



INDUSTRI
ENERGI

LANDSMØTE 2021

STERKERE SAMMEN

Arbeidslivs- og velferdspolitik

Innhold

Forbundsstyrets forslag til uttalelse	4
Innkomne forslag med forbundsstyrets innstillinger	12

Forbundsstyrets forslag til uttalelse

- 01 I den siste Landsmøteperioden har vi opplevd store endringer i arbeidslivet som igjen har påvirket våre
02 medlemmer og bedrifter der Industri Energi organiserer. Konsekvensen av de gradvise endringene i
03 arbeidsmiljøloven har gitt ganske store utslag. Da koronapandemien slo inn over landet, ble de fleste av
04 våre medlemmer satt i situasjoner ingen hadde vært i før.
05
06 Oljeprisen steg og dollarkursen var god i forhold til den norske krona. Industrien både i havet og på
07 land hadde forholdsvis gode vilkår i starten på denne landsmøteperioden. Det førte til at mange av
08 våre medlemmer som hadde blitt permittert eller hadde mistet jobben innen olje- og gassektoren
09 begynte å komme tilbake på jobb. Etter den siste oljenedturen fortsatte likevel oljeselskapene sine
10 spareprogrammer som igjen førte til tøffere tider for underleverandørene. Tariffavtalene er under press,
11 arbeidstid er under press, og som en følge av dette –sterkt økende antall på midlertidige kontrakter.
12
13 Industri Energi vil i kommende landsmøteperiode aktivt motarbeide denne utviklingen og aktivt
14 arbeide for en robust bemanning i petroleumsvirksomheten, sikre kompetansen i næringen og
15 motvirke utvanning av fagene. Videre vil vi også motvirke at arbeidstakere får arbeidsoppgaver fra flere
16 yrkesområder i samme arbeidsforhold, noe som kan få konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet. (H3)
17
18 Utfordringene i denne sektoren påvirker også den landbaserte industrien som benytter anledningen til å
19 tilpasse bemanningen med økende antall midlertidige. Utfordringene på lønn og arbeidstid påvirker også
20 denne sektoren.
21
22 Det er vår målsetting å styrke et anstendig arbeidsliv, beholde og videreutvikle eksisterende
23 arbeidsplasser og skape arbeidsplasser i nye næringer. (A1)
24
25 Faste stillinger og retten til heltid må være hovedregelen i arbeidslivet.
26
27 **Arbeidsmiljøloven**
28 **Et anstendig arbeidsliv er selve grunnmuren i velferdsstaten**
29 Regjeringens endring av arbeidsmiljøloven i flere etapper har skapt store utfordringer for mange av våre
30 medlemmer og tillitsvalgte. Industri Energi ansatte en person som skulle jobbe konkret mot misbruk
31 av midlertidig ansatte og utstrakt bruk av vikarbyråer. Vi besøkte samarbeidskomiteer og tillitsvalgte i
32 alle forbundets bransjer og synliggjorde de tillitsvalgtes rettigheter og plikter i selskapene som leide inn
33 ansatte og brukte midlertidig ansatte som deler av arbeidsstyrken. Dette gav resultater. Forbundet vil
34 også fremover følge opp med ressurser på dette i tillitsvalgtopplæring og på andre deler av forbundets
35 kurs- og informasjonsvirksomhet.
36
37 Industri Energi, LO og andre forbund har gjennom høringer og møter med politiske partier, med
38 besluttede myndigheter, også jobbet for å reversere en del av angrepene på organisert arbeidsliv. På
39 tross av dette arbeidet opplever vi fortsatt stor bruk av midlertidig ansatte, økt vikarbruk og utvidet
40 bruk av begrep som prosjekt og entrepris. Vi har sett at man sies opp for så å bli tilbudt jobb i et
41 bemanningsselskap og i noen tilfeller bli leid ut igjen til sin gamle jobb. Bemanningsselskaper tar
42 mer og mer over rollen som rekrutteringsanstalter for bedriftene. Prøvetiden inn i arbeidslivet går
43 dermed gjennom disse selskapene. Dette betyr at bedriften som skal ansette slipper å ta stilling til
44 personalansvarsrollen og på mange områder, kynisk, plukker nyansatte utfra ukjente kriterier.
45
46 Kollektiv søksmålsrett er borte. Det kan være skremmende for enkeltindivider å stå opp mot og saksøke
47 sin arbeidsgiver når trusselen om å miste jobben er stor. Allikevel velger mange å ta denne viktige
48 kampen, og Industri Energi er – og vil fortsatt være –beredt til å ta kampen sammen med disse.
49
50 Vi vil kjempe for faste ansettelser og arbeide for at Arbeidsmiljøloven tydelig begrenser adgangen
51 til midlertidige ansettelser og innleie fra bemanningsbyråer. (A9, A12, A16, A20, A24, A30, A45, A77)
52 Ansettelsesformer som «fast ansettelse uten garantilønn» og nettokontrakter må strammes inn og
53 fjernes.

54..... Industri Energi er svært kritiske til en utvikling der vikarer og andre midlertidig ansatte får opphold mellom kontrakter for å omgå stillingsvernreglene. (A46, A47, A122)

55.....

56.....

57.....

Forbundet krever derfor:

58.....

• At Arbeidsmiljøloven fornyes og forsterkes, bl.a. ved forsterkning av bestemmelsene om pauser og arbeidstid, (A25, A35, A51, A61, A69) samt muligheter for tidskontoordninger for alle ansatte. (A34, A43, A50, A60, A68)

59.....

60.....

• Vi vil styrke retten til fast ansettelse (A2, A22, A32, A48, A58, A66)

61.....

• At AML § 14.9.f må fjernes (A2, A22, A32, A48, A58, A66)

62.....

• At Arbeidsmiljøloven endres slik at «lufting» av vikarer/midlertidig ansatte ikke forringer deres

63.....

stillingsvern. (A46, A47, A122)

64.....

• Kollektiv søksmålsrett må gjeninnføres (A3, A7, A8, A11, A14, A17, A19, A29, A31, A39, A40, A41, A42, A57,

65.....

A65, A73)

66.....

• Vi vil bekjempe bruken av ulovlig innleie og utstrakt bruk av entrepris- lignende oppdrag

67.....

• Industri Energi vil arbeide for at tillitsvalgte skal ha forhandlingsrett på alle typer innleie når det reises

68.....

krav om dette.

69.....

• Vi vil arbeide for å styrke loven slik at rettighetene også blir sterkere ved virksomhetsoverdragelser og

70.....

outsourcing av oppgaver (A280, A289)

71.....

• Vi krever at forskrift FOR-2015-07-06-874 fjernes slik at det ikke kan avtales unntak fra

72.....

likebehandlingsprinsippet ved utleie fra bemanningsforetak.

73.....

• Vi krever at regjeringen endrer arbeidsmiljøloven i forbindelse med implementering av

74.....

vikarbyrådirektivet, slik at det blir vanskelig/ulovlig å leie inn fra bemanningsbyråer. På den måten

75.....

reduere bemanningsbyråenes posisjon i norsk arbeidsliv. (A18 – intensjonen er ivaretatt, A28, A37,

76.....

A54, A63, A71)

77.....

• Vi vil kjempe for å redusere bruken av bemanningsbyråer og vil fortsette arbeidet for at det blant

78.....

annet blir etablert avtaler som sikrer ansatte lønn mellom oppdrag

79.....

80.....

81.....

Tariffpolitikk og skiftarbeid

82.....

Mye av det tariffpolitiske arbeidet ble satt helt på vent da koronapandemien slo inn over landet i starten

83.....

på 2020. De verste skremselsscenarioer ble framsatt og flere slo til. Det er likevel ikke å legge skjul på at

84.....

de fleste av våre bransjer så langt har kommet godt igjennom pandemien. Verst har det gått utover de

85.....

av våre medlemmer som leverer varer og tjenester til reiseliv, hoteller og restauranter. Dette er våre

86.....

medlemmer innen Glass og Keramisk, og våre medlemmer innen deler av vaskeribransjen.

87.....

Det har i landsmøteperioden, og i en krevende koronapandemi, vært til dels god dialog mellom våre

88.....

motparter i Norsk Industri, Norsk olje og gass, NHO Luftfart og Norges Rederiforbund. Her har det i

89.....

perioden vært faste møter for å holde dialogen og det har vært gjennomført reelle forhandlinger i en

90.....

krevende periode. Tariffoppgjøret 2020 var den eneste arenaen i hele landsmøteperioden vi hadde

91.....

mulighet til å løfte fram våre landsmøtevedtak og krav fra landsmøtet i 2017, da dette ble gjennomført

92.....

som et forbundsvist oppgjør.

93.....

94.....

Kampen for å løfte lavlønnsgruppene er særdeles viktig og må fortsette. Flere av våre avtaler

95.....

omfatter bedrifter hvor lønnsnivået ligger lavt i forhold til industrien for øvrig. Gjennom mange gode

96.....

tariffoppgjør har vi løftet minstelønnsnivået i flere avtaler. Vi er ikke i mål med dette arbeidet selv om

97.....

vi i landsmøteperioden aktivt har jobbet med denne saken i Lavlønnutvalget i LO, ledet av nåværende

98.....

LO-leder Peggy Hessen Følsvik. Utvalget har konkludert helt i tråd med våre krav, noe vi ser på som

99.....

en stor delseier. Videre prosess er å få plass dette i forhandlinger med NHO. Det ble forsøkt både i

100.....

hovedoppgjøret 2020 og i mellomoppgjøret 2021, uten å lykkes. Industri Energi skal fortsatt legge press

101.....

i forhandlingene slik at lavlønnsstillegget gitt i hovedoppgjør skal treffe alle de som ligger under 90 % av

102.....

gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. (A110, A120, O50, A128, A129, A137, A145)

103.....

104.....

Innenfor flere av våre bransjer opplever mange medlemmer belastninger knyttet til både tunge løft,

105.....

annet tungt fysisk arbeid og påvirkninger av både kjemisk og biologisk helsefare.

106.....

107.....

Industri Energi skal arbeide for at full lønn under sykdom tariffestest (A102, A116, A135, A143, A151)

108.....

109.....

Det lokale forhandlingsinstituttet må styrkes og utvikles, slik at en sikrer reelle forhandlinger i tråd med

110.....

etablerte spilleregler. (A79, A81, A82, A83, A90, A93, A96, A97, A100, A103, A110, A111, A114, A128, A129,

111.....

A130, A133, A137, A138, A141, A145, A146, A149, O16)

- 112 Industri Energi vil fortsette arbeidet med å etablere vertikale tariffavtaler, slik at våre tillitsvalgte kan
 113 representere alle ansatte i bedriftene. (A101, A112, A119, A131, A139, A147)
 114
- 115 Industri Energi er dykkerforbundet i Norge og LO. I landsmøteperioden har forbundet også fått ansvaret
 116 for innaskjærs dykking. Vi har gjennom godt politisk arbeid fått med oss et enstemmig Storting på at
 117 arbeidsmiljøloven skal gjøres gjeldende for disse. Vi vil intensivere arbeidet med å på plass anstendige
 118 lønns- og arbeidsvilkår for denne yrkesgruppen.
 119
- 120 Pandemien har gitt mange arbeidstakere store belastninger ut over selve pandemien og ringvirkningene
 121 av den som har rammet store deler av befolkningen. Særlig har pendlere bosatt i utlandet store
 122 ekstrabelastninger i forbindelse med karantener for å begrense smitte, iverksatt av myndigheter og
 123 selskaper. Belastningen har rammet familieliv og muligheten for en forsvarlig avspasering av opparbeidet
 124 fritid, noe som for mange oppleves svært belastende. Vi har gjennom hele pandemien jobbet mot
 125 myndigheter og arbeidsgiverorganisasjonene med mål om å begrense belastningen, og samtidig ta
 126 hensyn til forsvarlig smittevern. Det har vist seg at arbeidsgiverorganisasjonene dessverre har hatt svært
 127 liten innflytelse på selskapenes beslutninger om tiltak. Erfaringene så langt har derfor vært at tiltakene
 128 er svært sprikende, noen selskaper har etablert ordninger som oppleves rettferdig og gjennomførbart,
 129 mange har ordninger som hverken oppleves rettferdig eller gjennomførbart i det lange løp. De
 130 myndighetspålagte innreisebestemmelsene er preget av raske politiske beslutninger, uten mulighet
 131 for påvirkning før beslutning og iverksetting. Det er uenighet mellom partene hvordan karantener i
 132 opparbeidet fritid skal kompenseres og prosessen for videre behandling av dette pågår.
 133
- 134 I et ordnet arbeidsliv må det være åpenhet mellom ansatte og bedriftsledelse. Varsling om kritikkverdige
 135 forhold må tolereres, aksepteres og oppmuntres. Industri Energi opplever at dette ikke alltid er tilfelle
 136 i våre bransjer, og vil jobbe for at det oppnevnes et nasjonalt varslersombud. Det vises også til HMS-
 137 uttalelsen. (A118, A276, A277, A279, A281, A286, A290, A293, A297, A301, H4, H5)
 138
- 139 Industri Energi vil utrede mulighetene for Industriarbeiderens sosiale ordninger, ISO (O5, A203, A210, A215)
 140
- 141 **Målsettingen for forbundet om å utvikle og sikre våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår står fast.**
- 142 • Industri Energi vil legge ytterligere press for å få på plass «Lavlønnsutvalgets» konklusjoner i
 143 forhandlinger med NHO!
 144 • Vi vil arbeide aktivt for fortsatt løft av minstelønnssetningene
 145 • Vi vil utvikle arbeidslivet og tariffavtalene for å unngå helseskadelig belastning. Forslagene A74 og H2
 146 videresendes til forbundsstyret.
 147 • Vi vil arbeide for at bedriftene i alle bransjene Industri Energi organiserer legger til rette for og satser
 148 på fagutdanning.
 149 • Vi vil gjennom tariffoppgjørene arbeide for å styrke mulighetene for større medbestemmelse i lokale
 150 forhandlinger
 151 • Vi vil jobbe for at omfangsbestemmelsene i våre tariffavtaler utvikles i tråd med utviklingen av
 152 arbeidslivet og våre medlemmers kompetanse, stillinger og videreutvikling.
 153 • Industri Energi vil jobbe videre for å få tariffregulert innaskjærs dykking
 154 • Vi vil vurdere å utarbeide kommentarutgaver av overenskomstene, herunder klargjøring og forståelse
 155 av gjeldende tekst. (A104, A105, A116, A117, A135, A136, A143, A144, A151, A152)
 156
- 157 Over halvparten av forbundets medlemmer arbeider på skift-, turnus- eller rotasjons-ordning. De
 158 helsemessige og sosiale utfordringene med skiftarbeid er store. Gjennom to store konferanser om
 159 skift/turnus/rotasjoner, ser vi at behovet for å få mer kunnskap om effekten av slike ulike ordninger er
 160 nødvendig. Som et ledd i arbeidet med dette må vi sette større fokus, både på de ulike ordningene, men
 161 også knyttet til kunnskap om og utvikling av de gode arbeidstidsordningene.
 162
- 163 • Industri Energi vil videreføre forbundets skiftutvalg (A154, A157, A159, A161)
 164
- 165 Dette innebærer at vi må arbeide både med arbeidsplaner og kompensasjonsordninger. Det må videre
 166 være en målsetting at vi gjennom samarbeidet i LO om arbeidstidsordninger arbeider målrettet for at
 167 innarbeidingsordningene blir så gode som mulig.
 168 • Vi skal fortsette arbeidet for at såkalte søndagsfrie rotasjoner som 11-10,12-9 og 13-15 fjernes

- 169..... Skiftarbeid har flere elementer i seg som er viktige å arbeide med, både helseaspekter og sosiale forhold.
- 170..... Behovet for økt kunnskap om effekten av skift- turnus- og rotasjonsordninger er viktig og nødvendig.
- 171
- 172..... • Vi vil bidra i aktuell forskning knyttet til helse og sosiale forhold vedrørende skiftarbeid (A153)
- 173.....
- 174..... De siste årene har vist oss at det er blitt større behov for, og flere ønsker om, å endre skiftplanene i tråd med
- 175..... samfunnets utvikling. Behov for mer fri i helgene og ønske om lengre friperioder legger føringer for valg av
- 176..... skiftplaner. Mange velger i dag skiftplaner med 12-timers skift i helgene som gir mindre helgearbeid, og mer
- 177..... intensive arbeidsperioder som gir lengre sammenhengende friperioder. Vi får stadig inn søknader hvor man
- 178..... ber om unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Forbundet vil fortsette å bidra til å legge
- 179..... forholdene til rette for å prøve ut ulike skiftordninger tilpasset partenes behov lokalt, herunder offshore-
- 180..... ansatte som flyttes til kontrollrom på land. Vi ser også at ulike former for vakt-/beredskapsordninger tas i
- 181..... bruk. Dette gjør at våre medlemmer bindes opp i sin fritid og ikke får fullt utbytte av denne.
- 182
- 183 Skiftarbeid er en usosial arbeidstidsordning. Godtgjørelse for denne type arbeid er viktig, og forbundet
- 184 må ha fokus på utviklingen av de ulike tilleggene. Utvikling av skift-, natt-, helg- og høytidstillegg vil
- 185 fortsatt være viktig i de kommende tariffoppgjørene. Det må jobbes for å styrke skiftarbeideres
- 186 rettigheter til korte velferdspolisjoner. Likeledes må forhold knyttet til regler for avspasering forbedres.
- 187..... Flerbruksfartøy er involvert i en stadig økende andel av total petroleumsaktivitet på norsk sokkel. En
- 188 rekke aktiviteter som utføres av oljearbeidere på disse fartøyene omfattes ikke av Arbeidsmiljøloven.
- 189 Industri Energi vil fortsette å arbeide for at alle oljearbeidere på norsk sokkel skal omfattes av
- 190 Arbeidsmiljøloven, uavhengig av installasjon og fartøy.
- 191
- 192 1/3-regelen må styrkes gjennom at den også gjøres gjeldende på skip i petroleums-virksomheten, samt
- 193 at den baseres på hjemmeflyplass eller siste innsjekningssted i Norge.
- 194.....
- 195 **Forbundet vil:**
- 196..... • Arbeide for å gjeninnføre at minst 1/5 av vakt-/beredskapstid beregnes som alminnelig arbeidstid.
- 197..... (A23, A26, A33, A49, A59, A67 A75)
- 198 • Arbeide for bedre forhold for skiftarbeidere, herunder kortere arbeidstid for alle skift-/turnusplaner
- 199 som avviker fra ordinær dagarbeidstid (A155, A156, A158, A160, A162)
- 200 • Arbeide for å opprettholde 1/3- regelen og at den utvides til å gjøres gjeldende for skip i
- 201 petroleumsvirksomheten (A4, A6, N7, N22)
- 202..... • Arbeide for at all virksomhet på norsk sokkel skal omfattes av norsk lovgivning (A5, A15)
- 203
- 204 **Pensjon**
- 205..... Avtalefestet pensjon (AFP), tjenstepensjon, inntekstpensjon, uføretrygd og kombinasjoner av disse er et
- 206..... område som er svært viktig for våre medlemmer.
- 207.....
- 208 Evaluering av AFP-ordningen, forhandlingsrett på tjenstepensjon, levealdersjustering, og utfordringer på
- 209..... uføretrygden er alle elementer som vil påvirke retten til en rettferdig pensjon eller trygd.
- 210
- 211 Endringene i uføretrygden og levealdersjustering har skapt utfordringer for de som ikke har mulighet til å
- 212 fortsette i yrkeslivet. Forbundet vil arbeide med muligheter for at:
- 213 • Uføre må få tilbake opptjening av alderspensjon til 67 år og uføretrygden må ikke levealdersjusteres
- 214 • Industri Energi vil jobbe for muligheten til større gradering av uføretrygd i privat sektor
- 215
- 216 Forbundet må fortsatt, sammen med LO, arbeide aktivt med å påvirke, slik at vi sammen med
- 217..... arbeidsgivere og myndigheter fatter vedtak, som sikrer gode framtidrettede pensjonsordninger for alle.
- 218 Pensjon er utsatt lønn, og vi skal ha en lønn å leve av når vi blir pensjonister.
- 219
- 220 Mange av våre medlemmer er også i utdanningsløp og kunnskap er en viktig faktor for det fremtidige
- 221 arbeidsliv. Utdanning er også arbeid og vi vil:
- 222..... • At studenter skal opptjene pensjon i Folketrygden
- 223.....
- 224..... I dag er det slik at flere av våre medlemmer opplever at de ikke har rett på AFP fordi de ikke har lang nok
- 225..... opptjening, har for lav lønn, eller kommer fra en annen ordning og dermed ikke vil ha lang nok tid i ny
- 226..... ordning til å få rett til AFP.

227..... Samfunnet legger opp til at det skal være lønnsomt å stå lenger i arbeid. Det må samtidig tas hensyn til
228..... de som ikke kan eller vil stå lenger i arbeid etter et langt liv med skift eller turnus. Vi må arbeide for at en
229..... framtidig AFP utformes slik at disse skal ha mulighet til å kunne gå av med en anstendig livsvarig pensjon,
230 f.eks. ved dempet levealdersjustering eller økt pensjonsbeholdning.

231.....

232..... **Industri Energi vil:**

- 233..... • Arbeide for at AFP-ordningen videreføres og forbedres
- 234..... • at AFP må utformes slik at alle har en reell økonomisk mulighet til å pensjonere seg ved 62 år
- 235..... • at AFP må utformes slik at lavtlønnede også sikres en AFP-pensjon fra 62 år
- 236..... • arbeide for å kunne kombinere delvis uføretrygd med AFP
- 237..... • at AFP-pensjonen opptjenes individuelt slik at en har sin egen pensjonsbeholdning som kan tas ut ved
- 238..... fylte 62 år
- 239..... • at opptjent pensjon kan tas ut fra 62 år uten krav til minimumsopptjening i folketrygden

240

241..... Tjenestepensjonsordningene preges av arbeidsgivers styringsrett. Vi har de siste årene sett at bedriftene
242..... ensidig har endret ordninger fra ytelsesbaserte til minimumsinnskuddsordninger. Pensjonsordningen
243..... som ansatte har bidratt til gjennom et langt yrkesliv, og som skulle bidra til en god pensjon, er
244..... med et pennestrøk blitt borte. Tjenestepensjonene må også ivareta de som går av tidlig. Vi krever
245..... medbestemmelse på våre goder, og at det inntas rett til å forhandle om pensjon i tariffavtalene.
246..... Bruttolønn må legges til grunn for beregning av pensjon.

247.....

248..... Tjenestepensjonsordningene er en viktig del pensjonssystemet i Norge. Vi vil arbeide for å styrke
249..... mulighetene ansatte har til å ha en aktiv medvirkning på utvikling og forbedring av disse ordningene blant
250..... annet gjennom muligheten av å gjøre disse ordningene til en del av tariffavtalesystemet.

251.....

252..... **Vi vil**

- 253..... • Tariffeste tjenestepensjoner og at all lønn skal være pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningene
- 254..... • Kreve medbestemmelse i tjenestepensjonsordningen
- 255..... • Ha opptjening på all lønn

256.....

257..... **Sosial- og velferdspolitik**

258..... Sammenhengen mellom arbeid, familie og sosiale forhold er viktige elementer i arbeidslivet. Angrepene
259..... på velferdsgodene våre kan ikke aksepteres.

260

261..... Sykelønnsordningen er viktig for oss, permitteringsregelverket og dagpengeordningen likedan. Alle disse
262..... ordningene står i fare for å bli dårligere. Vi vil arbeide kontinuerlig for at disse ordningene ivaretas til
263..... beste for våre medlemmer.

264.....

265..... Rett til permisjon for å følge barn til lege og spesialist, pleie av syke barn som er over 12 år, barn som har
266..... særlige behov for tilsyn, pleie av nærstående i terminalfasen må i større grad ivaretas. Ofte er det også
267..... en utfordring for rett på lønnet permisjon eller gode nok tilskudd gjennom folketrygden. Vi er opptatt av
268..... å arbeide for å legge til rette for å bedre disse ordningene, også for skift- og turnusarbeidere.

269.....

270..... Ved Nikkelverket i Kristiansand har to medlemmer utfordret det norske samfunnet og engasjert lokal
271..... klubb, bedrift, Industri Energi og det politiske miljøet på Stortinget på utfordringene med lese- og
272..... skrivevansker i arbeidslivet.

273.....

