

RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

11. oktober 2012
i Sak 2 og 3/2012

**TVISTEN MELLOM INDUSTRI ENERGI/ SAFE OG
NORSK OJLE OG GASS I FORBINDELSE MED
TARIFFREVISJONEN 2012**

Innholdsfortegnelse

II	KJENNELSE.....	3
1	SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA.....	3
2	PARTENES PÅSTANDER.....	4
2.1	SAFE/ Industri Energi.....	4
2.2	Norsk olje og gass.....	5
3	PARTENES ANFØRSLER.....	10
3.1	SAFE/ INDUSTRI ENERGI.....	11
3.1.1	Innledning.....	11
3.1.2	Bakgrunnen for at konflikten ble brakt inn for Rikslønnsnemnda.	11
3.1.3	Industri Energi og SAFEs krav i Rikslønnsnemnda.	12
3.1.4	Nærmere om pensjon.....	15
3.1.5	Forholdet til Norges Rederiforbund og likhetsklausulen der.....	17
3.1.6	Om avtalefestet pensjon (AFP).....	18
3.1.7	Avtalefestet 65 års pensjonsalder i oljeselskapene.....	18
3.1.8	Oljearbeidernes Sosiale Ordninger.....	19
3.1.9	Nærmere om rammen for oppgjøret.....	20
3.1.10	Lønnsnivået på sokkelen.....	20
3.1.11	Lønnsutviklingen på sokkelen.	21
3.2	NORSK OLJE OG GASS.....	22
3.2.1	Generelt.....	22
3.2.2	Det økonomiske grunnlaget for tariffoppgjørene 2012.....	23
3.2.3	Sokkeloppgjørene.....	24
3.2.4	Pensjonskravene.....	25
3.2.5	Andre krav fra IE og SAFE. Norsk olje og gass sine merknader.....	27
4.	RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER.....	34
4.1	Nærmere om den aktuelle tvist.....	34
4.2	Sakens realitet.....	35
III	SLUTNING.....	40
1.	SAK 2/2012: FORHOLDET MELLOM INDUSTRI ENERGI OG NORSK OLJE OG GASS.....	40
2.	SAK 3/2012: FORHOLDET SAFE OG NORSK OLJE OG GASS.....	40

I GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 2 og 3 for 2012 behandlet arbeidstvistene mellom Industri Energe (IE) og SAFE på den ene siden og Norsk olje og gass på den andre siden i forbindelse med tariffoppgjøret 2012.

Nemnda har hatt følgende sammensetning:

Sorenskriver Stein Husby, leder
Professor Steinar Strøm
Direktør Anne-Britt Evensen Norum
Nestleder Tor-Arne Solbakken, LO
Forhandlingsdirektør Rolf Negård, NHO
Forbundsleder Hilde-Marit Rysst, Safe
Forbundssekretær Ommund Stokka, Industri Energi
Fagsjef Børge Bekkeheien, Norsk olje og gass
Direktør Jan Hodneland, Norsk olje og gass

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

IE og SAFE har utpekt Ommund Stokka og Hilde-Marit Rysst som sine representanter i nemnda. Hilde-Marit Rysst har hatt stemmerett i saken mellom SAFE og Norsk olje og gass, og Ommund Stokka har hatt stemmerett i saken mellom IE og Norsk olje og gass.

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

Under hovedforhandlingen har forbundsleder Leif Sande vært prosessfullmektig for IE og SAFE og advokat Håvard Hauan for Norsk olje og gass.

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

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg og muntlig prosedyre for nemnda under hovedforhandling 9. oktober 2012 og etterfølgende nemndsmøter 11. oktober 2012. Etter ønske fra begge parter behandles sakene samlet, men slik at det avsies en slutning for hvert av partsforholdene.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det avsagt slik:

II KJENNELSE

1 SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA

Tvisten har oppstått i forbindelse med tariffrevisjonen 2012. Industri Energi (IE), SAFE og Lederne på den ene siden og Norsk olje og gass¹ på den andre siden forhandlet felles om revisjon av de såkalte sokkeloverenskomstene. Disse avtalene gjelder for dem som arbeider for oljeselskapene på de faste installasjonene som operatører, med boring og innen forpleining. Sokkelavtalene omfatter til sammen rundt 7 100 ansatte på de faste installasjonene på norsk kontinentalsokkel. IE og Norsk olje og gass forhandlet om revisjon av operatøravtalen (avtale nr. 129) og forpleiningsavtalen (avtale nr. 123). SAFE og Norsk olje og gass forhandlet om revisjon av Oljeoverenskomsten – sokkel (overenskomst 284).

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

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

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

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

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

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

¹ Oljeindustriens Landsforening skiftet navn til Norsk olje og gass fra 1. oktober 2012. I kjennelsen brukes Norsk olje og gass

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

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

§1

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

§2

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

§3

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

§4

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

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

§5

Anordningen trer i kraft straks.

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

2 PARTENES PÅSTANDER

2.1 SAFE/ Industri Energi

SAFE og Industri Energi krever:

De fremforhandlede endringene innen boring (avtale 125) gjennomføres for de andre avtalene.

Tilbud om stillingsopprykk for renholdsleder gjennomføres i tråd med sist fremsatte tilbud 8. juli 2012.

Riksmeklerens forslag til seniorpolitikk som partene var enige om under meklingen 7. juli 2012 tas inn de nye overenskomstene.

Innbetalingene til OSO-ordningen for tap av helsesertifikat for operatør, boring og forpleining kan benyttes til utbetalinger av ytelser for dem som av forskjellige grunner har behov for og ønsker om å gå av i perioden mellom fylte 62 og 65/67 år.

Lærlinger som fortsetter som midlertidig/ vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.

2.2 Norsk olje og gass

Påstanden nedenfor er i samsvar med siste tilbud fra Norsk olje og gass gitt i mekling med IE, SAFE og Lederne 22. – 24. juni 2012 og Riksmeklerens møtebok fra mekling 31. august – 01. september 2012 med IE (og SAFE som observatører) på sokkelavtalen for boring nr. 125. Partene kom til enighet om ny avtale for boring, avtale nr. 125. Vi legger til grunn at SAFE ved sin tilstedeværelse i denne meklingen har tiltrådt enigheten.

Sokkelavtalene med IE nr. 129 for operatørbedrifter, med IE nr. 123 for forpleiningsbedrifter og med SAFE nr. 284 forlenges til og med 31.05.14 med følgende endringer:

4.1 Lønnsgruppeplassering.

Forpleiningsbedriftene (Gjelder avtalene 129, 123 og 284)

Stillingen Renholdsleder i lgr. B, gis opprykk til lønnsgruppe B1.

Opprykk skjer til nærmest overliggende lønnsats i høyere lønnsgruppe.

Oljeboringsbedriftene (Gjelder bare avtale nr. 284)

Stillingen Boreassistent i lgr. B1, gis opprykk til lønnsgruppe A. Opprykk skjer til nærmest overliggende lønnsats i høyere lønnsgruppe.

Stillingen Materialforvalter i lgr. B, gis opprykk til lønnsgruppe B1. Opprykk skjer til nærmest overliggende lønnsats i høyere lønnsgruppe.

Stillingen BVO kan gå til B4/8

INDIVIDUELL AVLØNNING AV BORER OG VDL

Lønnen for Borer og VDL fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For disse arbeidstakere gjelder ikke overenskomstens pkt. 3, pkt. 4.1 og 4.2, pkt. 5 - 10 samt pkt. 27.

Lønnsrammen for denne gruppen ansatte drøftes med bedriftens tillitsvalgte før iverksettelse.

4.2 Lønnstabell. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

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

ETTERSLEP iht. pkt. 4A, 2b

Iht. pkt. 4A, 2b gis det et tillegg prkr 3 641,- tillagt lønnstabellens linje 2, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger. Dette er inkludert SOF tillegget i ConocoPhillips og fratrukket kr 1 447,- for opprykk for nye fagbrev.

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

ANSIENNITETSSTIGEN FOR BORING (Gjelder bare avtale nr. 284)

Øke ansiennitetsstigen i A med ett trinn til høyre 2 % opp. Første opprykk er pr. 1.6.2012.

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

Skift- og nattillegget i overenskomstenes pkt. 8. økes med kr 4 per time til kr 64,-
Ved behov for konferansetid økes tillegget med kr 6 per time til kr 80,-

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

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

16. Permisjoner. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

Endret pkt. 16.1. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

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

d) godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjon under b) godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer) selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller en oppholdsperiode.

Til protokollen (skal ikke inn i avtalene)

Regiene i punkt 16.1 b skal praktiseres som følger;

Tidspunkt for fødselspermisjon på inntil 14 dager knyttes til termin eller nedkomst etter arbeidstakernes ønske og slik at det gis permisjon fleksibelt innenfor et tidsrom på 14 dager før eller 14 dager etter enten termindato etter nedkomsttidspunkt.

For å få rett på permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før terminato, varsle arbeidsgiver om at vedkommende vil ta ut omsorgspermisjon. Nyansatte varsler snarest mulig. Varselet skal gis skriftlig og angi fødselsterminen.

Eksempler på praktisering;

- a) Fødsel skjer i forkant av ordinær oppholdsperiode offshore: Dersom fødsel skjer i forkant av oppholdsperioden praktiseres bestemmelsen som følger;
 - Dersom fødsel skjer 14 dager eller mer før planlagt oppholdsperiode vil eventuelt uttak av permisjon være ulønnet.
 - Fødsel skjer 7 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 7 dager (84 timer) lønnet permisjon
 - Fødsel skjer 2 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 12 dager lønnet permisjon.
- b) Fødsel skjer i den ansatte sin ordinære oppholdsperiode;
Så lenge fødsel skjer i den ansattes oppholdsperiode innvilges inntil 14 dagers permisjon med lønn.
- c) Fødsel skjer i etterkant av den ansatte sin ordinære oppholdsperiode;
Når fødsel skjer i etterkant av ordinær oppholdsperiode har en ikke rett på lønnet permisjon med mindre den ansatte med bakgrunn i terminato tidligere har søkt og fått innvilget permisjon.

Ikrafttreden – varighet. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

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

FORBUNDSVISE MIDLER. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

De forbundsvisе midlene økes med 40 kroner.

