer som er nedsatt av Phillips-gruppen i forbindelse med Ekofisk-prosjektet, deriblant "Operating Committee"."

Forsåvidt dette legges til grunn for arbeidet i "Management Advisory Committee" skulle også de ansatte i PPCoN ha muligheter for å få informasjon om det som skjer i eiergruppene ("Operating Committees").

Pkt. 2.

OFS krever at også de utenlandske oljeselskapene skal opprette de selskapsorganer som følger av aksjeloven.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, viser til flertallets

merknader under pkt. 1 og finner å måtte avvise kravet.

I realiteten synes OFS' krav å innebære at MENI og PPCoN skal pålegges å etablere seg som norske aksjeselskap. For såvidt vil Rikslønnsnemndas flertall bemerke at det åpenbart må være myndighetene som treffer avgjørelse om hvilke krav med hensyn til registrering, selskapsform etc. som eventuelt skal stilles til operatørselskapene på norsk kontinentalsokkel. Det er ikke Rikslønnsnemndas oppgave å fastsette pålegg av den karakter som her er nevnt.

Nemndas medlem Tislevoll finner det urimelig at en ikke får støtte i Rikslønnsnemnda for et krav om medvirkning av de ansatte i beslutningsprosessen til drift og utvinning av disse viktige oljefelt.

KAP. XII VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD

Pkt. 1

Partene er enige om en formulering som henviser til arbeidsmiljølovens intensjoner.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll, legger med visse redaksjonelle endringer, partenes formulering til grunn.

Pkt. 2

Partene er enige om dette punktet.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll, legger partenes formulering til grunn.

Pkt. 3

Partene er enige om en formulering som inneholder konkrete bestemmelser om de forhold som arbeidsmiljølovens § 29 nr. 4 omhandler.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll, legger partenes formulering til grunn.

Pkt. 4

Partene er enige om en bestemmelse som gjelder forholdet mellom operatørselskapenes verneombud og kontraktørens verneombud.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og

Pkt. 5 (kjennelsens pkt. 5) er omtvistet.

OFS:

"Antall hovedverneombud på heltid skal være min. 3 på hvert felt, ansatt av selskapet. Blir selskapets antall offshore ansatte mer enn 500, eller antall plattformer mer enn 6, skal det utnevnes minst 4 hovedverneombud på heltid.

Hvis feltet har mer enn 12 plattformer, eller over 1000 offshore ansatte skal det være minst 5 heltidshovedverneombud ansatt av selskapet."

EMP:

"Antallet hovedverneombud på full tid er tre - 3. Det er enighet om at ett - 1 - hovedverneombud skal være offshore til enhver tid."

OFS anfører at det i dag er tre heltidsansatte hovedverneombud på hvert felt. Dette gir etter OFS' mening en skjev dekning. På Ekofisk-feltet er det 22 plattformer og OFS har 82 verneombud/stedfortredere, på Friggfeltet er det tre plattformer, og OFS har 23 verneombud, og på Statfjord-feltet er det en plattform og ti verneombud. De oppgaver som hovedverneombudene stilles overfor har sammenheng med disse faktorene. OFS går derfor inn for at antall hovedverneombud på heltid skal fastsettes ut fra antall ansatte og antall plattformer.

Ordningen i dag er at hovedverneombudene går på en skiftplan som arbeidstakerne forøvrig, fremholder OFS. De hovedverneombud som har friperiode, må i dag ta seg av de forhandlingene som føres på land. OFS peker på at selskapene har gjort gjeldende at ett hovedverneombud skal være offshore til enhver tid, men dette lar seg ikke gjøre med tre, hevdes det.

EMP anfører generelt til dette kapitel at bedriftenes forslag er en videreføring av gjeldende lover og regler, og vil i sammenheng med arbeidsmiljøloven og dennes tilhørende forskrifter danne en helhet som gir verneombudsinstitusjonen gode arbeidsbetingelser.

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander og Hernes-vil peke på at hovedverneombudenes oppgave primært er å samordne verneombudenes virksomhet. Flertallet finner det vanskelig å ta stilling til i hvilken grad belastningen på hovedverneombudene øker når antallet plattformer og ansatte øker. Man konstaterer at ordningen i dag er tre heltids-ansatte hovedverneombud på hvert felt. Flertallet vil på denne bakgrunn slå fast at det skal være tre hovedverneombud på full tid på hvert felt, men forøvrig la partene treffe avtale om antallet hovedverneombud. Hvis ikke et hovedverneombud er offshore, skal det være en stedfortreder for hovedverneombudet offshore.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl viser til sin dissens inntatt etter pkt. 8.

Nemndas medlem Tislevoll mener at en her må øke antallet hovedverneombud for Ekofisk-området, da dette feltet er vesentlig større enn de andre, og i tillegg har vesentlig flere ansatte. Med den form dette punktet har fått, er det en svekkelse av vernetjenesten for Ekofisk-feltet sammenlignet med i dag.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl viser prinsipielt til bedriftenes forslag, men finner dog subsidiært å kunne slutte seg til flertallets forslag.

