

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Larm- och säkerhetsavtalet fr.o.m. 1 maj 2017

Bakgrund

Svenska Elektrikerförbundet kan konstatera att till skillnad från förra avtalsrörelsen har förbunden inom LO enats om en samordning. Svenska Elektrikerförbundet har ställt sig bakom denna samordning, som innebär att det inom Industriavtalet kommer fastställas två märken. Ettärke i procent samt ettärke i krontal. Samordningen innebär således att arbetstagare som tjänar mindre än 24 000 kr per månad omfattas av krontalssatsningen. Denna ordning ska även tillämpas på Larm och Säkerhetsavtalet.

Svenska Elektrikerförbundet ser ett stort värde i att Sverige har en fungerade lönemodell. Den nuvarande modellen har inneburit en god ökning av reallönerna samtidigt som Sveriges konkurrenskraft bevarats. Däremot har modellen samtidigt inneburit ökade klyftor då löneökningstakten uttryckts i procent, vilket inneburit att skillnaderna mellan hög- och lågavlönad inom LO ökat samt mellan tjänstemän och arbetare. Denna utveckling har till viss del kunnat hanteras med vissa riktade satsningar som t.ex. jämställdhetspotter. Efter ställningstagande från Svenskt Näringsliv har sådana satsningar emellertid omöjliggjorts. Detta är enligt Svenska Elektrikerförbundet en ohållbar utveckling som riskerar att medföra att den nuvarande lönebildningsmodellen inte längre kan användas. LO-förbundens samordning denna avtalsrörelse syftar till att finna en lösning på denna problematik där nuvarande modell kan fortsätta att tillämpas på samma sätt som den gjordes fram till och med avtalsrörelsen 2007.

Svenska Elektrikerförbundet företräder som bekant medlemmar med jämförelsevis höga löner inom LO-kollektivet. Samtidigt är marknadskrafterna starka inom larm säkerhetssektorn och säkerhetssektorn skulle därmed kunna bära högre lönekostnader. Svenska Elektrikerförbundet har dock valt att trots detta ansluta sig till LO-samordningen. Bakgrunden till detta beslut är en solidaritet med de inom LO-kollektivet som tjänar minst. En sådan ordning förutsätter dock att det faktiska utfallet gynnar lågavlönade grupper. Svenskt Näringslivs hållning i denna fråga är oroande då organisationen så tydligt angivit att det enbart finns ettärke och att dettaärke uttryckts i procent. En sådan lönebildningsmodell som Svenskt Näringsliv förordar kan inte Svenska Elektrikerförbundet ställa sig bakom.

Sammanfattningsvis är det av stor vikt hur arbetsgivarsidan förhåller sig till LO-samordningen. Ett fortsatt motstånd riskerar att omintetgöra Industriavtalets normerande roll. Avtalskraven bygger på ettårsavtal samt Installationsavtalets träffade överenskommelse från 1 maj 2017.

Löneökningar

Samordning

Som framgår ovan har Svenska Elektrikerförbundet anslutit sig till LOs samordning. Detta innebär att Svenska Elektrikerförbundet kräver löneökningar med 2,8 procent dock med ett lägsta utrymme om 672 kr per månad och heltidsanställd räknat per individ inom avtalsområdet. Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning utgör 24 000 kr per månad.

Särskilda prioriteringar

Avtalets minimilöner och övriga ersättningar ska höjas med 2,8 procent. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är det viktigt att Larm och säkerhetsavtalets minimilöner följer med den faktiska utvecklingen. I Kraftverksavtalet har parterna kommit överens om en ordning som innebär en automatisk uppjustering inför varje avtalsrörelse. Svenska Elektrikerförbundet anser att en sådan ordning även skulle tjäna parterna väl på Larm och Säkerhetsavtalets område.

Trotjänare

Svenska Elektrikerförbundet kan konstatera att parterna i förra avtalsrörelsen inte kunde finna en lösning på hur trotjänarna ska ersättas. En lösning på det tycker Svenska Elektrikerförbundet att så väl företag som anställda kan dra nytta av utifrån att lång erfarenhet och hög kompetens stannar i företaget.

Måltidsersättning

Svenska Elektrikerförbundet kan konstatera att parterna i förra avtalsrörelsen inte kunde finna en lösning på denna viktiga fråga och en arbetsgrupp tillsattes. Det kan konstateras att parterna ännu inte hittat en överenskommelse om detta i arbetsgruppen. Därav återkommer Svenska Elektrikerförbundet i denna fråga för att få en lösning.

Ett utökat skydd vid graviditetspenning

Lagen om anställningsskydd ger idag ett utökat skydd för föräldralediga arbetstagare som sägs upp p.g.a. arbetsbrist. Detta skydd innebär att uppsägningstiden börjar löpa först efter det att ledigheten är slut. På Måleriavtalets område enades parterna om en utökning av detta skydd till arbetstagare med graviditetspenning. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är det av stor vikt att yrkeskåren blir mer jämställd. Idag domineras branschen helt av män. Ett litet steg i rätt riktning skulle vara att utöka skyddet för arbetstagare med graviditetspenning.

