

Lønnen i oljeindustrien 2009

Utarbeidet for Oljeindustriens
Landsforening

Rapport 2010 - 01

Lønnen i oljeindustrien 2009

Utarbeidet for Oljeindustriens
Landsforening

Forord

I denne rapporten presenteres en analyse av lønnen for utvalgte yrkesgrupper i oljeindustrien i 2009. Det er valgt ut syv yrkesgrupper som er sentrale i virksomheten på norsk kontinentalsokkel og ti sentrale bedrifter. Fra disse yrkesgruppene og bedriftene omfatter undersøkelsen alle ansatte som i hovedsak har arbeidet fulltid på norsk kontinentalsokkel gjennom hele 2009.

Oppdragsgiver for prosjektet har vært Oljeindustriens Landsforening.

Undersøkelsen er en oppfølging av tidligere undersøkelser for kalenderårene 2003, 2005 og 2007, som ble utført av Econ Analyse og senere Econ Pöyry. Undersøkelsen for 2009 utføres av Proba samfunnsanalyse, av samme prosjektleder som for de tidligere undersøkelsene. Prosjektleder i Proba samfunnsanalyse har vært Knut Arild Larsen.

Vi takker for godt samarbeid med oppdragsgiveren og med bedriftene som har tilrettelagt lønns- og arbeidstidsdata for undersøkelsen.

Oslo, april 2010

Proba samfunnsanalyse

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER.....	1
1 INNLEDNING.....	3
1.1 Formål	3
1.2 Bakgrunn	3
1.3 Organiseringen av prosjektet.....	3
2 ANSATTE I UNDERSØKELSEN.....	5
2.1 Utvalgte yrkeskategorier	5
2.1.1 Innledning	5
2.1.2 Elektro/automasjon	5
2.1.3 Mekaniker	5
2.1.4 Prosesstekniker	6
2.1.5 Renholdsarbeider	6
2.1.6 Borevæskeingeniør	6
2.1.7 Brønntekniker – komplettering.....	6
2.1.8 MUB-ingeniør.....	7
2.2 Utvalget av bedrifter.....	7
2.3 Utvalget av ansatte	8
2.4 Aldersfordelingen.....	9
2.5 Ansettelsestid	12
3 TARIFFAVTALER	14
3.1 Innledning.....	14
3.2 Sokkelavtalene	14
3.2.1 Virkeområde	14
3.2.2 Arbeidstid.....	14
3.2.3 Lønnssystem	15
3.3 Oljeserviceavtalen	18
3.3.1 Virkeområde	18
3.3.2 Arbeidstid.....	18
3.3.3 Lønnssystem	19
4 LØNN OG ARBEIDSTID FOR ULIKE DELER AV BRANSJEN	22
4.1 Samlet lønn og arbeidstid 2009	22
4.2 Endringer i samlet lønn og arbeidstid per person.....	30
4.3 Endringer i samlet lønn per time	33
4.4 Tariffavtalt overtid i 2009	35
4.5 Endring i tariffavtalt overtid.....	38
4.6 Tekniske tillegg.....	40
5 INDIVIDUELL VARIASJON I LØNNEN.....	46

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Rapporten kartlegger grunnlaget for utbetalt bruttolønn i 2009 for ansatte i utvalgte stillinger i oljeindustrien ifølge tariffavtalene og andre administrative bestemmelser.

Operatørbedriftene utenom forpleiningsvirksomhet, hadde i 2009 en gjennomsnittlig utbetalt lønn per person lik kr. 962.000 i de yrkesgruppene som er inkludert. Herav var kr. 218.000 tariffavtalt overtid og kr. 142.000 tekniske tillegg. Innen forpleining var gjennomsnittslønnen per person lik kr. 661.000, herav kr. 79.000 i tariffavtalt overtid og kr. 71.000 i tekniske tillegg. Innen oljeservice var gjennomsnittslønnen kr. 742.000 i tre sentrale yrkesgrupper, herav kr. 132.000 i tariffavtalt overtid og kr. 54.000 i tekniske tillegg.

Tariffavtalt overtid vil si den totale overtidsbetaling som følger av tariffavtalenes bestemmelser for hva som kompenseres med overtidsbetaling, og inkluderer både det som defineres som overtid etter loven (lovbestemt overtid) og særordninger etter tariffavtalen (tariffbestemt overtid).

Undersøkelsen er en oppfølging av tilsvarende undersøkelser for 2003, 2005 og 2007. I forhold til 2007, har samlet lønn per ansatt økt med 19 prosent i operatørbedriftene utenom forpleining og med 14 prosent innen forpleining. Den er økt med 4 prosent i oljeservicebedriftene.

Bakgrunn

Bakgrunnen for prosjektet er at lønnsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå ikke gir et tilstrekkelig detaljert bilde av lønnsnivået i oljeindustrien. En mer detaljert undersøkelse av hvordan den samlede faktiske lønnen er satt sammen, vil vise virkningene av tariffavtalenes regler og kompensasjonssatser.

Prosjektet er avgrenset til syv yrkeskategorier dekket av sokkelavtalen og oljeserviceavtalen og bygger på lønns- og arbeidstidsdata fra 10 store, sentrale bedrifter innenfor avtaleområdene.

Prosjektet er utført på oppdrag for Oljeindustriens landsforening (OLF).

Konklusjoner

For operatørbedriftene utenom forpleining, omfatter undersøkelsen yrkeskategoriene prosesstekniker, elektro/automasjon og mekaniker. For forpleining omfatter undersøkelsen renholdsarbeider, både innen operatørbedrifter og leverandørbedrifter. For oljeservicebedriftene omfatter undersøkelsen MUB-ingeniør, brønntekniker – komplettering, og borevæskeingeniør.

Undersøkelsen viser at

- Operatørbedriftene utenom forpleining hadde en gjennomsnittlig utbetalt *samlet lønn* i 2009 lik kr. 962.000 i de yrkesgruppene som er inkludert. Innen forpleining var gjennomsnittslønnen kr. 661.000 og innen oljeservice kr. 742.000 i de tre inkluderte yrkesgruppene.
- *Overtidsbetalingen* i gjennomsnitt per ansatt var i 2009 høyest innen operatørvirksomhet, lik kr. 218.000 per ansatt. Innen forpleining var overtidsbetalingen per ansatt lik kr. 79.000. Innen oljeservice var den lik kr. 132.000. Som overtidsbetaling regnes da både betaling for lovbestemt overtid utover 12 timer per døgn og tariffbestemt overtidsbetaling knyttet til ekstradager og ekstraturer på sokkelen, arbeid i friperioder på sokkelen og til møter/arbeid/kurs på land.

- Også de *tekniske tilleggene* i gjennomsnitt per ansatt var høyest innen operatørvirksomhet, lik kr. 142.000 i 2009, mot kr. 54.000 i oljeservicebedriftene. Innen forpleining var de tekniske tilleggene i gjennomsnitt lik kr. 71.000. Tekniske tillegg omfatter betaling for ventetid på sokkelen og på heliport, kompensasjon for svingskift, godtgjørelse for shuttling, ekstra betaling for konferansetid, skift-/nattarbeid, helligdagsgodtgjørelse, betaling for improvisert nattlosji, kompensasjon for endring av arbeidsplan, samt bedriftstilpassede tillegg (masketillegg, fungeringstillegg, tillegg som følge av omstillinger med mer).
- For *aldersgruppen* 20-24 år er samlet lønn i 2009 i gjennomsnitt 803.000 kroner. Det er lite variasjon i lønnen etter alder etter 35 år og fram til 60 år. Samlet lønn varierer mer med alderen i oljeservice enn i operatørvirksomhet og forpleining.

1 Innledning

1.1 Formål

Prosjektets formål er å forklare grunnlaget for utbetalt bruttolønn i 2009 for ansatte i oljeindustrien og endringer fra 2007, samt hovedtrekk i utviklingen fra 2003 til 2009.

Prosjektet er avgrenset til følgende syv *yrkeskategorier*: Elektro/automasjon, mekaniker, prosessstekniker, renholdsarbeider, borevæskeingeniør, brønntekniker-komplettering og MUB-ingeniør (MUB = måling under boring).

Stillingene er utvalgt fra Sokkelavtalen(e) og Oljeserviceavtalen (OSA), som er tariffavtaler Oljeindustriens Landsforening (OLF) er part i for arbeid på norsk sokkel.

Sokkelavtalen(e) er en fellesbetegnelse for materielt likelydende tariffavtaler OLF/NHO har inngått med Industri Energi (IE)/LO, SAFE/YS og de frittstående arbeidstakerorganisasjonen Lederne og ALT, og gjelder for operatørbedrifter, oljeboring og forpleiningsbedrifter på faste installasjoner på sokkelen. I det følgende omtales disse avtalene som "Sokkelavtalen".

Oljeserviceavtalen er inngått med OLF/NHO og IE/LO og gjelder for leverandørbedrifter som leverer blant annet brønnservice og undervannstjenester til operatørbedrifter på sokkelen.

Undersøkelsen bygger på lønns- og arbeidstidsdata fra 10 sentrale *bedrifter*: Baker Hughes, ConocoPhillips, ESS, ExxonMobil, Halliburton, Statoil, M-I Swaco, Schlumberger, Shell og Universal Sodexo.

Prosjektet er utført på oppdrag for Oljeindustriens Landsforening (OLF).

1.2 Bakgrunn

Bakgrunnen for prosjektet er at OLF har behov for et mer detaljert bilde av lønnsnivået i oljeindustrien enn det som fremkommer i lønnsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå. En ønsker en nærmere kobling av ulike deler av lønnen til ulike bestemmelser i ulike tariffavtaler. Tariffavtalene omfatter en rekke tekniske tillegg som har stor virkning for de samlede lønnskostnader. En undersøkelse av hvordan den samlede faktiske lønnen er satt sammen, vil vise hvor stor andel av lønnen de tekniske tilleggene utgjør, og belyse forskjeller mellom yrkesgrupper innen samme tariffavtale og forskjeller mellom de ulike tariffavtalene.

En analyse av lønnen i oljeindustrien ble i 2005 laget for kalenderåret 2003 (Econ-rapport 2005-018 "Lønnen i oljeindustrien 2003"). En ny undersøkelse ble i 2006 laget for 2005 (Econ-rapport 2006-035 "Lønnen i oljeindustrien 2005"). Opplegget ble samtidig endret fra å kartlegge *opptjent* lønn i løpet av året til å kartlegge *utbetalt* lønn. Utbetalt lønn ble også kartlagt i undersøkelsen for 2007 (Econ Pöyry rapport 2008-075 "Lønnen i oljeindustrien 2007") og i den nye undersøkelsen for 2009. Den nye undersøkelsen for 2009 er utarbeidet av Proba samfunnsanalyse.

For å få et bredere grunnlag for undersøkelsen, ble undersøkelsen for 2007 utvidet med to nye yrkesgrupper; mekanikere og borevæskeingeniører. Videre ble to nye bedrifter med i undersøkelsen; operatørbedriften Shell og oljeservicebedriften M-I Swaco. De samme yrkesgrupper og bedrifter som i 2007 er med i den nye undersøkelsen.

1.3 Organiseringen av prosjektet

Prosjektet har vært utført i samarbeid med oppdragsgiveren Oljeindustriens Landsforening (OLF) og et utvalg sentrale bedrifter i oljeindustrien. En bestilling av data ble sendt bedriftene i januar 2010. Bedriftene sendte deretter anonymiserte lønns- og arbeidstidsdata til Proba

samfunnsanalyse. Disse dataene er satt sammen av Proba slik at de samme typer lønns- og arbeidstidskomponenter er med fra alle bedrifter.

2 Ansatte i undersøkelsen

2.1 Utvalgte yrkeskategorier

2.1.1 Innledning

Det er i prosjektet valgt ut yrkesgrupper som er sentrale i virksomheten på norsk kontinentalsokkel. Det er dels valgt ut yrker fra selskaper som utvinner olje og gass og selger den videre i markedet, såkalte *operatørbedrifter*, og fra leverandører av forpleiningstjenester til slike bedrifter. Dels har vi valgt yrkesgrupper fra spesialiserte selskaper som operatørselskapene bruker til å utføre spesielle oppgaver i forbindelse med leting og boring, såkalte *brønnservicebedrifter*.

Kartleggingen av lønnen i 2003 og 2005 ble gjort for fem yrkeskategorier: Elektro/automasjon, prosesstekniker, renholdsarbeider, brønntekniker–komplettering og MUB-ingeniør (MUB = måling under boring). Undersøkelsen ble fra og med for 2007 utvidet med mekaniker og borevæskeingeniør.

Arbeidstakere i verftsindustrien er ikke med i dette prosjektet, da de ikke omfattes av OLFs tariffavtaler.

En viktig forskjell mellom operatørselskaper og brønnservicebedrifter er knyttet til regelmessigheten og forutsigbarheten i oppgavene som skal utføres. Operatørselskapene har ansvaret for den kontinuerlige driften på innretningene, og bemanner selv funksjoner som har et stabilt og relativt forutsigbart bemanningsbehov. Brønnservicebedriftene har ofte en mer svingende etterspørsel etter sine tjenester og har derfor mindre forutsigbarhet i sine bemanningsbehov. De vil derfor ha behov for mer fleksibel arbeidskraft enn det operatørselskapene og leverandører av driftstjenester har.

Under følger det en beskrivelse av de stillingstyper som inngår i undersøkelsen.

2.1.2 Elektro/automasjon

Stillingen elektro-/automasjon omfattes av Sokkelavtalen. Formålet med stillingen er drift og vedlikehold av automasjonssystemer og elektrosystemer på plattformen.

Arbeidet omfatter både korrektivt og forebyggende vedlikehold av plattformens automasjonsutstyr og elektriske installasjoner som kabler og oppheng, elektrisk kraftkrevende utstyr, elektriske distribusjonssystemer, elektriske motorer, m.m. I tillegg skal stillingen være en ressurs ved modifikasjoner og nyinstallasjoner.

Stillingen er normalt besatt av personell som er fagutdannet som elektriker eller automatiker.

2.1.3 Mekaniker

Mekaniker er en stilling som omfattes av Sokkelavtalen. Formålet med stillingen er drift og vedlikehold av mekanisk utstyr inkludert kraner og løfteutstyr på plattformen.

Arbeidet omfatter både korrektivt og forebyggende vedlikehold av pumper, ventiler, kompressorer, turbiner, alt fast og mobilt prosessutstyr samt tilstandsovervåking av roterende utstyr samt kraner og løfteutstyr på plattformen. Stillingen er også en ressurs ved modifikasjoner og nyinstallasjoner.

Stillingen er normalt besatt av personell som er fagutdannet som mekaniker. Mange har også tilleggskompetanse innen krankjøring, og sertifisering for PSV (pressure safety valve) ventiler og flagg-/dekksarbeid.

2.1.4 Prosesstekniker

Prosesstekniker er en stilling innenfor Sokkelavtalen. Stillingen omfatter både de som arbeider i plattformenes kontrollrom for styring og overvåking av produksjons- og injeksjonsprosesser, og prosessteknikere som styrer og overvåker utstyr for produksjon og injeksjon og hjelpeutstyr rundt om på plattformen.

Kontrollromsoperatøren er ansvarlig for å styre og overvåke plattformens prosesser på en slik måte at plattformens produksjons- og injeksjonspotensiale utnyttes optimalt. Operatøren skal til enhver tid ha oversikt over alle vedlikeholdsaktiviteter/andre aktiviteter som kan ha innvirkning på sikkerhet og regularitet på installasjonen(e) som dekkes av aktuelt kontrollrom.

Prosessteknikerne har normalt en fireårig utdanning som består av grunnkurs og videregående kurs i prosessfag før utdanningen avsluttes etter to år som lærling. Etter bestått fagprøve utstedes det fagbrev.

Olje- og gassproduksjonen er døgntkontinuerlig. Derfor må prosessteknikerne arbeide skift.

2.1.5 Renholdsarbeider

Renholdsarbeider omfattes av Sokkelavtalen. Stillingen som renholdsarbeider finnes både hos operatører med egen forpleining og hos leverandører som leverer forpleiningstjenester på sokkelen.

Ute på plattformene er det behov for en lang rekke støttefunksjoner knyttet til forpleining, herunder renhold, matlaging og kantinevirksomhet. Renholdsarbeideren står for løpende renhold, vask og vedlikehold av gulv på plattformens boligkvarter og andre områder inne, samt sengeskiift, drift av vaskeri og annet tilknyttet arbeid. Arbeidets sammensetning kan variere fra plattform til plattform. Det er i dag flere kvinner enn menn som arbeider som renholdere på sokkelen.

Det stilles krav til renholdsfagbrev, men relevant erfaring kan kompensere for manglende fagbrev.

2.1.6 Borevæskeingeniør

Borevæskeingeniør er en stillingskategori som inngår i Oljeserviceavtalen og som brukes av selskaper som leverer væsketjenester innen oljeboring. Hovedoppgaven til en borevæskeingeniør vil være å til enhver tid ha en borevæske i brønnen som oppfyller forhåndsdefinerte spesifikasjoner og krav.

Hovedfunksjonen til en borevæske vil blant annet være å kontrollere formasjonstrykket i brønnen, rense bunnen av hullet og kunne løfte ut borekaks til overflaten, smøre og kjøle borekronen m.v., samt overføre signaler til overflaten fra nedibrønns logge- og boreutstyr.

Borevæskeingeniøren er ansvarlig for testing av borevæske. Videre vil ingeniøren være involvert i logistikkbehandlingen av kjemikalier til og fra installasjon. Ingeniøren vil også ha ansvar for miljørapportering mht forbruk, gjenbruk og eventuell utslipp til sjø.

Borevæskeingeniører er normalt petroleumsingeniører eller kjemiingeniører og har i tillegg gjennomgått et omfattende opplæringsprogram i den bedriften de jobber i.

2.1.7 Brønntekniker – komplettering

Arbeidet med å gjøre en brønn klar til produksjon av olje og gass kalles komplettering. Brønntekniker – komplettering er en stilling innenfor Oljeserviceavtalen som omfatter mange forskjellige arbeidsoperasjoner. Olje- og gassbrønner er ofte svært forskjellige både med hensyn

til lengde, dybde, geologisk formasjon, trykk og temperatur, og de kompletteringstjenester som leveres varierer fra brønn til brønn.

Når brønnen eller seksjoner av brønnen er boret ferdig, blir det installert et føringsrør i stål (casing) som støpes fast med sement. For å få gjennomstrømming av olje og gass i produksjonsbrønner brukes perforeringskanoner som skyter hull gjennom foringsrøret og inn i formasjonen hvor oljen eller gassen er.

Før det bores inn i reservoaret, legges det inn ventiler i borestrengen både nede i brønnen og på havbunnen. Ventilen som ligger på havbunnen (toppen av brønnen) kalles for en Blowout preventer (BOP). Når brønnen er ferdig boret og løsningene fungerer, skiftes den såkalte BOP-en ut med et ventiltre (christmas tree) og produksjonen kan starte.

Brønnteknikere som arbeider med komplettering er med på å installere, henge av og sementere lineren, og annet utstyr i brønnen. De installerer og står for avfyringen av perforeringskanonene. En sentral oppgave er også klargjøring og vedlikehold av utstyret.

Brønntekniker – komplettering er i dag et eget fag, og stillingen er normalt rekruttert med fagarbeidere.

2.1.8 MUB-ingeniør

MUB-ingeniør er en stillingskategori som inngår i Oljeserviceavtalen og som brukes av selskaper som leverer boretjenester. MUB står for ”måling under boring”, og betegner en metode/teknologi for å innhente og sende informasjon om reservoaret, formasjonene en borer i og boreprosessen til overflaten under selve boringen (”Real time data”). Den engelske og mer vanlig brukte betegnelsen for dette er measurement-while-drilling (MWD).