MODERNISERING AV SOKKELAVTALENE. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

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

Partene er enige om å etablere et utvalg som i tariffperioden skal se på avlønning innenfor boring. (Gjelder avtale 284)

10. BEMANNINGSPOLITIKK (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

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

Omfangsbestemmelsen ny § 2.3 Innleide:

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

Protokolltilførsel:

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

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

Endring i 1.3.1

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

Ny 1.3.2

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

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

Ny 1.3.3

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

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

Ny 1.3.4

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

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

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

Merknad:

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

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

Bilaget gis følgende ordlyd:

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av sokkelavtalen, jf. omfangsbestemmelsens bestemmelse om bemanningsforetak/ vikarbyråer

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

Tillegg vedr. IE Operatøravtalen nr. 129:**31 Overenskomstens omfang**

Denne overenskomst omfatter følgende bedrifter:

BP Norge AS

Esso Norge AS

Statoil ASA

ConocoPhillips Norge AS

A/S Norske Shell

Talisman Energy Norge AS

Marathon Oil Norge AS

Tillegg vedr. IE Forpleiningsavtalen nr. 123:

31 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter følgende bedrifter:

ESS Support Services AS

Sodexo Remote Sites Norway AS

NOC Services AS

Tillegg vedr. SAFE:

33 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter følgende bedrifter:

Operatørbedrifter:

BP Norge AS

Statoil ASA

A/S Norske Shell

Esso Norge AS

Talisman Energy Norge AS

Oljeboringsbedrifter:

KCA Deutag Drilling Norge AS

Forpleiningsbedrifter:

ESS Support Services AS

Sodexo Remote Sites Norway AS

(Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123 og 284)

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

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

Øvrige krav fremsatt av IE og SAFE avvises.

3 PARTENES ANFØRSLER

Anførslene bygger på partenes egne fremstillinger.

3.1 SAFE/ INDUSTRI ENERGI

3.1.1 Innledning

SAFE og Industri Energi mener at grunnen til at saken har havnet i Rikslønnsnemnda, er uansvarlig opptreden fra Norsk olje og gass og NHO.

Videre mener vi at resultatet må bli det samme som i avtale 125 for borebedrifter, samt at lønnsopprykk for renholdsledere slik det framkom i siste tilbud under meklingen blir gjennomført.

Utvalg om Seniorpolitiske tiltak må bli slik partene var enige om under meklingen. I tillegg må Industri Energi og SAFE gis gjennomslag for kravet om å kunne benytte egne midler i den såkalte OSO-ordningen til utbetaling av tilleggspensjoner. Vi dokumenter at de pensjonsordningene som er fjernet/er i ferd med å bli fjernet i selskapene, ble fremforhandlet under revisjonen i 1998, samt at SAFE og Industri Energi er tariffrettslig forpliktet overfor Norges Rederiforbund til å sørge for pensjonsordninger i tråd med hva som er etablert i dette tariffforholdet.

Vi dokumenterer også at kravet vårt til pensjonsløsning, slik det ble framsatt under siste del av konflikten, var uten kostnad for arbeidsgiverne, og at de midlene som ble foreslått disponert til formålet er SAFE og Industri Energi sine egne midler.

Til sist dokumenterer vi at summen av alle krav er godt innen rammen for frontfaget, og at lønnsutviklingen over tid har vært lavere på disse områdene enn for resten av industri-Norge.

3.1.2 Bakgrunnen for at konflikten ble brakt inn for Rikslønnsnemnda.

Grunnen til at saken blir å behandle av Rikslønnsnemndaskyldes ene og alene Norsk olje og gass og NHO sin beslutning om å iverksette lockout på hele sokkelen fra 10. juli. Dette var en beslutning som ville ha stoppet all gass- og oljeproduksjon fra norsk sokkel, og som den norske regjering fant så uansvarlig i forhold til Norges renommé som pålitelig olje- og gassleverandør at den følte seg presset til å gripe inn med tvungen lønnsnemnd.

Regjeringen understrekte sterkt da den fattet beslutningen om å bruke tvungen lønnsnemnd i konflikten, at det overhodet ikke var aktuelt å bruke et slikt virkemiddel overfor den svært begrensede streiken som var satt i verk. Streiken medførte isolert sett et oljeproduksjonstap fra norsk sokkel på rundt 220 000 fat olje per dag (av disse ble 40 000 tatt ut etter Statoils egen beslutning og ikke av de streikende), og et helt ubetydelig tap av gassproduksjon. Skal man ha en streik på norsk sokkel innen dette området, er det vanskelig å gjøre det mer begrenset. SAFE har i den tiden forbundet het OFS vært i flere streiker på dette området, men ikke siden 2004. For Industri Energi er det første gang siden forbundet ble etablert som NOPEF i 1977.

Streiken hadde som hovedmål å få arbeidsgiversiden til å avstå fra å fjerne en pensjonsytelse som var etablert under forhandlingene i 1998. Kravet, slik det var utformet før den siste meklingsrunden, var uten kostnad for arbeidsgiveren.

Uansett vil norske myndigheters renommé bli skadet, da saken vil bli brakt inn for ILO som erfaringsmessig ikke aksepterer at myndighetene griper inn i lovlige konflikter uten at liv og helse står i fare. Dette tok ikke arbeidsgiversiden hensyn til.

Skal man i fremtiden få arbeidsgiverne til å avstå fra virkemiddel som myndighetene oppfatter som ødeleggende for nasjonens renommé, og for Norges renommé som et demokratisk samfunn der streikeretten respekteres, vil Rikslønnsnemndas bidrag først og fremst være ved at den gir arbeidstakersiden medhold. Kun da vil arbeidsgiverne innse at slik oppførsel ikke lønner seg.

3.1.3 Industri Energi og SAFEs krav i Rikslønnsnemnda.

Rikslønnsnemnda skal etablere ny tariffavtale for SAFE for områdene operatør, boring og forpleining (avtale 284), og for Industri Energi innen område forpleining (avtale 123) og område operatør (avtale 129). Disse avtalene er svært like, og de har normalt vært forhandlet sammen.

Tilsvarende gjelder Industri Energis avtale for området boring (avtale 125), som dekker samme område som boreområdet i SAFEs avtale 284. Der hvor SAFE har én avtale for tre områder, har Industri Energi tre avtaler for å dekke samme område.

Under årets oppgjør har avtale 125 vært forhandlet separat. Resultatet er i det alt vesentlige likt det som ble fremsatt som siste tilbud fra Norsk olje og gass under meklingen 8. juli. Det er to forhold i siste tilbud som ikke er dekket av resultatet på borebedriftsavtalen. For det første er det i punkt 2 i siste tilbud foreslått stillingsopprykk for renholdsledere, for det andre frafalt arbeidsgiverne sitt krav om e-læring (punkt 9) under meklingen på Borebedriftsavtalen.

Industri Energi og SAFE mener Norsk olje og gass er tariffoppliktet til å bidra til å gjennomføre et oppgjør i tråd med Borebedriftsavtalen (avtale 125) i det tilsvarende avtaleforholdet med SAFE. Det vises her til virkeområde § 1 hvor det heter:

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

Overenskomstens lønnsdel gjelder i sin helhet for nyansatte under opplæring.

Så lenge denne overenskomst 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 overenskomst”.

Industri Energi og SAFE legger derfor til grunn at

- a) De fremforhandlede endringene innen boring (avtale 125) gjennomføres for de andre avtalene.**
- b) Tilbud om stillingsopprykk for renholdsleder gjennomføres i tråd med sist fremsatte tilbud 8. juli 2012.**

I forbindelse med meklingen på Borebedriftsavtalen (avtale 125) mellom Industri Energi og Norsk olje og gass har Industri Energi i et vedlegg til riksmeklingsmannens møtebok lagt til grunn at spørsmålet om pensjon skal behandles av Rikslønnsnemnda.

Det samme har Norsk olje og gass ved Jan Hodneland gjort.

Under meklingen 7 juli 2012, utarbeidet partene i fellesmøte med Riksmekleren et forslag til seniorpolitikk som det var enighet om. Forslaget hadde denne ordlyd:

”Partene er enige om å nedsette et parts sammensatt utvalg som skal utarbeide målsettinger for senior- og livsfasepolitikk. Det vises i denne sammenheng til Stortingets vedtak om ny pensjon i folketrygden som er bygd opp slik at den skal stimulere til økt yrkesaktivitet, samtidig som den gir den enkelte anledning til å ta ut alderspensjon fra 62 år. Det vises også til samarbeidsprosjektet ”Aldring og helse på sokkelen” fra 2001.

Partene vil støtte opp om pensjonsreformen og regjeringens målsetting om arbeidslinjen ved at det etableres muligheter for at flest mulig seniormedarbeidere kan bidra til økt verdiskapning samtidig som det skal kunne være mulig for arbeidstakere som av forskjellige grunner har behov for å gå av fra fylte 62 år. Suksessfaktoren er høyt motiverte seniorer som trives og et resultat i form av effektiv kompetanseoverføringer og god utnyttelse av seniorennes solide erfaring innenfor alle kompetanseområder. Partene har derfor behov for å utvikle en gjennomtenkt og langsiktig livsfase/seniorpolitikk.

- 1. Partene vil avklare særlige problemstillinger knyttet til ytelser for dem som av forskjellige grunner har behov for og ønsker om å gå av i perioden mellom fylte 62 og 65/67 år.*
- 2. Utvalget vil hente inn bistand fra ekstern kompetanse med sikte på å analysere årsaker til tidlig avgang med fokus på å tilrettelegge arbeidsforholdene og forbedre seniortiltak som kan gi arbeidstakere muligheter til å være lenger i jobb.*

Utvalgets konklusjoner bør danne grunnlag for seniorpolitisk arbeid/livsfasepolitikken i medlemsbedriftene.

Andre overenskomstområder innen OLF og Industri Energi/SAFE vil bli invitert til å delta i utvalgsarbeidet og få del i resultatet av analysearbeidet.

Utvalgsarbeidet skal være avsluttet senest innen utløpet av tariffperioden dvs. 31.05.2014.

(Partene minner om at gavepensjoner i kombinasjon med AFP er besluttet opprettholdt ut avtaleperioden)”

Industri Energi og SAFE legger derfor til grunn at:

- c) Riksmeklerens forslag til seniorpolitikk som partene var enige om under meklingen 7. juli 2012, tas inn de nye overenskomstene.**

Årsaken til streiken var at bedriftene innen avtaleområdene fjernet/ signaliserte en fjerning av pensjonsordninger som var etablert under forhandlingene i 1998. I noen bedrifter kan det argumenteres sterkt for at ordningene er tarifferte. Dette kan

prøves rettslig. I andre bedrifter er dette vanskeligere. Uansett var de etablert under forhandlingene i 1998. For å få en ordning som kunne dekke alle, krevde Industri Energi og SAFE å omdisponere egne midler til en slik ordning. Dette ble avvist av motparten.