- 274..... • Industri Energi skal engasjere seg videre i HANNE-prosjektet og følge opp at arbeidet som gjøres i
275..... dette prosjektet gjøres godt kjent i arbeidslivet
- 276..... • Vi vil arbeide for å forbedre ordningene gjennom fokus på permisjonsreglene og rettighetene i det
277..... offentlige. (A36, A44, A52, A62, A70)
- 278..... • Permisjonsreglene for følge av barn til lege, tannlege og spesialist må gjelde for barn til og med 16 år
- 279..... • Industri Energi skal arbeide for at psykisk helse og arbeidsrelaterte muskel/skjelettlidelser (H9) skal
280 inkluderes i ordningene for yrkesskade og yrkessykdom
- 281..... • Industri Energi skal fortsatt arbeide for at industrien skal legge til rette for at industriarbeid blir mer
282..... attraktivt for kvinner
- 283..... • Langtidssykemeldte og arbeidstakere i fødselspermisjon må ha fulle feriepenge rettigheter
- 284..... • Industri Energi skal arbeide for at heltidsstillinger er «normalen» og deltid er frivillig

- 285..... • Industri Energi vil arbeide for at både øyehelse og tannhelsetjenester blir en like naturlig del av det offentlige helsetilbudet som tilbudet for andre deler av kroppen

287.....

288..... **Utvikling av arbeidslivet**

289..... Gjennom de endringer som er gjort vedrørende pensjon og uføretrygd, kravet om at man skal stå lenger i arbeid og de utfordringer dette får for arbeidslivet, så påvirker dette også forbundets arbeid. Fokus på det gode arbeidsliv, krav om tilrettelegging av arbeidet som sikrer at våre medlemmer kan fullføre arbeidslivet på en sikker, trygg og helsemessig måte vil være en viktig utfordring fremover.

293.....

294..... Digitalisering i arbeidslivet vil kreve kompetanseheving. Dette kan være krevende for mange arbeidstakere. Forbundet må ha fokus på disse utfordringene og vil øke kunnskapsgrunnet rundt konsekvensen av dette.

297.....

298..... **Forbundet vil arbeide for:**

- 299..... • Et arbeidsliv for hele livsløpet (A27, A38, A56, A64, A72)
- 300..... • Å utvikle en god seniorpolitikk

301.....

302..... De samfunnsmessige utfordringene påvirker også forholdene for unge arbeidstakere og uføre som av en eller annen grunn har falt ut av arbeidslivet. Vi ser i dag at myndighetene legger press på ordninger, strammer inn mulighetene i ordningene, noe som også stiller økt fokus på grupper.

305.....

306..... **Forbundet må også arbeide for:**

- 307..... • Incentivordninger for å tilpasse unge uføre inn i arbeidslivet

308.....

309..... Trepartssamarbeidet er viktig for et velfungerende samarbeid både internt i bedriftene og mellom partene i arbeidslivet. Storting og regjering har et særlig ansvar for å bidra til en samfunnsutvikling som sikrer og bygger et godt arbeidsliv i fremtiden.

312.....

313..... Partene i arbeidslivet må opptre på en slik måte at samarbeid løser konflikter. Gjennom de siste åra har vi sett en stadig større neglisjering av både lov- og avtaleverk fra bedriftenes side. Topartssamarbeidet må utvikles og den lokale forhandlingsretten må styrkes slik at den bringes i tråd med intensjonen i lov- og avtaleverket. En stadig større trussel mot mer brutalisering i arbeidslivet tvinger fort frem økte krav om bedre sanksjonsmuligheter som krav om styrking av mulighetene for arbeidskamp.

317.....

319..... Forbundet er opptatt av å bidra til en utvikling som styrker partenes muligheter og rettigheter. (A86)

320.....

321..... Forbundet viser til Telemarksmodellen, og andre lignende modeller, som stiller klare krav til egne ansatte, krav til at et flertall av ansatte har fagbrev, krav til godkjent lærlingebedrift og krav til lærlinger i prosjektene. Den stiller klare krav til antall ledd, klare krav til at innleide skal være fast ansatt med lønn mellom oppdrag, og at kravet til kompetanse også gjelder i bemanningsforetak. Industri Energi vil arbeide for at dokumentasjonsplikt ved innleie ligger hos innleiende arbeidsgiver (N9, N19)

326.....

327..... Forbundet mener det er en uheldig løsning at Arbeidsretten avgjør tariffvister med endelig virkning. Dommer og kjennelser fra Arbeidsretten må kunne ankes til Høyesterett på linje med lagmannsrettene sine avgjørelser. Vi vil derfor jobbe for å få endret Arbeidstvistloven § 59.

329.....

331..... Samarbeidet på bedriftsplan er særdeles viktig og nødvendigheten av et sterkere og bedret forhold mellom ledelse og fagforening vil bidra til dette.

333.....

334..... Vi støtter opp om forslag som setter fokus på dette gjennom forslag til forbedring av hovedavtalene.

- 335..... • Styrke samarbeidet mellom ledelse og fagforening i bedrift (A278)
- 336..... • Bedre tillitsvalgtes rettigheter og tid til å utføre sine verv (A86)

337.....

338..... Betydningen av å være fagorganisert er viktig og bidrar til et seriøst arbeidsliv. Tariffavtaler i bedriftene bidrar til forutsigbarhet og større mulighet både for bedrift og fagforening. Det vil være viktig å anerkjenne fagorganiserte.

340.....

- 341 **Innkomne forslag:**
- 342.....
- 343..... **Arbeidsmiljøloven – Innkomne forslag**
- 344..... 1. Betalt omsorg for pleie av nærstående (A36, 44, 52, 62, 70)
- 345..... 2. Tidskonto (styrke retten til bruk av tidskonto) (A34, 43, 50, 60, 68)
- 346..... 3. Stillingsvern (beholde rettigheter frem til pensjonsalder) (A27, 38, 56, 64, 72)
- 347..... 4. Betalte pauser (styrke retten til betalt spisepause) (A25, 35, 51, 61, 69)
- 348..... 5. Endre AML 10-4 (3) (beredskap/hjemmevakt 1/5 skal regnes som arbeidstid) (A23, 26, 33, 49, 59, 67, 75)
- 349..... 6. Vikar og vikarbruk (styrke rettigheter for vikarer/midlertidige) (A9, 12, 16, 20, 24, 30, 45, 46, 47, 77, 122)
- 350 7. Fjerne AML-paragraf 14-9 (2f) (A2, 22, 32, 48, 58, 66)
- 351 8. Arbeidsmiljøloven må styrkes med gjeninnføring av kollektiv søksmålsrett (A3, 7, 8, 11, 14, 17, 19, 29, 31, 39, 40, 41, 42 57, 65, 73)
- 352.....
- 353..... 9. IE jobber for å stramme inn regelverket i bemanningsbransjen (A18, 28, 37, 54, 63, 71)
- 354..... 10. Øke jobbsikkerheten i markedet med få og store kontrakter (A1)
- 355..... 11. Forbundet må jobbe for at alle turnus-arbeidere sikres like arbeidsvilkår (A4, A87)
- 356..... 12. Forbundet skal jobbe for å styrke 1/3-regelen (A6)
- 357..... 13. Industri Energi skal jobbe for at norsk lov skal gjelde på norsk sokkel (A5, 15)
- 358..... 14. Industri Energi skal jobbe for at Osломodellen legges til grunn for innleid arbeidskraft (A10, 13, 21, A78, 89, 106, 108, 123, 125, 126)
- 359.....
- 360
- 361 **Tariff – Innkomne forslag:**
- 362..... 1. Tillegg i lønn for tungt fysisk arbeid, og arbeid med smittetøy (A74, H2)
- 363..... 2. Styrke rettigheter/tidsbruk for tillitsvalgte og vernetjenester (A86)
- 364..... 3. Det må innføres fullt skattefradrag på fagforeningskontingent (A99)
- 365..... 4. Forhandlinger på minstelønnsoverenskomster skal være reelle og den lokale forhandlingsarenaen må styrkes (A110, A128, 129, 137, 145)
- 366.....
- 367..... 5. Det må innføres sanksjonsmuligheter ved lokale lønnsforhandlinger (A79, 82, 83, 90, 93, 97, 103, 114, 133, 141, 149, O16)
- 368.....
- 369..... 6. Overheng og glidning bør ikke tas med i lokale lønnsforhandlinger (A81, 96, 100, 111, 130, 138, 146)
- 370..... 7. IE må arbeide for å opprette et uavhengig nasjonalt varslerombud (A118)
- 371..... 8. IE må jobbe for å innføre flere vertikale tariffavtaler (A101, 112, 131, 139, 147)
- 372 9. IE må styrke arbeidet med å få vertikale avtaler, slik at alle ALT-medlemmer kan bli medlemmer i IE (A119)
- 373.....
- 374 10. Lønnsгарантиen (Møbel) må gjeninnføres i kommende landsmøteperiode (A120, O50)
- 375 11. Endringer i lønnsbetingelser må omfatte ansatte i permisjon/sykemeldte (A76, 115, 134, 142, 150)
- 376 12. Lavlønnsstillegget bør beregnes på bedriftsnivå (A80, 84, 85, 91, 94, 95, 98, 107, 109, 121, 124, 127, O13, O51)
- 377 13. Forskuttering av sykepenger må tariffestest (A102, 113, 132, 140, 148)
- 378.....
- 379..... 14. Endre tarifftekst fra «bør» og «drøfte» til «skal» (A104, 116, 135, 143, 151)
- 380 15. Det bør utarbeides kommentarutgaver av overenskomstene (A105, 117, 136, 144, 152)
- 381 16. Øke kapasiteten til arbeidsliv/OSA-området (O7, O96, O97)
- 382..... 17. Opprette Industriarbeiderens sosiale ordninger ISO (O5, A203, A210, A215)
- 383..... 18. IE skal jobbe for opprettelse av personvernombud i virksomhetene (i henhold til GDPR) (A276, 277, 281, 286, 290, 293, 297, 301)
- 384.....
- 385..... 19. IE skal jobbe for å bekjempe overvåking av arbeidstakere. Arbeidslivet må baseres på tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (A279)
- 386.....
- 387 20. IE må jobbe for å styrke virksomhetsoverdragelsesbegrepet i AML (A280, 289)
- 388..... 21. Omstilling gjøres best i fellesskap (A278)
- 389.....
- 390..... **Skift – innkomne forslag:**
- 391 1. IE skal jobbe for mer forskning på skift og vil støtte slik forskning økonomisk (A153, B1, B2, B3, B4)
- 392..... 2. Styrke retten til kortere arbeidsuke for skiftarbeidere (2-skift) (A155, 156, 158, 160, 162)
- 393..... 3. IE skal videreføre Skiftutvalget (A154, 157, 159, 161)
- 394..... 4. Skiftarbeideres rett til velferdspermisjon. Endre ordlyd fra dag til døgn (A238, 241, 246, 256, 268)
- 395.....
- 396..... **Pensjon m.m. – innkomne forslag:**
- 397 1. IE må jobbe for å forbedre AFP-ordningen (A169, 175, 182, 189, 193, 197)
- 398..... 2. Studenter som studerer fulltid skal få en pensjonsopptjening som tilsvarer lik studiestøtten (A166)

- 399..... 3. Pensjon må gis fra første krone og må gjelde all lønn (A88, 92,164, 165, 167, 168, 170, 172, 173, 174, 178,
400 179, 180, 184, 185, 186, 187, 191, 195)
- 401..... 4. Minimumsgrensen for OTP må økes fra 2% til 5% (A176, 183, 190, 194, 198)
- 402 5. Nei til ny AFP-ordning. IE er imot at det rettferdige kravet om at de som faller ut av AFP-ordningen skal
403 få mer opptjening i AFP-bedrifter skal betales av de som oppnår full AFP (A171)
- 404 6. Levealderjusteringen som omhandler pensjon må differensieres for spesielt utsatte arbeidsgrupper,
405 som for eksempel skiftarbeidere (A177, 181, 188, 192, 196)
- 406
- 407..... **Velferd – inkomne forslag:**
- 408 1. IE må sette ned en arbeidsgruppe for å evaluere koronapandemien for å være bedre forberedt (O14,
409 16, 21, 31, 37, 43)
- 410 2. Styrke rettighetene for korte velferdspolisjoner (som for eksempel å følge barn til lege) (A53, 199,
411 218, 222, 230, 235, 236, 239, 240, 250, 251, 257, 262, 263, 269, 274, 275)
- 412 3. Redusere fergepriser omgående (A208)
- 413 4. Utviding av yrkesskade og sykdomsbestemmelsene (skal også omfatte psykiske lidelser og muskel- og
414 skjelettlidelser) (A205, 211)
- 415 5. Jobbe aktivt for lese- og skrivevennlige arbeidsplasser (A204, 209, 212, 213, 214, 282, 284, 287, 291,
416 294, 296, 298)
- 417..... 6. IE skal jobbe mot ufrivillig deltid. Heltid er en rettighet (A224, 232, 248, 259, 271)
- 418 7. Styrke ordningen med varig lønnstilskudd (tidligere TULT) (A55, 201, 217, 233, 260, 272)
- 419 8. Barnetrygden må økes i tråd med konsumprisindeksen/KPI, og ikke motregnes øvrige ytelser fra NAV
420..... (A219, 227, 243, 253, 265)
- 421 9. IE skal jobbe for at det gis lønnet permisjon ved urnedsettelse (A200)
- 422..... 10. IE skal jobbe for at tannhelsetjenesten skal omfattes av det offentlige helsetilbudet (A202, 206, 216,
423..... 220, 228, 244, 254, 266)
- 424..... 11. Full feriepengeopptjening ved sykdom, foreldrepermisjon og arbeidsledighet (A207, 221, 229, 245,
425..... 255, 267, 300, 302)
- 426..... 12. IE skal jobbe for å styrke velferds-Norge (A223, 231, 247, 258, 270)
- 427 13. IE skal jobbe for å styrke seniorpolitikken på arbeidsplassene, fulle sykepengerettigheter (A225, 226,
428..... 234, 237, 242, 249, 252, 261, 264, 273)
- 429..... 14. Det skal tilrettelegges for at det blir enklere for kvinner å jobbe i industrien (A283, 285, 288, 292, 295,
430 299, O91, O92, O93)

Innkomne forslag med forbundsstyrets innstilling

A1 – Øke jobbsikkerheten i markeder med få og store kontrakter

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forbundet må aktivt jobbe for å øke jobbsikkerheten i bransjer der få kontrakter dominerer markedet.

Begrunnelse:

I leverandørbransjer hvor det er få aktører og store kontrakter er arbeidstakere svært utsatt for oppsigelser ved utløp av kontrakt og risikerer å ikke få arbeid hos anbudsvinner. Dette medfører svekket jobbsikkerhet og at arbeidstakere med høy alder, svekket helse eller som av andre grunner er mislikt av arbeidsgiver ikke får nytt arbeid i bransjen.

Bedrifter som opererer i bransjer som ikke vil være omfattet av virksomhetsoverdragelse angriper lønns- og arbeidsvilkårene i virksomheten for å prise anbud lavest mulig. Etter tilslag på anbud blir de forsynt med arbeidstakere fra konkurrent som etter kontraktstildelingen blir overtallige. Arbeidstakerne må da ta til takke med en ansettelse på dårligere vilkår og med nullstilt ansiennitet. Og slik fortsetter det. Da bransjene er snevre, er også kompetansen til arbeidstakerne det samme, og det vil ikke være lett å få jobb i andre sektorer. Dette benytter arbeidsgiverne til sin fordel, vet at de da uansett vil få tak i arbeidskraften de behøver, fra konkurrent som nedbemanner. Dette undergraver lønns- og arbeidsvilkårene i bransjen vi opererer i og bedriftene konkurrerer på ansattes vilkår. Dette må forbundet aktivt jobbe for å stoppe ved å utvide lovens omfang av virksomhetsoverdragelse, og aktivt legge press på, og ansvarliggjøre, operatørselskapene.

Innstilling:

Ivaretatt

A2 – AML §14-9f

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Styrke retten til fast ansettelse. Reversere endringen i § 14-9 i AML.

Forbundet må jobbe for å styrke retten til fast ansettelse samt svekke mulighetene til midlertidige ansettelser. Vi krever derfor at § 14-9 f) fjernes fra AML.

Begrunnelse:

Stabilitet i arbeidsstyrken er bra for kunnskapsoverføring og produktivitet og bidrar til gode og varige fagmiljøer.

Fast ansettelse skaper forutsigbarhet og stabil økonomi i folks liv.

Midlertidige ansettelser bidrar til det motsatte, og gjør det lettere for arbeidsgiver å utnytte den midlertidige ansatte.

Midlertidig ansettelse etter §14-9 f) anses som overflødig da man har prøvetid i første perioden av en fast ansettelse.

§ 14-9 f) blir brukt som en forlengelse av prøvetid.

Innstilling:

Ivaretatt

A3 – Endringene i Arbeidsmiljøloven (AML)

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger

Begrunnelse:

Dette for å hjelpe medlemmene et bedre vern.

Innstilling:

Ivaretatt

A4 – Utjevne forskjellene i arbeidsvilkår for oljearbeidere

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forbundet må jobbe for at oljearbeidere sikres likere arbeidsvilkår.

Begrunnelse:

Mange oljearbeidere har ordnede, faste og gode arbeidsvilkår. Dette følger av en god tariffpolitikk og selskapenes behov for fast personell.

Lovverket åpner derimot for at en oljeservice-arbeider kan jobbe intensivt med en gjennomsnittlig arbeidstid på inntil 10 timer pr. dag og 71 timer pr. uke, over en periode på 6 måneder. Om arbeidstakeren arbeider på flerbruksfartøy, er det ingen begrensninger. De fleste

har i praksis bedre ordninger enn lovverket åpner for og det er derfor ingen grunn til at loven skal være så åpen for intensive arbeidsøkter som den er i dag. Det må stilles strengere krav til arbeidsfri periode mellom oppholdsperioder.

Oljeservicearbeidere har fleksible arbeidstidsordninger, og må være tilgjengelige store deler av fritiden. Hyppige reiser, lange reiser, endringer av sted og plassering av skift samt uforutsigbare oppholdsperioder er belastende for arbeidstakerene. Samtidig utøves et press mot at den enkelte arbeidstaker skal kunne utføre flere arbeidsoppgaver for redusere bemanningen ombord på installasjonene. Oljearbeidere må også ha et vern i arbeidsmiljøloven (forskriftene) slik at forskjellene i arbeidstidsordninger utjevnes.

Innstilling:

Ivaretatt

A5 – Norsk lov på norsk sokkel

Industri Energi i Archer

Forslag:

Industri Energi må fortsette arbeidet rettet mot oljearbeidere/prosjektmannskap som i dag jobber om bord fartøy på Norsk kontinentsokkel innenfor olje og energivirkosomhet som i dag ikke er omfattet av et arbeidsvern lovverk.

Begrunnelse:

Arbeid som i dag gjøres fra skip/flerbruksfatøy på norsk sokkel krever at fartøyet bemannes opp av prosjektpersonell som håndterer utstyr på dekk eller under havflaten, de er i dag ikke vernet med lov. Industri Energi har i de siste fire årene arbeidet med saken og det gode arbeide som er gjort må forsterkes og kampen for å få på plass et lovverk som verner arbeideren om bord som i dag ikke ligger under verken sjøfartsloven, Petroleumsloven eller Arbeidsmiljøloven.

Arbeidet på norsk sokkel vil fortsette i mange år fremover med oljevirkosomhet som installasjon, reparasjon og vedlikehold. Vindkraftutbygging offshore er på trappene og gruvedrift av havbunn ses på. Arbeiderne om bord må ha en vernelov og henviser til. Om ikke norske lover skal gjelde for disse arbeidsplassene kan vi ikke kalle det norske arbeidsplasser. I dag er en arbeider heldig om han er om bord på et norskregistrert fartøy, da er det en mulighet for at ulykker granskes, er en på utenlandske fartøy forteller historien gjennom årene frem til dag atulykker forblir uoppløst.

Tekst fra LM periode 2017-2021:

Flerbruksfartøy er involvert i en stadig økende andel

av total petroleumsaktivitet på norsk sokkel. En rekke aktiviteter som utføres av oljearbeidere på disse fartøyene, omfattes i dag ikke av arbeidsmiljøloven. Industri Energi vil fortsette å arbeide for at alle oljearbeidere på norsk sokkel skal omfattes av arbeidsmiljøloven, uavhengig av installasjon og fartøy.

Innstilling:

Ivaretatt

A6 – Kravet til arbeidsfri periode mellom oppholdsperioder offshore må styrkes

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forbundet må jobbe for at vernebestemmelsen (1/3-regelen) som skal sikre restitusjon mellom oppholdsperioder styrkes.

Begrunnelse:

I dag kan en arbeidstaker avspasere hele vernebestemmelsen på reisen, fra helikopteret tar av fra installasjonen, på reisen hjem fra heliporten og på reisen videre til nytt utreisested og frem til arbeidstakeren ankommer en ny installasjon. Det betyr at mange arbeidstakere i praksis aldri får restituert før de er på ny oppholdsperiode.

Innstilling:

Ivaretatt

A7 – Etablere kollektiv søksmålsrett

Industri Energi i Archer

Forslag:

Industri Energi må arbeide for at det igjen opprettes en kollektiv søksmålsrett.

Begrunnelse:

En kollektiv søksmålsrett er det beste vernet mot sosial dumping og brudd på arbeidsmiljøloven. Vi ser alt for mange arbeidstakere undertrykkes av en for skjev maktbalanse hvor arbeidstakerne rett og slett frykter for sine jobbmuligheter om de må stevne arbeidsgivere for å kunne stå på sine rettigheter.

Innstilling:

Ivaretatt

A8 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at:

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.

- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnittsberegne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.
 - F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Begrunnelse:

Arbeidsmiljøloven skal være en vernelov og den er for svak i dag.

Innstilling:

Ivaretatt

A9 – Vikarar og vikarbruk

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at:

- Alle ansettingar skal i utgangspunktet vere faste ansettingar.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarar blir praktisert utanom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sjukemeldt og det blir praktisert vikar, må me bygge opp eit oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikkje spekulerast i lufting iht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Begrunnelse:

Fleire tillitsvalgte slit med at bedrifta driv med lufting av vikarar og pushar grensene i arbeidsmiljøloven for å sleppe å ansette vikarane. AML er i seg sjølv svak, og bedriftene utnyttar det så godt dei kan.

Eit viktig punkt kan vere å sørge for at vikarar har like rettigheter som fast ansatte, at dei har dei same faste tillegg og bonusane. Då vil det nesten ikkje vere forskjell for bedrifta om dei er vikar eller fast ansatt.

Innstilling:

Ivaretatt

A10 – Innleige

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at:

- Oslo modellen skal leggest til grunn for innleigd arbeidskraft.
- Firmaer som blir leigd inn skal vere godkjente og aktive i lærlingeordninga.

Begrunnelse:

Me bør sette større krav til bedriftene når det kjem til

innleige. Bedriftene bør leige inn folk og firmaer som har fokus på framtidig kompetanse og som brukar faglært personell. Firmaer som ansetter lærlingar fokuserer meir på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft frå utlandet. Viss me ikkje får eit større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i framtida.

Innstilling:

Ivaretatt

A11 – Arbeidsmiljølova må styrkast

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at:

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnførast.

Begrunnelse:

I dagens lovtekst er det mogeleg å gjennomsnittsberegne tida langt utover det me meiner er forsvarleg. Dette må skjerpast. F.eks. 12/9 ordning a tilseier at dei ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dagar med 9 dagar fri i etterkant. Dette er ikkje forsvarleg og må skjerpast.

Innstilling:

Ivaretatt

A12 – Vikarer og vikarbruk

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelse skal i utgangspunktet være faste ansettelse.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sjukemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Begrunnelse:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnyttar det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tillegg og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Innstilling:

Ivaretatt

A13 – Innleie

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Begrunnelse:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A14 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnittsberegne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.
 - F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant.

Begrunnelse:

Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A15 – Norsk lov på norsk sokkel

Oceaneering

Forslag:

Industri Energi må fortsette arbeidet rettet mot oljearbeidere/prosjektmannskap som i dag jobber ombord på fartøy på norsk kontinentsokkel innenfor olje- og energivirksomhet, og som i dag ikke er omfattet av et arbeidervernende lovverk.

