

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Kraftverksavtalet fr.o.m. 1 maj 2017

Bakgrund

Svenska Elektrikerförbundet kan konstatera att till skillnad från förra avtalsrörelsen har förbunden inom LO enats om en samordning. Svenska Elektrikerförbundet har ställt sig bakom denna samordning, som innebär att det inom Industriavtalet kommer fastställas två märken. Ett märke i procent samt ett märke i krontal. Samordningen innebär således att arbetstagare som tjänar mindre än 24 000 kr per månad omfattas av krontalssatsningen. Denna ordning ska även tillämpas på Kraftverksavtalets område. Avtalskraven bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Svenska Elektrikerförbundet ser ett stort värde i att Sverige har en fungerade lönomodell. Den nuvarande modellen har inneburit en god ökning av reallönerna samtidigt som Sveriges konkurrenskraft bevarats. Däremot har modellen samtidigt inneburit ökade klyftor då löneökningstakten uttryckts i procent, vilket inneburit att skillnaderna mellan hög- och lågavlönad inom LO ökat samt mellan tjänstemän och arbetare. Denna utveckling har till viss del kunnat hanteras med vissa riktade satsningar som t.ex. jämställdhetspotter. Efter ställningstagande från Svenskt Näringsliv har sådana satsningar emellertid omöjliggjorts. Detta är enligt Svenska Elektrikerförbundet en ohållbar utveckling som riskerar att medföra att den nuvarande lönebildningsmodellen inte längre kan användas. LO-förbundens samordning denna avtalsrörelse syftar till att finna en lösning på denna problematik där nuvarande modell kan fortsätta att tillämpas på samma sätt som den gjordes fram till och med avtalsrörelsen 2007.

Svenska Elektrikerförbundet företräder som bekant medlemmar med jämförelsevis höga löner inom LO-kollektivet. Samtidigt är marknadskrafterna starka inom energibranschen och energibranschen skulle därmed kunna bära högre lönekostnader. Svenska Elektrikerförbundet har dock valt att trots detta ansluta sig till LO-samordningen. Bakgrunden till detta beslut är en solidaritet med de inom LO-kollektivet som tjänar minst. En sådan ordning förutsätter dock att det faktiska utfallet gynnar lågavlönade grupper. Svenskt Näringslivs hållning i denna fråga är oroande då organisationen så tydligt angivit att det enbart finns ett märke och att detta märke uttrycks i procent. En sådan lönebildningsmodell som Svenskt Näringsliv förordar kan inte Svenska Elektrikerförbundet ställa sig bakom.

Sammanfattningsvis är det av stor vikt hur arbetsgivarsidan förhåller sig till LO-samordningen. Ett fortsatt motstånd riskerar att omintetgöra Industriavtalets normerande roll.

Löneökningar

Samordning

Som framgår ovan har Svenska Elektrikerförbundet anslutit sig till LOs samordning. Detta innebär att Svenska Elektrikerförbundet kräver löneökningar med 2,8 procent dock med ett lägsta utrymme om 672 kr per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet. Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning utgör 24 000 kr per månad.

Svenska Elektrikerförbundets specifika avtalskrav

En pension att leva på

En fråga som blivit allt mer aktuell efter det att vårt pensionssystem reformerades är det nuvarande systemets brister. Hur det nuvarande pensionssystemet kommit att fungera redogörs för på ett bra sätt i LOs rapport – Vad krävs för en hållbar pension? Av rapporten framgår att det förväntade utfallet för en pensionär är ca 55 procent av dennes tidigare inkomst. Detta är enligt Svenska Elektrikerförbundet en ohållbar situation. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är några politiska initiativ på detta område inte att vänta. Detta medför att endast avtalsvägen kvarstår.

Redan idag har parterna kommit överens om en extra avsättning till arbetstagarnas pension. Svenska Elektrikerförbundet har som målsättning att denna extra avsättning tillsammans med de avsättningar som göras inom tjänstepension SAF-LO ska uppgå till totalt 10 procent.