Industri Energi og SAFE disponerer sammen med Lederne en ordning som utbetaler kompensasjon til ansatte innen avtaleområdene som mister helsesertifikatet. Den kalles OSO-ordningen. Ordningen er godkjent av Kredittilsynet. Norsk olje og gass deltar i styret for ordningen, men uten å være medlem. Det er Norsk olje og gass` medlemsbedrifter som betaler inn til ordningen, totalt 11,5% av grunnbeløpet i folketrygden per ansatt. I ordningen står det i dag bortimot 300 millioner kroner. Dette skyldes delvis forvaltningen av midlene, og delvis at det betales inn mer enn det betales ut årlig. Det som årlig betales inn til ordningen, kan ikke benyttes til andre formål enn å dekke kompensasjon til dem som mister helsesertifikatet. Industri Energi og SAFE har hatt drøftelser om å øke kompensasjonene til de som mister helsesertifikatet og således holde seg innenfor rammene for hva midlene kan nyttes til. Eierne er også av den oppfatning at overskuddet i ordningen etter at det er etablert en buffer som kan stå mot større utbetalinger, kan nyttes fritt av eierne.

Da bedriftene innen avtaleområde fjernet/ signaliserte en fjerning av de pensjonene som var etablert under forhandlingene i 1998, bestemte Industri Energi og SAFE seg for å kreve overfor Norsk olje og gass at innbetalingen til OSO-ordningen kunne økes, og formålet utvides til også å betale ut tilleggssytelser til AFP for dem som ønsket å fratruke når de er 62 år. Organisasjonene har lagt til grunn at dette vil være et fåtall fordi den nye pensjonsreformen gjør det svært gunstig å fortsette i arbeid etter 62 år. Denne modellen ønsket vi å etablere på grunn av de gode erfaringene vi hadde med den etablerte erstatningsordningen ved tap av helsesertifikat, samt at vi søkte en løsning som tilfredstilte NHOs motstand mot å tariffeste pensjonsordninger.

Under forhandlingene ble kravet gitt ulike utforminger uten at partene lyktes å bli enige. I startfasen konkretiserte vi ikke kravet, annet enn at vi forlangte en løsning. Dette førte til brudd da motparten ikke var villig til å drøfte kravet. I meklingen 22. og 23. juni konkretiserte vi kravet, og i vår tilbakemelding den 23. juni kl. 00.30 var dette konkretisert slik:

”10: Erstatning for tap av helsesertifikat

Forslaget fra OLF avvises

Beløpet økes til 18% av IG

Merknad til protokoll:

Følgende tekst utveksles mellom partene:

OLF forplikter medlemsbedriftene sine til ikke å stoppe innbetaling eller sette i verk rettslige skritt mot OSO-ordningen dersom ordningen også yter erstatning for inntektstap i forbindelse med avgang på 62 år eller senere”

Slik kravet da var utformet ville det kostet arbeidsgiverne et årlig beløp på 5338,- kroner per ansatt.

I løpet av streiken reduserte vi kravet og vi krevde ingen økt innbetaling til ordningen, kun det å få bruke innbetalingen til formålet. Det ville ikke kostet arbeidsgiverne noe. Den seneste utformingen ble lagt frem under meklingen den 7. juli. Kravet var formulert som et tillegg til innrykk merket 1 i forslaget om seniorpolitiske tiltak som partene var enige om under meklingen. Dette hadde denne ordlyd:

”Partene har vist til at OSO-ordningen for tap av helsesertifikat for operatør, boring og forpleining kan benyttes til utbetaling av ytelser i denne sammenheng”

Industri Energi og SAFE legger derfor til grunn:

- d) Innbetalingene til OSO-ordningen for tap av helsesertifikat for operatør, boring og forpleining kan benyttes til utbetalinger av ytelser for dem som av forskjellige grunner har behov for, og ønsker om, å gå av i perioden mellom fylte 62 og 65/67 år.**

Et krav som har vært gjennomgående i Industri Energis forhandlinger med ulike arbeidsgivermotparter under årets tariffrevisjon har vært kravet om godskriving av ansiennitet for lærlinger.

Kravet er under årets forhandlinger innfridd i samtlige overenskomster med Norsk Industri som part; Elektrokjemisk overenskomst, overenskomsten for Vaskerier og rensierier, Kjemisk Teknisk overenskomst, overenskomsten for Glass og keramisk og Møbeloverenskomsten. Norsk olje og gass har også tidligere innfridd kravet i forhandlingene om ny Landbaseavtalen. Videre er dette kravet tidligere i år innfridd i avtalen med Norges Rederiforbund.

Godskriving av ansiennitet for lærlinger sørger for at en som begynner i en stilling som lærling, har samme lønnsutvikling som en som begynner i samme stilling uten å ha fagbrev. De blir også likestilt i forbindelse med oppsigelse da de får lik ansiennitet.

Siden kravet er innfridd i avtalen med Norges Rederiforbund, har SAFE en forpliktelse overfor Norges Rederiforbund til å ikke inngå avvikende overenskomster for andre borebedrifter enn den de har med Norges Rederiforbund. Tilsvarende har Industri Energi også en slik forpliktelse overfor Norges Rederiforbund i forbindelse med revisjonen av avtale 125 for boring. Derfor har forbundet lagt til grunn at dette kravet finner sin løsning i Rikslønnsnemnda. Bare på denne måten kan organisasjonene overholde de forpliktelsene de har overfor Norges Rederiforbund.

Industri Energi og SAFE legger derfor til grunn:

- e) Lærlinger som fortsetter som midlertidig/ vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.**

3.1.4 Nærmere om pensjon

Spørsmålet om pensjon har vært en viktig del av oppgjøret og var hovedårsaken til at vi strandet.

Pensjoner som ble innført under forhandlingene 1998, er ensidig blitt, eller i ferd med å bli, fjernet av arbeidsgiverne. Dette har skapt sterke reaksjoner. Senest nå i Statoil som er den desidert største arbeidsgiveren på området, og som har bestemt en avvikling innen 2016. Det har spesielt blitt tatt ille opp at lederne med daglig leder Helge Lund i spissen har opprettholdt sine gullkantede pensjoner med ytelser opp til 4,5 millioner per år fra fylte 62 år, mens de ansattes tilleggspensjoner på 67 % av lønn fra samme alder er i ferd med å bli fjernet med henvisning til pensjonsreformen. Alle er innforstått med at det vil måtte skje tilpasninger til ny pensjonsreform, men ikke de tilpasningene oljeselskapene ensidig har gjennomført.

Argumentasjonen for kravet har vært firedelt:

1. Ordningene som har vært etablert, var en del av tariffrevisjonen i 1998 og kan ikke uten videre fjernes av arbeidsgiver alene
2. Både SAFE og Industri Energi er forpliktet av likhetsbestemmelser i forhold til Norges Rederiforbund. Disse gjelder innenfor boring der tilleggspensjon og tjenestepensjon er tariffestet
3. Den nye pensjonsreformen har lagt til rette for at det skal kunne betales tilleggsytelser til personer som tar ut AFP fra 62 år
4. Innen operatørbedrifter er det tariffestet pensjon fra 65 år, og arbeidsgiversiden har her allerede oppgitt prinsippet om ikke å tariffeste pensjon.

Under oppgjøret i 1996 ble det enighet om å arbeide videre med pensjonsspørsmålet. Det ble fra arbeidstakersiden krevd at dette også skulle dekke muligheten for å gå av med tidligpensjon.

I det etterfølgende utvalgsarbeidet som ledet frem mot tariffrevisjonen 1998, uttalte arbeidsgiversiden at tilleggssytelser til AFP kunne etableres, men at det var helt opp til den enkelte arbeidsgiver å fastsette disse.

Dette var for svakt for oss og vi foreslo en løsning der de skulle sende organisasjonene et brev under forhandlingene hvor de skisserte de ordningene de hadde. Dette ville medført at ordningene ikke skulle tas inn i tariffavtalen, men at brevet som vi aksepterte bekreftet ordningene som en avtale mellom to parter.

Vi hadde uformelle møter og var enige om innholdet i det brevet arbeidsgiverne skulle sende oss. Det var også enighet om at vi skulle kreve et slikt brev under forhandlingenes start. Dette var det enighet om i forkant, men da brevet kom under forhandlingene, var det ikke slik vi hadde vært enige om. Forhandlingene ble avbrutt og det var møter på kveldstid. Partene ble enige om å ta 14 dager pause.

Pensjonsspørsmålet var et ufravikelig krav fra fagorganisasjonene. Det ble enighet om at det skulle løses ved at alle bedriftene som var omfattet av avtalen satte seg ned med de tillitsvalgte i sin bedrift og søkte å komme frem til lokale løsninger som tilfredstilte kravene. Når jobben var gjort, skulle Norsk olje og gass oversende en oversikt over alle ordningene, mens Industri Energi skulle kreve en bekreftelse fra alle involverte tillitsvalgte om at løsningen var i tråd med de kravene vi stilte. Slike bekreftelser ble gitt, og forhandlingene kunne fortsette.

Som avslutning av forhandlingene bekreftet Norsk olje og gass resultatet med å sende organisasjonene et brev.

Pensjonsordningene som ble etablert i 1998, var etablert som et tillitsforhold mellom to parter. Arbeidsgiversiden har brutt denne tilliten ved å ensidig sette i gang prosesser for å fjerne alle ordningene som ble etablert.

3.1.5 Forholdet til Norges Rederiforbund og likhetsklausulen der

I avtalene mellom Norges Rederiforbund og YS/SAFE og LO/Industri Energi for flyttbare offshoreinnretninger samt plattformboring m.v. på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel, er det nedfelt et krav om at ingen av partene kan opprette avvikende bestemmelser.

I disse overenskomstene § 1 - virkeområde - heter det:

”Så lenge denne overenskomst gjelder mellom organisasjonene kan ingen av partene inngå nye overenskomster for andre arbeidsgivere med fast ansatte på flyttbare innretninger og/eller plattformboring på norsk sokkel som inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår som avviker fra bestemmelsene i denne overenskomst”

Denne overenskomsten omfatter rundt 8000 ansatte innen oljeboring på norsk sokkel, hvorav 2500 innen det som kalles plattformboring.