Begrunnelse:

Arbeid som i dag gjøres fra skip/flerbruksfatøy på norsk sokkel krever at fartøyet bemannes av prosjektpersonell som håndterer utstyr på dekk eller under havflaten, de er i dag ikke vernet med lov. Industri Energi har i de siste fire årene arbeidet med saken, og det gode arbeide som er gjort, må forsterkes. Kampen må fortsette for å få på plass et lovverk som verner arbeideren om bord, i situasjoner som i dag ikke ligger under verken Sjøfartsloven, Petroleumsloven eller Arbeidsmiljøloven. Arbeidet på norsk sokkel vil fortsette i mange år fremover, med oljevirkosomhet som installasjon, reparasjon og vedlikehold. Vindkraftutbygging offshore er på trappene, og gruvedrift av havbunnen ses på. Arbeiderne om bord må ha en vernelov å henvise til. I dag er en arbeider heldig om hen er om bord på et norskregistrert fartøy, da er det en mulighet for at ulykker granskes, er hen på utenlandske fartøy forteller historien gjennom årene frem til dag at ulykker kanskje forblir uopplært. Flerbruksfatøy på norsk sokkel krever at fartøyet bemannes av prosjektpersonell som håndterer utstyr på dekk eller under havflaten, de er i dag ikke vernet med lov. Industri Energi har i de siste fire årene arbeidet med saken, og det gode arbeide som er gjort, må forsterkes. Kampen må fortsette for å få på plass et lovverk som verner arbeideren om bord, i situasjoner som i dag ikke ligger under verken Sjøfartsloven, Petroleumsloven eller Arbeidsmiljøloven. Arbeidet på norsk sokkel vil fortsette i mange år fremover, med oljevirkosomhet som installasjon, reparasjon og vedlikehold. Vindkraftutbygging offshore er på trappene, og gruvedrift av havbunnen ses på. Arbeiderne om bord må ha en vernelov å henvise til. I dag er en arbeider heldig om hen er om bord på et norskregistrert fartøy, da er det en mulighet for at ulykker granskes, er hen på utenlandske fartøy forteller historien gjennom årene frem til dag at ulykker kanskje forblir uopplært.

Tekst fra LM periode 2017–2021:

Flerbruksfartøy er involvert i en stadig økende andel av total petroleumsaktivitet på norsk sokkel. En rekke aktiviteter som utføres av oljearbeidere på disse fartøyene, omfattes i dag ikke av arbeidsmiljøloven. Industri Energi vil fortsette å arbeide for at alle oljearbeidere på norsk sokkel skal omfattes av arbeidsmiljøloven, uavhengig av installasjon og fartøy.

Innstilling:

Ivaretatt

A16 – Vikarer og vikarbruk

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelses skal i utgangspunktet være faste ansettelses.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting i.h.h.t. 3 års-regelen m.m.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f. eks.

Begrunnelse:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Innstilling:

Ivaretatt

A17 – AML må styrkes!

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at:

- Kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnittsberegne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.

Begrunnelse:

F. eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

En kollektiv søksmålsrett er det beste vernet mot sosial dumping og brudd på arbeidsmiljøloven. Alt for mange arbeidstakere undertrykkes og frykter for sine jobbmuligheter om de må stevne arbeidsgivere for å kunne stå på sine rettigheter.

Innstilling:

Ivaretatt

A18 – Forby bemanningsbransjen

Trondhjems Kjemiske Industriarbeiderforening

Forslag:

IndustriEnergi ønsker et forbud mot bemanningsbransjen.

Begrunnelse:

Bemanningsbransjen undergraver organisasjonsgrad, faste ansettelses, fagopplæring, lærlingeordning og produktiviteten i norsk arbeidsliv. Den må avvikles, offentlig arbeidsformidling gjenreises og utleie kan skje mellom industribedrifter slik det var før år 2000.

Innstilling:

Ivaretatt

A19 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnittsberegne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.

Begrunnelse:

F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A20 – Vikarer og vikarbruk

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelses skal i utgangspunktet være faste ansettelses.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. F.eks 3 av 5 år når bedriften har hatt vikaren «ute på lufting».

Begrunnelse:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Innstilling:

Ivaretatt

A21 – Innleie

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Begrunnelse:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A22 – AML §14-9f

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til fast ansettelse. Reversere endringen i § 14-9 i AML. Forbundet må jobbe for å styrke retten til fast ansettelse samt svekke mulighetene til midlertidige ansettelser. Vi krever derfor at § 14-9 f fjernes fra AML.

Begrunnelse:

Stabilitet i arbeidsstyrken er bra for kunnskapsoverføring og produktivitet og bidrar til gode og varige fagmiljøer.

Fast ansettelse skaper forutsigbarhet og stabil økonomi i folks liv.

Midlertidige ansettelser bidrar til det motsatte, og gjør det lettere for arbeidsgiver å utnytte den midlertidige ansatte.

Midlertidig ansettelse etter §14-9 f) anses som overflødig da man har prøvetid i første perioden av en fast ansettelse.

Innstilling:

Ivaretatt

A23 – Endre AML §10-4 (3)

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen

som hovedregel blir å regne som arbeidstid.

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvakten gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan. For denne ulempen fikk man tidligere omregnet vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1 juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7, altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1 juni 2015.

Innstilling:

Ivaretatt

A24 – Kampen mot feil bruk av midlertidighet er enda ikke vunnet

Ungdomsutvalget

Forslag:

Industri Energi må kjempe hardere for å bekjempe feil bruk av midlertidige ansettelser.

Begrunnelse:

Det vil alltid være et visst behov for vikarer og midlertidige ansatte. Dette er en fin ordning både for bedrifter som har behov for arbeidskraft for en kortere periode og for de som ikke ønsker å ha fast stilling av forskjellige årsaker som for eksempel studier. Som en konsekvens av regjeringens endringer i arbeidsmiljøloven ser vi derimot at denne ordningen blir misbrukt av arbeidsgivere, noe som går hardt ut over de som ønsker fast jobb og forutsigbarhet.

Når en vikar nærmer seg 3-års grensen og krav for fast ansettelse, ser vi at bedrifter konstruerer opphold for å unngå ansettelser. Vikaren blir så sendt på "lufting" eller "pause", og samtidig hentes det inn nye vikarer som tiltrer i de samme stillingene. Vi ser også tilfeller der vikaren blir sendt hjem, for så bli ansatt i et bemanningsbyrå og utleid i sin tidligere vikarstilling.

Forbundet burde kreve å få innført kollektiv søksmålsrett da det fremdeles borte. Dette fører til

at arbeidsgiver gjør som de vil, da ingen tør ta kampen alene selv når det brenner under føttene. I tillegg til det burde forbundet kreve en tydeligere beskrivelse i arbeidsmiljøloven med strengere regler ved bruk av vikarer og midlertidige ansatte, og med klare retningslinjer for hva som er gyldig avskjed.

I arbeidsmiljøloven heter det: "Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast". For at ikke arbeidsgiver fortsatt skal kunne utnytte smutthull der arbeidsmiljøloven i dag er for svak, er dette få punkter som må på plass for å hindre at dette skjer videre.

Innstilling:

Ivaretatt

A25 - Betalte pauser

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Styrke retten til betalt spisepause.

Tilleggstekst i AML §10-9 (1) «Der de ansatte ikke har mulighet til å avvikle pause på fast tidspunkt i løpet av arbeidsdagen, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.»

Begrunnelse:

Der hvor prosessen er helkontinuerlig vil ikke den ansatte selv kunne bestemme over sine egne pauser. De ansatte i slike prosessindustrier kan ikke ta pause eller spise på avdelingene sine, da det er høye krav for produksjonen, og spiserommet er langt unna. Den ansatte kan ikke selv bestemme når pausen skal avvikles, og eier derfor ikke sin egen fritid. Derfor skal disse pausene bli betalt.

Innstilling:

Ivaretatt

A26 - Endre AML §10-4 (3)

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen som hovedregel blir å regne som arbeidstid.

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvakten gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan.

For denne ulempen fikk man tidligere omregnet vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1. juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7, altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1. juni 2015.

Innstilling:

Ivaretatt

A27 - Stillingsvern

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at arbeidstakere beholder alle sine rettigheter frem til pensjonsalder.

Begrunnelse:

Regjeringen har utvidet aldersgrensen fra 70 til 73 år, med fulle rettigheter i forhold til stillingsvern. Alle som arbeider etter 67 år, mister retten til sykelønn etter 9 uker. Mange ønsker å jobbe lengere og samfunnet trenger at man gjør det. Da skal de som greier å stå lenger i jobb være beskyttet av stillingsvernet.

Innstilling:

Ivaretatt

A28 - Bemanningsbransjen

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å stramme inn regelverket i bemanningsbransjen.

Begrunnelse:

Etter den nye endringen med at bemanningsbransjen ikke kan ha 0-timerskontrakter har de nå istedenfor en lav % på kontraktene sine.

Mange har 5 % på kontrakten sin, men de gjennomsnittsberegner på et helt år. Når man da har fått et oppdrag i begynnelsen av året som er den % blir man ikke like lett benyttet så sant ikke en bedrift spør spesielt om denne personen på nytt. Dette er en stygg måte å omgå regelverket på og må bli stoppet.

Innstilling:

Ivaretatt

A29 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnittsberegne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.
 - F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A30 – Vikarer og vikarbruk

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelser skal i utgangspunktet være faste ansettelser.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Bakgrunnelse:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Innstilling:

Ivaretatt

A31 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnittsberegne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.
 - F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A32 – AML §14-9f

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til fast ansettelse. Reversere endringen i § 14-9 i AML.

Forbundet må jobbe for å styrke retten til fast ansettelse samt svekke mulighetene til midlertidige ansettelser. Vi krever derfor at § 14-9 f) fjernes fra AML.

Begrunnelse:

Stabilitet i arbeidsstyrken er bra for kunnskapsoverføring og produktivitet og bidrar til gode og varige fagmiljøer.

Fast ansettelse skaper forutsigbarhet og stabil økonomi i folks liv.

Midlertidige ansettelser bidrar til det motsatte og gjør det lettere for arbeidsgiver å utnytte den midlertidige ansatte.

Midlertidig ansettelse etter §14-9 f) anses som overflødig da man har prøvetid i første perioden av en fast ansettelse.

§ 14-9 f) blir brukt som en forlengelse av prøvetid.

Innstilling:

Ivaretatt

A33 – Endre AML §10-4 (3)

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen som hovedregel blir å regne som arbeidstid.

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt

familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvakt gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan. For denne ulempen fikk man tidligere omregnet vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1 juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7, altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1 juni 2015.

Innstilling:
Ivaretatt

A34 - Tidskonto

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Styrke retten til bruk av tidskonto for skiftarbeidere/ alle arbeidsgrupper på en bedrift. AML §10-6 (12) styrkes.

Begrunnelse:
De som jobber på kontor ol. har gjerne fleksitid og kan bestemme litt mer selv om de vil jobbe inn en dag eller kunne opparbeide seg timer som den kan bruke ved en planleggingsdag på skolen osv. Mens de som jobber i produksjon og skift ikke har de samme fordelene. Det står i AML §10-6 (12) at partene kan avtale at overtiden kan helt eller delvis tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, men dette gjøres sjeldent. Vi vil at det skal gå på en tidskonto og ikke at man må avtale tidspunkt. Bedrifter skal ha tungtveiende grunner til å ikke skulle innfri.

Innstilling:
Ivaretatt

A35 - Betalte pauser

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Styrke retten til betalt spisepause.

Tilleggstekst i AML §10-9 (1) «Der de ansatte ikke har mulighet til å avvike pause på fast tidspunkt i løpet av arbeidsdagen, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.»

Begrunnelse:

Der hvor prosessen er helkontinuerlig vil ikke den ansatte selv kunne bestemme over sine egne pauser. De ansatte i slike prosessindustrier kan ikke ta pause eller spise på avdelingene sine, da det er høye krav for produksjonen, og spiserommet er langt unna. Den ansatte kan ikke selv bestemme når pausen skal avvikles, og eier derfor ikke sin egen fritid. Derfor skal disse pausene bli betalt.

Innstilling:
Ivaretatt

A36 - Betalt omsorg for pleie av nærstående

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Retten til permisjon etter AML §12-10 må implementeres med betalt helt eller delvis i avtaleverk.

Begrunnelse:
Dagens ordning bidrar til en økonomisk belastning for de berørte.

Det medfører stress både fysisk og psykisk for arbeidstakeren i det som kan være en vanskelig situasjon.

Innstilling:
Ivaretatt

A37 - Bemanningsbransjen

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Industri Energi skal jobbe for å stramme inn regelverket i bemanningsbransjen.

Begrunnelse:
Etter den nye endringen med at bemanningsbransjen ikke kan ha 0-timerskontrakter har de nå istedenfor en lav % på kontraktene sine.

Mange har 5 % på kontrakten sin, men de gjennomsnittsberegner på et helt år. Når man da har fått et oppdrag i begynnelsen av året som er den % blir man ikke like lett benyttet så sant ikke en bedrift spør spesielt om denne personen på nytt. Dette er en stygg måte å omgå regelverket på og må bli stoppet.

Innstilling:
Ivaretatt

A38 – Stillingsvern

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Regjeringen har utvidet aldersgrensen fra 70 til 73 år, med fulle rettigheter i forhold til stillingsvern.

Begrunnelse:

Alle som arbeider etter 67 år, mister retten til sykelønn etter 9 uker. Industri Energi skal jobbe for at arbeidstakere beholder alle sine rettigheter frem til pensjonsalder. Mange ønsker å jobbe lengere og samfunnet trenger at man gjør det. Da skal de som greier å stå lenger i jobb være beskyttet av stillingsvernet.

Innstilling:

Ivaretatt

A39 – Endringene i Arbeidsmiljøloven (AML)

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger.

Begrunnelse:

Dette for å hjelpe medlemmene et bedre vern.

Innstilling:

Ivaretatt

A40 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnitts beregne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.
 - F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A41 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Sunddal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnitts

beregne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.

- F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A42 – Arbeidsmiljøloven må styrkes

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil jobbe for at

- kollektiv søksmålsrett skal gjeninnføres.
- I dagens lovtekst er det mulig å gjennomsnitts beregne tiden langt utover det vi mener er forsvarlig. Dette må skjerpes.
 - F.eks. 12/9 ordningen tilsier at de ansatte skal jobbe 14 timer pr. dag i 12 dager med 9 dager fri i etterkant. Dette er ikke forsvarlig og må skjerpes.

Innstilling:

Ivaretatt

A43 – Tidskonto

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Styrke retten til bruk av tidskonto for skiftarbeidere/ alle arbeidsgrupper på en bedrift. AML §10-6 (12) styrkes.

Begrunnelse:

De som jobber på kontor ol. har gjerne fleksitid og kan bestemme litt mer selv om de vil jobbe inn en dag eller kunne opparbeide seg timer som den kan bruke ved en planleggingsdag på skolen osv., mens de som jobber i produksjon og skift ikke har de samme fordelene. Det står i AML §10-6 (12) at partene kan avtale at overtiden kan helt eller delvis tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, men dette gjøres sjeldent. Vi vil at det skal gå på en tidskonto og ikke at man må avtale tidspunkt. Bedrifter skal ha tungtveiende grunner til å ikke skulle innfri.

Innstilling:

Ivaretatt

A44 – Betalt omsorg for pleie av nærstående

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Retten til permisjon etter AML §12-10 må

implementeres med betalt helt eller delvis i avtaleverk.

Begrunnelse:

Dagens ordning bidrar til en økonomisk belastning for de berørte.

Det medfører stress både fysisk og psykisk for arbeidstakeren i det som kan være en vanskelig situasjon.

Innstilling:

Ivaretatt

A45 - Vikar og vikarbruk

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelser skal i utgangspunktet være faste ansettelser
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Begrunnelse:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Innstilling:

Ivaretatt

A46 - Vikarer og vikarbruk

Sunddal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste

tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelser skal i utgangspunktet være faste ansettelser.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Innstilling:

Ivaretatt

A47 - Vikar og vikarbruk

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelser skal i utgangspunktet være faste ansettelser.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Innstilling:

Ivaretatt

A48 - AML §14-9f

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til fast ansettelse. Reversere endringen i § 14-9 i AML.

Forbundet må jobbe for å styrke retten til fast

ansettelse samt svekke mulighetene til midlertidige ansettelser. Vi krever derfor at § 14-9 f) fjernes fra AML.

Begrunnelse:

Stabilitet i arbeidsstyrken er bra for kunnskapsoverføring og produktivitet og bidrar til gode og varige fagmiljøer.

Fast ansettelse skaper forutsigbarhet og stabil økonomi i folks liv.

Midlertidige ansettelser bidrar til det motsatte og gjør det lettere for arbeidsgiver å utnytte den midlertidige ansatte.

Midlertidig ansettelse etter §14-9 f) anses som overflødig da man har prøvetid i første perioden av en fast ansettelse.

§ 14-9 f) blir brukt som en forlengelse av prøvetid.

Innstilling:

Ivaretatt

A49 - Endre AML §10-4 (3)

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen som hovedregel blir å regne som arbeidstid.

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvaken gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan. For denne ulempen fikk man tidligere omregnet vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1 juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7, altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1 juni 2015.

Innstilling:

Ivaretatt

A50 - Tidskonto

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til bruk av tidskonto for skiftarbeidere/ alle arbeidsgrupper på en bedrift. AML §10-6 (12) styrkes.

Begrunnelse:

De som jobber på kontor ol. har gjerne fleksitid og kan bestemme litt mer selv om de vil jobbe inn en dag eller kunne opparbeide seg timer som den kan bruke ved en planleggingsdag på skolen osv. Mens de som jobber i produksjon og skift ikke har de samme fordelene. Det står i AML §10-6 (12) at partene kan avtale at overtiden kan helt eller delvis tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, men dette gjøres sjeldent. Vi vil at det skal gå på en tidskonto og ikke at man må avtale tidspunkt. Bedrifter skal ha tungt veiende grunner til å ikke skulle innfri.

Innstilling:

Ivaretatt

A51 - Betalte pauser

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til betalt spisepause.

Tilleggstekst i AML §10-9 (1) «Der de ansatte ikke har mulighet til å avvike pause på fast tidspunkt i løpet av arbeidsdagen, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.»

Begrunnelse:

Der hvor prosessen er helkontinuerlig vil ikke den ansatte selv kunne bestemme over sine egne pauser. De ansatte i slike prosessindustrier kan ikke ta pause eller spise på avdelingene sine, da det er høye krav for produksjonen, og spiserommet er langt unna. Den ansatte kan ikke selv bestemme når pausen skal avvikes, og eier derfor ikke sin egen fritid. Derfor skal disse pausene bli betalt.

Innstilling:

Ivaretatt

A52 - Betalt omsorg for pleie av nærstående

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Retten til permisjon etter AML §12-10 må implementeres med betalt helt eller delvis i avtaleverk.

Begrunnelse:

Dagens ordning bidrar til en økonomisk belastning for de berørte.

Det medfører stress både fysisk og psykisk for arbeidstakeren i det som kan være en vanskelig situasjon.

Innstilling:

Ivaretatt

A53 - Velferdspervisjon følge barn til lege/spesialist

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Rett til velferdspervisjon for å følge barn under 18 år til lege/spesialist

Forbundet må jobbe for bedre rettigheter ved permisjon for å gi nødvendig omsorg for barn.

Begrunnelse:

I dag blir man trukket i lønn dersom man må være hjemme grunnet slik omsorg. Flere har lokale avtaler, men ikke alle.

Man har i dag mulighet til å bruke egenmeldingsdager på syke barn inntil fylte 12 år. En lege gir ikke konsultasjon til mindreårige uten foresatte til stede, derfor kan man ikke sende barn til lege/spesialist alene. Her er det viktig at man tar hensyn til skiftarbeidere slik at skift før/etter hendelsen utløser rett til permisjon.

Forbundet bør jobbe for at flere av permisjonskravene som nevnes i AML blir betalte permisjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A54 - Bemanningsbransjen

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å stramme inn regelverket i bemanningsbransjen.

Begrunnelse:

Etter den nye endringen med at bemanningsbransjen ikke kan ha 0-timerskontrakter har de nå istedenfor en lav % på kontraktene sine. Mange har 5% på kontrakten sin, men de gjennomsnittsberegner på et helt år. Når man da har fått et oppdrag i begynnelsen av året som er den % blir man ikke like lett benyttet så sant ikke en bedrift spør spesielt om denne personen på nytt. Dette er en stygg måte å omgå regelverket på og må bli stoppet.

Innstilling:

Ivaretatt

A55 - TULT-ordningen

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke TULT-ordningen og satsing på å få flere funksjonshemmede i arbeid.

Begrunnelse:

Ordningen bør styrkes på en planmessig måte slik at arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv ikke bare blir diskusjon om enkelttiltak.

Innstilling:

Ivaretatt

A56 - Stillingsvern

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Regjeringen har utvidet aldersgrensen fra 70 til 73 år, med fulle rettigheter i forhold til stillingsvern.

Begrunnelse:

Alle som arbeider etter 67 år, mister retten til sykelønn etter 9 uker. Industri Energi skal jobbe for at arbeidstakere beholder alle sine rettigheter frem til pensjonsalder. Mange ønsker å jobbe lengere og samfunnet trenger at man gjør det. Da skal de som greier å stå lenger i jobb være beskyttet av stillingsvernet.

Innstilling:

Ivaretatt

A57 - Endringene i Arbeidsmiljøloven (AML)

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger.

Begrunnelse:

Dette for å hjelpe medlemmene et bedre vern.

Innstilling:

Ivaretatt

A58 – AML §14–9f

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til fast ansettelse. Reversere endringen i § 14-9 i AML.

Forbundet må jobbe for å styrke retten til fast ansettelse samt svekke mulighetene til midlertidige ansettelser. Vi krever derfor at § 14-9 f) fjernes fra AML.

Begrunnelse:

Stabilitet i arbeidsstyrken er bra for kunnskapsoverføring og produktivitet og bidrar til gode og varige fagmiljøer.

Fast ansettelse skaper forutsigbarhet og stabil økonomi i folks liv.

Midlertidige ansettelser bidrar til det motsatte og gjør det lettere for arbeidsgiver å utnytte den midlertidige ansatte.

Midlertidig ansettelse etter §14-9 f) anses som overflødig da man har prøvetid i første perioden av en fast ansettelse.

§ 14-9 f) blir brukt som en forlengelse av prøvetid.

Innstilling:

Ivaretatt

A59 – Endre AML §10-4 (3)

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen som hovedregel blir å regne som arbeidstid.

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvakten gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan. For denne ulempen fikk man tidligere omregnet

vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1 juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7. altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1 juni 2015.

Innstilling:

Ivaretatt

A60 – Tidskonto

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til bruk av tidskonto for skiftarbeidere/ alle arbeidsgrupper på en bedrift. AML §10-6 (12) styrkes.

Begrunnelse:

De som jobber på kontor ol. har gjerne fleksitid og kan bestemme litt mer selv om de vil jobbe inn en dag eller kunne opparbeide seg timer som den kan bruke ved en planleggingsdag på skolen osv. Mens de som jobber i produksjon og skift ikke har de samme fordelene. Det står i AML §10-6 (12) at partene kan avtale at overtiden kan helt eller delvis tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, men dette gjøres sjeldent. Vi vil at det skal gå på en tidskonto og ikke at man må avtale tidspunkt. Bedrifter skal ha tungt veiende grunner til å ikke skulle innfri.

Innstilling:

Ivaretatt

A61 – Betalte pauser

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til betalt spisepause.

Tilleggstekst i AML §10-9 (1) «Der de ansatte ikke har mulighet til å avvike pause på fast tidspunkt i løpet av arbeidsdagen, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.»

Begrunnelse:

Der hvor prosessen er helkontinuerlig vil ikke den ansatte selv kunne bestemme over sine egne pauser. De ansatte i slike prosessindustrier kan ikke ta pause

eller spise på avdelingene sine, da det er høye krav for produksjonen, og spiserommet er langt unna. Den ansatte kan ikke selv bestemme når pausen skal avvikles, og eier derfor ikke sin egen fritid. Derfor skal disse pausene bli betalt.

Innstilling:

Ivaretatt

A62 - Betalt omsorg for pleie av nærstående

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Retten til permisjon etter AML §12-10 må implementeres med betalt helt eller delvis i avtaleverk.

Begrunnelse:

Dagens ordning bidrar til en økonomisk belastning for de berørte.

Det medfører stress både fysisk og psykisk for arbeidstakeren i det som kan være en vanskelig situasjon.

Innstilling:

Ivaretatt

A63 - Bemanningsbransjen

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å stramme inn regelverket i bemanningsbransjen.

Begrunnelse:

Etter den nye endringen med at bemanningsbransjen ikke kan ha 0-timerskontrakter har de nå istedenfor en lav % på kontraktene sine.

