

# AVTALAT

Info från förbundsledning & verksamhetsenheten  
Svenska Elektrikerförbundet • 010 - 434 05 00 • postbox.fk@sef.se

## Reallönelyft, ackord och respekt för den anställdes livssituation



**Avtalskampen har börjat - 26 februari bytte vi avtalskrav med arbetsgivarna EIO**

Alla avtalsmotioner har processats och förbundet har överlämnat kraven till motparten EIO (Elektriska installatörsorganisationen). – Våra krav består av en gemensam avtalsplattform med 6F och förbunds-specifika frågor inom



Mikael Pettersson

**Installationsavtalet, säger Mikael Pettersson, ansvarig för avtalet för närmare 20 000 montörer.**

**Ackord, trygghet och säkerhet är frågor som har tyngd utöver reallöneökning.**

**Ackordet måste stärkas**

– Att utveckla ackordet har stor betydelse för löneutvecklingen. Det måste bli attraktivare för fler, det borde ligga i företagets intresse också, säger Pettersson.

– Viktigt för oss är att arbetstidsförkortning kan användas friare av våra medlemmar för att klara vardagslivet. Rätt till

kompetensutveckling för att hävda sig i jobbet och tjäna mer samt att höja lägstalönerna.

**EIO vill försämrare villkoren**

– EIO säger som Svenskt Näringsliv att det knappt finns löneutrymme. Föga oväntat. Allmänt vill de försämrare delar av avtalet. EIO:s flexibilitet handlar om att företagen ska bestämma mer över montörens liv på jobbet. Det vill främst ha billigare anställningar

**AVTAL 2016**  
**INSTALLATION**

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

# En för alla - alla för en - 6F plattform

Förbunden i 6F (Elektriker-  
na, SEKO, Målarna, Bygg-  
nads och Fastighets) har en  
gemensam avtalsplattform.  
En bärande del i denna sam-  
ordning är att alla förbund  
stöttar varandra fullt ut.  
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. Musiker-  
förbundet har också anslutit sig.

- 12 månaders avtalsperiod.
- Rättvisa löner

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



Urban Pettersson, förhandlingschef för  
Elektrikererna.

stor utsträckning uteblivit. Istället  
stiger vinsterna, utdelningarna på  
kapital ökar och lönerna för ledan-  
de chefer når helt orimliga nivåer.  
Löntagarna måste få en större del  
av den kaka som vi arbetar ihop.

## Avtalskraven i pengar

**A. Löneökningar med minst 800 kronor per månad** och hel-  
tidsanställd på avtalsområden med  
en genomsnittsförtjänst understi-  
gande 25 000 kr.

På avtalsområden som överstiger  
denna nivå med ett lägsta utrymme  
om 3,2 procent räknat på avtalsom-  
rådets 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).

## Värna personlig integritet i arbetslivet

Dagens praxis från Arbetsdom-  
stolen innebär att en arbetstaga-  
re 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

### Låt inte Storebror kränka din integritet



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

den anställda kan bli uppsagd om  
Arbetsdomstolen senare kommer  
fram till att arbetsgivaren hade

rätt att genomföra kontroll-  
åtgärden.

Medlemmen kan inte heller  
enligt AD skyddas av ett  
tolkningsföreträde. Till detta  
kommer att arbetsgivare utan  
skäl kräver utdrag ur brottsre-  
gister och försäkringskassans  
register samt att den enskilde  
ska genomgå personlighets-  
tester.

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

## Nu har förhandlingarna börjat

Förhandlingarna och delegatio-  
nen har gått igenom arbetsgi-  
varnas krav och förhandling-  
arna har inletts.

Här är Installationsdelega-  
tionen.



# Våra egna Installationsavtalskrav

## Ackord, arbetstidsförkortning, övertid

### Generell utläggning

Individuell lönesättning ställer stora krav på den enskilde arbetsgivaren. Som regel krävs en helt annan arbetsinsats från arbetsgivaren än den arbetsgivaren gör idag.

● **En återgång till generell utläggning av lön i kronor är därför nödvändig.**

### Särskild satsning på fullbetalda

Vi anser att kunskap och erfarenhet ska premieras särskilt. Det är oftast dessa arbetstagare som är motorn i arbetsgivarens verksamhet. Detta återspeglar sig dock inte tillräckligt i de *lågstälöner* som anges i avtalet.

● **En särskild satsning bör göras för att höja lågstälönerna för fullbetalda.**



### Ackord som drivkraft

Under den förra avtalsrörelsen påbörjades en positiv utveckling med att premiera ett väl utfört ackordsarbete genom en förändring av brytpunkten.

● **Brytpunkten bör höjas ytterligare för att inte missgynna ackordsarbete. Det ska löna sig mer att utföra ett bra arbete på ackordsjobb.**

### Arbetstidsförkortning

Avtalens regler om arbetstidsförkortning *fungerar inte som avsett*. Nuvarande regler innebär att en arbetstagare den 31 december måste ha uppnått 6 månaders sammanhängande anställningstid för att kvalificera sig för arbetstids-



förkortning.

