



INDUSTRI
ENERGI

LANDSMØTE 2021

STERKERE SAMMEN

Organisasjons- politikk

Innhold

Forbundsstyrets forslag til uttalelse	4
Innkomne forslag med forbundsstyrets innstillinger	8

Forbundsstyrets forslag til uttalelse

- 01 Forbundets utvikling av overenskomstene er avhengig av høy organisasjonsgrad. I tillegg er vår posisjon i
02 industrien og samfunnslivet avhengig av god tariffdekning, aktive tillitsvalgte og medlemmer. Rekruttering
03 av medlemmer og gode organisasjonsforhold er derfor en hovedprioritering for alle tillitsvalgte og ansatte
04 i landsmøteperioden. Samhold gir styrke og påvirkning, og forbundet har derfor fokus på å organisere alle
05 arbeidstakere ved bedriftene – en bedrift, en fagforening.
06
- 07 Industri Energi vil øke organisasjonsgraden i de bransjene vi har medlemmer i, men også sørge for
08 at nye industrier som er på trappene blir møtt med et organisert arbeidsliv. Batteriproduksjon,
09 hydrogenproduksjon, havvind og CCS er eksempler på nye industrier som står på skuldrene av de
10 industrier forbundets medlemmer i dag jobber i.
11
- 12 Industri Energi skal være et synlig forbund. Forbundets nettsider skal oppdateres og jevnlige møter
13 mellom valgt ledelse og samarbeidskomiteene gir tillitsvalgte nødvendig innsikt i hvilke sentrale oppgaver
14 forbundet til enhver tid står oppe i. Dette gir også viktig informasjon om hvilke saker som opptar lokale
15 tillitsvalgte.
16
- 17 Rekruttering**
- 18 Fagforeningens innflytelse øker med antall medlemmer. Uorganiserte får også de samme godene som
19 de organiserte – uten å bidra. Det er derfor i fagforeningens egeninteresse å alltid ha en plan for å øke
20 antall organiserte. Det finnes ingen mal eller fasit, som passer alle fagforeninger. Forbundet skal sørge for
21 virkemidler som øker motivasjonen for rekruttering. Forbundet vil gjennom virkemidlene legge til rette
22 for at den enkelte fagforening lager rekrutteringsstrategier som passer deres arbeidsplass. Forbundet vil
23 også legge til rette for at tillitsvalgte gjennom erfaringsutveksling diskuterer økt organisasjonsgrad.
24
- 25 LO har i dag organisasjonsgrenser tilpasset et arbeidsliv i etterkrigsårene. Industri Energi vil fortsette å
26 rekruttere vertikalt for å styrke fellesskapet på arbeidsplassene. Forbundet vil være en aktiv deltager i
27 LOs arbeid med å nå ansatte med høyskole og universitetsutdanning. Forbundskontoret vil sammen med
28 lokale foreninger jobbe frem pilotprosjekter spesielt tilpasset den enkelte bedrift for å høste erfaringer.
29 Et arbeidsliv i endring gir også nye ansettelsesformer. Forbundet vil utvikle medlemstilbud til eksempelvis
30 enkeltpersonforetak og bimedlemskap for arbeidstakere med flere samtidige arbeidsforhold.
31
- 32 I deler av industrien blir stadig flere ansatt i bemanningsbyrå. Forbundet vil fortsette arbeidet med å
33 organisere de ansatte, opprette fagforeninger, kreve tariffavtaler og sikre de ansattes rettigheter. Ved
34 ulovlig innleie vil disse forfølges juridisk.
35
- 36 Industri Energi konkurrerer med andre fagforbund. Dette splitter opp ansatte i stedet for å styrke
37 fellesskapet. Vi vil lede an i arbeidet med å samle de ansatte i våre bransjer, i vårt forbund og i LO.
38
- 39 Samtidig som vi ser at nye industrier etableres, satses det også i eksisterende industriproduksjon.
40 Farmasøytisk industri har som eksempel et stort potensial i Norge. Sammen med forbundets arbeid med
41 nyetablering av industriarbeidsplasser, går arbeidet med å øke organisasjonsgraden innen våre bransjer
42 og områder hånd i hånd.
43
- 44 Forbundet vil utarbeide og iverksette en ambisiøs plan for medlemsvekst i landsmøteperioden.
45
- 46 Samarbeidskomiteer**
- 47 Samarbeidskomiteene spiller en sentral rolle i forbundet. Komiteene sikrer samarbeid mellom
48 avdelinger og klubber innen samme overenskomstområder og grupper med felles interesse på tvers av
49 områder. Samarbeidskomiteene fokuserer på organisasjon, næringspolitikk, tariffutvikling og HMS. For
50 overenskomstenes utvikling er det avgjørende med høy organisasjonsgrad. Samarbeidskomiteene bør
51 derfor også lage planer for strategisk organisering innen sine områder. Samarbeidskomiteenes ledelse
52 bør gjenspeile forbundets vertikale struktur

53..... **Lokalt fagforeningsarbeid**

54..... En av Industri Energis sterkeste kjennemerker er godt organiserte fagforeninger på den enkelte arbeidsplass. Samtidig organiserer vi ansatte på mindre industriarbeidsplasser, kontorsteder og vaskerier.
55.....
56..... Forbundets organisasjonsarbeid må derfor tilpasses både fagforeninger med flere tusen medlemmer
57..... og de med under 20 ansatte på arbeidsplassen. Forbundet vil arbeide for å øke samhandlingen mellom
58..... våre lokale fagforeninger. Både for å støtte opp om nyetablerte klubber og fagforeninger, men også for å
59..... styrke oss gjennom samhandling og erfaringsutveksling.

60
61 Forbundet vil videreføre «internposten» som oppfordrer til diskusjon i styrene i den enkelte klubb og
62..... fagforening.

63.....
64..... Videre vil organisasjonskonferansen Styrke i landsmøteperioden være en viktig møteplass for lokale
65..... tillitsvalgte.

66
67..... Industri Energi er i endring. Forbundet vil derfor i landsmøteperioden nedsette en vedtektskomite for
68..... å gjennomgå forbundets vedtekter, herunder de gjeldende retningslinjer for avdelinger og klubbers
69..... vedtekter.

70.....
71..... I forbindelse med første mai-markeringer vil forbundet gi de foreninger som ønsker det, innspill på saker
72..... forbundet arbeider med, og forslag til markeringer.

73.....
74..... Industri Energi Forum er arenaer der tillitsvalgte møtes på tvers av bransjer i et geografisk område.
75..... Retningslinjene er nyreviderte, og forumene skal gis nødvendige midler til å fortsette det viktige arbeidet
76..... lokalt, nær der medlemmene bor. LO har både lokal og distriktledd der ulike forbund samles. For Industri
77..... Energi er det viktig at forbundet deltar i diskusjonene på disse arenaene.

78.....
79..... Industri Energi var allerede før arbeidsmiljøloven kom på plass opptatt av indre miljø på arbeidsplassene.
80 Det ble valgt miljøtillitsvalgte i fagforeningsstyrene. Etter at AML ble vedtatt ble miljøtillitsvalgte utpekt
81 som Hovedverneombud. Et godt arbeid med HMS krever godt organisasjonsarbeid. Det er viktig at
82..... verneombud og tillitsvalgte jobber sammen på arbeidsplassene for å løse sakene medlemmene står oppe
83..... i. Hvordan dette samspillet videreutvikles i vår tid vil forbundet sette fokus på i landsmøteperioden.

84.....
85..... Tillitsvalgsrollen må utvikles i tråd med samfunnsutviklingen. Spørsmål rundt personvern, lagring av
86..... personopplysninger samt overvåkning tiltar i tråd med digitaliseringen av arbeidslivet. Dette gir også nye
87..... oppgaver for fagforeningen. Personvernombud må utpekes etter samme regler som for verneombud og
88 sikres tilstrekkelig opplæring og kompetanse. Det er naturlig at personvernombudet og datatillitsvalgte
89..... jobber tett – evt er samme person. Datatillitsvalgsrollen må også utvikles og gis flere rettigheter i
90 avtaleverket. Forbundet vil i landsmøteperioden sette fokus på, og tilby opplæring rundt personvern,
91 GDPR og overvåkning.

92..... 93..... **Individuell avlønning**

94..... Mange av forbundets medlemmer er individuelt avlønnet, og flere av våre overenskomster er vertikale.
95..... Forbundet vil i landsmøteperioden satse spesielt på opplæring av tillitsvalgte i individuell avlønning og
96..... rekruttering vertikalt. Industri Energi SKALA er forbundets arena for de individuelt avlønnede. Industri
97..... Energi SKALA gjennomfører konferanser og etablerte kursmoduler og arbeidet rundt denne arenaen
98..... styrkes i landsmøteperioden.

99..... 100 **Tillitsvalgsopplæring**

101..... Skolerte tillitsvalgte er avgjørende for at tariffavtalene blir overholdt, medlemmene får hjelp med
102 sitt arbeidsforhold og et levende og aktivt organisasjonsarbeid lokalt. Opplæring av tillitsvalgte og
103 medlemmer må gjennomføres slik at flest mulig kan delta. For å sikre skolerte tillitsvalgte i bedrifter
104 dekket av våre avtaler, må de skoles. Forbundet vil arbeide for at dette ikke skal gå på bekostning av
105 den enkelte tillitsvalgtes inntekt.

106
107..... Opplæringen må tilbys i ulik form og varighet. Kursplanene må reflektere de tillitsvalgtes behov.
108 Forbundet vil legge til rette for lokale kurs og tillitsvalgtskonferanser. Vårt digitale introduksjonskurs
109 «kompis» må videreutvikles.

