

Svenska Elektrikerförbundets (SEF) avtalskrav för Kraftverksavtalet fr.o.m. 1 maj 2023

Bakgrund

SEF har på sitt förbundsmöte 2022, fattat beslut om långsiktiga mål gällande våra kollektivavtal. Dessa mål berör fyra olika områden.

- Förkortad arbetsdag
- En pension att leva på
- Införa ett deltidspensionssystem
- Stärka kompetensutvecklingen

Målen är långsiktiga och kommer tas upp under flera avtalsrörelser. Årets krav utgår från dessa mål.

Årets avtalsrörelse sker under en orolig tid. Det är krig i Europa, en skyhögt inflation som drivs av höga el-priser och dessutom ränteökningar som slår alla rekord.

I dessa orostider är det viktigt att ta ansvar. SEF vill påpeka att en förutsättning för en lyckad avtalsrörelse är att näringslivet tar sitt ansvar och inte kompenserar sig mer än arbetstagarna för inflationen. Företagen i branschen har trots konjunkturläget en god lönsamhet och har ökat sina marginaler, det är rimligt att en del av det förbättrade produktionsresultatet används till kompetensutveckling och förbättrad arbetsmiljö för våra medlemmar.

Kraftverks- och energibranschen är aktuell varje dag i samhällsdebatten. Sverige står inför enorma utmaningar, då det inom snar framtid kommer behövas minst en fördubblad elproduktion. Elförsörjningen är idag en av de viktigaste funktionerna i samhället. Hotbilden mot Sveriges energiförsörjning har ökat påtagligt genom kriget i Europa, där tillgången till energi har blivit en viktig del av krigföringen. Branschen behöver trygga elförsörjningen till Sveriges invånare. De kommande åren behöver säkerheten ha ett större fokus än tidigare år.

SEF har anslutit sig till LO samordningen. Det är av stor vikt att arbetsgivarsidan respekterar samordningen. SEF kommer solidariskt stötta alla samordnade LO-förbund att uppnå de gemensamma ställda kraven.

Branschen är också inne i en teknikutveckling som kräver att arbetsgivarna investerar i kompetensutveckling för de anställda. En ökad investering i kompetensutveckling skulle leda till att företagen blir attraktivare arbetsgivare och lättare rekryterar fler kvinnor och män med rätt kompetens till branschen. Bristen på kompetensförsörjning till branschen utgör ett direkt hot mot att klara de utmaningar vi står inför. Både parterna, branschen i övrigt och politiker måste nu ta sitt ansvar för att lösa kompetensförsörjningen.

Avtalskraven bygger på en tolv månadersperiod.

Löneökningar

Samordning

Som framgår ovan har SEF anslutit sig till LO:s samordning. Detta innebär att SEF kräver löneökningar med 4,4 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 192 kr per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet.

En riktad satsning likalydande LO:s samordning görs på lägstalönerna i avtalet med en lägsta uppräknings med 1 371 kr. Samtliga övriga ersättningar höjs med minst 4,4 procent.

Villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension SAF-LO

Samordning

Förhandlingarna sker som gemensamma förhandlingar enligt LO:s stadgar och omfattar villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension SAF-LO. SEF:s krav när det gäller ovan är att Energi Företagens Arbetsgivareförening ger fullmakt till Svenskt Näringsliv att förhandla dessa krav med LO. I annat fall skall kraven betraktas som SEF:s egna, se bilaga 1.

En pension att leva på

En fråga som fortsatt är aktuell efter det att Sveriges pensionssystem reformerades är det nuvarande systemets brister och utfallet för medlemmar som efter ett helt arbetsliv inte fått sin ålderdom tryggad. Detta är enligt SEF en ohållbar situation.

Redan idag har parterna kommit överens om en extra avsättning till arbetstagarnas pension, detta system behöver fortsatt byggas ut.

Arbetstid

På SEF:s förbundsmötet 2022, beslutades att förbundet ska fortsätta arbeta för att reducera veckoarbetstiden. Förbundets utredning – Kollektivavtal för framtiden – visar att detta är genomförbart med reallöneökningar och bibehållen eller ökad produktion.

Därför yrkar förbundet att arbetstidsmått minskar under avtalsperioden.

Lagen om anställningsskydd

SEF ser med oro att politiska beslut har påverkat våra medlemmars anställningstrygghet. Förändringen innebär sämre anställningstrygghet i vår bransch.

Bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd § 22 turordning vid uppsägning ger arbetsgivarna rätt att undanta högst tre arbetstagare vid arbetsbrist. Förbundet yrkar på att dessa undantag endast får göras bland SEF:s medlemmar.

