

AVTALAT

Info från förbundsledning & verksamhetsenheten

Svenska Elektrikerförbundet 08-412 82 82 postbox.fk@sef.se

Övertid och beredskap riskerar liv och säkerhet



Dragkampen kan börja - 27 januari bytte vi avtalskrav med arbetsgivarna EFA

Alla avtalsmotioner har smälts samman och förbundet har den 27 januari överlämnat våra krav till motparten EFA (EnergiFöretagens arbetsgivareförening).

– Våra krav består av två delar. En gemensam avtalsplattform tillsammans med 6F och sedan förbundsspecifika frågor inom vårt avtalsområdet säger Ulf Carlsson, förhandlingsansvarig för Kraftverksavtalet som omfattar runt 1500 montörer.

Hälsa, trygghet och säkerhet är det frågor som har störst tyngd utöver de rena pengafrågorna.

Hälsa och säkerhet

Vi upplever väldigt starkt att bolagen krymper sin arbetsorganisation. Färre får större områden att svara för och uttaget av övertid och

beredskap är allmänt sett för högt.

– Det får inte vara så att bolagens kostnadsjakt ensidigt drabbar personalen som får ökad arbetsbelastning och långa pass. Det leder i sin förlängning att man tummar på säkerheten och risken för svåra olyckor ökar. Under de senaste två åren har det inträffat sex olyckor med dödlig utgång i energibranschen. Det är alldeles för mycket, säger Ulf Carlsson.

EFA föreslår försämrade villkor

- Allmänt vill EFA försämravtalets olika regler och ersättningar. I klartext sämre betalt. Det som genomsyrar deras förslag är att de vill hitta fler former för billigare anställningar, säger Carlsson.

Vi är människor inte prylar

När olika företag slåss om avtal, kontrakt och service har företagen i allt för många fall visat dåligt omdöme. Istället för att ta över all personal börjar man sortera efter minst sagt underliga kriterier.

Så får det inte vara. Företagen ska inte hantera oss som kostnadsposster man bara kan kasta efter lång och trogen tjänst eller för att någon varit för gammal eller uppkäftig.

AVTAL 2016
KRAFT
Elektrikerna

Info från förbundsledning & förhandlare om organisation, studier, ekonomi, avtal & arbetsmiljö

Elektrikerna

Sid 1. Nr 109 februari 2016

En för alla - alla för en - 6F plattform

Förbunden i 6F (Elektrikerna, SEKO, Mälarna, Byggnads och Fastighets) har en gemensam avtalsplattform. Förbunden ska gemensamt stötta varandra för att genomdriva de gemensamma kraven. En bärande del i denna samordning är att inget förbund kommer att lämna något annat förbund efter. Samordningen är på flera sätt betydligt mer långtgående än en LO-samordning.

Detta medför att respektive motpart inte enbart förhandlar med det berörda förbundet utan i praktiken med hela 6F.

- **12 månaders avtalsperiod.**

- **Rättvisa löner**

Vinstandelen har under många år ökat på bekostnad av löneandelen och önskvärda investeringar har i



Urban Pettersson, förhandlingschef drog 6 F plattform.

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.

Avtalskraven i reda pengar

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 procental som motsvarar löneökningarna enligt punkt a) ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

Värna personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdomstolen innebär att en arbetstagarare i stor utsträckning är skyldig att underkasta sig olika former av kontrollåtgärder.

Enligt AD ska en intresseavvägning göras mellan företagets intresse av att utföra kontrollåtgärder och den enskildes personliga integritet.

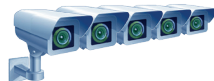
Det är en svår bedömning som för den enskilde är näst intill omöjlig att göra. Om den enskilde väljer att vägra innebär nuvarande praxis att

den anställda kan bli uppsagd om AD senare kommer fram till att arbetsgivaren hade rätt att genomföra kontrollåtgärden.

Medlemmen kan inte heller enligt AD 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.

Låt inte Storebror kränka din integritet



Företag och myndigheter kan tekniskt lätt övervaka, registrera, dokumentera och samla information om dig.