Mange har 5% på kontrakten sin, men de gjennomsnittsberegner på et helt år. Når man da har fått et oppdrag i begynnelsen av året som er den % blir man ikke like lett benyttet så sant ikke en bedrift spør spesielt om denne personen på nytt. Dette er en stygg måte å omgå regelverket på og må bli stoppet.

Innstilling:

Ivaretatt

A64 - Stillingsvern

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Regjeringen har utvidet aldersgrensen fra 70 til 73 år,

med fulle rettigheter i forhold til stillingsvern.

Begrunnelse:

Alle som arbeider etter 67 år, mister retten til sykelønn etter 9 uker. Industri Energi skal jobbe for at arbeidstakere beholder alle sine rettigheter frem til pensjonsalder. Mange ønsker å jobbe lengere og samfunnet trenger at man gjør det. Da skal de som greier å stå lenger i jobb være beskyttet av stillingsvernet.

Innstilling:

Ivaretatt

A65 - Endringene i Arbeidsmiljøloven (AML)

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger.

Begrunnelse:

Dette for å hjelpe medlemmene et bedre vern.

Innstilling:

Ivaretatt

A66 - AML §14-9f

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til fast ansettelse. Reversere endringen i § 14-9 i AML.

Forbundet må jobbe for å styrke retten til fast ansettelse samt svekke mulighetene til midlertidige ansettelser. Vi krever derfor at § 14-9 f) fjernes fra AML.

Begrunnelse:

Stabilitet i arbeidsstyrken er bra for kunnskapsoverføring og produktivitet og bidrar til gode og varige fagmiljøer.

Fast ansettelse skaper forutsigbarhet og stabil økonomi i folks liv.

Midlertidige ansettelser bidrar til det motsatte, og gjør det lettere for arbeidsgiver å utnytte den midlertidige ansatte.

Midlertidig ansettelse etter §14-9 f) anses som overflødig da man har prøvetid i første perioden av en fast ansettelse.

§ 14-9 f) blir brukt som en forlengelse av prøvetid.

Innstilling:

Ivaretatt

A67 – Endre AML §10-4 (3)

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen som hovedregel blir å regne som arbeidstid

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvakten gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan. For denne ulempen fikk man tidligere omregnet vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1 juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7, altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1 juni 2015.

Innstilling:

Ivaretatt

A68 – Tidskonto

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til bruk av tidskonto for skiftarbeidere/alle arbeidsgrupper på en bedrift. AML §10-6 (12) styrkes.

Begrunnelse:

De som jobber på kontor ol. har gjerne fleksitid og kan bestemme litt mer selv om de vil jobbe inn en dag eller kunne opparbeide seg timer som den kan bruke ved en planleggingsdag på skolen osv. Mens de som jobber i produksjon og skift ikke har de samme fordelene. Det står i AML §10-6 (12) at partene kan avtale at overtiden kan helt eller delvis tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt, men dette gjøres sjeldent. Vi vil at det skal gå på en tidskonto og ikke at man må avtale tidspunkt. Bedrifter skal ha tungt veiende grunner til å ikke skulle innfri.

Innstilling:

Ivaretatt

A69 – Betalte pauser

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til betalt spisepause.

Tilleggstekst i AML §10-9 (1) «Der de ansatte ikke har mulighet til å avvike pause på fast tidspunkt i løpet av arbeidsdagen, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.

Begrunnelse:

Det er en belastning for den ansatte når den på forhånd ikke vet når pausen skal avvikes. Stadig flere bedrifter kjører rullerende pauseavvikling som medfører at det går lang tid til pausen er ferdig avviklet.

Innstilling:

Ivaretatt

A70 – Betalt omsorg for pleie av nærstående

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Retten til permisjon etter AML §12-10 må implementeres med betalt helt eller delvis i avtaleverk.

Begrunnelse:

Dagens ordning bidrar til en økonomisk belastning de berørte.

Det medfører stress både fysisk og psykisk for arbeidstakeren i det som kan være en vanskelig situasjon.

Innstilling:

Ivaretatt

A71 – Bemanningsbransjen

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for å stramme inn bemanningsbransjen.

Begrunnelse:

Etter den nye endringen med at bemanningsbransjen ikke kan ha 0-timerskontrakter har de nå istedenfor en lav % på kontraktene sine. Mange har 5% på kontrakten sin, men de gjennomsnitts regner på et helt år. Når man da har fått et oppdrag i begynnelsen

av året som er den % blir man ikke like lett benyttet så sant ikke en bedrift spør spesielt om denne personen på nytt. Dette er en stygg måte å omgå regelverket på og må bli stoppet.

Innstilling:

Ivaretatt

A72 – Stillingsvern

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Regjeringen har utvidet aldersgrensen fra 70 til 73 år, med fulle rettigheter i forhold til stillingsvern. Alle som arbeider etter 67 år mister retten til sykelønn etter 9 uker. Industri Energi skal jobbe for at arbeidstakere beholder alle sine rettigheter frem til pensjonsalder.

Begrunnelse:

Mange ønsker å jobbe lengere og samfunnet trenger at man gjør det. Da skal de som greier å stå lengere i jobb være beskyttet av stillingsvernet.

Innstilling:

Ivaretatt

A73 – Endringene i Arbeidsmiljøloven (AML)

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger.

Begrunnelse:

Dette for å hjelpe medlemmene et bedre vern.:

Innstilling:

Ivaretatt

A74 – Tillegg i timelønn

Linnestranda Kjemiske Fagforening

Forslag:

Utfører tungt fysisk arbeid, jobb med smittetøy på sykehusene må ha tillegg i timelønn

Begrunnelse:

Sjåførere og ansatte på ureinside: mopper, matter og utsatt for smittetøy. Tungt fysisk arbeid, de skal ha ekstra betalt i timen.

Innstilling:

Intensjonen ivaretatt – forslaget oversendes til FS

A75 – Endre AML §10-4 (3)

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å endre AML §10-4 (3) slik at 1/5 av beredskapsvakt utenfor arbeidsplassen som hovedregel blir å regne som

Begrunnelse:

Beredskapsvakt medfører en belastning på den ansatte ved at man mister bevegelsesfrihet, sosial omgang og råderett over egen fritid. Man kan ikke leve et normalt familieliv i vaktperioden. Skal man for eksempel følge barn på fritidsaktiviteter eller hente barn i barnehage må det tas høyde for at beredskapsvakten gjør at dette ikke er mulig og man må hele tiden ha en reserveplan. For denne ulempen fikk man tidligere omregnet vakttiden 1/5, altså at hver 5. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette ble oppfattet rimelig.

Med virkning fra 1 juni 2015 ble AML §10-4 (3) endret til at hovedregelen for beregning av arbeidstid ved beredskapsvakt er 1/7. altså at hver 7. time beredskap teller som 1 time arbeid. Dette er en klar svekkelse av arbeidstageres vern og det er ingen tvil om at denne endringen har medført en større belastning.

Forslaget er derfor at Industri Energi skal arbeide for å få endret AML §10-4 (3) tilbake til lovens tekst slik den var før 1 juni 2015.

Innstilling:

Ivaretatt

A76 – Endring av tariff

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Varige lønnsendringer som følger av og eller sentrale og/eller lokale forhandlinger, gjøres gjeldende også for de som er langtidssykemeldte eller i foreldrepermisjon. Alle ansatte skal behandles likt.

Begrunnelse:

Sikre lønnsøkning for alle ansatte på tariff og individuell lønn. Likestillingsprinsippet skal følges.

Innstilling:

Ivaretatt

A77 – Vikarer og vikarbruk

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelser skal i utgangspunktet være faste ansettelser.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Begrunnelse:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Innstilling:

Ivaretatt

A78 – Innleie

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Begrunnelse:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A79 – Lokale lønnsforhandlinger

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

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.

Begrunnelse:

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.

Innstilling:

Ivaretatt

A80 – Beregning av lavlønnsstillegget

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi bør jobbe for at lavlønnsstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Begrunnelse:

I dag beregnes lavlønnsstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør.

Innstilling:

Ivaretatt

A81 – Overheng og glidning

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis – dette kan gi variabel overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme gjelder glidning.

De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale lønnsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den ny fremforhandlede lønnen fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng. Glidning vil man også få på arbeidsplasser med stor turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på topplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:

Ivaretatt

A82 – Styrke lokale lønnsforhandlinger

Moss Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

De enkelte foreninger og klubber må få mer styrke i de lokale forhandlingene. Enten gjennom en mulighet til å aksjonere, eller annen mulighet for sanksjoner mot bedriften.

Begrunnelse:

Vi har opplevd de seneste årene, at bedriften ikke forholder seg til tariffens bestemmelser om forhandling basert på de 4 kriterier. Forhandlingene er bare et spill for galleriet, for at vi skal få den sentrale ramma. Bedriften ser ikke lenger noe grunn til å argumentere ut fra lokale forhold, men bare henviser til størrelsen på ramma. Resultatet er dermed stort sett gitt på forhånd.

Innstilling:

Ivaretatt

A83 – Lokale lønnsforhandlinger

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for ein sanksjonsmogelegheit ved uenigheit om lokalt oppgjjer. Det bør sjåast på ein ordning som ikkje innebær ein utvida streikerett, men som innebær ein sanksjonsmogelegheit eller at ein nøytral part (3. part) ser på tilbodet om oppgjjer, og tek ein vurdering ut ifrå begrunningar og faktiske forhold ved bedrifta.

Begrunnelse:

Prosessen med uenigheitsprotokollar tar lang tid og har liten effekt på lokale oppgjjer.

Innstilling:

Ivaretatt

A84 – Berekning av låglønstillegget

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi bør jobbe for at låglønstillegget bereknast ut ifrå kvar enkelt bedrift og ikkje snittet av tariffen.

Begrunnelse:

I dag bereknast låglønstillegget ut frå 90 % av industriarbeidertariffen, og treff ikkje slik det bør.

Innstilling:

Ivaretatt

A85 – Beregning av lavlønnstillegget

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi bør jobbe for at lavlønnstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Begrunnelse:

I dag beregnes lavlønnstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør.

Innstilling:

Ivaretatt

A86 – Styrke rettigheter for tillitsvalgte og vernetjeneste

Oceaneering

Forslag:

Minimumsbestemmelser for tid/årsverk for tillitsvalgte må på plass (som f.eks i NR-avtalen) som gir rom for at tillitsvalgte kan kreve tid for å utføre sin rolle.

Begrunnelse:

Den tillitsvalgte har nødvendigvis ikke en utdanning som tillitsvalgt, det må derfor gis tid og rom for at den tillitsvalgte skal få utdanne seg innenfor egen organisasjon til å utføre rollen. Industri Energi skal etablere et konkret kursprogram som legges frem for nye tillitsvalgte innenfor tariff og arbeidsmiljøloven (petroleumslov) som erkjennes av arbeidsgiversiden, slik at den tillitsvalgte ikke må kjempe for sin rett til å delta på utdanning. Oljenedturen viste at mange av våre tillitsvalgte og medlemmer hadde store utfordringer. Nærmere 50000 i denne sektoren har mistet arbeidet sitt. Lav oljepris bidro til dette og

selskapene kuttet desperat kostnader og derigjennom angrep på våre etablerte ordninger. Tariffavtalene er under stadig press, arbeidstid er under press, og som en følge av dette - oppsigelser og sterkt økende antall på midlertidige kontrakter. Utfordringene påvirker også all annen industri. Den landbaserte industrien benytter anledningen til å tilpasse bemanningen med økende antall midlertidige som resultat. Utfordringene på lønn og arbeidstid påvirker også denne sektoren. Vår målsetting er å beholde eksisterende arbeidsplasser, og at det skal etableres flere arbeidsplasser i Norge. For å kunne gjøre det må vi ha gode tillitsvalgte, som har tid til å utføre sine oppgaver. Det er et tariffområde som har ordnede forhold etablert i tariffavtale (NR), de store veletablerte selskapene har historikk for en god tillitsmannsordning, men opplever press. Innenfor servicenæringene, som er under kjempepress, er det dessverre en helt annen sak.

Industri Energi må være en pådriver inn mot LO og Hovedavtalene slik at det etableres ordnede forhold for tillitsvalgte basert på medlemstall. Dette arbeide må starte NÅ.

Innstilling:
Ivaretatt

A87 – Disponibelplan for personell på norsk sokkel

Oceaneering

Forslag:
Industri Energi må jobbe for likere arbeidsvilkår for alle oljearbeidere.

Begrunnelse:
De fleste arbeidsområder på norsk sokkel har ordnede arbeidsforhold. Grupperingen innenfor Oljeservice får stadig mer krevende arbeidsforhold, med hyppige turer, endringer fra dag til nattskift, lange reiser, fortsettelse på tur og press på vernebestemmelsen (1/3 avspasering).

Innstilling:
Ivaretatt

A88 – All inntekt skal medregnes i pensjonsgrunnlaget

Titan Arbeiderforening

Forslag:
Forbundet må jobbe for at all inntekt skal medregnes i pensjonsgrunnlaget.

Begrunnelse:
Flere bedrifter i dag velger å forholde seg primært til

unntaktsbestemmelsene når det gjelder hva som skal regnes med i pensjonsgrunnlaget. De bruker begreper som «det som er en fast, naturlig del av lønna». Det medfører at vaktgodtgjørelse og overtid blir holdt utenfor. Vaktordninger er ofte noe man er pålagt å følge i kraft av sin stilling, og kan utgjøre betydelige beløp i løpet av et år som man ikke får uttelling for. Overtid er heller ikke noe man arbeider «frivillig». Det er som regel forespørsel/pålegg fra arbeidsgiver. Er man i vaktordning er det pålagt. Det bør da regnes med i grunnlaget. Eksempelvis hvis man jobber i en bedrift med relativt lav lønnsnivå og i tillegg har en lav sats på innskuddspensjon, har man kanskje 70-80000 etter 10 år. Ved mye vakter og overtid vil man kanskje ha en inntekt på 150-200000 som ikke er med i grunnlaget

Innstilling:
Ivaretatt

A89 – Innleie

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:
Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Begrunnelse:
Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:
Ivaretatt

A90 – Lokale lønnsforhandlinger

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:
Industri Energi skal jobbe for en sanksjonsmulighet ved uenighet om lokalt oppgjør.

Begrunnelse:
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:

Ivaretatt

A91 – Beregning av lavtlønnstillegget

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi bør jobbe for at lavtlønnstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Begrunnelse:

I dag beregnes lavtlønnstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør.

Innstilling:

Ivaretatt

A92 – Pensjon fra første krone

Lista Kjemiske Fagforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Begrunnelse:

Vi mener at alle må behandles likt når pensjon skal beregnes

Innstilling:

Ivaretatt

A93 – Lokale lønnsforhandlinger

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

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

Begrunnelse:

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

Innstilling:

Ivaretatt

A94 – Beregning av lavtlønnstillegget

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi bør jobbe for at lavtlønnstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Begrunnelse:

I dag beregnes lavtlønnstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør.

Innstilling:

Ivaretatt

A95 – Lavtlønn

Denofa Fagforening

Forslag:

Lavtlønnstillegget, som i dag beregnes ut fra 90 % av industriarbeiderlønn, bør beregnes ut fra hver enkelt bedrift.

Begrunnelse:

Dette slår feil ut da lavtlønnstillegget beregnes ut fra snitt på tariff, ikke lønn i hver enkelt bedrift.

Innstilling:

Ivaretatt

A96 – Overheng og glidning i lokale lønnsoppgjør

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis – dette kan gi variabel overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme gjelder glidning. De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale lønnsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den ny fremforhandlede lønnen fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng. Glidning vil man også få på arbeidsplasser med stor turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på topplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:

Ivaretatt

A97 – Dagsing

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

«Dagsing» inn i alle Industri Energis overenskomster. Industri Energi må jobbe for at alle våre overenskomster får på plass retten til dagsing. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Industri Energi for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:

Når man har en minstelønnsoverenskomst er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstagerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass vil de være dem med lomdeboka som bestemmer.

Innstilling:

Ivaretatt

A98 – Lavlønnstillegg

Asker 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:

Ivaretatt

A99 – Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Asker 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:

Ivaretatt

A100 – Overheng og glidning

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis – dette kan gi variabelt overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme gjelder glidning. De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale lønnsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den nye fremforhandlede lønnen fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng.

Glidning vil man også få på arbeidsplasser med store turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på topplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:

Ivaretatt

A101 – Vertikal tariffavtale

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å innføre flere vertikale tariffavtaler.

Begrunnelse:

Dette for å bevare medlemmer selv om de etter- og videreutdanner seg eller får en ingeniør-/ lederstilling. Om vi ikke endrer omfangsbestemmelsen mister vi medlemmer til andre forbund i LO-familien eller til «gule» forbund. Fagforeningsarbeidet på den lokale bedriften blir dårligere da man sprer medlemmene på enda flere fagorganisasjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A102 – Sykepenger

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Forskuttering av sykepenger må tariff-festes.

Begrunnelse:

Ved langvarig sykdom, der arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenger, taper man inntekt i form av manglende opptjening av feriepengene. Det må ikke være slik at man blir straffet for å være syk.

Innstilling:

Ivaretatt

A103 – «Dagsing»/aksjonsrett

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

«Dagsing»/aksjonsrett i lokale forhandlinger må inn i alle Industri Energis overenskomster. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget, og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år

tilbyr 0 kr. Retten til dagsing/aksjonsrett er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Industri Energi for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:

Når man har en minstelønnsoverenskomst er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstakerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass, vil det være dem med lommeboka som bestemmer!

Innstilling:

Ivaretatt

A104 – Styrking av overenskomster

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

For å styrke avtaletekst må ordene «bør» og «drøfte» byttes ut med ordet «skal».

Begrunnelse:

Ved å bytte ordene «bør» og «drøfte» med ordet «skal» vil vi styrke våre overenskomster. Vi vil gi klubbene større mulighet til å løse sine utfordringer på egne arbeidsplasser.

Innstilling: Ivaretatt

A105 – Kommentartillegg av overenskomst

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Det settes av midler til å nedskrive kommentartillegg av overenskomst (for oss på arbeidstakersiden).

Begrunnelse:

Mange av paragrafene er gamle og vi har skiftet ut de tillitsvalgte som inngikk avtale. Vi vet ikke lenger hva vi mente med den da den kom inn i overenskomsten. Da mister paragrafen sin betydning og makt, den blir ubrukkelig.

Innstilling:

Ivaretatt

A106 – Innleie

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Osломodellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen

Begrunnelse:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A107 – Beregning av lavtlønnstillegget

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

I dag beregnes lavtlønnstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør. Industri Energi bør jobbe for at lavtlønnstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Innstilling:

Ivaretatt

A108 – Innleie

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Bakgrunn:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A109 – Beregning av lavtlønnstillegget

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi bør jobbe for at lavtlønnstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Begrunnelse:

I dag beregnes lavtlønnstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør.

Innstilling:

Ivaretatt

A110 – Forhandlinger på minstelønnsoverenskomster

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må kreve at arbeidsgiversiden i forhandlinger på minstelønnsoverenskomster følger betydningen av ordningen. Det betyr at største del av den reelle lønnsforhandlingen skal skje lokalt. Man skal ikke ligge på minstelønnssetser i slike overenskomster.

Bakgrunn:

Utviklingen i den sentrale/lokale lønnsøkningen på området reduseres da noen useriøse aktører får aksept for å fravike fra betydningen av minstelønnsoverenskomsten. Det medfører at alle som er omfattet av overenskomsten straffes med dårlige sentrale oppgjør, som igjen kan påvirke lavere(dårligere) lokale oppgjør.

Innstilling:

Ivaretatt

A111 – Overheng og glidning

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis – dette kan gi variabelt overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme gjelder glidning. De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale

lønsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den nye fremforhandlede lønnen fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng. Glidning vil man også få på arbeidsplasser med store turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på topplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:
Ivaretatt

A112 – Vertikal tariffavtale

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Industri Energi må jobbe for å innføre flere vertikale tariffavtaler.

Begrunnelse:
Dette for å bevare medlemmer selv om de etter – og videreutdanner seg eller får en ingeniør-/ lederstilling. Om vi ikke endrer omfangsbestemmelsen mister vi medlemmer til andre forbund i LO- familien eller til «gule» forbund. Fagforeningsarbeidet på den lokale bedriften blir dårligere da man sprer medlemmene på enda flere fagorganisasjoner.

Innstilling:
Ivaretatt

A113 – Sykepenger

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Forskuttering av sykepenger må tariffestest.

Begrunnelse:
Ved langvarig sykdom, der arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenger, taper man inntekt i form av manglende opptjening av feriepengene. Det må ikke være slik at man blir straffet for å være syk.

Innstilling:
Ivaretatt

A114 – «Dagsing»/aksjonsrett

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
«Dagsing»/aksjonsrett i lokale forhandlinger må inn i alle Industri Energis overenskomster. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget, og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing/aksjonsrett er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Industri Energi for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:
Når man har en minstelønnsoverenskomst er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstakerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass, vil de være dem med lommeboka som bestemmer!

Innstilling:
Ivaretatt

A115 – Endring av tariff

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
Varige lønnsendringer som følger av og eller sentrale og/eller lokale forhandlinger, gjøres gjeldende også for de som er langtidssykemeldte eller i foreldrepermisjon. Alle ansatte skal behandles likt.

Begrunnelse:
Sikre lønnsøkning for alle ansatte på tariff og individuell lønn. Likestillingsprinsippet skal følges.

Innstilling:
Ivaretatt

A116 – Styrking av overenskomster

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:
For å styrke avtaletekst må ordene «bør og drøfte» byttes ut med ordet «skal».

Begrunnelse:
Ved å bytte ordene «bør og drøfte» med ordet «skal» vil vi styrke våre overenskomster. Vi vil gi klubbene større mulighet til å løse sine utfordringer på egne arbeidsplasser.

Innstilling:

Ivaretatt

A117 – Kommentartutgave av overenskomst

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det settes av midler til å nedskrive kommentartutgaver av overenskomst (for oss på arbeidstakersiden).

Begrunnelse:

Mange av paragrafene er gamle og vi har skiftet ut de tillitsvalgte som inngikk avtale. Vi vet ikke lenger hva vi mente med den da den kom inn i overenskomsten. Da mister paragrafen sin betydning og makt, den blir ubrukkelig.

Innstilling:

Ivaretatt

A118 – Uavhengig varselombud

Husnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må arbeide for å opprette uavhengig varselombud på nasjonalt nivå.

Begrunnelse:

Det er behov for et eget varslerombud på nasjonalt nivå som kan ivareta den som varsler på et tidlig tidspunkt, følge med i samfunnsdebatten og at varslingsprosesser følger spillereglene. I dag blir ofte varsleren psykisk syk av press, gjengjeldelse og at den profesjonelle parten kan være flink til å akkurat være innenfor regelverket. Varslingsombudet bør være på et nasjonalt nivå på lik linje med barneombud og eldreombud. Varsleombudet skal være uavhengig, jobbe forebyggende og støttende, fremme varslernes problematikk og rettigheter i samfunnsdebatten. Et nasjonalt varselombud vil også bistå og støtte de tillitsvalgtes arbeid i varslingssaker. Arbeidsområdet for Arbeidstilsynet i varslingssaker er for snevert slik som det er i dag og det er derfor viktig at vi får et samlende ombud i samfunnsdebatten om utfordringene i varslingssaker.

Innstilling:

Ivaretatt

A119 – Vertikal organisering

Husnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Vi setter pris på forbundets satsing på vertikal organisering.

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:

Ivaretatt

A120 – Lønnsgaranti

Lillehammer Trearbeiderforening

Forslag:

Lønnsgarantien som sikret 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, bør søkes gjeninnført i kommende landsmøteperiode.

Begrunnelse:

Ordningen ble fjernet fra overenskomsten (Møbel) for mange år siden, og arbeidstakere har tapt inntekt og pensjonspoeng på at ordningen ble tatt ut. Dette har gått spesielt hardt ut over lavtlønte medarbeidere.

Innstilling:

Ivaretatt

A121 – Lavtlønns tillegg

Lillehammer Trearbeiderforening

Forslag:

Når det gjelder lavtlønns tillegg som blir framforhandlet sentralt, vil jeg gjerne at forbundet vektlegger i forhandlinger, at tilleggene gis pr. bedrift og ikke ut fra gjennomsnitt i overenskomst.

Bakgrunn:

I flere overenskomster er det gjerne et mangfold av bedrifter, der lønnsnivået er veldig forskjellig. Da skjer ofte det at noen få drar snittet opp for veldig mange, og resultatet er at lavtlønte ikke får tillegg, selv om de i realiteten er kvalifisert til å motta disse.