Arbetsmiljö

Parterna har ett gemensamt arbete gällande arbetsmiljö. Däremot saknas helt bestämmelser om bilarnas säkerhet. Vid inköp av bilar har det visat sig att inte det säkraste alternativet alltid väljs utan att detta blir en prisfråga. Enligt Svenska Elektrikerförbundet har arbetstagarna på avtalsområdet rätt till en säker arbetsmiljö. Enligt Svenska Elektrikerförbundet bör Larm och säkerhetsavtalet tillföras bestämmelser som anger att enbart bilar som erhållit fem stjärnor av det europeiska utvärderingsprogrammet för nya bilar (Euro NCAP) får köpas in.

Elsäkerhet

Anpassningar och regleringar pga. nya lagen (2017-07-01)

Arbete och fritid

Byte av semestertillägg

Som parterna känner till domineras branschen helt av manliga arbetstagare. En förklaring till detta förhållande har traditionellt varit att arbetet inneburit arbete på oregelbundna tider samt beredskap. Dessa arbetsförhållanden har motverkat en mer jämn könsfördelning. Svenska Elektrikerförbundet anser att ytterligare steg behöver tas för att skapa en jämn könsfördelning. Nuvarande ordning är inte given. En grundförutsättning för detta är att möjliggöra för arbetstagarna att i större utsträckning kunna styra över sin egen tid. Ett naturligt steg i rätt riktning skulle därför vara att möjliggöra för arbetstagarna att omvandla semestertillägget till fler semesterdagar. Detta skulle göra yrket mer attraktivt.

Övertidsarbete och Arbetstid

Ett utökat övertidsuttag innebär att det bli allt svårare för arbetstagarna att förena arbete med familj och fritid. Barn behöver som bekant hämtas på förskolan även om det är mycket att göra på arbetet likväl som nära släktingar behöver omvårdnad. Den begränsning av övertidsuttaget som finns i Larm -och Säkerhetsavtalet behöver mot bakgrund av ovanstående justeras nedåt. Huvudregelns ska vara att övertidsarbete förutsätter överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det är av stor vikt att respektive arbetstagare löpande informeras om det ackumulerade övertidsuttaget. Med anledning av detta bör det uttryckligen av respektive arbetstagares lönespecifikation framgå i vilken omfattning övertid arbetats.

Resor

Det är en vanlig företeelse att det blir övertidsarbete ute hos sista kunden. Reseövertid som då uppstår för hemresa ska då gälla för alla tekniker samt att sådan tid ska kunna läggas till kompbanken som även bör byggas ut.

Arbetstid enligt arbetstidslagen för de som utgår från hemmet

Sådan tid som ej ersätts med restidsersättning, reseövertid eller arbetstid registreras inte av företaget som arbetstid. Enligt uppgift kan den anställde inte registrera sådan tid i lönesystemet. Detta vill Svenska Elektrikerförbundet hitta en lösning på, då det har stor betydelse för beräkningen av den totala arbetstiden.

Kompetensutveckling

Säkerhetsbranschen är en bransch som ständigt genomgår en teknikutveckling. Således är det av central betydelse för konkurrenskraft att de anställda regelbundet får kompetensutveckling. Svenska Elektrikerförbundet 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.

Svenska Elektrikerförbundet anser att parterna bör inleda ett partsgemensamt arbete i syfte för att precisera de krav på kompetensutveckling som

kollektivavtalet och Utvecklingsavtalet ställer. Detta borde ligga i båda parternas intresse.

Ovan angivna förutsättningar ska också gälla för planering av beredskap

I samband med att den årliga beredskapsplaneringen genomförs ska även arbetsuppgifterna redovisas. Av utvecklingsavtalet framgår uttryckligen att företaget ska i så god tid som möjligt tillhandahålla utbildning för de nya arbetsuppgifterna tekniken kan medföra. Uppstår det i planeringen av beredskap att olika teknikområden ska ingå i beredskapen ska företaget i god tid innan starten av beredskapen, utbilda de anställda.

Övriga avtalskrav

Tjänstledighet

Utöver vad som avtalet idag medger gällande tjänstledighet ska arbetstagare för angelägna personliga behov ha rätt att få ytterligare tjänstledigt.

Introduktion av nyanställd

Svenska Elektrikerförbundet vill fastställa rutiner och regler för fackklubbens deltagande vid introduktion av nyanställda.

Prestationslön

Prestationslönesystem för servicetekniker att börja gälla från 1 maj 2017, biläggs kollektivavtalet.

Prestationslönesystem för Lås-tekniker biläggs kollektivavtalet.

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

Stockholm den 23 februari 2017

Mikael Pettersson
Biträdande förhandlingschef
Svenska Elektrikerförbundet