

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Thyssenavtalet fr.o.m. 1 april 2016

Bakgrund

En grundförutsättning för en positiv utveckling av branschen är enligt Svenska Elektrikerförbundet att branschen kan erbjuda de anställda utveckling och trygghet i arbetslivet. Därför behövs flera förändringar av Thyssenavtalet.

I år har en ny situation uppstått då det inte finns någon LO samordning. Svenska Elektrikerförbundet har anslutit sig till 6F:s samordning.

6F förbundens gemensamma avtalskrav

Gemensam styrka

Medlemsförbunden i 6F har enats om en gemensam avtalsplattform. Detta innebär att förbunden gemensamt kommer att stötta varandra för att genomdriva de gemensamma kraven. En bärande del i denna samordning är att inget medlemsförbund kommer att lämna något annat medlemsförbund efter. Samordningen är på flera sätt betydligt mer långtgående än en LO-samordning. Detta förhållande medför att respektive förbundsmotpart inte enbart förhandlar med det berörda förbundet utan i praktiken med hela 6F. 6F kommer i dessa frågor uppträda gemensamt under avtalsförhandlingarna.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Rättvisa löner

Enligt 6F ska löneökningarna vara väl balanserade mot omvärlden. Inte för höga och inte för låga. Genom en balanserad löneökning kan hänsyn tas till konkurrenskraften samtidigt som orimliga vinstnivåer motarbetas. Vinstandelen har under en lång tid av år ökat på bekostnad av löneandelen och önskvärda investeringar har i stor utsträckning uteblivit. Istället stiger vinsterna, utdelningarna på kapital ökar och lönerna för ledande chefer når helt orimliga nivåer. Löntagarna måste få en större del av den kaka som vi arbetar ihop.

Nuvarande ordning för lönebildningen har i vissa avseenden fungerat väl. Orättvisorna på svensk arbetsmarknad består dock och växer. En väl fungerande lönebildning måste möjliggöra relativlöneförändringar, satsningar på mer jämställda löner och högre sysselsättning.

Kvinnor och mäns arbete fortsätter att värderas olika samtidigt som löneskillnaderna mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att växa.

En naturlig utgångspunkt är Riksbankens mål om en 2-procentig inflation över en konjunkturcykel. Enligt flera oberoende institutioner och ansedda ekonomer bör lönerna öka något mer än vanligt med hänsyn till den svenska ekonomin.

Den tidigare ordningen med ett märke för lönekostnadsnormeringen har hela tiden förutsatt en LO-samordning och ytterst ett beslut i LOs styrelse. Mot bakgrund av den spruckna LO-samordningen har 6F förbunden gjort egna avvägningar i denna del.

6F har enats om att tillsammans förbättra löntagarnas villkor och få till stånd en förändring till förmån för rättvisa löner. Mot bakgrund av ovanstående är avtalskraven följande:

- a. Löneökningar med minst 800 kronor per månad och heltidsanställd på avtalsområden med en genomsnittsförtjänst understigande 25 000 kr. På avtalsområden som överstiger denna nivå med ett lägsta utrymme om 3,2 procent räknat på avtalsområdets genomsnittsförtjänst.
- b. Avtalets lägstalöner ska höjas med minst 800 kr för att förhindra lönekonkurrens och säkra mer till de som har minst.
- c. Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Ett rättvisare arbetsliv och trygga jobb

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 kontrollåtgärder 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 anställde kan bli uppsagd om Arbetsdomstolen senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden. Medlemmen kan inte heller enligt Arbetsdomstolen skyddas av ett tolkningsföreträde. Till detta kommer att arbetsgivare utan skäl kräver utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register samt att den enskilde ska genomgå personlighetstester.

Enligt 6F är detta en orimlig ordning som inte längre kan accepteras.

Daglöneri och visstidsanställningar

En oroväckande utveckling har ägt rum innebärande att visstidsanställningarna har ökat från 16 procent till över 20 procent för arbetare. Inom den kvinnodominerande tjänstesektorn är andelen mellan 22-44 procent. I många fall anställs arbetstagarna på en visstidsanställning trots att behovet av arbetskraft är permanent. Den sämsta formen av visstidsanställning är en anställning som i praktiken innebär att arbetstagaren är daglönare, som rings in på mycket kort varsel. Den anställde anställs timma för timma utan garanterad arbetstid, schema eller inkomst.

En ordnad anställning är oftast en förutsättning för att arbetstagarna ska kunna förverkliga sina egna drömmar och mål. Köp av bostad och familjebildning omöjliggörs till stor del av en osäker anställning.