SAFE sin Oljeoverenskomst-sokkel (284) dekker også plattformboring. SAFE har 60 medlemmer innen dette området. Industri Energi har 600 medlemmer på samme området, men disse er omfattet av den såkalte borebedriftsavtalen (125) som allerede er ferdig revidert og ikke er brakt inn for Rikslønnsnemnda for behandling.

Industri Energi har under revisjonen av borebedriftsavtalen ikke tatt opp spørsmålet om pensjon, i det man har lagt til grunn at dette spørsmålet må finne sin løsning i Rikslønnsnemnda, og at denne behandlingen vil bestemme hvorvidt likhetskravet kan innfris.

Avtalen med Norges Rederiforbund har bestemmelser om en omfattende pensjonsordning. For ansatte innen plattformboring gjelder følgende:

1. Tjenestepensjon fra 67 år
2. AFP + 1 G, dog begrenset oppad til 66% av lønn

Denne ordningen kom også på plass i 1998 etter vi først hadde fremforhandlet tilsvarende ordning med Norsk olje og gass.

Vi vil i denne sammenhengen vise til det som fremkommer i tilbakemeldingen fra partene i Procon Drilling under forhandlingene med Norsk olje og gass samme år.

Dette var den eneste borebedriften i Norsk olje og gass, og de tar i tilbakemeldingen forbehold om å innføre den pensjonsordningen vi krevde, dersom vi ikke også klarte å få den gjennomført i forhandlingene med Norges rederiforbund. Dette fikk vi til under henvisning til likebehandling med bedriftene innen Norsk olje og gass som hadde innført denne ordningen for alle sine bedrifter

innen operatør, boring og forpleining. Da avtalen med Norges Rederiforbund var på plass, ble ordningen også innført i Procon Drilling.

SAFE og Industri Energi føler seg like forpliktet til å sørge for at bestemmelsene virker motsatt. I dag har borebedriftene som er organisert i Norges Rederiforbund en betydelig konkurranseulempa ved å ha en tariffestet tilleggspensjon til AFP som konkurrenten innen Norsk olje og gass bare har kuttet ut.

3.1.6 Om avtalefestet pensjon (AFP)

AFP ble innført som en del av lønnsoppgjøret i 1988, da med en mulighet til å gå av ved 66 år. Gradvis har alderen blitt regulert ned til 62 år.

Bakgrunnen for AFP var LO-kongressens vedtak om innføring av 60 års pensjonsalder. Begrunnelsen var svært tett knyttet til belastninger i arbeidslivet og en tiltakende tendens til at folk som ikke holdt ut, pensjonerte seg ved hjelp av uføretrygd eller ulike kombinasjoner med arbeidsledighetstrygd. Dette ble ansett som en uverdig måte å gå ut av arbeidslivet på.

Svært mange steder ble AFP supplert med lokale ordninger med gavepensjon, slik at når den ansatte ble 67 år hadde man en pensjon som var noenlunde lik den man fikk fra 67 år som følge av alderspensjon og tjenestepensjon. Forenklet kan man si at ordningen var slik at (AFP + gavepensjon) = (alderspensjon og tjenestepensjon)

Alle operatørselskaper har hatt tariffestet en tjenestepensjonsordning fra 65 år. AFP har hatt regler for at bedrifter som praktiserer andre tidligpensjonsordninger enn AFP ikke kan få medlemskap i selve AFP-ordningen. Samtidig har de vært tarifforpliktet til å praktisere AFP på en måte som gjør at de ansatte ikke kommer dårligere ut. Derfor har AFP i operatørselskapene vært praktisert som om de var medlemmer, samtidig som de har måttet ta alle utgifter over egen drift.

Før 2008 hadde AFP vært en førtidspensjonsordning som ga pensjon i årene 62 til 67. Deretter bortfalt den og folk gikk over på alderspensjon og tjenestepensjon. Da ny AFP ble etablert i 2008 ble det mulig å ta ut livsvarig folketrygd fra 62 år. AFP endret til å være en livsvarig tilleggssytelse til denne. Samtidig skulle det være mulig å kombinere arbeid og pensjon. Hensikten var å gi en mulighet for de som ønsket det å gå av på en god måte når de ble 62 år, samtidig som det skulle stimuleres til at flest mulig sto lengst mulig i jobb.

Spørsmålet var om dette skulle gå så langt at det ikke lenger skulle være mulig å kombinere AFP, folketrygd og tjenestepensjon med en gavepensjon i de tilfeller summen av dette ble lav. Dette ble det tatt stilling til under forhandlingene om ny AFP på den måten at det nye regelverket for AFP fortsatt la til grunn at AFP skulle kunne kombineres med gavepensjoner.

3.1.7 Avtalefestet 65 års pensjonsalder i oljeselskapene

Rikslønnsnemndene i 1980 og 1982 skisserte en tariffestet tjenestepensjonsordning fra 65 år for oljeselskapene på sokkelen. Dette arbeidet ble fulgt opp med endringer i skattelovgivningen som ga fradragsmuligheter for alle selskaper (ikke bare operatørselskaper) som ønsket å innføre slike tjenestepensjonsordninger fra 65 år for sine sokkelansatte. I praksis er det bare

operatørselskapene som har gjort det, og da som følge av Rikslønnsnemndas kjennelse for OFS i 1980/82. Dette er således en tariffestet ordning.

3.1.8 Oljearbeidernes Sosiale Ordninger

Oljearbeidernes Sosiale Ordninger er en fellesbetegnelse for en del ordninger som administreres av forbundene. Felles kjennetegn er at det er bedriftene som betaler inn til ordningene, mens det er organisasjonene som eier ordningene og står for administrasjonen. Den aktuelle ordningen er den som skal dekke tap av helsesertifikat for ansatte innen operatør, boring og forpleining. Pengene som betales inn, plasseres i et fond, og et fellesstyre bestående av representanter for SAFE, Industri Energi og Lederne betaler ut en skjønnsbasert ytelse til de som mister helsesertifikatet. Norsk olje og gass har en observatør i styret. Ordningene er gjort skjønnsbasert for å unngå kravet om konsesjon for å drive forsikringsvirksomhet. Ordningen er godkjent i Kredittilsynet.

De pengene som betales inn til ordningen skal betales ut til ansatte som mister helsesertifikatet. Årlig avkastning og overskudd som overstiger det som er en nødvendig buffer for å dekke større utbetalinger, står til de tre eiernes disposisjon.

Ordningen ble etablert under lønnsoppgjøret i 2002 etter modell av tilsvarende ordning som ble avtalt mellom Norsk olje og gass og Industri Energi for Oljeservicebedriftene i 1994. Da ordningen ble innført i 2002, erstattet denne en tariffbestemmelse som gjorde at arbeidsgiverne måtte sørge for en utbetaling på 8G til dem som mistet sertifikatet. Denne var imidlertid begrenset av at dersom premien oversteg 1% av lønnsutgiftene, kunne arbeidsgiveren redusere dekningen til den dekningen han kunne få for en premie i tråd med 1%-begrensningen.

Ordningen ble finansiert ved at den gamle ordningen ble fjernet. I tillegg ble en ordning som sa at alle ansatte i forpleinings- og boreselskapene skulle ha de samme gjennomsnittlige bonusutbetalingene som de operatøransatte, fjernet.

Senere ble beløpet som skulle betales inn, økt fra 10% av 1G til 11,5 prosent av 1G, som ledd i løsningen av en tvistesak.

Ordningen har i dag en god økonomi, og bufferen for å dekke store tap er god. Arbeidsgiveren har gjentatte ganger krevd at innbetalingene skal reduseres. Dette har vi motsatt oss da det er organisasjonene sine penger og kan kun endres etter enighet. Arbeidsgiverne har kun tatt ett forbehold, og det er for endringer som kan øke innbetalingene.

Vårt utgangspunkt har vært at ordningen skal kunne utvides innen det bestemte formålet (tap av helsesertifikat). Vi registrer at flere står lenger i jobb, og kan tenke oss å utvide ordningen til å dekke tap hos høyere alderstrinn.

Vi har imidlertid opplevd pensjonsproblematikken som en mer utfordrende problemstilling, og under årets forhandlinger foreslått å åpne for at ordningen også kan dekke gavepensjon til ansatte som velger å gå av tidlig og har en lav AFP- ytelse. Etter våre beregninger vil dette gjelde et fåtall og de som har størst behov. Svært mange vil finne det svært attraktivt å fortsette ut over 62 år nå når man kan ta ut pensjon og opprettholde full lønn i tillegg ved fortsatt arbeid. Uansett er det organisasjonenes egne penger.

3.1.9 Nærmere om rammen for oppgjøret

Skulle kravene fra Industri Energi og SAFE bli sammenfallende med Rikslønnsnemndas resultat, vil årets oppgjør gi en årslønnsvekst for 2012 på 3,72%, forutsatt at virkningstidspunktet for etterbetaling blir satt til 10. juli, dagen da arbeidet ble gjenopptatt etter vedtaket om tvungen lønnsnemnd. Beregningen er gjort i henhold til den måten partene har vært enige om å beregne årslønnsvekst på.

Generelt tillegg på 14 300 utbetalt per 1. 6. 2011 gir et overheng på: 1,02 %

Ansiennitetsopprykk på 3.733 per 1. 1. 2012 korrigerert med 0,89 gir en lønnsglidning på: 0,56%

Generelt tillegg på 4,5 % utbetalt per 10. 7. 2012 gir en årslønnsvekst på:
2,12 %

Vi har også krevd endringer i tråd med siste tilbud og meklingsresultatet på avtale 125. Summen av disse endringene utgjør en mindre prosentvis økning av samlede tekniske tillegg enn 4,5% av grunnlønn/sokkelbonus slik at de øker ikke rammen for oppgjøret.

Dette resultatet er lavere enn rammen for frontfaget som av partene ble anslått til 4,2 %.

Lokale tillegg gitt i oljeselskapene og konsekvensen av disse (3987 i 2011) er ikke tatt med i dette oppsettet, da partene er enige om at disse ikke skal tas med i beregningene. Det samme gjelder bonus utbetalt i oljeselskapene. Uansett er kravet under rammen for frontfaget.