De ulike sensorer og måleinstrumenter som brukes til innhenting av data er plassert nederst på borestrengen rett bak borekronen. Informasjonen sendes opp gjennom borestrengen til MUB-ingeniørene, som underveis overvåker boringen og tolker innsamlede data oppe på plattformen. I samarbeid med de som analyserer boreslammet og representanter for operatørselskapet, vurderer de hvordan framdriften i boringen skal være og i hvilken retning de skal bore. MUB-ingeniøren klargjør også utstyret før bruk.

MUB-ingeniørene er normalt petroleumsingeniører eller prosessingeniører, og de har i tillegg gjennomgått et omfattende opplæringsprogram i den bedriften de jobber i.

2.2 Utvalget av bedrifter

Bedriftene som deltok i prosjektet for å kartlegge lønnen i 2003, var forpleiningsbedriften ESS, operatørbedriftene Hydro, ConocoPhillips og Statoil, samt brønnservicebedriftene Halliburton, Schlumberger, Baker Oil Tools og Baker Hughes Inteq.

Disse bedriftene var også med i kartleggingen av lønnen i 2005. I tillegg ble forpleiningsbedriften Universal Sodexo og operatørbedriften ExxonMobil med i undersøkelsen.

I undersøkelsen av lønnen i 2007, ble også operatørbedriften Shell og oljeservicebedriften M-I Swaco med i undersøkelsen.

Baker Oil Tools og Baker Hughes Inteq regnes fra 2007 som én bedrift: Baker Hughes.

Hydro og Statoil var med i undersøkelsene både for 2003 og 2005. Hydro og Statoil gikk fra 1. oktober 2007 sammen til StatoilHydro. Tidligere ansatte i Hydro som gikk over i StatoilHydro ble med i undersøkelsen for 2007 dersom de var ansatt ut året. Dersom de sluttet før, ble de ikke med.

StatoilHydro endret navnet tilbake til Statoil fra 1. november 2009. Vi bruker navnet StatoilHydro i denne rapporten fordi det var navnet det meste av 2009.

Tabell 2.1 Bedriftene i undersøkelsen 2003–2009

	2003	2005	2007	2009
Operatørbedrifter				
ConocoPhillips	X	X	X	X
ExxonMobil		X	X	X
Shell			X	X
Hydro	X	X	X	
Statoil	X	X	X	
StatoilHydro				X
Forpleiningsbedrifter				
ESS	X	X	X	X
Universal Sodexho		X	X	X
Oljeservicebedrifter				
Baker Hughes Inteq	X	X		
Baker Oil Tools	X	X		
Baker Hughes			X	X
Halliburton	X	X	X	X
M-I Swaco			X	X
Schlumberger	X	X	X	X

2.3 Utvalget av ansatte

Innen de valgte yrkeskategoriene omfatter undersøkelsen alle ansatte som:

- Har vært ansatt i full stilling hele 2009. Vi tar med personer som er i full stilling men som er delvis permittert, når dette skyldes rullerende permitteringer blant en betydelig del av de ansatte.
- Har vært i samme yrkesgruppe hele 2009
- I hovedsak har arbeidet på norsk kontinentalsokkel
- Ikke har hatt sammenhengende sykefravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager i 2009.

Vi har fjernet en del personer fra datafilene som har hatt permisjon i mer enn en måned i 2009, samt midlertidig ansatte.

Samme yrkesgruppe kan være aktuell både i operatørselskaper og oljeservicebedrifter. I denne lønnsundersøkelsen har vi imidlertid valgt forskjellige – og typiske – yrker fra hver av disse to typer bedrifter.

Antall ansatte i undersøkelsen fordelt på yrker og type bedrift er vist i Tabell 2.2. Den viser at yrkene elektro/automasjon, mekaniker og prosessstekniker bare er med i operatørbedriftene, mens borevæskeingeniør, brønntekniker–komplettering og MUB-ingeniør bare er med fra oljeservicebedriftene. De tall vi i det følgende viser for operatørbedriftene samlet, gjelder altså andre yrkesgrupper enn de tall vi viser for oljeservicebedriftene samlet. Når vi sammenligner disse to typene bedrifter, sammenligner vi altså ulike typer arbeidskraft.

I tillegg har vi med renholdsarbeidere som er aktuelle både i operatørbedrifter og forpleiningsbedrifter. I 2009 er alle renholdsarbeidere i operatørbedrifter ansatt i StatoilHydro.

I alt er det 3.063 arbeidstakere med i undersøkelsen for 2009. Undersøkelsen av lønnen i 2007 omfattet 3.534 arbeidstakere. Reduksjonen fra 2007 skyldes i hovedsak færre arbeidstakere fra operatørbedriftene, innen de yrkesgruppene som er med derfra.

Tabell 2.2 *Ansatte i undersøkelsen 2009*

	Operatør- bedrifter	Forpleinings- bedrifter	Oljeservice- bedrifter	I alt
Elektro/automasjon	571	0	0	571
Mekaniker	486	0	0	486
Prosesstekniker	1149	0	0	1149
Renholdsarbeider	311	215	0	526
Borevæskeingeniør	0	0	173	173
Brønntekniker – komplettering	0	0	72	72
MUB-ingeniør	0	0	86	86
	2517	215	331	3063

I presentasjonen av hovedresultater velger vi å skille ut renholdsarbeidere fra operatørbedriftene. Vi skiller mellom tre samlegupper:

- *Operatør*: Dette omfatter operatørbedriftene, men ikke renholdsarbeiderne
- *Forpleining*: Dette omfatter renholdsarbeidere både i forpleiningsbedrifter og renholdsarbeidere i operatørbedrifter
- *Oljeservice*: Dette omfatter oljeservicebedriftene.

I tabeller og figurer med informasjon om de ulike yrkesgruppene, skiller vi mellom:

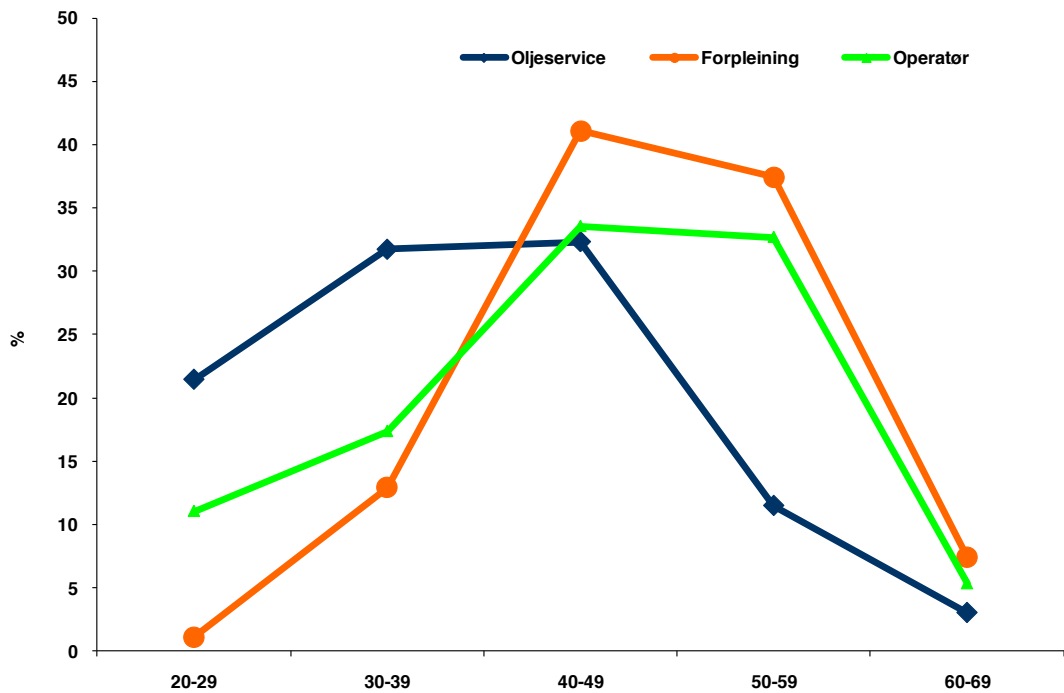
- *Renholdsarbeider operatør*. Dette er renholdsarbeidere i StatoilHydro
- *Renholdsarbeidere leverandør*. Dette er renholdsarbeidere i ESS og Universal Sodexho.

2.4 Aldersfordelingen

Aldersfordelingen for de ansatte i undersøkelsen er interessant, fordi endringer i den kan forklare en del av endringene i gjennomsnittslønnen. Lønnen er imidlertid ikke knyttet til alder, men til ansiennitet. Men alderen setter en grense for ansiennitetens lengde, og stort sett øker ansienniteten med de ansattes alder.

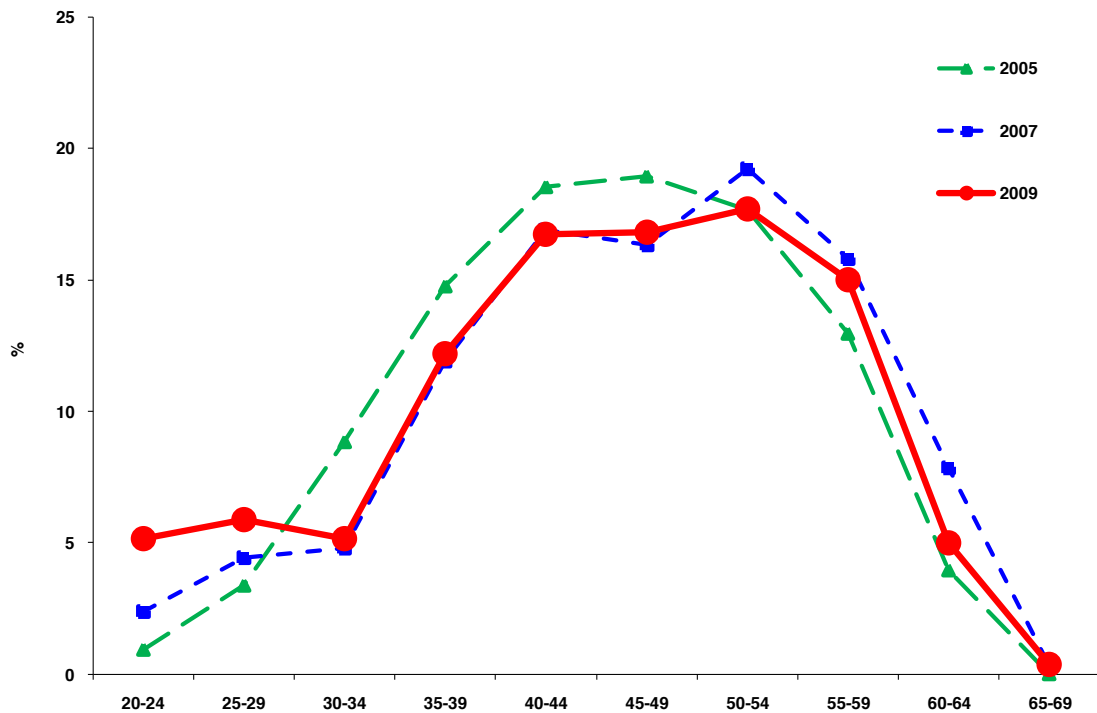
De ansatte i oljeservice har vesentlig lavere gjennomsnittsalder enn ansatte i operatørvirksomhet og forpleining, se Figur 2.1. I oljeservice er 22 prosent i aldersgruppen 20-29 år, mot bare 11 prosent i operatørbedriftene utenom forpleining og nesten ingen (1 prosent) innen forpleining. I oljeservice er 53 prosent under 40 år, mot 28 prosent i operatørvirksomhet og 14 prosent innen forpleining. Operatørbedriftene utenom forpleining har 38 prosent av de ansatte i gruppen 50 år og over. Innen forpleining er 45 prosent i denne gruppen og innen oljeservice bare 15 prosent.

Figur 2.1 *Ansatte i lønnsundersøkelsen etter alder, 2009. Prosent*

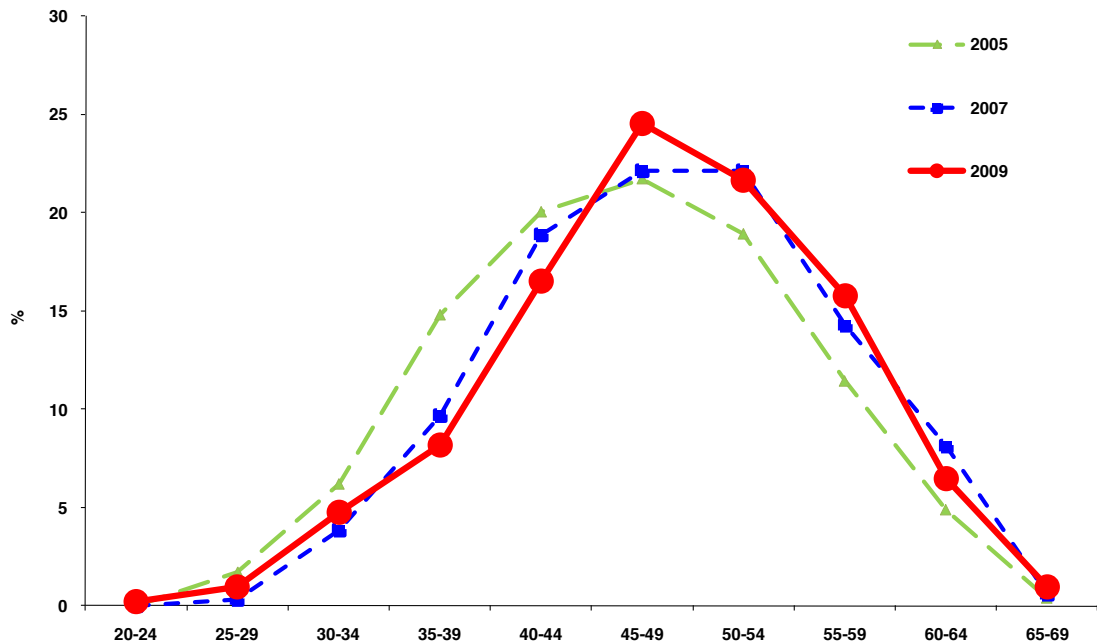


Figur 2.2 tyder på at arbeidsstokken i *operatørselskapene* i de yrkesgruppene vi ser på, men utenom renholdsarbeidere, ble noe eldre fra 2005 til 2007. Fra 2007 til 2009 er arbeidsstokken blitt noe yngre. Andelen under 30 år er økt fra 7 til 11 prosent, samtidig som andelen 50 år og over er sunket fra 43 til 38 prosent.

Figur 2.2 *Ansatte i lønnsundersøkelsen, operatør, etter alder. 2005, 2007, 2009. Prosent*

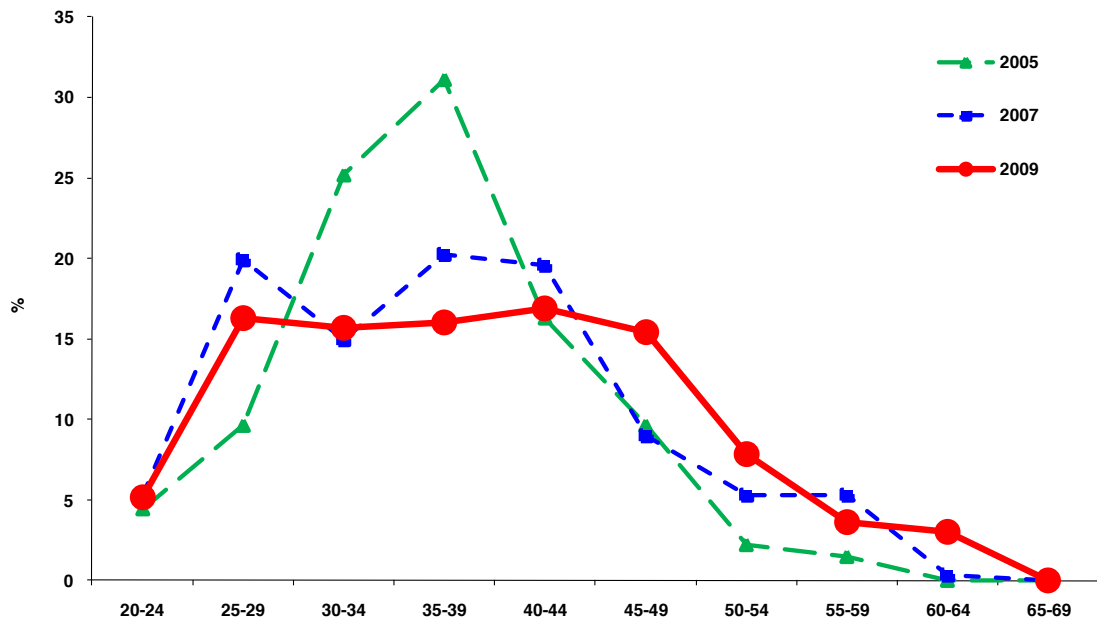


Figur 2.3 *Ansatte i lønnsundersøkelsen, forpleining, etter alder. 2005, 2007, 2009. Prosent*



For *forpleining* fremkommer også et bilde av aldring i arbeidsstokken fra 2005 til 2007, men tendensen til aldring ser ut til å avta fram til 2009. Andelen under 30 år er økt fra 0 til 1 prosent, samtidig som andelen 50 år og over er stabil på 45 prosent.

Figur 2.4 *Ansatte i lønnsundersøkelsen, oljeservice, etter alder. 2005, 2007, 2009. Prosent*



Figur 2.4 viser en utvikling i aldersfordelingen for *oljeservice* fra 2005 til 2007 som er preget av at det kom inn en ny bedrift og en ny yrkeskategori i 2007. Rapporten om lønnen i 2007 studerte

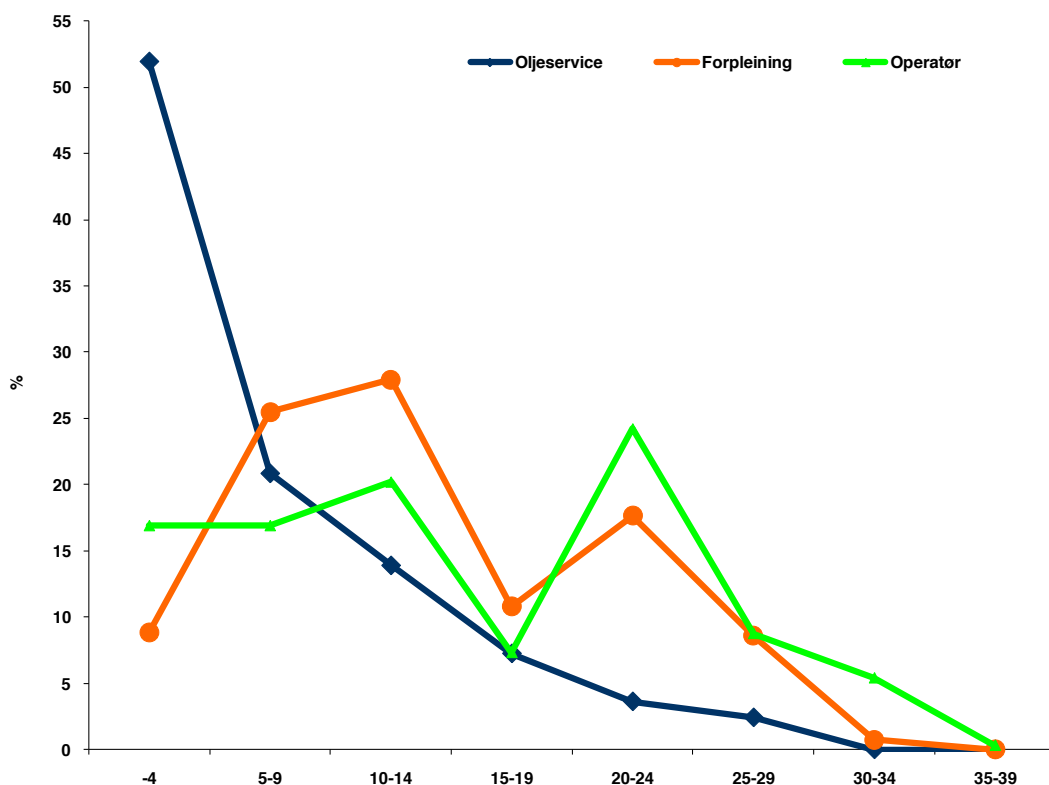
endringene fra 2005 til 2007 uten den nye bedriften og uten den nye yrkeskategorien og konkluderte med en foryngelse i oljeservice i denne perioden.