Pkt. 6 er omtvistet.

OFS:

"Ved alvorlige ulykker og/eller hvis en ulykke offshore er av en slik karakter at myndighetene finner det riktig å reise ut, så skal hovedverneombud umiddelbart kontaktes og gis høy prioritet til det sted ulykken har funnet sted."

EMP:

"I tilfelle alvorlige ulykker offshore og dersom ulykken er av slik art at offentlige myndigheter finner det nødvendig å gå offshore, skal hovedverneombudet som er offshore på dette tidspunkt, kontaktes så tidlig som mulig og gis høy prioritet med hensyn til transport til ulykkesstedet."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll - vil peke på at det ikke nødvendigvis behøver å være det hovedverneombud som er offshore som raskest kan transporteres til ulykkesstedet. Flertallet legger ellers til grunn formuleringen "offentlige myndigheter finner det nødvendig å gå offshore."

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl viser prinsipielt til bedriftenes forslag, men finner dog subsidiært å kunne slutte seg til flertallet.

Pkt. 7 er omtvistet.

OFS:

"Partene er enige om at det i den lokale avtale, skal være tatt med definering av verneområder og antall verneombud på de enkelte installasjoner."

EMP:

"Partene er enige om at den lokale avtalen skal inneholde definisjonen av sikkerhetsområder og antallet verneombud på individuelle installasjoner som bestemt av Arbeidsmiljøutvalget."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen-med tilslutning av Dahl, viser til bestemmelsen i forskriftene til arbeidsmiljøloven vedrørende arbeidsmiljøutvalg og verneombud § 1, tredje ledd. Det heter der bl.a.: "Arbeidsmiljøutvalget deler inn arbeidsplassen i verneområder." Flertallet viser til denne bestemmelsen og finner at det er overflødig med noe eget punkt i hovedavtalen om dette. En henvisning til lokale avtaler på dette punkt kan skape uklarhet om arbeidsmiljøutvalgets kompetanse. Flertallet vil ikke innta noen slik bestemmelse i hovedavtalen.

Nemndas medlem Tislevoll er av den oppfatning at antall verneombud må avtales i tariffavtale. En har tidligere søkt å løse dette i arbeidsmiljøutvalget uten brukbart resultat. Vi har videre anket avgjørelsen til involverte myndigheter, dette har heller ikke ført fram. Vår øverste

myndighet på området har anbefalt oss å løse dette i tariff-
forhandlinger.

Pkt. 8 (kjennelsens pkt. 7):

OFS:

"Verneombud og hovedverneombud oppebærer overtidsbetaling i henhold til gjeldende overtidssatser ved utkallelse utenom ordinær arbeidstid."

EMP:

"Verneombud skal få overtidsbetaling i samsvar med gjeldende overtidsrater når de blir kalt ut av selskapet utenfor ordinær arbeidstid. Dette gjelder ikke opplæringskurser."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander og Hernes - skal bemerke at det ikke er vanlig i arbeidslivet forøvrig med overtidsbetaling i disse tilfellene. Flertallet tar imidlertid til etterretning at bedriftene har forutsatt slik betaling i påstanden og legger bedriftenes påstand til grunn.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl, viser til at bestemmelser om verneombud og hovedverneombud m.v. finnes i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Av den grunn er det ikke naturlig å innta bestemmelser om dette i Hovedavtalen. Kun når det gjelder betaling til verneombud er det bestemmelser i Hovedavtalen. Reglene innebærer at det for møter som holdes på verneombudenes fritid betales vanlig fortjeneste uten overtidstillegg. Nielsen med tilslutning av Dahl kan derfor ikke akseptere flertallets forslag i VIII, pkt. 8.

KAP. XIII ARBEIDSMILJØUTVALG

Pkt. 1 er omtvistet.

OFS:

"Partene er enige om at forholdene skal legges til rette for medlemmene av Arbeidsmiljøutvalget slik at arbeidsmiljølovens

intensjoner blir etterlevet og at dens forskrifter blir iverksatt uten opphold."

EMP:

"Partene er enige om at arbeidsmiljøloven skal følges og at dens forskrifter skal settes i verk uten opphold."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll - har med utgangspunkt i partenes påstander formulert en bestemmelse som viser til arbeidsmiljølovens intensjoner.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl, viser til at bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg finnes i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Det er derfor ikke naturlig å ta inn bestemmelser om dette i Hovedavtalen.

Pkt. 2 er omtvistet.

OFS:

"Partene plikter gjensidig å rådføre seg med hverandre før tiltak vedrørende de lokale arbeidsplasser og arbeidsmiljø settes i verk."

