

Arbeidsdepartementet
Einar Gerhardsens plass 3
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

postmottak@ad.dep.no

Stavanger torsdag, 30. september 2010

HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG FOLKETRYGDLOVEN

Viser til høring om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven med høringsfrist 1. oktober 2010.

Innledning:

SAFE organiserer medlemmer innen Petroleumsvirksomheten offshore og på landanlegg innen petroleumsvirksomheten. Denne virksomheten er fordelt fra helt i sør i delelinjen mellom Norge og UK og til nord i Barentshavet. Selskapene og ansatte i virksomhetene er fordelt over hele landet. Enkelte medlemmer er bosatt i utlandet. Særlig de som arbeider offshore og har 4-ukers friperiode.

SAFE sine hovedpunkter til høringen:

SAFE har gjennomgått høringsdokumentet og særlig identifisert følgende utfordringer som uheldig rammer våre medlemsgrupper og våre virksomheter:

- Dokumentet tar ikke hensyn til de som arbeider offshore.
- Forslagene tar ikke hensyn til de som pendler.
- Forslagene tar ikke hensyn til de som bor i utland.

Det viktigste verktøyet for oss er aktiv sykemelding. Dette er foreslått fjernet. SAFE må derfor be de berørte instanser i høringsarbeidet om å ta en ny gjennomgang av grunnlaget for høringen, og ta en ny gjennomgang av behovene for vår industri.

Føre – var prinsippet må gjelde for å beskytte de ansattes helse. SAFE har

Et rettferdig arbeidsliv



SAFE – Sammenslutningen av fagorganiserte i energisektoren
Besøksadresse Niels Juels gate 20, 4008 Stavanger
Postadresse Postboks 145, 4001 Stavanger
Telefon 51 84 39 00 Telefaks 51 84 39 40
Bankgiro 3201 05 17884 Org. nr. 964 812 578
safe@safe.no www.safe.no

fulgt disse forholdene opp i Sikkerhetsforum sammen med de andre partene, uten at dette ser ut til å påvirke myndighetene i sine prioriteringer.

Bruk av aktiv sykemelding:

SAFE ser at det kan være vanskelig å praktisere gradert sykemelding rettet mot offshorearbeidere og mot pendlere. Aktiv sykemelding der den ansatte kommer i tillegg til eksisterende bemanning ser ut til å være beste løsning. Virksomhetene har i hovedsak 12 timers helkontinuerlig skift. Her vil gradert sykemelding være meget vanskelig å tilrettelegge. Landanleggene har også krevende skiftplaner som setter begrensinger i hva som er mulig å tilrettelegge.

Offshore er bemanningen nedpint etter et kontinuerlig nedbemanningsarbeid. Dette har medført at vi har mistet fleksibilitet i forhold til å ivareta den enkelte arbeidstaker.

Det er problemer knyttet til kapasitet på antall helikopter seter, livbåter, lugarmangel, samsoving, nattarbeid osv. Flyttbare innretninger har få helikopteravganger, ca to i uken. Dette medfører at aktiv sykemelding er det som er mest aktuelt å tilrettelegge for. Skulle det vært gradert sykemelding, er det 50% sykemelding som kan være aktuelt. Men da må den ansatte kunne arbeide 12 timers skift i minst en uke. Dette vil antakelig kun kunne brukes i et fåtall saker. Derfor mener SAFE at aktiv sykemelding kan brukes i forbindelse med ledig kapasitet omord og til andre arbeidsoppgaver som bedriften kan tilby den ansatte i tilretteleggingsøyemed. For vår bransje er det derfor av stor betydning at muligheten til å bruke aktiv sykemelding ikke faller bort.

Opplæring av partene:

Høringsdokumentet legger opp til en omfattende prosess som krever mye av alle de berørte partene. Myndighetene må derfor stimulere til at det blir gjennomført en omfattende opplæring av de som er involvert i IA/tilretteleggingsarbeidet. NAV må ha en informasjonspakke som blir gitt til den sykemeldte, da det er ganske mye som er forventet av den enkelte ansatte.

Våre tillitsvalgte må også ha opplæringen. De må vite betydningen av at de blir involvert i IA møtene, slik at de stiller på de møtene som blir holdt.

Rammer og tidsfrister for tilretteleggingsarbeidet:

De fleste tidsfrister i høringsdokumentet ser ut til å være fornuftig foreslått. Ut fra hensynet til skiftplaner og rotasjoner. SAFE vil foreslå endringer i fristene for dialogmøte 2 og 3.

- Dialogmøte 2 endres fra 26 uker til 20 uker
- Dialogmøte 3 endres fra 39 til 34 uker

Her er det hensynet til tiden det tar å behandle f.eks. uføretrygd, atføring som er avgjørende for at vi foreslår kortere frist ved dialogmøte 2 og dialogmøte 3.

