



LANDSMØTE 2021

STERKERE SAMMEN

Helse-, miljø- og sikkerhetspolitikk

Innhold

Forbundsstyrets forslag til uttalelse	4
Innkomne forslag med forbundsstyrets innstillinger	9

Forbundsstyrets forslag til uttalelse

- 01 Stortingsmelding nr. 29 (2010–2011) om et anstendig arbeidsliv, peker på viktigheten av partsamarbeidet i
02 arbeidslivet. Industri Energi oppfordrer regjeringen til å legge stortingsmeldingen til grunn for sin politikk
03 innenfor helse, miljø og sikkerhet (HMS). Vi forventer at regjeringen vil føre en politikk som viderefører
04 dette, også i de kommende år.
05
- 06 Stortingsmeldingen slår i hovedsak fast at vi har et godt regulert arbeidsliv og at de fleste i norsk
07 arbeidsliv har gode arbeidsvilkår. Industri Energi ser allikevel at det er en rekke utfordringer i årene
08 fremover.
09
- 10 Samtidig ble det i juni 2021 varslet ny stortingsmelding om HMS i petroleumsvirksomheten, hvor det
11 påpekes viktigheten av at sikkerhetsregimet blir jevnlig forankret. Industri Energi forventer at regjeringen
12 bruker Petroleumstilsynets årlige rapport «Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet» «RNNP», som
13 grunnlag for sitt arbeid innenfor sikkerhet.
14
- 15 Organiseringen av en rekke arbeidsoppgaver er i stadig endring og det ser ut til at utviklingen fortsetter
16 i stadig økende takt. For mange innebærer det at arbeidshverdagen allerede har endret seg med
17 hensyn til aktivitet, mengde, variasjon, samtidige oppgaver, alenearbeid, skiftende arbeidstider mm.
18 Industri Energi mener flere års krav om kostnadskutt er en av de store driverne for denne utviklingen.
19 Kostnadskutt og økt press på bemanning, påvirker både fag, sikkerhet og ytterligere eksponering for en
20 rekke arbeidsmiljøfaktorer på den enkelte.
21
- 22 Siste halvannet år med covid-19 har også bidratt til press på arbeidstakere med hjemmekontor, økt
23 fleksibilitet, nye oppgaver og enda mer alenearbeid. Samtidig er det også grunn til å være bekymret for at
24 det i tiden fremover vil være et etterslep når det gjelder behovet for tilsyn og oppfølging av intensjonen
25 med arbeidsmiljøloven. Partene har arbeidet godt for å finne gode løsninger under pandemien.
26 Arbeidstilsynets prioritet har vært smittevern fremfor andre og også kjente arbeidsmiljøutfordringer.
27 Smittevern har også vært særdeles viktig. Men vi ser at mange arbeidsplasser har vært skadelidende,
28 spesielt der det allerede før pandemien var utfordringer.
29
- 30 Digitalisering eller automatisering er ikke nytt innen de områder Industri Energi organiserer. Mange
31 medlemmer opplever allikevel at utviklingen har gått raskere de siste årene. For mange handler dette
32 om stillinger og bemanning. Men vi ser samtidig at det kan komme til å bety store endringer for bl.a.
33 sikkerhet, eksponeringsutfordringer, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, organisering av den enkeltes
34 arbeid og oppgaver, og ikke minst for vernetjeneste og verneområder. Mange har allerede erfart dette,
35 positivt og negativt.
36
- 37 **HMS i industrien**
38
- 39 **Intensjonen med regelverket:**
40 Industri Energi erfarer, gjennom mange år, at en rekke bedrifter og industrier utfordrer regelverket. Dette
41 ser ikke ut til å avta i fremtiden, tvert imot forsterkes situasjonen av stadig flere internasjonale aktører og
42 selskaper i Norge. Problemstillingen er først og fremst gjeldende på partsnivå, men kan være så bred og
43 omfattende i enkelte bransjer, at det også er en politisk oppgave å håndtere i trepartssamarbeidet.
44
- 45 Industri Energi vil arbeide for at all aktivitet er i samsvar med intensjonen bak gjeldende regelverk og
46 forskrifter.
47
- 48 **Inkludering og likestilling i arbeidslivet:**
49 Industri Energi er bekymret for den økende utstøtingen fra arbeidslivet. Ny avtale om inkluderende
50 arbeidsliv (IA) for perioden 2019–2022 ble inngått den 18. desember 2018. IA-samarbeidets overordnede
51 mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på
52 denne måten øke sysselsettingen. Den nye avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet. Et godt
53 partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet.
54

55..... Industri Energi vil aktivt delta i de bransjespesifikke programmene vi organiserer innenfor.
56..... Arbeidsmiljøfaktorer, tilrettelegging og tilpasning innen alle våre industrier må prioriteres for å ivareta
57..... regelverkets intensjon om et helsefremmende arbeidsliv.