110	Læring og kompetanseoverføring foregår ikke bare i undervisningstiden på kurs og konferanser.
111	Kurssenteret i Stavanger vil fortsatt være en viktig møtearena for tillitsvalgte.
112	
113	I takt med at arbeidslivet utvikler seg, ser vi også at folks psykiske helse er under press. Dette gjelder
114	også Industri Energis medlemmer. Våre verneombud og tillitsvalgte skal få bistand og skolering i hvordan
115	våre medlemmer støttes i slike situasjoner.
116	
117	Mange av våre medlemmer jobber på minstelønnsoverenskomster med lokale forhandlinger.
118	Gjennomføringen, virkemidler og sanksjonsmidler varierer. Forbundet vil gjennomføre kurs og samlinger i
119	forkant av de lokale forhandlingene i hovedoppgjørår. Fokus vil være erfaringsutveksling og opplæring.
120	
121	Medlemsfordeler
122	Medlemsfordelene er for mange en viktig del av medlemskapet. Forbundet vil utrede nye
123	medlemsfordeler både kollektivt og frivillige ordninger. Samtidig må de eksisterende fordelene gjøres
124	godt kjent for medlemmene, og forbedringer spilles inn til de lokale LO-favørkomiteene. Forbundet vil
125	jobbe mot stortinget og regjering for å få på plass fullt fradrag for fagforeningskontingenten.
126	
127	
128	Likestilling, inkludering og mangfold
129	Industri Energi har et stort flertall av mannlige medlemmer og tillitsvalgte. Forbundet har stått i flere
130	likestillingskamper. Vi vil på 8. mars ta opp saker om likestilling og likeverd. Det skal i Industri Energi være
131	like naturlig for kvinner som for menn å påta seg verv i organisasjonen.
132	
133	Mange av våre tillitsvalgte arbeider med spørsmål rundt likestilling og likeverd. Vi vil derfor bidra til
134	erfaringsutveksling og koordinering mellom forbundets tillitsvalgte i disse spørsmålene. Forbundet vil
135	sammen med samarbeidskomiteene jobbe frem et forprosjekt for å se hvordan digital deling best
136	organiseres.
137	
138	Vi organiserer i bransjer som rekrutterer folk med opprinnelse fra andre land. For å møte disse
139	og inkludere de i fagforeningsfellesskapet er det viktig at vi forstår hvor de kommer fra. Vårt
140	rekrutteringsarbeid må ta hensyn til dette i arbeidet. Fagbevegelsen skal alltid være en fanebærer i
141	kampen for de undertrykte. Industri Energi tar sterk avstand fra alle holdninger og handlinger som splitter
142	og diskriminerer arbeidstakere på basis av kjønn, nasjonalitet, etnisitet, alder, seksuell orientering,
143	funksjonshemming, politisk mening eller trosretning.
144	
145	Landet og forbundet vårt har opplevd konsekvensene av høyreekstrem og fascistisk tankegodt. Forbundet
146	vil være en aktiv bidragsyter i kampen mot alle former for ekstremistisk organisering.
147	
148	Ungdom og student
149	Industri Energi har siden 2006 satset tungt på ungdoms- og studentarbeidet. Forbundets
150	ungdomsarbeid har som oppgave å organisere ungdom, få unge medlemmer aktive i Industri Energi og
151	profilere forbundets politiske prioriteringer ovenfor unge fagorganiserte og ungdomspolitiske miljøer.
152	Tidligere har ungdoms og studentarbeidet vært adskilt, men fra 2021 er det besluttet å sammenslå
153	utvalgene til et felles utvalg. Ungdoms- og studentarbeidet har en del sammenfallende aktiviteter.
154	Samtidig vil sammenslåingen bidra til en styrking av studentorganisasjonen ved at overgangen fra student
155	til yrkesaktivt medlem blir mer strømlinjeformet. Dette gjør ungdomsutvalget mer relevant for unge
156	medlemmer i lengre utdanning.
157	
158	Selv om utvalgene har blitt sammenslått til samme utvalg skal fortsatt aktiviteten opprettholdes som
159	før. Når vi vet at over 40 prosent av alle yrkesaktive arbeidstakere har høyere utdanning er det viktig
160	at Industri Energi fortsetter med et aktivt arbeid for å få organisert disse, gjerne i et tidlig stadium i
161	utdanningsløpet. Dette skal skje blant annet gjennom å satse på målrettet rekruttering av studenter ved
162	universiteter, høyskoler og tekniske fagskoler.
163	
164	Industri Energi Ung har over flere år jobbet systematisk for å nå alle de yrkeskoleelevene som skal ta
165	læretiden sin i våre bransjer med skolebesøk. Dette arbeidet er av stor betydning for forbundet, og vil
166	prioriteres også fremover.

167..... For å beholde medlemmene etter endt utdanning må utvalget knytte nærmere samarbeid med
168 forbundets avdelinger for å gjøre overgangen fra student til arbeidstaker lettere. Det er viktig at Industri
169..... Energi jobber sammen med LO og forbundene for å beholde de medlemmene som er uteksaminerte
170..... studenter eller medlemmer som videreutdanner seg. Dette er sentralt for oss som vertikalt forbund.
171
172..... En stor del av arbeidet til ungdomsutvalget er å skape relevante aktiviteter og arenaer for unge
173..... medlemmer. I dette arbeidet er det å etablere flere lokale ungdomsutvalg viktig. Slik kan flere
174..... unge medlemmer bli aktiv med i fagforeningsarbeid på sin arbeidsplass. Samtidig er det viktig at
175..... ungdomsutvalget bidrar med å få flere klubber og avdelinger til å velge ungdomstillitsvalgte.
176
177..... For å bygge sterke og engasjerte tillitsvalgte er det viktig at det holdes kurs, samlinger og konferanser
178..... regelmessig. Det skal satses på å arrangere egne kurs og konferanser for unge medlemmer, samt at det
179..... skal arrangeres samlinger for unge tillitsvalgte spesielt. En av de største konferansene ungdomsutvalget
180..... har ansvaret for er ungdomskonferansen. Denne skal opprettholdes som en faglig og sosial arena for
181..... unge medlemmer.
182
183 Den årlige ungdomskonferansen har som oppgave å peke ut kursen for ungdomsutvalget både politisk og
184 organisatorisk for den kommende perioden. Ungdomsutvalget velges på denne konferansen. Leder og 2
185 nestledere frikjøpes. En av nestlederne skal ha studentarbeid som sin primæroppgave.

Innkomne forslag med forbundsstyrets innstilling

Følgende forslag er delvis ivaretatt i Organisasjonspolitisk uttalelse og oversendt andre komiteer (likelydende forslag i parentes):

Arbeid- og velferd:

O13 (O19, O29, O35, O41, O51), O16 (O17), O26 (O28)

HMS:

O55, O99 (O100, O101, O102)

Vedtekter:

O1 (O3)

Følgende forslag er oversendt andre komiteer (likelydende forslag i parentes):

Arbeid- og velferd:

O5 (O15), O14 (O21, O31, O37, O43), O50, O91 (O92, O93), O96

Næring:

O04

Kompetanse/Utdanning:

O56, O58 (O60, O61, O65, O66, O70, O71, O72) O59, O64 (O69, O75, O78, O81)

Vedtekter:

O02, O24 (O27, O82, O83), O49, O95,

Følgende forslag oversendtsendt:

IE Administrasjon:

O7 (O97), O98

Styret i Møbelfond:

O57

O1 – Forslag til endring av vedtektene for Industri Energi

Industri Energi i NOFO

Forslag:

Ordning for bi medlemskap

Følgende tekst inkluderes i vedtekter for Industri Energi:

Medlemmer av andre arbeidstakerforbund kan tas opp som bi medlemmer i Industri Energi.

Bi medlemmer betaler vanlig kontingent (maksbeløp fastsettes av landsmøtet).

Unntatt fra kontingent er premie til kollektive forsikringsordninger, stønads- og stipendordninger i Industri Energi.

Bi medlemmer har ikke rett til kollektive forsikringsordninger, stønads- og stipendordninger i Industri Energi.

Begrunnelse:

Norsk Oljevernforening for Operatørselskap (NOFO) er som arbeidsgiver tilsluttet Bransjeavtalen mellom Industri Energi og Norsk Olje og Gass. Med bakgrunn i dette er det etablert en lokal avdeling av Industri Energi i NOFO som f.t. har 10 medlemmer av totalt 40 fulltids ansatte. Utover dette har NOFO ca. 100 deltidsansatte med 2-4 % stillingsbrøk. Mange av disse er organisert i arbeidstakerorganisasjoner og LO-forbund gjennom hovedarbeidsgiver, som i de fleste tilfeller er kommuner.

Flere av de ovennevnte deltidsansatte ønsker å være organisert og medlem av Industri Energi når de arbeider for NOFO. Samtidig beskriver ikke Industri Energi ordning for bi medlemskap i egne vedtekter. Det foreslås en ordning for å ivareta bi medlemskap med forholdsmessig kontingent.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Vedtekter

O3 – Forslag til endring av vedtektene for Industri Energi

Industri Energi i NOFO

Forslag:

Ordning for bi medlemskap. Følgende tekst inkluderes i vedtekter for Industri Energi:

Medlemmer av andre arbeidstakerforbund kan tas opp som bi medlemmer i Industri Energi. Bi medlemmer betaler vanlig kontingent (maksbeløp fastsettes av landsmøtet). Unntatt fra kontingent er premie til kollektive forsikringsordninger, stønads- og stipendordninger i Industri Energi. Bi medlemmer har ikke rett til kollektive forsikringsordninger, stønads- og stipendordninger i Industri Energi.

