

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav för Thyssenavtalet 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 Thyssenavtalets område. Avtalskraven bygger på en tolv månaders period.

Svenska Elektrikerförbundet ser ett stort värde i att Sverige har en fungerade lönomodell. 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 byggsektorn och byggsektorn 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

detta märke uttrycks 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.

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.

Samtliga ersättningar i avtalet höjs med ett procenttal som motsvarar löneökningarna enligt ovan utan eventuell avräkning för förväntad löneglidning.

En pension att leva på

En fråga som blivit allt mer aktuell efter det att vårt pensionssystem reformerades är det nuvarande systemets brister. Hur det nuvarande pensionssystemet kommit att fungera redogörs för på ett bra sätt i LOs rapport – Vad krävs för en hållbar pension? Av rapporten framgår att det förväntade utfallet för en pensionär är ca 55 procent av dennes tidigare inkomst. Detta är enligt Svenska Elektrikerförbundet en ohållbar situation. Enligt Svenska Elektrikerförbundet är några politiska initiativ på detta område inte att vänta. Detta medför att endast avtalsvägen kvarstår.

Redan idag har parterna kommit överens om en extra avsättning till arbetstagarnas pension. Svenska Elektrikerförbundet har som målsättning att denna extra avsättning tillsammans med de avsättningar som göras inom tjänstepension SAF-LO ska uppgå till totalt 10 procent.

Svenska Elektrikerförbundet anser att även ThyssenKrupp borde se fördelarna med att kunna erbjuda goda pensionsvillkor till arbetstagarna. Svenska Elektrikerförbundet har som målsättning att med start denna avtalsrörelse påbörja en regelmässig höjning av den extra avsättning som idag görs. Detta utgör en

mycket prioriterad fråga för Svenska Elektrikerförbundet. Av löneutrymmet bör ytterligare avsättningar göras.

Rättvisa löner

Generell utläggning

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

Lönesystem

Parterna ska se över lönesystemet i företaget under avtals perioden

Thyssenavtalet 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 Thyssenavtalet 13.1 Stycke 10; Innebärande att restid till och från arbetet utanför ordinarie arbetstid inte anses som arbetstid, inte är förenlig med arbetstidsdirektivet. I branschen är det vanligt förekommande att arbetet anordnas på sådant sätt som beskrivs i ovan nämnd dom. Avtalet måste tillföras regler som tar höjd för det nya rättsläge som inträtt efter EU-domstolens dom. Under denna punkt måste också beredskap, dagliga resor och resor vid traktamentes arbeten diskuteras och anpassas till det nya rättsläget.

Beredskap

Idag fastställs beredskapsscheman två veckor i förväg. Det är för kort tid för att ställa om familjelivet till de nya förutsättningarna. Arbetstagarna behöver ha mer inflyttande över dess förläggning, därför borde schemat fastställas sex veckor i förväg, genom förhandling enligt MBL § 11. I dessa förhandlingar ska även regler för eventuella avvikelser fastslås.

Idag upplevs arbetet med prioriterade/oprioriterade hissar skapa negativ stress som tidigare förts fram i arbetsgruppen för beredskap och stationeringsort. Yrkes stoltheten och kundkraven sätter montörerna i svårhanterliga situationer. Arbetsgivaren måste bli mycket tydligare på denna punkt.

Beredskapen medför en fördyring av levnadsomkostnaderna eftersom man inte kan äta på ett planerat sätt och måste äta ute i en större omfattning än normalt. Det är också dyrare att äta ute på kvällar och helger. Därför ska den anställde vid uttryckning kompenseras för detta.

Arbetsmiljö

Samtliga anställda skall gå utbildning i HLR med inriktning på elskada minst vart tredje år. Nyanställda som inte har detta skall gå utbildning inom två månader från anställningens början eller snarast möjligt.

Idag förvaras nycklar till kunder av tekniker. Detta medför onödigt stresskapande för arbetstagarna. En mer lämplig hantering vore att nycklar lämnas in innan arbetsdagens slut på därav avsedd depå eller liknande där nycklar kan förvaras säkert.

Arbetet för de anställda i branschen innebär att arbetsplatserna ofta är rörliga och kan medföra övernattnings på annan ort. Thyssenavtalet ska likställas med förbundets övriga avtal gällande boendestandard. Det vill säga att vid övernattnings ska boendestandard motsvara minst hotellstandard i enkelrum.

Förbättrade rutiner och möjligheter vid tidskrivning. Nuvarande system kan inte användas vid alla situationer. Företaget måste ha ett tidrapporteringsystem som fungerar i praktiken.

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

Stockholm den 3 mars 2017

Urban Petterson
Förhandlingschef
Svenska Elektrikerförbundet