3.1.10 Lønnsnivået på sokkelen

Avtaleområdene som skal behandles av Rikslønnsnemnda, omfatter 7 100 ansatte, og om man velger å se området samlet, er dette det nest største området på norsk sokkel. Det største område er dekket av avtalene med Norges Rederiforbund med 8 000 ansatte. Disse områdene, samt Oljeservice med omlag 4 000 ansatte offshore, har noenlunde samme lønnsnivå. De som dekkes av Industriovertenskomsten med Fellesforbundet og SAFE, utgjør om lag 4 000 ansatte, og har et noe lavere nivå. I tillegg til disse områdene finnes det store grupper hvor arbeidsgiverne bestemmer lønn ensidig. Her er lønnen betydelig høyere.

Gjennomsnittslønn (grunnlønn/sokkelkompensasjon) for operatør, boring og forpleining utgjør per 1. 1. 2012 kr. 583 349; Boring (544 937), forpleining (532 128) og operatør (597 743).

Av dette gjennomsnittstallet utgjør grunnlønn 396 836. Resten er påslaget med 47% sokkelkompensasjon. Sokkelkompensasjonen er en kompensasjon for å arbeide offshore med de ulemper det måtte medføre. For eksempel tilbringer en sokkelansatt like mye fritid som arbeidstid på arbeidsplassen. Den skulle i sin tid også kompensere for det å jobbe i havet og ikke ha sjømannsskatt. Den ble i sin tid introdusert som et tiltak for å stoppe en ukontrollert lønnsvekst på sokkelen. Utgangspunktet var at den lønnen som man da hadde oppnådd i oljeselskapene, ble

sammenlignet med en normal årslønn i industrien på land. Differansen ble fastsatt til 47%. Parallelt med dette ble alle operatørselskapene sterkt anmodet om å gå inn i Norsk Arbeidsgiverforening. Fra det tidspunkt har det vært en kontrollert lønnutvikling på sokkelen.

Arbeidstiden på norsk sokkel er den samme som for helkontinuerlig skiftarbeid i land – 33,6 timer i gjennomsnitt per uke. Før 2003 gikk arbeidstakerne på en arbeidsrotasjon bestående av 2 uker på 3 uker fri, 2 uker på og 4 uker fri. Da ferien i Norge gjennom tariffavtale i 2000 ble utvidet til 5 uker, medførte denne utvidelsen at de ansatte med denne rotasjonen måtte få overtidsbetalt for 11 timer per år når de fulgte sin normale arbeidsrotasjon. I 2002 ble partene derfor enige om at en skulle gå over på en rotasjon med 2 uker på og 4 uker fri. Dette innebærer et noe lavere gjennomsnittlig uketimetall enn 33,6. Partene ble derfor enige om å redusere lønningene med 7,71% for å kompensere for dette. Overtid skulle fortsatt regnes av lønn før reduksjonen. I 2006 ble ordningen lagt om slik at reduksjonen i dag er 5,57% i tillegg til at overtiden nå regnes av den reduserte lønn. De lønnsatsene som er oppgitt ovenfor, er altså redusert slik at de er 5,57% lavere enn de hadde vært om de ansatte arbeidet gjennomsnittlig 33,6 timers uke.

Ut over gjennomsnittlig grunnlønn og sokkelkompensasjon på kr. 583 349 vil de ansatte i gjennomsnitt ha utbetalt skift/ nattlegg på kr. 21 058 og helligdagstillegg på kr. 7 759, alle beløpene inkludert feriepenger. Utover dette er det bare mindre beløp som ikke er aktivitetsrelaterte.

Når man leser om svært høye lønninger blant sokkelarbeidere, skyldes det to forhold. Det første er at da tas gjerne den gruppen som arbeidsgiverne ensidig bestemmer lønn for, med i gjennomsnittet. Det andre skyldes arbeid på fritiden. Spesielt overtid utover 14 dager øker inntekten. Da betales alle timer på plattformen som jobbes med 165%, og alle timer som ikke jobbes med 100%. Slikt er det mye av i oljeselskapene, men lite av i forpleiningsselskaper.

3.1.11 Lønnsutviklingen på sokkelen.

I perioden 2000 til 2011 har lønnsutviklingen i bore- og forpleiningsselskapene vært 55,4% og i operatørselskapene 51,5%. Utviklingen i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn har i samme periode vært på 58,5%.

I henhold til statistikk mellom LO og NHO for arbeidere (15. 3. 2012) var lønnsutviklingen for operatørselskaper fra 2010 til 2011 på 3,7%, boring 4% og forpleining på 0,1%. Et vektet snitt utgjør 3,25%. Gjennomsnittlig vekst i hele industrien var på 4,4%. Disse tallene inkluderer bonuser og alle uregelmessige tillegg, dog ikke overtid.

Området operatør, boring og forpleining har i snitt over de siste 11 år hatt en betydelig lavere lønnsutvikling enn industrien for øvrig. Også i perioden 2010 til 2011 gjentok dette seg.

I denne statistikken er lønn omregnet til 33,6 timers uke, uten at dette har noen betydning for veksten frå et år til annet.

3.2 NORSK OLJE OG GASS

3.2.1 Generelt

- Sokkelavtalene omfatter til sammen rundt 7 300 organiserte på de faste installasjonene på norsk kontinentalsokkel. IE, SAFE og Lederne har hhv. ca. 3 800, 2 700, og 800 medlemmer.
- Bedriftene som omfattes av sokkelavtalene er oljeselskapene BP Norge AS, Statoil ASA, AS Norske Shell, Esso Norge AS, Talisman Energy Norge AS, GDF Suez E&P Norge AS, ConocoPhillips Norge AS, borebedriften KCA Deutag Drilling Norge AS og forpleiningsbedriftene Sodexo, ESS og NOC Services AS.
- Ved sokkeloppgjørene forhandler Norsk olje og gass normalt parallelt med de 3 konkurrerende fagforeningene (IE, SAFE og Lederne) som profilerer seg ulikt og fremmer ulike krav. Ved årets sokkeloppgjør opptrådte imidlertid IE og SAFE samlet. Norsk olje og gass må derfor koordinere oppgjørene slik at arbeidsvilkårene blir like uavhengig av de ansattes organisasjonstilknytning. Dette gir begrensede muligheter mht. å finne forhandlingsløsninger som er tilfredsstillende for alle 3 fagforeningene.
- Norsk olje og gass la frem tilbud i forhandlinger og mekling og det er inngått avtale i mekling med IE på boreavtalen nr. 125. Som grunnlag for vår påstand legger vi til grunn vårt siste tilbud gitt i mekling med IE, SAFE og Lederne 22. – 24. 06. 2012 og Riksmeklerens møtebok fra mekling 31. 08. – 01. 09. 2012 med IE (og SAFE som observatører) på sokkelavtalen for boring avtale nr.125, hvor partene kom til enighet om ny avtale. Vi legger til grunn at SAFE ved sin tilstedeværelse i denne meklingen har tiltrådt enigheten for tilsvarende bestemmelser i deres avtale nr. 284.
- Frontfaget danner føringer for de etterfølgende oppgjør. Det er antatt at frontfaget har en ramme i privat sektor på om lag 4, 1 prosent. Vårt tilbud har en økonomisk ramme som er i overkant av de føringene som følger av årets frontfagoppgjør og er anslått til å være noe i underkant av 5 prosent, anslagsvis 4,8 - 4,9 prosent.
- Norsk olje og gass legger videre til grunn at det ikke er spesielle omstendigheter ved årets sokkeloppgjør som gir grunnlag for å gå utover de rammer som er lagt til grunn ved årets oppgjør i NHO området.
- Ved årets oppgjør har IE, SAFE og Lederne fremmet krav om tariffesting av pensjon. Rikslønnsnemnda har tidligere behandlet krav om pensjon i sokkeloppgjørene i 1990, 1994, 2000 og 2004 og kravene ble ikke tatt til følge. Norsk olje og gass legger derfor til grunn at det heller ikke denne gangen er grunnlag for å avtalefeste pensjonsordninger i tariffoppgjør utover det som følger av Avtalefestet Pensjonsordning (AFP).
- Spørsmålet knyttet til pensjon må etter Norsk olje og gass sin oppfatning vurderes i bred sosialpolitisk sammenheng. Rikslønnsnemnda kan ikke være

den rette instans til å foreta en slik vurdering basert på krav om tariffesting av slike rettigheter.

3.2.2 Det økonomiske grunnlaget for tariffoppgjørene 2012

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

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

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

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

Industriens kostnadsmessige konkurransevne er svekket med 2,4 prosent per år de siste tiårene, både som følge av relativt høyere lønnskostnadsvekst i Norge enn blant handelspartnerne og som følge av at en sterkere valutakurs som har bidratt til å svekke konkurransevnen med 1,1 prosentpoeng per år. Lønnskostnadsandelen til norsk industri har imidlertid historisk svingt med konjunktorene rundt et nokså stabilt nivå. Etter at andelen økte mye i 2009 i forbindelse med finanskrisen, falt den noe tilbake i 2010 og 2011.

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

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

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

innebærer at andre bransjer og sektorer må tilpasse lønnsveksten innenfor den rammen som fastsettes i frontfagsoppgjøret.

Oljeindustrien.

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

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

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

3.2.3 Sokkeloppgjørene

I sokkeloppgjørene 2012 førte Norsk olje og gass parallelle forhandlinger med IE, SAFE og Lederne i tiden 21. -22. 05. 2012.

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

Det ble meklet i oppgjøret med IE, SAFE og Lederne i tre omganger. Første gang 22. – 24. 06. 2012. Deretter 04. – 05. 07. 2012 og siste gang 07. – 08. 07. 2012. IE, SAFE og Lederne brøt meklingen og meddelte plassfratredelse.

IE tok ut 296 medlemmer på arbeidsstedene Statoil/ Heidrun og Oseberg feltcenter og BP/Skarv Fpso ut i streik i tiden 24. 06. 2012 – 09. 07. 2012. Dette gjelder IEs operatøravtale nr. 129.

IE tok ut 44 medlemmer på arbeidsstedet BP/Skarv Fpso ut i streik i tiden 24. 07. 2012 – 09. 08. 2012. Dette gjelder IEs forpleiningsavtale, nr. 123.

SAFE tok ut 270 medlemmer på arbeidsstedene Statoil/ Heidrun og Oseberg feltcenter, BP/Skarv Fpso og Flotel Superior ut i streik i tiden 24. 06. 2012 – 09. 07. 2012. Dette gjelder SAFEs sokkelavtale, nr. 284.