Fra 2007 til 2009 er det ingen endringer i bedrifter og yrkeskategorier. Foryngelsen ser ut til å ha avtatt. Arbeidsstokken synes å ha blitt noe eldre. Andelen under 30 år er redusert fra 25 til 22 prosent, samtidig som andelen 50 år og over øker fra 11 til 15 prosent.

2.5 Ansettelsestid

Ansettelsestiden er beregnet som antall år fra ansettelsesdato og fram til 1. januar 2009. I Figur 2.5 betyr eksempelvis '5-9' at ansettelsestiden er mellom 5 år og 9,99 år.

Figur 2.5 Antall år ansatt i bedriften, fram til 1. januar 2009. Prosent



Hydroansatte som gikk over i StatoilHydro i 2007 er holdt utenom i denne figuren

Figur 2.5 viser at over halvparten av de som var ansatt i oljeservice i 2009 hadde en ansettelsestid under 5 år i den bedriften de da var i. I operatørbedriftene (utenom forpleining) var andelen lik 17 prosent og innen forpleining var den lik 9 prosent. Dette avspeiler antakelig større mobilitet mellom bedrifter innen oljeservice enn innen operatørvirksomhet og forpleining.

Vi har i disse beregningene av ansettelsestid holdt utenfor ansatte i Hydro som gikk over i StatoilHydro i 2007. De har ansettelsesdato i 2007 og derfor kort ansettelsestid i det nye selskapet. Dette var en ekstraordinær hendelse i 2007. Hvis vi ikke hadde tatt ut disse, ville operatørbedriftene fremstått som nokså lik oljeservice i figuren.

Ansettelsestiden i nåværende bedrift er en dårlig indikator for ansiennitet. Mange skifter bedrift i løpet av yrkeskarrieren, både en og flere ganger. En kan da få med seg ansiennitet fra tidligere arbeid. Antakelig er alder en bedre indikator på ansiennitet, og vil bli brukt i kapittel 5.

Tabell 2.3 viser sammenhengen mellom alder i 2009 og ansettelsestid per 1. januar 2009. Alderen utgjør naturlig nok en begrensning på hvor lang ansettelsestid den enkelte kan ha. Hvis vi imidlertid ser på de litt eldre aldersgrupper, eksempelvis 45-49 år, er det stor spredning i hvor lang ansettelsestid de har i den bedriften der de var ansatt i 2009.

*Tabell 2.3 Ansatte i lønnsundersøkelsen, etter alder og antall år ansatt i bedriften.
Prosent*

	-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	Sum
20-24	3,8								3,9
25-29	5,0	1,7	0,1						6,8
30-34	2,8	3,0	0,7						6,5
35-39	3,2	3,7	3,9	0,9	0,1				11,8
40-44	2,8	3,6	5,2	2,2	1,8				15,7
45-49	2,0	3,0	5,1	2,0	4,9	0,7			17,6
50-54	0,6	2,2	3,2	1,7	6,0	2,5	0,4		16,5
55-59	0,1	1,1	1,7	0,9	5,5	3,0	2,1	0,2	14,7
60-64		0,4	0,7	0,1	1,7	1,5	1,4		6,0
65-69		0,1			0,3	0,1			0,5
Sum	20,4	18,9	20,6	7,9	20,3	7,9	3,9	0,2	100,0

Hydroansatte som gikk over i StatoilHydro i 2007 er holdt utenom i denne tabellen. Blank rute i tabellen betyr ingen observasjoner.

3 Tariffavtaler

3.1 Innledning

Sokkelavtalene og Oljeserviceavtalen (OSA) inngår i et hierarki der Hovedavtalene mellom NHO og LO, eller YS eller Lederne når de er parter, utgjør øverste avtalenivå. Under Sokkelavtalene og OSA kan det i noe ulik grad inngås særavtaler ved den enkelte bedrift, som direkte har innvirkning på lønnsnivået.

Avtalenivå		Parter
Hovedavtale		NHO og LO eller YS eller Lederne
Sokkelavtalene og OSA		Det enkelte forbund og OLF
Lokale avtaler eller særavtaler ved den enkelte bedrift		De lokale parter

Lønnsundersøkelsen i denne rapporten gjelder inntektsåret 2009 og det er tariffavtalene for perioden 2008-2010 som gjelder.

I en del bedrifter inngår arbeidstakerne i bonusprogram og andre bedriftsvise ordninger, som ikke er del av tariffavtalen. Men også lønn fra disse programmer og ordninger er med i undersøkelsen.

3.2 Sokkelavtalene

3.2.1 Virkeområde

Sokkelavtalene (SA) gjelder for operatør-, oljeborings- og forpleiningsbedrifter, og ble samordnet i 1987. Avtalen gjelder arbeid på faste installasjoner på norsk sokkel og for operatørbedrifter som utfører olje- og gassproduksjon fra flyttbare produksjonsinnretninger.

Sokkelavtalene er stort sett avgrenset til stillingsnivåene for fagarbeider og hjelpe- og servicearbeiderstillinger i bedriftene. Dette er stillinger som i tradisjonell tariffsammenheng kalles "arbeidere" i motsetning til "funksjonærer" (arbeidsledere, tekniske og merkantile).

De utvalgte yrkeskategoriene elektro/automasjon, mekaniker og prosessstekniker er sentrale stillinger i sokkelavtalen og omfatter alle de operatørbedriftene som er med i undersøkelsen: ConocoPhillips, ExxonMobil, Shell, StatoilHydro. Renholdsarbeiderstillingen er benyttet av både StatoilHydro og de to leverandørbedriftene i undersøkelsen, ESS og Universal Sodexho.

3.2.2 Arbeidstid

Olje- og gassproduksjonen krever kontinuerlig overvåking og teknisk vedlikehold. Noen funksjoner må utføres gjennom hele døgnet, og dette organiseres vanligvis ved at to personer deler døgnet med 12 timer hver. For andre funksjoner er det tilstrekkelig med dagtid. Siden overvåkingen og vedlikeholdet i dag i hovedsak skjer der oljen og gassen tas opp, altså ute på installasjoner på kontinentalsokkelen, med betydelige transportkostnader knyttet til å bringe

arbeidere mellom land og sokkel, arbeides det vanligvis hver dag i den perioden en oppholder seg på sokkelen, uansett om det er hverdag, søn- eller helligdag. Mellom perioder med opphold på sokkelen, er det friperioder på land. Den vanlige ordningen i dag er å veksle mellom 2 uker på sokkelen og 4 uker fri, og der ferien avvikles i friperiodene. Praktisk talt alle arbeidstakere på sokkelavtalen i undersøkelsen for 2009 har fulgt en 2-4 ordning.

Sokkelavtalen innfører en rekke begreper for å beskrive arbeidstidsordningen. Den skiller mellom *oppholdsperioder* og *friperioder*, der en oppholdsperiode er det tidsrom arbeidstakeren oppholder seg i sammenheng på en innretning og en friperiode er tiden mellom to oppholdsperioder som følger etter hverandre.

En *arbeidsperiode* er det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiver i løpet av et døgn. Med *skiftarbeid* menes en arbeidstidsordning der arbeidsperiodene for den enkelte ansatte legges til ulike tider av døgnet etter en på forhånd fastlagt tidsplan. Med *arbeidsplan* menes en turnusplan for oppholdsperioder og friperioder.

I forbindelse med den landsomfattende arbeidstidsreduksjonen i 1986-oppgjøret, ble arbeidstiden i tariffavtalene på sokkelen nedsatt til 33,6 timer i uken i gjennomsnitt over en periode på høyst ett år. Dette innebar for Sokkelavtalen en årlig arbeidstid på 1.612 timer (33,6 timer x 47,98¹), som var uforandret fram til innføring av den 5. ferieuke i 2000 og 2001. Partene ble da enige om at den årlige arbeidstiden skulle reduseres med totalt 30 timer, slik at Sokkelavtalens årlige "alminnelige" arbeidstid i dag utgjør 1.582 timer i året.

Den *faktiske alminnelige arbeidstid* i løpet av et år er på sokkelavtalen avhengig av sokkelavtalens arbeidssyklus, rotasjonsordning eller arbeidsplan. I forbindelse med arbeidstidsnedsettelen i 1986 ble det innført en 2-3-2-4 ordning, som innebar 2 ukers oppholdsperiode, 3 ukers friperiode, 2 ukers oppholdsperiode og 4 ukers friperiode.

Dette var ordningen som nærmest gikk opp med 1.612 timer i året, men ordningen gir et underskudd på 19 arbeidstimer i året. (En syklus på 11 uker tilsvarer 4,7403 sykluser i året eller 9,4806 oppholdsperioder. En oppholdsperiode varer 168 timer (12 x 14) som gir tilnærmet 1.593 arbeidstimer i året).

Etter at den alminnelige arbeidstid er nedsatt til 1.582 timer, gir 2-3-2-4 ordningen et overskudd på 11 timer, som kompenseres med overtid. Nedsettelsen av arbeidstiden ga også grunnlag for innføring av en alternativ arbeidssyklus på 2-4-2-4 eller bare 2-4. Denne arbeidssyklusen innebærer en kontinuerlig veksling mellom 2 ukers oppholdsperioder og 4 ukers friperioder og gir i gjennomsnitt 1.460 arbeidstimer i året.

En 2-4 ordning innebærer 122 timer mindre per år enn et alminnelig årsverk på 1.582 timer og lønnen reduseres tilsvarende. Målt i prosent av gammel lønn utgjør denne reduksjonen 7,71 prosent ($122/1582=0,0771$).

3.2.3 Lønnssystem

Sokkelavtalen er en normallønnsavtale der lønnsdannelsen i utgangspunktet skjer sentralt.

Ved tariffrevisjon i 1998 ble det tatt inn en bestemmelse om at de lokale parter i særavtale kunne bli enige om et eget bedriftstilpasset lønnsystem til erstatning for overenskomstens system, men dette gjelder bare for operatørselskap. Operatørbedrifter som ikke enes om bedriftstilpassede lønnsystem og leverandørbedriftene på avtalen har fortsatt normallønn.

¹ I løpet av et år er det 52,143 uker ($365/7=52,143$). Ferien var den gang regulert av ferieloven og lik 25 virkedager. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. 25 dager svarer dermed til 4 uker + 1/6 uke, altså 4,167 uker. Antall arbeidsuker var dermed $52,143 - 4,167 = 47,976$, som avrundes til 47,98.

Alle operatører i denne undersøkelsen har bedriftstilpassede lønssystemer men følger ellers de tekniske bestemmelser i Sokkelavtalen. Forpleiningsbedriftene ESS og Universal Sodexo følger normallønn.

Sokkelavtalen bestemmer den samlede lønn som summen av

- En matriselønn, bestemt av en matrise med stillingsgrupper og lønnstrinn. Lønnstrinn er knyttet til ansiennitet.
- Betaling for ulike typer ekstraarbeid og overtid
- Tekniske tillegg knyttet til ulike typer ulemper som venting, nattarbeid, endringer i planer med mer.

Matriselønn

Yrkesgruppene *elektro/automasjon, mekaniker* og *prosesstekniker* faller innenfor følgende tre stillingsgrupper i sokkelavtalen:

A1 Arbeidende formann

A Senior fagarbeider/senior tekniker

B1 Fagarbeider/tekniker m/fagbrev eller tilsvarende utdanning.

Yrkesgruppen *renholdsarbeidere* faller innenfor følgende to stillingsgrupper i sokkelavtalen:

C Servicearbeider med fagbrev som renholder

E Kokk, Baker og Konditor u/ fagbrev, Servicearbeider.

Renholdsarbeider (servicearbeider) i gruppe C og E er altså hhv. med og uten fagbrev.

I Tabell 3.1 vises sokkelavtalens lønsmatrise fra 1. juni 2008, basert på en 2-4 syklus, for gruppene A, B1 (Operatørbedrifter), og for gruppene C, E (Forpleiningsansatte). For gruppe A1 fastsettes lønnen på individuell basis. I Tabell 3.2 vises tilsvarende lønsmatrise fra 1. juni 2009.

Beløpene omfatter 47 prosent sokkelkompensasjon og 12 prosent feriepenger. Sokkelkompensasjonen omfatter godtgjørelser for de spesielle forhold som arbeid offshore medfører, og som det ikke er kompensert for i overenskomsten for øvrig.

Tabell 3.1 Årslønn i 1.000 kr. fra 1.6.2008

Gruppe	Lønnstrinn								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
A	444	455	467	478	489	501	512	523	538
B1	433	444	455	465	476	487	498	509	523
C	403	412	421	430	440	449	458	467	480
E	395	403	412	420	429	437	445	454	466

Inkludert sokkelkompensasjon og feriepenger

Tabell 3.2 Årslønn i 1.000 kr. fra 1.6.2009 2-4 (1460 timer)

Gruppe	Lønnstrinn								
	0	1	2	3	4	5	6	7	8
A	463	474	486	497	508	520	531	542	557
B1	452	463	473	484	495	506	517	528	542
C	422	431	440	449	458	468	477	486	499
E	414	422	431	439	447	456	464	473	485

Inkludert sokkelkompensasjon og feriepenger

Tariffavtalt overtid

Tariffavtalene omfatter både Arbeidsmiljølovens (AML) bestemmelser om hva som skal regnes som "overtid" og særordninger som gir rett til overtid for timer som ikke er dekket av AML's overtidsbegrep.

Bestemmelsene om alminnelig arbeidstid på sokkelen er regulert i Rammeforskriften og skal ikke overstige 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år, som gir en ramme på 1.877 timer (52,14 x 36) i året. Arbeid utover lovens ramme for årlig arbeidstid og arbeid utover 12 timer i døgnet (maks 4 timer) regnes som overtid etter loven.

Sokkelavtalene har også en rekke andre bestemmelser som gir arbeidstakeren rett på overtidsbetaling. Følgende typer tidsbruk gir ifølge Sokkelavtalene rett til overtidsbetaling:

Arbeid utover 12 timer i døgnet (punkt 6.2 i SA). Dette er overtid etter Arbeidsmiljøloven (AML).

Ekstradag/ekstratur på sokkelen (punkt 3.3 i SA).

Pålagt *arbeid på land i friperioder*. Dette kan være konsultasjoner, orienteringer og møter på land som ansatte innkalles til (punkt 7.3 i SA).

Pålagte *kurs i friperioder*. Godtgjøres med overtidsbetaling for 8 timer per kursdag (punkt 11.2 i SA).

Pålagte *kurs og sikkerhetsmøter i fritiden i oppholdsperioder* (punkt 11.2 og 10.1 i SA).

Overtidstillegget per time tar utgangspunkt i det som kalles samlet timelønn.

Samlet timelønn = (Matriselønn inkl. sokkelkompensasjon og feriepenger)/1.752²

Overtidstillegget er lik 65 prosent av samlet timelønn.

Tekniske tillegg

Sokkelavtalene (SA) har bestemmelser om kompensasjon knyttet til spesielle ulemper ved arbeidet offshore. Dette gjelder særlig tid til transport mellom ulike installasjoner, samt arbeidstidens plassering (natt og helg).

Betaling for ventetid på sokkelen (punkt 3.3 i SA). Ventetid på sokkelen utover normal oppholdsperiodes lengde, betales med samlet timelønn.

Betaling for ventetid på heliport (punkt 3.3 i SA). Ventetid på heliport på over én time ut over normal avgangstid (på grunn av forsinket helikopteravgang) kompenseres med samlet timelønn fra tidspunkt for planlagt helikopteravgang.

² 1.752 er lik antall timer per år dersom det arbeides 33,6 timer per uke i 52,1429 uker (365/7=52,1429).

Godtgjørelse for skytteltransport (shuttling) (punkt 9 i SA). Tid som medgår til reise/venting på transport mellom boligplattform og arbeidssted utenom arbeidsperioder, og mellom plattformer i arbeidsperioder, godtgjøres med samlet timelønn.

Ekstra betaling for konferansetid, skift-/natt-tillegg (punkt 8 i SA). For skift- og nattarbeid utbetales et kronetillegg per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden (den normale arbeidstid om dagen iht. bedriftens praksis). Fra 1.6. 2008 er dette kr. 51,00 per time. Ved behov for konferansetid mellom arbeidstakere på minimum 15 minutter per skift betales et tillegg på kr. 61,00 per time.

Helligdagsgodtgjørelse. Ansatte som er på sokkelen, eller som er registrert på heliport for utreise til sokkelen, godtgjøres med et tillegg på kr. 1530,- per dag.

Betaling for improvisert hvile (punkt 7.1 i SA). Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på kr. 445,- per natt.

Kompensasjon for endring av arbeidsplan (punkt 3.4 i SA). Ved pålagt endring av arbeidsplan kompenseres det med 12 timer samlet timelønn per tapt fridag i tillegg til løpende lønn.

Kompensasjon for *svingskift* (punkt 3.5 i SA). Når den ansatte får beskjed om endret arbeidsperiode etter helikopteravgang, betales overtidstillegg for timer arbeidet utenom normalt planlagte timer de to første arbeidsperioder.

For operatørbedrifter eksklusive forpleining er det også et *masketillegg* på kr. 20 per time og et tillegg på kr. 90 per 12-timers skift for arbeid med *boreslam*. Det siste tillegget gjelder borerelaterte stillinger. Disse ulempetilleggene tas i våre beregninger med i en post som kalles bedriftstilpassede tillegg.

Andre ulemper kompenseres for gjennom sokkelkompensasjon.

3.3 Oljeserviceavtalen

3.3.1 Virkeområde

Oljeserviceavtalen (OSA) ble første gang etablert i 1992 som en fortsettelse av tre andre avtaler, som omfattet arbeidstakere i petroleumsindustrien innenfor henholdsvis dykkervirksomhet, brønnservicevirksomhet og en bedrift innenfor ROV-operasjoner (fjernstyrte undervannsfarkoster). Om OSAs virkeområde heter det i avtalens punkt 2.1.1:

"Avtalen får anvendelse for ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter, geologiske undersøkelser og tjenester, samt for annet arbeid innen eller i tilknytning til oljevirkomheten som partene måtte bli enige om."

OSA omfatter – i motsetning til sokkelavtalene – arbeid på land og arbeid på sokkel, og gjelder både for flyttbare og faste installasjoner. OSA dekker både arbeidere og funksjonærer.

De utvalgte yrkeskategoriene borevæskeingeniør, MUB-ingeniør og brønntekniker – komplettering er stillinger som brukes innen brønnservice og omfattes av de oljeservice-bedriftene som er med i undersøkelsen: Baker Hughes, Halliburton, Schlumberger og M-I Swaco.

3.3.2 Arbeidstid

En svært viktig forskjell mellom operatørselskaper og brønnservicebedrifter er knyttet til hvordan arbeidet kan organiseres. Operatørselskapene har ansvaret for den kontinuerlige driften med å få ut oljen eller gassen, og bemanner selv funksjoner som har et stabilt og relativt forutsigbart arbeidskraftsbehov. For andre funksjoner der behovet svinger mer og ofte krever spesiell kompetanse, benytter operatørselskapene ofte tjenester fra bedrifter som utfører

brønnoperasjoner og vedlikehold. Brønnservicebedriftene har ofte liten forutsigbarhet i sine bemanningsbehov, og de har derfor et sterkere behov for fleksible arbeidstidsordninger enn det operatørselskapene har.