Begrunnelse:

Industri Energi har inngått tariffavtaler i virksomheter, som har deltidsansatte med ordinært medlemskap i andre LO-forbund. For å kunne rekruttere slike deltidsansatte til Industri Energi, anbefales en ordning for bi-medlemskap der medlemmet slipper å betale for dobbel forsikring og andre ordninger som er unødvendig å duplisere.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Vedtekter

O6 – Vertikal organisering

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi må ytterligere styrke sitt arbeid med vertikal organisering.

Begrunnelse:

Dersom forbundet ønsker å sette realistiske mål om å kunne organisere alle arbeidstakere i den enkelte bedrift, må det gjøres noen viktige erkjennelser. De fleste medlemsbedriftene i Industri Energi har et bredt spekter av fagkompetanse blant sine ansatte. Ansatte innen mange av fagmiljøene er ettertraktet arbeidskraft med kompetanse som det er stor konkurranse om – på tvers av alle bransjer og bedrifter.

Et viktig fellestrekk, for denne type stillinger, er at de er individuelt avlønnet – i motsetning til øvrige stillinger fra store produksjonsmiljøer, med spesialkompetanse, på tariff med fag- og spesialisttillegg.

Dette tema må opp på agendaen. Her må det handling bak ordene! Dersom forbundet ønsker seg vertikal organisering, må det ikke være tvil blant medlemmene at forbundet vil holde fullt fokus på vertikale avtaler og omfangsbestemmelser. Utviklingen av lønnsavtaler for individuelt avlønnede må være konkurransedyktige og helst ligge i øverste divisjon – i forhold til konkurrerende forbund.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O8 – Vertikal organisering

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Fokus på vertikale avtaler og omfangsbestemmelser.

Begrunnelse:

Vi setter pris på forbundets satsing på vertikal

organisering. Arbeidet som gjøres av folkene i Ung og Student er viktig. Det å få ungdommene, som befinner seg i starten av sin yrkeskarriere, inn i en fagforening betyr veldig mye.

Debattheftet nevner flere gode satsingsområder for rekruttering, noe vi også støtter og anerkjenner, samtidig savner vi» også andre deler av forbundets virksomhet som ikke er nevnt.

Forbundet signerte i 2008 en samarbeidsavtale med ALT. Det er ALT som fortsatt eier de vertikale avtalene for den landbaserte industrien hvor forbundet organiserer, med unntak av Equinor. Planene som forelå i 2008, er ikke oppfylt slik de var formulert. Mange medlemmer er overført til Industri Energi, mens andre fortsatt henger igjen i ALT. Det er særdeles viktig, for de medlemmene som er overført til Industri Energi og de som fortsatt er igjen i ALT, at forbundet ALT opprettholdes til Industri Energi kan overta omfangsbestemmelsene i ALTs avtaler. I tiden, som er gått siden 2008, er samarbeidsavtalen som omfatter oppfølging og medlemservice ivaretatt, mens forvaltningen av ALTs avtaler er svekket.

Dersom forbundet ønsker å sette realistiske mål om å kunne organisere alle arbeidstakere i den enkelte bedrift, må det gjøres noen viktige erkjennelser. De fleste medlemsbedriftene i

Industri Energi har et bredt spekter av fagkompetanse blant sine ansatte. Ansatte innen mange av fagmiljøene er ettertraktet arbeidskraft med kompetanse som det er stor konkurranse om – på tvers av alle bransjer og bedrifter.

Et viktig fellestrekk, for denne type stillinger, er at de er individuelt avlønnet – i motsetning til øvrige stillinger fra store produksjonsmiljøer, med spesialkompetanse, på tariff med fag- og spesialisttillegg.

Dette tema må opp på agendaen. Her må det handling bak ordene! Dersom forbundet ønsker seg vertikal organisering, må det ikke være tvil blant medlemmene at forbundet vil holde fullt fokus på vertikale avtaler og omfangsbestemmelser. Utviklingen av lønnsavtaler for individuelt avlønnede må være konkurransedyktige og helst ligge i øverste divisjon – i forhold til konkurrerende forbund

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O9 – Skap fremtidens tillitsvalgte

Ungdomsutvalget

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på å gi unge tillitsvalgte mer erfaring innenfor oppgaver som kan bidra til å styrke dem i framtiden ved verv med større ansvar. Det skal legges til rette og etterstrebes å gi unge tillitsvalgte erfaringer som tillitsvalgt og motivasjon til å engasjere seg som tillitsvalgt i tiden framover. Industri Energi må legge til rette for at unge fremadstormende tillitsvalgte får mulighet til å delta på de arenaene som forbundet er aktive i. På denne måten sørger man for kontinuitet i det gode arbeidet som forbundet skal fortsette å gjøre.

Begrunnelse:

Vi har sett mange unge med stort potensial, som siste årene har valgt å ikke fortsette som tillitsvalgte. Man opplever at man ønsker en engasjert ungdomstillitsvalgt, men at når det kommer til deltagelse på viktige møteplasser som for eksempel samarbeidskomiteene er det ikke plass. Det er viktig å gi de unge et innblikk i hvordan arbeidet videre som tillitsvalgt kan være, og gi dem erfaring som gir motivasjon til å engasjere seg videre i arbeidslivet.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O10 – Informasjon til medlemmene

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må bli bedre til å informere medlemmene om hva de jobber med.

Begrunnelse:

Til tider går det litt for lang tid for det kommer noen nye saker på hjemmesiden til Industri Energi. Det er viktig at hjemmesiden blir hyppig oppdatert, alle saker må ikke være lange, men små korte oppdateringer. Når man er i lønnsforhandlinger så er Industri Energi flinke til å skrive kort og godt om dette. Hadde man hadde skrevet litt korte oppdateringer når man har vært i større møter f.eks. i LOs representantskapsmøter, forbundsstyremøter, landsstyremøter, møte med andre forbund, ol. ville medlemmer fått mer innblikk i hva og hvordan forbundet jobber.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O11 – Full lønn ved kursing

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at kursing av tillitsvalgte skal betales med full lønn fra arbeidsgiver. Dette for å sikre tillitsvalgtapparatet i små foreninger.

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi av Industri Energi og AOF medfører at man da ikke får opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgtskolering. Det er også eksempel på at NAV har villet redusert mammapermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgtskolering ved stipendutbetaling.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O12 – Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker er det viktig å forsvare tariffavtalene, og ha mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.:

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O13 – Lavtlønns tillegg

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Lavlønns tillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90 % av industriarbeiderlønn. Man må beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for den enkelte bedrift.

Begrunnelse:

Poenget med å gi et lavlønns tillegg var å bekjempe lavlønn og hindre større forskjeller i privat sektor, da kan man ikke gi dette tillegget kun til overenskomster som har gjennomsnittslønn under 90 %, men på bedriftsnivå. Ved å fortsette dagens ordning vil forskjellene bli større, ikke mindre, for de som er «uheldig» å tilhøre en overenskomst med høyere snittlønn.

Det holder ikke at LO-familien er enig. Vi må få det forankret hos motparten også.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

Likelydende forslag nummer O19, O29, O35, O41, O50, O51

O16 - Lokale lønnsforhandlinger

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for en sanksjonsmulighet ved uenighet om lokalt oppgjør. Prosessen med uenighetsprotokoller tar lang tid og har liten effekt på lokale oppgjør.

Det bør sees på en ordning som ikke innebærer en utvidet streikerett, men som innebærer en sanksjonsmulighet eller at en nøytral part (3. part) ser på tilbudet om oppgjør, og tar en vurdering ut ifra begrunnelser og faktiske forholdene ved bedriften.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O17 - Lokale lønnsforhandlinger

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for en sanksjonsmulighet ved uenighet om lokalt oppgjør. Prosessen med uenighetsprotokoller tar lang tid og har liten effekt på lokale oppgjør.

Begrunnelse:

Det bør sees på en ordning som ikke innebærer en utvidet streikerett, men som innebærer en sanksjonsmulighet eller at en nøytral part (3. part) ser på tilbudet om oppgjør, og tar en vurdering ut ifra begrunnelser og faktiske forholdene ved bedriften.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O18 - Forhandlings situasjoner

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forbundets juridiske kompetanse bør styrkes i forhandlings situasjoner. Dette skal ikke gå på bekostning av forbundets forhandlere da de er ekspertene på området.

Begrunnelse:

I forhandlings situasjoner med arbeidsgiversiden (sentrale forhandlinger på lønn, overenskomst osv.) stiller alltid arbeidsgiversiden med juridisk kompetanse i form av advokater som forhandlingsledere.

Arbeidstakersiden stiller tradisjonelt med et forhandlingsteam av kompetente tillitsvalgte med lang erfaring fra forhandlinger.

Det vil styrke arbeidstakersiden dersom vi i tillegg inkluderer en form for juridisk kompetanse i vårt forhandlingsteam, for på den måten å kunne kvalitetssikre forslag, endringer i overenskomst osv. Små feil i denne prosessen kan få store konsekvenser i ettertid.

Innstilling:

Tiltres ikke

Begrunnelse:

Fagbevegelsens kampkraft har alltid stått på dyktige tillitsvalgte, engasjerte medlemmer og godt organiserte fagforeninger med høy organisasjonsgrad. Forbundsstyret vedtar de ulike forhandlingsutvalgene. Dersom juridisk kompetanse er nødvendig i forhandlings situasjonen, ivaretas det av forbundet egne jurister og LOs juridiske avdeling.

O19 - Lavlønns tillegg

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Lavlønns tillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90 % av industriarbeiderlønn. Man må beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for den enkelte bedrift.