58.....
59..... Industri Energi vil støtte og fremme initiativ fra våre industrier som bidrar til inkludering og
60 forebyggende psykososiale arbeidsmiljøtiltak. Et godt eksempel er Hanne-prosjektet for ansatte med
61 lese- og skrivevansker, et prosjekt som søker å gå fra lokalt til nasjonalt nivå.

62.....
63..... Industri Energi ser også med bekymring på at kostnadskutt, særlig innenfor offshorenæringen, gir
64..... utslag i begrenset inkludering og i verste fall utstøting fra arbeidslivet. Eksempelvis er det en uheldig
65..... sammenblanding av fag/yrke og beredskapsroller, hvor beredskapsrollen i utgangspunktet ikke har
66 noe med den ansattes yrke å gjøre, men risikerer å være styrende for ansettelsen. Beredskap er i seg
67 selv et så viktig område innen HMS at det bør i hovedsak søkes bemannet av frivillige, ikke pålegges
68..... arbeidstagerne uavhengig av alder og fysiske forutsetninger.

69.....
70..... Industri Energi vil videre jobbe for et likestilt arbeidsliv for alle. I kampen mot diskriminering og
71..... trakassering vil vår egen skolering og holdningsskapende arbeid være viktige virkemidler.

72..... 73..... **Norsk språk:**

74..... Industri Energi sine medlemmer i en rekke industrier, opplever at norsk ikke er foretrukket arbeidsspråk.
75..... Det er av stor sikkerhetsmessig og sosial betydning at alle arbeidstakere i bedriftene forstår instruksjoner
76 og er i stand til å kommunisere med hverandre, spesielt i situasjoner med uønskede hendelser. Engelsk
77 språk kan tvert imot gi utfordringer også for utenlandske arbeidstakere som heller ikke har engelsk som
78..... sitt morsmål.

79.....
80 Industri Energi krever at bruk av norsk språk skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Andre språk kan
81 brukes i tillegg til norsk, når dette er hensiktsmessig for å sikre god kommunikasjon, og for å sikre at
82..... sikkerhet og beredskap ivaretas for alle arbeidstakere.

83..... 84..... **Skiftarbeid og hms:**

85..... Industri Energi er et stort skiftarbeiderforbund. Landsmøtet 2017 vedtok et Skiftutvalg som i gjeldende
86..... periode ville utarbeide en rapport med hensyn til forbundets prioriteringer og anbefalinger for videre
87..... arbeid.

88
89..... Skift- og turnusordninger og arbeid på ubekvemme tider skal bare forekomme når det er strengt
90 nødvendig. Det skal legges stor vekt på hva arbeidstakerne mener når en arbeidsplan skal utarbeides
91 eller endres. Vi kan ikke se bort fra hva forskningen sier om helsefarlige arbeidstidsordninger, men prøve
92..... å tilpasse advarslene fra forskning med ønskene på den enkelte arbeidsplass.

93.....
94..... Industri Energi ønsker ingen oppmykning av arbeidstidsreglene. I kommende periode vil det bli arbeidet
95..... med videreføring av Skiftutvalgets konklusjoner. Videre vil Industri Energi støtte industriprosjekter og
96..... forskning som bidrar ytterligere med kunnskap om helse og konsekvensene av skiftarbeid.

97..... 98..... **Kontrolltiltak:**

99..... Alle former for kontrolltiltak er mulig inngrep i arbeidstakers integritet. Med flere internasjonale aktører,
100 fleksibilitet i organiseringen av oppgaver, økende grad av digitalisering og rasjonaliseringstiltak, forventes
101 det også økt press på effektivisering og kontroll av arbeidstakerne.

