

# RIKSMEKLINGSMANNENS FORSLAG

i sak 2006-070 mellom

NORSK OLJE- OG PETROKJEMISK FAGFORBUND  
på den ene side

og

OLJEINDUSTRIENS LANDSFORENING  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2006 –Oljeserviceavtalen (OSA)

Ny mekling 24. juli etter meklingsbrudd 21. juni med påfølgende konflikt.

Til Riksmeklingsmannens møtebok

1. OLF meddelte at en ikke, under henvisning til OSA pkt. 2.1.2, vil motsette seg at NOPEF reiser krav om en avgrensning av hvilke stillinger knyttet til flerbruksfartøy som skal være omfattet av OSBA i tarifforhandlingene mellom NOPEF og NR (tilsvarende de protokoller som gjelder mellom NOPEF og OLF).

2. Oljeserviceavtalens tilsynsordning  
Innbetaling til tilsynsordningen økes med kr 100,- per NOPEF-medlem.

1. Partene er enige om følgende endringer i Oljeserviceavtalen

**Merknad: Alle henvisninger bringes i samsvar med gjeldende lover/forskrifter.**

A:

Pkt. 3.3

Ensidig protokolltilførsel fra NOPEF:

I forbindelse med NOPEFs krav om innføring av kompensasjon for ventetid er det avdekket stor uenighet mellom partene når det gjelder kostnader ved kravet. NOPEF vil utsette kravet til 2008 for å få gjennomført en mer konkret beregning av hva kravet koster. NOPEF vil når dette er aktuelt, anmode OLF til å bidra til en slik beregning, slik at partene kan ha et omforent grunnlag når kravet reises i 2008.

#### Pkt. 3.4

##### Protokolltilførsel

Nåværende protokolltilførsel går ut og erstattes av følgende:

Partene er enige om at det skal gjennomføres lokale drøftelser om eventuell innføring av 2-4 rotasjon for de grupper av arbeidstakere de lokale parter er enige om. Disponibelplanene innen MWD-området drøftes samtidig. Innen 1. februar 2007 skal det avholdes et møte mellom partene for å oppsummere resultatet av de lokale drøftelsene.

#### Pkt. 3.13.1

##### Endringer i lønnstabellen

Alle satser i lønnstabellen økes med 5,9 prosent fra 1. juni 2006

Alle satser i lønnstabellen økes med kr 17 000 fra 1. juli 2007

##### Protokolltilførsel

Partene er enige om å sette ned en arbeidsgruppe som skal gjennomgå stillingenes innplassering i matrisen, samt gjennomgå antall eksisterende stillinger og vurdere matrisens omfang. Utvalget skal ha slutført sitt arbeid innen utgangen av september 2007.

#### **Pkt. 3.18 Skift og nattillegg:**

Satsen forhøyes til kr 50 pr time.

#### **Pkt. 3.19 Helligdagsgodtgjørelse:**

Satsen forhøyes til kr. 1430,- pr dag.

#### **Pkt. 4.3 Lønnsfastsettelse**

Minstelønnsatsen for fagarbeidere økes til kr. 132,25 per time

Minstelønnen for øvrige arbeidere økes til kr 127,25 per time

Minstelønnen for unge arbeidere økes til kr 92,- per time

### **Pkt. 4.6.6 Matpenger**

Satsen for matpenger økes til kr. 67,-

Pkt 4.11.3 (nytt pkt., erstatter 4.11.3 og 4.11.4)

Når arbeidstaker etter definisjon i 4.3.1 blir sendt for å utføre arbeid annensteds som forutsetter reise (gjelder ikke arbeid offshore):

For reiser under ett døgn betales timelønn for hele reisetiden som faller utenfor ordinær arbeidstid. For reiser over ett døgn betales timelønn med inntil 15 timer pr. døgn inklusiv betaling for ordinær arbeidstid. Det er adgang til på den enkelte bedrift å treffe avtale om annen godtgjørelse enn ovenfor nevnt.

For tidsrommet lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 22.00, og på andre helligdager mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 betales 50 % tillegg til timelønnen for reisetiden.

Det samme gjelder for reiser på fridager.

For reiser ved de store høytider, jul, påske og pinse, regnet fra kl. 13.00 jul-, påske- og pinseaften til siste helligdag kl. 22.00, skal det betales 100 % tillegg til timelønnen.

Sendes arbeidstakeren så langt bort at overnatting utenfor hjemmet er nødvendig, skal det for arbeidet tid betales et tillegg på 20 % til timelønn. Dette gjelder ikke arbeid offshore, jfr. § 4.10.

### **Pkt 5.3 varighet**

Overenskomsten gjelder fra 01.06.06 til og med 31.05.08 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt avtalen opp med 2 – to – måneders varsel.

### **Kompetanse (Nytt)**

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

### **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.

Opplæring i samsvar med bedriftens behov / fagopplæring, som faller innenfor den enkeltes arbeidstakers arbeidstid, skal skje uten tap av fortjeneste.

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:

- å arbeide aktivt og systematisk for å sikre bransjens framtidige rekruttering. Et viktig ledd i denne sammenheng er lokalt samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Partene er positive til å ta imot elever i deres utplassering, og vil arbeide for at denne tiden blir meningsfylt utnyttet
- 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 faglige 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 opplærings spørsmål systematisk i tråd med Hovedavtalens Kap.16 og i § 12-8, hvor det bl.a. 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 rettledning for nye ansatte. Videre kan bedriftsutvalget være et forum for de ansattes aktive medvirkning i generelle utdanningsspørsmål.

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

### **Dykking del VI**

Satser endres ihht til RMT tariff, ihht tidligere praksis.

### **Forbundsvisе midler**

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

## **BILAG**

### **Avtalefestet pensjon**

*Avtalefestet pensjon gis iht. bilag. Tilsvarende NHO – LO*

Det vises til brev fra statsminister Jens Stoltenberg av 31.03.2006 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 oljeserviceavtalens virkeområde.

#### **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 oljeserviceavtalens virkeområde.

#### **2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende 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 iht 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 oljeserviceavtalens virkeområde.

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.

### 6. 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.

## 3. Andre krav fra partene tas ikke til følge