Begrunnelse:

Poenget med å gi et lavlønns tillegg var å bekjempe lavlønn og hindre større forskjeller i privat sektor, da kan man ikke gi dette tillegget kun til overenskomster som har gjennomsnittslønn under 90 %, men på bedriftsnivå. Ved å fortsette dagens ordning vil forskjellene bli større ikke mindre for de som er «uheldig» å tilhøre en overenskomst med høyere snittlønn.

Det holder ikke at LO-familien er enig. Vi må få det forankret hos motparten også.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O20 – Informasjon til medlemmene

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bli bedre til å informere medlemmene om hva de jobber med.

Begrunnelse:

Til tider går det litt for lang tid for det kommer noen nye saker på hjemmesiden til Industri Energi. Det er viktig at hjemmesiden blir hyppig oppdatert, alle saker må ikke være lange, men små kort oppdateringer. Når man er i lønnsforhandlinger så er Industri Energi flinke til å skrive kort og godt om dette. Vi man hadde skrevet litt kort oppdateringer når man har vært større møte f.eks. LOs repskapsmøter, Forbundsstyre, landsstyre, møte med andre forbund, ol. ville medlemmer fått mer innblikk i hva og hvordan forbundet jobber.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O22 – Full lønn ved kursing

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at kursing av tillitsvalget skal betales med full lønn fra arbeidsgiver. Dette for å sikre tillitsvalgt apparatet i små foreninger.

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi Industri Energi og AOF medfører at man da ikke får opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgt skoling. Det er også eksempel på at NAV har villet redusert mammapermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skoling ved stipend utbetaling.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O23 – Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker er det viktig for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O25 – Forslag organisasjonspolitik

Husnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må revitalisere arbeidet for individuelt avlønnede slik intensjonen var i den opprinnelige samarbeidsavtalen som ble signert mellom Industri Energi og ALT i 2008. Dersom ALT forvirrer eller legges ned, mister Industri Energi sin mulighet for å opprette vertikale avtaler i allerede etablerte bedrifter – kanskje for alltid. Arbeidet innen SKALA-området sammen med ALT forbundet må styrkes i årene fremover. Utviklingen av lønnsavtaler for individuelt avlønnede må være konkurransedyktige og helst ligge i øverste divisjon – i forhold til konkurrerende forbund.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O26 – Lokale lønnsforhandlinger

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for en sanksjonsmulighet ved uenighet om lokalt oppgjør. Prosessen med uenighetsprotokoller tar lang tid og har liten effekt på lokale oppgjør.

Det bør sees på en ordning som ikke innebærer en utvidet streikerett, men som innebærer en sanksjonsmulighet eller at en nøytral part (3. part) ser på tilbudet om oppgjør, og tar en vurdering ut ifra begrunnelser og faktiske forholdene ved bedriften.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O28 – Lokale lønnsforhandlinger

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for en sanksjonsmulighet ved uenighet om lokalt oppgjør. Prosessen med

uenighetsprotokoller tar lang tid og har liten effekt på lokale oppgjør.

Det bør sees på en ordning som ikke innebærer en utvidet streikerett, men som innebærer en sanksjonsmulighet eller at en nøytral part (3. part) ser på tilbudet om oppgjør, og tar en vurdering ut ifra begrunnelser og faktiske forholdene ved bedriften.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O29 - Lavlønnstillegg

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Lavlønnstillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90 % av industriarbeiderlønn. Man må beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for den enkelte bedrift.

Begrunnelse:

Poenget med å gi et lavlønnstillegg var å bekjempe lavlønn og hindre større forskjeller i privat sektor, da kan man ikke gi dette tillegget kun til overenskomster som har gjennomsnittslønn under 90 %, men på bedriftsnivå. Ved å fortsette dagens ordning vil forskjellene bli større ikke mindre for de som er «uheldig» å tilhøre en overenskomst med høyere snittlønn.

Det holder ikke at LO-familien er enig. Vi må få det forankret hos motparten også.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O30 - Informasjon til medlemmene

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bli bedre til å informere medlemmene om hva de jobber med.

Begrunnelse:

Til tider går det litt for lang tid for det kommer noen nye saker på hjemmesiden til Industri Energi. Det er viktig at hjemmesiden blir hyppig oppdatert, alle saker må ikke være lange, men små kort oppdateringer. Når man er i lønnsforhandlinger så er Industri Energi flinke til å skrive kort og godt om dette. Vi man hadde skrevet litt kort oppdateringer når man

har vært større møte f.eks. LOs repsskapsmøter, Forbundsstyre, landsstyre, møte med andre forbund, ol. ville medlemmer fått mer innblikk i hva og hvordan forbundet jobber.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O32 - Full lønn ved kursing

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at kursing av tillitsvalget skal betales med full lønn fra arbeidsgiver. Dette for å sikre tillitsvalgt apparatet i små foreninger.

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi Industri Energi og AOF medfører at man da ikke får opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgt skolering. Det er også eksempel på at NAV har villet redusert mammapermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skolering ved stipend utbetaling

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O33 - Skattefradrag av fagforeningskontingenten

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker er det viktig for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O34 - Forhandlings situasjoner

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forbundets juridiske kompetanse bør styrkes i forhandlings situasjoner. Dette skal ikke gå på bekostning av forbundets forhandlere da de er ekspertene på området.

Begrunnelse:

I forhandlingssituasjoner med arbeidsgiversiden (sentrale forhandlinger på lønn, overenskomst osv) stiller alltid arbeidsgiversiden med juridisk kompetanse i form av advokater som forhandlingsledere.

Arbeidstakersiden stiller tradisjonelt med et forhandlingsteam av kompetente tillitsvalgte med lang erfaring fra forhandlinger.

Det vil styrke arbeidstakersiden dersom vi i tillegg inkluderer en form for juridisk kompetanse i vårt forhandlingsteam, for på den måten å kunne kvalitetssikre forslag, endringer i overenskomst osv. Små feil i denne prosessen kan få store konsekvenser i ettertid.

Innstilling:

Tiltres ikke

Begrunnelse:

Fagbevegelsens kampkraft har alltid stått på dyktige tillitsvalgte, engasjerte medlemmer og godt organiserte fagforeninger med høy organisasjonsgrad. Forbundsstyret vedtar de ulike forhandlingsutvalgene. Dersom juridisk kompetanse er nødvendig i forhandlingssituasjonen, ivaretas det av forbundet egne jurister og LOs juridiske avdeling.

O35 – Lavlønnstillegg

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Lavlønnstillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90 % av industriarbeiderlønn. Man må beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for den enkelte bedrift.

Begrunnelse:

Poenget med å gi et lavlønnstillegg var å bekjempe lavlønn og hindre større forskjeller i privat sektor, da kan man ikke gi dette tillegget kun til overenskomster som har gjennomsnittslønn under 90%, men på bedriftsnivå. Ved å fortsette dagens ordning vil forskjellene bli større ikke mindre for de som er «uheldig» å tilhøre en overenskomst med høyere snittlønn.

Det holder ikke at LO-familien er enig. Vi må få det forankret hos motparten også.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O36 – Informasjon til medlemmene

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bli bedre til å informere medlemmene om hva de jobber med.

Begrunnelse:

Til tider går det litt for lang tid for det kommer noen nye saker på hjemmesiden til Industri Energi. Det er viktig at hjemmesiden blir hyppig oppdatert, alle saker må ikke være lange, men små kort oppdateringer. Når man er i lønnsforhandlinger så er Industri Energi flinke til å skrive kort og godt om dette. Vi man hadde skrevet litt kort oppdateringer når man har vært større møte f.eks. LOs repskapsmøter, Forbundsstyre, landsstyre, møte med andre forbund, ol. ville medlemmer fått mer innblikk i hva og hvordan forbundet jobber.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O38 – Full lønn ved kursing

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at kursing av tillitsvalget skal betales med full lønn fra arbeidsgiver. Dette for å sikre tillitsvalgt apparatet i små foreninger.

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi Industri Energi og AOF medfører at man da ikke får opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgt skolerung. Det er også eksempel på at NAV har villet redusert mammapermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skolerung ved stipend utbetaling

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O39 – Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker er det viktig for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O40 - Forhandlingssituasjoner

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forbundets juridiske kompetanse bør styrkes i forhandlingssituasjoner. Dette skal ikke gå på bekostning av forbundets forhandlere da de er ekspertene på området.

Begrunnelse:

I forhandlingssituasjoner med arbeidsgiversiden (sentrale forhandlinger på lønn, overenskomst osv) stiller alltid arbeidsgiversiden med juridisk kompetanse i form av advokater som forhandlingsledere.

Arbeidstakersiden stiller tradisjonelt med et forhandlingsteam av kompetente tillitsvalgte med lang erfaring fra forhandlinger.

Det vil styrke arbeidstakersiden dersom vi i tillegg inkluderer en form for juridisk kompetanse i vårt forhandlingsteam, for på den måten å kunne kvalitetssikre forslag, endringer i overenskomst osv. Små feil i denne prosessen kan få store konsekvenser i ettertid.

Innstilling:

Tiltres ikke

Begrunnelse:

Fagbevegelsens kampkraft har alltid stått på dyktige tillitsvalgte, engasjerte medlemmer og godt organiserte fagforeninger med høy organisasjonsgrad. Forbundsstyret vedtar de ulike forhandlingsutvalgene. Dersom juridisk kompetanse er nødvendig i forhandlingssituasjonen, ivaretas det av forbundet egne jurister og LOs juridiske avdeling.

O41 - Lavlønnstillegg

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Lavlønnstillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90 % av industriarbeiderlønn. Man må beregne gjennomsnittlig tilefortjeneste for den enkelte bedrift.