102
103 Særlig problemstilling er bruk av kameraovervåking og produksjonsovervåking som kan knyttes opp
104 til enkeltpersoner i bedriftene. For enkeltpersoner kan dette oppleves som både diskriminerende,
105 utstøtende og i seg selv tilføre en negativ arbeidsmiljøfaktor både fysisk og psykososialt.

106
107..... Industri Energi krever en mer konservativ tolkning og praktisering av den tilgang som ligger i regelverket til
108 innføring av kontrolltiltak. Forbundet skal også arbeide inn mot myndighetene for å presisere lovverket i
109 tråd med dette samt behovet for oppfølging fra tilsynsmyndighetene. Dette knyttes videre opp mot det
110 organisasjonspolitiske arbeidet for etableringer av personvernombud.

- 111 **Varslingsvern:**
- 112 Arbeidsmiljøloven ble endret januar 2020, med tydeligere presiseringer rundt varslingsbegrepet,
- 113 utvidelse til å gjelde flere grupper og eksplisitt at ytringer om eget arbeidsforhold normalt ikke forstås
- 114 som varslings. Industri Energi erfarer allikevel at dette også i praksis må styrkes da det er knyttet stor
- 115 usikkerhet til temaet. Det handler også om arbeidsgivers håndtering av ansvar og myndighetenes
- 116 håndtering av regelverk, oppfølging og tilsyn.
- 117
- 118 Industri Energi vil arbeide for at det også tas et politisk ansvar for å styrke vernet. Det er behov for
- 119 et nasjonalt varslingsombud for å ivareta varslere og varslingsinstituttet på et overordnet nivå, følge
- 120 utviklingen i samfunnsdebatten og det generelle ytringsklimaet i Norge.
- 121
- 122 **Psykisk helse:**
- 123 Psykososiale- og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer er tett forbundet og påvirker hverandre gjensidig.
- 124 Mange opplever økt press, stress, store endringer i rammebetingelsene, utstøtning i arbeidslivet, uklart
- 125 skille mellom arbeid og privatliv, usikkerhet rundt arbeidsforhold og fremtiden mm. Psykisk helse i
- 126 arbeidslivet må likestilles med fysisk helse.
- 127
- 128 Industri Energi vil arbeide for at bedriftene tar større ansvar og etterlever krav og intensjon i regelverket
- 129 for et helsefremmende arbeidsliv, også på det psykososiale området. Videre må regelverk og tilhørende
- 130 forskrifter tydeliggjøre det samme og styrkes. Industri Energi vil også bidra til større åpenhet rundt
- 131 problemstillinger relatert til psykisk helse på arbeidsplassen.
- 132
- 133 **Helseundersøkelser og yrkesskade:**
- 134 Mange av Industri Energi sine medlemmer er daglig eksponert for kjemikalier, støv, støy, gasser,
- 135 vibrasjoner mm. og ofte over flere år.
- 136
- 137 Industri Energi vil styrke regelverket for behandling av kjemikalier, slik at vi begrenser skadeomfang til det
- 138 minimale.
- 139
- 140 Støy er den mest voksende innmeldte yrkesskaden. Industri Energi vil bidra til industriprosjekter der
- 141 eksponering for støy blir redusert til anbefalte normer. Likeledes vil forbundet følge opp de helsemessige
- 142 utfordringene knyttet til dette. Det samme gjelder vibrasjon.
- 143
- 144 Dagens kriterier for yrkessykdommer er ikke i samsvar med belastningene arbeidstakere blir utsatt for i
- 145 arbeidslivet. Forbundet krever at yrkesrelaterte psykiske lidelser og muskel-/skjelettlidelser skal omfattes
- 146 av yrkesskadebestemmelsene. Likeledes kan senskader av covid-19 forårsaket på arbeidsplassen være
- 147 viktig å følge fremover.
- 148
- 149 Industri Energi vil også jobbe for å styrke arbeidsgivers plikt til å tilby helseundersøkelser til
- 150 arbeidstakerne. Dette er av stor forebyggende betydning for den enkelte men også for bedriftenes
- 151 generelle hms arbeid.
- 152
- 153 **HMS i dykking:**
- 154 Industri Energi har i lang tid arbeidet for at arbeidsmiljøloven også skal gjelde for innaskjærs dykkere. Et
- 155 enstemmig Storting vedtok lovendringen mars 2021. Det vil allikevel kreve noe tilpasning til denne særegne
- 156 industrien og aktiviteten.
- 157
- 158 Industri Energi skal aktivt være en del av det videre regelverksarbeidet, og samtidig følge opp både
- 159 selskapenes praktisering av regelverket samt tilsynsmyndighetenes oppfølging.
- 160
- 161 Industri Energi skal bidra til etablering av et verneombud-nettverk for innaskjærs dykkere, i tilknytning til
- 162 organisasjonsarbeidet.
- 163
- 164 Utviklingen innen metningsdykking er sammensatt problemstilling som i aller høyeste grad påvirker
- 165 helse og sikkerhet. Rekruttering til metningsdykkeryrket er så godt som ikke-eksisterende. Behovet for
- 166 metningsdykking og dykkekompetanse i framtiden er uavklart; beredskap, havvind offshore, avvikling
- 167 offshore installasjoner, oppdrettsnæring offshore, mineralutvinning på sokkelen mv. Dykkerne er bekymret
- 168 for underrapportering grunnet usikre ansettelsesforhold.