Innstilling:

Ivaretatt

A122 – Vikarer og vikarbruk

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Flere tillitsvalgte sliter med at bedriften driver med lufting av vikarer og pusher grensene i arbeidsmiljøloven for å slippe å ansette vikarene. AML er i seg selv svak, og bedriftene utnytter det så godt de kan.

Ett viktig punkt kan være å sørge for at vikarer har like rettigheter som fast ansatte, at de har de samme faste tilleggene og bonusene. Da vil det nesten ikke være forskjell for bedriften om de er vikar eller fast ansatt.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Alle ansettelser skal i utgangspunktet være faste ansettelser.
- Styrke teksten i AML for å forhindre at vikarer blir praktisert utenom prosjekt eller vikariat.
- Så lenge den fast ansatte er sykemeldt og det blir praktisert vikar, må vi bygge opp et oppsigelsesvern rundt vikaren slik at det ikke spekuleres i lufting ihht. 3 års regelen mm.
- Gjennomsnittsberegning av tiden som en vikar har jobbet. 3 av 5 år f.eks.

Innstilling:

Ivaretatt

A123 – Innleie

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Innstilling:

Ivaretatt

A124 – Beregning av lavlønns tillegg

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

I dag beregnes lavlønns tillegg ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør. Industri Energi bør jobbe for at lavlønns tillegg beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Innstilling:

Ivaretatt

A125 – Innleie

Sunddal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Innstilling:

Ivaretatt

A126 – Innleie

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen.

Innstilling:

Ivaretatt

A127 – Beregning av lavlønnsstillegget

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

I dag beregnes lavlønnsstillegget ut fra 90 % av industriarbeidertariffen, og treffer ikke slik det bør. Industri Energi bør jobbe for at lavlønnsstillegget beregnes ut ifra hver enkelt bedrift og ikke snittet av tariffen.

Innstilling:

Ivaretatt

A128 – Forhandlinger på minstelønnsoverenskomster

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må kreve at arbeidsgiversiden i forhandlinger på minstelønnsoverenskomster følger betydningen av ordningen. Det betyr at største del av den reelle lønnsforhandlingen skal skje lokalt. Man skal ikke ligge på minstelønnssetninger i slike overenskomster.

Begrunnelse:

Utviklingen i den sentrale/lokale lønnsøkningen på området reduseres da noen useriøse aktører får aksept for å fravike fra betydningen av minstelønnsoverenskomsten. Det medfører at alle som er omfattet av overenskomsten straffes med dårlige sentrale oppgjør, som igjen kan påvirke lavere (dårligere) lokale oppgjør.

Innstilling:

Ivaretatt

A129 – Forhandlinger på minstelønnsoverenskomster

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må kreve at arbeidsgiversiden i forhandlinger på minstelønnsoverenskomster følger betydningen av ordningen. Det betyr at største del av den reelle lønnsforhandlingen skal skje lokalt. Man skal ikke ligge på minstelønnssetninger i slike overenskomster.

Begrunnelse:

Utviklingen i den sentrale/lokale lønnsøkningen på området reduseres da noen useriøse aktører får aksept for å fravike fra betydningen av minstelønnsoverenskomsten. Det medfører at alle som er omfattet av overenskomsten straffes med dårlige sentrale oppgjør, som igjen kan påvirke lavere (dårligere) lokale oppgjør.

Innstilling:

Ivaretatt

A130 – Overheng og glidning

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis - dette kan gi variabelt overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme gjelder glidning. De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale lønnsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den nye fremforhandlede lønnen fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng. Glidning vil man også få på arbeidsplasser med store turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på toplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke

mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:

Ivaretatt

A131 – Vertikal tariffavtale

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å innføre flere vertikale tariffavtaler.

Begrunnelse:

Dette for å bevare medlemmer selv om de etter -og videreutdanner seg eller får en ingeniør-/ lederstilling. Om vi ikke endrer omfangsbestemmelsen mister vi medlemmer til andre forbund i LO- familien eller til «gule» forbund. Fagforeningsarbeidet på den lokale bedriften blir dårligere da man sprer medlemmene på enda flere fagorganisasjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A132 – Sykepenger

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forskuttering av sykepenger må tariffestest.

Begrunnelse:

Ved langvarig sykdom, der arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenger, taper man inntekt i form av manglende opptjening av feriepenger. Det må ikke være slik at man blir straffet for å være syk.

Innstilling:

Ivaretatt

A133 – «Dagsing»/aksjonsrett

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

«Dagsing»/aksjonsrett i lokale forhandlinger må inn i alle Industri Energis overenskomster. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget, og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing/aksjonsrett er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Industri Energi for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:

Når man har en minstelønnsoverenskomst er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstakerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass, vil de være dem med lommeboka som bestemmer!

Innstilling:

Ivaretatt

A134 – Endring av tariff

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Varige lønnsendringer som følger av og eller sentrale og/eller lokale forhandlinger, gjøres gjeldende også for de som er langtidssykemeldte eller i foreldrepermisjon. Alle ansatte skal behandles likt.

Begrunnelse:

Sikre lønnsøkning for alle ansatte på tariff og individuell lønn. Likestillingsprinsippet skal følges.

Innstilling: Ivaretatt

A135 – Styrking av overenskomster

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

For å styrke avtaletekst må ordene «bør og drøfte» byttes ut med ordet «skal».

Begrunnelse:

Ved å bytte ordene «bør og drøfte» med ordet «skal» vil vi styrke våre overenskomster. Vi vil gi klubbene større mulighet til å løse sine utfordringer på egne arbeidsplasser.

Innstilling:

Ivaretatt

A136 – Kommentartutgave av overenskomst

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det settes av midler til å nedskrive kommentartutgaver av overenskomst (for oss på arbeidstakersiden).

Begrunnelse:

Mange av paragrafene er gamle og vi har skiftet ut de tillitsvalgte som inngikk avtale. Vi vet ikke lenger hva vi mente med den da den kom inn i overenskomsten.

Da mister paragrafen sin betydning og makt, den blir ubrukkelig.

Innstilling:

Ivaretatt

A137 – Forhandlinger på minstelønnsoverenskomster

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri energi må kreve at arbeidsgiversiden i forhandlinger på minstelønnsoverenskomster følger betydningen av ordningen. Det betyr at største del av den reelle lønnsforhandlingen skal skje lokalt. Man skal ikke ligge på minstelønnsseter i slike overenskomster.

Begrunnelse:

Utviklingen i den sentrale/lokale lønnsøkningen på området reduseres da noen useriøse aktører får aksept for å fravike fra betydningen av minstelønnsoverenskomsten. Det medfører at alle som er omfattet av overenskomsten straffes med dårlige sentrale oppgjør, som igjen kan påvirke lavere(dårligere) lokale oppgjør.

Innstilling:

Ivaretatt

A138 – Overheng og glidning

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis – dette kan gi variabelt overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme gjelder glidning. De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale lønnsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den nye fremforhandlede lønnen

fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng. Glidning vil man også få på arbeidsplasser med store turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på topplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:

Ivaretatt

A139 – Vertikal tariffavtale

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å innføre flere vertikale tariffavtaler.

Begrunnelse:

Dette for å bevare medlemmer selv om de etter -og videreutdanner seg eller får en ingeniør-/ lederstilling. Om vi ikke endrer omfangsbestemmelsen mister vi medlemmer til andre forbund i LO- familien eller til «gule» forbund. Fagforeningsarbeidet på den lokale bedriften blir dårligere da man sprer medlemmene på enda flere fagorganisasjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A140 – Sykepenger

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forskuttering av sykepenger må tariffestest.

Begrunnelse:

Ved langvarig sykdom, der arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenger, taper man inntekt i form av manglende opptjening av feriepenger. Det må ikke være slik at man blir straffet for å være syk.

Innstilling:

Ivaretatt

A141 – «Dagsing»/aksjonsrett

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

«Dagsing»/aksjonsrett i lokale forhandlinger må inn i alle Industri Energis overenskomster. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget, og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte

ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing/aksjonsrett er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Industri Energi for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:

Når man har en minstelønnsavtale er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstakerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass, vil de være dem med lommeboka som bestemmer!

Innstilling:

Ivaretatt

A142 – Endring av tariff

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Varige lønnsendringer som følger av og eller sentrale og/eller lokale forhandlinger, gjøres gjeldende også for de som er langtidssykemeldte eller i foreldrepermisjon. Alle ansatte skal behandles likt.

Begrunnelse:

Sikre lønnsøkning for alle ansatte på tariff og individuell lønn. Likestillingsprinsippet skal følges.

Innstilling:

Ivaretatt

A143 – Styrking av overenskomster

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

For å styrke avtaletekst må ordene «bør og drøfte» byttes ut med ordet «skal».

Begrunnelse:

Ved å bytte ordene «bør og drøfte» med ordet «skal» vil vi styrke våre overenskomster. Vi vil gi klubbene større mulighet til å løse sine utfordringer på egne arbeidsplasser.

Innstilling:

Ivaretatt

A144 – Kommentartutgave av overenskomst

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det settes av midler til å nedskrive kommentartutgaver av overenskomst (for oss på arbeidstakersiden).

Begrunnelse:

Mange av paragrafene er gamle og vi har skiftet ut de tillitsvalgte som inngikk avtale. Vi vet ikke lenger hva vi mente med den da den kom inn i overenskomsten. Da mister paragrafen sin betydning og makt, den blir ubrukelig.

Innstilling:

Ivaretatt

A145 – Forhandlinger på minstelønnsavtaler

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må kreve at arbeidsgiversiden i forhandlinger på minstelønnsavtaler følger betydningen av ordningen. Det betyr at største del av den reelle lønnsforhandlingen skal skje lokalt. Man skal ikke ligge på minstelønnssetser i slike overenskomster.

Begrunnelse:

Utviklingen i den sentrale/lokale lønnsøkningen på området reduseres da noen useriøse aktører får aksept for å fravike fra betydningen av minstelønnsavtalen. Det medfører at alle som er omfattet av avtalen straffes med dårlige sentrale oppgjør, som igjen kan påvirke lavere(dårligere) lokale oppgjør.

Innstilling:

Ivaretatt

A146 – Overheng og glidning

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Overheng og glidning bør ikke tas med under lokale lønnsforhandlinger i privat sektor, men kun tilhøre sentrale forhandlinger.

Begrunnelse:

Overheng er basert på den lønnsøkningen du fikk ved forrige lønnsforhandling. På en bedrift kan arbeidsgiver si at en gruppe organiserte hadde et større overheng enn en annen gruppe. De forskjellige fagforeningene på en og samme bedrift kan ha forhandlet frem forskjellig tidspunkt for når ny lønn skal gis – dette kan gi variabel overheng fra gruppe til gruppe i bedriften. Det samme

gjelder glidning. De på individuell lønn har denne kanskje på et annet tidspunkt enn lokale lønnsforhandlinger og glidningen på grupper kan da bli forskjellig.

Hvordan skal man kunne kontrollere at bedriftens tall for overheng og glidning stemmer? Alle gruppers lønninger og tidspunkter for lønnsøkninger burde da fremlegges. Det kompliserer forhandlingene.

Man burde heller fått den ny fremforhandlede lønnen fra 1/1 hvert år, da ville man ikke hatt et overheng. Glidning vil man også få på arbeidsplasser med stor turnover eller økning av ant ansatte. De nye har ofte en større glidning de første årene enn de som har topp ansiennitet ol. Men bedriften kan også «spare» penger på nyansatte fordi de ikke er på topplønn ennå. Så da bare å regne glidning blir feil. Bedriften betaler ikke mer for en nyansatt med en ansiennitetsglidning enn en med topp ansiennitet.

Innstilling:
Ivaretatt

A147 – Vertikal tariffavtale

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:
Industri Energi må jobbe for å innføre flere vertikale tariffavtaler.

Begrunnelse:
Dette for å bevare medlemmer selv om de etter -og videreutdanner seg eller får en ingeniør stilling eller leder stilling. Om vi ikke endrer omfangsbestemmelsen mister vi medlemmer til andre forbund i Lo familien eller til andre «gule» forbund. Fagforeningsarbeidet på den lokale bedriften blir dårligere da man sprer medlemmene på enda flere fagorganisasjoner.

Innstilling:
Ivaretatt

A148 – Sykepenger

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:
Forskuttering av sykepenger må tariffest.

Begrunnelse:
Ved langvarig sykdom, der arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenger, taper man inntekt i form av manglende opptjening av feriepengene. Det må ikke være slik at man blir straffet for å være syk.

Innstilling:
Ivaretatt

A149 – «Dagsing»

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:
«Dagsing» inn i alle Industri Energis overenskomster. Industri Energi må jobbe for at alle våre overenskomster får på plass retten til dagsing. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Industri Energi for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:
Når man har en minstelønnsoverenskomst er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstagerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass vil de være dem med lommeboka som bestemmer.

Innstilling:
Ivaretatt

A150 – Endring av tariff

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:
Varige lønnsendringer som følger av og eller sentrale og/eller lokale forhandlinger, gjøres gjeldende også for de som er langtidssykemeldte eller i foreldrepermisjon. Alle ansatte skal behandles likt.

Begrunnelse:
Sikre lønnsøkning for alle ansatte på tariff og individuell lønn. Ligestillingsprinsippet skal følges.

Innstilling:
Ivaretatt

A151 – Styrking av overenskomster

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:
For å styrke ytte ut ordene «bør og drøfte» med ordet «skal».

Begrunnelse:
Ved å bytte ordene «bør og drøfte» med ordet «skal» vil vi styrke våre overenskomster. Vi vil gi klubbene større mulighet til å løse sine utfordringer på egne arbeidsplasser.

Innstilling:

Ivaretatt

A152 – Kommentartutgave av overenskomst

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det settes av midler til å nedskrevet kommentartutgaver av overenskomst (for oss på arbeidstakersiden)

Begrunnelse:

Mange av paragrafene er gamle og vi har skiftet ut de tillitsvalgte som inngikk avtale. Vi vet ikke lenger hva vi mente med den da den kom inn i overenskomsten. Da mister paragrafen sin betydning og makt, den blir ubrukelig.

Innstilling:

Ivaretatt

A153 – Mer forskning på våre skiftordninger

Titan Arbeiderforening

Forslag:

Forbundet må ta ansvar for å få mer forskning på våre skiftordninger. Det er lite forskning på tradisjonelle skiftordninger om hvordan det påvirker helsa. Spesielt med tanke på springskift kontra 12-timer skift i helger. Det må komme klare føringer for hvordan man setter opp en skiftplan i forhold til 4-, 5- 6-skiftordninger basert på et HMS-perspektiv

Begrunnelse:

Det er i dag et vell av forskjellig skiftplaner innenfor samme type skiftordning. Det er påfallende få som har like skiftplaner. De aller fleste bedrifter og foreninger har laget sine egne versjoner. Det må være et overordnet mål at vi får skiftplaner og arbeidstidsordninger som gjør at skiftarbeideren kan stå distansen ut.

Innstilling:

Ivaretatt

A154 – Skiftplanutvalg

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal videreføre skiftarbeidsutvalget.

Begrunnelse:

Det er viktig at Industri Energi jobber aktiv rundt dette med skiftplaner, da det er mange utfordringer med det å lage skiftplaner og skrive særavtaler. Derfor er det

viktig at man deler erfaringer med hverandre, slik at det blir lettere for tillitsvalgte.

Innstilling:

Ivaretatt

A155 – Redusert arbeidstid ved skiftarbeid

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Styrke retten til kortere arbeidsuker for skiftarbeidere når man jobber alternative skiftordninger i stedet for at man jobber like mye natt/ettermiddag/formiddag.

Begrunnelse:

Bedrifter velger å ha skiftordninger med flere formiddagsuker i turnus for å unnsnippe den reduserte arbeidstidsbestemmelsen. Dette kommer av en dom som ga arbeidsgiver medhold i at ansatte som jobber 2 uker formiddag og en uke kveld ikke skal få redusert arbeidstid (36,5) fordi de ikke jobber så ofte kveld. De ble da ikke å regne som skiftarbeidere.

Innstilling:

Ivaretatt

A156 – Redusert arbeidstid ved skiftarbeid

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til kortere arbeidsuker for skiftarbeidere når man jobber alternative skiftordninger i stedet for at man jobber like mye natt/ettermiddag/formiddag.

Begrunnelse:

Bedrifter velger å ha skiftordninger med flere formiddagsuker i turnus for å unnsnippe redusert arbeidstidsbestemmelsen. Dette kommer av en dom som ga arbeidsgiver medhold i at ansatte som jobber 2 uker formiddag og en uke kveld ikke skal få redusert arbeidstid (36,5) fordi de ikke jobber så ofte kveld. De ble da ikke å regne som skiftarbeidere.

Innstilling:

Ivaretatt

A157 – Skiftplanutvalg

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal videreføre skiftarbeidsutvalget.

Begrunnelse:

Det er viktig at Industri Energi jobber aktiv rundt dette med skiftplaner, da det er mange utfordringer med det

å lage skiftplaner og skrive særavtaler. Derfor er det viktig at man deler erfaringer med hverandre, slik at det blir lettere for tillitsvalgte.

Innstilling:

Ivaretatt

A158 – Redusert arbeidstid ved skiftarbeid

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til kortere arbeidsuker for skiftarbeidere når man jobber alternative skiftordninger i stedet for at man jobber like mye natt/ettermiddag/formiddag.

Begrunnelse:

Bedrifter velger å ha skiftordninger med flere formiddagsuker i turnus for å unnsnippe redusert arbeidstidsbestemmelsen. Dette kommer av en dom som ga arbeidsgiver medhold i at ansatte som jobber 2 uker formiddag og en uke kveld ikke skal få redusert arbeidstid (36,5) fordi de ikke jobber så ofte kveld. De ble da ikke å regne som skiftarbeidere.

Innstilling:

Ivaretatt

A159 – Skiftplanutvalg

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal videreføre skiftarbeidsutvalget.

Begrunnelse:

Det er viktig at Industri Energi jobber aktiv rundt dette med skiftplaner, da det er mange utfordringer med det å lage skiftplaner og skrive særavtaler. Derfor er det viktig at man deler erfaringer med hverandre, slik at det blir lettere for tillitsvalgte.

Innstilling:

Ivaretatt

A160 – Redusert arbeidstid ved skiftarbeid

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til kortere arbeidsuker for skiftarbeidere når man jobber alternative skiftordninger i stedet for at man jobber like mye natt/ettermiddag/formiddag.

Begrunnelse:

Bedrifter velger å ha skiftordninger med flere formiddagsuker i turnus for å unnsnippe redusert arbeidstidsbestemmelsen. Dette kommer av en dom

som ga arbeidsgiver medhold i at ansatte som jobber 2 uker formiddag og en uke kveld ikke skal få redusert arbeidstid (36,5) fordi de ikke jobber så ofte kveld. De ble da ikke å regne som skiftarbeidere.

Innstilling:

Ivaretatt

A161 – Skiftplanutvalg

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal videreføre skiftarbeidsutvalget.

Begrunnelse:

Det er viktig at Industri Energi jobber aktiv rundt dette med skiftplaner, da det er mange utfordringer med det å lage skiftplaner og skrive særavtaler. Derfor er det viktig at man deler erfaringer med hverandre, slik at det blir lettere for tillitsvalgte.

Innstilling:

Ivaretatt

A162 – Redusert arbeidstid ved skiftarbeid

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke retten til kortere arbeidsuker for skiftarbeidere, når man jobber alternative skift ordninger enn at man jobber like mye natt/efta/formiddag.

Begrunnelse:

Bedrifter velger å ha skiftordninger med flere formiddagsuker i turnus for å unnsnippe redusert arbeidstidsbestemmelsen. Dette kommer av en dom som ga arbeidsgiver medhold i at ansatte som jobber 2 uker formiddag og en uke kveld ikke skal få redusert arbeidstid (36,5) fordi de ikke jobber så ofte kveld. De ble da ikke å regne som skiftarbeidere.

Innstilling:

Ivaretatt

A163 – Bedre AFP-ordningen

Industri Energi i Archer

Forslag:

AFP må bli en garantert ordning slik at hver enkelt sikres utbetaling av opptjente AFP-rettigheter basert på tjenestetid og yrkesbelastning.

Begrunnelse:

Dagens AFP-ordning er dårlig tilpasset sliterne i arbeidslivet ettersom det er sliterne som gjerne må

ta ut pensjonen tidligere enn andre som har mindre belastende arbeid og arbeidstidsordninger. Ved ta stå lenger i arbeid vil man få større utbetaling av pensjon og AFP, og faller man ut for tidlig mister man hele AFP-ordningen.

Arbeidstakere med belastende arbeidstidsordninger bør få regnet pensjon som om de sto lenger i arbeid, på grunn av de helsemessige konsekvensene arbeidsvilkårene har medført.

Innstilling:

Ivaretatt

A164 – Pensjon

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A165 – Pensjon fra første krone

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Begrunnelse:

Rettferdighet!

Innstilling:

Ivaretatt

A166 – Pensjonsopptjening for studenter

Studentutvalget

Forslag:

Studenter som studerer fulltid skal få en pensjonsopptjening som tilsvarer en inntekt lik studiestøtten. Lavere studieprogresjon gir en proporsjonal lavere beregnet inntekt.

Begrunnelse:

Våre medlemmer er framtidens pensjonister og må sikres gode pensjonsvilkår. Gjennom studietiden taper en opptjening til pensjon. Hvis studenter blir uføre under utdanningen kan det hende at de ender opp som minstepensjonister. Forslaget er en presisering av det som står der i dag.

Innstilling:

Ivaretatt

A167 – Pensjon

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Pensjon må gjevast frå første krone og gjelde all løn

Begrunnelse:

Pensjon må gjevast frå første krone og gjelde all løn

Innstilling:

Ivaretatt

A168 – Pensjon

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Begrunnelse:

Det er urimlig at ikke all inntekt gir pensjon.

Innstilling:

Ivaretatt

A169 – Systematisk bedring av AFP

Oceaneering

Forslag:

Arbeide for å fjerne krav som er negative iht. til at hver enkelt får utbetalt sin pensjon.

Arbeide for at AFP blir en byggestein i Innskuddspensjonsordningen på hver enkelt sin pensjonskonto.

Arbeide for krav om differensiering iht. arbeidsbelastning.

Begrunnelse:

AFP-ordningen må være slik at år opparbeidet gir garanti for utbetaling med en minimums opptjeningstid (f.eks. som tidligere PTS 12,5 år, nå 3 år på ny ordning). Har man i sitt yrkesaktive liv vært 35 år i en tariffbunnet virksomhet og avslutter sine f.eks. 5 siste år utenfor en AFP-bedrift, må man få ta ut sin opptjening gjennom arbeidslivet, dersom man er fortsatt yrkesaktiv på tidspunktet for å ta ut pensjon. Om AFP blir en del av innskuddspensjonsordningen vil verdien for den ansatte øke og sikres på en bedre måte, slik at en får tatt ut sin opptjente pensjon. AFP-ordningen var opprinnelig laget for sliterne. Skiftarbeidere er kanskje de nye sliterne, som jobber dag/kveld/natt. Underbygget av forskning er nattarbeid langt fra helsefremmende. Dette må hensyntas ved fastsettelse av tidlig-pensjonsalder. F.eks. at avgang ved 62 år blir regnet som om en gikk av på lønnsnivå 65 år.

Innstilling:

Ivaretatt

A170 – Pensjon

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Begrunnelse:

Det virker urimelig at ikke at all arbeidsinntekt skal gi pensjon.

Innstilling:

Ivaretatt

S171 – Nei til ny AFP-ordning

Trondhjems Kjemiske Industriarbeiderforening

Forslag:

Nei til ny AFP-ordning.

Industri Energi er imot at det rettferdige kravet om at de som faller ut av AFP-ordningen skal få med opptjening i AFP-bedrifter skal betales av de som i dag oppnår full AFP.

Begrunnelse:

Trondhjems Kjemiske industriarbeiderforening er i mot forslag til ny AFP-ordning Foreningen mener det er helt nødvendig at de som faller ut av AFP-ordningen får beholde den opptjeningen de har hatt i en AFP-bedrift. Men vi mener prinsippene som ligger til grunn i avtalen ved tariffoppgjøret i 2018 og beskrives i utredningen vil svekke dagens AFP-ordning samtidig som mange av våre medlemmer vil falle ut av også denne ordningen

Fordi:

- Fordi det nå vil kreves 40 års opptjening for å få full AFP. I Trondhjems Kjemiske Industriarbeiderforening forening betyr det at våre medlemmer gjennomsnittlig vil få under halv AFP. Vi tror ikke det vil bli lettere i framtida å få med seg 40 år i en AFP-bedrift
- De 30% av LOs medlemmer som blir uføre før fylte 62 år vil miste all opptjening i AFP.
- Fordi det finnes alternativ. Vi vil bygge på den ordningen som er innført i offentlig sektor. Den kalles betinget tjenestepensjon men er egentlig en betinget AFP-ordning for de som ikke oppfyller kravene ved 62 år. Der settes det av 3% av lønna årlig. Men utbetaling skjer bare til de som ikke har rett til AFP ved 62 år. Dette er ingen kvalifiseringsordning.
- Det vil bli en likelydende ordning i privat og offentlig sektor Harmonisering må skje oppover. Privat sektor

må få offentlig sektors betinget AFP. Offentlig sektor må få privat sektors sliterordning. Og begge må forbedres.