Dersom en ansatt som arbeider to uker på, fire uker av er borte en hel tur, så er dette 6 uker. Det kan derfor i noen tilfeller være unødvendig å utarbeide oppfølgingsplaner innen 6 uker der det er klart at man vil bli frisk til påfølgende utreise.

Sykemeldingsperiode:

Presset på å holde antall sykemeldingsdager nede, kan medføre at leger som ikke kjenner bransjen, bare sykemelder for 2 uker i den tro at det ikke er behov for å være sykemeldt i ”friperioden”. Siden mange grupper blir pålagt overtid i friperioden, eller arbeider disponibelplaner, så er det behov for at den ansatte blir sykemeldt for den tiden man faktisk er syk. Dette bør inngå i informasjonsmaterialet til legene.

Dekking av utgifter:

Dekking av utgifter til dialogmøter for ansatt, tillitsvalgte, verneombud og behandlende lege må ha klarere regler. For vår bransje med store geografiske avstander og krevende turnuser, kan dette medføre store kostnader for den enkelte. Selv om vi arbeider i en industri som tar opp hydrokarboner for ca 10.000.000.000,- kroner i uken, så er ikke rammevilkårene for den enkelte arbeidstaker og underleverandør i samme størrelsesorden. Det kan derfor sees på kravene til hvem som til enhver tid på møtene. Dersom en ansatt, og hans sykemelder har lang reise til møtestedet, kan det være lurt å se på alternative løsninger for å ivareta alle forholdene. Det kan være bedre å lage en ”sikkerhetsventil” slik at dersom det blir problemer rundt graden av funksjonsevne, så skal lege møte for å ivareta dette forholdet.

Kontroll og sanksjoner:

Regelverket legger opp til omfattende sanksjoner av arbeidstakerne som er sykemeldt. Vi ser med bekymring på at mange kan risikere å ”snuble” på grunn av manglende kjennskap regelverkskravene. Det må derfor sikres at ikke dette slår ned utilsiktet og rammer urettferdig.

SAFE mener at sanksjonene som er foreslått for arbeidsgiver vil ha liten effekt. Beløpet kr. 454,- er for lite i forhold til inntjeningen i vår industri. SAFE mener at en bedre løsning er at bedriften ikke får tilbakeført de 6 G som sykepengene utgjør for bedriften. Det kan være et mer realistisk sanksjonsmiddel.

I tillegg må det sikres at Ptil og Atil i sitt tilsynsarbeid sikrer at operatør og rederi, som legger de økonomiske og praktiske rammene for tilretteleggingsarbeidet, blir fulgt opp. Vi ser at kontraktskrav at operatør krever ”ferske friske varer” fra leverandørene. De aksepterer i liten/ingen grad at syke blir sendt offshore.

Vi har tidligere sett at operatør ikke sørger for tilrettelegging til leverandører. Det må sikres at Ptil har nødvendige ressurser til sitt oppfølgingsarbeid. Dette kan også til en viss grad gjelde landanlegg og Atil. I slike rammesettende forhold vil det være sanksjoner fra Ptil/Atil i henhold til Arbeidsmiljøloven som kan medvirke til holdningsendringer i industrien.

Konklusjon, avslutning

Det må sikres at de fastlegene og lokale NAV kontorene har tilgang til kunnskap om petroleumsindustrien, slik at man ikke skaper situasjoner som uheldig rammer de som arbeider i industrien og skal følges opp i oppfølgingsarbeidet. Manglende kunnskap hos behandlende om utfordringene i petroleumsnæringen, kan føre til at lege reserverer seg mot å sykemelde arbeidstaker som ikke burde vert sendt på jobb.

Statistikk over tap av helsesertifikat er en god indikator på i hvilken grad industrien klarer å tilrettelegge arbeidet. Tallene så langt tyder på at vi har problemer i vår bransje. Behovet for særlige regler for vår bransje er derfor tilstede. Det er også viktig at man i hovedsak tilrettelegger for arbeid i sitt ordinære arbeid uten forringelse av arbeidsvilkårene.

SAFE vil til slutt understreke nok en gang behovet for å fortsatt kunne bruke aktiv sykemelding i petroleumsindustrien. Offshoreansatte og pendlere vil ellers falle mellom to stoler i sykefraværsarbeidet. Selv om vår industri tallmessig omfatter få arbeidstakere i forhold til resten av landets sysselsetting, så må det allikevel tas hensyn til de egenartede utfordringer vi har.

Med vennlig hilsen
SAFE

Roy Erling Furre
2. nestleder