Lederne tok ut 98 medlemmer på arbeidsstedene Statoil/ Heidrun og Oseberg feltcenter ut i streik i tiden 24. 06. 2012 – 09. 07. 2012. Dette gjelder Ledernes operatøravtale nr. 271.

Norsk olje og gass varslet plassfratredelse for samtlige medlemmer av IE, SAFE og Lederne omfattet av sokkelavtalene med virkning fra 09. 07. 2012 kl. 2400. Dette med unntak for boreavtalen nr. 125 med IE. Lockout ble ikke iverksatt etter

at arbeidsministeren før fristutløp 09. 07. 2012 kl. 2400 varslet partene om at tvistene ville bli henvist til Rikslønnsnemndsbehandling. De ansatte gjenopptok arbeidet umiddelbart.

10. 08. 2012 ble det ved provisorisk anordning vedtatt lønnsnemnd behandling av arbeidstvistene mellom partene. Det vises til omtalen av denne foran.

3.2.4 Pensjonskravene

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

- IE og SAFE fremsatte i forhandlingene felles krav om pensjon:
Krav til OLF 2012, operatør, boring og Forpleining
Alle overenskomster
Pensjon
- Lederne fremmet ved åpningen av forhandlingene følgende krav vedr. pensjon:

Ny pensjonsreform

Økonomisk oppdekning av eventuelle tap, i forbindelse med ny pensjonsreform.

Tariffeste pensjonsalder på 62 år med grunnlag på 66 %.

Fleksibel pensjonsalder skiftgående personell.

- Kravene fremsatt ved forhandlingene ble noe endret og ble av IE/SAFE og Lederne presisert i mekling.

Norsk olje og gass' standpunkter er:

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

I forbindelse med behandlingen av St.meld. nr. 12 (2004–2005),

Pensjonsreform – trygghet for pensjonene fattet Stortinget 26. mai 2006
følgende vedtak (nr. 354), jf. Innst. S. nr. 195 (2004 – 2005):

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

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

1. Modell for alderspensjon i folketrygden

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

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

- Det pågår for tiden et omfattende arbeid i offentlig regi knyttet til fremtidige rammebetingelser for tjenestepensjon tilpasset det nye pensjonsregimet.
- Ansvarlige parter i arbeidslivet kan derfor ikke legge føringer eller endre forutsetningene for pensjonsforliket gjennom å særbehandle arbeidsgrupper gjennom nye pensjonsrettigheter gitt i tariffavtaleforhold. Å innfri kravet fra IE, SAFE og Lederne ville her være å gå i motsatt retning enn hva som er lagt til grunn for pensjonsforliket, nemlig å stimulere til å stå i arbeid lengre.
- Kostnadene ved pensjonskravene er vanskelig å beregne og går under enhver omstendighet langt utover rammene for årets oppgjør.
- Rikslønnsnemnda har tidligere behandlet krav om pensjon i sokkeloppgjørene i 1990, 1994, 2000 og 2004 og kravene er ikke tatt til følge. Norsk olje og gass legger derfor til grunn at det heller ikke denne gangen er grunnlag for å avtalefeste pensjonsordninger i tariffoppgjør utover det som følger av Avtalefestet Pensjonsordning (AFP).

1990. Rikslønnsnemndas kjennelse OFS - NHO/OLF side 100:

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

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

1994. Rikslønnsnemndas kjennelse NALF - NHO/OLF side 46:

Disse medlemmer finner det i denne sammenheng ikke riktig at Rikslønnsnemnda uttaler seg om pensjonsalderen. Spørsmålet om nedsettelse av denne må vurderes i en bred sosialpolitisk sammenheng, hvor bl.a. forholdet til andre grupper

særaldersgrenser inngår. Rikslønnsnemnda er ikke den rette instans til å foreta en slik vurdering.

2000. Rikslønnsnemndas kjennelse OFS - OLF side 19:

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

Side 20:

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

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

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

2004. Rikslønnsnemndas kjennelse OFS og Lederne - OLF side 35:

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

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

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

3.2.5 Andre krav fra IE og SAFE. Norsk olje og gass sine merknader

I tillegg til pensjonskravet fremmet IE og SAFE følgende krav:

Alle overenskomster

Generelt prosentvis lønnstillegg

Svar: Innfridd.

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

Øke ansiennitetsstigen med to trinn til høyre. Hvert trinn 2,6 % opp.

Svar: Delvis innfridd innen boring.

ANSIENNITETSSTIGEN FOR BORING (Gjelder bare avtale nr. 284)

Øke ansiennitetsstigen i A med ett trinn til høyre 2 % opp. Første opprykk er pr. 1.6.2012.

For øvrig avvist. Utover rammen. Full innfrielse vil øke topplønnen med 5,2 % (2x 2,6 %)

Natttillegg/skifttillegg økes med kronetillegg.

Svar: Innfridd

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

*Skift- og nattillegget i overenskomstenes pkt. 8. økes med kr 4 per time til kr 64,-
Ved behov for konferansetid økes tillegget med kr 6 per time til kr 80,-*

Tillegg til punkt 9 Shuttling — Ulempekompensasjon på kroner 750 per dag for den enkelte som deltar i shuttling

Svar: Avvist

Utover rammen. Nytt ulempetillegg.

Kompensasjon for deltagelse i beredskapsfunksjon offshore 15 000 kroner per år.

Svar: Avvist

Utover rammen. Nytt ulempetillegg

Punkt 7.1 - Improvisert nattlosji økes til 750

Svar: Avvist

Utover rammen. Økning fra kr 445,- til kr 750,-.

Punkt 7.3 — Godtgjørelsen for innkalling i friperioder må også gjelde for samlinger, lagbygging osv.

Svar: Avvist

Utover rammen. Ny ordning

Helligdagstillegg økes til kroner 3000 pr. helligdag. Påske og pinseaften legges inn som en del av helligdagsgodtgjørelsen.

Svar: Delvis innfridd.

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

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

Ventetidsberegning starter samtidig som oppsatt arbeidsplan.

Svar: Avvist

Utover rammen. Utvidet ventetidsbetaling

Delingstallet for beregning av samla timetall endres fra 1752 til 1582

Svar: Avvist

Ukentlig arbeidstid i sokkelavtalene er 33,6 timer. Lønnstrekket på 7,71 % er fastsatt i sokkeloverenskomstene i pkt 3.6 og er det trekket som skal gjøres som følge av avtalt redusert arbeidstid (2 – 4 ordningen) på sokkelen. Ved trekket er det balanse mellom arbeidstid og lønn. Konsekvensen av kravet er at en ser bort fra trekket på 7,71 %.

Vi viser her til Kårstødommen, Arbeidsrettens dom 03. 07. 2012:

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

Lærlinger som fortsetter som midlertidig/ vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.

Svar: Avvist

Vi mener prinsipielt at lærlinger i utdanning ikke skal opptjener lønnsansiennitet. Utover rammen.

Innen operatørområdet innebærer kravet at begynnerlønn for ny-utdannet vil øke fra kr 480 705,- til kr 502 470,- pr. år.

Kompetansemidlene økes med 8 prosent.

Svar: Innfridd.

FORBUNDSVISE MIDLER. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123, 284 og 271)

De forbundsvise midlene økes med 40 kroner.

Full lønn under foreldrepermisjon

Svar: Avvist

Sosialpolitisk og regulert i Folketrygdlovgivningen. Må i tilfellet reguleres av NHO gjennomgående. Det er administrative ordninger i dag. Disse kan ikke tariffestest.

Lønnet omsorgspermisjon forbindelse med fødsel.

- Det fremmes krav om lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, ref. AML § 12-3.

Svar: Innfridd

16. Permisjoner. (Gjelder alle avtalene - Nr. 129, 123, 284 og 271)

Endret pkt. 16.1. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner gis vanligvis i forbindelse med følgende omstendigheter:

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

Permisjonstilfellene bokstav a og c godtgjøres med inntil 5 dagers lønn (60 timer). d) godtgjøres med inntil 2 dagers lønn (24 timer), selv om permisjon pga. kommunikasjonsforhold e.l. er av lengre varighet. Velferdspermisjon under b) godtgjøres med inntil 14 dagers lønn (168 timer) selv om permisjonen på grunn av kommunikasjonsforhold eller lignende er av lengre varighet. Retten til fri med lønn gjelder kun for de dager som faller en oppholdsperiode.

Utvide velferdspermisjoner fra 5 til 7 dager under § 16.1 for permisjonstilfellene: a, b, c og e.

Svar: Avvist

Utover rammen.

Fastsette dagsarbeidstid til 07-19 hvis ikke annet er avtalt under § 3.1 Dagsarbeidstid.

Svar: Avvist

Arbeidsgiver må stå fritt til å fastsette tiden for når et skift starter og slutter.

Ventetidsbetaling etter avtalt tid for innreise.

Svar: Avvist

Utover rammen. Utvidet ventetidsbetaling

Utvalg om bortfall av lønnstrekk for 14-28 rotasjon

Krav om mandat:

Partene er enige om å nedsette et utvalg der de spørsmål som knytter seg til innføring av 14 - 28-rotasjon med full lønnskompensasjon for redusert arbeidstid blir behandlet. Partene er enige om at innstillingen fra utvalget skal legges frem i god tid før neste hovedoppgjør. En eventuell innstilling om innføring av 14 - 28-rotasjon for arbeid på sokkelen, med lønnskompensasjon for redusert arbeidstid, skal legges til grunn i tariffforhandlingene ved revisjonen i 2014.

Svar: Avvist

Lønnstrekket på 7,71 % er fastsatt i sokkeloverenskomstene i pkt 3.6 og er det trekket som skal gjøres som følge av avtalt redusert arbeidstid (2 – 4 ordningen) på sokkelen. Ved trekket er det balanse mellom arbeidstid og lønn. Vi viser her til Kårstø dommen, Arbeidsrettens dom 03. 07. 2012

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

Spesielt om bemanningspolitikk

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

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/ vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Ansatte bemanningsforetak/ vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften.

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

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

Hovedavtalen kap. 6 gjelder også forhold til innleide med følgende unntak: Dersom bemanningsforetaket/ vikarbyrået er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom

partene i bemanningsforetaket/ vikarbyrået. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

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

Ansatte i bemanningsforetak/ vikarbyråer.