Innstilling:

Ivaretatt

A172 – Pensjon

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Begrunnelse:

All lønn skal være pensjonsgivende fra første krone.

Innstilling:

Ivaretatt

A173 – Opparbeidelse av pensjon fra første krone

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må sørge for at alle får pensjon fra 1. krone.

Begrunnelse:

Alle må ha en pensjon man kan klare å overleve på.

Innstilling:

Ivaretatt

A174 – Pensjon fra 1. krone

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må jobbe for at alle skal få pensjon fra 1. krone.

Begrunnelse:

Alle må ha en pensjon man kan klare å overleve på. Det er ingen grunn til å bli snytt på pensjon for første opptjente G.

Innstilling:

Ivaretatt

A175 – AFP

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å sikre og forbedre AFP i framtiden.

Begrunnelse:

Industri Energi skal arbeide for å sikre AFP i framtiden. Industri Energi skal arbeide for å sikre retten til AFP for medlemmer som uforskyldt mister retten til AFP pga. konkurs, sykdom eller bytte av arbeidsgiver.

Alternativene er å innføre samme ordning som ble forhandlet fram i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2018. Der settes det av 3 % av lønna i alle år i en AFP-bedrift. Det blir bare utbetalt til de som ikke får vanlig AFP ved 62 år. Her er det ingen krav til at du må være i arbeid ved 62 år, du får det uansett.

Innstilling:

Ivaretatt

A176 – Pensjonssparing/OTP/ styringsgruppe

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2 % fra 1G er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er administrert og ensidig styrt av arbeidsgiver. Minimumsgrensen bør økes fra 2 % til 5 %. Ansatte representanter skal ha mer innflytelse på ordninger som velges lokalt. Det bør lages en overgangsordning når pensjon fra 1. krone innføres for de som i store deler av sitt arbeidsliv ikke har fått den nye pensjonsordningen. All inntekt skal være i pensjonsgivende.

Begrunnelse:

OTP-sparing bør økes for at alle skal ha en pensjon å leve av, for at man ikke skal måtte spare til pensjon på egenhånd. Vi vil ikke ha USA-tendenser. Det er i dag for enkelt for bedriften/arbeidsgiver å endre på ordningen etter eget ønske uten at arbeidstaker har noe de skulle ha sagt. Overgangsordningen skal sikre en verdig pensjon til alle. I dag må all inntekt utenom grunnlønn avtales lokalt. Vi ønsker at dette skal være pålagt i avtaleverk.

Innstilling:

Ivaretatt

A177 – Pensjon/AFP

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Levealderjustering må differensieres for spesielt utsatte arbeidsgrupper som f.eks skiftarbeidere da forskning viser at de har en lavere gjennomsnittlig levealder enn samfunnet for øvrig.

Begrunnelse:

Dette for å sikre sliterne en verdig avslutning på yrkeskarrieren.

Innstilling:

Ivaretatt

A178 – Pensjon

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A179 – Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A180 – Pensjon fra 1. krone

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for at alle skal få pensjon fra 1. krone.

Begrunnelse:

Alle må ha en pensjon man kan klare å overleve på. Det er ingen grunn til å bli snytt på pensjon for første opptjente G.

Innstilling:

Ivaretatt

A181 – Pensjon/AFP

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Levealderjustering må differensieres for spesielt utsatte arbeidsgrupper som f.eks skiftarbeidere da forskning viser at de har en lavere gjennomsnittlig levealder enn samfunnet for øvrig.

Begrunnelse:

Dette for å sikre sliterne en verdig avslutning på yrkeskarrieren.

Innstilling:

Ivaretatt

A182 – AFP i fremtiden

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å sikre AFP i fremtiden. Industri Energi skal arbeide for å sikre retten til AFP for medlemmer som uforskyldt mister retten til AFP pga. konkurs, sykdom eller bytte av arbeidsgiver. Alternativene er å innføre samme ordning som ble forhandlet fram i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2018. Der settes det av 3% av lønna de i alle år i en AFP-bedrift. Det blir bare utbetalt til de som ikke får vanlig AFP ved 62 år. Her er det ingen krav til at du må være i arbeid ved 62 år, du får det uansett.

Begrunnelse:

Industri Energi skal arbeide for å sikre og forbedre AFP i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A183 – Pensjonssparing/OTP/ styringsgruppe

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2 % fra 1G er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er administrert og ensidig styrt av arbeidsgiver. Minimumsgrensen bør økes fra 2 % til 5 %.

Ansatte representanter skal ha mer innflytelse på ordninger som velges lokalt.

Det bør lages en overgangsordning når pensjon fra 1.krone innføres for de som i store deler av sitt arbeidsliv ikke har fått den nye pensjonsordningen.

All inntekt skal være i pensjonsgivende.

Begrunnelse:

OTP-sparing bør økes for at alle skal ha en pensjon å leve av, for at man ikke skal måtte spare til pensjon på egenhånd. Vi vil ikke ha USA-tendenser.

Det er i dag for enkelt for bedriften/arbeidsgiver å endre på ordningen etter eget ønske uten at arbeidstaker har noe de skulle ha sagt.

Overgangsordningen skal sikre en verdig pensjon til alle.

I dag må all inntekt utenom grunnlønn avtales lokalt. Vi ønsker at dette skal være pålagt i avtaleverk.

Innstilling:

Ivaretatt

A184 – Pensjon

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A185 – Pensjon

Sunddal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A186 – Pensjon

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Pensjon må gis fra første krone og gjelde all lønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A187 – Pensjon fra 1. krone

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for at alle skal få pensjon fra 1. krone.

Begrunnelse:

Alle må ha en pensjon man kan klare å overleve på. Det er ingen grunn til å bli snytt på pensjon for første opptjente G.

Innstilling:

Ivaretatt

A188 – Pensjon/AFP

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Levealderjustering må differensieres for spesielt

utsatte arbeidsgrupper som f.eks skiftarbeidere. Da forskning viser at de har en lavere gjennomsnittlig levealder enn samfunnet for øvrig.

Begrunnelse:

Dette for å sikre sliterne en verdig avslutning på yrkeskarrieren.

Innstilling:

Ivaretatt

A189 – AFP

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å sikre AFP i framtiden. Industri Energi skal arbeide for å sikre retten til AFP for medlemmer som uforskyldt mister retten til AFP pga. konkurs, sykdom eller bytte av arbeidsgiver. Alternativene er å innføre samme ordning som ble forhandlet fram i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2018. Der settes det av 3% av lønna de i alle år i en AFP-bedrift. Det blir bare utbetalt til de som ikke får vanlig AFP ved 62 år. Her er det ingen krav til at du må være i arbeid ved 62 år, du får det uansett.

Begrunnelse:

Industri Energi skal arbeide for å sikre og forbedre AFP i framtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A190 – Pensjonssparing /OTP/ styringsgruppe

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2% fra 1G er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er administrert og ensidig styrt av arbeidsgiver. Minimumsgrensen bør økes fra 2 % til 5 %.

Ansatte representanter skal ha mer innflytelse på ordninger som velges lokalt.

Det bør lages en overgangsordning når pensjon fra 1.krone innføres for de som i store deler av sitt arbeidsliv ikke har fått den nye pensjonsordningen.

All inntekt skal være i pensjonsgivende.

Begrunnelse:

OTP-sparing bør økes for at alle skal ha en pensjon å leve av, for at man ikke skal måtte spare til pensjon på egenhånd. Vi vil ikke ha USA tendenser.

Det er i dag for enkelt for bedriften/arbeidsgiver å endre på ordningen etter eget ønske uten at arbeidstaker har noe de skulle ha sagt.

Overgangsordningen skal sikre en verdig pensjon til alle.

I dag må all inntekt utenom grunnlønn avtales lokalt. Vi ønsker at dette skal være pålagt i avtaleverk.

Innstilling:

Ivaretatt

A191 – Pensjon fra 1. krone

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for at alle skal få pensjon fra 1. krone.

Begrunnelse:

Alle må ha en pensjon man kan klare å overleve på. Det er ingen grunn til å bli snytt på pensjon for første opptjente G.

Innstilling:

Ivaretatt

A192 – Pensjon/AFP

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Levealderjustering må differensieres for spesielt utsatte arbeidsgrupper som f.eks skiftarbeidere da forskning viser at de har en lavere gjennomsnittlig levealder enn samfunnet for øvrig.

Begrunnelse:

Dette for å sikre sliterne en verdig avslutning på yrkeskarrieren.

Innstilling:

Ivaretatt

A193 – AFP

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å sikre AFP i framtiden. Industri Energi skal arbeide for å sikre retten til AFP for medlemmer som uforskyldt mister retten til AFP pga. konkurs, sykdom eller bytte av arbeidsgiver. Alternativene er å innføre samme ordning som ble forhandlet fram i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2018. Der settes det av 3 % av lønna de i alle år i en AFP-bedrift. Det blir bare utbetalt til de som ikke får

vanlig AFP ved 62 år. Her er det ingen krav til at du må være i arbeid ved 62 år, du får det uansett.

Begrunnelse:

Industri Energi skal arbeide for å sikre og forbedre AFP i framtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A194 – Pensjonssparing/OTP/ styringsgruppe

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2% fra 1G er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er administrert og ensidig styrt av arbeidsgiver. Minimumsgrensen bør økes fra 2% til 5%.

Ansatte representanter skal ha mer innflytelse på ordninger som velges lokalt.

Det bør lages en overgangsordning når pensjon fra 1.krone innføres for de som i store deler av sitt arbeidsliv ikke har fått den nye pensjonsordningen.

All inntekt skal være i pensjongivende.

Begrunnelse:

OTP-sparing bør økes for at alle skal ha en pensjon å leve av, for at man ikke skal måtte spare til pensjon på egenhånd. Vi vil ikke ha USA tendenser.

Det er i dag for enkelt for bedriften/arbeidsgiver å endre på ordningen etter eget ønske uten at arbeidstaker har noe de skulle ha sagt.

Overgangsordningen skal sikre en verdig pensjon til alle.

I dag må all inntekt utenom grunnlønn avtales lokalt. Vi ønsker at dette skal være pålagt i avtaleverk.

Innstilling:

Ivaretatt

A195 – Pensjon fra 1. krone

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for at alle skal få pensjon fra 1. krone.

Begrunnelse:

Alle må ha en pensjon man kan klare å overleve på.

Innstilling:

Ivaretatt

A196 – Pensjon/AFP

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Levealderjustering må differensieres for spesielt utsatte arbeidsgrupper som f.eks skiftarbeidere da forskning viser at de har en lavere gjennomsnittlig levealder enn samfunnet for øvrig.

Begrunnelse:

Dette for å sikre sliterne en verdig avslutning på yrkeskarrieren.

Innstilling:

Ivaretatt

A197 – AFP

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for å sikre AFP i framtiden. Industri Energi skal arbeide for å sikre retten til AFP for medlemmer som uforskyldt mister retten til AFP pga. konkurs, sykdom eller bytte av arbeidsgiver. Alternativene er å innføre samme ordning som ble forhandlet fram i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2018. Der settes det av 3 % av lønna de i alle år i en AFP-bedrift. Det blir bare utbetalt til de som ikke får vanlig AFP ved 62 år. Her er det ingen krav til at du må være i arbeid ved 62 år, du får det uansett.

Begrunnelse:

Industri Energi skal arbeide for å sikre og forbedre AFP i framtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A198 – Pensjonssparing/OTP/ styringsgruppe

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2 % fra 1G er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er administrert og ensidig styrt av arbeidsgiver. Minimumsgrensen bør økes fra 2 % til 5 %.

Ansatte representanter skal ha mer innflytelse på ordninger som velges lokalt.

Det bør lages en overgangsordning når pensjon fra 1. krone innføres for de som i store deler av sitt arbeidsliv ikke har fått den nye pensjonsordningen.

All inntekt skal være i pensjonsgivende.

Begrunnelse:

OTP-sparing bør økes for at alle skal ha en pensjon å leve av, for at man ikke skal måtte spare til pensjon på egenhånd. Vi vil ikke ha USA tendenser.

Det er i dag for enkelt for bedriften/arbeidsgiver å endre på ordningen etter eget ønske uten at arbeidstaker har noe de skulle ha sagt.

Overgangsordningen skal sikre en verdig pensjon til alle.

I dag må alle inntekt utenom grunnlønn avtafestes lokalt. Vi ønsker at dette skal være pålagt i avtaleverk.

Innstilling:

Ivaretatt

A199 – Egenmelding og omsorgspenger

Linnestranda Kjemiske Fagforening

Forslag:

Omsorgspenger for sykt barn skal dokumenteres med det nødvendige timer foreldre trenger, ikke en HEL DAG.

Begrunnelse:

foreldrene til små barn må ikke miste hele dagen om de/ en av foreldrene skal med barne til legen eller noe helse sted noen timer av arbeidsdagen.

Innstilling:

Ivaretatt

A200 – Permisjon med lønn

Svelvik Treindustriarbeiderforening

Forslag:

Permisjon med lønn ved urnenedsettelse

Begrunnelse:

Vi har ikke den nedskrevet idag,

Innstilling:

Ivaretatt

A201 – TULT-ordningen

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Styrke TULT-ordningen og satsing på å få flere funksjonshemmede i arbeid.

Begrunnelse:

Ordningen bør styrkes på en planmessig måte, slik at arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv ikke bare blir diskusjon om enkelttiltak.

Innstilling:

Ivaretatt

A202 – Tannhelse inn i offentlig helsetjeneste

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Alnor Kjemiske Fagforening stiller seg bak LO i forhold til at tennene er en del av kroppen vår og dermed få tannhelse inn i offentlig helsetjeneste. Arbeidet med å få inn tannhelse i offentlig helsetjeneste må prioriteres fremover av Industri Energi. Hvis det ikke er mulig å få til full dekning med en gang, bør det lages gradvis innføring med makstak på egenandel for årlig tannhelsebehandling.

Begrunnelse:

Dårlig tannhelse kan påvirke øvrig helse og livskvaliteten til den enkelte. Slik vi har tannhelsetjenesten i dag kan det bli et klasseskille med gode og dårlige tenner, få ting forteller mer om sosial ulikhet enn tennene våre.

Innstilling:

Ivaretatt

A203 – Opprette Industriarbeiderens Sosiale Ordninger – ISO

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industriarbeiderens Sosiale Ordninger (ISO) etableres på lik linje som Oljearbeidernes Sosiale Ordninger.

Begrunnelse:

Industri Energi har opprettet kompensasjonsordninger for ansatte i oljeindustrien som må avslutte yrkeskarrieren tidligere enn planlagt, Oljearbeidernes Sosiale Ordninger (OSO). Industriarbeidere som mister sin helse og sertifikater bør også få kompensert dette gjennom opprettelse av ISO. En industriarbeider som mister sin helse og sertifikater kan gå betydelig ned i lønn som resultat av dette, det være seg fratatt industrivernsoppgaver, skifttillegg og andre tillegg.

Innstilling:

Ivaretatt

A204 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Begrunnelse:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A205 – Yrresskade og yrkessykdom

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Utvidelse av yrkesskade- og sykdomsbestemmelsene utvides til å også omfatte psykiske lidelser og muskel/skjelettlidelser som er arbeidsrelaterte.

Begrunnelse:

Psykiske- og muskel og skjelettlidelser som er påført gjennom arbeid bør komme inn under vilkårene på lik linje som andre yrkesskader og yrkessykdommer. Dagens kriterier for yrkessykdommer er ikke i samsvar med belastningene arbeidstakere blir utsatt for i arbeidslivet. Forbundet må arbeide politisk med at dette kommer inn under bestemmelsen.

(OBS: Endringer i yrkesskader og yrkessykdommer behandles på Stortinget den 10.mai)

Innstilling:

Ivaretatt

A206 – Tann- og øyehelse

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Norge har i dag et bra helsetilbud når det kommer til sykdom, skader og vedlikeholde vår helse, men to

ting er glemt. Tennene og øynene! Industri Energi skal jobbe for at øye- og tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Øye- og tannhelsetjenester er i dag dyre, nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet. Å pga pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på øynene og tennene sine.

Innstilling:

Ivaretatt

A207 – Full feriepengeopptjening

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Full feriepengeopptjening under sykdom og ved foreldrepermisjon. Industri Energi skal jobbe for at full feriepengeopptjening også skal gis for trygdeytelser som ved langtidssykemeldt inntil et år samt ved foreldrepermisjon.

Begrunnelse:

En ansatt som har vært langtidssyk eller i foreldrepermisjon kan bli pålagt av arbeidsgiver å ta ferie, men alle har ikke råd til å ta ferie uten feriepenger.

Innstilling:

Ivaretatt

A208 – Fergepriser

Sykkylven Industri Energi

Forslag:

Redusere fergeprisene omgående.

Begrunnelse:

Ekstrem urettferdig for di som pendler og er avhengig av ferge for å komme seg på jobb, spesielt i et fergefylke som Møre og Romsdal.

Innstilling:

Tiltres ikke, intensjonen ivaretatt

A209 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Me skal være ein aktiv part i det arbeidet som no pågår.

Begrunnelse:

Industrien har gått frå å vere ein muntleg til en skriftleg arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har ført til at vi har rykka frå mange av våre arbeidskollegaer. Her må me ta eit felles ansvar slik at industrien skal fortsette å vere ein arbeidsplass for alle.

Me er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A210 – Opprette Industriarbeidarens Sosiale Ordningar – ISO

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industriarbeidarens Sosiale Ordningar (ISO) blir etablert på lik linje som Oljearbeidarens Sosiale Ordningar.

Begrunnelse:

Industri Energi har oppretta kompensasjonsordningar for ansatte i oljeindustrien som må avslutte yrkeskarrieren tidlegare enn planlagt. Oljearbeidarens Sosiale Ordningar (OSO). Industriarbeidarar som mistar si helse og sertifikater bør også få kompensert dette gjennom oppretting av ISO. Ein industriarbeidar som mistar si helse og sertifikater kan gå betydeleg ned i løn som resultat av dette, det vere seg fråteke industrivernsoppgåver, skifttillegg og andre tillegg.

Innstilling:

Ivaretatt

A211 – Yrkesskade og yrkessjukdom

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Utviding av yrkesskade- og sjukdomsbestemmelsane utvidast til å også omfatte psykiske lidelsar og muskel/skjelettlidelsar som er arbeidsrelaterte.

Begrunnelse:

Psykiske- og muskel og skjelettlidelsar som er påført gjennom arbeid bør komme inn under vilkåra på lik linje som andre yrkesskadar og yrkessjukdommar. Dagens kriteriar for yrkessjukdommar er ikkje i samsvar med belastningane arbeidstakarar blir utsatt for i arbeidslivet. Forbundet må arbeide politisk med at dette kjem inn under bestemmelsen.

Innstilling:

Ivaretatt

A212 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Begrunnelse:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A213 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Begrunnelse:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A214 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Begrunnelse:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A215 – Opprette Industriarbeiderens Sosiale Ordninger – ISO

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industriarbeiderens Sosiale Ordninger (ISO) etableres på lik linje som Oljearbeidernes Sosiale Ordninger.

Begrunnelse:

Industri Energi har opprettet kompensasjonsordninger for ansatte i oljeindustrien som må avslutte yrkeskarrieren tidligere enn planlagt, Oljearbeidernes Sosiale Ordninger (OSO). Industriarbeidere som mister sin helse og sertifikater bør også få kompensert dette gjennom opprettelse av ISO. En industriarbeider som mister sin helse og sertifikater kan gå betydelig ned i lønn som resultat av dette, det være seg fratatt industrivernsoppgaver, skifttillegg og andre tillegg.

Innstilling:

Ivaretatt

A216 – Bedre tannhelse

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Tannhelse tjeneste er i dag dyre, nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet. Å pga pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på tennene sine. Noe som er skadelig på flere måter. Det er mange sykdommer som kan komme fra dårlige tenner og vedlikehold av tennene, sykdommer som kan bli oppdaget og forhindret hadde man vært hos tannlegen.

Tennene er en del av kroppen, så derfor skal også tannlegetjenester behandles på lik linje som legetjenester.

Innstilling:

Ivaretatt

A217 – TULT

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke TULT-ordningen og satsing på å få flere funksjonshemmede i arbeid.

Begrunnelse:

Ordningen bør styrkes på en planmessig måte, slik at arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv ikke bare blir diskusjon om enkelttiltak.

Innstilling:

Ivaretatt

A218 – Korte velferdspermisjoner

Asker Kjemiske Fagforening

Forslag:

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på kontrollene.
- Permisjon i inntil 3 dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Dette forslaget vil sikre at man kun bruker nødvendig tid.

De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

Innstilling:

Ivaretatt

A219 – Barnetrygd

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Barnetrygden bør økes i tråd med utviklingen, den skal følge KPI.

Den skal ikke være i beregnet i livsoppholdet (inntektsgrunnlaget) for de som får støtte fra Nav, slik det i dag er i de fleste kommuner.

Begrunnelse:

Man trenger at det blir satt noen rammer på hvordan

barnetrygden økes. Dette fordi at det med dagens ordning er at det er regjeringen som bestemmer nå og hvor mye den øker så blir det til at den står på stedet hvil, og vi trenger en forutsigbar økning.

Man må jobbe for at det ikke skal være mulig for kommunen selv å bestemme om barnetrygden skal i beregnes i livsoppholdet, men at det er en nasjonal ordning hvor dette ikke er mulig.

Innstilling:

Ivaretatt

A220 – Tannhelse

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Norge har i dag et bra helsetilbud når det kommer til sykdom, skader og å vedlikeholde vår helse, men en ting er glemt: tennene! Industri Energi skal jobbe for at tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Tannhelsetjeneste er i dag dyre nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet, og pga. pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på tennene sine, noe som er skadelig på flere måter. Det er mange sykdommer som kan komme fra dårlige tenner og vedlikehold av tennene, sykdommer som kan bli oppdaget og forhindret hadde man vært hos tannlegen.

Tennene er en del av kroppen, så derfor skal også tannlegetjenester behandles på lik linje som legetjenester.

Innstilling:

Ivaretatt

A221 – Full feriepengeopptjening

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Full feriepengeopptjening under sykdom og ved foreldrepermisjon. Industri Energi skal jobbe for at full feriepengeopptjening også skal gis for trygdeytelser som ved langtidssykemeldt inntil et år, samt ved foreldrepermisjon.

Begrunnelse:

En ansatt som har vært langtidssyk eller i foreldrepermisjon kan bli pålagt av arbeidsgiver å ta ferie, men alle har ikke råd til å ta ferie uten feriepenger.

Innstilling:

Ivaretatt

A222 – Velferdspermisjon følge barn til lege/spesialist

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Rett til velferdspermisjon for å følge barn under 18 år til lege/spesialist. Forbundet må jobbe for bedre rettigheter ved permisjon for å gi nødvendig omsorg for barn.

Begrunnelse:

I dag blir man trukket i lønn dersom man må være hjemme grunnet slik omsorg. Flere har lokale avtaler, men ikke alle. Man har i dag mulighet til å bruke egenmeldingsdager på syke barn inntil fylte 12 år. En lege gir ikke konsultasjon til mindreårige uten foresatte til stede, derfor kan man ikke sende barn til lege/spesialist alene. Her er det viktig at man tar hensyn til skiftarbeidere slik at skift før/etter hendelsen utløser rett til permisjon. Forbundet bør jobbe for at flere av permisjonskravene som nevnes i AML blir betalte permisjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A223 – Styrke velferds-Norge

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

De siste åtte årene har velferds-Norge blitt svekket.

- Økte egenandeler ved legebesøk
- Økt makspris i barnehagen
- Kutt i barnetillegget hos uføre
- Kutt i stipendordninger for studenter
- Avkorting av arbeidsavklaringspenger

Dette er bare noen av en lang rekke kutt og endringer som har blitt gjort de siste åtte årene. Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge.