Som for sokkelavtalene utgjør det alminnelig årsverk 1.582 timer. Dette kalles i oljeserviceavtalen for et *årstimeverk*. Det er imidlertid større variasjon i oppholdsperiodens lengde for de oljeserviceansatte enn for de operatøransatte. Mye av virksomheten i bedrifter tilknyttet OSA kjennetegnes av oppdrag av kort varighet, som tidsmessig ikke lar seg avklare før kort tid før utreise.

OSA er inngått mellom IE og OLF, men problemstillingene knyttet til denne avtalen gjelder i en viss utstrekning også en del bedriftsvise tariffavtaler mellom fagforeningen SAFE og bedriftene Aergy, BJ services, ABB og Schlumberger.

Også innen OSA er det likevel mange som har 14 dagers regulære oppholdsperioder og som følger rotasjonsordninger av typen 2-4 (også kalt 14-28). Om lag halvparten av de ansatte innen oljeservice i lønnsundersøkelsen har en 2-4 ordning. For arbeidstakere som ikke går på fast rotasjonsplan reguleres fritiden i tariffavtalen gjennom en såkalt "disponibelordning". Arbeidstakeren skal ha tildelt en plan som gir arbeidstakeren fastsatt fri (friperiode) mellom perioder arbeidstakeren kan kalles ut i arbeid. Tidsvinduet for utkallelse, eller "*disponibelperioden*" som denne perioden kalles i tariffavtalen, er på maksimalt 5 uker etterfulgt av minimum 3 ukers friperiode. Dette er rammen i OSA, men arbeidstidsordningen skal avtales lokalt, og er ulik i de forskjellige bedrifter.

3.3.3 Lønnssystem

OSA er for arbeid på sokkelen en normallønnsavtale.

Oljeserviceavtalen bestemmer den samlede lønn som summen av:

- Matriselønn, bestemt av en matrise med stillingsgrupper og lønnstrinn. Lønnstrinn er knyttet til ansiennitet med samme skala som i Sokkelavtalen.
- Betaling for ulike typer ekstraarbeid og overtid
- Tekniske tillegg knyttet til ulike typer ulemper som venting på heliport, nattarbeid, endringer i planer med mer.

Matriselønn

Sokkelkompensasjonen inkluderer kompensasjon for deltakelse i alarmøvelser og falske alarmer, smusstillegg og livbåtmanøvre.

Siden oppholdstid på sokkelen er variabel og avhengig av bedriftens oppdrag, beregnes samlet sokkelkompensasjon individuelt.

I Tabell 3.3 vises oljeserviceavtalens lønsmatrise fra 1. juni 2008, basert på fullt årsverk på 1.582 timer. Tabell 3.4 viser matrisen fra 1. juni 2009.

Beløpene omfatter sokkelkompensasjon og feriepenger.

Tabell 3.3 Årslønn i 1.000 kr. fra 1.6.2008

Gruppe	Lønnstrinn										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Bortfaller 1.1.09	Bortfaller 1.1.10								Iverksettes 1.1.09	Iverksettes 1.1.10
A	475	487	499	512	524	536	548	560	576	591	606
B	455	467	479	490	502	514	526	538	553	568	
C	443	454	466	477	489	500	511	523	538		

Inkludert sokkelkompensasjon og feriepenger

Tabell 3.4 Årslønn i 1.000 kr. fra 1.6.2009

Gruppe	Lønnstrinn										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Bortfalt	Bortfaller 1.1.10									Iverksettes 1.1.10
A		492	505	517	530	542	554	567	582	598	613
B		472	484	496	508	520	532	544	559	575	
C		459	471	483	494	506	517	529	544		

Inkludert sokkelkompensasjon og feriepenger

Borevæskeingeniør, MUB-ingeniør, og brønntekniker - komplettering er innplassert i lønnsgruppene A, B og C i dette systemet. For alle disse gruppene er det også mange på individuell lønn høyere enn matrisen.

Tariffavtalt overtid

De generelle betraktninger om overtid under sokkelavtalene gjelder også her.

Overtidstillegget er normalt lik 65 prosent av samlet timelønn (årslønn dividert med 1.752).

Følgende typer tidsbruk gir rett til overtidsbetaling:

Arbeid utover 12 timer i døgnet (punkt 3.17.1 i OSA). Dette er overtid etter Arbeidsmiljøloven (AML).

Ekstradag/ekstratur på sokkelen. Dette omfatter betaling for hver ekstra dag utover 168 timer, eller 14 dager, samt ekstradager når de ikke er i tilknytning til en regulær oppholdsperiode (ekstra tur).

Pålagt *arbeid på land i friperioder*. Dette kan være konsultasjoner, orienteringer og møter på land som ansatte innkalles til.

Arbeid utover årstimeverk. På årsbasis betales overtid for timer utover årstimeverket, som det ikke allerede er betalt overtid for.

Pålagte *kurs i friperioder*. Registreres med 7,5 timer på årstimeverket (per dag) og godtgjøres med overtidsbetaling dersom årstimeverket overskrides.

Pålagte *kurs i oppholdsperioder*. Godtgjøres med overtidsbetaling når de foregår i fritiden.

Tekniske tillegg

Oljeserviceavtalens bestemmelser om kompensasjon knyttet til spesielle ulemper ved arbeidet offshore avviker en del fra det som gjelder i Sokkelavtalen. Tilleggene er:

Godtgjørelse for helikopterskyttel mellom installasjoner. Dersom en arbeidstaker daglig, eller i enkelte tilfelle, må reise til og fra installasjoner (skyttelreiser) og noe av reisen faller utenfor arbeidstiden, betales dette med samlet timelønn for inntil 2 timer per dag.

Skift-/natt-tillegg. For skift- og nattarbeid utbetales et kronetillegg per time utenom dagarbeidstiden. Det betales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling for arbeid utover 12 timer i døgnet.

Helligdagsgodtgjørelse. Ansatte som er på sokkelen godtgjøres med et kronebeløp ekstra per dag.

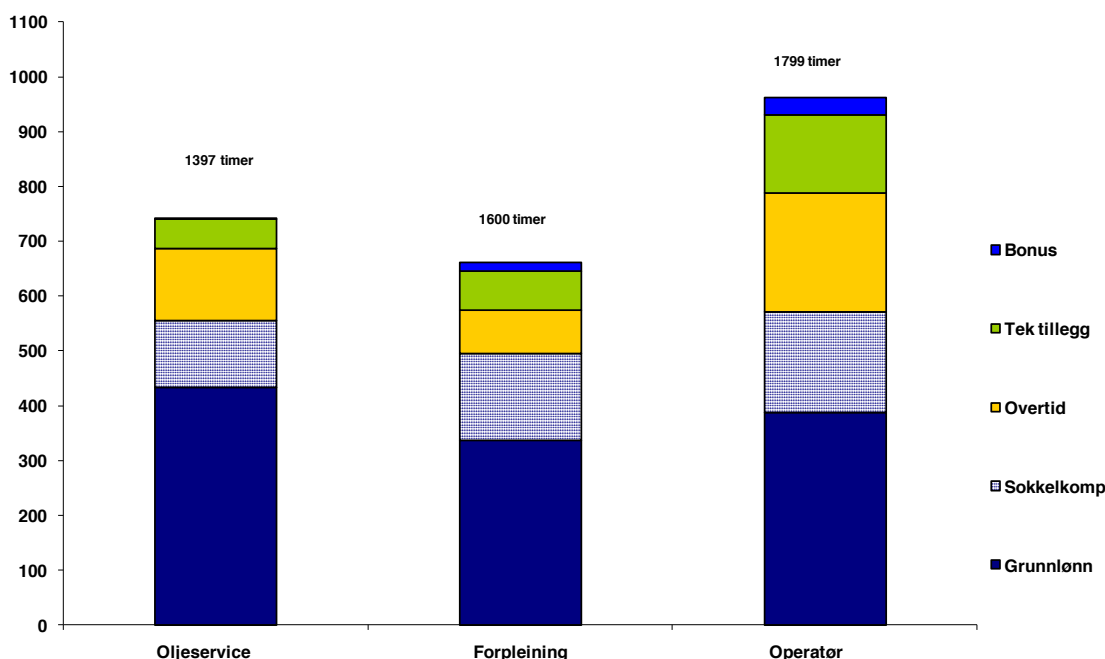
Betaling for improvisert hvile. Når nattlosji må improviseres og ansatte ikke får anvist seng i lugar, godtgjøres dette med et ulempetillegg på et kronetillegg per natt.

4 Lønn og arbeidstid for ulike deler av bransjen

4.1 Samlet lønn og arbeidstid 2009

Operatørbedriftene, utenom forpleining, hadde en gjennomsnittlig utbetalt lønn per ansatt i 2009 lik kr. 962.000 i de tre yrkesgruppene som er inkludert. Innen forpleining, som både omfatter ansatte i operatør- og leverandørbedrifter, var gjennomsnittlig lønn per ansatt i 2009 lik kr. 661.000. For de tre yrkesgruppene vi ser på innen oljeservice var gjennomsnittslønnen kr. 742.000 per ansatt i 2009. Samlet tid til arbeid og kurs for hele 2009 var høyest innen operatørbedriftene, lik 1.799 timer per person. Innen forpleining var samlet arbeidstid i gjennomsnitt lik 1.600 timer. Innen oljeservice var arbeidstiden 1.397 timer.

Figur 4.1 Samlet lønn og samlet arbeidstid¹⁾ i de utvalgte yrker i 2009, per person. Type lønn og virksomhet. 1.000 kr



1) Timetallene i figuren omfatter alle timer til arbeid, ekstraarbeid og overtid både til arbeid og kurs, per person, i 2009. Se tabell 4.3.

Når den samlede lønn fordeles på den samlede arbeidstid, får vi et gjennomsnittstall for samlet lønn per time som er nokså likt innen oljeservice (kr. 531) og innen operatørvirksomhet (kr. 535). Samlet lønn per time er lavere innen forpleining (kr. 413).

Med lønn menes utbetalt lønn i 2009, knyttet til de poster som inngår i *post 111-A* i rapporteringen til skattemyndighetene. I oljeservice er det også noen som arbeider en del av tiden i utlandet. De arbeider da i samme bedrift, men yter service på andre lands sokkel. Vi har med en del ansatte i oljeservice som i hovedsak arbeider på norsk sokkel, men som også har arbeidet i utlandet. Deres lønn opptjent i utlandet rapporteres på *post 113* og *post 149* til skattemyndighetene og er inkludert i lønnsberegningene i denne rapporten. Timene knyttet til denne lønnen er også med.

Lønnen består av forskjellige komponenter avhengig av den tariffavtalen som gjelder. De komponentene som er aktuelle for den ene eller for begge typene bedrifter er følgende:

- *Grunnlønn*: Dette er matriselønnen fratrukket sokkelkompensasjon.
- *Sokkelkompensasjon*: I operatørbedriftene utgjør dette 47 prosent av grunnlønnen. I oljeservicebedriftene er sokkelkompensasjonens størrelse (prosent) fastsatt i lokale avtaler. Selve beløpet per år er for den enkelte også avhengig av hvor mye den enkelte har vært på sokkelen og om de har arbeidet i utlandet.
- *Tariffavtalt overtid*: Dette omfatter betaling for ekstra dag og tur på sokkelen/arbeid i friperioder, for kurs utover ordinær arbeidstid og en del andre forhold som kompenseres med overtidsgodtgjørelse, samt betaling for lovbestemt overtid utover 12 timer per døgn.
- *Tekniske tillegg*: Her inngår betaling for ventetid på sokkelen og på heliport, kompensasjon for sving skift, godtgjørelse for skytling, ekstra betaling for konferansetid, skift/nattarbeid, helligdagsgodtgjørelse, betaling for improvisert nattlosji, kompensasjon for endring av arbeidsplan, samt bedriftstilpassede tillegg (masketillegg, fungerings-tillegg, ulempetillegg med mer).
- *Bonus*

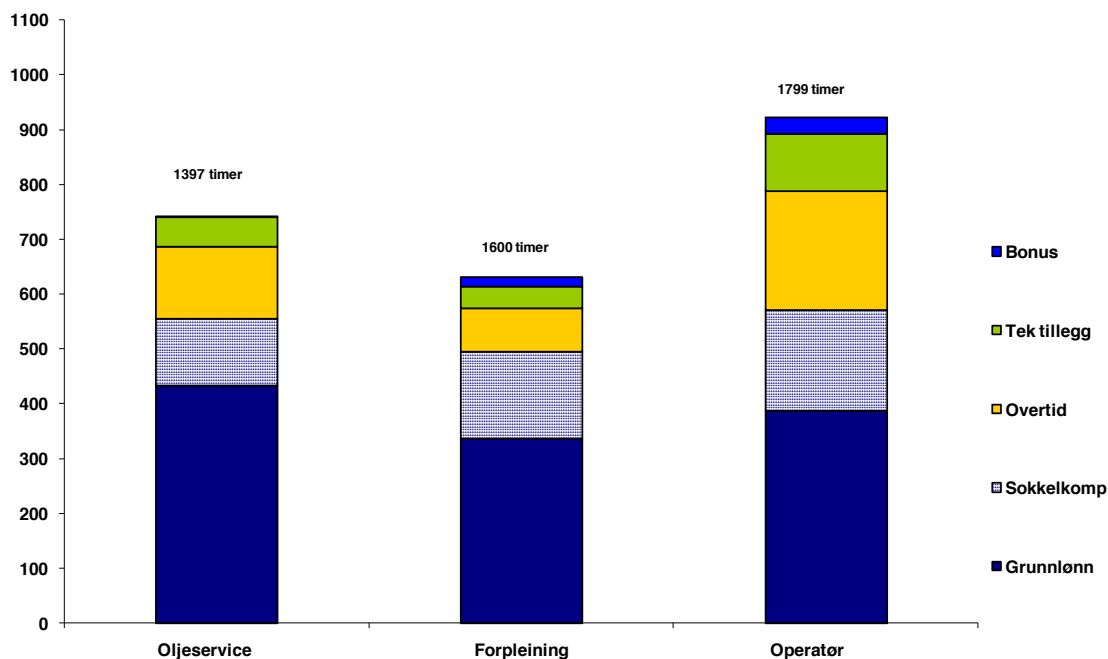
Utbetalte feriepenger i 2009 er med i post 111-A, men i beregningene har vi i stedet benyttet *opptjente* feriepenger i 2009. De opptjente feriepengene er fordelt proporsjonalt utover de aktuelle utbetalte lønnsytelsene.

Hvis vi alternativt hadde brukt utbetalte feriepenger, ville unge uten opptjening fått beregnet lavere lønn enn andre på tilsvarende lønnstrinn og med de samme tillegg. Hvor mye lavere den beregnede lønnen ville blitt, ville være avhengig av opptjening forrige år. Dette ville medføre en variasjon i den beregnede lønnen for 2009 som ikke avspeiler lønnsytelsene i 2009.

Figur 4.1 viser at grunnlønnen er høyere innen oljeservice enn i operatørvirksomheten. Sokkelkompensasjonen er imidlertid lavere i oljeservice, hovedsakelig fordi de arbeider færre timer offshore. Summen av grunnlønnen og sokkelkompensasjonen var likevel nesten like høy i oljeservice som innen operatørvirksomhet i 2009.

StatoilHydro betalte kr. 60.000 til en stor del av sine arbeidstakerne i 2009, også til de fleste av de som er med i denne undersøkelsen. Dette var en ekstraordinær utbetaling. Det er derfor interessant å vise hvordan lønningene ville vært uten denne utbetalingen. Figur 4.2 viser lønningene uten den ekstraordinære utbetalingen. Den fjernes fra kategorien tekniske tillegg, som da blir betydelig mindre for operatørselskaper (utenom forpleining) og forpleining.

Figur 4.2 Samlet lønn og samlet arbeidstid¹⁾ i de utvalgte yrker i 2009, per person. Type lønn og virksomhet. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



1) Timetallene i figuren omfatter alle timer til arbeid, ekstraarbeid og overtid både til arbeid og kurs, per person, i 2009. Se tabell 4.4.

Tabell 4.1 og Figur 4.3 viser samlet lønn per person for de ulike yrkesgruppene.

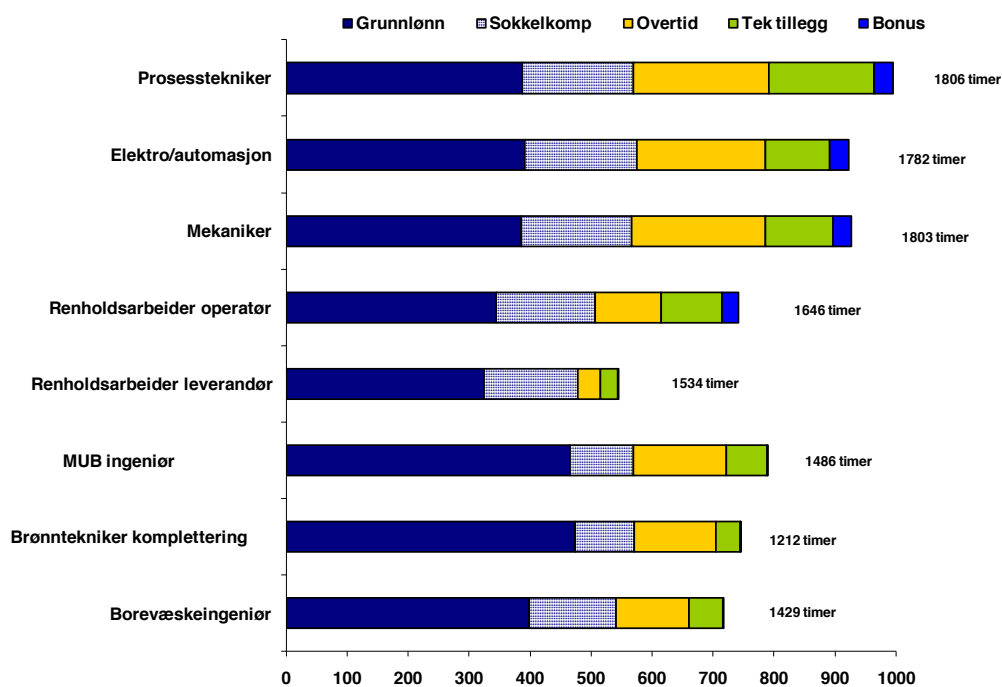
Prosessteknikerne er på lønnstoppen blant yrkesgruppene i denne rapporten i 2009, med 996.000 kroner per person i gjennomsnitt. Deretter følger *mekanikere* med 928.000 kroner og *elektro/automasjon* med kr. 923.000.

For *renholdsarbeidere* skiller vi mellom dem som er ansatt i et operatørselskap og dem som er ansatt i en leverandørbedrift. Av operatørselskapene er det i denne undersøkelsen bare StatoilHydro som har renholdsarbeidere. Renholdsarbeidere i operatørselskap har høyere lønn per person (kr. 742.000) enn renholdsarbeidere i leverandørbedrift (kr. 544.000).

Tabell 4.1 Samlet lønn i 2009, per person. Type lønn og for de utvalgte yrker og de tre typer virksomhet. 1.000 kr

	Grunn- lønn	Sokkel- komp	Tariffavtalt overtid	Tekniske tillegg	Bonus	Samlet lønn
Prosesstekniker	388	182	222	174	31	996
Elektro/automasjon	392	184	210	106	31	923
Mekaniker	386	181	219	111	31	928
Renholdsarbeider operatør	345	162	108	100	27	742
Renholdsarbeider leverandør	325	153	38	28	0	544
MUB-ingeniør	466	104	153	67	0	790
Brønntekniker komplettering	475	96	135	39	0	745
Borevæskeingeniør	399	142	120	55	1	717
Operatør	388	182	218	142	31	962
Forpleining	337	158	79	71	16	661
Oljeservice	433	122	132	54	0	742

Figur 4.3 Samlet lønn og samlet arbeidstid¹⁾ i 2009, per person. Type lønn og for de utvalgte yrker. 1.000 kr



1) Timetallene i figuren omfatter alle timer til arbeid, ekstraarbeid og overtid både til arbeid og kurs, per person, i 2009. Se tabell 4.3.

