

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-051 mellom

SAFE

på den ene side

og

NORGES REDERIFORBUND

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 - Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger samt plattformboring mv. på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel

Den 27., 28. og 29. juni 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Edvard Os.

Til stede for partene:

Safe:

Hilde Marit Rysst, Kai Morten Anda, Steinar Nesse, Bjarte Lygre, Geir Frode Nysæter, Stefan Jacobsson, Reidar Rikstad, Raymond Hauge, Frank Brox Nyheim, Egil Bjørgås, Tom Ove Dyrnes, Kjetil Brandvik, Arild Bringaker, Arild Jenssen, Kim Johnny Sande, Alf Rune Kalland, Ola Strømmen, Mikael Bekkevold, Mariann Dommersnes, Tor Inge Rasmussen og Gro Gullhaug.

Norges Rederiforbund:

Geir Sjøberg, Pål Tangen, Knut Dolmen, Kurt Werner Holsæter, John H. Skanche, Jakob Korsgaard, Bjarte Taranger, May Britt Lilletvedt, Per Marzelius, Are Gauslaa og Thomas Aa. Rasmussen.

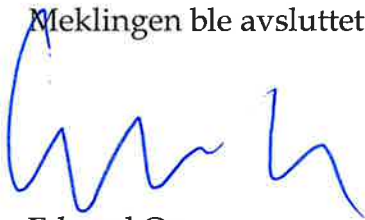
Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Safe mottatt 20. mai 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans datert 20. mai 2022.
3. Safes begjæring om at meklingen avsluttes datert 22. juni 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 02.00.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a final horizontal stroke.

Edvard Os

Meklerens forslag til løsning

1. Lønn

Det gis et generelt tillegg på 3,7 prosent, dog minimum kr. 37 000,-, på lønsmatrisens linje 2 "årslønn med feriepenger" i gjeldende lønnstabell lønnsgruppene A1 – E.

For gruppen individuelt avlønnede i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg innenfor en ramme på 3,7 prosent, dog slik at tillegget fordeles slik at hver individuelt avlønnet er sikret et lønnstillegg på minimum kroner 37 000,- pr. år.

Minstelønnsatsene for alle grupper økes med kr. 37 000,- pr. år inklusive feriepenger.

2. Punkt 7 Nattillegg

Nattillegget i overenskomstens punkt 7 økes med kr. 7,- fra kr. 90,00 til kr. 97,00 pr. time.

3. Punkt 12 Helligdagsgodtgjørelse

Helligdagsgodtgjørelsen i overenskomstens punkt 12 økes med kr. 90,- pr. dag fra kr. 2110,- til kr. 2200,- pr dag.

4. Punkt 4.2.1 Vikariat

Satsen i andre avsnitt økes med kr. 100,- fra 450,- til kr. 550,- pr. døgn om bord.

5. Punkt 6.6 Røykdykkere

Satsen økes med kr. 50,- fra kr. 450,- til kr. 500,-.

6. Punkt 6.10 Rengjøring av smittelugar

Satsen økes med kr. 50,- fra kr. 500,- til kr. 550,-.

7. Punkt 4.1 Lønnsgruppeplassering

Første avsnitt siste setning endres som følger:

De skal dog ha kompensasjon med ordinær timelønn og overtidstillegg etter satsene i pkt. 5.1 *ved for meget tid* om bord (med arbeid) i forhold til lengden av deres ordinært avtalte arbeidstid, og krav på egen lugar etter bestemmelsen i pkt. 6.9 *og 6.12*.

8. Punkt 6.1 Improvisert nattlosji og punkt 6.12 Deling av enkeltlugar

Punkt 6.1 strykes og punkt 6.12 nytt annet avsnitt skal lyde:

Når nattelosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med ovennevnte sats pr. natt. Den ansatte skal i slike tilfeller få utlevert toalettsaker.

9. Punkt 13.1 Ordinær reiseplan

Fjerde setning skal lyde:

Ved nødvendig overnatting iht. reiseplan betales diett etter statens reiseregulativ for reiser over 12 timer med overnatting.