Begrunnelse:

Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge da det vil styrke sikkerhetsnettet til våre medlemmer. Man er kanskje frisk og rask i dag, og lønna er for mange bra nok til at de endringen ikke har påvirket mange, men man vet ikke hva morgendagen bringer. Som et stort forbund er det også viktig at vi tar et sosialt ansvar og jobber for dem som ikke er like heldige som oss selv.

Innstilling:

Ivaretatt

A224 – Heltid en rettighet

Fredrikshald Farmasøytiske

Det er mange som i dag jobber ufrivillig deltid. Industri Energi må støtte de andre LO-forbundene i jobben mot ufrivillig deltid.

Begrunnelse:

Heltid/deltidproblematikken er ikke størst i vårt forbund, men det er likevel viktig å hjelpe de forbunda hvor dette er et stort problem. Det er i dag flest kvinner som jobber ufrivillig deltid og som trenger hjelp til å få en heltidsstilling.

Innstilling:

Ivaretatt

A225 – Seniorpolitikk

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Mange ønsker å stå lenger i jobb, og samfunnet har behov for at vi gjør det. Da må man også endre lovverket i tråd med dette.

Begrunnelse:

Man skal ikke bli straffet for å stå i jobb lenger, derfor må man sikre fulle sykepengerrettigheter i hele arbeidslivsperioden.

Innstilling:

Ivaretatt

A226 – Styrke senior-politikken på arbeidsplassene

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å styrke senior-politikken på arbeidsplassene. Bedriftene må i større grad forplikte seg til å tilrettelegge. Det bør settes ned et utvalg som skal jobbe med denne type utfordringer.

Begrunnelse:

Vi trenger flere ansatt lenger i arbeidslivet.

Innstilling:

Ivaretatt

A227 – Barnetrygd

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Barnetrygden bør økes i tråd med utviklingen, den skal følge KPI.

Den skal ikke være i beregnet i livsoppholdet (inntektsgrunnlaget) for de som får støtte fra Nav, slik det i dag er i de fleste kommuner.

Begrunnelse:

Man trenger at det blir satt noen rammer på hvordan barnetrygden økes.

Dette fordi at det med dagens ordning at det er regjeringen som bestemmer nå og hvor mye den øker så blir det til at den står på stedet hvil og vi trenger en forutsigbar økning.

Man må jobbe for at det ikke skal være mulig for kommunen selv å bestemme om barnetrygden skal i beregnes i livsoppholdet, men at det er en nasjonal ordning hvor dette ikke er mulig.

Innstilling:

Ivaretatt

A228 – Tannhelse

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Norge har i dag et bra helsetilbud når det kommer til sykdom, skader og vedlikeholde vår helse, men en ting er glemt: Tennene! Industri Energi skal jobbe for at tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Tannhelsetjeneste er i dag dyre nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet, og pga. pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på tennene sine. Noe som er skadelig på flere måter. Det er mange sykdommer som kan komme fra dårlige tenner og vedlikehold av tennene, sykdommer som kan bli oppdaget og forhindret hadde man vært hos tannlegen.

Tennene er en del av kroppen, så derfor skal også tannlegetjenester behandles på lik linje som legetjenester.

Innstilling:

Ivaretatt

A229 – Full feriepengeopptjening

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Full feriepengeopptjening under sykdom og ved foreldrepermisjon. Industri Energi skal jobbe for at full feriepengeopptjening også skal gis for trygdeytelser som ved langtidssykemeldt inntil et år samt ved foreldrepermisjon.

Begrunnelse:

En ansatt som har vært langtidssyk eller i foreldrepermisjon kan bli pålagt av arbeidsgiver å ta ferie, men alle har ikke råd til å ta ferie uten feriepengene.

Innstilling:

Ivaretatt

A230 – Velferdspermisjon følge barn til lege/spesialist

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Rett til velferdspermisjon for å følge barn under 18 år til lege/spesialist.

Forbundet må jobbe for bedre rettigheter ved permisjon for å gi nødvendig omsorg for barn.

Begrunnelse:

I dag blir man trukket i lønn dersom man må være hjemme grunnet slik omsorg. Flere har lokale avtaler, men ikke alle.

Man har i dag mulighet til å bruke egenmeldingsdager på syke barn inntil fylte 12 år. En lege gir ikke konsultasjon til mindreårige uten foresatte til stede, derfor kan man ikke sende barn til lege/spesialist alene. Her er det viktig at man tar hensyn til skiftarbeidere slik at skift før/etter hendelsen utløser rett til permisjon.

Forbundet bør jobbe for at flere av permisjonskravene som nevnes i AML blir betalte permisjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A231 – Styrke velferds-Norge

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

De siste åtte årene har velferds-Norge blitt svekket.

- Økte egenandeler ved legebesøk
- Økt makspris i barnehagen
- Kutt i barnetillegget hos uføre
- Kutt i stipendordninger for studenter
- Avkorting av arbeidsavklaringspenger

Dette er bare noen av en lang rekke kutt og endringer som har blitt gjort de siste åtte årene. Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge.

Begrunnelse:

Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge da det vil styrke sikkerhetsnettet til våre medlemmer. Man er kanskje frisk og rask i dag, og lønna er for

mange bra nok til at de endringen ikke har påvirket mange, men man vet ikke hva morgendagen bringer.

Som et stort forbund er det også viktig at vi tar et sosialt ansvar og jobber for dem som ikke er like heldige som oss selv.

Innstilling:

Ivaretatt

A232 – Heltid en rettighet

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det er mange som i dag jobber ufrivillig deltid. Industri Energi må støtte de andre LO-forbundene i jobben mot ufrivillig deltid.

Begrunnelse:

Heltid/deltidproblematikken er ikke størst i vårt forbund, men det er likevel viktig å hjelpe de forbunda hvor dette er et stort problem. Det er i dag flest kvinner som jobber ufrivillig deltid og som trenger hjelp til å få en heltidsstilling.

Innstilling:

Ivaretatt

A233 – TULT-ordningen

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke TULT-ordningen og satsing på å få flere funksjonshemmede i arbeid.

Begrunnelse:

Ordningen bør styrkes på en planmessig måte slik at arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv ikke bare blir diskusjon om enkelttiltak.

Innstilling:

Ivaretatt

A234 – Seniorpolitikk

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Mange ønsker å stå lenger i jobb, og samfunnet har behov for at vi gjør det. Da må man også endre lovverk i tråd med dette.

Begrunnelse:

Man skal ikke bli straffet for å stå i jobb lenger, derfor må man sikre fulle sykepengerrettigheter i hele arbeidslivsperioden.

Innstilling:

Ivaretatt

A235 – Korte velferdspermisjoner

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på disse kontrollene.
- Permisjon inntil 3 dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn i både barnehage og skole.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Dette forslaget vil sikre at man kun bruker nødvendig tid.

De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

Innstilling:

Ivaretatt

A236 – Til bilag i overenskomster; velferdspermisjoner

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

- Permisjon inntil tre dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Ansatte i offentlig sektor har denne ordningen.

Innstilling:

Ivaretatt

A237 – Styrke senior-politikken på arbeidsplassene

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å styrke seniorpolitikken på arbeidsplassene. Bedriftene må i større grad forplikte seg til å tilrettelegge. Det bør settes ned et utvalg som skal jobbe med denne type utfordringer.

Begrunnelse:

Vi trenger flere ansatt lenger i arbeidslivet.

Innstilling:

Ivaretatt

A238 – Skiftarbeiders rett til velferdspermisjon

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Endre ordlyd i avtale/lovverk til «døgn» ikke «dag».

Begrunnelse:

Dette handler om likebehandling.

Det er bedrifter som ikke gir skiftarbeidere fri i forbindelse med velferdspermisjoner da de mener at dag står for dagtid og dermed ikke gjelder for ettermiddag- og nattskift.

Innstilling:

Ivaretatt

A239 – Korte velferdspermisjoner

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på disse kontrollene.
- Permisjon inntil 3 dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn i både barnehage og skole.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Dette forslaget vil sikre at man kun bruker nødvendig tid.

De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

Innstilling:

Ivaretatt

A240 – Til bilag i overenskomster; velferdspermisjoner

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

- Permisjon inntil tre dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Ansatte i offentlig sektor har denne ordningen.

Innstilling:

Ivaretatt

A241 – Skiftarbeiders rett til velferdspermisjon

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Endre ordlyd i avtale/lovverk til «døgn» ikke «dag».

Begrunnelse:

Dette handler om likebehandling.

Det er bedrifter som ikke gir skiftarbeidere fri i forbindelse med velferdspermisjoner da de mener at dag står for dagtid og dermed ikke gjelder for ettermiddag- og nattskift.

Innstilling:

Ivaretatt

A242 – Senior politikk

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å styrke senior-politikken på arbeidsplassene. Bedriftene må i større grad forplikte seg til å tilrettelegge. Det bør settes ned et utvalg som skal jobbe med denne type utfordringer.

Begrunnelse:

Vi trenger flere ansatt lenger i arbeidslivet.

Innstilling:

Ivaretatt

A243 – Barnetrygd

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Barnetrygden bør økes i tråd med utviklingen, den skal følge KPI.

Den skal ikke være i beregnet i livsoppholdet (inntekts grunnlaget) for de som får støtte fra Nav, slik det i dag er i de fleste kommuner.

Begrunnelse:

Man trenger at det blir satt noen rammer på hvordan barnetrygden økes.

Dette fordi at det med dagens ordning at det er regjeringen som bestemmer nå og hvor mye den øker så blir det til at den står på stedet hvil og vi trenger en forutsigbar økning.

Man må jobbe for at det ikke skal være mulig for kommunen selv å bestemme om barnetrygden skal i beregnes i livsoppholdet, men at det er en nasjonal ordning hvor dette ikke er mulig.

Innstilling:

Ivaretatt

A244 – Tannhelse

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Norge har i dag et bra helsetilbud når det kommer til sykdom, skader og vedlikeholde vår helse, men en ting er glemt: Tennene! Industri Energi skal jobbe for at tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Tannhelsetjeneste er i dag dyre nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet, og pga pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på tennene sine. Noe som er skadelig på flere måter. Det er mange sykdommer som kan komme fra dårlige tenner og vedlikehold av tennene, sykdommer som kan bli oppdaget og forhindret hadde man vært hos tannlegen.

Tennene er en del av kroppen, så derfor skal også tannlegetjenester behandles på lik linje som legetjenester.

Innstilling:

Ivaretatt

A245 – Full feriepengeopptjening

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Full feriepengeopptjening under sykdom og ved foreldrepermisjon. Industri Energi skal jobbe for at full feriepengeopptjening også skal gis for trygdeytelser som ved langtidssykemeldt inntil et år samt ved foreldrepermisjon.

Begrunnelse:

En ansatt som har vært langtidssyk eller i foreldrepermisjon kan bli pålagt av arbeidsgiver å ta ferie, men alle har ikke råd til å ta ferie uten feriepenger.

Innstilling:

Ivaretatt

A246 – Skiftarbeiders rett til velferdspermisjon

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Endre ordlyd i avtale/lovverk til «døgn» ikke «dag».

Begrunnelse:

Dette handler om likebehandling.

Det er bedrifter som ikke gir skiftarbeidere fri i forbindelse med velferdspermisjoner da de mener at dag står for dagtid og dermed ikke gjelder for ettermiddag- og nattskift.

Innstilling:

Ivaretatt

A247 – Styrke velferds-Norge

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

De siste åtte årene har velferds-Norge blitt svekket.

- Økte egenandeler ved legebesøk
- Økt makspris i barnehagen
- Kutt i barnetillegget hos uføre
- Kutt i stipendordninger for studenter
- Avkorting av arbeidsavklaringspenger

Dette er bare noen av en lang rekke kutt og endringer som har blitt gjort de siste åtte årene. Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge.

Begrunnelse:

Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge da det vil styrke sikkerhetsnettet til våre medlemmer. Man er kanskje frisk og rask i dag, og lønna er for mange bra nok til at de endringen ikke har påvirket mange, men man vet ikke hva morgendagen bringer.

Som et stort Forbund er det også viktig at vi tar et sosialt ansvar og jobber for dem som ikke er like heldige som oss selv.

Innstilling:

Ivaretatt

A248 – Heltid en rettighet

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det er mange som i dag jobber ufrivillig deltid. Industri Energi må støtte de andre LO-forbundene i jobben mot ufrivillig deltid.

Begrunnelse:

Heltid/deltidproblematikken er ikke størst i vårt

forbund, men det er likevel viktig å hjelpe de forbunda hvor dette er et stort problem. Det er i dag flest kvinner som jobber ufrivillig deltid og som trenger hjelp til å få en heltidsstilling.

Innstilling:

Ivaretatt

A249 – Seniorpolitikk

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Mange ønsker å stå lenger i jobb, og samfunnet har behov for at vi gjør det. Da må man også endre lovverk i tråd med dette.

Begrunnelse:

Man skal ikke bli straffet for å stå i jobb lenger, derfor må man sikre fulle sykepengerrettigheter i hele arbeidslivsperioden.

Innstilling:

Ivaretatt

A250 – Korte velferdspermisjoner

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på disse kontrollene.
- Permisjon i inntil 3 dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn i både barnehage og skole.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Dette forslaget vil sikre at man kun bruker nødvendig tid.

De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

Innstilling:

Ivaretatt

A251 – Til bilag i overenskomster; velferdspermisjoner

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

- Permisjon inntil tre dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Ansatte i offentlig sektor har denne ordning

Innstilling:

Ivaretatt

A252 – Seniorpolitikk

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må jobbe for å styrke seniorpolitikken på arbeidsplassene. Bedriftene må i større grad forplikte seg til å tilrettelegge. Det bør settes ned et utvalg som skal jobbe med denne type utfordringer.

Begrunnelse:

Vi trenger flere ansatt lenger i arbeidslivet.

Innstilling:

Ivaretatt

A253 – Barnetrygd

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Barnetrygden bør økes i trå med utviklingen, den skal følge KPI.

Den skal ikke være i beregnet i livsoppholdet (inntekts grunnlaget) for de som får støtte fra Nav, slik det i dag er i de fleste kommuner.

Begrunnelse:

Man trenger at det blir satt noen rammer på hvordan barnetrygden økes.

Dette fordi at det med dagens ordning at det er regjeringen som bestemmer nå og hvor mye den øker så blir det til at den står på stedet hvil og vi trenger en forutsigbar økning.

Man må jobbe for at det ikke skal være mulig for kommunen selv å bestemme om barnetrygden skal i beregnes i livsoppholdet, men at det er en nasjonal ordning hvor dette ikke er mulig.

Innstilling:

Ivaretatt

A254 – Tannhelse

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Norge har i dag et bra helsetilbud når det kommer til sykdom, skader og vedlikeholde vår helse, men en ting er glemt: Tennene! Industri Energi skal jobbe for at tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Tannhelsetjeneste er i dag dyre nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet, og pga pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på tennene sine. Noe som er skadelig på flere måter. Det er mange sykdommer som kan komme fra dårlige tenner og vedlikehold av tennene, sykdommer som kan bli oppdaget og forhindret hadde man vært hos tannlegen.

Tennene er en del av kroppen, så derfor skal også tannlegetjenester behandles på lik linje som legetjenester.

Innstilling:

Ivaretatt

A255 – Full feriepengeopptjening

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Full feriepengeopptjening under sykdom og ved foreldrepermisjon. Industri Energi skal jobbe for at full feriepengeopptjening også skal gis for trygdeytelser som ved langtidssykemeldt inntil et år samt ved foreldrepermisjon.

Begrunnelse:

En ansatt som har vært langtidssyk eller i foreldrepermisjon kan bli pålagt av arbeidsgiver å ta ferie, men alle har ikke råd til å ta ferie uten feriepenger.

Innstilling:

Ivaretatt

A256 – Skiftarbeiders rett til velferdspermisjon

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Endre ordlyd i avtale/lovverk til «døgn» ikke «dag».

Begrunnelse:

Dette handler om likebehandling.

Det er bedrifter som ikke gir skiftarbeidere fri i forbindelse med velferdspermisjoner da de mener at dag står for dagtid og dermed ikke gjelder for ettermiddag- og nattskift.

Innstilling:

Ivaretatt

A257 – Velferdspermisjon følge barn til lege/spesialist

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Rett til velferdspermisjon for å følge barn under 18 år til lege/spesialist

Forbundet må jobbe for bedre rettigheter ved permisjon for å gi nødvendig omsorg for barn.

Begrunnelse:

I dag blir man trukket i lønn dersom man må være hjemme grunnet slik omsorg. Flere har lokale avtaler, men ikke alle.

Man har i dag mulighet til å bruke egenmeldingsdager på syke barn inntil fylte 12 år. En lege gir ikke konsultasjon til mindreårige uten foresatte til stede, derfor kan man ikke sende barn til lege/spesialist alene. Her er det viktig at man tar hensyn til skiftarbeidere slik at skift før/etter hendelsen utløser rett til permisjon.

Forbundet bør jobbe for at flere av permisjonskravene som nevnes i AML blir betalte permisjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A258 – Styrke velferds-Norge

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

De siste åtte årene har velferds-Norge blitt svekket.

- Økte egenandeler ved legebesøk
- Økt makspris i barnehagen
- Kutt i barnetillegget hos uføre
- Kutt i stipendordninger for studenter
- Avkortning av arbeidsavklaringspenger

Dette er bare noen av en lang rekke kutt og endringer som har blitt gjort de siste åtte årene. Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge.

Begrunnelse:

Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds-Norge da det vil styrke sikkerhetsnettet til våre medlemmer. Man er kanskje frisk og rask i dag, og lønna er for

mange bra nok til at de endringen ikke har påvirket mange, men man vet ikke hva morgendagen bringer.

Som et stort Forbund er det også viktig at vi tar et sosialt ansvar og jobber for dem som ikke er like heldige som oss selv.

Innstilling:

Ivaretatt

A259 – Heltid en rettighet

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det er mange som i dag jobber ufrivillig deltid. Industri Energi må støtte de andre LO-forbundene i jobben mot ufrivillig deltid.

Begrunnelse:

Heltid/deltidproblematikken er ikke størst i vårt forbund, men det er likevel viktig å hjelpe de forbunda hvor dette er et stort problem. Det er i dag flest kvinner som jobber ufrivillig deltid og som trenger hjelp til å få en heltidsstilling.

Innstilling:

Ivaretatt

A260 – TULT-ordningen

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke TULT-ordningen og satsing på å få flere funksjonshemmede i arbeid.

Begrunnelse:

Ordningen bør styrkes på en planmessig måte slik at arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv ikke bare blir diskusjon om enkelttiltak.

Innstilling:

Ivaretatt

A261 – Seniorpolitikk

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Mange ønsker å stå lenger i jobb, og samfunnet har behov for at vi gjør det. Da må man også endre lovverk i tråd med dette.

Begrunnelse:

Man skal ikke bli straffet for å stå i jobb lenger, derfor må man sikre fulle sykepengerrettigheter i hele arbeidslivsperioden.

Innstilling:

Ivaretatt

A262 – Korte velferdspermisjoner

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på disse kontrollene.
- Permisjon inntil 3 dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn i både barnehage og skole.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Dette forslaget vil sikre at man kun bruker nødvendig tid.

De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

Innstilling:

Ivaretatt

A263 – Til bilag i overenskomster; velferdspermisjoner

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

- Permisjon inntil tre dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Ansatte i offentlig sektor har denne ordning

Innstilling:

Ivaretatt

A264 – Seniorpolitikk

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri energi må jobbe for å styrke senior-politikken på arbeidsplassene. Bedriftene må i større grad forplikte seg til å tilrettelegge. Det bør settes ned et utvalg som skal jobbe med denne type utfordringer.

Begrunnelse:

Vi trenger flere ansatt lenger i arbeidslivet.

Innstilling:

Ivaretatt

A265 – Barnetrygd

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Barnetrygden bør økes i tråd med utviklingen, den skal følge KPI.

Den skal ikke være i beregnet i livsoppholdet (inntektsgrunnlaget) for de som får støtte fra Nav, slik det i dag er i de fleste kommuner.

Begrunnelse:

Man trenger at det blir satt noen rammer på hvordan Barnetrygden økes.

Dette fordi at det med dagens ordning at det er regjeringen som bestemmer nå og hvor mye den øker så blir det til at den står på stedet hvil og vi trenger en forutsigbar økning.

Man må jobbe for at det ikke skal være mulig for kommunen selv å bestemme om barnetrygden skal i beregnes i livsoppholdet, men at det er en nasjonal ordning hvor dette ikke er mulig.

Innstilling:

Ivaretatt

A266 – Tannhelse

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Norge har i dag et bra helsetilbud når det kommer til sykdom, skader og vedlikeholde vår helse, men en ting er glemt. Tennene! Industri Energi skal jobbe for at tannlegetjenester skal omfattes av det offentlige helsetilbudet.

Begrunnelse:

Tannhelse tjeneste er i dag dyre, nettopp fordi de ikke er omfattet av det offentlige helsetilbudet. Å pga pris er det mange som ikke har råd til å ta vare på tennene sine. Noe som er skadelig på flere måter. Det er mange sykdommer som kan komme fra dårlige tenner og vedlikehold av tennene, sykdommer som kan bli oppdaget og forhindret hadde man vært hos tannlegen.

Tennene er en del av kroppen, så derfor skal også tannlegetjenester behandles på lik linje som legetjenester.

Innstilling:

Ivaretatt

A267 – Full feriepengeopptjening

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Full feriepengeopptjening under sykdom og ved foreldrepermisjon. Industri Energi skal jobbe for at full feriepengeopptjening også skal gis for trygdeytelser som ved langtidssykemeldt inntil et år samt ved foreldrepermisjon.

Begrunnelse:

En ansatt som har vært langtidssyk eller i foreldrepermisjon kan bli pålagt av arbeidsgiver å ta ferie, men alle har ikke råd til å ta ferie uten feriepenger.

Innstilling:

Ivaretatt

A268 – Skiftarbeiders rett til velferdspermisjon

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Endre ordlyd i avtale/lovverk til «døgn» ikke «dag».

Begrunnelse:

Dette handler om likebehandling.

Det er bedrifter som ikke gir skiftarbeidere fri i forbindelse med velferdspermisjoner da de mener at dag står for dagtid og dermed ikke gjelder for ettermiddag- og nattskift.

Innstilling:

Ivaretatt

A269 – Velferdspermisjon følge barn til lege/spesialist

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Rett til velferdspermisjon for å følge barn under 18 år til lege/spesialist

Forbundet må jobbe for bedre rettigheter ved permisjon for å gi nødvendig omsorg til barn.

Begrunnelse:

I dag blir man trukket i lønn dersom man må være hjemme grunnet slik omsorg. Flere har lokale avtaler men ikke alle.

Man har i dag mulighet til å bruke egenmeldingsdager på syke barn inntil fylte 12 år. En lege gir ikke konsultasjon til mindreårige uten foresatte tilstede, derfor kan man ikke sende barn til lege/spesialist

alene. Her er det viktig at man tar hensyn til skiftarbeidere slik at skift før/etter hendelsen utløser rett til permisjon.

Forbundet bør jobbe for at flere av permisjonskravene som nevnes i AML blir betalte permisjoner.

Innstilling:

Ivaretatt

A270 – Styrke velferds-Norge

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

De siste åtte årene har velferds Norge blitt svekket.

- Økte egenandeler ved legebesøk
- Økt makspris i barnehagen
- Kutt i barnetillegget hos uføre
- Kutt i stipendordninger for studenter
- Avkorting av Arbeidsavklaringspenger

Er bare noen av en lang rekke kutt og endringer som har blitt gjort de siste åtte årene. Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds Norge.

Begrunnelse:

Industri Energi skal jobbe for å styrke velferds Norge da det vil styrke sikkerhets nettet til våre medlemmer, man er kanskje frisk og rask i dag, lønna er for mange bra nok til at de endringen ikke har påvirket mange, men man vet ikke hva morgen dagen bringer.

Som et stort Forbund er det også viktig at vi tar et sosialt ansvar og jobber for de som ikke er like heldige som oss selv.

Innstilling:

Ivaretatt

A271 – Heltid en rettighet

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det er mange som i dag jobber ufrivillig deltid. Industri Energi må jobbe og støtte de andre LO-forbundene i jobben mot ufrivillig deltid.

Begrunnelse:

Heltid/deltidproblematikken er ikke størst i vårt forbund, men det er likevel viktig å hjelpe de forbunda hvor dette er et stort problem. Det er i dag flest kvinner som jobber ufrivillig deltid og som trenger hjelp til å få en heltidsstilling.

Innstilling:

Ivaretatt

A272 – TULT-ordningen

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Styrke TULT-ordningen og satsing på å få flere funksjonshemmede i arbeid.