En fast brytpunkt innebär att en arbetstagare kan behöva arbeta betydligt längre än 6 månader innan hen kvalificerar sig för arbetstidsförkortning.

● **Arbetstidsförkortning bör istället intjänas oavsett anställningstid i proportion till anställningstiden under avsättningsperioden.**

Avsättningsperioden bör även ändras för att sammanfalla med semesterlagens semesterår. En följdändring bör även bli att tidbanken töms vid semesterårets slut. Enligt oss ställer dagens samhälle höga krav på den enskildes flexibilitet både privat och på arbetet.

*Möjligheten till att utnyttja arbetstidsförkortningen i form av ledig tid möjliggör för den enskilde att möta oförutsedda händelser i vardagen samt t ex kunna delta i sina barns skolavslutningar mm.*

● **Installationsavtalets regler på detta område behöver ytterligare byggas ut med mer ledighet för att bättre svara mot ett flexibelt arbetsliv.**

### Övertidsarbete

Vi upplever att verksamheten ute hos företagen planeras på sådant sätt att *övertidsarbete blir ofrånkomligt*. Detta leder till att Installationsavtalets övertidsregler missbrukas. Återkommande

övertidsarbete försvårar för många arbetstagare att förena arbete och familjeliv.

● **Installationsavtalet regler i kap 4 § 4 bör därför ändras för att komma tillrätta med detta missbruk.**

### Kompetensutveckling

Elteknikbranschen är en bransch som ständigt genomgår en teknikutveckling. Således är det av central betydelse för branschens konkurrenskraft att de anställda regelbundet erbjuds kompetensutveckling. Vi anser att det måste tillföras mer resurser för att möta framtidens teknikutveckling.

*Av 4 § mom. 4 Utvecklingsavtalet framgår uttryckligen att företagen i så god tid som möjligt ska tillhandahålla utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning ska ske på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.*

Enligt förbundet tillhandahålls inte utbildning på sådant sätt som förutsätts i Utvecklingsavtalet.

● **Parterna bör tillsätta en arbetsgrupp som har till uppgift att kartlägga behovet av fortbildning samt utreda vilka som idag får fortbildning och i så fall hur mycket.**

Gruppen ska även lägga förslag på regler som ska tillföras Installationsavtalet för att komma till rätta med problemet.





# Restid till och från jobb måste anpassas

**Installationsavtalet måste uppfylla arbetstidsdirektivets minimiregler. EU-domstolen meddelade 10 september 2015 sin dom i mål C-266/14. Domen innebär att en arbetstagares 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 min-



dre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Enligt förbundet är den nuvarande regleringen i 4 kap. 1 § p. 3, innebärande att restid till och från arbetet utanför ordinarie arbetstid inte anses som arbetstid, inte förenlig med arbetstidsdirektivet.

I branschen är det vanligt förekommande att arbetet anordnas på sådant sätt som beskrivs i ovan nämnd dom.

Installationsavtalets bör tillföras regler som tar höjd för det nya rättsläge som inträtt efter EU-domstolens dom.

## Röster från delegationen



Mikael Jander, ledande montör, klubbordf. Svenska Installation El AB, VK 8.

– Viktigt att vidareutveckla och förbättra vårt ackordssystem då det är bra för produktiviteten. Det tjänar både vi och företagen på. Ackordet är en drivkraft.

– Viktigt att öka arbetstidsförkortningen så att man som elektriker kan ta ledig enskilda timmar eller halva dagar, det kan vara tandläkare, utvecklingssamtal för barnen.

– Företagen måste inse värdet att investeringar i oss med kompetensutbildning och bättre tar hand om de unga som vill jobba i vår bransch.

Sid 4. Nr 110 mars 2016



Lars-Uno Kroon, Imtech Elteknik AB, VK 2

– Jag tycker det är viktigt att vi slåss rejält för ackorden. Det är helt avgörande för vår möjlighet att tjäna mer. Mycket mer betydelsefullt än avtalspöslagen.

– Företagen missbrukar övertiden och kör slut på många montörer. Det och pressade byggtider sliter på hälsa och familjesituationen. Samtidigt vill EIO sänka lägstralöner och tar hand om allt för få av de ungdomar som utbildat sig och behöver sin lärlingsanställning.



Roland Alfredsson, Bravida Sverige AB. VK 1.

– Jag tycker att en bra arbetsmiljö och ackord hänger väldigt bra ihop. Är det rent och snyggt runtomkring oss kan vi arbeta effektivare och få bättre förtjänst.

– Allt hänger ju på att få förutsättningar för att kunna arbeta rationellt och planerat utan att stressa omkring. Så enligt min mening måste vi samtidigt jobba för ackorden, vilket ger oss bättre betalt, och att vi ska ha en god arbetsmiljö. Det går hand i hand.