

RIKSMEKLINGSMANNENS MØTEBOK

i sak 2011-023 mellom

YS

PARAT

på den ene side

og

NHO

OLJEINDUSTRIENS LANDSFORENING

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjon 2011 – PGS Geophysical AS.

Den 25. og 26. august 2011 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklingsmannens lokaler i Grensen 3 under ledelse av meklingsmann Carl Petter Martinsen.

Til stede for partene:

PARAT:

Lars Petter Larsen, Ørnulf Kastet, Kjell Morten Aune, Francois Van Walleghem, Espen Grimstad, Christopher Navelsaker.

OLJEINDUSTRIENS LANDSFORENING:

Håvard Hauan, Eli Ane Nedreskår, Jan Hodneland, Gunnar Flaas, Jørn Kokvold, Stig Gunleiksrud, Terje Bjølseth.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Parat, mottatt 27. juli 2011.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 27. juli 2011.
3. Parats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 24. august 2011.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklingsmannens mellomkomst – fram til en forhandlingsløsning som fremgår av vedlegg til møteboka.

Meklingen ble avsluttet kl. 21.00.


Carl Petter Martinsen

OVERENSKOMST

for

seismikkbedrifter

m e l l o m

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO),
Oljeindustriens Landsforening (OLF),

o g

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS),
PARAT,

DM 348431

Del I

Hovedavtalen mellom NHO og YS utgjør Del I av denne overenskomst og anvendes så langt den passer.

Det er enighet om at Del A med unntak av kapittel VII gjelder. Av Hovedavtalens Del C er det kun Tilleggsavtale V og VIII som kommer til anvendelse.

Eksempel på nødvendig tilpasning er at sjømannslovens § 6, første ledd, kommer til anvendelse ved plassfratredelse etter hovedavtalens § 3.1, slik at arbeidstaker som på utløpstidspunktet for plassfratredelsen befinner seg i tjeneste om bord på skip, først nedlegger arbeidet ved første planlagte etterfølgende mannskapsbytte eller havn.

Del II Overenskomst

§ 1 OMFANG

Denne overenskomsten omfatter alle seismiske ansatte i bedriften som er medlem i Parat og som utfører arbeid på bedriftens eide/ innleide skip, jf. § 16

Overenskomsten omfatter ikke de medlemmer av Parat som innehar ledende stilling.

Det forutsettes opprettet særavtale om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne overenskomst ved den enkelte bedrift. Særavtalen skal følge denne overenskomstens varighetsbestemmelse.

§ 2 LOVVALG OG TVISTER

- 2.1 Partene er enige om at tvister ifb med denne overenskomst pådømmes av norske domstoler og etter norsk rett, uavhengig av hvilket skipsregister fartøyene er registrert i.

§ 3 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

- 3.1 Ansettelse og oppsigelse skal skje i henhold til Sjømannsloven. Andre ordninger kan avtales lokalt.
- 3.2 Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsforhold. Partene er opptatt av at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med nasjonal lovgivning, avtaleverk og internasjonalt regelverk. Det vises for øvrig til Hovedavtalens kapittel 9, jfr. § 9-3.

- 3.3 Nyansatte, uansett ansettelsesforhold, uten teoretisk og/eller operasjonell erfaring skal gjennomføre minst to turer om bord som trainee. En trainee skal ikke telles med som en del av fartøyenes faste arbeidsgrupper (størrelsen på arbeidsgruppene fastsettes av bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte).
- 3.4 Arbeidsgiver plikter å informere de tillitsvalgte om eventuell innleie av arbeidskraft.
- 3.5 Ledige og nyopprettede stillinger skal normalt kunngjøres internt.
- 3.6 Ved ansettelse skal vedkommende gjøres kjent med denne overenskomst og særavtale, og arbeidsavtalen skal vise til disse.

