

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2012-077 mellom

INDUSTRI ENERGI

på den ene side

og

OLF

på den annen side

vedrørende Borebedriftsavtalen, avtale nr 125.

Den 31. august, 1. og 2. september 2012 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Industri Energi:

Leif Sande, Per Inge Grimsmo, Jan Inge Selvik, Irene Sandhåland, Egil Nygård, Per Steinar Stamnes, Oddbjørn Nilsen, Jan Erik Halse, Christopher Birknes, Rolf Bolstad, Per Martin Labråthen, Lill-Heidi Bakkerud, Oddvin Andreassen, Olav Gjesteland, Tore Hegerberg og Ommund Stokka.

Hilde-Marit Rysst, Roy Aleksandersen, Øyvind Olsen, Porifirio Esquivel og Terje Enes var til stede som observatører/rådgivere.

OLF:

Jan Hodneland, Håvard Hauan, Eli Ane Nedreskår, Knut Riple, Jane Beth Fredheim, Terje Stensen, Eli Aga, Bente W Nordeide, Anders Moen, Brit Jorunn Marker, Anne Marie Thomassen, Ingrid Færø og Rune Tallaksen.

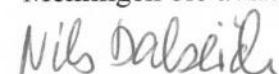
Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra Industri Energi, mottatt 13. juli 2012.
2. Riksmeklerens innkalling til mekling, datert 25. juli 2012.
3. Industri Energis begjæring om at meklingen avsluttes, datert 27. august 2012.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg 1 til møteboka. Begge parter meddelte at de godtok forslaget. Industri Energi framla to ensidige protokolltilførsler som vedlegg til møteboka som vedlegg 2.

Meklingen ble avsluttet kl. 02.30.



Nils Dalseide

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2012-077 mellom

INDUSTRI ENERGI
på den ene side

Og

OLF
på den annen side

vedrørende Borebedriftsavtalen, KCA Deutag

Gjelder meklingen for overenskomsten med Industri Energi
Avtale nr.: 125 oljeboring.

Dato: 2. september 2012

1. GENERELT TILLEGG og ETTERSLEP iht. pkt 4A, 2b.

GENERELT TILLEGG

Det gis et generelt tillegg på matrisen med 4,5% gjeldene fra 01.06.2012. Tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger.

ETTERSLEP iht. pkt 4A, 2b

Iht. pkt 4A, 2b gis det et tillegg pr 01.06.2012 på kr 3641,- tillagt lønnstabellens linje 2, dvs. at tillegget er inklusiv sokkelkompensasjon og feriepenger. Dette er inkludert SOF tillegget i ConocoPhillips og fratrukket kr 1447,- 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).

2. LØNSGRUPPEPLASSERING INNEN OLJEBORING

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

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

2.3. Stillingen BVO kan gå til B4/8

3. SKIFT/NATT-TILLEGG

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,-

4. FORBUNDSVISE MIDLER

De forbundsvise midlene økes med 40 kroner.

5. HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

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

6. PERMISJONER

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 i en oppholdsperiode.

Til protokollen

Reglene 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 termin dato eller nedkomsttidspunkt.

For å få rett på permisjon med lønn må arbeidstaker snarest mulig, og senest fire måneder før termin dato, 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 ansattes 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 termindato tidligere har søkt og fått innvilget permisjon.

7. MODERNISERING AV SOKKELAVTALENE

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

8. BEMANNINGSPOLITIKK

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 tillitsvalgsarbeid, 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 Landbaseavtalen, 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 fratrukket 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.

9. ANSIENNITETSSTIGEN

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

10. 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.

11. BOREBEDRIFTSAVTALEN

Partene er enige om å etablere et utvalg som i tariffperioden skal se på avlønning innenfor boring.

PROTOKOLLTILFØRSEL VEDRØRENDE PENSJON

Industri Energi og SAFE har under årets oppgjør for operatør, boring og forpleining vært opptatt av å få på plass igjen en tilleggspensjonsordning fra 62 år. Dette etter at arbeidsgiverne ensidig har fjernet eller varslet fjernet den pensjonsordningen som ble innført under tariffrevisjonen 1998.

Spørsmålet vil for avtale 129, 123 og 284 bli behandlet av Rikslønnsnemnda 9 og 11 oktober 2012.

Industri Energi og SAFE har i denne sammenheng også vist til den forpliktelsen de har overfor Norges Rederiforbund til ikke å inngå andre avtaler for plattformboring enn den partene der inngikk med virkning fra 1. juni 2012. Avtalen med NR har hatt tariffestet pensjon fra 62 år for ansatte innen plattformboring siden 1998.

Industri Energi legger til grunn at partene er enige om at Rikslønnsnemndas løsning av kravet fra Industri Energi og SAFE vedrørende pensjon også skal legges til grunn som løsning for borebedriftsavtalen.

PROTOKOLLTILFØRSEL VEDRØRENDE LÆRLINGER

Industri Energi og SAFE har under forhandlingene krevd at lærlinger som fortsetter som midlertidig/vikar eller som fast ansatt etter endt læretid og bestått eksamen, godskrives hele læretiden som bedrifts- og lønnsansiennitet.

Dette kravet er tidligere i år innfridd i avtalen med Norges Rederiforbund. Videre er det under årets forhandlinger blant annet tatt inn i samtlige av Industri Energis avtaler med Norsk Industri og i Landbaseavtalen med OLF.

Industri Energi legger også til grunn at Rikslønnsnemndas løsning av kravet fra Industri Energi og SAFE vedrørende lærlinger også skal legges til grunn som løsning for borebedriftsavtalen.