EMP:

"Partene i arbeidsmiljøutvalget har gjensidig plikt til å konsultere hverandre angående tiltak som gjelder lokale arbeidsplasser og det berørte arbeidsmiljø."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen-med tilslutning av Dahl, finner det unødvendig å innta noen bestemmelse om disse spørsmålene i Hovedavtalen. Det vises til arbeidsmiljølovens § 24 m.fl.

Pkt. 3 er omtvistet.

OFS:

"Partene er enige om at selskapenes valgte tillitsmenn også kan velges som medlemmer av arbeidsmiljøutvalg."

EMP:

"Partene er enige om at organisasjonenes verneombud også kan velges som medlemmer av arbeidsmiljøutvalget."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, viser til at arbeidsmiljøloven ikke er til hinder for at verneombud eller valgte tillitsmenn kan velges til arbeidsmiljøutvalget. En bestemmelse om disse spørsmålene er overflødig og inntas derfor ikke i Hovedavtalen.

Pkt. 4 er omtvistet.

OFS:

"Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal være representert med maksimum fire stemmeberettigede medlemmer fra hver av partene."

EMP:

"Arbeidsgiver og de ansatte skal være representert av et likt antall medlemmer i arbeidsmiljøutvalget som her har rett til å stemme."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Tislevoll - skal bemerke at arbeidsmiljøloven bestemmer at arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i arbeidsmiljøutvalget. OFS har imidlertid anført at det er ønskelig å sette en øvre grense med hensyn til antall medlemmer. Flertallet finner å kunne etterkomme dette ønsket og setter maksimumstallet til fem for hver av partene. Det vises til at det er nokså vanlig at arbeidsmiljøutvalg har ti medlemmer. Får arbeidsmiljøutvalget flere medlemmer, kan det gå ut over arbeidsdyktigheten.

Nemndas medlem Nielsen med tilslutning av Dahl, viser prinsipielt til bedriftenes forslag som ikke inneholder noen grense

Pkt. 7 (OFS' pkt. 6) er omtvistet.

OFS:

"Dersom forberedelsene dagen forut for Arbeidsmiljøutvalgsmøter finner sted på medlemmets avspaseringstid, vil denne bli godtgjort med en dags normal lønn á 12 timer, for tid til forberedelser."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, avviser OFS' krav som går ut over det som er vanlig i arbeidslivet forøvrig.

Pkt. 8 (OFS' pkt. 8) er omtvistet.

OFS:

"Når Arbeidsmiljøutvalgsmøter finner sted på ordinær avspaseringstid, skal medlemmet gis en dag fri den påfølgende arbeidsperiode for hver medgått møtedag."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, avviser OFS' krav som går ut over det som ellers er vanlig i arbeidslivet. Det vises forøvrig til kjennelsens pkt. 3 under dette kapitel.

Pkt. 9 (OFS' pkt. 9) er omtvistet.

OFS:

"Dersom denne fritid av praktiske årsaker er vanskelig å gjennomføre, kan medlemmet etter avtale med sin nærmeste overordnede i stedet godtgjøres med en dags regulær betaling, á 12 timer, for hver møtedag i Arbeidsmiljøutvalget."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, avviser OFS' krav som går ut over det som ellers er vanlig i arbeidslivet. Det vises forøvrig til kjennelsens pkt. 3 under dette kapitel.

for det like antall representanter arbeidsgiverne og arbeidstagerne kan oppnevne til arbeidsmiljøutvalget. Subsidiært finner de dog å kunne godta flertallets forslag om fem stemmeberettigede medlemmer fra hver av partene.

Pkt. 5 (kjennelsens pkt. 3)

OFS:

"Når arbeidsmiljøutvalgs-møter finner sted i medlemmets arbeidsperiode, beholder vedkommende sin normale lønn for møtedagen."

EMP:

"Når møter i arbeidsmiljøutvalget finner sted i et medlems ordinære arbeidstid, skal medlemmet kompenseres med sin ordinære lønn for den dagen møtet pågår."

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer - med tilknytning av Dahl, konstaterer at det er vanlig i arbeidslivet med en kompensasjon av den karakter som her omhandles. Det inntas en slik bestemmelse i Hovedavtalen. Forøvrig inntas en bestemmelse om kompensasjon for møter som faller i den enkeltes fritid. Jfr. OFS påstand under pkt. 8 og 9.

Pkt. 6 (OFS' pkt. 5) er omtvistet.

OFS:

"Dersom et medlem av Arbeidsmiljøutvalget skal delta i arbeidsmiljøutvalgs-møter, vil denne, dersom han er i tjeneste, bli gitt tillatelse til å forlate plattformen dagen før møtet, dersom hans tilstedeværelse for de forberedende arbeider er nødvendige. Når denne forberedelse finner sted dagen før møtet, beholder vedkommende sin normale lønn."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, viser til kjennelsen pkt. 3 under dette kapitel og avviser forøvrig OFS' krav under dette punkt. Kravet går ut over det som er vanlig i arbeidslivet ellers.

Pkt. 10 (OFS' pkt. 10) er omtvistet.