Begrunnelse:

Poenget med å gi et lavlønnstillegg var å bekjempe lavlønn og hindre større forskjeller i privat sektor, da kan man ikke gi dette tillegget kun til overenskomster som har gjennomsnittslønn under 90 %, men på bedriftsnivå. Ved å fortsette dagens ordning vil

forskjellene bli større ikke mindre for de som er «uheldig» å tilhøre en overenskomst med høyere snittlønn.

Det holder ikke at LO familien er enig. Vi må få det forankret hos motparten også.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O42 - Informasjon til medlemmene

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bli bedre til å informere medlemmene om hva de jobber med.

Begrunnelse:

Til tider går det litt for lang tid for det kommer noen nye saker på hjemmesiden til Industri Energi. Det er viktig at hjemmesiden blir hyppig oppdatert, alle saker må ikke være lange, men små kort oppdateringer. Når man er i lønnsforhandlinger så er Industri Energi flinke til å skrive kort og godt om dette. Vi man hadde skrevet litt kort oppdateringer når man har vært større møte f.eks. LOs repskapsmøter, Forbundsstyre, landsstyre, møte med andre forbund, ol. ville medlemmer fått mer innblikk i hva og hvordan forbundet jobber.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O44 - Full lønn ved kursing

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at kursing av tillitsvalget skal betales med full lønn fra arbeidsgiver. Dette for å sikre tillitsvalgt apparatet i små foreninger

Begrunnelse:

Stipendordningen ved kursing i regi Industri Energi og AOF medfører at man da ikke får opptjening av feriepenger, sykepenger og pensjon for tid medgått til tillitsvalgt skolerings. Det er også eksempel på at NAV har villet redusert mammapermisjonspenger for tid medgått til tillitsvalgt skolerings ved stipend utbetaling

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O45 – Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker er det viktig for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O46 – Forslag til ungdom- og studentavsnittet i uttalelsen

Studentutvalget

Forslag:

Industri Energi har gjennom flere år satset tungt på ungdoms- og studentarbeidet. Tidligere har ungdoms og studentarbeidet vært adskilt, men fra 2021 er det besluttet å sammenslå utvalgene til et felles utvalg. Ungdoms- og studentarbeidet har en del sammenfallende aktiviteter. Samtidig kan sammenslåingen bidra til en styrking av student organiseringen ved at overgangen fra student til yrkesaktivt medlem blir mer strømlinjeformet. Dette kan også føre til at ungdomsutvalget blir mer relevant for unge medlemmer med lengre utdanning.

Selv om utvalgene har blitt sammenslått til et utvalg skal fortsatt aktiviteten opprettholdes som før. Når vi vet at over 40 prosent av alle yrkesaktive arbeidstakere har høyere utdanning er det viktig at vi som fagforbund fortsetter med et aktivt arbeid for å få organisert disse, gjerne i et tidlig stadium i utdanningsløpet. Dette skal skje blant annet gjennom å satse på målrettet rekruttering av studenter ved universiteter, høyskoler og tekniske fagskoler.

For å beholde medlemmene etter endt utdanning må utvalget knytte nærmere samarbeid med forbundets avdelinger for å gjøre overgangen fra student til arbeidstaker lettere. Det er viktig at Industri Energi jobber tett opp mot LO og forbundene for å beholde de medlemmene som er uteksaminerte studenter eller medlemmer som videreutdanner seg. Forbundet må også arbeide for at de med høyere utdanning blir ivaretatt når de blir arbeidstakere, gjennom en vertikal organisering.

En stor del av arbeidet til ungdomsutvalget skal være å skape relevante aktiviteter og arenaer for unge

medlemmer. I dette arbeidet er det å etablere flere lokale ungdomsutvalg viktig, for på denne måten kan flere unge medlemmer bli aktiv i fagforeningsarbeid nært sitt arbeidsted. Samtidig er det viktig at ungdomsutvalget bidrar med å få flere klubber og avdelinger til å velge ungdomstillitsvalgte.

For å bygge sterke og engasjerte tillitsvalgte er det viktig at det holdes kurs, samlinger og konferanser regelmessig. Det skal satses på å arrangere egne kurs og konferanser for unge medlemmer, samt at det skal arrangeres samlinger for unge tillitsvalgte spesielt. En av de største konferansene ungdomsutvalget har ansvaret for er ungdomskonferansen. Denne skal opprettholdes som en faglig og sosial arena for unge medlemmer.

Den årlige ungdomskonferansen har som oppgave å peke ut kursen for ungdomsutvalget både politisk og organisatorisk for den kommende perioden. Ungdomsutvalget velges på denne konferansen. Leder og 2 nestledere frikjøpes. En av nestlederne skal ha studentarbeid som sin primæroppgave.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O47 – Sammenslåing av Ung og Student

Ungdomsutvalget

Forslag:

Industri Energi Ung og Industri Energi Student ønsker å slå sammen utvalgene.

Industri Energi har gjennom flere år satset tungt på ungdoms- og studentarbeidet. Tidligere har ungdoms og studentarbeidet vært adskilt, men fra 2021 er det besluttet å sammenslå utvalgene til et felles utvalg. Ungdoms- og studentarbeidet har en del sammenfallende aktiviteter. Samtidig kan sammenslåingen bidra til en styrking av student organiseringen ved at overgangen fra student til yrkesaktivt medlem blir mer strømlinjeformet. Dette kan også føre til at ungdomsutvalget blir mer relevant for unge medlemmer med lengre utdanning.

Selv om utvalgene har blitt sammenslått til et utvalg skal fortsatt aktiviteten opprettholdes som før. Når vi vet at over 40 prosent av alle yrkesaktive arbeidstakere har høyere utdanning er det viktig at vi som fagforbund fortsetter med et aktivt arbeid for å få organisert disse, gjerne i et tidlig stadium i utdanningsløpet. Dette skal skje blant annet gjennom å satse på målrettet rekruttering av studenter ved universiteter, høyskoler og tekniske fagskoler.

For å beholde medlemmene etter endt utdanning må utvalget knytte nærmere samarbeid med forbundets avdelinger for å gjøre overgangen fra student til arbeidstaker lettere. Det er viktig at Industri Energi jobber tett opp mot LO og forbundene for å beholde de medlemmene som er uteksaminerte studenter eller medlemmer som videreutdanner seg. Forbundet må også arbeide for at de med høyere utdanning blir ivaretatt når de blir arbeidstakere, gjennom en vertikal organisering.

En stor del av arbeidet til ungdomsutvalget skal være å skape relevante aktiviteter og arenaer for unge medlemmer. I dette arbeidet er det å etablere flere lokale ungdomsutvalg viktig, for på denne måten kan flere unge medlemmer bli aktiv i fagforeningsarbeid nært sitt arbeidsted. Samtidig er det viktig at ungdomsutvalget bidrar med å få flere klubber og avdelinger til å velge ungdomstillitsvalgte.

For å bygge sterke og engasjerte tillitsvalgte er det viktig at det holdes kurs, samlinger og konferanser regelmessig. Det skal satses på å arrangere egne kurs og konferanser for unge medlemmer, samt at det skal arrangeres samlinger for unge tillitsvalgte spesielt. En av de største konferansene ungdomsutvalget har ansvaret for er ungdomskonferansen. Denne skal opprettholdes som en faglig og sosial arena for unge medlemmer.

Den årlige ungdomskonferansen har som oppgave å peke ut kursen for ungdomsutvalget både politisk og organisatorisk for den kommende perioden. Ungdomsutvalget velges på denne konferansen. Leder og 2 nestledere frikjøpes. En av nestlederne skal ha studentarbeid som sin primæroppgave.

Innstilling:

Tiltres

O48 - Lokal LO-kontigent og organisering/ tilhørighet

ABC - Industri Energi i AkerBP

Forslag:

Medlemet skal være medlem i lokalt LO i henhold til bostedsadresse.

Forbundet betaler kontingenten til de lokale LO avdelingene.

Forslaget støttes enstemmig av samarbeidskomiteen for Operatør.

Begrunnelse:

En skjult medlemskontingent klubbene må betale

Våre medlemmer som bor i hele landet hører til i LO-avdeling i Stavanger/Bergen - ikke riktig for medlemmet for å få tilhørighet til LO

Hvis det skal fortsette så betaler forbundet kontingenten og fordeler denne ut i forhold til postnummer det enkelte medlem har

Innstilling:

Tiltres ikke

Begrunnelse

Dette reguleres av LOs vedtekter. Dette må derfor følges opp på LO-kongressen.

O51 - Overenskomst

Lillehammer Trearbeiderforening

Forslag:

Lavlønnsgaranti som blir framforhandlet bør gå på den enkelte bedrift ikke overenskomsten.

Begrunnelse:

Noen bedrifter øker snittet i overenskomsten slik at andre blir ligge under gjennomsnittet lønn i industrien

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt Arbeid og velferd

O52 - Forbundets valgte ledelse skal ha jevnlig dialog med samarbeidskomiteene

Industri Energi i Archer

Forslag:

Den valgte ledelsen skal følge opp samarbeidskomiteene slik at samarbeidskomiteene får utspilt en rolle som rådgivende for forbundet.

Begrunnelse:

Samarbeidskomiteene besitter mye kunnskap og står nært grasrota i forbundet. Det er viktig at samarbeidskomiteenes talspersoner får uttale seg til forbundets ledelse i saker som angår deres interesseområder for å sikre best mulig beslutningsgrunnlag.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O53 – Vertikal organisering

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Vi setter pris på forbundets satsing på vertikal organisering. Arbeidet som gjøres av folkene i Ung og Student er viktig. Det å få ungdommene, som befinner seg i starten av sin yrkeskarriere, inn i en fagforening betyr veldig mye.