Svenska Elektrikerförbundet anser att även EFA borde se fördelarna med att kunna erbjuda goda pensionsvillkor till arbetstagarna. Svenska Elektrikerförbundet har som målsättning att med start denna avtalsrörelse påbörja en regelmässig höjning av den extra avsättning som idag görs. Detta utgör en mycket prioriterad fråga för Svenska Elektrikerförbundet. Av löneutrymmet bör ytterligare avsättningar göras.

För det fall EFA motsätter sig en ökad extra avsättning till pension avser Svenska Elektrikerförbundet att istället med kraft kräva en utbyggnad av den modell för

arbetstidsförkortning som finns i Kraftverksavtalet. Svenska Elektrikerförbundet har hittills uppfattat EFA på sådant sätt att pensionsavsättningar är att föredra.

Ett utökat skydd vid graviditetspenning

Lagen om anställningsskydd ger idag ett utökat skydd för föräldralediga arbetstagare som sägs upp p.g.a. arbetsbrist. Detta skydd innebär att uppsägningstiden börjar löpa först efter det att ledigheten är slut. På Måleriavtalets område enades parterna om en utökning av detta skydd till arbetstagare med graviditetspenning. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är det av stor vikt att yrkeskåren blir mer jämställd. Idag dominerar branschen helt av män. Ett litet steg i rätt riktning skulle vara att utöka skyddet för arbetstagare med graviditetspenning.

Beredskap och övertid

Förbundets medlemmar arbetar långt mer än Kraftverksavtalet utgår från. Detta beror enligt förbundet på problem kopplade till beredskap, övertid och restid. Detta är på fler sätt ett problem för förbundet och förbundets medlemmar. Arbetsgivarnas sätt att leda och organisera arbetet innebär att, tiden för rekreation blir liten och förutom att tiden med familj och vänner blir lidande ökar risken för olyckor med allvarliga skador.

Beredskap

Förbundets uppfattning är att företagen i många fall har alldeles för stora beredskapsområden, konsekvenserna av detta blir dålig anläggningskännedom, långa bilresor och mycket övertid.

Förbundets krav är att betalreglerna för arbete som sker vid beredskap förändras så att övertidsersättning för utfört arbete utgår parallellt med beredskapsersättningen. Beredskapsersättning enhetlig med övertidsersättnings (klockslagen).

Övertid

Förbundet upplever att verksamheten ute hos företagen planeras på sådant sätt att övertidsarbete blir ofrånkomligt. I det närmaste alla de av förbundets medlemmar som schemaläggs i beredskap arbetar för mycket övertid. Bakgrunden till detta är enligt förbundet stora geografiska beredskapsområden. Det medför många uttryckningar för de som arbetar beredskap. Varje uttryckning tar också på grund av de stora avstånden mycket

tid i anspråk, tid i form av restid i arbetet. Det sagda innebär att Kraftverksavtalets regler om övertidsarbete missbrukas. Återkommande övertidsarbete försvårar för många av förbundets medlemmar att förena arbete och familjeliv. Förbundets krav är att övertidsuttaget minskar. Kraftverksavtalet bör därför tillföras regler som möjliggör begränsningar av rätten att beordra övertidsarbete för det fall avtalets regler missbrukas.

Arbetsmiljö, säkerhet och elsäkerhet vid underentreprenörskedjor

Arbetsmiljö

Rätt att neka beredskap pga. privata och fysiska skäl, fråga annan. Rätt att neka planerat övertidsarbete vid beredskap.

Säkerhet

Ökad säkerhet i företagsbilarna. Vid inköp av bilar har det visat sig att inte det säkraste alternativet alltid väljs utan att detta blir en prisfråga. Enligt Svenska Elektrikerförbundet har arbetstagarna på avtalsområdet rätt till en säker arbetsmiljö. Enligt Svenska Elektrikerförbundet bör Kraftverksavtalet tillföras bestämmelser som anger att enbart bilar som erhållit fem stjärnor av det europeiska utvärderingsprogrammet för nya bilar (Euro NCAP) får köpas in.