- 169..... Industri Energi vil derfor fortsette arbeidet med å:
- 170.....
- få flere faste ansatte metningsdykkere,
- 171.....
- øke aktiviteten på dykkemedisinsk forskning, herunder mental helse,
- 172.....
- få en bedre helseoppfølging av alle yrkesdykkere,
- 173.....
- få felles europeiske dykketabeller for metningsdykking,
- 174.....
- styrke yrkesskadeinstituttet til omvendt bevisbyrde.
- 175.....

176.....

Helikoptersikkerhet

177..... Helikoptersikkerhet er et prioritert arbeidsområde for Industri Energi da det er av stor betydning for våre medlemmer offshore. Som for andre områder er også helikoptersikkerhet gjenstand for et ønske om internasjonal standardisering, kostnadsreduksjon og effektivisering. Vi ser en økende tendens til at myndigheter og oljeselskaper ønsker at Norge skal tilpasse seg europeisk regelverk og standarder. Vi mener at reelt partssamarbeid, norsk tilsyn og kontroll med offshore helikopteroperasjoner er essensielt for å videreutvikle helikoptersikkerheten.

182..... Industri Energi vil derfor arbeide for at:

- 183.....
- LO Helikopterutvalg fortsetter å arbeide proaktivt for å videreutvikle og styrke helikoptersikkerheten på norsk sokkel i samarbeid med relevante myndigheter, kunder, operatører, produsenter og relevante fagmiljø.
- 184.....
- anbefalinger i helikoptersikkerhetsstudie 4 implementeres i regelverk, standarder og retningslinjer,
- 185.....
- det gjennomføres en egen studie på opplevd sikkerhet for personell og passasjerer,
- 186.....
- kommersielt press mot helikopteroperatørene i form av økonomisk straff ved forsinkede leveranser og forsinkelser ved tekniske problemer må gjennomgås da det legger urimelig press på enkeltansatte og teknisk sikkerhet,
- 187.....
- Helikopter flygeinformasjonstjenesten (HFIS) på norsk sokkel opprettholdes slik som i dag,
- 188.....
- det innføres en ny helikoptertype i tillegg til dagens helikopter for å sikre redundans.
- 189.....
- verneombud og/eller tillitsvalgte i oljeselskapene inkluderes i anskaffelsesprosesser/kontrakter,
- 190.....
- samarbeid med fagforbund i andre land opprettholdes og videreutvikles for å påvirke internasjonal standard- og regelverksutvikling.
- 191.....
- 192.....
- 193.....
- 194.....
- 195.....
- 196.....
- 197.....

198.....

HMS i petroleumsindustrien:

199..... Stortingsmelding nr. 12 (2017-2018) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsindustrien, vektlegger også her betydningen av partssamarbeidet.

200.....

201.....

202..... Meldingen konkluderer med at det er et høyt sikkerhetsnivå på norsk sokkel og at det har vært en positiv utvikling i sikkerhetsnivået over tid. Det er også bred enighet om at dagens HMS-regime i hovedtrekk er velfungerende og bør videreføres.

203.....

204.....

205.....

206..... Samtidig viser meldingen til at petroleumsvirksomheten har vært gjennom en utfordrende periode og at departementet har fått tydelige signaler om at partssamarbeidet er under press.

207.....

208.....