Debattheftet nevner flere gode satsingsområder for rekruttering, noe vi også støtter og anerkjenner, samtidig savner vi» også andre deler av forbundets virksomhet som ikke er nevnt.

Forbundet signerte i 2008 en samarbeidsavtale med ALT. Det er ALT som fortsatt eier de vertikale avtalene for den landbaserte industrien hvor forbundet organiserer, med unntak av Equinor. Planene som forelå i 2008, er ikke oppfylt slik de var formulert. Mange medlemmer er overført til Industri Energi, mens andre fortsatt henger igjen i ALT. Det er særdeles viktig, for de medlemmene som er overført til Industri Energi og de som fortsatt er igjen i ALT, at forbundet ALT opprettholdes til Industri Energi kan overta omfangsbestemmelsene i ALTs avtaler. I tiden, som er gått siden 2008, er samarbeidsavtalen som omfatter oppfølging og medlemservice ivaretatt, mens forvaltningen av ALTs avtaler er svekket.

Dersom forbundet ønsker å sette realistiske mål om å kunne organisere alle arbeidstakere i den enkelte bedrift, må det gjøres noen viktige erkjennelser. De fleste medlemsbedriftene i

Industri Energi har et bredt spekter av fagkompetanse blant sine ansatte. Ansatte innen mange av fagmiljøene er ettertraktet arbeidskraft med kompetanse som det er stor konkurranse om – på tvers av alle bransjer og bedrifter.

Et viktig fellestrekk, for denne type stillinger, er at de er individuelt avlønnet – i motsetning til øvrige stillinger fra store produksjonsmiljøer, med spesialkompetanse, på tariff med fag- og spesialisttillegg.

Dette tema må opp på agendaen. Her må det handling bak ordene! Dersom forbundet ønsker seg vertikal organisering, må det ikke være tvil blant medlemmene at forbundet vil holde fullt fokus på vertikale avtaler og omfangsbestemmelser.

Begrunnelse:

Utviklingen av lønnsavtaler for individuelt avlønnede må være konkurransedyktige og helst ligge i øverste divisjon – i forhold til konkurrerende forbund.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O54 – Revitalisere arbeidet for individuelt avlønnede

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må revitalisere arbeidet for individuelt avlønnede slik intensjonen var i den opprinnelige samarbeidsavtalen som ble signert mellom Industri Energi og ALT i 2008. Dersom ALT forvirrer eller legges ned, mister Industri Energi sin mulighet for å opprette vertikale avtaler i allerede etablerte bedrifter – kanskje for alltid. Arbeidet innen SKALA-området sammen med ALT forbundet må styrkes i årene fremover.

Begrunnelse:

Utviklingen av lønnsavtaler for individuelt avlønnede må være konkurransedyktige og helst ligge i øverste divisjon – i forhold til konkurrerende forbund.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O55 – Alle samarbeidskomiteene utvides med et hovedverneombud

Herøya Arbeiderforening

Forslag:

Uttalelsen er hentet fra arbeidsplan 2021:

«HMS er et av våre prioriterte områder og vi har en klar ambisjon om at Norge skal være verdensledende på HMS. Arbeidet skal være helsefremmende, sikkert og fullt forsvarlig med hensyn til både fysiske og psykiske faktorer. Det skal være full og reell arbeidstakermedvirkning i alle prosesser ute i bedriftene.»

Et slikt mål krever en god organisering om man skal lykkes. Det er derfor viktig at fagforeningene og vernetjenesten har et godt samarbeid i alle samarbeidskomiteer i slik at vi kan samordne HMS kompetansen i forbundet vårt.

I forbundets HMS utvalg sitter enkelte representanter fra de ulike bransjene uten at disse er faste medlemmer i sine tilhørende samarbeidskomiteer. Det blir derfor utfordrende å representere samarbeidskomiteen i vernesaker som skal opp i HMS utvalget. Samarbeidskomiteene bør utvides med et Hovedverneombud som medlem, slik at også vernetjenesten har en rolle i samarbeidskomiteene.

For å kunne bli best på HMS er det viktig med en god samordning på HMS i forbundet, det bør derfor være en forutsetning at HMS er en fast agenda på samlingene i samarbeidskomiteene.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt HMS

O62 – Psykisk helse

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må tilby våre tillitsvalgte bedre skolering og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Psykisk helse er et problem tillitsvalgte stadig møter mer av på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at man også får opplæring i hvordan man skal møte medlemmer som har/får psykiske helse problemer. Dette for å kunne ta vare på både sitt medlem og seg selv. Det er ikke lett å møte slike problemer og de kan lett bli med den tillitsvalgte inn i sitt eget liv. Derfor er det viktig med et slikt skoleringstilbud.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O63 – Kurstilbud

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må bedre kurstilbudet sitt for sine tillitsvalgte. Det er viktig å styrke kunnskapen til de tillitsvalgte, det er de første medlemmene møter på jobben. For eksempel forhandlingsteknikk, hvordan skrive gode lokale avtaler og lønnsforhandling.

Begrunnelse:

Det er fint med kurs for nye tillitsvalgte, men Industri Energi skal ha et godt tilbud for de tillitsvalgte utenom dette også. Det er viktig for at den tillitsvalgte skal kunne utvikle seg og bli bedre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O67 – Psykisk helse

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må tilby våre tillitsvalgte bedre skolering og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Psykisk helse er et problem tillitsvalgte stadig møter mer av på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at man også får opplæring i hvordan man skal møte medlemmer som her/får psykiske helse problemer. Dette for å kunne ta vare på både sitt medlem og seg selv. Det er ikke lett å møte slike problemer og de kan lett bli med den tillitsvalgte inn i sitt eget liv. Derfor er det viktig med et slikt skoleringstilbud.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O68 – Kurstilbud

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bedre kurstilbudet sitt for sine tillitsvalgte. Det er viktig å styrke kunnskapen til de tillitsvalgte, det er de første medlemmene møter på jobben. For eksempel forhandlingsteknikk, hvordan skrive gode lokale avtaler og lønnsforhandling.

Begrunnelse:

Det er fint med kurs for nye tillitsvalgt, men Industri Energi skal ha et godt tilbud for de tillitsvalgte utenom dette også. Det er viktig for at den tillitsvalgte skal kunne utvikle seg og bli bedre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O73 – Psykisk helse

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må tilby våre tillitsvalgte bedre skolering og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Psykisk helse er et problem tillitsvalgte stadig møter mer av på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at man også får opplæring i hvordan man skal møte medlemmer som her/får psykiske helse problemer. Dette for å kunne ta vare på både sitt medlem og seg selv. Det er ikke lett å møte slike problemer og de kan lett bli med den tillitsvalgte inn i sitt eget liv. Derfor er det viktig med et slikt skoleringstilbud.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O74 – Kurstilbud

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bedre kurstilbudet sitt for sine tillitsvalgte. Det er viktig å styrke kunnskapen til de tillitsvalgte, det er de første medlemmene møter på jobben. For eksempel forhandlingsteknikk, hvordan skrive gode lokale avtaler og lønnsforhandling.

Begrunnelse:

Det er fint med kurs for nye tillitsvalgt, men Industri Energi skal ha et godt tilbud for de tillitsvalgte utenom dette også. Det er viktig for at den tillitsvalgte skal kunne utvikle seg og bli bedre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O76 – Psykisk helse

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må tilby våre tillitsvalgte bedre skoling og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Psykisk helse er et problem tillitsvalgte stadig møter mer av på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at man også får opplæring i hvordan man skal møte medlemmer som her/får psykiske helse problemer. Dette for å kunne ta vare på både sitt medlem og seg selv. Det er ikke lett å møte slike problemer og de kan lett bli med den tillitsvalgte inn i sitt eget liv. Derfor er det viktig med et slikt skolingstilbud.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O77 – Kurstilbud

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bedre kurstilbudet sitt for sine tillitsvalgte. Det er viktig å styrke kunnskapen til de tillitsvalgte, det er de første medlemmene møter på jobben. For eksempel forhandlingsteknikk, hvordan skrive gode lokale avtaler og lønnsforhandling.

Begrunnelse:

Det er fint med kurs for nye tillitsvalgt, men Industri Energi skal ha et godt tilbud for de tillitsvalgte utenom dette også. Det er viktig for at den tillitsvalgte skal kunne utvikle seg og bli bedre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O79 – Psykisk helse

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må tilby våre tillitsvalgte bedre skoling og opplæring i hvordan man håndterer utfordringer og problemstillinger knyttet til psykisk helse på arbeidsplassen.

Begrunnelse:

Psykisk helse er et problem tillitsvalgte stadig møter mer av på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at man også får opplæring i hvordan man skal møte medlemmer som her/får psykiske helse problemer. Dette for å kunne ta vare på både sitt medlem og seg selv. Det er ikke lett å møte slike problemer og de kan lett bli med den tillitsvalgte inn i sitt eget liv. Derfor er det viktig med et slikt skolingstilbud.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O80 – Kurstilbud

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må bedre kurstilbudet sitt for sine tillitsvalgte. Det er viktig å styrke kunnskapen til de tillitsvalgte, det er de første medlemmene møter på jobben. For eksempel forhandlingsteknikk, hvordan skrive gode lokale avtaler og lønnsforhandling.