OFS:

"Dersom arbeidsmengden i Arbeidsmiljøutvalget er av et slikt omfang at det enkelte Arbeidsmiljøutvalgs-medlem skulle trenge ytterligere tid til forberedelse, skal tilretteleggingen av dette inklusive kompensasjonsspørsmålet på forhånd avtales med ledelsen."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, avviser OFS' krav som går ut over det som ellers er vanlig i arbeidslivet.

Pkt. 11 (OFS' pkt. 11) er omtvistet.

OFS:

"Selskapene dekker alle rimelige utgifter i forbindelse med disse møtene."

Rikslønnsnemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Dahl, viser til arbeidsmiljølovens § 29 nr. 1 som har følgende bestemmelse:

"Utgiftene i forbindelse med verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes virksomhet bæres av arbeidsgiveren."

Flertallet ser under henvisning til overstående ingen grunn til å innta noen bestemmelse om dette i Hovedavtalen.

OFS' krav under dette punkt avvises.

Når det gjelder de av OFS's krav under dette kapitel som flertallet har avvist, uttaler nemndas medlem Tislevoll at det er viktig å få nærmere spesifisert en prosedyre for disse møter. Arbeidsmiljølovens beskrivelse er for generell på dette punkt, og tar for lite hensyn til de spesielle forhold som gjelder offshore. En blir nå henvist til videre diskusjoner om Arbeidsmiljøloven, og denne lov mangler prinsippavgjørelser på en rekke punkter.

KAP. XIV (Kjennelsens kap. X) PERSONALARKIV

Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl viser til den bestemmelse som er inntatt i kjennelsens kapittel X. OFS har fremsatt påstand om et ytterligere punkt under dette kapittel sålydende:

"Den ansatte har ved personlig henvendelse til administrasjonene, rett til å se sitt eget personlige arkiv. Med skriftlig tillatelse fra den ansatte har også tillitsmenn i styret rett til å se den ansattes personlige arkiv."

Flertallet vil komme tilbake til dette spørsmålet i en seinere kjennelse.

KAP XV (Kjennelsens kap. XI) KONTINGENTTREKK

Det er for Rikslønnsnemnda oppnådd enighet mellom partene om utformingen av dette kapittel. Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl viser til de bestemmelser som er inntatt i kjennelsens kapittel XI.

KAP XVI (Kjennelsens kap. XII) STREIKEPROSEDYRER

Det er for Rikslønnsnemnda oppnådd enighet mellom partene om utformingen av dette kapittel. Rikslønnsnemndas stemmeberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl viser til de bestemmelser som er inntatt i kjennelsens kapittel XII.

KAP XVII PENSJONSALDEREN

Kapitlet er omtvistet.

- OFS:
1. Selskapene skal legge opp sitt pensjonssystem på en slik måte at den ansatte oppnår full pensjon ved fylte 55 år. Vedkommende skal da kunne pensjoneres på frivillig grunnlag. Partene er enige om at dette skal kunne gjøres gjeldende fra 1. januar 1980.
 2. Det skal kunne være mulighet for å forlenge pensjonsalderen fra 55 til 60 år dersom det er forsvarlig helsemessig å tillate dette, samt at den angjeldende samtykker i dette."

EMP har foreslått slik protokollasjon:

"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 - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Buck og Dahl henviser spørsmålet til videre behandling i samsvar med arbeidsgivernes forslag.

Nemndas medlem Tislevoll vil prinsipielt stå på OFS sitt krav, men kan gi sin subsidiære støtte til bedriftenes protokoll for å komme i gang straks.

KAP XVIII (Kjennelsens kap. XIII) VARIGHET

Det er for Rikslønnsnemnda oppnådd enighet mellom partene om utformingen av dette kapittel. Rikslønnsnemndas stemmerberettigede medlemmer med tilslutning av Dahl viser til de bestemmelser som er inntatt i kjennelsens kapittel XIII.

TARIFFAVTALEDELEN (DEL B)

Rikslønnsnemnda har, som framholdt ovenfor, kommet til at den vil henwise del B til videre drøftelser mellom partene.

Nemnda har vurdert det slik at de forhold som taler for slike videre drøftelser mellom partene direkte, veier tyngre enn de betenkeligheter som også gjør seg gjeldende.

Betenkelighetene knytter seg i første rekke til at oppgjøret er et hele hvor de enkelte deler ikke kan vurderes isolert, men må ses i sammenheng. Drøftelsene mellom partene

om Del B kan derfor ikke finne sted på fritt grunnlag.

Del B må, sammen med de øvrige deler av oppgjøret, få plass innenfor en total økonomisk ramme som Rikslønnsnemnda etter omstendighetene finner forsvarlig.

For at de direkte drøftelser mellom partene skal bli ført på et realistisk grunnlag og hensynet til helheten bli ivare tatt, vil nemnda sette en økonomisk ramme for de partsforhandlinger som skal føres om del B.