Elsäkerhet

Anpassningar och regleringar pga. nya lagen.

Entreprenad och upphandling

Inom Kraftverksavtalets tillämpningsområde har entreprenad och upphandling blivit en del av vardagen. Parterna hanterar detta i enlighet med de regler som gäller på svensk arbetsmarknad. Viktiga frågor för förbundet vid entreprenad och upphandling är inflytande på de processer som föregår entreprenad och upphandling.

Den svenska modellen bygger på att parterna gemensamt tar ansvar för att lag och avtal gäller på svensk arbetsmarknad och att schysta villkor gäller för alla de arbetstagare som arbetar här. På senare år har det stått allt mer klart att ett viktigt sådant område, där schysta villkor måste gälla, är arbetsmiljön.

Lagstiftaren har tillgodosett förbundets behov av inflytande för att skapa schysta villkor bland annat genom regler i medbestämmandelagen om skyldighet att inför entreprenad och upphandling informera och genomföra förhandling.

Reglerna gäller bara när anställd personal finns i berörda verksamheter.

Fler stora aktörer inom Kraftverksavtalets tillämpningsområde har inga anställda inom förbundets avtalsområde. Detta medför att det system för inflytande som utgör en del av den svenska modellen inte är tillgängligt för förbundet. I dessa företag har förbundet inga möjligheter till inflytande. Det är inte sällan dessa entreprenader och upphandlingar rör stora projekt som avser långa tider.

På senare år, inte minst under 2016, har branschen drabbats av olyckor – i flera fall med dödlig utgång. Detta är enligt förbundet inte acceptabelt. I flera fall har dessa olyckor inträffat just i sådana verksamheter som bedrivs på entreprenad efter upphandling där förbundet inte haft tillfälle till inflytande. Förbundet tror att avgörande för att vända denna utveckling är att parterna även vid dessa entreprenader och upphandlingar för en dialog.

Förbundet ser ingen annan väg än att parterna arbetar gemensamt med dessa frågor. En konkret väg är att parterna träffar en överenskommelse om en utökad förhandlings- och informationsskyldighet som gäller vid alla entreprenader och upphandlingar. En modell som följer reglerna i 38 - 39 §§ medbestämmandelagen med skyldighet till förhandling, information och veto ligger nära till hands. Det skulle skapa verkliga förutsättningar för parterna att gemensamt arbeta för och skapa en säker arbetsmiljö för alla som arbetar inom Kraftverksavtalets tillämpningsområde.

Övriga avtalskrav

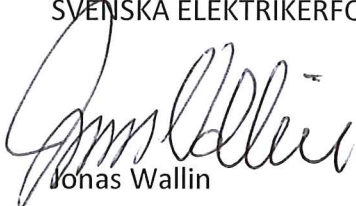
- 7 kap 2§ punkt 2 anmärkning 2 uppräknig minimilön.
- 80 % generellt och 20 % i pott.
- Införa karriärstege.
- Övertidsersättning, ny divisor för storhelg.
- Extra höjning av uttryckningsersättningen.
- Höjd ersättning för nödfallsövertid.
- Skiftersättning ändrad divisor 8 kap 1 § punkt 2.
- Begränsning av visstidsanställningar, samt rätt att själv avsluta sin anställning med en månads uppsägningstid.
- Havandeskapsregler (samma som Målarna).

- Facklig introduktion vid nyanställning.
- Höjning av avtalspensionen.
- Premiefrielse extra avtalspension.
- 15 kap 6§ Uppräkning av värdet för GF 3100.
- 4 kap 13 § redigera texten.
- 7 kap 2§ punkt 2 ändra yrkeslivserfarenhet till arbetslivserfarenhet. (Redaktionell ändring)

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

Stockholm 2017-01-26

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET



Jonas Wallin

Förbundsordförande