

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Kraftverksavtalet fr.o.m. 1 april 2010

Ett rättvist och mer jämlikt arbetsliv

Bakgrund

En grundförutsättning för en positiv utveckling av branschen är enligt Svenska Elektrikerförbundet att branschen kan erbjuda de anställda förutsättningar för att förena arbete och familjeliv samt att arbetsvillkoren i övrigt upplevs som rättvisa. Enligt Svenska Elektrikerförbundet måste därmed Kraftverksavtalet anpassas för att möta dessa krav.

Förbundet har anslutit sig till LO:s samordning.

Avtalskrav

Möjlighet att förena arbete och familjeliv

Arbete utanför hemorten

Kraftverksavtalet medger med dagens utformning att de anställda kan beordras att utföra arbete utanför hemorten i stor utsträckning. Dessa bestämmelser tillkom under en tid då ansvaret för hemmet fördelade sig på ett helt annat sätt än vad som idag är fallet. Idag är det en självklarhet att såväl kvinnor som män försöker dela på ansvaret för hem och familj.

Mot bakgrund av ovanstående behöver det införas begränsningar av arbetstagarnas arbetsskyldighet. Det ska vara möjligt även för Svenska Elektrikerförbundets medlemmar att t.ex. hämta och/eller lämna på förskolan samt gå ner i arbetstid enligt föräldraledighetslagen.

Förkortning av arbetstiden

För att ytterligare möjliggöra för förbundets medlemmar att förena arbete och familjeliv bör arbetstiden förkortas.

Ett rättvist arbetsliv

En viktig faktor för att dagens unga ska uppfatta det som attraktivt att ta arbete i branschen är att villkoren upplevs som rättvisa. Detta är även ett förhållande som påverkar redan anställdas vilja att stanna kvar i branschen. Ett flertal förändringar är därmed nödvändiga av Kraftverksavtalet.

Kringgående av företrädesrätten

En arbetsgivare kan med dagens lagstiftning välja att kringgå uppsagda arbetstagares företrädesrätt till återanställning genom att istället för att återanställa arbetstagare hyra eller låna in arbetstagare. Detta förhållande upplevs av Svenska Elektrikerförbundets medlemmar som mycket orättvist. Kraftverksavtalet behöver därmed kompletteras med bestämmelser som reglerar detta förhållande.

Rätt till tillsvidareanställning

Möjligheten att visstidsanställa arbetstagare har sedan tillkomsten av LAS ökat genom såväl lagstiftning som praxis. Det skydd som LAS ger de anställda förutsätter i många delar att de anställda har en tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning är även oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna förverkliga sina egna drömmar och mål. T.ex. är det i regel en förutsättning för att kunna få ett bostadslån att arbetstagaren har en tillsvidareanställning. Enligt förbundet behöver rätten till en tillsvidareanställning förstärkas.

Extra pension

Att arbeta i Kraftverksbranschen under många år innebär att kroppen slits. Det är därför viktigt att den enskilde har möjlighet att själv påverka längden på sitt arbetsliv. En särskild satsning bör därför göras på avsättningarna till extra pension med X %. För att Svenska Elektrikerförbundets medlemmar skall kunna kontrollera att pension avsätts skall arbetsgivaren redovisa pensionsavsättningen till Svenska Elektrikerförbundets medlemmar vart år.

Personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdomstolen innebär att en arbetstagare i stor utsträckning är skyldig att underkasta sig olika former av kontrollåtgärder. Enligt Arbetsdomstolen ska en intresseavvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att utföra kontrollåtgärden och den enskildes personliga integritet. Detta är en svår bedömning som för den enskilde är näst intill omöjlig att göra. Om den enskilde väljer att vägra innebär nuvarande praxis att den anställda kan bli uppsagd om Arbetsdomstolen senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden. Efter AD 2009 nr 36 är det fastställt att en facklig organisation inte heller genom ett tolkningsföretråde kan skydda den enskilde från att bli uppsagd. Detta är enligt SEF en orimlig ordning.

Regler bör införas i Kraftverksavtalet som reglerar arbetsgivarnas rätt att vidta kontrollåtgärder. Den nya regleringen bör på ett bättre sätt än dagens praxis ta hänsyn till de enskildas personliga integritet. En anställd ska inte behöva riskera sin anställning på det sätt som nu är fallet.

Fler i arbete

Ett långt arbetsliv förutsätter en rimlig arbetsbelastning. Både i högkonjunktur och lågkonjunktur riskerar arbetsbelastningen att bli för hög. Arbetstagare sliter ut sig i förtid med ett allt för högt uttag av övertid. För att motverka detta förhållande bör kompensation för utförd övertidsarbete enbart utgå i form av kompensationsledighet om arbetslösheten i branschen överstiger X %. Genom en sådan ordning stimuleras arbetsgivarna att nyanställa och därmed får fler unga chansen att arbeta i vår bransch dessutom motverkas ett osunt uttag av övertid.