OFS hevder imidlertid at løsningen av de spørsmål som hører til del B ikke kan innordnes en økonomisk ramme som er satt på forhånd. Påkrevde justeringer må ifølge OFS kunne gjennomføres uhindret av slike begrensninger og uten at det får innvirkning på størrelsen av de generelle lønnstillegg som gis. OFS mener at det i alle fall er visse av organisasjonens krav som må vurderes uavhengig av eventuelle rammer. Det gjelder krav om ordninger som tar sikte på å motvirke forhold som arbeidstakerne finner utilfredsstillende. (Kompensasjon for endring av frammøte i forhold til gjeldende skiftplan, og for at flere enn to må dele oppholdsrom offshore).

Rikslønnsnemnda legger til grunn at økonomiske konsekvensberegninger er en selvfølgelig og nødvendig del av et større tariffoppgjør. Ved at de enkelte krav og den samlede virkning av dem kostnadsberegnes er det også mulig å foreta sammenligninger med andre oppgjør som er slutført. Ved å angi en økonomisk ramme for forhandlingene får man etter Rikslønnsnemndas mening en praktisk og fleksibel løsning på

det foreliggende problem. Partene vil stå fritt i sine prioriteringer så lenge de holder seg innenfor rammen. Partene vil således kunne opprettholde nåværende ordninger (ved appendix) på enkelte områder for i desto større grad å nå fram til ordninger som er felles for alle selskaper på andre områder. Under alle omstendigheter er det ikke aktuelt å gjennomføre en full harmonisering på alle punkter ved dette oppgjøret.

Nemnda viser til at selskapene har tilbudt lønnstillegg på tilsammen 10,2 pst. inkl. de lønnsøkninger som allerede er gitt pr. 1. januar 1980, pluss 5,1 pst. i gjennomsnitt til teknisk justering av del B, tilsammen 15,3 pst. Det er således på det rene at selskapenes tilbud går utover den rammen som ble lagt, 8 pst. på årsbasis, for hovedoppgjøret mellom LO og N.A.F.

Selskapenes tilbud er bygget opp med sikte på at oppgjøret med OFS skal få en økonomisk ramme som tilsvarer NOPEF/LO - N.A.F.-oppgjøret. EMP har meget klart understreket at tillegg utover dette bestemt må frarådes.

Det er delte meninger i Rikslønnsnemnda om hvilken ramme som skal settes for de tekniske justeringer under del B.

Nemndas flertall - Christiansen, Alexander, Hernes og Nielsen med tilslutning av Buck og Dahl - finner å måtte sette rammen til 5,1 pst.

Flertallet har med dette ikke tatt stilling til hvilke generelle lønnstillegg som skal gis. Dette vil man komme tilbake til i en kjennelse på et senere tidspunkt når den del av tvisten som gjelder forståelsen av protokollen av 26. mars 1980 er avgjort.

Flertallet understreker at alle merkostnader som fremkommer ved endringer i forhold til de ordninger som praktiseres i selskapene pr. idag, må belastes rammen. De kompensasjoner

OFS har reist krav om for å motvirke utilfredsstillende ordninger, er ikke av en slik karakter at flertallet finner å ville sette dem i noen særstilling.

Rikslønnsnemnda har vært i tvil om hva som vil være en passende frist for partene til å komme til enighet. Partsrepresentantene har anbefalt at det settes en relativt kort frist. Rikslønnsnemnda tar dette til etterretning, og setter fristen til 1. november 1980. Resultatet av forhandlingene forutsettes innrapportert til Rikslønnsnemnda. Hvis enighet ikke er oppnådd på dette tidspunkt, må Rikslønnsnemnda treffe avgjørelse om hvordan de 5,1 pst. skal fordeles.

Nemndas medlem Tislevoll mener at det umulig kan brukes ramme i dette oppgjør da det gjelder opprettelse av en ny felles tariffavtale. Han hevder at en ramme vil føre til en ufullstendig avtale og til at man bare i liten grad oppnår en felles tariffavtale som var målet ved dette oppgjør. Denne del av avtaleverket er også svært vanskelig å kostnadsregne.

S L U T N I N G :

I

Som del A (hovedavtaledel) i tariffavtale

mellom

Elf Aquitaine Norge A/S (EAN), Mobil Exploration
Norway Inc. (MENI) og Phillips Petroleum Company
Norway (PPCoN)

på den ene side

og

Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg og
følgende tilsluttede fagforeninger:

Elf Aquitaine Norge Offshoreforening (EANOF),
Statfjordarbeidernes Forening (SAF) og
Ekofisk komitéen (EK)

på den annen side

skal følgende gjelde:

DEL A.

KAP. I ORGANISASJONSRETTE

Elf, Mobil, Phillips og OFS anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

KAP. II FORHANDLINGSRETT OG FORHANDLINGSPLIKT

1. Hvor det er tariffavtale eller særavtale, må arbeidstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i pkt. 2-4.

2. Tvister mellom en bedrift og dens arbeidstakere skal en først prøve å ordne ved forhandling mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene.

Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som skal gjøres kjent for de interesserte parter.

3. Blir en ikke enige ved forhandlinger etter pkt. 2, kan tariffavtalens parter bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av partene er tilkalt.

4. Det opprettes et forhandlingsutvalg mellom partene som skal ivareta tolkninger og forhandlinger om denne avtale og særavtaler hvor OFS er part. Forhandlingsutvalget skal komme sammen innen åtte dager, når en av partene skriftlig krever det.

Forhandlingsutvalget består av to representanter fra hver av arbeidsgiverne og to representanter fra hver av fagforeningene i OFS.

KAP. III TILLITSMENN

1. Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidstakere. Antallet avtales mellom bedriften og den lokale fagforening.
2. Tillitsmennene skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften de to siste år. De skal være over 20 år.
3. Hvis en tillitsmann slutter ved bedriften opphører han å fungere som sådan. Bedriften skal innen åtte dager ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt, i henhold til pkt. 1 og 2, og om hvem som er formann i foreningen. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsmann før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsmenn.

KAP. IV PARTENES FELLESEKTLÆRING OM TILLITSMANNSINSTITUSJONEN

1. Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og tillitsmennene foregår i rasjonelle og betryggende former og at tillitsmennene settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven og som tillitsmenn på bedriften for sin organisasjon på en effektiv måte. Under henvisning til dette er partene enige om at tillitsmennene skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsmenn i bedriften. I denne sammenheng er det nødvendig at det, på det lokale plan opprettes avtale om den tid som tillitsmennene trenger for å utføre tillitsmannsarbeid innenfor bedriftens ordinære arbeidstid. Den samlede tid for tillitsmannsarbeid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan også opptas lokale drøftelser om bedriften, for å lette tillitsmennenes arbeid, skal stille til disposisjon nødvendig utstyrt arbeidsrom. Ved drøftelser etter dette avsnitt tas hensyn til bedriftens størrelse og tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.

Når det gjelder betaling for tid som medgår til tillitsmannsarbeid etter denne bestemmelse, vises til pkt. 15. Partene vil understreke betydningen av at såvel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulig forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Partene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

2. Arbeidstakernes tillitsmenn ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere. Tillitsmennene har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeidstakerne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet og under konferanser mellom bedriften og tillitsmennene.
3. Tillitsmennene har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere. Bedriftsledelsen skal sørge for å orientere foreningen og tillitsmennene i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelser, samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsmenn. Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for foreningens formann og for vedkommende gruppetillitsmann.
4. Tillitsmennene har rett til innenfor tariffavtalen å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår den gruppe arbeidstakere som vedkommende representerer. Det er forutsetningen at tillitsmennene, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for de arbeidstakere det gjelder, eller det lokale styre før de tar standpunkt til spørsmålet. Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.
5. I likhet med arbeidsgiveren skal tillitsmennene påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under

andre organer. Det er derfor uforenlig med arbeidsgivernes og tillitsmennenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

6. Når tillitsmennene har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
7. Styrerepresentantene i den lokale fagforeningen skal ha uhindret adgang til de forskjellige anlegg i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnet får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal dessuten gi sjefen for det anlegg de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.
8. De øvrige tillitsmenn skal også uhindret kunne utføre sitt tillitsmannsverv. Med tillatelse fra sin nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass eller plattform.
9. Når den lokale foreningens styre i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, skal foreningen gis adgang til å holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn, når ikke særlig viktige arbeidsmessige hensyn hindrer det.

Når den lokale foreningens styre i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Hvis bedriften avviser en anmodning om å få holde møter som nevnt i dette punkt, kan den lokale forening kreve å få skriftlig begrunnelse for avslaget.

10. Når en styrerepresentant i OFS ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, kan vedkommende gis slik adgang.

11. Tillitsmennene i bedriften og arbeidstakere med tillitsverv innen OFS skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av OFS eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også deltagelse i faglig delegasjoner.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet. Forespørsel om tjenestefrihet i henhold til forannevnte bestemmelser skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

12. Alle tillitsmenn må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen ikke lider skade og at maskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.
13. I bedrifter hvor forholdene ligger tilrette for det, gis arbeidstakere som blir valgt til tillitsverv i OFS rett til permisjon uten lønn for en valgperiode. Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.
14. Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen.

Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen for å ta del i forhandlingene. Tillitsmennene kan tilkalle representanter fra de av bedriftens arbeidstakere som forhandlingene gjelder. Der det bare er en tillitsmann, eventuelt bare en tilstede, kan han ta med en annen arbeidstaker til forhandlinger med bedriften.

15. For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter kap. II pkt. 2 og 3, skal tillitsmennene godtgjøres tapt fortjeneste når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid.
For møter i den enkelte tillitsmanns fritid betales ordinær lønn.