§ 4 ARBEIDSTID

- 4.1 Den alminnelige arbeidstid på seismiske skip reguleres etter Skipssikkerhetsloven med forskrifter". Hviletiden skal være minst 10 timer i løpet av en hvilken som helst periode på 24 timer, og 77 timer i løpet av hvilken som helst periode på 168 timer, jfr. skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24
Eventuelle dispensasjoner ut over ovennevnte kan avtales mellom partene i denne overenskomst.
- 4.2 Avtalen er basert på at arbeidsperioder og avspaseringsperioder skal være like lange (1:1-system).
- 4.3 Arbeidsperioden om bord bør normalt ikke være lenger enn 5 uker . Daglig arbeidstid skal være 12 timer pr dag, herunder også på dager ved mannskapsbytte. Det skal tilstrebes at arbeidstiden veksler mellom dag og natt for hver ombordperiode.
- 4.4 Mannskapsskifte skal normalt skje på faste dager i uken, +/- to dager som det ikke ytes overtidskompensasjon for, men dagene inngår i dagregnskapet.
- 4.5 Det seismiske mannskap har normalt rett til å forlate fartøyet i fritiden når fartøyet ligger til havn, jf Sjømannslovens § 44. Dog er alle forpliktet til å holde bedriftens representant informert om hvor de befinner seg slik at de kan bli kalt til tjeneste i tilfelle avgang eller lignende.

§ 5 LØNSBESTEMMELSER OG KOMPENSASJONER

- 5.1 Ved bedriften utarbeides lønssystem for de aktuelle arbeidstakere etter drøftelse med de tillitsvalgte.
- 5.2 En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Før bedriften fastsetter den årlige lønnsregulering, skal det avholdes

forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlinger

Tidspunktet for vurderingen skal være fastsatt i lokal avtale.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

- 5.3 Overtidsarbeid skal holdes på et minimum og kun benyttes når særlige forhold tilsier det.
- 5.4 Ekstra omborddager i friperioder kompenseres med 1,50 omborddag og inngår i dagregnskapet. Andre ordninger kan avtales lokalt.
- 5.5 Pålagte og godkjente kursdager, samt kontordager, i friperioden kompenseres med 0,5 omborddag som utbetales fortløpende. Slike kurs bør legges i tidsrommet mandag – fredag. I hovedferieperioden bør pålegg om kurs i friperioden – om mulig – unngås. Andre ordninger kan avtales lokalt.
- 5.6 Ved rigging av seismiske spesialskip som medfører vesentlig endring av arbeidstakernes normale velferd og lugarforhold, skal de lokale parter forhandle om en kompensasjon (ulempetillegg), i tillegg til vanlig ombordrate. Dette gjelder ikke dersom den ansatte bor på hotell.
- 5.7 Kostgodtgjørelse i forhold til antall fridager utbetales i henhold til de til enhver tid gjeldende satser i bedriften som gjelder for arbeidstakere på skip i utenriksfart.
- 5.8 Plussdager gjøres opp årlig. Andre ordninger kan avtales lokalt

§ 6 FERIE

- 6.1 Ferie gis etter bestemmelsene i Ferieloven. For avtalefestet ferie, se bilag 2. Det ytes 12 % feriepenger som allerede er inkludert i den ansattes månedslønn.
- 6.2 Partene er enige om at ferie avvikles i friperioder. Avtale om ferie skal foreligge senest 2 måneder før ferie finner sted. Feriedagene innarbeides i turnusplan.

§ 7 REISEREGULATIV

- 7.1 Reise og kostgodtgjørelse dekkes i henhold til satsene i statens reiseregulativ. Andre ordninger kan avtales lokalt.
- 7.2 Når reisen til tjenestested innebærer mer enn 12 timer sammenhengende reisetid uten tilstrekkelig hvile, skal forholdene legges til rette slik at den ansatte innrømmes hvile før arbeid om bord påbegynnes. Hviletiden skal normalt være minst 6 timer. I tilfeller der det åpenbart er slik at ansatte må regne med å gå rett på skift etter ankomst, skal det søkes informert på forhånd og et kompensasjonstillegg, som kan avtales lokalt, skal i

tilfelle utbetales fortløpende for de timene den ansatte må arbeide før normal hvileperiode i splittskift inntreffer.

§ 8 SOSIALE BESTEMMELSER

- 8.1 Permisjonsordninger gis i henhold til Sjømannsloven. Andre ordninger kan avtales lokalt.
- 8.2 Utgifter i forbindelse med bruk av telefon dekkes i henhold til bedriftens bestemmelser.