209..... Industri Energi vil arbeide med en rekke problemstillinger knyttet til HMS i petroleumsindustrien:

- 210.....
- Stortingsmeldingen om et anstendig arbeidsliv legger også opp til arbeidstakermedvirkning i lisensene i Nordsjøen. Industri Energi krever at partssamarbeid blir gjennomført også i lisensene.
- 211.....
- Industri Energi skal arbeide med utfordringer knyttet til nye operasjonsmodeller, integrerte operasjoner og samhandling land/sokkel. Dette må dekkes av ett felles petroleumsregelverk. Personell på slike installasjoner og sentre må ha samme sikkerhet og velferd som ellers i bransjen.
- 212.....
- Industri Energi vil fortsette å arbeide for at alle oljearbeidere på norsk sokkel skal omfattes av arbeidsmiljøloven, uavhengig av installasjon og fartøy. 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.
- 213.....
- Industri Energi er positiv til petroleumssatsingen i Barentshavet. Støtten til denne satsningen er imidlertid med forbehold om at verken ytre miljø eller de som arbeider i disse områdene skal utsettes for større risiko enn for den etablerte delen av norsk sokkel.
- 214.....
- Industri Energi vil sikre en robust bemanning i all petroleumsvirksomhet. Ivaretagelse av kompetanse og fag, organisering av aktivitet og parallelle oppgaver, risiko- og konsekvensvurdering av stadige endringer mm. blir vesentlige områder å jobbe med i tiden fremover.
- 215.....
- 216.....
- 217.....
- 218.....
- 219.....
- 220.....
- 221.....
- 222.....
- 223.....
- 224.....

- 225..... • Sikkerhets- og beredskapsopplæringen har i lang tid vært gjenstand for endringer knyttet til
226..... kostnadsutt, effektivisering og digitalisering hvor vi blant annet har sett en sterk reduksjon i
227..... kursvarighet. Industri Energi frykter at en del av disse endringene på sikt svekker beredskap og
228..... fagkompetanse. Industri Energi vil aktivt delta i partssamarbeidet og opp mot relevante myndigheter
229..... for å styrke sikkerhets- og beredskapsopplæringen.
230

Oppfølging og håndtering av covid-19:

231..... Håndteringen av covid-19 har prinsipielt ikke medført noe i bedriftene som ikke allerede var kjent;
232..... fleksibilitet, hjemmekontorordninger, digitale møteplattformer, alenarbeid, uklare grenser mellom
233..... arbeid og privatliv, kontrolltiltak osv. På den annen side opplevde de fleste bedrifter at flere av disse
234..... tingene gjorde seg gjeldende samtidig, i større grad og over lengre tid enn hva noen av oss hadde
235..... forestilt seg. Partene, lokalt og sentralt, viste evne til å finne gode løsninger på umiddelbare utfordringer.
236..... Samtidig betød det hurtige beslutningsprosesser, manglende involvering, press på store arbeidsgrupper,
237..... endrede arbeidsoppgaver og psykososiale utfordringer for å nevne noe. Konsekvensene og betydningen
238..... for organiseringen av arbeidsplassen i fremtiden er fortsatt meget uklare.
239.....
240

241..... En særlig utfordrende problemstilling, har vært karanteneregler og bedriftenes håndtering av
242..... karantenesituasjonen. Dette har i halvannet år vært en ekstra stor arbeidsmiljøbelastning for både
243..... norske og utenlandske arbeidstakere på norsk sokkel, som har utfordret både det fysiske og psykososiale
244..... arbeidsmiljøet. Samtidig ser vi at det også kan være en utfordring også fremover i tid, som må håndteres
245..... på lik linje med øvrige hms-utfordringer.
246.....

247..... Industri Energi vil kreve og delta i evalueringen av covid-19 håndteringen, konsekvensene av denne, og
248..... ikke minst hvordan vi styrker det forebyggende hms-arbeidet.
249.....

HMS i nye næringer:

250..... I de kommende årene vil det bli økt aktivitet innen nyere næringer som havvind, batteri, hydrogen og
251..... ammoniakk for å nevne noen. Utviklingen av disse næringene gir nye arbeidsplasser og synergieffekter
252..... på også andre industrier vi jobber med. Men samtidig representerer de både kjente og nye
253..... arbeidsmiljøutfordringer.
254.....
255.....