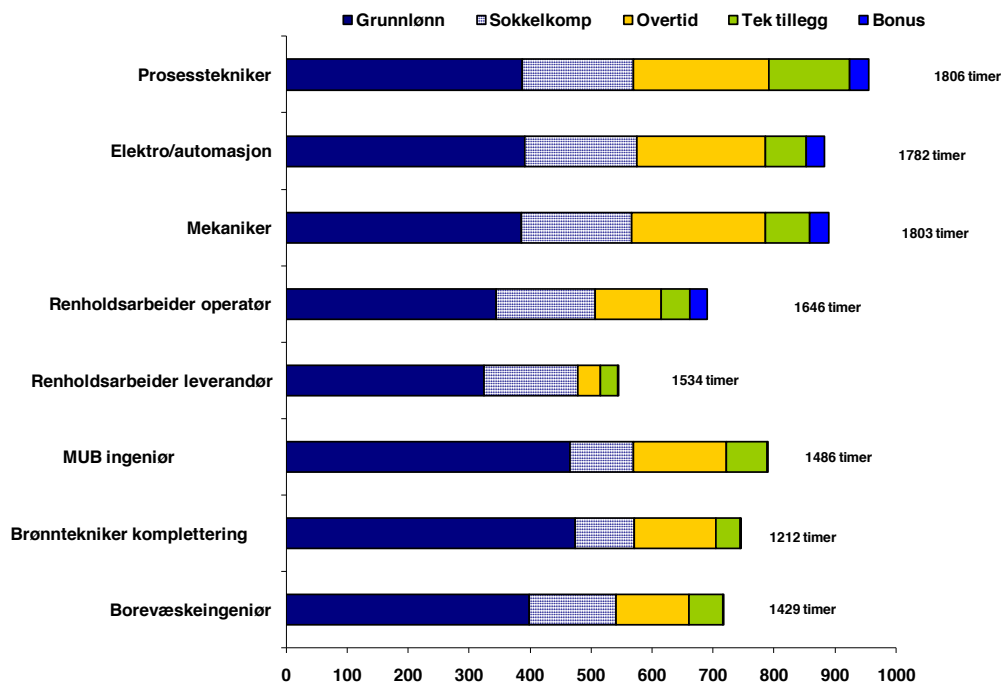
Hvis vi ser bort fra den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 i StatoilHydro, blir bildet av lønningene per person som vist i Tabell 4.2 og Figur 4.4, med lavere gjennomsnittslønn for ansatte i yrker innen operatørbedrifter.

Tabell 4.2 Samlet lønn i 2009, per person. Type lønn og for de utvalgte yrker og de tre typer virksomhet. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009

	Grunn- lønn	Sokkel- komp	Tariffavtalt overtid	Tekniske tillegg	Bonus	Samlet lønn
Prosesstekniker	388	182	222	134	31	956
Elektro/automasjon	392	184	210	67	31	884
Mekaniker	386	181	219	73	31	890
Renholdsarbeider operatør	345	162	108	48	27	691
Renholdsarbeider leverandør	325	153	38	28	0	544
MUB-ingeniør	466	104	153	67	0	790
Brønntekniker komplettering	475	96	135	39	0	745
Borevæskeingeniør	399	142	120	55	1	717
Operatør	388	182	218	103	31	923
Forpleining	337	158	79	40	16	631
Oljeservice	433	122	132	54	0	742

Figur 4.4

Samlet lønn og samlet arbeidstid¹⁾ i 2009, per person.
Type lønn og for de utvalgte yrker. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær
utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



- 1) Timetallene i figuren omfatter alle timer til arbeid, ekstraarbeid og overtid både til arbeid og kurs, per person, i 2009. Se tabell 4.4.

Forskjellene mellom yrkesgruppene i samlet lønn kan føres tilbake til forskjeller i samlet arbeidstid og i hvor mye lønn som i gjennomsnitt tjenes per time.

Tabell 4.3 viser både samlet arbeidstid og samlet lønn per time for de tre typer virksomhet og for hver yrkesgruppe.

Forskjellene i samlet lønn per time i 2009 skyldes særlig ulik innplassering i lønnsmatrisene avhengig av ansiennitet og yrke, og at de ulike yrkesgruppene har ulik fordeling av sin samlede arbeidstid på skift/nattarbeid, ventetid, tariffavtalt overtid med mer.

Tabell 4.3 Samlet lønn og samlet arbeidstid per person. Samlet lønn per time. For de utvalgte yrker og de tre typer virksomhet. 2007, 2009

	Samlet lønn, 1.000 kr		Samlet arbeidstid, timer		Samlet lønn per time ¹⁾ , kr		Endr %
	2007	2009	2007	2009	2007	2009	
Prosesstekniker	828	996	1775	1806	466	552	18,3
Elektro/automasjon	787	923	1766	1782	446	518	16,2
Mekaniker	794	928	1777	1803	447	515	15,2
Renholdsarbeider operatør	625	742	1609	1646	388	451	16,2
Renholdsarbeider leverandør	484	544	1522	1534	318	355	11,5
MUB-ingeniør	718	790	1426	1486	503	531	5,6
Brønntekniker- komplettering	728	745	1389	1212	524	614	17,2
Borevæskeingeniør	702	717	1475	1429	476	502	5,4
Operatør	809	962	1773	1799	456	535	17,3
Forpleining	580	661	1581	1600	367	413	12,7
Oljeservice	713	742	1439	1397	496	531	7,2

1) Dette avviker fra timelønssatsene i tariffavtalene. I denne tabellen er all utbetalt lønn, inkl. eksempelvis all tariffavtalt overtid, skift/natt-tillegg og bonus, fordelt på alle timer arbeidet.

Prosessteknikerne har høyest samlet lønn per person i 2009, og både lang samlet arbeidstid og høy samlet lønn per time. De har den lengste samlede arbeidstiden, lik 1.806. De har også den nest høyeste samlede lønn per time, lik kr. 552.

Mekanikere har den nest høyeste samlede lønn per person i 2009. De har den femte høyeste samlede lønn per time, lik kr. 515. De har den nest lengste samlede arbeidstid, lik 1.803 timer.

Elektro/automasjon har en samlet lønn per person lik 923.000 kroner i 2009 og kommer dermed tredje høyest blant yrkesgruppene i undersøkelsen. De har den tredje lengste arbeidstiden, lik 1.782 timer. De får i Tabell 4.3 beregnet en gjennomsnittlig timeinntjening i 2009 lik 518 kroner.

Brønnteknikere – komplettering – har 250.000 kroner lavere samlet lønn per person enn prosessteknikerne i 2009, men samtidig vesentlig kortere arbeidstid, den korteste blant de utvalgte yrkene, lik 1.212. De kommer dermed ut med den høyeste samlede lønn per time i 2009, lik kr. 614.

MUB-ingeniørene har 210.000 kroner lavere lønn per person enn prosessteknikerne. Arbeidstiden er også betydelig lavere, lik 1.486 timer. De kommer dermed ut med den tredje høyeste samlede lønn per time i 2009, lik kr. 531.

Borevæskeingeniørene har 280.000 kroner lavere lønn per person enn prosesssteknikerne i 2009. Arbeidstiden er også betydelig lavere, lik 1.429 timer. Arbeidstiden er imidlertid lengre enn for brønnteknikerne. De kommer ut med samlet lønn per time i 2009 lik kr. 502.

Renholdsarbeiderne i *operatørbedrift* har en samlet lønn per person på 742.000 kroner i 2009, som er lavere enn for de andre yrkesgruppene i operatørbedrifter. Den lavere samlede lønn skyldes både lavere samlet arbeidstid og vesentlig lavere gjennomsnittlig timeinntjening (samlet lønn per time) ifølge Tabell 4.3.

Renholdsarbeiderne i *leverandørbedrift* har en samlet lønn per person på 544.000 kroner i 2009, som er om lag 200.000 kroner lavere enn for renholdsarbeidere i operatørbedriften. Den lavere samlede lønn skyldes både lavere samlet arbeidstid og lavere gjennomsnittlig timeinntjening (samlet lønn per time).

I Tabell 4.4 vises de tilsvarende tallene når den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 holdes utenom beregningene. Veksten i samlet lønn per time over toårsperioden 2007-2009 blir da redusert for prosess teknikere, elektro/automasjon, mekanikere og renholdsarbeidere i operatørbedrift.

Tabell 4.4 Samlet lønn og samlet arbeidstid per person. Samlet lønn per time. For de utvalgte yrker og de tre typer virksomhet. 2007, 2009. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009

	Samlet lønn, 1.000 kr		Samlet arbeidstid, timer		Samlet lønn per time ¹⁾ , kr		Endr %
	2007	2009	2007	2009	2007	2009	
Prosesstekniker	828	956	1775	1806	466	530	13,6
Elektro/automasjon	787	884	1766	1782	446	496	11,3
Mekaniker	794	890	1777	1803	447	494	10,5
Renholdsarbeider operatør	625	691	1609	1646	388	420	8,1
Renholdsarbeider leverandør	484	544	1522	1534	318	355	11,5
MUB-ingeniør	718	790	1426	1486	503	531	5,6
Brønntekniker- komplettering	728	745	1389	1212	524	614	17,2
Borevæskeingeniør	702	717	1475	1429	476	502	5,4
Operatør	809	923	1773	1799	456	513	12,5
Forpleining	580	631	1581	1600	367	394	7,6
Oljeservice	713	742	1439	1397	496	531	7,2

1) Dette avviker fra timelønssatsene i tariffavtalene. I denne tabellen er all utbetalt lønn, inkl. eksempelvis all tariffavtalt overtid, skift/natt-tillegg og bonus, fordelt på alle timer arbeidet.

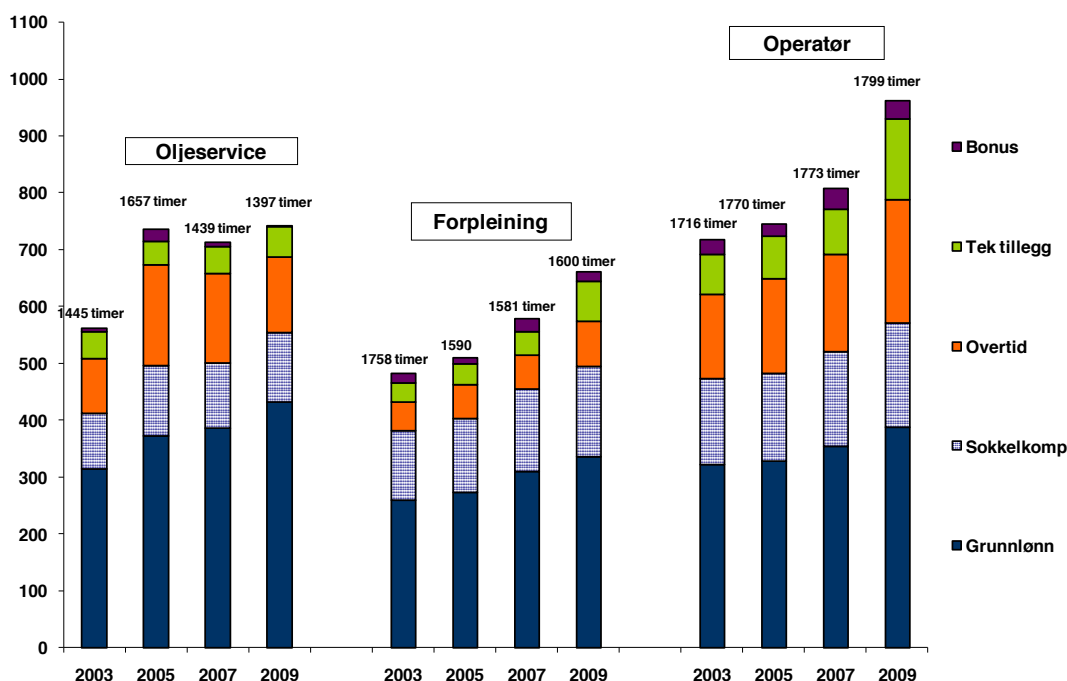
4.2 Endringer i samlet lønn og arbeidstid per person

Hovedtrekkene i endringene i samlet lønn per person fra 2003 til 2009 er vist i Figur 4.5. *Oljeservice* hadde en økning fra kr. 562.000 i 2003 til kr. 736.000 i 2005. Bakgrunnen for dette var en sterk økning i overtidsbruken. Deretter var det en nedgang til kr. 713.000 i 2007. Nedgangen hadde sammenheng med en reduksjon i antall timer arbeidet. I 2009 øker samlet lønn per person til kr. 742.000, samtidig som arbeidstiden per person sank videre ned.

Operatørvirksomhet har hatt en økning i samlet lønn per person fra kr. 718.000 i 2003, til kr. 746.000 i 2005 og til kr. 809.000 i 2007. Økningen fra 2005 til 2007 er på 8,5 prosent over to år, samtidig som den årlige samlede arbeidstiden er om lag uendret. Fram til 2009 øker samlet lønn sterkt, til kr. 962.000. Antall timer økte noe, men hovedgrunnen er den sterke veksten i samlet lønn per time (17,3 prosent over to år).

Forpleining har hatt en økning i samlet lønn per person fra kr. 483.000 i 2003, til kr. 511.000 i 2005 og videre til kr. 580.000 i 2007. Økningen fra 2005 til 2007 er på 13,5 prosent over to år, samtidig som den årlige samlede arbeidstiden er redusert fra 1.590 timer til 1.581 timer. Fram til 2009 øker samlet lønn per person videre, med bakgrunn i både økt antall timer og vekst i samlet lønn per time. Økningen i samlet lønn er på 14 prosent over toårsperioden.

Figur 4.5 Samlet lønn¹⁾ og samlet arbeidstid²⁾ per person.
Type lønn og virksomhet. 2003, 2005, 2007, 2009. 1.000 kr.



1) Opptjent lønn i 2003, utbetalt lønn i 2005, 2007 og 2009

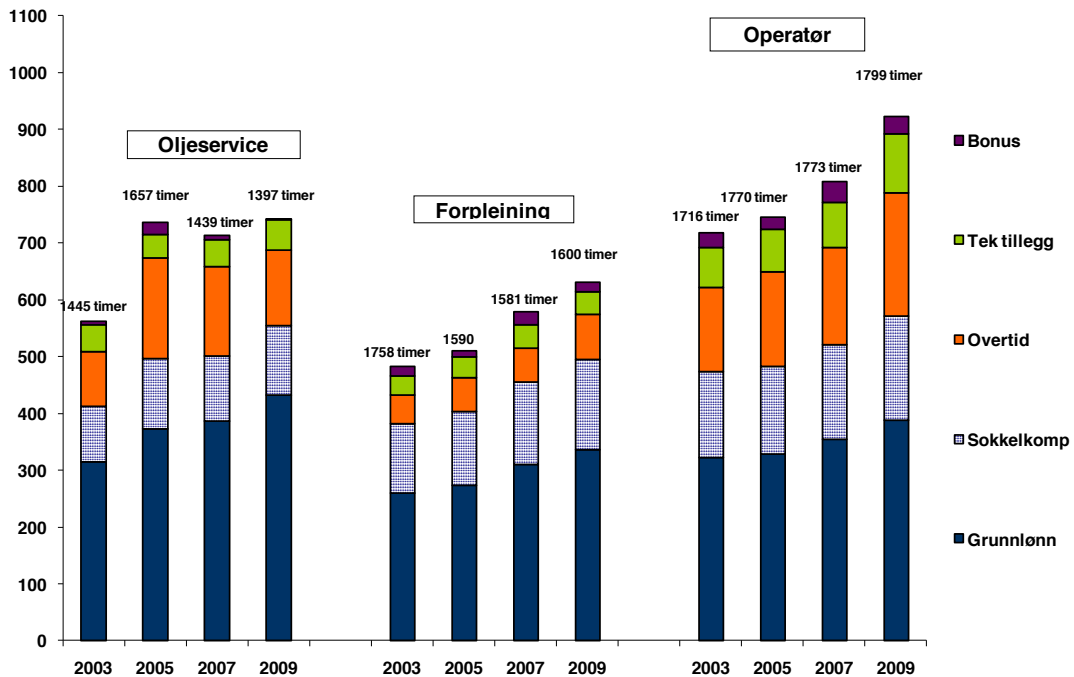
2) Timetallene i figuren omfatter alle timer til arbeid, ekstraarbeid og overtid både til arbeid og kurs, per person.

Utvalget i undersøkelsen er endret på flere måter fra 2005 til 2007, og dette kan påvirke beregningsresultatene. Dette er vist i forrige rapport for oljelønnen i 2007. Fra 2007 til 2009 er det ingen endringer i utvalget av bedrifter eller yrkesgrupper. Som vist i kapittel 2 er det heller ingen store endringer i arbeidsstokkens aldersfordeling, som kunne ha påvirket lønnsveksten fra 2007 til 2009 via ansiennitet.

I 2003 var det fortsatt mange på sokkelavtalen på rotasjonsordning med 2 uker på og 3 uker fri. I undersøkelsen for 2005 hadde de fleste gått over på en 2-4 ordning. Denne ordningen

innebærer 122 færre timer per år, og lønnen ble redusert tilsvarende. For forpleining sank samlet arbeidstid per person. For operatørvirksomhet, derimot, gikk samlet arbeidstid opp, og har etter 2003 ligget på et høyere nivå enn i 2003. Samtidig med endret rotasjonsordning, er altså ordinær arbeidstid redusert og antall timer med overtidsbetaling økt.

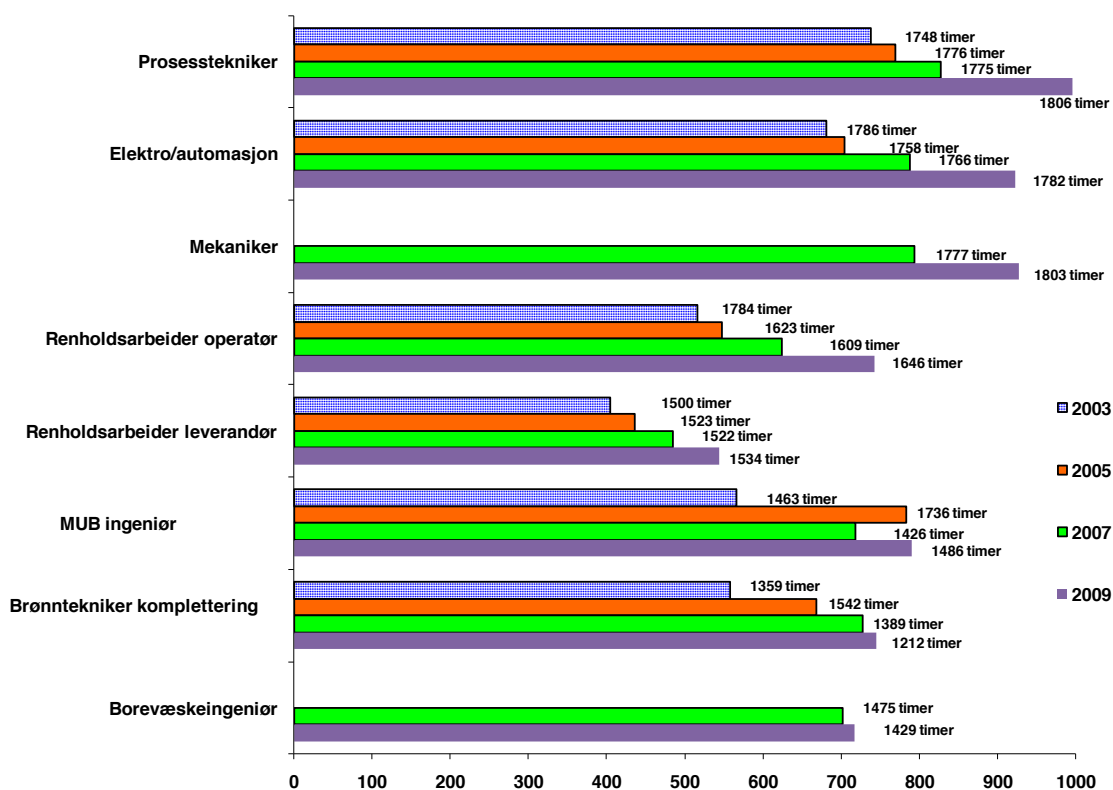
Figur 4.6 Samlet lønn¹⁾ og samlet arbeidstid²⁾ per person.
Type lønn og virksomhet. 2003, 2005, 2007, 2009. 1.000 kr. Eksklusive
ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



- 1) Opptjent lønn i 2003, utbetalt lønn i 2005, 2007 og 2009
- 2) Timetallene i figuren omfatter alle timer til arbeid, ekstraarbeid og overtid både til arbeid og kurs, per person.