10. Punkt 13.2 Uregelmessigheter ved reisen

Laveste måltidssats heves med kr. 10,- fra kr. 125,- til kr. 135,-.

Siste setning endres som følger:

Etter en sammenhengende venteperiode på utreisestedet på maksimum 8 timer etter planlagt helikopteravgang, bør den ansatte få hvile på dertil egnet sted.

11. Punkt 14.5 Definisjoner

Definisjonen av nær familie skal lyde:

Med nær familie mener kjernefamilie samt andre slektninger i rett opp- og nedstigende linje, søsken, svigerbarn og svigerforeldre.

12. Punkt 18 Gravide arbeidstakere skal lyde:

Der overflytting er praktisk mulig har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten dersom arbeidet eller arbeidssituasjonen kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Denne risikovurderingen bør utføres av behandlende lege eller jordmor sammen med den gravide. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres. Lønnen utregnes på samme grunnlag som for sykepenges (jamsfør folketrygdloven § 8-29).

Dersom nødvendig tilrettelegging ikke har funnet sted fra svangerskapets uke 24 eller midlertidig overflytting til annet arbeid ikke har funnet sted innen svangerskapets uke 28, skal det utbetales full lønn.

Arbeidstaker i svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon iht. arbeidsmiljøloven §§ 12.2, 12.4 og 12.5 som har rett på foreldrepenger etter folketrygdloven § 14.9 har rett til henholdsvis 80 % eller 100 % av full ordinær lønn i permisjonsperioden begrenset til stønadsperioden for foreldrepenger i folketrygden (for tiden hhv. 56 og 46 uker).

Retten faller bort i den utstrekning som er fastsatt for foreldrepenger i Folketrygdloven (p.t. 6 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Det opptjenes ikke feriepenger av ytelsen etter denne bestemmelse ut over den periode på 12 uker som er fastsatt i folketrygdloven. Retten forutsetter sammenhengende permisjonsavvikling og gjelder ikke hvor permisjonen i sin helhet avvikles i friperioder.

13. Med henvisning til punkt 19.1 Forsikring

Trygghetsforsikringen – endring av vilkår 5,a) nedtrapping

Med virkning fra 1. juli 2022 skal tredje setning lyde:

Hvis skadelidte på tidspunktet for forsikringstilfellets inntreden hadde fylt mer enn 57 år reduseres erstatningen med 5 % pr. år for hvert år skadelidte på tidspunktet for forsikringstilfellet hadde fylt mer enn 57 år, dog slik at retten til erstatning opphører ved gjeldende pensjonsalder (62 år).

14. Felleserklæringen om individuelt avlønnede

Sjette avsnitt endres som følger:

De tillitsvalgte skal ha rett til å kontrollere at lønnsnivået for personell i lønnsgruppe 0-2 i sammenheng med arbeidssyklus er i tråd med intensjonene i lønssystemet. Ved drøftinger i henhold til dette avsnittet skal bedriften, dersom de tillitsvalgte ber om det, fremlegge lønnsoppgave for de stillingsgrupper hvor [Industri Energi/SAFE/DSO] har medlemmer, dog på en slik måte at dette ikke kommer i strid med personopplysningsloven.

15. Redaksjonelle endringer

Henvisningen til rammeforskriften i punkt 3.3 tredje avsnitt skal være til kapittel VI.

Renholdsoperatør med fagbrev i lønnsgruppe D synliggjøres i lønnsgruppene både i overenskomsten og lønsmatrisen (jf. overenskomsten punkt 4.1 Lønnsgruppeplassering femte avsnitt under merknader).

"Kakseinjekseringstillegget" i overenskomstens punkt 6.5 siste avsnitt oppjusteres så den korresponderer med "boreslamtillegg høy" i tredje avsnitt (pt. 127 kr. pr. 12 timers skift).

Punkt 26 Reguleringsbestemmelse

Årstallet i bestemmelsen oppdateres til 1. juni 2023.

16. Punkt 28 Ikrafttreden – varighet

Punktet skal lyde:

Overenskomsten gjelder fra 1. juni 2022 til og med 31. mai 2024 og videre ett år om gangen dersom ikke en av partene skriftlig har sagt opp avtalen med 2 – to – måneders varsel.