Begrunnelse:

Det er fint med kurs for nye tillitsvalgt, men Industri Energi skal ha et godt tilbud for de tillitsvalgte utenom dette også. Det er viktig for at den tillitsvalgte skal kunne utvikle seg og bli bedre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O84 – Styrke medlemsfordelene

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å bedre LOs medlemsprogram LOfavør både med å bedre fordelene som er der i dag, og jobbe for å få inn nye. Det er viktig å ha et godt og sterkt medlemsprogram da dette er en bra ting å bruke i verving av nye medlemmer, og en av grunnene til at medlemmer blir i Industri Energi og andre LO-forbund. Sammen er vi sterke.

Begrunnelse:

Skal vi ha medlemsvekst må vi jobbe for et bra fordelsprogram. Det er flere fagforeninger som har andre fagforeninger utenfor LO som kjemper om de samme medlemmene, og de jobber med sine medlemsfordeler. Derfor er det viktig at Industri Energi gjør det samme.

Det er spesielt viktig med et sterkt medlemsprogram når man verver, for hvis man ikke har vært medlem i en fagforening før er det medlemsfordelene som lokker. Har vi ikke det beste fordelsprogrammet da så kan det være grunnen til at de velger noen andre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O85 – Styrke medlemsfordelene

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å bedre LOs medlemsprogram LOfavør både med å bedre fordelene som er der i dag og jobbe for å få inn nye. Det er viktig å ha et godt og sterkt medlemsprogram da dette er en bra ting å bruke i verving av nye medlemmer og en av grunnene til at medlemmer blir i Industri Energi og andre LO-forbund. Sammen er vi sterke.

Begrunnelse:

Skal vi ha medlemsvekst må vi jobbe for et bra fordelsprogram. Det er flere fagforeninger som har andre fagforeninger utenfor LO som kjemper om de samme medlemmene og de jobber med sine medlemsfordeler. Derfor er det viktig at Industri Energi gjør det samme.

Det er spesielt viktig med et sterkt medlemsprogram når man verver, for hvis man ikke har vært medlem i en fagforening før er det medlemsfordelene som lokker. Har vi ikke det beste fordelsprogrammet da så kan det være grunnen til at de velger noen andre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O88 – Styrke medlemsfordelene

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å bedre LOs medlemsprogram LOfavør både med å bedre fordelene som er der i dag og jobbe for å få inn nye. Det er viktig å ha et godt og sterkt medlemsprogram da dette er en bra ting å bruke i verving av nye medlemmer og en av grunnene til at medlemmer blir

i Industri Energi og andre LO-forbund. Sammen er vi sterke.

Begrunnelse:

Skal vi ha medlemsvekst må vi jobbe for et bra fordelsprogram. Det er flere fagforeninger som har andre fagforeninger utenfor LO som kjemper om de samme medlemmene og de jobber med sine medlemsfordeler. Derfor er det viktig at Industri Energi gjør det samme.

Det er spesielt viktig med et sterkt medlemsprogram når man verver, for hvis man ikke har vært medlem i en fagforening før er det medlemsfordelene som lokker. Har vi ikke det beste fordelsprogrammet da så kan det være grunnen til at de velger noen andre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O87 – Styrke medlemsfordelene

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å bedre LOs medlemsprogram LOfavør både med å bedre fordelene som er der i dag og jobbe for å få inn nye. Det er viktig å ha et godt og sterkt medlemsprogram da dette er en bra ting å bruke i verving av nye medlemmer og en av grunnene til at medlemmer blir i Industri Energi og andre LO-forbund. Sammen er vi sterke.

Begrunnelse:

Skal vi ha medlemsvekst må vi jobbe for et bra fordelsprogram. Det er flere fagforeninger som har andre fagforeninger utenfor LO som kjemper om de samme medlemmene og de jobber med sine medlemsfordeler. Derfor er det viktig at Industri Energi gjør det samme.

Det er spesielt viktig med et sterkt medlemsprogram når man verver, for hvis man ikke har vært medlem i en fagforening før er det medlemsfordelene som lokker. Har vi ikke det beste fordelsprogrammet da så kan det være grunnen til at de velger noen andre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O88 – Styrke medlemsfordelene

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å bedre LOs medlemsprogram LOfavør både med å bedre fordelene som er der i dag og jobbe for å få inn nye. Det er viktig å

ha et godt og sterkt medlemsprogram da dette er en bra ting å bruke i verving av nye medlemmer og en av grunnene til at medlemmer blir i Industri Energi og andre LO-forbund. Sammen er vi sterke.

Begrunnelse:

Skal vi ha medlemsvekst må vi jobbe for et bra fordelsprogram. Det er flere fagforeninger som har andre fagforeninger utenfor LO som kjemper om de samme medlemmene og de jobber med sine medlemsfordeler. Derfor er det viktig at Industri Energi gjør det samme.

Det er spesielt viktig med et sterkt medlemsprogram når man verver, for hvis man ikke har vært medlem i en fagforening før er det medlemsfordelene som lokker. Har vi ikke det beste fordelsprogrammet da så kan det være grunnen til at de velger noen andre.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O89 - Etablere likestilling- og likeverdsnettverk, samt digital plattform for informasjonsdeling (The hub) for informasjonsdeling

ABC - Industri Energi i AkerBP

Likelydende forslag fra Schlumberger avd 19

Forslag:

Forslag til endring og tilføyelse i tekst:

Helse-, miljø- og sikkerhetspolitisk uttalelse fra 2017, avsnitt 9:

Det er en kjerneoppgave for forbundet å jobbe for et likestilt arbeidsliv for alle. «Alle mennesker skal ha lik verdi, like muligheter og like rettigheter». I kampen mot diskriminering og trakassering vil vår egen skolering og holdningsskapende arbeid være viktige virkemidler. «Forbundet vil etablere et likestillings- og likeverdsnettverk for medlemsbedriftene, samt et digitalt område for informasjonsdeling integrert i Industri Energi sine nettsider.»

Begrunnelse:

Industri Energi må gå i front og være det første forbundet som oppretter et likestillings- og likeverdsnettverk for medlemsbedriftene. Dette vil ha direkte påvirkning på forbundets omdømme og vil påvirke til hvilken grad vi tiltrekker oss en stadig yngre gruppe medlemmer.

Oppslag i media viser at samfunnet forventer at organisasjoner og selskaper jobber aktivt for at alle mennesker skal ha lik verdi, like muligheter og like rettigheter.

For å jobbe aktivt må det settes av ressurser og penger til et diskusjonsforum for tillitsvalgte hvor likestilling og likeverd er på dagsorden. Sammen skal vi finne gode løsninger for å etablere og drifte likestillingsarbeidet innad i bedriftene. For effektivt kunne utføre et slikt samarbeid må det etableres en digital plattform hvor alle våre tillitsvalgte kan dele informasjon, erfaringer og høste kunnskap fra hverandre.

Det er på høy tid at likestilling og likeverd får en synlig plass i forbundet.

Konseptet med nettverksbasert informasjonsdeling kan med fordel også benyttes i andre sammenhenger.

Samarbeidskomiteen for Operatør har enstemmig støttet forslaget.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O90 - Etablere likestilling- og likeverdsnettverk, samt digital plattform for informasjonsdeling

Industri Energi i Archer

Forslag:

Industri Energi må gå i front og være det første forbundet som oppretter et likestillings- og likeverdsnettverk for medlemsbedriftene. Dette vil ha direkte påvirkning på forbundets omdømme og vil påvirke til hvilken grad vi tiltrekker oss en stadig yngre gruppe medlemmer.

Oppslag i media viser at samfunnet forventer at organisasjoner og selskaper jobber aktivt for at alle mennesker skal ha lik verdi, like muligheter og like rettigheter.

For å jobbe aktivt må det settes av ressurser og penger til et diskusjonsforum for tillitsvalgte hvor likestilling og likeverd er på dagsorden. Sammen skal vi finne gode løsninger for å etablere og drifte likestillingsarbeidet innad i bedriftene. For effektivt kunne utføre et slikt samarbeid må det etableres en digital plattform hvor alle våre tillitsvalgte kan dele informasjon, erfaringer og høste kunnskap fra hverandre.

Det er på høy tid at likestilling og likeverd får en synlig plass i forbundet.

Konseptet med nettverksbasert informasjonsdeling kan med fordel også benyttes i andre sammenhenger.

Innstilling:

Intensjon ivaretatt

O94 – Industri Energi må bli en fanebærer i kampen mot diskriminering

Ungdomsutvalget

Forslag:

Det er en kjerneoppgave for forbundet å jobbe for et likestilt arbeidsliv for alle. I kampen mot diskriminering og trakassering vil vår egen skolering og holdningsskapende arbeid være viktige virkemidler. I tillegg vil Industri Energi ta sterk avstand fra alle holdninger og handlinger som splitter og diskriminerer mennesker på basis av kjønn, nasjonalitet, etnisitet, alder, seksuell legning, funksjonshemming, politisk mening eller trosretning.