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst pgr. § 1.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet i oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i bemanningsforetaket/ vikarbyrået så lenge disse ikke er strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Svar: Innfridd.

Tilsvarende tekst som i Frontfagoppgjøret Norsk Industri - Fellesforbundet.

Boring og Forpleining

§ 26/27 Ressurspool i oljeboring og forpleiningsbedrifter

Ressurspool i oljeboring og forpleiningsbedrifter endres slik at utstrakt bruk av midlertidig ansatte stoppes og at de ansattes fast i vikarpoolen.

Svar: Avvist. Reduserer bedriftens fleksibilitet

Forpleining

Rengjøring av smittelugar godtgjøres med 500 kroner pr. gang.

Svar: Avvist

Utover rammen.

Renholdsleder opp i samme lønnsgruppe som kjøkkensjef.

Svar: Delvis innfridd

Forpleiningsbedriftene (Gjelder avtalene 129, 123 og 284)

Stillingen Renholdsleder i lgr. B, gis opprykk til lønnsgruppe B1.

Opprykk skjer til nærmest overliggende lønnsats i høyere lønnsgruppe.

Boring

Lønnsnivået for boring på faste installasjoner på NR-området har ført til en konkurransevridning opp mot bedrifter på OLF-området. Vi krever derfor en harmonisering av konkurranseforholdene på boring på faste installasjoner.

Boreassistent flyttes til lønnsgruppe A

Svar: Innfridd

Oljeboring (Gjelder bare avtale nr. 284)

Stillingen Boreassistent i lgr. B1, gis opprykk til lønnsgruppe A. Opprykk skjer til nærmest overliggende lønnsats i høyere lønnsgruppe.

Punkt 4.1 — Tillitsvalgte må ha reell forhandlingsrett for borer og VDL.

Svar: Delvis innfridd:

Oljeboring (Gjelder bare avtale nr. 284)

INDIVIDUELL AVLØNNING AV BORER OG VDL

Lønnen for Borer og VDL fastsettes på individuell basis under hensyntagen til lønnsvilkårene i bedriften og til forholdene forøvrig, samt til den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid og arbeids- og ansvarsområde. For disse arbeidstakere gjelder ikke overenskomstens pkt. 3, pkt. 4.1 og 4.2, pkt. 5 - 10 samt pkt. 27.

Lønnsrammen for denne gruppen ansatte drøftes med bedriftens tillitsvalgte før iverksettelse.

Forskjellene i tillitsvalgtes arbeidsvilkår i borebedrifter og forpleiningsbedrifter under NR/ OLF er uforholdsmessig store. Vi ønsker at tillitsvalgte i borebedrifter skal ha samme arbeidsvilkår.

Svar: Avvist

NR området er ikke styrende for OLF området. Tillitsvalgtes vilkår reguleres i Hovedavtalen.

Ellers

Omfangsbestemmelsene endres til å også gjelde Marathon Oil Norge.

Svar: Innfridd

4. RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

4.1 Nærmere om den aktuelle tvist

Under meklingen 7. juli deltok riksmekler og en mekler. Det ble opprettet to arbeidsgrupper for henholdsvis pensjonsspørsmålet og de spørsmålene som omfattet de økonomiske konsekvensene. De sistnevnte spørsmålene hadde i all hovedsak funnet sin løsning da partene ble innkalt til arbeidsministeren 9. juli 2012.

Under behandlingen i Rikslønnsnemnda har partene bekreftet at det var uenigheten omkring pensjonsspørsmålet som utløste konflikten. Det kan tilføyes at i meklingen vedrørende Borebedriftsavtalen, jf. nedenfor under punkt 4.2.1, ble streik forhindre og pensjonsspørsmålet løst ved at mekler ”sluset ut” dette spørsmålet og fikk Industri Energi til å akseptere en protokolltilførsel om at Rikslønnsnemndas avgjørelse i nærværende tvistesak ”også skal legges til grunn som løsning for Borebedriftsavtalen”.

Nemnda vil peke på at tvistesaken har sitt utspring i forhandlinger hvor det inngår tre parter på arbeidstakersiden. Dette medfører at det nødvendigvis blir en del avtalepunkter som ikke har relevans for samtlige arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må imidlertid søke å finne frem til en helhetlig løsning, da lønns- og arbeidsvilkår ikke kan være betinget av organisasjonstilhørighet.

Det må videre nevnes at arbeidstakerorganisasjonene i sin argumentasjon på enkelte punkt har trukket inn avtaler med Norges Rederiforbund. Industri Energi har blant annet vist til at man i avtaler med denne arbeidsgiverorganisasjonen har forpliktet seg til ikke å inngå noen avvikende avtale med andre arbeidsgiverorganisasjoner. Dette er selvsagt ikke bindende for Rikslønnsnemnda, som må velge den løsning av tvistes spørsmål som den finner mest tjenlig og hensiktsmessig.

4.2 Sakens realitet

4.2.1 Krav hvor det er enighet

Det fremgår av fremstillingen ovenfor at organisasjonene har fremsatt fem krav. Av disse har arbeidsgiver gitt sin tilslutning til de to første, nemlig de fremforhandlede endringene vedrørende Borebedriftsavtalen (avtale nr. 125) mellom Industri Energi og Norsk olje og gass, jf. møteboken for meklingen for perioden 31. august – 2. september 2012, og tilbudet fra Norsk olje og gass om stillingsopprykk for renholdere, fremsatt under meklingen mellom arbeidsgiverorganisasjonen og Industri Energi og SAFE som siste tilbud 8. juli 2012 klokken 01.30.

4.2.2 Øvrige krav

Spørsmål om seniorpolitikk

I sitt innlegg har organisasjonene gjort gjeldende at det under meklingen var enighet mellom partene om et forslag som omhandlet seniorpolitikk.

Under behandlingen i Rikslønnsnemnda har imidlertid arbeidsgiversiden bestridt at det var konsensus vedrørende det utarbeidede forslaget om nedsettelse av et partssammensatt utvalg for å utarbeide ”målsettinger for senior – livsfase politikk”, herunder ”å avklare særlige problemstillinger knyttet til ytelser for dem som av forskjellige grunner har behov for og ønsker om å gå av i perioden mellom fylte 62 og 65/67 år”.

Arbeidsgiversiden har fremholdt at det ble forsøkt iverksatt en prosess, men noe mer ble ikke oppnådd.

Rikslønnsnemndas flertall – de nøytrale medlemmene Husby, Strøm og Evensen Norum og Bekkeheien fra Norsk olje og gass – finner at det omhandlede forslag ikke bør inntas i de nye overenskomstene, da det – hensett til den uenighet som foreligger mellom partene vedrørende pensjonsspørsmålet – ikke vil bidra til noen avklaring av de angjeldende spørsmål, se nærmere om dette nedenfor i forbindelse med dette kravet.

Kravet om disponering av OSO-fondet

Under forhandlingen for nemnda er det avdekket stor uenighet mellom arbeidsgiversiden og organisasjonene om hva som er innholdet i de sistnevnte krav.

I det felles skriftlige innlegget fra SAFE og Industri Energi heter det: ”Årsaken til streiken var at bedriftene innen avtaleområdene fjernet/ signaliserte en fjerning av pensjonsordninger som var etablert under forhandlingene i 1998. I noen bedrifter kan det argumenteres sterkt for at ordningene er tarifferte. Dette kan prøves rettslig. I andre bedrifter er dette vanskeligere. Uansett var de etablert under forhandlingene i 1998. For å få en ordning som kunne dekke alle, krevde Industri Energi og SAFE å omdisponere egne midler til en slik ordning. Dette ble avvist av motparten.”

Det heter videre i innlegget fra Industri Energi og SAFE: ”I løpet av streiken reduserte vi kravet og vi krevde ingen økt innbetaling til ordningen, kun det å få bruke innbetalingen til formålet. Det ville ikke kostet arbeidsgiverne noe.”

Videre krevde Industri Energi og SAFE:

”Innbetalingene til OSO-ordningen for tap av helsesertifikat for operatør, boring og forpleining kan benyttes til utbetalinger av ytelser for dem som av forskjellige grunner har behov for, og ønsker om, å gå av i perioden mellom fylte 62 og 65/67 år.”

Nemndas flertall, de nøytrale medlemmene Husby, Strøm og Norum Evensen, samt Bekkeheien fra Norsk olje og gass vil bemerke at forslaget har uklare virkninger både når det gjelder kostnader og uttak av pensjon.

I det felles skriftlige innlegget side 10 heter det: ”Spørsmålet om pensjon har vært en viktig del av oppgjøret og var hovedårsaken til at vi streiket.”

Så vidt nemndas flertall kan se, var det under meklingen ingen uenighet mellom de tre organisasjonene på arbeidstakersiden vedrørende pensjonsspørsmålet. Under nemndsforhandlingen for Rikslønnsnemnda har imidlertid Lederne ”lagt sitt eget løp” med krav om tariffestet pensjonsrett – og også prosedert på at den disponering av OSO-fondet som Industri Energi og SAFE har fremsatt krav om, er direkte lovstridig, i det det blant annet er gjort gjeldende at man da står overfor forsikringsvirksomhet.

Norsk olje og gass har gjennomgående omtalt ovennevnte som et pensjonskrav.

Ved åpningen av forhandlingene mellom partene var det krevet følgende vedrørende pensjon:

Ny pensjonsreform.

Økonomisk oppdekking av eventuelle tap i forbindelse med ny pensjonsreform.

Tariffert pensjonsalder på 62 år med grunnlag på 66 %.

Fleksibel pensjonsalder for skiftgående personell.

I dokumenter fremlagt for nemnda fremgår det fra arbeidstakerorganisasjonene:

”10. Erstatning for tap av helsesertifikat.

Forslag fra Norsk olje og gass avvises. Beløpet økes til 18 % av 1 G

Merknad til protokoll:

Følgende tekst utveksles mellom partene:

OLF forplikter medlemsbedriftene sine til ikke å stoppe innbetalingene eller sette i verk rettslige skritt mot OSO-ordninger dersom ordningen også yter erstatning for inntektstap i forbindelse med avgang på 62 år eller senere.”

I forslaget til seniorpolitikk som ble drøftet under meklingen og som er fremlagt av partene for Rikslønnsnemnda heter det blant annet:

”Partene vil avklare særlige problemstillinger knyttet til ytelser til den som av forskjellige grunner har behov for og ønsker å gå av i perioden mellom fylte 62 og 65/67 år.

