

Offentliggjøringsforretning	
Dato: 16/5-06	Saksbehandler: TU
Journal nr.: 06-0261	Kopi: BT/RB
Arkiv: 562	

År 2006 2., 3., 4. mai og 15.-16. mai ble det ført Tarifforhandlinger mellom OLF og SAFE vedrørende **tariffrevisjon 2006** for Sokkelavtalen (284).

PROTOKOLL

Til stede i ett eller flere forhandlingsmøter:

Fra SAFE: Terje Nustad, Bjørn Tjessum, Kari Bukve, Tor Stian Holte, Sten Atle Jølle, Bjørn Sætervik, Olav Lindland, Roy Aleksandersen, Oddleiv Tønnessen, Edward Terjesen, Arne Kjølberg, Fredrik Tellefsen, Anders Lothe

Fra OLF: Jan Hodneland, Knut Staurland, Håvard Hauan, Børge Bekkeheien, Terje Stensen, Asbjørn Eikestad, Øivind Andersen, Eli Aga, Per Steinar Johansen, Bjørg Hjelmås, Rolf Pisani, Knut H. Riple, Anne-Marie Thomassen, Idar Møller, Sigmund Pettersen, Trond Robertsen

Det ble oppnådd enighet om følgende:

Lønnstillegg/trekkordning – modell:

For de som følger sokkeloverenskomstens lønnsmatrise.

Etterslepet, ref overenskomsten pkt. 4A, 2b tillegges lønnstabellens linje 2 med kr. 10.090,-, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

Årets tillegg for arbeidstakere som følger arbeidsplan 2 – 4 anvendes slik at lønnstrekket på 7,71 % faller bort fra 1.6.2006.

Når lønnstrekket faller bort, benyttes lønnstabell per 31.5.2006 tillagt kr. 10.090,- som grunnlag for utregning av timelønn og overtidsgrunnlag.

Arbeidstakere som arbeider årsverk 1582 t. lønnes etter gjeldende lønnstabell per 31.5.2006 tillagt 5,9 %. Dessuten tillegges etterslepet på kr. 10.090,- per år.

Per 1.6.2007 gis et generelt tillegg på kr. 3000,- per år tillagt lønnstabellens linje 2, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

Mellomårsoppgjøret 2007 mellom hovedorganisasjonene får ingen virkning for sokkeloverenskomst-området.

Pkt. 4A, 2 Ny reguleringsklausul i sokkeloverenskomstene gjelder ikke i mellomåret 2007.

For de bedrifter som har bedriftstilpasset lønssystem.

Årets tillegg for arbeidstakere som følger arbeidsplan 2 – 4 anvendes slik at lønnstrekket på 7,71 % faller bort fra 1.6.2006.

Når lønnstrekket faller bort, benyttes lønnstabell per 31.5.2006 som grunnlag for utregning av timelønn og overtidsgrunnlag.

Arbeidstakere som arbeider årsverk 1582 t. lønnes etter gjeldende lønnstabell per 31.5.2006 tillagt 5,9 %.

Per 1.6.2007 gis et generelt tillegg på kr. 3000,- per år tillagt lønnstabellens linje 2, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

Mellomårsoppgjøret 2007 mellom hovedorganisasjonene får ingen virkning for de bedriftstilpassede lønssystemene.

Som følge av ovenstående faller lokale forhandlinger på bedriften ref pkt 4A bort i 2006 og 2007.

Arbeidstidsordning – ref pkt. 3.6

3.6 Arbeidstidsordninger

De sentrale parter ble i 2000 oppgjøret enige om at for sokkeloverenskomstene skal den avtalefestede ferien legges i arbeidssyklusens friperioder.

Når det lokalt etableres arbeidsplan 2 - 4, skal følgende forutsetninger være oppfylt:

- Partene lokalt skal enes om konkrete samarbeidstiltak for å bedre effektivitet, produktivitet og fleksibilitet med hensyn til bruk av personell, og skal aktivt medvirke til å unngå økning i bemanningen - så langt det er mulig.
- Når det avtales arbeidsplan med et lavere årstimetall enn 1582 timer skal lønnen reduseres tilsvarende. Der det gjøres avtale om arbeidsplan 2-4 gir dette i snitt 122 timer til gode i året. Disse timer trekkes med 10,16 timer pr måned, beregnet til 7,71 %.
- For ansatte hvor det permanent innføres laver arbeidstid enn 1582 timer, skal sykepengegrunnlaget og pensjonsgivende inntekt reduseres tilsvarende.
- Overgang til ny arbeidsplan, f.eks 2-4, skal ved innføringen ikke medføre ekstra kostnader for bedriften til kompensasjon for svingskift, overtid, ventetid og/eller tapt fritid.

Arbeidsplaner 2-3-2-4 innebærer at den gjennomsnittlige årlige arbeidstid i år 2002 vil være 11 timer lenger enn tariffert arbeidstid. Fra 01.1.02 kompenseres det gjennomsnittlige antall timer ihht fastlagt arbeidsplan utover 1582 timer med en fast kompensasjon på 11 overtidstimer i det enkelte år.

Ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner skal det avtalte timetallet på 1460 timer på sokkelen opprettholdes inntil det avtalte timetallet tas igjen av arbeidstidsreduksjoner i industrien / samfunnet. Slike reduksjoner blir å kompensere verdimeslig økonomisk dersom generelle arbeidstidsreduksjoner gjennomføres uten reduksjon i lønn.

Pkt. 4A Bedriftstilpasset lønssystem

Det har vært blandede erfaringer med lokal lønnsdannelse slik bestemmelsene i 4A er formulert.

Det er derfor enighet om at det nedsettes et utvalg mellom partene der målsettingen er å komme frem til bestemmelser som kan gi en mer balansert utvikling på de ulike lønsmatrisene, - lokalt/sentralt. Partene bestemmer ved start av utvalgsarbeidet hvilke tema knyttet til lokal lønnsdannelse som ønskes tatt opp til drøftelse.

Pkt. 5 Lærlinger

Eksisterende tekst frem til "Lønnsbetingelser for lærlinger" utgår og erstattes med:

Fagopplæring og videreutdanning

Bedriftene blir stilt overfor store utfordringer i årene som kommer, dette gjelder ikke minst hensyn til den teknologiske utvikling. Innføring av ny teknologi og endringer i produksjonsmåtene vil dessuten føre med seg at de ansatte vil bli stilt overfor nye og større krav til kompetanse.

Det er partenes mål at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for å mestre de oppgaver som til en hver tid foreligger. Nødvendig opplæring/videreutdanning blir avgjørende i denne forbindelse. Partene forutsetter at alle arbeidstakere er villige til å gjennomgå den nødvendige faglige opplæring som bedriften anser nødvendig for å oppfylle kravene til økt kompetanse som stillingen krever.

Fagopplæring skjer i samsvar med Opplæringslova og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til denne loven og Hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om:

- at det mellom bedriften og tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger, slik at det legges til rette for nødvendig inntak av lærlinger
- de lokale parter anbefales å drøfte støtte til aktuelle ordninger som støtte til reise- og flytteutgifter, samt å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger
- lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter til for eksempel kursavgifter og læremateriell i perioden fram til fagprøven. Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.
- i felleskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i Opplæringslova (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at de aktuelle offentlige faglig rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve.

Videreutdanning

Bedriftene oppfordres til å behandle opplæringsspørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap.16 og i § 12-8, hvor det bl.å. heter: Bedriftsutvalget har myndighet og ansvar for fastsettelse av generelle retningslinjer vedrørende yrkesopplæring for de ansatte i bedriften som utvalgets medlemmer er enige om. Det samme gjelder vedrørende rettleiding for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

Partene vil anbefale at de lokale parter tilpasser sin arbeidsorganisasjon og sine bedriftsinterne avtaler med tanke på de krav ny teknologi vil medføre.

Pkt. 8 Skift – nattillegget

Satsene forhøyes til kr. 47,- per time for skift- og nattillegget, og til kr. 53,- per time ved behov for konferansetid.

Pkt. 14 Helligdagsgodtgjørelse

Tillegget endres til kr. 1430,- per dag.

Pkt. 26 Kompetanse (Nytt)

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Pkt. 31 Ikrafttredden - varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.6.06 til og med 31.5.08 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 - to - måneders varsel.

Pkt. 32 Overenskomstens omfang

Denne overenskomst omfatter følgende bedrifter:

Operatørbedrifter:

BP Norge AS
Total E&P Norge AS
Esso Norge AS
Norsk Hydro ASA
A/S Norske Shell
Statoil ASA
TalismanEnergy Norge AS

Oljeboringsbedrifter:

KCA Deutag Drilling Norge AS

Forpleiningsbedrifter:

Universal Sodexho Norway AS
ESS Offshore AS

Forbundsvisе midler

Satsen økes fra kr. 440,- til kr. 475,-.

BILAG

Avtalefestet pensjon

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.3.2006 til Norsk Industri og Fellesforbundet.

Protokoll

Under henvisning til Statsministerens brev er partene inneforstått med at prosessen med å komme frem til en tilpasning av AFP-ordningen må være sluttført så tidlig at arbeidstakerne innen rimelig tid kan forberede seg på et tilpasset system, og slik at det er tid til lovmessige og systemmessige tilpasninger før ny folketrygd innføres i 2010. Dette tilsier at partene bør drøfte de praktiske tilpasninger i 2008.

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1. Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen sokkelavtalenes virkeområde pkt 1.

1.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen sokkelavtalenes virkeområde pkt 1.

2. Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen sokkelavtalenes virkeområde pkt 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3. Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4. Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

5. Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen kap. VIII, Hovedavtalen § 10-4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Stavanger, 16.5.2006

For OLF



For SAFE