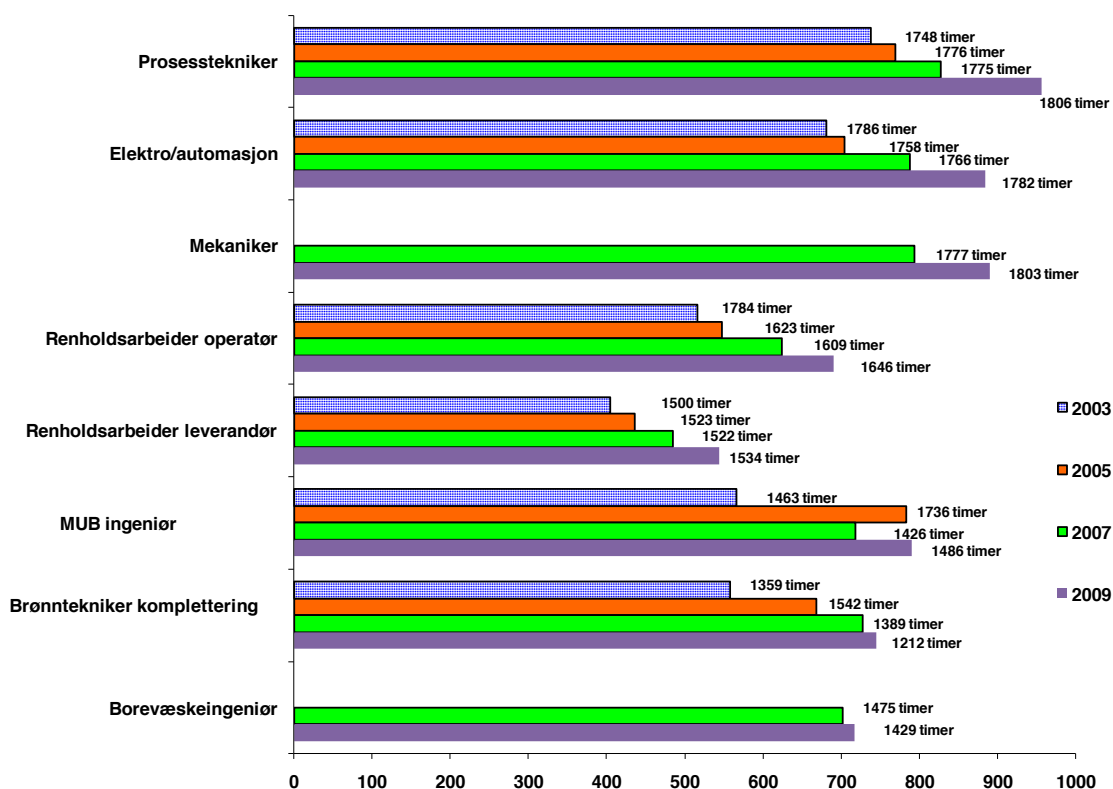
Den sterke veksten i samlet lønn per person fra 2007 til 2009 for operatørvirksomhet og forpleining skyldes i stor grad den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 i StatoilHydro. I Figur 4.6 viser vi utviklingen uten denne utbetalingen, som gir en mer dempet vekst fra 2007 til 2009. Fortsatt er det imidlertid en vekst i samlet lønn per person på 14 prosent for operatørbedriftene (utenom forpleining). Et forhold som bidrar til veksten er at det i StatoilHydro ble utbetalt bonus i 2009 for 15 måneder. Dette var for de siste 3 måneder av 2007 pluss hele 2008.

Figur 4.7 Samlet lønn og arbeidstid per person. Yrker. 2003, 2005, 2007, 2009.
1.000 kr.



I Figur 4.7 viser vi endringene i samlet lønn per person fra 2003 til 2009 for de ulike yrkeskategorier som har vært med i de ulike undersøkelsene. Alle yrkeskategoriene har en økning i samlet lønn per person fra år til år unntatt MUB-ingeniører. MUB-ingeniørene har en betydelig økning fra 2003 til 2005, samtidig med en sterk vekst i antall timer. Fram til 2007 går samlet lønn noe tilbake, samtidig med en betydelig reduksjon i antall timer. Fram til 2009 øker samlet lønn per person, samtidig som arbeidstiden øker noe.

Figur 4.8 Samlet lønn og arbeidstid per person. Yrker. 2003, 2005, 2007, 2009. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



4.3 Endringer i samlet lønn per time

Samlet lønn per time er beregnet i Tabell 4.3 både for 2007 og 2009. Dette er en annen type timelønn enn timelønnssetene i tariffavtalene. Samlet lønn per time er all utbetalt lønn, inkl. eksempelvis tariffavtalt overtid, skift/natt-tillegg og bonus, fordelt på alle timer arbeidet.

Figur 4.9 viser at alle yrkeskategoriene som har vært med i undersøkelsen de ulike årene har hatt en økning i samlet lønn per time fra år til år. Innen operatørvirksomhet har veksten vært særlig sterk fra 2007 til 2009. Tabell 4.5 viser veksten i prosent.

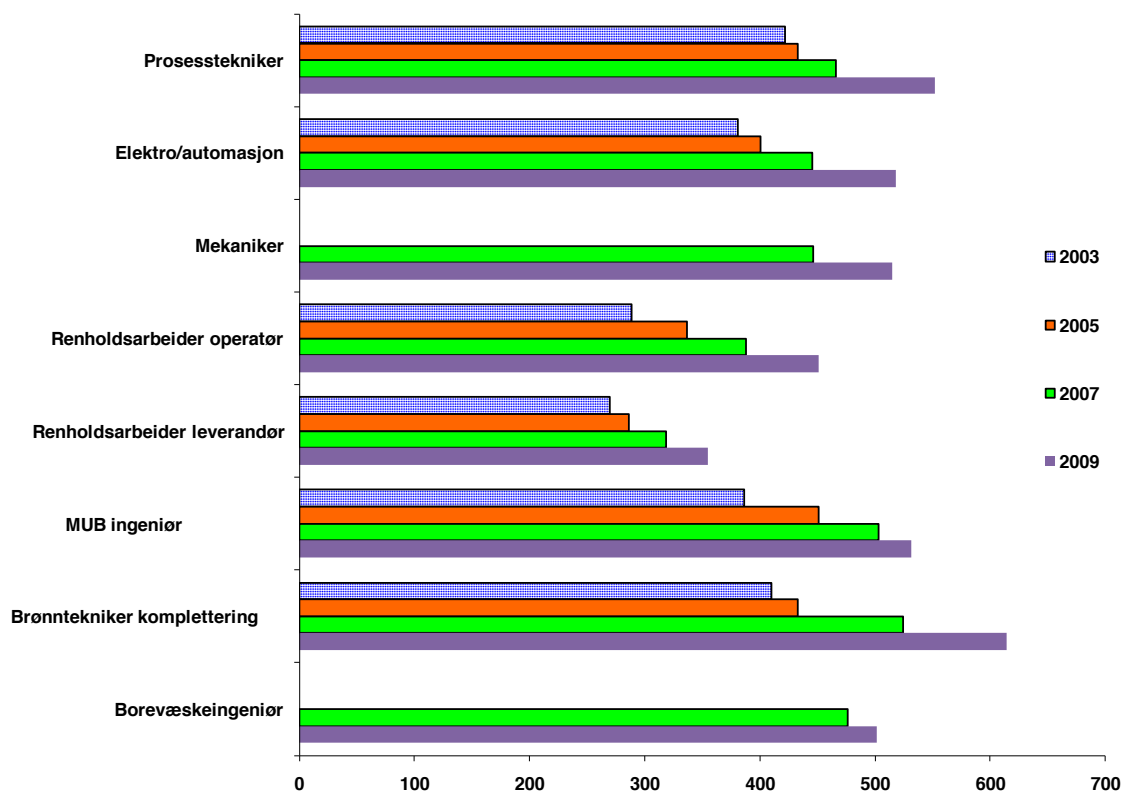
Prosessteknikerne hadde en moderat vekst i samlet lønn per time på 2,7 prosent fra 2003 til 2005. Fra 2005 til 2007 hadde de en vekst lik 7,3 prosent. Fra 2007 til 2009 var veksten på 18,3 prosent.

Elektro/automasjon hadde en vekst i samlet lønn per time på 5,1 prosent fra 2003 til 2005. Veksten ble lik 11,0 prosent fra 2005 til 2007. Veksten fra 2007 til 2009 var lik 16,2 prosent.

Veksten i samlet lønn per time for operatørbedriftene utenom forpleining, ble lik 8,5 prosent fra 2005 til 2007 og 17,3 prosent fra 2007 til 2009.

Renholdsarbeiderne i operatørbedrift hadde fra 2003 til 2005 en svært sterk vekst i samlet lønn per time, med nær 17 prosent. Bakgrunnen var at samlet arbeidstid ble redusert samtidig som samlet lønn økte. Lavere samlet arbeidstid hadde antakelig sammenheng med overgangen til 2-4 ordningen. Også fra 2005 til 2007 hadde denne gruppen en betydelig vekst i samlet lønn per time, med 15,2 prosent. Fra 2007 til 2009 økte samlet lønn per time med 16,2 prosent.

Figur 4.9 Samlet lønn per time. Yrker. 2003, 2005, 2007, 2009. Kroner



Renholdsarbeiderne i leverandørbedriftene har hatt mindre vekst. Fra 2003 til 2005 økte samlet lønn per time med 6,3 prosent. Fra 2005 til 2007 var veksten på 11,1 prosent, og fra 2007 til 2009 var veksten lik 11,5 prosent.

Tabell 4.5 Prosentvis vekst i samlet lønn per time¹⁾ 2005-2007-2009. For utvalgte yrker og de tre typer virksomhet

	2005-2007 ²⁾	2007-2009
Prosesstekniker	7,3	18,3
Elektro/automasjon	11,0	16,2
Mekanikere	-	15,2
Renholdsarbeider operatør	15,2	16,2
Renholdsarbeider leverandør	11,1	11,5
MUB-ingeniør	11,5	5,6
Brønntekniker – komplettering	19,2	17,2
Borevæskeingeniør	-	5,4
Operatør	8,5	17,3
Forpleining	14,2	12,7
Oljeservice	14,4	7,1

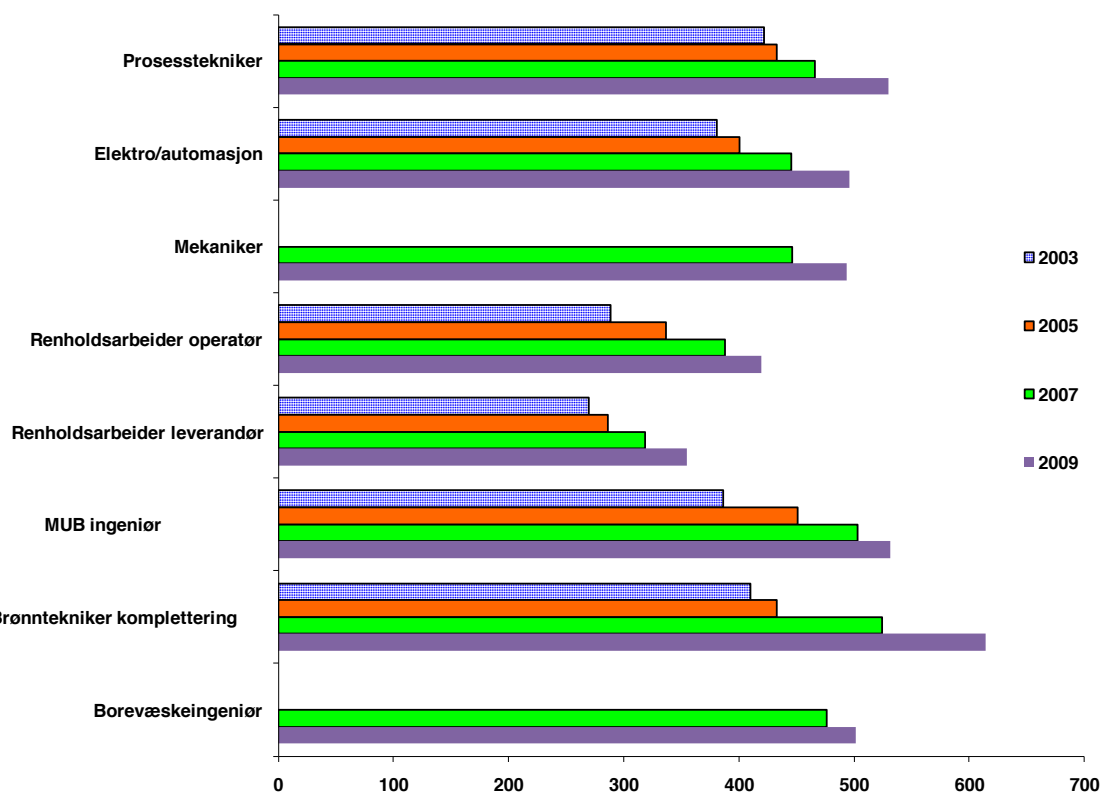
1) Samlet lønn per time avviker fra timelønssatsene i tariffavtalene. Til grunn for denne tabellen ligger en fordeling av all utbetalt lønn, inkl. eksempelvis all tariffavtalt overtid, skift/natt-tillegg og bonus, på alle timer arbeidet.

2) Samlet lønn per time i 2007 er her beregnet for samme utvalg (bedrifter og yrker) som i 2005.

MUB-ingeniørene hadde en spesielt høy vekst i samlet lønn per time fra 2003 til 2005, lik 16,8 prosent. Fra 2005 til 2007 er veksten redusert til 11,5 prosent. Veksten er ytterligere redusert fram til 2009, til 5,6 prosent.

Brønnteknikere – komplettering har hatt betydelig vekst i samlet lønn per time. Veksten var på 5,7 prosent fra 2003 til 2005. Fra 2005 til 2007 var veksten tilsvarende 19,2 prosent. Videre fram til 2009 var veksten på 17,2 prosent.

Figur 4.10 Samlet lønn per time, 2003, 2005, 2007, 2009. Yrker. Kroner. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



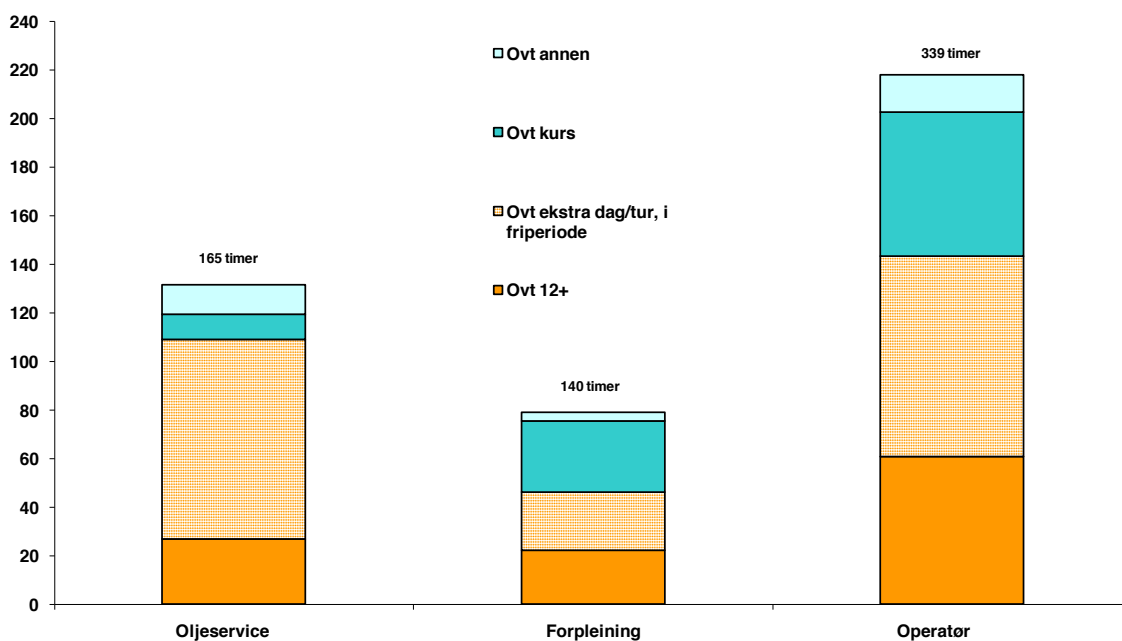
Figur 4.10 viser veksten i samlet lønn per time uten den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009.

4.4 Tariffavtalt overtid i 2009

Tariffavtalt overtid vil si den totale overtidsbetaling som følger av tariffavtalenes bestemmelser for hva som kompenseres med overtidsbetaling, og inkluderer både det som defineres som overtid etter loven (lovbestemt overtid) og særordninger etter tariffavtalen (tariffbestemt overtid).

Operatørbedriftene utenom forpleining, hadde en gjennomsnittlig utbetalt tariffavtalt overtidsbetaling per person i 2009 på 218.000 kroner i de tre yrkesgruppene prosstekniker, elektro/automasjon og mekaniker. For MUB-ingeniører, brønnteknikere og borevæskeingeniører innen *oljeservice* var gjennomsnittlig overtidsbetaling per person lik 132.000 kroner. *Forpleining* hadde minst overtidsbetaling, med kr. 79.000 per person.

Figur 4.11 Samlet tariffavtalt overtid og tilhørende overtidstimer i de utvalgte yrker i 2009, per person. Type overtid og virksomhet. 1.000 kr



Innen oljeservice er overtidsbetaling knyttet til arbeid i friperioder (ekstra tur eller ekstra dag) det dominerende. Grensen mellom denne typen overtid og overtid knyttet til timer utover 12 timer per døgn, er slik at også overtid utover 12 timer per døgn *på ekstra dag/tur* er lagt til posten overtid utover 12 timer per døgn.