Begrunnelse:

Ordningen bør styrkes på en planmessig måte, slik at arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv ikke bare blir diskusjon om enkelttiltak.

Innstilling:

Ivaretatt

A273 – Seniorpolitikk

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Mange ønsker å stå lenger i jobb, og samfunnet har behov for at vi gjøre det. Da må man også endre lovverk i tråd med dette.

Begrunnelse:

Man skal ikke bli straffet for å stå i jobb lenger, derfor må man sikre full sykepenger rettigheter i hele arbeidslivsperioden.

Innstilling:

Ivaretatt

A274 – Korte velferdspermisjoner

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på disse kontrollene.
- Permisjon i inntil 3 dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Dette forslaget vil sikre at man kun bruker nødvendig tid.

De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

Innstilling:

Ivaretatt

A275 – Til bilag i overenskomster; velferdspermisjoner

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

- Permisjon i inntil tre dager for innkjøring i barnehage.
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

Begrunnelse:

Ansatte i offentlig sektor har denne ordning

Innstilling:

Ivaretatt

A276 – Personvern

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at:

- Alle bedrifter skal velge 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.

Begrunnelse:

Vi skal ha eierskap til våre data.

Innstilling:

Ivaretatt

A277 – Personvern

Elektrokjemisk Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at:

- Alle bedrifter skal utnevne et personvernombud som gjøres kjent for de ansatte i.h.h.t. GDPR.
- Opplæring til avdelinger/klubber blir gitt slik at dette kan følges opp på best mulig måte.
 - Vi krever derfor at datatillitsvalgt revitaliseres og gjøres om til en oppdatert og moderne tillitsvalgt.

Begrunnelse:

Det gamle navnet med datatillitsvalgt er utgått på dato, men vi ser at i dagens arbeidsliv trengs dette vervet mer enn noen gang.

Innstilling:

Ivaretatt

A278 – Omstilling gjøres best i fellesskap

Ungdomsutvalget

Forslag:

I en tid hvor effektivisering i form av økt automatisering og bemanningsreduksjon tvinger seg frem så er det viktigere enn noen gang at dette drøftes med de tillitsvalgte. Omstilling kan være utfordrende og skremmende, men man møter slikt best i fellesskap.

Begrunnelse:

Modernisering og økt effektivisering vil øke produksjonen, men også arbeidsmengden for den enkelte arbeidstaker. Alle ønsker at bedriften skal gå godt, men ofte ser vi at det velges løsninger som på kort sikt virker bra, men kan slå negativt ut på de ansatte i form av blant annet økt sykefravær. Bedriftene er blitt så opptatt av å spare penger og levere gode resultater, at det får alvorlige konsekvenser for arbeidsmiljøet. Hensikten med en kostnadsbesparing må være mer enn å pynte på bonusen til ledelsen. Gode tall i kvartalsrapporten avhenger av at arbeiderne har det greit på jobb, så det er på høy tid at det gjøres en endring i hvordan man opererer på. Det må stilles strengere krav til bedriftene, og disse kravene må følges opp. Bedriftene må i større grad se det store bildet.

Innstilling:

Ivaretatt

A279 – Overvåking

Ungdomsutvalget

Forslag:

Vi må jobbe for å bekjempe overvåking av arbeidstakere på en mer digital arbeidsplass, slik at arbeidslivet forblir basert på tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Begrunnelse:

Når landet stengte ned under koronapandemien ble mange sendt på hjemmekontor, og for mange ble arbeidshverdagen snudd på hodet. Da ble skillet mellom jobb og privatliv visket ut, og arbeidstidene ble mer flytende. Dette har for eksempel resultert i at enkelte arbeidsgivere føler en trang til å overvåke sine ansatte ved å registrere antall effektive arbeidstimer på hjemmekontor. Dette blir rettfærdiggjort av arbeidsgiver med at man tidligere har stemplet inn og ut på arbeidsplassen. Dette er en av mange nye problemstillinger vi vil stå ovenfor i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

A280 – Outsourcing

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Forbundet må jobbe for å gjøre det vanskeligere for bedrifter å outsource deler av virksomheten. Arbeidsgiver bør måtte betale en «overgangssum» for ansatte som flyttes over til en annen virksomhet og som følger av dette mister gode pensjon- og forsikringsordninger samt særavtaler (i de tilfeller ny arbeidsgiver fraskriver seg tariffavtalen §16-2(2)).

Begrunnelse:

Denne negative trenden medfører at man ender opp med å ha mange små bedrifter i bedriften hvor lønn og arbeidsvilkår varierer mye. Arbeidstakere får ingen stor fagforening på arbeidsplassen lenger, men er en del av en samle-forening på flere arbeidsplasser og lignende.

Muligheten til å tilrettelegge på arbeidsplassen for skiftarbeidere forsvinner også da dagtidsjobber som resepsjon, kantine og renhold forsvinner ut av bedriften (ikke kjernevirksomheten).

Innstilling:

Ivaretatt

A281 – Personvern

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at:

- Alle bedrifter skal utnevne et personvernombud som bekjentgjøres for de ansatte iht. til GDPR
- Opplæring til avdelinger/klubber må gis slik at dette kan følges opp på best mulig måte
- Vi krever derfor at data- og personverntillitsvalgt revitaliseres og gjøres om til en oppdatert og moderne tillitsvalgt

Begrunnelse:

I HA §5-4(2) vil vi ha inn data- og personverntillitsvalg som skal påse at datasystemer ikke misbrukes. Skal se på at man har en avtale på alle innloggingssystemer den ansatte kan spores i. Må sette opp et formål og hensikt for dataprogrammene ved lagring av slikt innhold. Dette for å sikre god GDPR.

Innstilling:

Ivaretatt

A282 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på

- lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Begrunnelse:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv. Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle! Det er viktig at alle arbeidstaker skal henge med og at ingen havner på utsiden pga dette.

Innstilling:

Ivaretatt

A283 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Begrunnelse:

Det er viktig at arbeidslivet er tilrettelagt for ulike kjønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A284 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår

Begrunnelse:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv. Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A285 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

A286 – Personvern

Svelgen 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:

Ivaretatt

A287 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.

- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Bakgrunn:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

Innstilling:

Ivaretatt

A288 – Bedre tilrettelegning for at damer skal jobbe i industrien

Svelgen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

A289 – Outsourcing

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Forbundet må jobbe for å gjøre det vanskeligere for bedrifter å outsource deler av virksomheten. Arbeidsgiver bør måtte betale en «overgangssum» for ansatte som flyttes over til en annen virksomhet og som følger av dette mister gode pensjon- & forsikringsordninger samt særavtaler (i de tilfeller ny arbeidsgiver fraskriver seg tariffavtalen §16-2(2)).

Begrunnelse:

Denne negative trenden medfører at man ender opp med å ha mange små bedrifter i bedriften hvor lønn og arbeidsvilkår varierer mye. Arbeidstakere får ingen stor fagforening på arbeidsplassen lenger, men er en del av en samle-forening på flere arbeidsplasser ol. Muligheten til å tilrettelegge på arbeidsplassen for skiftarbeidere forsvinner også da dagtidsjobber som resepsjon, kantine og renhold forsvinner ut av bedriften (ikke kjernevirksomheten).

Innstilling:

Ivaretatt

A290 – Personvern

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at

- Alle bedrifter skal utnevne et personvernombud som bekjentgjøres for de ansatte iht. GDPR.
- Opplæring til avdelinger/klubber må gis slik at dette kan følges opp på best mulig måte.
- Vi krever derfor at data- og personverntillitsvalgt revitaliseres og gjøres om til en oppdatert og moderne tillitsvalgt.

Begrunnelse:

I HA §5-4(2) vil vi ha inn data- og personverntillitsvalg, som skal påse at datasystemer ikke misbrukes. Skal se

på at man har en avtale på alle innloggings systemer den ansatte kan spores i. Må sette opp et formål og hensikt for data programmene ved lagring av slikt innhold. Dette for å sikre god GDPR.

Innstilling:

Ivaretatt

A291 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Begrunnelse:

Det er viktig at alle arbeidstaker skal henge med og at ingen havner på utsiden pga. dette.

Innstilling:

Ivaretatt

A292 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Begrunnelse:

Det er viktig at arbeidslivet er tilrettelagt for ulike kjønn.

Innstilling:

Ivaretatt

A293 – Personvern

Haugvik Industriarbeiderforening

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:

Ivaretatt

A294 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Innstilling:

Ivaretatt

A295 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Haugvik Industriarbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

A296 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Sunddal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Innstilling:

Ivaretatt

A297 – Personvern

Finnsnes 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:

Ivaretatt

A298 – Lese- og skrivevennlig arbeidsplass

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industrien har gått fra å være en muntlig til en skriftlig arbeidsplass. SOP, EPL, TSF, osv.

Dette har medført at vi har rykket fra mange av våre arbeidskollegaer. Her må vi ta et felles ansvar slik at industrien skal fortsette å være en arbeidsplass for alle.

Vi er avhengig av alle!

- Industri Energi vil jobbe aktivt med å sette fokus på lese- og skriveutfordringer i Industrien.
- Vi skal være en aktiv part i det arbeidet som nå pågår.

Innstilling:

Ivaretatt

A299 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Finnsnes Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

A300 – Feriepenger ved arbeidsledighet

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for at feriepenger for mottakere av arbeidsledighetstrygd gjeninnføres.

Begrunnelse:

Regjeringen Solberg har fratatt de arbeidsledige muligheten for feriepenger. Dette fremstår som usosialt og stigmatiserende, samt at barns levekår vil bli forringet.

Innstilling:

Ivaretatt

A301 – Personvern

Nikkelverkets Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at:

- Alle bedrifter skal utnevne et personvernombud som bekjentgjøres for de ansatte iht. 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:

Ivaretatt

A302 – Feriepenger ved arbeidsledighet

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal arbeide for at feriepenger for mottakere av arbeidsledighetstrygd gjeninnføres.

Begrunnelse:

Regjeringen Solberg har fratatt de arbeidsledige muligheten for feriepenger. Dette fremstår som usosialt og stigmatiserende, samt at barns levekår vil bli forringet.

Innstilling:

Ivaretatt

N7 – Beregning av 1/3 regelen – arbeide for at hjemmeflyplass/siste innsjekksted i Norge (fly/helikopter) er grunnlaget for å beregne avspaseringen ved hjemkomst

Schlumberger, avd. 19

Forslag:

1/3 er en vernebestemmelse og må forsterkes. 1/3-regelen må baseres på hjemmeflyplass eller siste innsjekksted i Norge.

Begrunnelse:

I dag oppleves det at kortere turer offshore er den nye normalen. Det fører til at den ansatte avspaserer sin 1/3 på flyplasser og flyreiser mellom oppdrag. Dette er ikke kvalifisert hvile. Vernebestemmelsen bør derfor styrkes slik at vernebestemmelsen trer i kraft på og timer telles fra der sted hvor reisen avsluttes.

Innstilling:

Ivaretatt

N9 – Innleie

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Vi bør sette større krav til bedriftene når det kommer til innleie. Bedriftene bør leie inn folk og firmaer som har fokus på fremtidig kompetanse og som bruker faglært personell. Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Industri Energi vil derfor jobbe for at:

- Oslo-modellen skal legges til grunn for innleid arbeidskraft.
- Firmaer som leies inn skal være godkjente og aktive i lærlingeordningen

Begrunnelse:

Firmaer som ansetter lærlinger fokuserer mer på kompetanse og opplæring enn billig arbeidskraft fra utlandet. Hvis vi ikke får et større fokus på det, vil det mangle god kompetanse i fremtiden.

Innstilling:

Ivaretatt

N19- Innleievilkår

Oceaneering A/S

Forslag:

Industri Energi må arbeide for at all dokumentasjonsplikt ligger på arbeidsgiver.

Begrunnelse:

For å sikre et rettferdig arbeidsliv, under like vilkår, må Industri Energi arbeide for at bedrifter som skal leie inn personell har en dokumentasjonsplikt ovenfor tillitsvalgte som viser at arbeidsvilkår (arbeidstid, lønn, vilkår, rettigheter) for innleide er like gode som for egne ansatte (foruten pensjon?). Den tillitsvalgte skal godkjenne innleie, uten en slik formell godkjenning skal bedriften kunne rapporteres inne til ATIL/PTIL.

Innstilling:

Ivaretatt

N22 - 1/3 regelen (Rammeforskriften §-39)

Oceaneering A/S

Forslag:

Rammeforskrift §39 / Vernebestemmelsen må forsterkes.

Begrunnelse:

Vernebestemmelsen i dag oppleves som en minste tid mellom oppdrag. Når oppdragene i stadig større grad blir med lengre avstand vil mye av fritiden og den angitte vernetiden hvor en skal hvile, gå til reise. Vernebestemmelsen bør derfor styrkes.

Industri Energi skal kreve at også reisetiden (hjem?) skal medberegnes den totale tid som skal brukes til grunnlag for 1/3 beregning.

Det vil også sikke at selskapene sørger for en effektiv transport hjem, da det blir en inndirekte kostnad å bruke lang tid på hjemreise, når den ansatte er uttilgjengelig.

Innstilling:

Ivaretatt

O5 - Opprette Industriarbeiderens Sosiale Ordninger - ISO

Orkla Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industriarbeiderens Sosiale Ordninger (ISO) etableres på lik linje som Oljearbeidernes Sosiale Ordninger.

Begrunnelse:

Industri Energi har opprettet kompensasjonsordninger for ansatte i oljeindustrien som må avslutte yrkeskarrieren tidligere enn planlagt, Oljearbeidernes Sosiale Ordninger (OSO). Industriarbeidere som mister sin helse og sertifikater bør også få kompensert dette gjennom opprettelse av ISO. En industriarbeider som mister sin helse og sertifikater kan gå betydelig ned i lønn som resultat av dette, det være seg fratatt industrivernsoppgaver, skifttillegg og andre tillegg.

Innstilling:

Ivaretatt

O7 - Øke kapasiteten til OSA avdeling

Oceaneering A/S

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. Ressursen 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:

Tiltres ikke - intensjonen ivaretatt

O13 – Lavtlønns tillegg

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Lavtlønns 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 lavtlønns 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:

Ivaretatt

O14 – Arbeidsgruppe; utfordringer under koronapandemien

Fredrikshald Farmasøytiske

Også innsendt av:

Lindesnes kjemiske

GE kjemiske

Overhalla kjemiske fagforening

Kragerø Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi må sette ned en arbeidsgruppe for å drøfte problemstillinger man har opplevd ifm koronapandemien, slik at man er bedre rustet for lignende hendelser i fremtiden.

Begrunnelse:

Noen problemstilling man kan drøfte er karanteneregler. Ansatte i produksjon måtte oftere benytte egenmeldinger grunnet at de hadde vært i nærkontakt med andre ansatte som fikk korona, mens de som jobbet på kontor bare kunne fortsette arbeidet på hjemmekontor.

Bedriftene var ikke like flinke til å ta vare på de som måtte være på jobb. Kohortene kunne bli endret ofte ved behov for bemanning ved fravær og lignende. Man burde ha strengere regler for å kartlegge hensyn til risikogrupper på arbeidsplassen, og tilrettelegge arbeidet for dem – altså ved at de ikke jobbet i store kohorter for eksempel.

Innstilling:

Ivaretatt

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:

Ivaretatt

O50 – Lavtlønnsgaranti

Lillehammer Trearbeiderforening

Forslag:

Gjeninnføre krav om lavtlønnsgaranti 90 %.

Begrunnelse:

Den ble borte i overenskomsten for mange år siden.

Innstilling:

Ivaretatt

O51 – Overenskomst

Lillehammer Trearbeiderforening

Forslag:

Lavtlønnsgaranti 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:

Ivaretatt

O91 – Betre tilrettelegging for at begge kjønn skal kunne jobbe i industrien

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det blir tilrettelagt for at begge kjønn skal kunne jobbe i industrien, spesielt når det blir bygd nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderane, så skal det takast høgde for at det skal jobbe folk av begge kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

O92 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Kvinesdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien, spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

O93 – Bedre tilrettelegging for at damer skal jobbe i industrien

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

Industri Energi skal ha fokus på at det tilrettelegges for at damer skal jobbe i industrien. Spesielt når det bygges nye garderobe-/sanitæranlegg for arbeiderene, så skal det tas høyde for at det skal jobbe folk av ulike kjønn der.

Innstilling:

Ivaretatt

O96 – Forbundet skal sikre rask og effektiv bistand til alle klubber i kollektive, så vel som i individuelle saker

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forbundets hovedfokus er uttalt å være rekruttering. Tanken bak dette er at for å rekruttere så må man vise at man gjør noe for medlemmene, mens motsatt så er man ikke nødt til å rekruttere for å gjøre noe for medlemmene man allerede har. Dessverre er det slik at det oppleves lang saksbehandlingstid i mange kollektive saker. Skal forbundet fortsette å rekruttere og holde på eksisterende medlemmer må forbundet styrke arbeidslivsavdelingen.

Forbundet må sikre at arbeidslivsavdelingen har tilstrekkelig med ressurser, for alle tariffområder og bransjer forbundet organiserer medlemmer i, slik at enhver henvendelse følges tilstrekkelig opp innen rimelig tid.

Innstilling:

Ivaretatt

O97 – Tariffavdeling for Oljeservice må styrkes med ekstra ressurser

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forslaget må utvide tariffavdelingen med ett årsverk dedikert til oljeservice.

Begrunnelse:

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:

Tiltres ikke – intensjonen ivaretatt

H2 – Utfører tungt fysisk arbeid

Linnestranda Kjemiske Fagforening

Forslag:

Tillegg i timelønn.

Begrunnelse:

Avdeling Mopper og Matter i våres bedrift trenger ekstra krefter og en del god helse, bare mannlige ansatte i den avdeling (en Matte kan være over 35kg, traller på flere hundre kg, utfører tungt fysisk arbeid det gir ofte sammensatte symptomer med muskel- og skjelettplager...) de ansatte har samme timelønn som alle andre ansatte.

Innstilling:

Intensjonen ivaretatt – forslaget oversendes FS

H3 – Stopp utvanning av fag og kompetanse i petroleumssektoren

Industri Energi i Archer

Forslag:

Forbundet må aktivt arbeide for en robust bemanning i petroleumsvirksomheten, sikre kompetansen i næringen og motvirke utvanning av fagene og motvirke at arbeidstakere får arbeidsoppgaver fra flere

yrkesområder i samme arbeidsforhold, noe som kan få konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet.

Begrunnelse:

I petroleumsvirksomheten skyves kompetanse til side til fordel for kostnadseffektivisering. Vi ser stillinger som tilhører to forskjellige fag- og kompetanseområder bli slått sammen under én arbeidstaker. Vi har sett at borekontraktørene tar over arbeidsoppgaver fra serviceselskaper og vi ser serviceselskaper ta over servicetjenester fra andre fag. Den utførende for alt dette i praksis er den enkelte arbeidstaker som ikke lenger kan være god i ett yrke, men må kunne litt om alt. Med dette beveger vi oss baklengs med hensyn til helse, miljø og sikkerhet. Er det virkelig slik at sikkerheten har blitt for god, og at slitasjen på arbeidstakernes helse er blitt for liten? Risikoen for feilhandlinger vil kunne øke betydelig under stillingstitler som inneholder berep som multiskilled.

Arbeidstakeren forventes å kunne dobbelt så mye, utføre dobbelt så mye, kunne dobbelt så mange prosedyre og rapportere til dobbelt så mange, men på like kort tid. Det blir krevende nok for arbeid under én brønnooperasjon, men vi ser også at dette utfordres ved at arbeidstaker må løpe mellom to separate brønnooperasjoner, noe som gjør at arbeidstaker aldri kan sette seg fullt inn i én aktivitet.

Innstilling:

Ivaretatt

H4 - Uavhengig varselombud

Alnor Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi bør arbeide for å opprette uavhengig varselombud på nasjonalt nivå.

Begrunnelse:

Det er behov for et eget varslerombud på nasjonalt nivå som kan ivareta den som varsler på et tidlig tidspunkt, følge med i samfunnsdebatten og at varslingsprosesser følger spillereglene. I dag blir ofte varsleren psykisk syk av press, gjengjeldelse og at den profesjonelle parten kan være flink til å akkurat være innenfor regelverket. Varslingsombudet bør være på et nasjonalt nivå på lik linje med barneombud og eldreombud.

Varsleombudet skal være uavhengig, jobbe forebyggende og støttende, fremme varslerens problematikk og rettigheter i samfunnsdebatten. Et nasjonalt varselombud vil også bistå og støtte de tillitsvalgte arbeid i varslingssaker. Arbeidsområdet for Arbeidstilsynet i varslingssaker er for snevert slik som

det er i dag og det er derfor viktig at vi får et samlende ombud i samfunnsdebatten om utfordringene i varslingssaker.

Innstilling:

Ivaretatt

H5 - Uavhengig varselombud

Årdal Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi bør arbeide for å opprette uavhengig varselombud på nasjonalt nivå.

Begrunnelse:

Det er behov for eit eige varslarombud på nasjonalt nivå som kan ivareta den som varsler på eit tidleg tidspunkt, følge med i samfunnsdebatten og at varslingsprosesser følg spelereglane. I dag blir ofte varsleren psykisk sjuk av press, gjengjelding og at den profesjonelle parten kan vere flink til å akkurat vere innanfor regelverket. Varslingsombudet bør vere på eit nasjonalt nivå på lik linje med barneombud og eldreombud.

Varselombudet skal vere uavhengig, jobbe forebyggende og støttende, fremma varsleren sin problematikk og rettigheter i samfunnsdebatten. Eit nasjonalt varselombud vil også bistå og støtte dei tillitsvalgte arbeid i varslingssaker. Arbeidsområdet for Arbeidstilsynet i varslingssaker er for snevert slik som det er i dag og det er difor viktig at me får eit samlande ombud i samfunnsdebatten om utfordringane i varslingssaker.

Innstilling:

Ivaretatt

H9 - Forslag yrkesskade og yrkessykdom

Høyanger Kjemiske Industrierarbeiderforening

Forslag:

Utvidelse av yrkesskade- og sykdomsbestemmelsene utvides til å også omfatte psykiske lidelser og muskel/skjelettlidelser som er arbeidsrelaterte.

Begrunnelse:

Psykiske- og muskel og skjelettlidelser som er påført gjennom arbeid bør komme inn under vilkårene på lik linje som andre yrkesskader og yrkessykdommer. Dagens kriterier for yrkessykdommer er ikke i samsvar med belastningene arbeidstakere blir utsatt for i arbeidslivet. Forbundet må arbeide politisk med at dette kommer inn under bestemmelsen.

OBS: endringer i yrkesskader og yrkessykdommer behandles på stortinget den 10. mai.

Innstilling:

Ivaretatt

B1 – Forskning på skiftarbeidersykdommer

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Det foreslås å bevilge kr. 100 000,- til forskning på typiske skiftarbeidersykdommer som for eksempel hjerte, kar og kreft.

Begrunnelse:

Som et stort skiftarbeiderforbund er det viktig at man bidrar til forskning på sykdommer som hjerte, kar og kreft da risikoen på å få disse sykdommene øker ved skiftarbeid.

Likelydende forslag B2, B3, B4

Innstilling:

Ivaretatt

B2 – Forskning på skiftarbeidersykdommer

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det foreslås å bevilge 100.000 kr til forskning på typiske skiftarbeider sykdommer som for eksempel hjerte, kar og kreft.

Begrunnelse:

Som et stort skiftarbeiderforbund er det viktig at man bidrar til forskning på sykdommer som hjerte, kar og kreft da risikoen på å få disse sykdommene øker ved skiftarbeid.

Innstilling:

Ivaretatt

B3 – Forskning på skiftarbeidersykdommer

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det foreslås å bevilge 100.000 kr til forskning på typiske skiftarbeider sykdommer som for eksempel hjerte, kar og kreft.

Begrunnelse:

Som et stort skiftarbeiderforbund er det viktig at man bidrar til forskning på sykdommer som hjerte, kar og kreft da risikoen på å få disse sykdommene øker ved skiftarbeid.

Innstilling:

Ivaretatt

B4 – Forskning på skiftarbeidersykdommer

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Det foreslås å bevilge 100.000 kr til forskning på typiske skiftarbeider sykdommer som for eksempel hjerte, kar og kreft.

Begrunnelse:

Som et stort skiftarbeiderforbund er det viktig at man bidrar til forskning på sykdommer som hjerte, kar og kreft da risikoen på å få disse sykdommene øker ved skiftarbeid.

Innstilling:

Ivaretatt

industrienergi.no

#IELM21