

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Installationsavtalet 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 Installationsavtalet.

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 får 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

Rättvisa löner

Generell utläggning

Enligt Svenska Elektrikerförbundet fungerar inte nuvarande ordning för individuell lönesättning. Individuell lönesättning ställer stora krav på den enskilde arbetsgivaren. I regel förutsätter individuell lönesättning en helt annan arbetsinsats från arbetsgivaren än vad som i dag är fallet. En återgång till generell utläggning av lön i kronor är därför nödvändig.

Särskild satsning på fullbetalda

Enligt Svenska Elektrikerförbundet ska kunskap och erfarenhet premieras särskilt. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är det oftast dessa arbetstagare som är motorn i arbetsgivarens verksamhet. Detta återspeglar sig dock inte tillräckligt i de lägstalöner som anges i Installationsavtalet. En särskild satsning bör göras för att höja lägstalönerna för fullbetalda.

Ackord som drivkraft

Under den förra avtalsrörelsen påbörjades en positiv utveckling med att ytterligare premiera ett väl utfört ackordsarbete genom en förändring av brytpunkten. Enligt Svenska Elektrikerförbundet bör brytpunkten höjas ytterligare för att inte missgynna ackordsarbete. Det ska löna sig mer att utföra ett bra arbete på ackordsjobb.

Ackord vid inlåning

En förändring som gjordes under den förra avtalsrörelsen var att tillmäta den enskildes månadslön större betydelse vid fördelningen av ackordssumman. Vid inlåning mellan företag med olika lönestrukturer har dock den önskade effekten uppstått att den införda regleringen upplevs som orättvis. Vid inlåning från ett företag med relativt höga löner kan den effekten uppstå att månadslönens betydelse för fördelningen av ackordssumman i praktiken inte får avsedd effekt. Detta var något som parterna inte förutsåg i samband med att de nya reglerna infördes.

Veto enligt bilaga 2

Det står nu klart att parterna har olika tolkningar av bilaga 2. Enligt EIO innebär t.ex. inte ett lagt veto att entreprenadkontraktet ska hävas. Svenska Elektrikerförbundet vidhåller sin tolkning av avtalet i denna del. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är det av stor vikt att parterna kan nå en samsyn i denna fråga.

Skälig arbetstid

Arbetstidsförkortning

Installationsavtalets 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 arbetstidsförkortning. 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. Vidare bör avsättningsperioden förändras och sammanfalla med semesterlagens semesterår. Följdändringar bör även göras avseende tidbankens regler på sådant sätt att reglering sker vid semesterårets slut.

Enligt Svenska Elektrikerförbundet 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 m.m. Installationsavtalets regler på detta område behöver dock ytterligare byggas ut med mer ledighet för att bättre svara mot ett flexibelt arbetsliv.

Övertidsarbete

Svenska Elektrikerförbundet upplever att verksamheten ute hos företagen planeras på sådant sätt att övertidsarbete blir ofrånkomligt. Således missbrukas Installationsavtalets övertidsregler. Återkommande övertidsarbete försvårar för många arbetstagare att förena arbete och familjeliv. Installationsavtalets regler i kap 4 § 4 bör därför ändras för att komma tillrätta med detta missbruk.

Installationsavtalet måste uppfylla arbetstidsdirektivets minimiregler

EU-domstolen meddelade den 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 mindre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Enligt Svenska Elektrikerförbundet 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 förenligt 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.

Ökad jämställdhet

Elteknikbranschen har tyvärr inte förmått locka till sig tillräckligt många kvinnor. Anledningarna till detta är flera. En av orsakerna är att informationen i grundskolan är bristfällig. Parterna borde i denna viktiga fråga kunna ta ett större gemensamt ansvar. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är det av stor vikt för jämställdheten på arbetsplatserna och för att säkra branschens framtida rekryteringsbehov att ett partsgemensamt arbete inleds i denna fråga.

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. Svenska Elektriker förbundet anser att det måste tillföras mer resurser för att möta framtidens teknikutveckling.

Av 4 § mom. 4 Utevecklingsavtalet 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 Svenska Elektrikerförbundet 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 skall även lägga förslag på regler som ska tillföras Installationsavtalet för att komma till rätta med problemet.

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

Stockholm 2016-02-26

Jonas Wallin