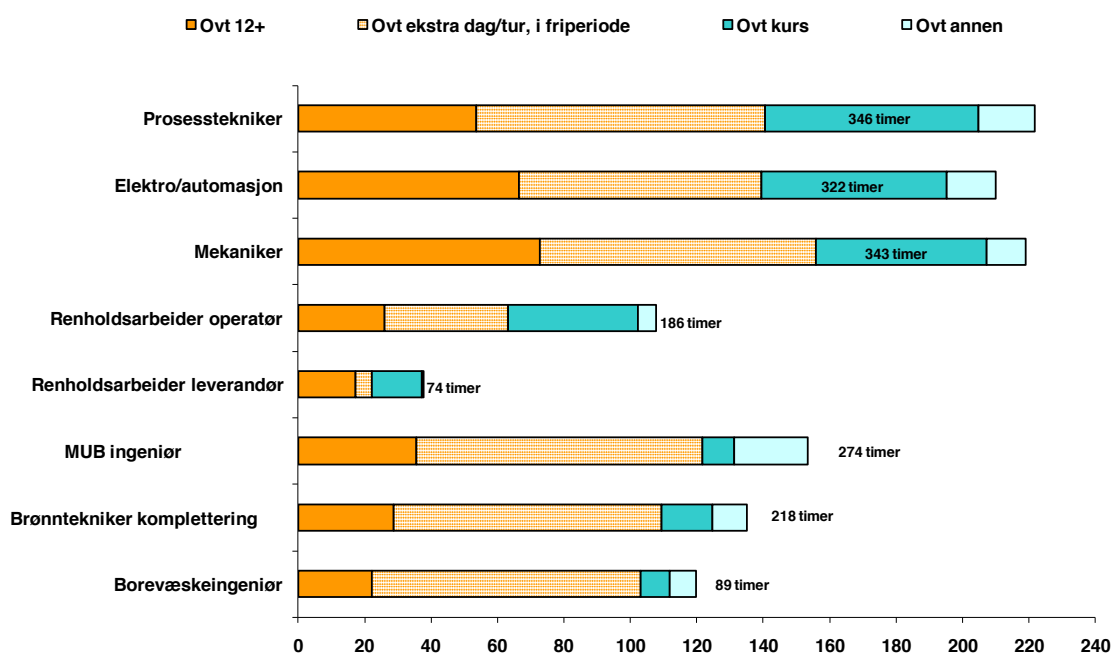
Prosessteknikere har mest tariffavtalt overtidsbetaling i 2009, med gjennomsnittlig 222.000 kroner per person. Se Figur 4.12 og Tabell 4.6. Deretter følger mekanikerne med 219.000 kroner og elektro/automasjon med 210.000. Renholdsarbeiderne i leverandørbedriftene ligger lavest med kr. 38.000.

Tabell 4.7 viser at samlet overtidsbetaling per overtidstime varierer mellom yrkene selv om overtidsatsen på 65 prosent er den samme. Dette skyldes varierende gjennomsnittlig grunnlønn og sokkelkompensasjon.

Tabell 4.6 Samlet tariffavtalt overtid i 2009, per person og for de utvalgte yrker. Type overtid og type virksomhet. 1.000 kr

	Utover 12 timer per døgn	Ekstra dag/tur på sokkelen, overtid i friperiode	Kurs	Annen overtid	Tariffavtalt overtid
Prosesstekniker	54	87	64	17	222
Elektro/automasjon	66	73	56	15	210
Mekaniker	73	83	51	12	219
Renholdsarbeider operatør	26	37	39	6	108
Renholdsarbeider leverandør	17	5	15	1	38
MUB-ingeniør	36	86	10	22	153
Brønntekniker - komplettering	29	81	15	10	135
Borevæskeingeniør	22	81	9	8	120
Operatør	61	83	59	15	218
Forpleining	22	24	29	3	79
Oljeservice	27	82	10	12	132

Figur 4.12 Samlet tariffavtalt overtid og tilhørende overtidstimer i 2009, per person. Type overtid og for de utvalgte yrker. 1.000 kr



Tabell 4.7 *Tariffavtalt overtid og samlede overtidstimer per person. Samlet overtidslønn per overtidstime. For de utvalgte yrker og de tre typer virksomhet. 2007, 2009*

	Samlet tariffavtalt overtid-betaling, 1.000 kr		Tariffavtalt overtid, timer		Overtidslønn per overtidstime ¹⁾ , kr	
	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Prosesstekniker	173	222	315	346	547	642
Elektro/automasjon	170	210	306	322	555	653
Mekaniker	173	219	317	343	548	639
Renholdsarbeider operatør	74	108	149	186	493	580
Renholdsarbeider leverandør	28	38	62	74	457	511
MUB-ingeniør	122	153	227	274	541	559
Brønntekniker komplettering	205	135	376	218	546	621
Borevæskeingeniør	154	120	140	90	1096	1338
Operatør	172	218	313	339	549	644
Forpleining	59	79	121	140	487	565
Oljeservice	157	132	224	165	702	797

1) Forskjellene skyldes varierende gjennomsnittlig grunnlønn og sokkelkompensasjon. Overtidssatsen på 65 prosent er lik for alle.

4.5 Endring i tariffavtalt overtid

Tabell 4.7 viser tall for både 2007 og 2009.

Prosessteknikerne har hatt en vekst i samlet tariffavtalt overtidbetaling. Antall overtidstimer har økt mindre. Resultatet er en vekst i overtidbetaling per overtidstime.

Elektro/automasjon viser vekst både i overtidbetaling og timer, men mindre vekst i timene. Dette resulterer i en vekst i tariffavtalt overtidbetaling per overtidstime.

MUB-ingeniørene har hatt en økning i både tariffavtalt overtidbetaling og overtidstimer, slik at overtidslønn per time bare viser en svak økning fra 2007 til 2009.

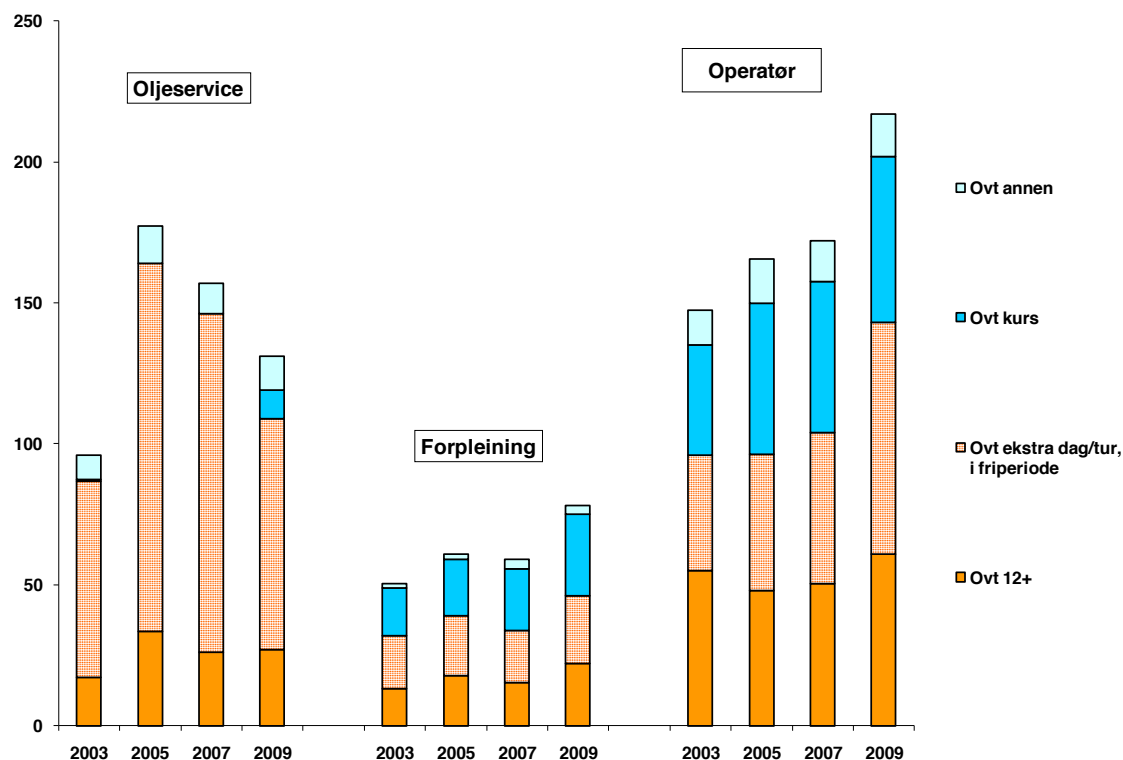
Renholdsarbeiderne i *operatørbedrift* har fra 2007 til 2009 hatt en økning både i den tariffavtalte overtidbetalingen og i antall overtidstimer. Samlet har de hatt vekst i overtid per time på 17,7 prosent.

Renholdsarbeiderne i *leverandørbedrifter* har også hatt en økning både i den tariffavtalte overtidbetalingen og i antall overtidstimer. Samlet har de hatt vekst i overtid per time på 11,8 prosent.

Brønnteknikere – komplettering har økt sin samlede tariffavtalte overtidbetaling med 4 prosent fra 2005 til 2007. Samtidig er antall overtidstimer falt. Samlet overtidbetaling per time er dermed økt betydelig.

Borevæskeingeniørene har også hatt en reduksjon i samlet overtidsbetaling, men en langt sterkere reduksjon i antall overtidstimer. Resultatet blir en særlig sterk vekst i overtidsbetaling per overtidstime.

Figur 4.13 Tariffavtalt overtid per person. Type overtid og virksomhet. 2003, 2005, 2007, 2009. 1.000 kr



Figur 4.13 viser hovedtrekkene i endringene i overtidsbetalingen per person fra 2003 til 2009. Innen *oljeservice* økte den tariffavtalte overtidsbetalingen sterkt fra 2003 til 2005. Senere er den gradvis redusert.

Innen *forpleining* var det en svak økning fra 2003 til 2005. Deretter stabilitet. Fram til 2009 har det igjen vært en viss vekst.

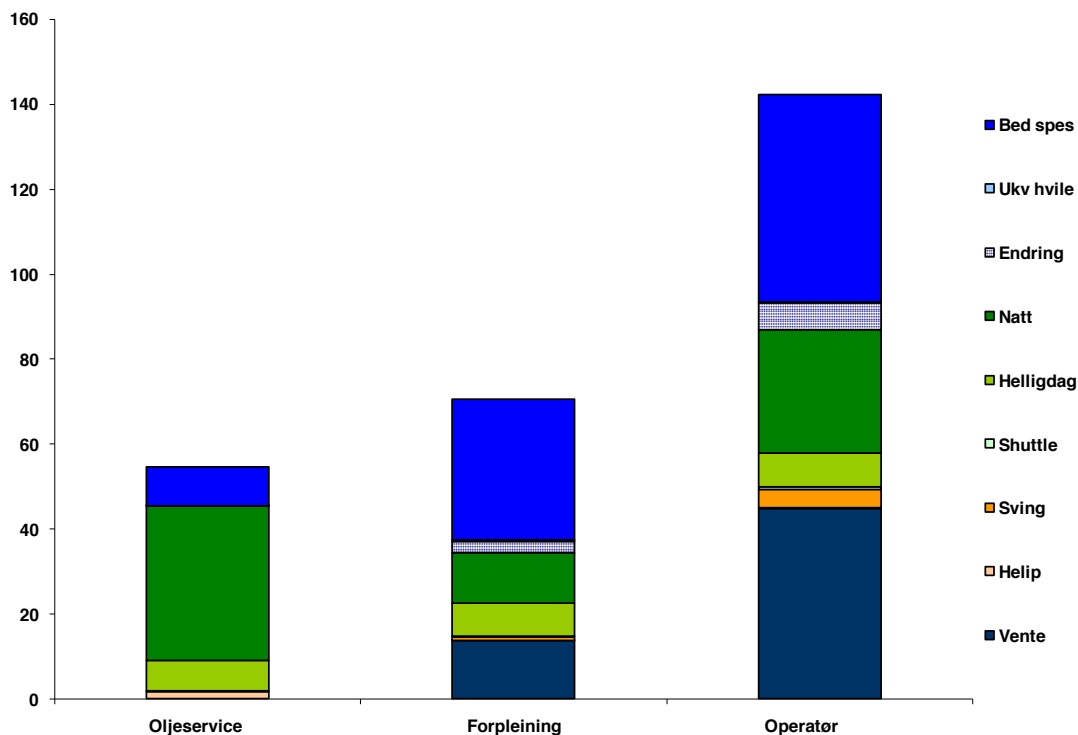
Innen *operatørvirksomhet* øker den tariffavtalte overtidsbetalingen per person fra 2003 til 2005 og videre til 2007. Fram til 2009 er det en sterk vekst.

Overtidsbetaling som følge av lovbestemt overtid (dvs. utover 12 timer arbeidstid) har gått ned innen *oljeservice* så vel som innen *forpleining*. Den viser en svak økning for operatør fram til 2007, og deretter en sterk økning.

4.6 Tekniske tillegg

Operatørbedriftene hadde tekniske tillegg per person i 2009 lik kr. 142.000 i de tre aktuelle yrkesgruppene. Innen oljeservice var det tekniske tillegg tilsvarende kr. 54.000 per person. For forpleining var de tekniske tillegg i gjennomsnitt kr. 71.000.

Figur 4.14 Samlede tekniske tillegg i de utvalgte yrker i 2009, per person
Type tillegg og virksomhet. 1.000 kr



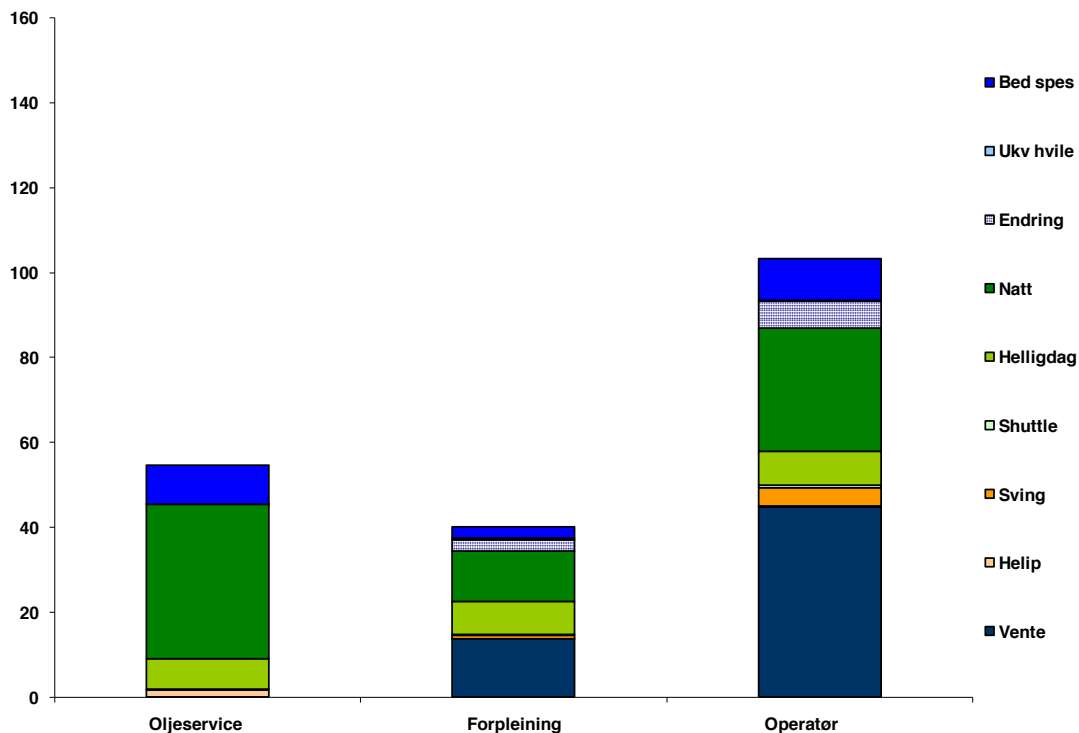
Innen *operatørvirksomhet* (utenom forpleining) var ventetillegg en vesentlig post. Dette er betaling for de timene på en ekstra dag på sokkelen som en ikke arbeider, og hvor en på en måte venter på å komme i land. For de ansatte i operatørvirksomhet er dette tillegget i gjennomsnitt lik kr. 45.000. Ellers er tillegg for nattarbeid det vesentligste, med kr. 29.000 i gjennomsnitt.

Også for de ansatte innen *oljeservice* er nattillegget vesentlig, i gjennomsnitt lik kr. 36.000. De har ikke ventetillegg.

Innen *forpleining* hadde de ansatte et gjennomsnittlig ventetillegg lik kr. 14.000 og nattillegg lik kr. 12.000. Ventetillegget gjelder bare de som er ansatt i operatørselskaper.

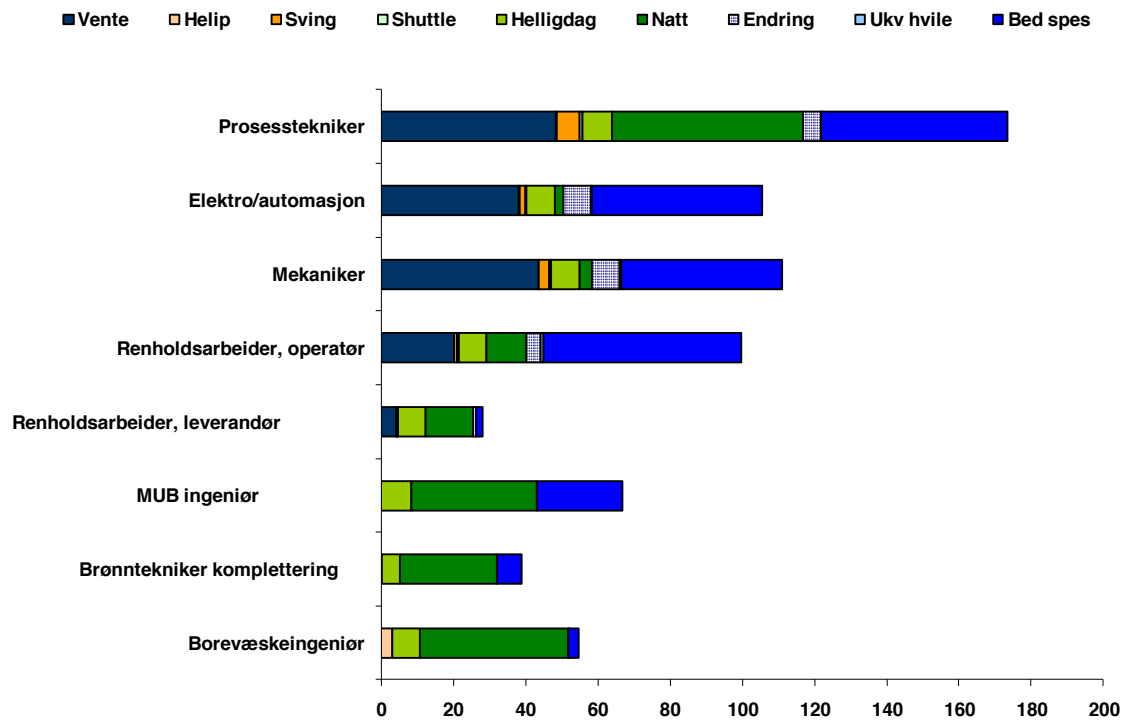
Figur 4.15 viser tekniske tillegg uten den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009. Det bedriftstilpassede tillegget blir kraftig redusert i operatørvirksomhet og forpleining. Oljeservice påvirkes selvfølgelig ikke.

Figur 4.15 Samlede tekniske tillegg i de utvalgte yrker i 2009, per person
Type tillegg og virksomhet. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



Figur 4.16 og Tabell 4.8 viser at særlig prosessteknikerne har betydelige tekniske tillegg, både ventetillegg (kr. 49.000) og nattillegg (kr. 53.000). De bedriftstilpassede tilleggene er betydelige i operatørbedriftene. Dette skyldes det ekstraordinære tillegget i StatoilHydro.