Partene har vist til at OSO-ordningen for tap av helsesertifikat for Operatør, boring og forpleining kan benyttes til utbetaling av ytelser i denne sammenheng. Den nye

ordningen gjelder i tariffperioden 2012 – 14 og evalueres sammen med OSO-ordningen innen 31. 5. 2014.”

Rikslønnsnemndas flertall – de nøytrale medlemmene og Bekkeheien – finner det klart at en endring av formål for ytelser er i strid med forutsetningene for hele ordningen.

Forslaget vil også bryte med forutsetningene for den nye pensjonsreformen.

Det pågår for tiden et stort og komplisert arbeid i offentlig regi (Selvig-utvalget) om fremtidige rammebetingelser for tjenstepensjon tilpasset det nye pensjonssystemet.

Under den muntlige forhandlingen i Rikslønnsnemnda har arbeidstakerorganisasjonene blitt forespurt om vilkår etc. som de har tenkt seg i tilknytning til en eventuell disponering av OSO-fondet – uten at det synes noen avklaring vedrørende dette.

Flertallet ser det slik at Rikslønnsnemnda ikke er rette instans for å endre det klart definerte formålet med OSO-ordningen.

Slik saken er presentert for nemnda, synes det som om man står overfor et forsøk på omgåelser av den nye pensjonsreformen.

Det må være klart at partene i arbeidslivet ikke kan legge føringer eller endre forutsetningene for pensjonsforliket. En imøtekommelse av det aktuelle krav om endring av vilkårene i et fond øremerket for tap av helsesertifikat, vil i realiteten kunne sidestilles med en tariffestet pensjon og blir således bare en annen måte å finansiere pensjon på.

En innfrielse av kravene fra IE og SAFE vil kunne stimulere til avgang i strid med det som pensjonsforliket legger opp til, nemlig at det skal lønne seg å stå i arbeid lengre.

Etter dette tas kravet ikke til følge.

Kravet om bedrifts- og lønnsansiennitet for lærlinger

I tilknytning til dette spørsmålet har det under hovedforhandlingen oppstått et prosessuelt problem, nemlig om kravet ble frafalt under meklingen og således ikke er en del av tvistesaken. Rikslønnsnemndas oppgave er å avgjøre de tvistesporsmål som gjensto under meklingen. De skal således ikke være noen ”omkamp” om krav som er ”sluset ut” i en tidligere fase.

Det synes å være uenighet om hvorvidt kravet er frafalt. Det skal bemerkes at under den etterfølgende mekling vedrørende avtale nr. 125 – Borebedriftsavtalen – er det i den avsluttende enighetsprotokollen inntatt en protokolltilførsel fra Industri Energi om at begge fagforeningene har krevd avtale om dette under henvisning til at kravet tidligere er innfridd i avtalen med Norges Rederiforbund samt at det ”under årets forhandlinger blant annet er tatt inn i samtlige av Industri Energis avtaler med Norsk Industri og i Landbaseavtalen med OLF”. Dette viser at Industri Energi oppga kravet her og undertegnet enighetsprotokoll med ovennevnte protokolltilførsel.

I nærværende tvist ble det brudd – og følgelig ikke oppsatt noen endelig protokoll over hva som gjensto av krav.

Tatt i betraktning av at uenighetsspørsmålet om frafall ikke er blitt klarlagt med full sikkerhet, velger Rikslønnsnemnda å behandle kravet.

Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene medfører at ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Etter Reform 94 er hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring to års opplæring i videregående skole (GK og VK1), pluss to års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusiv alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

Reform 94 legger opp til at alle skal gis muligheten for en fagutdannelse, noe som også vil være i bedriftens interesse med henblikk på fremtidig rekruttering.

En del av opplæringen skjer således gjennom skolegang og en del gjennom arbeid i bedriften. Det siste vil da bevirke en verdiskaping i bedriften. Lærlingene er imidlertid ikke ansatt i bedriften og skal i utgangspunktet ut av denne etter opplæringen.

Under prosedyren er det vist til at Industri Energi har fått gjennomslag for tariffregulering for lærlinger på en rekke tariffområder – senest ved revisjon av Landbaseavtalen (avtale nr. 124) og i juni 2012 med OLF. Punkt 9 om lærlinger har her fått følgende ordlyd: ”Lærlinger vil få læretiden godkjent som lønns- og bedriftsansiennitet ved ansettelse i bedriften.”

Operatøravtalen (avtale nr. 129) og Oljeoverenskomsten – sokkel (overenskomst nr. 284) adskiller seg imidlertid fra de øvrige avtalene som Industri Energi har trukket frem ved at en i denne saken står overfor en normallønnsavtale med 8 lønnsklasser, med andre ord en avtale med et annet lønnsystem enn avtaler med minstelønn. Full lønns- og bedriftsansiennitet vil dermed representere store lønnsutslag.

Rikslønnsnemndas flertall - de nøytrale medlemmene Husby, Strøm og Norum Evensen samt medlemmene Rysst fra SAFE og Stokka fra Industri og Energi - finner at verdiskapingsperioden er det avgjørende moment, dvs. ett år, og at lønns- og bedriftsansienniteten bør settes i samsvar med dette.

Medlemmet Bekkeheien deler ikke flertallets syn og vil bemerke: Sokkelavtalene er å betrakte som normallønnsavtaler og godskrivelse av lønnsansiennitet vil påvirke begynnerlønn på generell basis og virke vesentlig mer lønnsdrivende enn på minstelønnsavtaler. Selv om Rikslønnsnemndas flertall finner at verdiskapingsperioden er avgjørende vil nyutdannede fagarbeidere begynne på et nivå høyere enn det som lønnsystemet til nå har lagt opp til. I tillegg må det sies at nyutdannede fagarbeidere allerede har en meget god begynnerlønn og det er ikke noen utfordringer med rekrutteringen.

4.2.3 Virkningstidspunktet

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

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

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

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

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

I tvisten mellom SAFE og Norsk olje og gass voterer Rysst i samsvar med påstanden fra SAFE, dog slik at hun slutter seg til flertallet mht. lærlingespørsmålet, jf. premissene foran.

I tvisten mellom Industri Energi og Norsk olje og gass voterer Stokka i samvar med påstanden fra Industri Energi, dog slik at han slutter seg til flertallet mht. lærlingespørsmålet, jf. premissene foran.

Kjennelse i begge tvistesaker blir etter dette å avsi i samsvar med flertallets oppfatning.

Nemndas medlemmer med uttalerett, Negård og Solbakken – har intet å bemerke.

Medlemmene Stokka og Rysst vil bemerke: Rikslønnsnemndas kjennelse utfordrer oljearbeidernes frie forhandlingsrett. Arbeidsgiverne har fjerna pensjonsordninger ensidig, noe vi har protestert med arbeidskamp på. Arbeidsgiverne har helt klart hatt som intensjon å stoppe streiken med lockout og påfølgende lønnsnemnd. Noe som kom klart frem under Norsk olje og gass sin prosedering. Sett i lys av dette er slutningen fra nemnda ekstra kritisk.

AFP-ordningen legger helt klart opp til at det er mulig med ordninger med tilleggs pensjon. Altså det som ble ensidig fjerna av arbeidsgiverne. At nemnda mener at OSO-fondet på 300 millioner – fagforeningenes egne penger, ikke skal kunne brukes til dette formålet er beklagelig.

Arbeidstakerne registrerer at nemnda bestrider at det ble oppnådd enighet om riksmeklerens skriftlig forslag til seniorpolitisk tiltak under meglingen 7. juni 2012. SAFE og Industri Energi oppfattet dette som en klar del av "siste tilbud". Spørsmålet vil derfor bli tatt opp under forhandlinger på bransjeavtalen, og eventuelt bli brakt inn for mekling på denne avtalen for å få en avklaring med riksmekleren til stede.

Industri Energi og SAFE registrerer også at fagforeningen Lederne etter meklingen har forandret standpunkt, og nå deler arbeidsgivernes syn på endring av forvaltningen av OSO-ordningen.

III SLUTNING

1. SAK 2/2012: FORHOLDET MELLOM INDUSTRI ENERGI OG NORSK OLJE OG GASS

- A. De fremforhandlede endringer innen boring (avtale 125) gjennomføres for de andre avtalene
 - Sokkelavtalen – operatørbedrifter (avtale 129)
 - Sokkelavtalen – forpleining (avtale 123).
- B. Tilbud om stillingsopprykk for renholdsleder gjennomføres i tråd med sist fremsatte tilbud 8. juli 2012, jf. vedlegg til riksmeklerens møtebok 24. juni 2012.
- C. Krav om at riksmeklerens forslag til seniorpolitikk – utarbeidet under meklingsmøtet 7. juli 2012 – skal inntas i den nye overenskomsten mellom partene, tas ikke til følge.
- D. Kravet om disponering av OSO-fondet som begjært av Industri Energi tas ikke til følge.
- E. Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansienitet ved ansettelse i bedriften.

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

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

2. SAK 3/2012: FORHOLDET SAFE OG NORSK OLJE OG GASS


- A. De fremforhandlede endringer innen boring (avtale 125) gjennomføres for den andre avtalen: Sokkelavtalen (avtale 284).
- B. Tilbud om stillingsopprykk for renholdsleder gjennomføres i tråd med sist fremsatte tilbud 8. juli 2012 .
- C. Krav om at riksmeklerens forslag til seniorpolitikk – utarbeidet under meklingsmøtet 7. juli 2012 – skal inntas i den nye overenskomsten mellom partene, tas ikke til følge.
- D. Kravet om disponering av OSO-fondet som begjært av SAFE tas ikke til følge.
- E. Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansienitet ved ansettelse i bedriften.

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

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

Sak 2/2012


Stein Husby


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen Norum


Ommund Stokka


Børge Bekkeheien

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Tor-Arne Solbakken

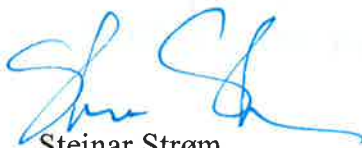

Rolf Negård


Hilde-Marit Rysst


Jan Hodneland

Sak 3/2012


Stein Husby


Steinar Strøm


Anne-Britt Evensen Norum


Hilde-Marit Rysst


Børge Bekkeheien

Ikke stemmeberettigede medlemmer:


Tor-Arne Solbakken


Rolf Negård


Ommund Stokka


Jan Hodneland