§ 9 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

- 9.1 Skipets kaptein er ansvarlige for at alt arbeid utføres på en forsvarlig måte med hensyn til HMS, og utøver dette ansvaret i nært samarbeid med bedriftens representant. Ledelsen om bord skal i samarbeid med verneombudene kontrollere at ansatte er fortrolige med bestemmelsene og retningslinjene til HMS og bruk av verneutstyr.
- 9.2 Det seismiske mannskapet skal normalt ikke betraktes som en del av sikkerhetsbemanningen om bord på innleide og/eller eide skip, rigger eller plattformer. For å øke sikkerheten om bord kan det av og til være nødvendig å bruke seismisk crew som back up lag og i helt spesielle unntakstilfeller som deltakere i faste team. En seismisk ansatt skal ikke kunne være Arbeidsbåtfører eller fører for FRC uten de nødvendige kurs og sertifikater.
- 9.3 Vedrørende krav om helseerklæring, meldeplikt ved sykdom og medisinsk standard ved legehjelp/sykehusopphold, henvises det til Sjømannsloven. Bedriften skal dekke alle utgifter ved innhenting av helseerklæring.
- 9.4 Arbeidsgiver plikter å informere de tillitsvalgte og ansatte så snart det planlegges tokt eller mannskapsbytte i farvann som kan betraktes som risikofylt grunnet krig, terrorhandlinger, epidemier, piratvirksomhet eller lignende. Partene på bedriften skal oppta forhandlinger om et risikotillegg når dette synes aktuelt. Arbeidsgiver plikter å gjøre sitt ytterste for å øke sikkerheten for de ansatte, både ombord og ved reiser, i forhold til trusselbildet.

Arbeidstakere har dog rett til overføring til annet skip, alternativt hjemreise, dersom fartøy entrer farvann som beskrevet ovenfor. Ved eventuell hjemreise beholder den ansatte garantilønn. Uttalelser fra Det norske Utenriksdepartement og Rederiforbundet vil være av sentral betydning ved anvendelse av denne paragraf.

- 9.5 Bedriften skal holde og sørge for at generelt utstyr til personlig forpleining forefinnes om bord. Renhold, samt skifte av sengetøy og håndklær, skal normalt skje minst hver 7. dag. Det seismiske mannskapet skal normalt ikke utføre indretjeneste.

- 9.6 Bedriften skal normalt holde mannskapet med 1-manns-lugar. Dersom omstendigheter gjør dette vanskelig, skal beboerne – om mulig - gå motsatt skift og renhold utføres minst én gang per uke.

10. Pensjons- og forsikringsordninger

Pensjons- og forsikringsordningene er i henhold til lov og bedriftens bestemmelser.

11. Lønn under sykdom

Lønn under sykdom utbetales i henhold til lov og bedriftens bestemmelser.

12. Arbeidstøy

Nødvendig arbeidstøy utleveres etter bedriftens retningslinjer. Disse effekter er bedriftens eiendom.

13. Likestilling

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lønn, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere, uansett kjønn, gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene, vil OLF og Parat bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

§ 14 REGULERINGSBESTEMMELSE – 3. AVTALEÅR

- 14.1 Før utløpet av andre avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ YS bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 3 . avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 3. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 2. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 3. avtaleår tas stilling til i YS, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2013).

(Protokolltekst:

Partene er enige om at arbeidstakerne på denne overenskomsten legger til grunn det generelle tillegg som fremforhandles i ”Frontfaget” pr. 1.april 2012 før de lokale parter starter lønnsforhandlingene i 2012.)

§ 15 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst gjelder fra 1.april 2011 til og med 31.mai 2014, og videre ett år av gangen, med mindre den av en av partene blir skriftlig oppsagt med minst 2 - to – måneders varsel før utløpet av avtalen.

§ 16 AVTALENS OMFANG

Denne avtalen gjelder i hele eller deler av følgende bedrifter:

PGS Geophysical AS

§ 17 BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

Bilag 1: Avtale om opplysning – og utviklingsfond

Bilag 2: Avtalefestet ferie