Figur 4.16 Samlede tekniske tillegg i 2009 per person. Type tillegg og for de utvalgte yrker. 1.000 kr



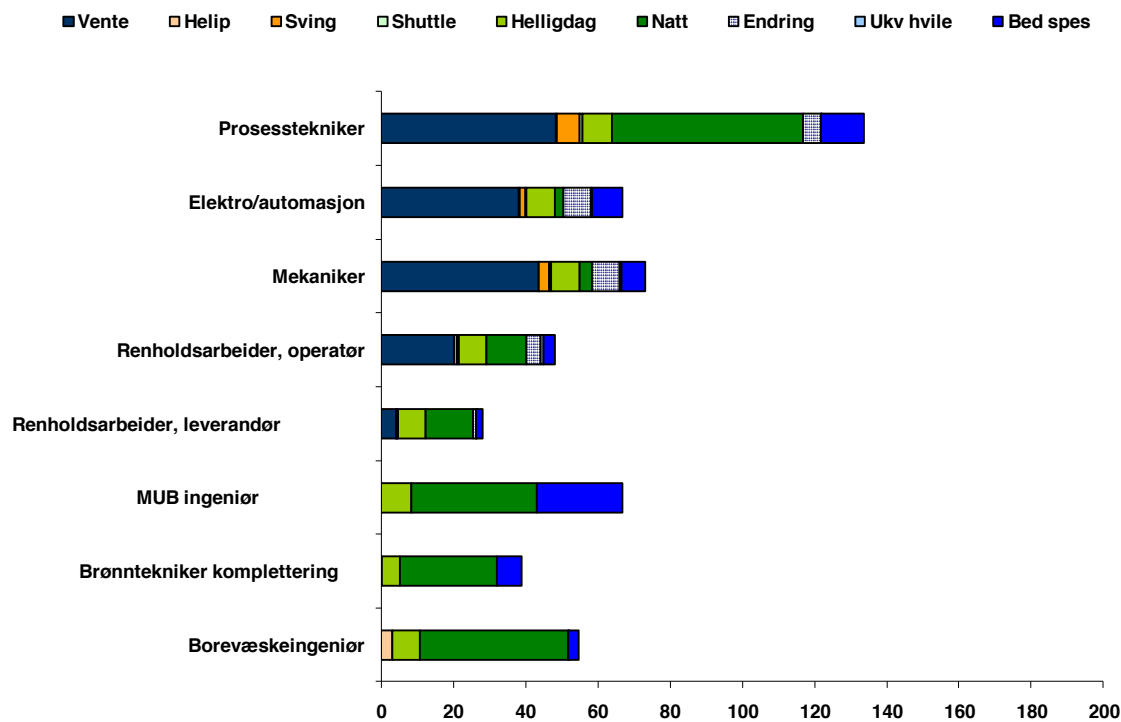
Tabell 4.8 Samlede tekniske tillegg i 2009, per person. Type tillegg¹⁾ og for de utvalgte yrker og de tre typer virksomheter. 1.000 kr

	Vente	Helip	Sving	Shutt	Hellig	Natt	Endr	Hvile	Bed spes	Samlede tillegg
Prosesstekniker	49	0	6	1	8	53	5	0	52	174
Elektro/automasjon	38	0	2	0	8	3	8	0	47	106
Mekaniker	44	0	3	0	8	3	8	0	45	111
Renholdsarbeider operatør	20	0	1	0	8	11	4	1	55	100
Renholdsarbeider leverandør	4	0	0	0	8	13	1	0	2	28
MUB-ingeniør	0	0	0	0	8	35	0	0	24	67
Brønntekniker – komplettering	0	0	0	0	5	27	0	0	7	39
Borevæskeingeniør	0	3	0	0	8	41	0	0	3	55
Operatør	45	0	4	1	8	29	6	0	49	142
Forpleining	14	0	1	0	8	12	3	0	33	71
Oljeservice	0	2	0	0	7	36	0	0	9	54

1) Vente = betaling for ventetid på sokkelen
Helip = betaling for ventetid på heliport
Sving = kompensasjon for sving skift
Shutt = godtgjørelse for shuttling
Hellig = helligdagsgodtgjørelse

Natt = ekstra betaling for konferansetid, skift/nattarbeid
Hvile = kompensasjon for improvisert nattlosji
Endr = kompensasjon for endring av arbeidsplan
Bed tilp = bedriftstilpassede tillegg (masketillegg, boreslamtillegg, fungeringstillegg med mer).

Figur 4.17 Samlede tekniske tillegg i 2009 per person. Type tillegg og for de utvalgte yrker. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009

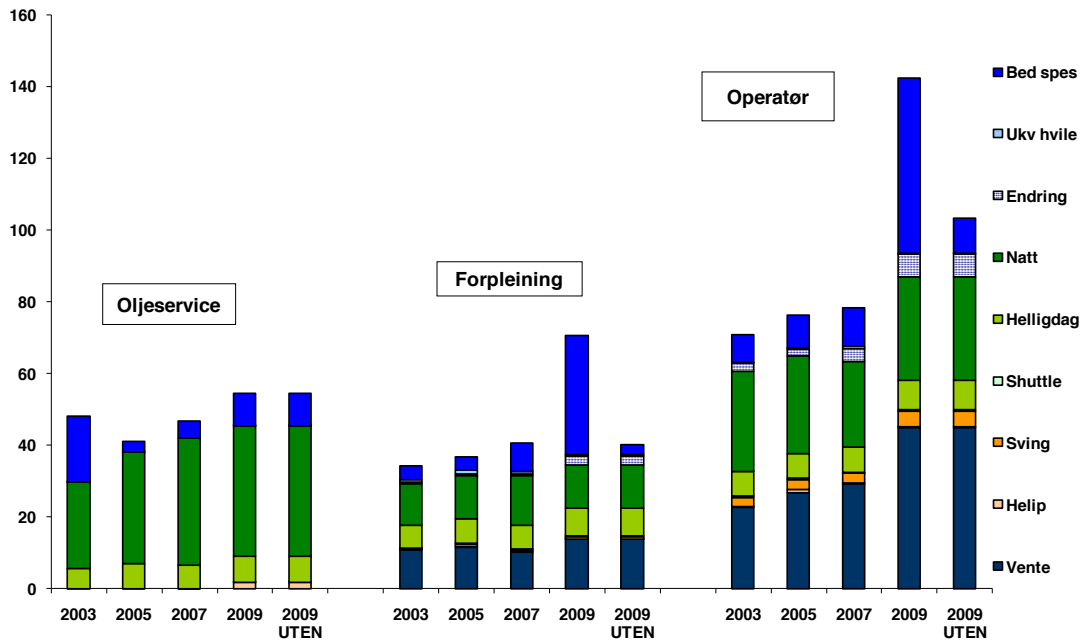


Tabell 4.9 Samlede tekniske tillegg i 2009, per person. Type tillegg¹⁾ og for de utvalgte yrker og de tre typer virksomheter. 1.000 kr. Eksklusive ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009

	Vente	Helip	Sving	Shutt	Hellig	Natt	Endr	Hvile	Bed spes	Samlede tillegg
Prosesstekniker	49	0	6	1	8	53	5	0	12	134
Elektro/automasjon	38	0	2	0	8	3	8	0	9	67
Mekaniker	44	0	3	0	8	3	8	0	7	73
Renholdsarbeider operatør	20	0	1	0	8	11	4	1	3	48
Renholdsarbeider leverandør	4	0	0	0	8	13	1	0	2	26
MUB-ingeniør	0	0	0	0	8	35	0	0	24	67
Brønntekniker – komplettering	0	0	0	0	5	27	0	0	7	39
Borevæskeingeniør	0	3	0	0	8	41	0	0	3	55
Operatør	45	0	4	1	8	29	6	0	10	103
Forpleining	14	0	1	0	8	12	3	0	3	40
Oljeservice	0	2	0	0	7	36	0	0	9	54

1) Se fotnote Tabell 4.8

Figur 4.18 Tekniske tillegg per person. Type tillegg og virksomhet. 2003, 2005, 2007, 2009. 1.000 kr. For 2009: UTEN ekstraordinær utbetaling på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009



Figur 4.18 viser endringene i tekniske tillegg per person fra 2003 til 2009. Både innen operatørvirksomhet og forpleining er det en økning i hver periode. Bedriftstilpassede tillegg synes å øke i begge typer virksomhet, særlig fra 2007 til 2009. Vi ser at økningen forsvinner når vi ser på de bedriftstilpassede tilleggene uten den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 i StatoilHydro i 2009. For operatørvirksomhet øker også ventetillegget per person over tiden.

For oljeservice er det en vekst i nattillegget over dette tidsrommet, som først og fremst har sammenheng med økningen i størrelsen på nattillegget. Det var betydelige bedriftstilpassede tillegg i sektoren i 2003, som er redusert i de senere år.

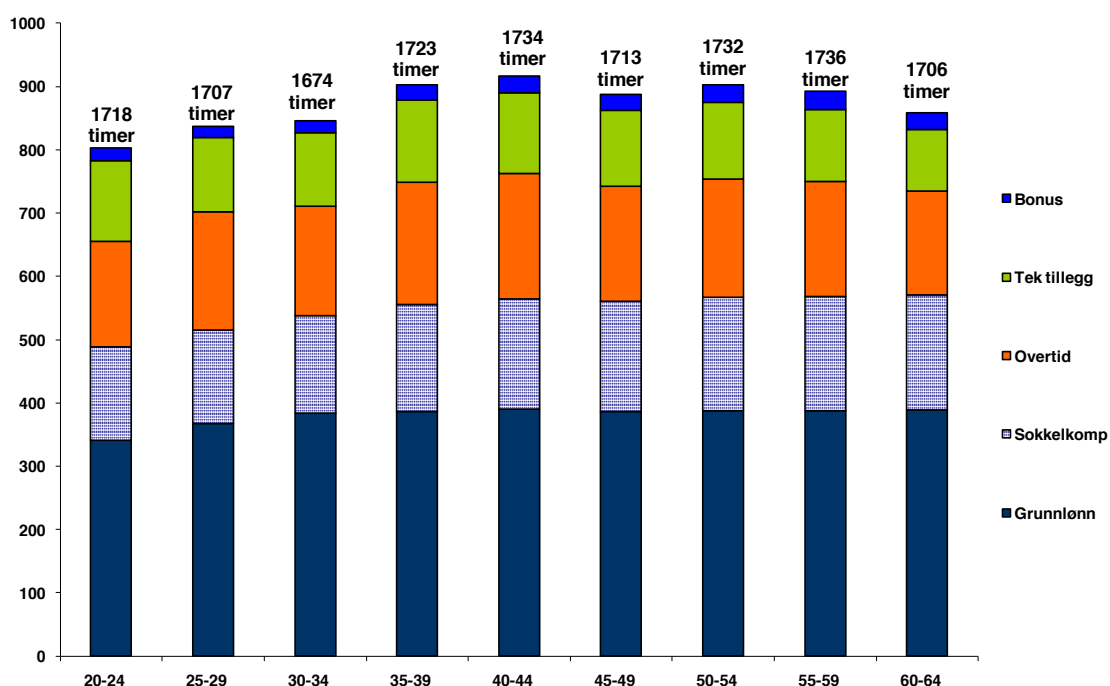
5 Individuell variasjon i lønnen

Vi ser i dette kapitlet på den individuelle variasjon i den utbetalte lønn i 2009. I forrige kapittel var gjennomsnittet for ulike yrker og typer av virksomheter i fokus. Her studeres lønns variasjon med alder. Den ekstraordinære utbetalingen på kr. 60.000 i StatoilHydro er ikke tatt ut her.

Figur 5.1 viser lønnens sammensetning på ulike alderstrinn. To forhold er karakteristiske:

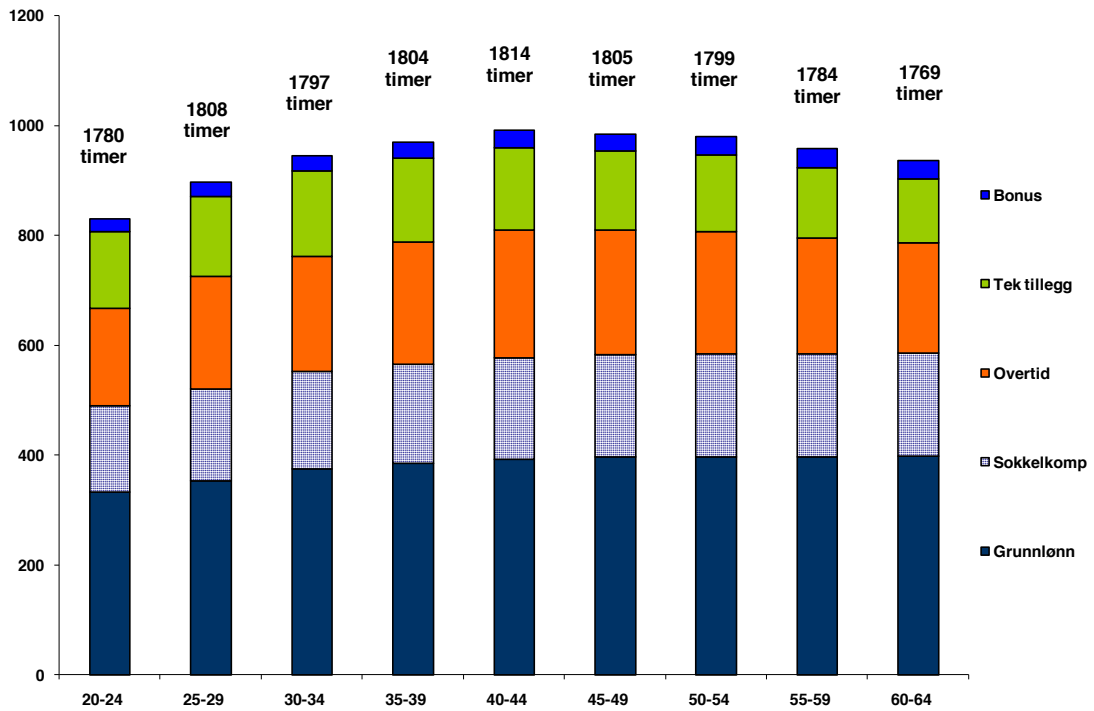
- Høy begynnerlønn. Lønnen i aldersgruppen 20-24 år er lik kr. 803.000
- Liten variasjon med alder etter 35 år og fram til 60 år.

Figur 5.1 Samlet lønn og samlet arbeidstid i de utvalgte yrker i 2009, per pers og etter type lønn, på ulike alderstrinn. 1.000 kr

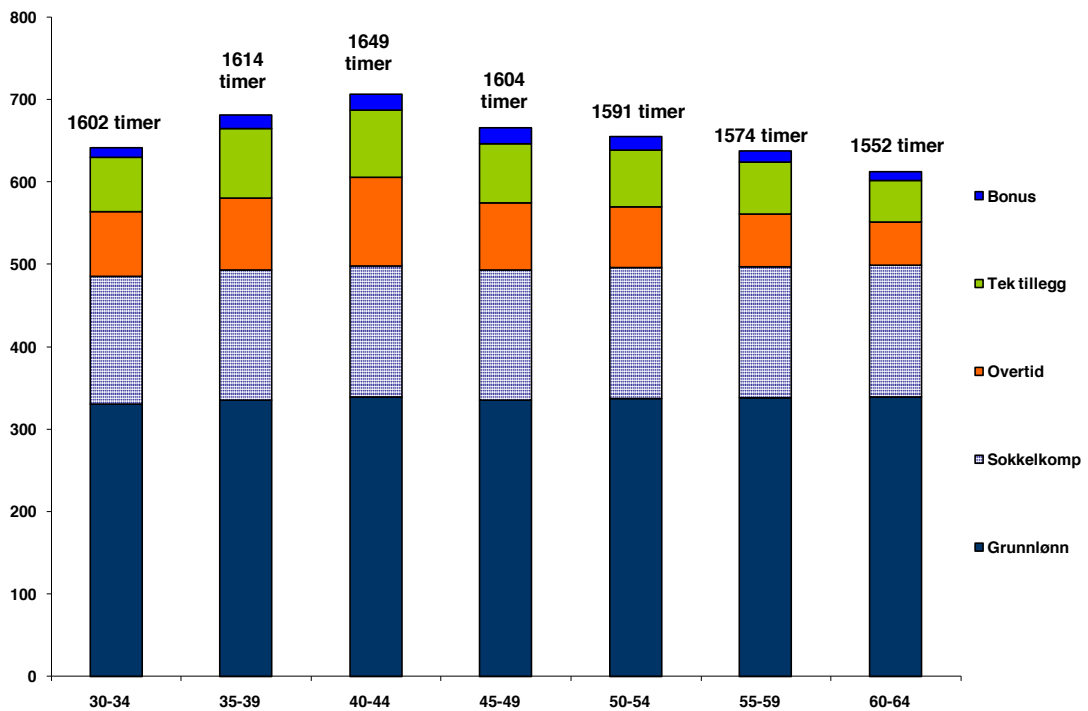


Figur 5.1 er dominert av observasjonene fra operatørselskapene. Figur 5.2, Figur 5.3 og Figur 5.4 viser den tilsvarende figuren for hver av de tre typer virksomhet.

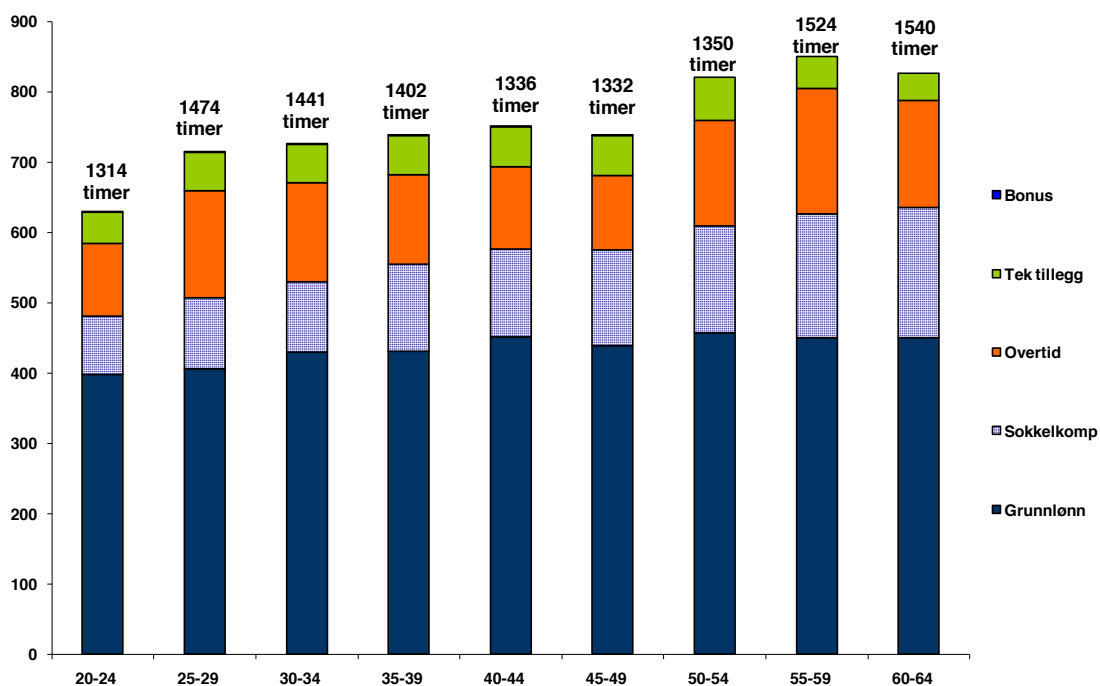
Figur 5.2 Samlet lønn i de utvalgte yrker i 2009, per person og etter type lønn, på ulike alderstrinn. Operatørvirksomhet. 1.000 kr



Figur 5.3 Samlet lønn i de utvalgte yrker i 2009, per person og etter type lønn, på ulike alderstrinn. Forpleining. 1.000 kr



Figur 5.4 Samlet lønn i de utvalgte yrker i 2009, per person og etter type lønn, på ulike alderstrinn. Oljeservice. 1.000 kr



Operatorbedriftene (utenom egen forpleining) har liten variasjon i lønnsnivået mellom aldersgruppene over 30 år. Lønnen varierer mellom kr. 937.000 og kr. 992.000. Ansatte i alderen 20-24 år tjener totalt kr. 831.000.

Forpleining har en reduksjon med økende alder, over 44 år. Det er den tariffavtalte overtiden som reduseres. Variasjonen mellom aldersgruppene over 30 år går fra 642.000 kroner til 707.000 kroner.

Oljeservice har en betydelig økning fra kr. 629.000 for ansatte 20-24 år til kr. 851.000 for ansatte 50-54 opp til 34 år til kr. 890.000 for gruppen 55-59 år.