Jämställd bransch

SEF:s uppfattning är att branschen behöver jobba med att få fler kvinnor till branschen. Parterna bör därför ta fram en strategi för att fler kvinnor ska vilja söka sig till branschen.

Arbetsmiljö och säkerhet

Kraftverksbranschen har under lång tid varit drabbad av ett stort antal olyckor. Våra medlemmar vittnar om en pressad bransch där risken för olyckor är stora. Det är ett välkänt fenomen att det vid upphandling sätts stor press på våra medlemmar genom entreprenadkontraktens utformning.

SEF konstaterar att det krävs en rad olika åtgärder för att minska pressen och få en bättre arbetsmiljö på området.

SEF:s medlemmar jobbar i några av de mest utsatta och känsliga anläggningarna i Sverige. Risken för att våra medlemmar blir utsatta för kartläggning och påtryckning från främmande makt har ökat. SEF har för avsikt att tillföra kraftverksavtalet regleringar som ökar skyddet både för våra medlemmar och Sverige som nation. SEF yrkar att medlemmarna får utbildning för att kunna se och rapportera dessa säkerhetsrisker.

Under lång tid har ett växande problem på avtalsområdet varit det ökade uttaget av beredskap. Beredskapsområdena är stora och beredskapsgrupperna är underdimensionerade. Våra medlemmar reser långt och jobbar extremt mycket övertid, dessutom under besvärliga förhållanden. Beredskap innebär en kraftig inskränkning i den enskildes möjligheter att styra över sitt privatliv. SEF yrkar på att använda montör i beredskap för att utföra arbetsuppgifter som normalt inte faller under beredskapsjänst ska innebära en utökad dygnsvila.

Kompetensutveckling och certifiering

Branschen är i en akut situation gällande kompetensförsörjningen och utbildad arbetskraft. Sverige står inför ett stort investeringsbehov i sina elnät. Lägg därtill den pågående klimatomställningen där vi är inne i en utbyggnadsfas av både vind-, sol- och kärnkraft. Projekt skjuts på framtiden på grund av att det inte finns tillräckligt med utbildad arbetskraft.

För att klara kompetensförsörjningen behöver parterna gemensamt träffa berörda myndigheter och intresseorganisationer för att utöka utbildningsvägarna till branschen.

SEF menar att tiden är inne för parterna att ta sitt ansvar i dessa frågor och inleda resan mot yrkescertifikat och en yrkesnämnd som ett led i kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

SEF yrkar på rätten till individuell kompetensutveckling tillförs kollektivavtalet.

Ordning och reda

Betalning enligt förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen är en grundförutsättning för ett väl fungerande lokalt fackligt arbete. Förtroendemannalagen ger under vissa förutsättningar rätt till såväl ledighet som betalning för fackligt arbete. Branschen består av många små företag med få anställda. För att få en jämnare fördelning av kostnaden för den fackliga verksamheten i branschen och därmed skapa förutsättningar för en bra facklig verksamhet i hela branschen bör nuvarande ordning ersättas med en insamlingsmodell för ersättning till förtroendevalda. En så kallad ”förtroendemannakassa” införs och som administreras av SEF.

Övriga avtalskrav

- Prolongera reglerna om förhandlingsskyldighet vid entreprenader samt komplettera reglerna så att SEF har förhandlingsrätt även om förbundet saknar medlemmar hos arbetsgivaren.
- Uppräkning av GF3100

Övrigt

- Svenska Elektrikerförbundet och Energiföretagens Arbetsgivareförening är sedan tidigare överens om uppräkning av minimilöner med avtalets höjning, Kraftverksavtalet 7 kap 2 § punkt 2.

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

Stockholm den 16 februari 2023

Svenska Elektrikerförbundet

Urban Pettersson, Förbundsordförande

Bilaga 1

Villkorsförändringar i avtalsförsäkringar och avtalspension. Generellt i alla försäkringar samt Avtalspension SAF-LO

- Att arbetsgivaren till AFA ska anmäla samt lämna uppgifter om löner och andra förhållanden som vid varje skadetidpunkt ligger till grund för försäkringarna.
- Att höja åldersgränserna till den övre gräns man har rätt att som längst vara anställd till, LAS § 32a.

Inom AGS Avtalsgruppsjukförsäkringen

- Att månadsersättning vid Sjukersättning eller aktivitetsersättning behöver indexeras.
- Att AGS ska ge ersättning under hela sjukperioden

TFA-försäkringen (Samförhandlas med PTK)

- Att senaste versionen av ILO-listan ska användas i AFAs skadereglering.