For tid utenom avtalte forhandlingsmøter som medgår til tillitsmennenes arbeid etter dette kapittel, betales tilsvarende. Partene på den enkelte bedrift kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen.

16. Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede offshore ved bedriften, som tillitsmennene kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi foreningen skriftlig meddelelse om navnet på denne og hans stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.
17. Selskapene skal også utnevne en representant onshore fra ledelsen i selskapet som forbindelse mellom selskapet og styret i den lokale forening. Selskapet skal gi styret i den lokale forening skriftlig meddelelse om navnet på denne.
18. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jf. pkt. 4 og pkt. 17 ovenfor.

KAP. V SYSSELSETTINGSSPØRSMÅL

1. Partene har i denne avtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom ham og bedriften er sterk og levende, og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den. Gjennom samarbeidet skal de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne og utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter

menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som de ansatte.

2. Under henvisning til pkt. 1 vil bedriftsledelsen drøfte med den lokale fagforenings styre, spørsmål som gjelder den ordinære virksomhet, viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder og arbeidsforholdene. Slike drøftelser skal finne sted med jevne mellomrom og minst en gang i måneden med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet.
3. Bedriftsledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med den lokale fagforenings styre planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger som er av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.
4. I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de ved sine tillitsmenn gis muligheter for å fremme sine synspunkter før bedriftenes beslutninger settes i verk. I de tilfelle bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.
5. Har selskapet ikke oppfylt sin informasjonsplikt etter det foranstående, skal de arbeidstakere som sies opp være sikret 2 måneders lønn fra og med den dag tillitsmennene ble informert om oppsigelsene, selv om fratredelsen skjer på et tidligere tidspunkt. Hvis arbeidstakerne som sies opp har lengre oppsigelsesfrist enn 1 måned til utløp ved slutten av en kalendermåned, skal disse være sikret tre måneders lønn på tilsvarende måte.
6. Hvis selskapet i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og tillitsmennene er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom selskapet og det lokale styre. Hvis det lokale

styre innen 3 dager etter konferansen er holdt, krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom selskapet og det lokale styret.

7. Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fra-vike dette. Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte.

8. Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik util-børlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeids-livet eller samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår skal det snarest opp-tas drøftelser mellom partene. Fører disse drøftelser ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten skal behandles videre i samsvar med reglene i kapittel II.

9. a. Permittering kan foretas:
 1. Når partene har truffet avtale om det i samsvar med kap. IV, punkt 4.
 2. Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 59, punkt 1.
 3. Når konflikt som omfatter en del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
 4. Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.

- b.
 1. Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varslet gis.
 2. Den under b.1 nevnte frist kommer ikke til anvendelse hvis avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel.

Fristen gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfelle plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

3. Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrar bedriften muligheten av å beskjeftige arbeidstakere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med et annet arbeid i bedriften, skal den under b.1 nevnte frist heller ikke komme til anvendelse.

c. Før det gis varsel om permittering, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med bestemmelsene i dette kapittel. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntagelse etter permittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitteringsens iverksettelse.

Når det etter reglene i punkt 9.b skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

d. Varslet skal angi permitteringstidens sannsynlige lengde. Hvis dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med tillitsmennene.

e. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (9.a.3) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

f. Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselfrister som er nevnt under punkt 9.b skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp.

g. Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi

grunnen til permitteringen og der det er mulig, permitteringstidens sannsynlige lengde.

h. Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler. Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, skal arbeidstakeren ha lønn for den oppsigelsestid som måtte gjelde i den foreliggende situasjon. Hvis bedriften ønsker det, plikter arbeidstakeren i tilfelle å utføre arbeid for bedriften innenfor denne oppsigelsestid hvis han ikke er i arbeid hos annen arbeidsgiver. Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringsens utløp, plikter bedriften å betale ham lønn for gjeldende oppsigelsestid.

i. Ved permittering skal foreningsstyrets medlemmer være de siste som blir permittert.

10. Reglene i pkt. 9 er ikke til hinder for at arbeidsgiveren eller arbeidstakeren bringer arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

KAP. VI SLUTTATTEST

1. Når en arbeidstaker forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, skal han ha en attest for hvor lenge han har arbeidet i bedriften, jf. arbeidsmiljølovens § 68.

Hvis arbeidstakeren krever det, skal det i attesten dessuten opplyses hvilke arbeidsoppgaver han har hatt i bedriften.

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med tillitsmennene.

KAP. VII FORHANDLINGSSPRÅK

1. I en overgangsperiode fram til utløpet av 1981 skal både norsk og engelsk aksepteres som forhandlingsspråk.

Fra og med 1982 gjelder følgende:

All skriftlig kontakt mellom partene og forhandlinger hvor det føres protokoll/referat skal foregå på norsk. Dette er ikke til hinder for at representanter som deltar i forhandlingene kan benytte et annet språk enn norsk. Men oversettelse skal da finne sted umiddelbart.

