

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Kraftverksavtalet 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. Där för behövs flera förändringar av Kraftverksavtalet.

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 tolkningsföretråde. 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 deltidanställningar. 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

Beredskap, restid 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 det förekommer ett missbruk vid användandet av beredskap. Förbundets medlemmar beordras i beredskap med kort varsel även när förutsättningarna för detta enligt förbundet inte föreligger. Förbundet uppfattar att bakgrunden till detta missbruk är att kostanden för att beordra arbete vid beredskap är för liten. Förbundets krav är att betalreglerna för arbete som sker vid beredskap förändras så att ersättning för utfört arbete utgår parallellt med beredskapsersättningen.

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

Restid

Ytterligare ett skäl till att förbundets medlemmar arbetar mer än vad förbundet menar ligger inom vad som avsetts med Kraftverksavtalet beror på den restid som förbundets medlemmar tvingas till för att ta sig till och från arbetet. Genom arbetsgivarnas sätt att leda arbetet – att förbundets medlemmar utgår från hemmet och att arbetsplatserna varierar över stora geografiska områden – lägger förbundets medlemmar en stor del av dygnets timmar på att vara borta från hemmet antingen i resa eller i arbete.

EU-domstolen meddelade den 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 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 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 arbetstidsdirektivet. 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.

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 grundläggande 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. Detta gäller inte minst inom det område där Kraftverksavtalet är tillämpligt.

Förbundet kräver att kollektivavtalsparterna blir överens om regler, och därigenom skapar förutsättningar, för att förbundets medlemmar vid övergång av verksamhet tillförsäkras den trygghet och det skydd som lagstiftaren genom reglerna i anställningsskyddslagen tänkt skulle gälla.

Entreprenadkedjor och ansvar för huvudentreprenör

För att tydliggöra huvudentreprenörens ansvar kompletteras avtalet med regler som medför att en arbetsgivare som är huvudentreprenör ska ha större kontroll på samtliga underentreprenörer som anlitas.

Arbetsmiljö, säkerhet och elsäkerhet vid underentreprenörskedjor

Kollektivavtalets regler om arbetsmiljö och säkerhet efterlevs i förhållandevis stor utsträckning hos de stora arbetsgivarna inom Kraftverksavtalets avtalsområde. Trots detta förekommer stora arbetsmiljö- och säkerhetsproblem på många arbetsplatser. Förbundets uppfattning är att ett starkt bidragande skäl är det stora antalet underentreprenörer som ofta är involverade i de olika arbetena. Vid många arbeten inom Kraftverksavtalets område finns en eller fler underentreprenörer.

När fler entreprenörer är inblandade fungerar arbetsmiljöarbetet sämre, ansvarsfördelningen blir otydligt vilket medför stora risker för alla som befinner sig på arbetsplatsen. Detta är inte acceptabelt. Förbundet 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 uppräknings minimilön.
- Allt generellt.
- Arbetstidsförkortning.
- ATL kraftverk.
- Tid när nästa års beredskapslista skall vara klar, 2 mån i förväg.
- Rätt att neka beredskap pga. familjeskäl. Delberedskap vid hög ålder.
- Beredskapsersättning enhetlig med övertidsersättnings. (klockslagen)
- Avdragsregeln av beredskapsersättning vid övertid.
- Skiftersättning ändrad divisor 8 kap 1 § punkt 2.
- Facklig introduktion vid nyanställning.
- 11 kap 4§ Fria hemresor varje vecka.
- Premiefrielse extra avtalspension.
- 15 kap 6§ Uppräkning av värdet för GF 3100.
- 13 kap 9§ Elarbetsansvar. Ändrat till Elsäkerhetsledare i ESA 14. (Redaktionell ändring)
- 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 2016-01-27

SVENSKA ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Jonas Wallin
Förbundsordförande