Övriga krav

- Löneökning 2,6 % dock lägst 620 kr per månad, allt i generellt påslag.
- Avtalsperiodens längd 1 år.
- Alla övriga ersättningar uppräknas med 2,6 %.
- Minimilön.
- Lönetrappa.
- Ersättning för elarbets- och kontrollansvar.
- Beredskapsersättning.
- Övertids-, OB- och uttryckningsersättning.
- Lagbasersättning.
- Boendestandard.
- Hemresor veckoslut.
- Kompetensutveckling, LAS.
- Etableringsförhandlingar.
- Certifikat.
- Redigering 3 kap 2 § Könsneutralt, alla han ersätts med han/hon.
- GF 3100
- Löneöverenskommelsen intrycks i avtalet som en bilaga.

Svenska Elektrikerförbundet förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare förslag.
Samt tillägg eller ändringar av överlämnade förslag.

Förändringar i villkoren för avtalsförsäkringarna, se bilaga 1.

Vårt krav när det gäller dessa avtalsförsäkringar är att EFA ger fullmakt till Svenskt Näringsliv att förhandla dessa krav med LO. I annat fall skall kraven betraktas som Svenska Elektrikerförbundets egna.

Stockholm 2010-01-26

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Jonas Wallin
Förbundsordförande

Förhandlingsunderlag – förändringar i villkoren för avtalsförsäkringarna

Omställningsförsäkringen

Omställningsstödet ska även omfatta de som sägs upp på grund av hälsoskäl. De ska också kunna få AGB-ersättning, förutsatt att de uppfyller villkoren för AGB i övrigt.

Omställningsstöd ska också utgå till tidsbegränsat anställda under vissa förutsättningar. Dagens utformning innebär att många aldrig kan få något stöd eftersom de arbetar i branscher där det är vanligt med anställningsformer som omöjliggör detta.

Rehabiliteringsavtal

Ett avtal om rehabilitering vid sjukdom, som anger ett regelverk för arbetsplatsanknuten rehabilitering och arbetsanpassning och som ger stöd till företag och anställda i rehabiliteringsprocessen, är angeläget. Avtalet bör också ta sikte på arbetsgivarens löneansvar för under den tid rehabiliteringsinsatserna genomförs om försäkringskassan inte betalar sjukpeng. Avtalet bör även ange att saklig grund för uppsägning inte föreligger förrän de åtgärder som överenskommit är genomförda.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TFA ska ersätta olycksfall och styrkta arbetssjukdomar med 100 procent av inkomstförlusten även vid kortare sjukfrånvaro. Det innebär att kravet på sjukskrivning längre än 14 dagar tas bort och att vållandeprövningen vid arbetssjukdom slopas.

TFA ska ersätta 100 procent av styrkta kostnader. Det innebär att självriskan på 500 kronor och skrivningen om lägsta ersättningsbelopp på 100 kronor tas bort.

Avtalsgruppsjukförsäkringen

AGS ska ge månadsersättning även för inkomster över taket 7,5 prisbasbelopp på motsvarande sätt som i AGS-KL, dvs med 65 % på inkomstunderlag upp till 20 prisbasbelopp och 32,5 % på inkomstunderlag mellan 20-30 prisbasbelopp.

AGS dagsättning ska vara högre för att kompensera för omräkningen, dvs sänkningen, av den sjukpenninggrundande inkomsten. Det innebär en dagsättning motsvarande 12,887 procent (idag 12,5) vid sjukpenning på 80 procent enligt AFL, och en dagsättning motsvarande 13,746 procent (idag 13,3) vid sjukpenning på 75 procent enligt AFL.

Avtalspension SAF-LO

Avtalspension ska betalas in under hela anställningstiden, utan åldersgränser.

Premiebetalning till avtalspensionen ska ske varje månad.

Havandeskapspenning ska omfattas av premiefrielseförsäkringen till avtalspension på samma sätt som vid sjukdom, arbetsskada och föräldraledighet. Många kvinnor som är gravida och har ett arbete som innebär en risk i form av ohälsa eller olycksfall för graviditeten, blir avstängda från tjänst enligt Arbetsmiljölagen. De får då havandeskapspenning från Försäkringskassan och under denna tid betalas ingen avtalspensionspremie in från arbetsgivaren.

Värdesäkrad livränta

Sjuk- och Förlängd livränta, som betalas ut till dem som vid övergången från STP till Avtalspension SAF-LO var förtidspensionerade med eller utan livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring, har idag inte en värdesäkring kopplad till någon form av indexering (t ex prisbasbeloppet). Enligt dagens villkor kan dessa tilldelas värdesäkring om ett överskott uppkommer i AFA Sjuk respektive AFA Trygg. För detta ändamål bör istället en engångsavsättning göras så att en övergång till en garanterad värdesäkring kopplad till prisbasbeloppet kan genomföras.

GL

2009-11-05