KAP. VIII VERNEOMBUD OG HOVEDVERNEOMBUD

1. Vernearbeidet skal organiseres og drives i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for de valgte verneombud slik at arbeidsmiljølovens intensjoner blir etterlevet.

For øvrig gjelder reglene nedenfor.

2. De valgte tillitsmenn kan også velges som verneombud og hovedverneombud.
3. Hovedverneombud skal ha rett til å vende tilbake til sine tidligere jobber når de slutter som hovedverneombud. Ansiennitet og lønn skal avgjøres som om de var i sine stillinger hele perioden de virket som hovedverneombud.
4. Hvert verneombud skal dekke sitt verneområde selv om kontrakt-personell arbeider i området. Verneombudet skal samarbeide med kontraktorens verneombud når det gjelder løsningen av problemer der kontrakt-personell er involvert. Denne bestemmelsen verken avløser eller griper inn i retten eller ansvaret til kontraktorens verneombud under loven og/eller forskriftene.

5. På hvert felt skal det være tre hovedverneombud på full tid. Antall hovedvernombud for øvrig avtales mellom bedriften og den lokale fagforening. Et hovedverneombud eller en stedfortreder skal alltid være offshore.
6. I tilfelle alvorlige ulykker offshore, og dersom ulykken er av en slik art at offentlige myndigheter finner det nødvendig å gå offshore, skal hovedverneombud kontaktes så tidlig som mulig og gis høy prioritet med hensyn til transport til ulykkesstedet.
7. Verneombud skal få overtidsbetaling i samsvar med gjeldende overtidsrater når de blir kalt ut av selskapet utenfor ordinær arbeidstid. Dette gjelder ikke opplæringskurser.

KAP. IX ARBEIDSMILJØUTVALG

1. Arbeidsmiljøutvalgene skal organiseres og virke i samsvar med arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Forholdene skal legges til rette for arbeidsmiljøutvalgene slik at arbeidsmiljølovens intensjoner blir etterlevet.

For øvrig gjelder reglene nedenfor.

2. Arbeidsgiveren og de ansatte skal være representert med et likt antall medlemmer i arbeidsmiljøutvalget, høyst fem.
3. Når møter i arbeidsmiljøutvalget finner sted i et medlems ordinære arbeidstid, skal medlemmet kompenseres med sin ordinære lønn for den dag møtet pågår.

For møter i det enkelte medlems fritid betales vedkommende ordinær lønn for den tid det gjelder.

KAP. X PERSONALARKIV

1. Tillitsmennene har rett til å bli orientert om selskapets bruk av personalarkivet og om de tiltak selskapet har truffet for å sikre at arkivet ikke skal være tilgjengelig for uvedkommende. Personalarkivet skal behandles konfidensielt. De regler som praktiseres må være i samsvar med bestemmelser i lov og forskrifter.

KAP. XI KONTINGENTTREKK

1. Foreningen skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. Foreningen er ansvarlig for at oppgaven til enhver tid er korrekt.
2. Bedriften skal sørge for trekk i lønn for de organiserte arbeidstakere. Trekk av kontingent skal fremkomme på lønns spesifikasjonen. Kontingenten skal overføres til foreningens bankkonto så snart som mulig.
3. Liste over de ansatte som er blitt trukket for kontingent sendes fagforeningen. Listen skal angi den ansattes stilling og hjemmeadresse.

KAP. XII STREIKEPROSEDYRER

1. Når OFS varsler om streik, gjelder følgende:
 - a. arbeidstvistloven av 1927 skal følges.
 - b. Streikevarsel skal gis til bedriftens ledelse skriftlig og i samsvar med arbeidstvistloven.
 - c. Når streikevarsel er mottatt, skal bedriften og den lokale fagforeningen se til at nødvendige sikkerhetsforholdsregler følges i samsvar med lov og forskrifter.

KAP. XIII VARIGHET

Denne avtale gjelder til 30. juni 1981, og videre to år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med seks måneders varsel.

II

Del B (tariffavtaledelen)

Om tariffavtalens del B skal det føres videre forhandlinger mellom partene. Den økonomiske ramme for disse forhandlinger settes til 5.1 %.

Forhandlingene skal være avsluttet innen 1. november 1980. Partene skal innrapportere utfallet av forhandlingene for Rikslønnsnemnda. Den endelige avgjørelse om fastsettelsen av forhandlingsresultatet som tariffavtale treffes av Rikslønnsnemnda i en egen kjennelse. Kjennelsen forutsettes gitt virkning fra 8. oktober 1980.

Hvis enighet ikke oppnås innen 1. november 1980, vil Rikslønnsnemnda fastsette innholdet av tariffavtalens del B.

RAGNAR CHRISTIANSEN

FINN ALEXANDER

ALF HERNES

KÅRE D. NIELSEN

LEIV ROGER TISLEVOLL

VILHELM DAHL

LIV BUCK