6F förbunden står enade mot daglöneriet och missbruket av visstidsanställningar. Förbund inom 6F som har problem med daglöneri eller visstidsanställningar kan räkna med övriga förbunds stöd.

Arbete på arbetsgivarens villkor

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna få arbeta mertid. En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarens totala flexibilitet sker på bekostnad av arbetstagarna som fräntas sin grundtrygghet.

6F förbunden kan aldrig acceptera en ordning som innebär att en arbetsgivare kan tillgodose sitt behov av arbetskraft på detta sätt. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

Svenska Elektrikerförbundets specifika avtalskrav för Thyssenavtalet:

Rättvisa löner

Generell utläggning

Enligt Svenska Elektrikerförbundet fungerar nuvarande ordning inte tillfredställande för individuell lönesättning. Individuell lönesättning ställer stora krav på arbetsgivaren. I regel förutsätter individuell lönesättning en helt annan arbetsinsats från arbetsgivaren än vad som i dag är fallet. Svenska Elektrikerförbundet rekommenderar en generell utläggning av lön i kronor.

Lönesystem

Parterna ska fortsätta arbetet med ett prestationsbaserat lönesystem.

Thyssenavtalet måste uppfylla arbetstidsdirektivets minimiregler

EU-domstolen meddelade den 10 september 2015 sin dom i mål C-266/14. Domen innebär att en arbetstages restid till och från arbetet under vissa förhållanden ska ses som arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Direktivet är införlivat i svensk lagstiftning genom arbetstidslagen. Av arbetstidslagen följer att avsteg från lagen i kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Enligt Svenska Elektrikerförbundet är den nuvarande regleringen i Thyssenavtalet 13.1 Stycke 10; Innebärande att restid till och från arbetet utanför ordinarie arbetstid inte anses som arbetstid, inte är förenlig med arbetstidsdirektivet. I branschen är det vanligt förekommande att arbetet anordnas på sådant sätt som beskrivs i ovan nämnd dom. Avtalet måste tillföras regler som tar höjd för det nya rättsläge som inträtt efter EU-domstolens dom. Under denna punkt måste också beredskap, dagliga resor och resor vid traktamentes arbeten diskuteras och anpassas till det nya rättsläget.

Beredskap

Idag fastställs beredskapsscheman två veckor i förväg. Det är för kort tid för att ställa om familjelivet till de nya förutsättningarna. Arbetstagarna behöver ha mer inflyttande över dess förläggning, därför borde schemat fastställas sex veckor i förväg, genom förhandling enligt MBL § 11. I dessa förhandlingar ska även regler för eventuella avvikelser fastslås.

Idag upplevs arbetet med prioriterade/oprioriterade hissar skapa negativ stress som tidigare förts fram i arbetsgruppen för beredskap och stationeringsort. Yrkesstoltheten och kundkraven sätter montörerna i svårhanterliga situationer. Arbetsgivaren måste bli mycket tydligare på denna punkt.

Beredskapen medför en fördyring av levnadsomkostnaderna eftersom man inte kan äta på ett planerat sätt och måste äta ute i en större omfattning än normalt. Det är också dyrare att äta ute på kvällar och helger. Därför ska den anställde vid uttrykning kompenseras för detta.

Arbetsmiljö

Samtliga anställda skall gå utbildning i HLR med inriktning på elskada minst vart tredje år. Nyanställda som inte har detta skall gå utbildning inom två månader från anställningens början eller snarast möjligt.

Idag förvaras nycklar till kunder av tekniker. Detta medför onödigt stresskapande för arbetstagarna. En mer lämplig hantering vore att nycklar lämnas in innan arbetsdagens slut på därav avsedd depå eller liknande där nycklar kan förvaras säkert.

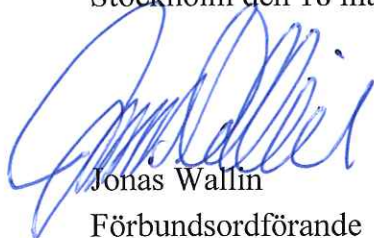
Arbetet för de anställda i branschen innebär att arbetsplatserna ofta är rörliga och kan medföra övernattnings på annan ort. Thyssenavtalet ska likställas med förbundets övriga avtal gällande boendestandard. Det vill säga att vid övernattnings ska boendestandard motsvara minst hotellstandard i enkelrum.

Pension

Pensionsavsättningen ASL höjs med 0,9% enligt överenskommelsen i förhandlingsprotokoll 2013-2016.

Svenska Elektrikerförbundet förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare förslag samt att återta eller ändra överlämnade förslag.

Stockholm den 18 mars 2016



Jonas Wallin

Förbundsordförande

Svenska Elektrikerförbundet