17. Følgende protokolltilførsler fra lønnsoppgjørene i 2012 og 2014 tas inn i overenskomstens punkt 27 Protokolltilførsler:

Forståelsen av 3.3 syvende ledd, ventetid ved verkstedopphold

Partene viser til Arbeidsrettens saker ARD 2002 side 437, ARD 2009 side 9, ARD 2011 nr. 23 og ARD 2011 nr. 24 vedrørende ventetid i forbindelse med verkstedsopphold. Partene har notert seg at rettstilstanden som er etablert etter disse rettsavgjørelsene kan medføre noen praktiske utfordringer, og er derfor enige om å likestille situasjoner hvor arbeidstakerne bor i land på verkstedsområdet, hvor de i dag ikke har hatt krav på ventetidsgodtgjørelse, med situasjonen hvor de bor om bord på innretningen og har krav på ventetidsgodtgjørelse.

Reglene i artikkel 14.1 c skal praktiseres som følger;

Tidspunkt for fødselspermisjon på inntil 14 dager knyttes til termin eller nedkomst etter arbeidstakers 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 til 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 lønnet permisjon.
- Fødsel skjer 2 dager før opprinnelig oppholdsperiode, den ansatte innvilges 12 dager lønnet permisjon.

b) Fødsel skjer i ansatte sin ordinære oppholdsperiode:

Så lenge fødsel skjer i den ansattes oppholdsperiode innrømmes inntil 14 dagers permisjon med lønn.

c) Fødsel skjer i etterkant av 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.

18. Utvalgsarbeid

Lønnssystemvurderingsutvalg

Partene har drøftet organisasjonenes krav vedrørende kompetansetillegg og opprykk av enkelte stillingskategorier, samt gjennomgang av unntakene for individuelt avlønnede og kategorier av minstelønnsatser. Det er enighet om å opprette et utvalg med representanter fra NR, DSO, SAFE og Industri Energi som skal vurdere lønssystem og lønnsgruppeplassering under hensyn til ansvarsforhold, kompetanse og kvalifikasjonskrav sett i lys av utviklingen siden forrige stillingsplasseringsutvalg. Utvalget skal også gjennomgå unntak og system for individuelt avlønnede.

Utvalget skal avgi innstilling til partene innen utgangen av 2023 med sikte på å implementere eventuelle endringer i hovedoppgjøret 2024.

Pensjonsutvalg 2.0 - for ansatte på plattformboring på faste installasjoner

Det vises til overenskomstens Bilag 4 – pensjon punkt 5 – "Overgangsordning 3 for ansatte innen plattformboring (ikke med i PTS)". Partene er enige om å nedsette et utvalg som skal utrede et alternativ til tilleggssytelsen (1G) til AFP for ansatte født i 1970 og senere. Utvalgets arbeid skal slutføres innen utgangen av 2023.

19. Protokolltilførsel

Midlertidig utvidet fortrinnsrett

Arbeidstakere som i avtaleperioden 1. juni 2022 til og med 31. mai 2024 mottar oppsigelse grunnet driftsinnskrenkning, skal ha en utvidet fortrinnsrett til ny tilsetting som i arbeidsmiljøloven § 14-2 fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog slik at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 60 år for ansatte på flyttbare innretninger. For ansatte på plattformboring bortfaller den utvidede fortrinnsretten ved fylte 62 år.

Gjennomføring av pålagte kurs under permittering

Partene har hatt diskusjoner om hvordan man skal kompensere for pålagte kurs under permittering og er enig om at slike kurs enten kompenseres med 1/122 årslønn pr. kursdag eller som for pålagte kurs i friperioden etter overenskomsten punkt 9.2.

Forsikring og pensjon

Partene er enige om å møtes i etterkant av tariffoppgjøret for å gjennomgå konsekvensene av eventuelle vilkårsendringer i Trygghetsforsikringen, herunder kartlegge problemstillinger knyttet til samordning av ytelser. I tillegg skal det foretas beregninger av kostnadene ved eventuelle fremtidige økninger av innskuddssatsene i pensjonsordningen. Tallgrunlaget skal være klart innen utgangen av 2022.