256..... Industri Energi vil aktivt delta i arbeidet med utviklingen av nye arbeidsplasser som også skal ivareta helse
257..... og sikkerhet for alle. Det gjelder både på regulerings- og regelverkssiden så vel som i forebyggende og
258..... mer praktisk orientert arbeid med disse industriene.
259.....

HMS i organisasjonsbygging:

260..... Industri Energi sin organisasjonspolitiske uttalelse slår fast betydningen av godt organiserte fagforeninger
261..... på den enkelte arbeidsplass. Vi ser at tett samhandling mellom lokale tillitsvalgte og verneombud, vil få en
262..... enda større betydning i tiden fremover med et arbeidsliv i stadig endring.
263.....
264.....

265..... Industri Energi vil bidra til styrking av samarbeidet mellom tillitsvalgte og verneombud, lokale klubber
266..... og vernetjeneste, bl.a. som tematisert i kursvirksomheten, lokale initiativ, organisasjonsbygging i
267..... eksisterende fagforeninger og videre i etablering i nye næringer.

Innkomne forslag med forbundsstyrets innstilling

Følgende forslag er oversendt Arbeid og velferd:

H1,(nå A199) H2, H3.

Følgende forslag er delvis ivaretatt i HMS politisk uttalelse og oversend Arbeid og velferd:

H4, H5, H9.

H4 - Uavhengig varselombud

Alnor Kjemiske Fagforening
(flere likelydende forslag)

Forslag:

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

Begrunnelse:

Det er behov for et eget varslersombud 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 samfunnsdebatteten om utfordringene i varslingssaker.

Innstilling:

Tiltres

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 varslar på eit tidleg

tidspunkt, følge med i samfunnsdebatten og at varslingsprosesser følg spelereglane. I dag blir ofte varslaren psykisk sjuk av press, gjengjelding og at den profesjonelle parten kan vere flink til å akkurat vere innanfor regelverket. Varslingsombodet bør vere på eit nasjonalt nivå på lik linje med barneombod og eldreombod.

Varselombodet skal vere uavhengig, jobbe forebyggande og støttande, fremma varslaren sin problematikk og rettigheter i samfunnsdebatten. Eit nasjonalt varselombod vil også bistå og støtte dei tillitsvalgtes 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 ombod i samfunnsdebatteten om utfordringane i varslingssaker.

Innstilling:

Tiltres

H6 - Uavhengig varselombud

Mosjøen Kjemiske Arbeiderforening

Forslag:

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

Begrunnelse:

Det er behov for et eget varslersombud 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 samfunnsdebatteten om utfordringene i varslingssaker.

Innstilling:

Tiltres

H7 – Psykisk helse

Ungdomsutvalget

Forslag:

Psykisk helse skal sidestilles med fysisk helse, og det skal aktivt jobbes for å senke terskelen for å snakke om psykisk helse med ledere og kollegaer.

Begrunnelse:

I lys av koronapandemien har psykisk helse blitt et svært viktig tema, da begrenset sosialt samvær har ført til at mange har følt på engstelse og ensomhet. Psykisk helse har lenge vært tabu å snakke om, og har for mange ikke blitt sett på som en reell utfordring. I enhver bedrift snakkes det om helse, miljø og sikkerhet, men svært lite om psykisk helse. Når arbeidstakerne er det viktigste verktøyet for en bedrift, så er det fordelaktig at man stiller med frisk kropp og friskt hode på jobb.

Innstilling:

Tiltres

H8 – Helseundersøkelse

Fredrikshald Farmasøytiske

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at arbeidsgivers plikt til å tilby helseundersøkelser til arbeidstakerne sine styrkes, slik at flere arbeidstakere får det.

Begrunnelse:

Det er mange forskjellige industrier i Industri Energi som håndterer farlig kjemikaler, aktive legemidler osv. I dag er det ikke lett å få med bedriften på å tilby helseundersøkelser for dette problemet. I farmasøytisk industri jobber man med aktive legemidler som man ikke vet helsekonsekvensen av hvis man får i seg mye i ren form.

Innstilling:

Tiltres

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.

Innstilling:

Tiltres

H10 – Helseundersøkelse

Lindesnes Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at arbeidsgivers plikt til å tilby helseundersøkelser til arbeidstakerne sine styrkes, slik at flere arbeidstakere får det. Det er mange forskjellige industrier i Industri Energi som håndterer farlig kjemikaler, aktive legemidler osv.