Det har aldrig tidigare genomförts så många medicinska tvångstester. En blodpropp ger enorm information om dig och ditt liv. All elektronisk slarv "Ingenontyck" och "kassad". Företagen kölar ett "kladd" syro och det ska "inte mätas ut". Vokaltigheten är tyvärr full av briter och maskiner. Detta är kränkande och kränkningen som briter skyddar din personliga integritet i arbetet.

Bevaka din personliga integritet - skriv inte bara på

Elektrikerna
SEF.SE

25 000 profita från elektronik, kraft, och elektronik

Nu har förhandlingarna börjat

Förhandlingarna och förhandlingsdelegationerna går nu igenom arbetsgivarnas förslag/krav och sonderingar förekommer direkt mellan parterna för att klargöra vad man menar med olika förslag.

Här Kraftdelegationen och några andra medarbetare samlade.



Våra egna Kraftverksavtalskrav

Beredskap, restid och övertid

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

Beredskap

Det förekommer ett missbruk vid användandet av beredskap. Medlemmar beordras i beredskap med kort varsel även när förutsättningarna för detta enligt oss inte föreligger. Bakgrunden till detta missbruk är att *kostnaden för att beordra arbete vid beredskap är för liten*.

● Vi kräver att betalreglerna för arbete som sker vid beredskap förändras så att ersättning för utfört arbete utgår parallellt med beredskapsersättningen.

Övertid

Vi upplever att verksamheten ute hos företagen planeras på så att övertidsarbete blir ofrånkomligt. I det närmaste alla de av förbundets medlemmar som schemalaggs i beredskap arbetar för mycket övertid.

Bakgrunden till detta är stora geografiska beredskapsområden. Det medför många utryckningar för de som arbetar beredskap. Varje utryckning 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.

● Vi kräver att övertidsuttaget minskar. Kraftverksavtalet bör därför tillföras regler som möjliggör begränsningar av rätten att beordra övertidsarbete för det fall avtalets regler missbrukas.

Ytterligare en förändring som vi kräver är att *betalreglerna vid övertidsarbete förändras så att övertidsersättning utgår parallellt med beredskapsersättning*.

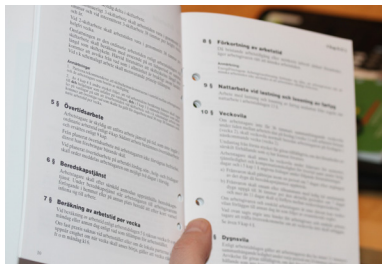
Restid

Ytterligare ett skäl till att våra medlemmar arbetar mer än vad som avsetts med Kraftverksavtalet beror på *den restid som medlemmarna tvingas till för att ta sig till och från arbetet*.

Genom arbetsgivarnas sätt att leda arbetet – att medlemmar utgår från hemmet och att arbetsplatserna varierar över stora geografiska områden – lägger medlemmar en stor del av dygnets timmar på att vara borta från hemmet antingen i resa eller i arbete.

EU-domstolen meddelade 10 september 2015 dom i mål C-266/14. Domen innebär att en arbetstagares restid till och från arbetet under vissa förhållanden ska ses som arbetstid enligt arbets-tidsdirektivet.

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 arbets-tidsdirektivet. *Enligt förbundet är den nuvarande regleringen*



i Kraftverksavtalet 4 kap. 1 § p. 2, innebärande att restid till och från arbetet utanför ordinarie arbetstid inte anses som arbetstid, inte förenlig med arbets-tidsdirektivet.

I branschen är det vanligt förekommande att arbetet anordnas på sådant sätt som beskrivs i ovan nämnd dom. Kraftverksavtalet bör tillföras regler som tar höjd för det nya rättsläge som inträtt efter EU-domstolens dom.

● Vi kräver att regionala skyddsombud (RSO) beviljas tillträde på samtliga arbetsplatser där vi idag inte har tillträdesrätt och att dessa även ges en övervakande funktion.