Fagbevegelsen skal alltid være en fanebærer i kampen for de undertrykte. Vår vedtatte politikk bør vise at vi tar det på alvor og ikke nevner det i en bisetning.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O99 – Personvern

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at:

- Alle bedrifter skal utnevne et personvernombud som bekjentgjøres for de ansatte i h.h.t. til GDPR.
- opplæring til avdelinger/klubber blir gitt slik at dette kan følges opp på best mulig måte.
- Det gamle navnet med datatillitsvalgt er utgått på dato, men vi ser at i dagens arbeidsliv trengs dette vervet mer enn noen gang.
 - Vi krever derfor at datatillitsvalgt revitaliseres og gjøres om til en oppdatert og moderne tillitsvalgt.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt HMS

O100 – Personvern

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at:

- Alle bedrifter skal utnevne eit personvernombud som blir gjort kjent for dei ansatte i.h.t. til GDPR.
- Opplæring til avdelingar/klubbar blir gitt slik at dette kan følges opp på best mogeleg måte.
- Det gamle navnet med datatillitsvalgt er utgått på dato, men me ser at i dagens arbeidsliv trengs dette vervet meir enn nokon gong.
 - Vi krev difor at datatillitsvalgt revitaliserast og blir gjort om til ein oppdatert og moderne tillitsvalgt.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt HMS

O101 – Personvern

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at

- Alle bedrifter/ eller helst fagforeningene skal utnevne et personvernombud som bekjentgjøres for de ansatte i h.h.t. til GDPR.
- opplæring til avdelinger/klubber blir gitt slik at dette kan følges opp på best mulig måte.
- Det gamle navnet med datatillitsvalgt er utgått på dato, men vi ser at i dagens arbeidsliv trengs dette vervet mer enn noen gang.
 - Vi krever derfor at datatillitsvalgt revitaliseres og gjøres om til en oppdatert og moderne tillitsvalgt.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt HMS

O102 – Personvern

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at

- Alle bedrifter skal utnevne et personvernombud som bekjentgjøres for de ansatte i h.h.t. til GDPR.
- opplæring til avdelinger/klubber blir gitt slik at dette kan følges opp på best mulig måte.
- Det gamle navnet med datatillitsvalgt er utgått på dato, men vi ser at i dagens arbeidsliv trengs dette vervet mer enn noen gang.
 - Vi krever derfor at datatillitsvalgt revitaliseres og gjøres om til en oppdatert og moderne tillitsvalgt.

Innstilling:

Delvis ivaretatt

Også oversendt HMS

O103 – Markering av 1. mai og 8. mars

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal markere seg sterkere på 1. mai og 8. mars. Det er viktig at Industri Energi hjelper tillitsvalgte i avdelingen med paroleforslag som er kampsaker for forbundet. Dette vil også hjelpe forbundet med å profilere seg på en positiv måte.

Begrunnelse:

Industri Energi var tydelig i kampen ved den politiske streiken i 2015, vi fremsto som den mest profesjonelle med flotte kampparoler i fine farger.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O104 – Markering av 1. mai og 8. mars

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal markere seg sterkere på 1. mai og 8. mars. Det er viktig at Industri Energi hjelper tillitsvalgte i avdelingen med paroleforslag som er kampsaker for forbundet. Dette vil også hjelpe forbundet med å profilere seg på en positiv måte.

Begrunnelse:

Industri Energi var tydelig i kampen ved den politiske streiken i 2015, vi fremsto som den mest profesjonelle med flotte kamp paroler i fine farger.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O105 – Markering av 1. mai og 8. mars

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal markere seg sterkere på 1. mai og 8. mars. Det er viktig at Industri Energi hjelper tillitsvalgte i avdelingen med paroleforslag som er kampsaker for forbundet. Dette vil også hjelpe forbundet med å profilere seg på en positiv måte.

Begrunnelse:

Industri Energi var tydelig i kampen ved den politiske streiken i 2015, vi fremsto som den mest profesjonelle med flotte kamp paroler i fine farger.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

O106 – Markering av 1. mai og 8. mars

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal markere seg sterkere på 1. mai og 8. mars. Det er viktig at Industri Energi hjelper tillitsvalgte i avdelingen med paroleforslag som er kampsaker for forbundet. Dette vil også hjelpe forbundet med å profilere seg på en positiv måte.

Begrunnelse:

Industri Energi var tydelig i kampen ved den politiske streiken i 2015, vi fremsto som den mest profesjonelle med flotte kamp paroler i fine farger.

Innstilling:

Forslag ivaretatt

N111 – Øke saksbehandlingspersonell til OSA avdelingen

Schlumberger avd 19

Forslag:

Oljeserviceavdelingen må forsterkes med minimum 1 årsverk som er dedikert OSA.

Begrunnelse:

I foregående landsmøteperiode hadde OSA ett årsverk fast til saksbehandling. Allerede da så en at dette området med mer enn 100 bedrifter var underbemannet. Nå har en omorganisert og der er også gitt tilleggsoppgaver, og når en vet at det allerede var for knappe resurser i avdelingen, hjelper ikke det på i forhold til saksbehandling. Vi ser også at andre områder har mer ressurser. Med tanke på at en person da skal dekke mer enn 100 bedrifter, ofte småbedrifter uten skikkelig tillitsmannsapparat, så er det ett «must» at en får nok personer til å dekke opp for alle disse. Dette er noe vi har bedt om lenge, men opplever at vi ikke blir hørt og at situasjonen forverres. Oljeservice er ett av de største områdene med medlemsmasse i størrelsesorden 7000 pluss. Dette er også området for en del useriøse aktører og da sier det seg selv at dette er ett tidkrevende område å jobbe opp mot. Medlemmene som vi da stadig skal verve har ikke sjangse til å nå inn til forbundet og snakke med saksbehandler rett og slett fordi arbeidsmengden er for stor. Da blir jo spørsmålet de stiller, hva er poenget med å være medlem i Industri Energi. Så etter flere år med «krav» fra Oljeservice om å styrke området er tiden nå inne. Om det omorganiseres innenhus eller ansettes får forbundet avgjøre, men kravet er utvetydig. Vi krever mer ressurser til ett uoversiktlig område med mange små aktører som da lager mange utfordringer i forhold til avtaleverk

Innstilling:

Oversendes administrasjonen. Det vil være naturlig at utfordringen knyttet til ressurser på de enkelte områder vurderes løpende av administrasjonen.

O97 – Tariffavdeling for Oljeservice må styrkes med ekstra ressurser

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forslaget må utvide tariffavdelingen med ett årsverk dedikert til oljeservice.

Oljeserviceavtalen er en kompleks tariffavtale som er krevende å sette seg inn i. Avtalen er gjort gjeldende i mange og svært forskjellige bedrifter. I tillegg er det på området særavtaler i hver bedrift, som knytter seg til tariffavtalen. Avtalen dekker også mange mindre bedrifter, hvor medlemsmassen til Industri Energi ikke er stor nok til at man får opprettet et velfungerende tillitsvalgtapparat. Avtalen åpner for svært mange lokale justeringer som da åpner for svært mange og utfordrende problemstillinger for tillitsvalgte og for forbundet. Tariffavtalen er avhengig av at forbundet har kapasitet til å følge opp avdelingene.

Forbundet må også sikre erfaringsoverføring internt i forbundet slik at kompetansen om avtalen styrkes og kan videreføres.

Innstilling:

Oversendes administrasjonen. Det vil være naturlig at utfordringen knyttet til ressurser på de enkelte områder vurderes løpende av administrasjonen.

O7 – Øke kapasiteten til OSA avdeling

Oceaneering

Forslag:

Industri Energi må forsterke avdelingen for Oljeservice med minst 1 årsverk.

Begrunnelse:

Industri Energi har omorganisert innenfor de ulike områdene for de ulike avtaler. Oljeservice har i hele foregående landsmøteperiode hatt ett årsverk fast. Resursen som i dag innehar rollen som forhandler på området har fått utvidede oppgaver, noe som igjen gjør at tiden til å arbeide med saker som kommer inn blir knapp. Det oppfattes som et enormt arbeidspress, som kan gå utover kvaliteten på arbeidet. Andre områder har langt større kapasitet tilgjengelig. Oljeservice er et av de største områdene (7000+ medlemmer) innenfor Industri Energi med over 100 bedrifter tilknyttet avtalen. Flere av disse er små bedrifter, uten et fungerende tillitsmannsapparat. Slik arbeidssituasjonen nå er for forhandler, er det ikke mulig å besøke, eller snakke med disse medlemmene uten at de har en konkret utfordring. Medlemmer gir opp, da de føler de ikke får hjelp eller ikke vet hvordan de kan få hjelp fra forbundet. Mangfoldet og ulikhetene innenfor disse virksomheter tilknyttet Oljeservice kan by på utfordringer.

Innstilling:

Oversendes administrasjonen. Det vil være naturlig at utfordringen knyttet til ressurser på de enkelte områder vurderes løpende av administrasjonen.

O98 – Iverksettelse av vedtatt forslag Landsmøte 2014 og 2017

Alnor Kjemiske Fagforening

Likelydende forslag fra:

Årdal Kjemiske Fagforening
Sunndal Kjemiske Fagforening
Høyanger Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forbundet iverksetter vedtak fra landsmøte 2014 og 2017 om at forbundet krever inn lokalkontingent for medlemmer som ikke er på lønnstreck og utbetaler årlig innkrevd lokalkontingent til klubber og foreninger.

Begrunnelse:

Det er landsmøtevedtak både fra 2014 og 2017 som har vedtatt at det skal kreves inn lokalkontingent via forbundet for å videresende pengene til foreningene. Dette er ikke blitt iverksatt, selv etter purringer og må iverksettes snarest.

Innstilling:

Oversendes administrasjonen.

O57 – Lærlinger

Ikornnes Treindustriarbeiderforening

Forslag:

Endre vedtektenes kapittel 2 utdanningsstøtte §4: Utdanningsstøtte kan gis alle arbeidstakere og lærlinger som er berettiget til det. For å være berettiget til støtte, må arbeidstakeren være i yrkesaktiv alder, ikke pensjonert, førtidspensjonert eller ordinær skoleelev. Arbeidstakeren må være underlagt møbeloverenskomstens virkeområde.

Begrunnelse:

For at lærlinger skal kunne ha muligheten til å ta relevante kurs- og utdanning mens de er lærlinger.

Innstilling:

Oversendes styret i Møbelfondet.

industrienergi.no

#IELM21