Begrunnelse:

I dag er det ikke lett å få med bedriften på å tilby helseundersøkelser for dette problemet. I farmasøytisk industri jobber man med aktive legemidler som man ikke vet helsekonsekvensen av hvis man får i seg mye i ren form.

Innstilling:

Tiltres

H11 – Yrkesskade og yrkessykdom

Sunddal 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.

Innstilling:

Tiltres

H12 – Helseundersøkelse

GE Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at arbeidsgivers plikt til å tilby helseundersøkelser til arbeidstakerne sine styrkes, slik at flere arbeidstakere får det. Det er mange forskjellige industrier i Industri Energi som håndterer farlig kjemikaler, aktive legemidler osv.

Begrunnelse:

I dag er det ikke lett å få med bedriften på å tilby helseundersøkelser for dette problemer. I farmasøytisk industri jobber man med aktive legemidler som man ikke vet helsekonsekvensen av hvis man får i seg mye i ren form.

Innstilling:

Tiltres

H13 – Helseundersøkelse

Overhalla Kjemiske Fagforening

Forslag:

Industri Energi skal jobbe for at arbeidsgivers plikt til å tilby helseundersøkelser til arbeidstakerne sine styrkes, slik at flere arbeidstakere får det. Det er mange forskjellige industrier i Industri Energi som håndterer farlig kjemikaler, aktive legemidler osv.

Begrunnelse:

I dag er det ikke lett å få med bedriften på å tilby helseundersøkelser for dette problemer. I farmasøytisk industri jobber man med aktive legemidler som man ikke vet helsekonsekvensen av hvis man får i seg mye i ren form.

Innstilling:

Tiltres

N05 – Robust bemanning på norsk sokkel

Schlumberger, avd. 60

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 gå utover helse, miljø og sikkerhet. Vi ser at resultat av dette er at vi beveger oss mot generell kompetanse istedenfor spesialkompetanse i forhold til faget.

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. I noen tilfeller går dette i forhold til utvikling, men diktering fra oppdragsgiver som er regel mer enn unntak nå, om hva som passer med hva skaper HMS-utfordringer.

Vi har sett at borekontraktørene tar over arbeidsoppgaver fra serviceselskaper uten at det foreligger den nødvendige opplæringen, og da snakker

vi fagbrev den som må utføre alt dette i praksis er den enkelte arbeidstaker som ikke lenger kan være god i ett yrke, men må kunne litt om alt.

Dette fører til HMS-utfordringer, da en ikke har ett nødvendig kunnskapsnivå. Eks på dette er ufaglærte i forhold til trykktesting. Når en jobber på brønn med det ulykkespotensialet det kan ha må en ha spesialkompetanse, ikke generell kompetanse. Og det bør ikke styres av ett kostnadsreduskjonsønske.

Når det gjelder den reduksjon i bemanning en nå ser så fører det til at arbeidstakeren forventes å kunne mye mer, utføre dobbelt så mye arbeid, kunne dobbelt så mange prosedyrer og rapportere til dobbelt så mange, men på like kort tid. Dette er en HMS-utfordring uten tvil.

Innstilling:

Tiltres

N18 – Norsk språk

Oceaneering

Forslag:

Norsk språk på norsk sokkel.

Begrunnelse:

Industri Energi skal krever at bruken av norsk språk skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Møter, kurs, prosedyrer, retningslinjer og lignende skal være tilgjengelig på norsk. Andre språk kan bare brukes i tillegg til norsk, når dette er hensiktsmessig for å sikre god kommunikasjon, og for å sikre at sikkerhet og beredskap ivaretas for alle arbeidstakere. Det er av stor sikkerhetsmessig og sosial betydning at alle arbeidstakere i bedriftene forstår instruksjoner, og er i stand til å kommunisere med hverandre, spesielt i situasjoner med uønskede hendelser.

Industri Energi skal arbeide for å styrke Ptils rammeforskrift §14 om bruk av norsk språk. Vi ser at regelverk og NORSOK-standarder kommer på engelsk, som det eneste språk. Innkalling, dagsorden, møter og referat kommer på engelsk. Dette ekskluderer ansatte til å ta ordet og delta i møter.

Industri Energi skal kreve at regelverket må være tilgjengelig for alle, ikke bak betalingsmur.

Norsk språk på norsk sokkel.

Innstilling:

Tiltres

industrienergi.no

#IELM21