Övriga avtalskrav

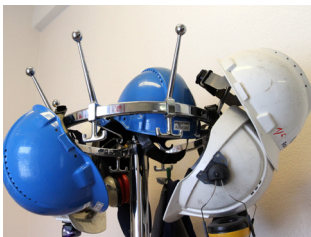
- 7 kap 2 § punkt 2 anmärkning 2 uppräknning minimilön.
- Allt generellt.
- Arbets-tidsförkortning.
- ATL kraftverk.
- Tid när nästa års beredskapslista skall vara klar, 2 mån i förväg.
- Rätt att neka beredskap p g a familjeskäl. Delberedskap vid hög ålder.
- Skiftersättning ändrad divisor 8 kap 1 § punkt 2.
- Facklig introduktion vid nyanställning.
- 11 kap 4 § Fria hemresor varje vecka.
- Premiebefrielse extra avtalspension.
- 15 kap 6§ Uppräkning av värdet för GF 3100.

Övergångar ska inte vara "Sorteringsverk"

Grundläggande trygghet saknas vid övergång av verksamhet. Inom Kraftverksavtalets område är övergång av verksamhet (6 b § anställningsskyddslagen) mer regel än undantag.

I stort sett all verksamhet inom kollektivavtalsområdet utförs inom entreprenadverksamheter som kontinuerligt handlas upp för kortare eller längre tid. Varje upphandling innebär en risk för att verksamheter flyttas från en juridisk person till en annan, från en arbetsgivare till en annan.

Enligt lagstiftning ska vid sådan övergång av verksamhet grund-



läggande trygghet för de anställda bibehållas, det gäller anställningstrygghet men också grundläggande rättigheter och skydd som följer av kollektivavtal.

Rättsutvecklingen i Sverige, där Arbetsdomstolens praxis är avgörande, innebär att den trygghets

som är tänkt att gälla för anställda vid övergång av verksamhet *aldrig blir verklighet*.

Detta beror på att förutsättningarna för övergång av verksamhet av domstolarna bedömts på ett sådant sätt att skyddet aldrig blir verklighet för arbetstagarna.

● **Vi kräver att parterna blir överens om regler och skapar förutsättningar, för att medlemmar vid övergång av verksamhet tillförsäkras den trygghet och det skydd som lagstiftaren genom reglerna i anställningsskyddslagen tänkt skulle gälla.**

Röster från produktionen i delegationen



Olle Strömberg, Munkedal, klubbordf. Infratek i Sverige AB

– Övertiden och beredskapen är idag ett stort problem. Det sliter mer än vad man tror på folk. Allt färre ska klara allt större områden.

I grunden handlar det om att vi blir allt mer underbemannade. Då sätter man in övertid och beredskap i system när det handlar om att ha tillräckligt med personal.

– Företagen underbudgeterar många uppdrag för att få dem, lönsamheten blir låg och våra medlemmar får betala priset för det med hälsan och risker för elsäkerheten, säger Olle.



Anders Kristiansson, Varberg, One Nordic, ordf. kraftverkarna i Region Syd.

– Det får bli slut på alla kostnadsbesparingar som elföretagen håller på med. Våra medlemmar går redan på knäna. Dels har vi stora och regelbundna övertids- och beredskapsuttag, dels lägger man ut allt mer på underleverantörer som inte är yrkesproffs, säger Kristiansson.

–Antalet montörer har rasat på en tioårsperiod, samtidigt blir vårt samhälle allt känsligare för störningar inom energisektorn. Därför känns det för jävligt när arbetsgivarna mest verkar vilja ha igenom försämringar av våra villkor.



Krister Olsson, Ånge, klubbordf. Härjeåns Kraft.

– Vårt samhälle blir allt mer beroende av energi och el för att fungera. Inte minst vi själva i vår vardag via våra smartphones och datorer. Vi tolerar allt färre störningar. Då är det konstigt att elföretagen snålar så på personal och förlitar sig alltmer på "missbruk" av övertid och beredskap. Medlemmarna är slutkorda, säger Krister.

Trötta montörer som ska göra allt mer i allt större områden utöver sin vanliga arbetsvecka skapar risker, hälsan slits i förtid och risken för allvarliga olyckor ökar.