

Kollektivavtal för Framtiden

De första åren
1999–2006

Redogörelse för
förhandlingsresultat
inför avtalsrörelsen 2007



Svenska Elektrikerförbundet



Kollektivavtal

för

Framtiden

De första åren

1999–2006

Redogörelse för förhandlingsresultat

inför avtalsrörelsen 2007



© Svenska Elektrikerförbundet 2006

© för teckningarna Robert Nyberg

Omslagsbild och illustrationer Robert Nyberg

Redaktör: Ninni Ericsson

Redaktionsassistent: Gertrud Carlenius

Sättning och grafisk form Stormdals Tryck- och Bokkonsult, Älvsjö

Tryckt hos Elanders Gummessons AB, Falköping 2006

Arbetsgivarna flyttar fram sina positioner

Under senare år har vi sett exempel på en stark offensiv från arbetsgivarna som handlat om att bryta upp facken. Här några exempel:

- Den gamla tysta överenskommelsen om att det är facken som avgör vilket fackförbund som ska ha avtalsrätten för ett visst område är inte längre helig. Arbetsgivarna vill välja och vraka mellan avtalen och ta det som är billigast. På det sättet uppstår lönedumpning.
- Arbetsgivarna lyfter in utländska företag som tillfälliga medlemmar i sin organisation. När de väl är inne där så kan de tillämpa minimilöner och slå ut andra företag som tillämpar överlöner. Återigen lönedumpning.
- Teknikarbetsgivarna arbetar för att lägga

under sig alltför företag genom billiga avtal. Tyvärr har de lyckats med det i och med Teknikavtalet/Metall.

Resultatet av just denna verksamhet är att facken inte kan tillgripa det vanliga vapnet mot lönedumpning, dvs. stridsåtgärder för att höja lönen eftersom facket är bundet av kollektivavtal.

Dessutom har genom offensiven anställningsförhållandena blivit osäkrare, genom fler tidsbegränsat anställda, individualiserade anställningsvillkor, uthyrning av arbetskraft för att bara nämna några exempel.

Dessa tendenser kom redan i den stora nedgången i ekonomin som var under början av 90-talet. Arbetsgivaren gjorde alltmera oblyga angrepp även på kollektivavtalets bärande bestämmelser. Den individuella lönen som Elektrikerförbundet fått in som en gökunge i boet i samband med övergången till fyraveckorslön växte. Alltmer vikt lades vid individuella potter och attacken mot ackorden blev intensivare. Framförallt EA:s sedermera EIO:s attacker blev hårdare, rakare och alltmer oförskämda. Från förbundets sida insåg man att något måste göras för att

hejda denna utveckling. Många fack, även LO-förbund, gav efter och försämrade sina avtal. Det hade många orsaker framförallt de dåliga tiderna med ökad arbetslöshet. Men huvudorsaken var enligt förbundets analys att den samlade fackföreningsrörelsen saknade konkreta framtidsmål som flyttade fram positionerna. Något måste göras om inte utvecklingen skulle gå helt på tok.

Staten hade med de fackliga organisationerna godkännande fastlagt restriktiva regler för löneökningar. Därför var lönefrågan inte längre intressant i avtalsrörelsen. Denna inriktning har medfört dels att löneökningarna generellt har gynnat högavlönade grupper och tjänstemän, samtidigt som direktörernas löner har surfat i väg på ett helt oacceptabelt sätt. Arbetarna blev snuvade på sin andel av produktionsökningarna. Ackorden, installationsavtalets guldägg, gjorde att montörerna ändå fick en löneutveckling bland de löneledande inom LO-kollektivet.

Detta var alltså förutsättningarna vid ingången av det nya seklet, 2000-talet.

2000-talets kollektivavtal började redan 1999

Grunden för den framtida strategin lades egentligen när förbundet i inledningen av medlingsförhandlingar 1999 lyckade spika en av parterna godkänd plattform som slog fast att försämringar i avtalet överhuvudtaget inte skulle vara föremål för förhandlingar.

Det blev ledstjärnan för förbundets avtalsförhandlingsregler inför 2000-talet. **Vi vägrar att förhandla om försämringar!**

Huvudfrågan i förhandlingarna 1999 var elsäkerheten. Förbundets ansträngningar att skydda de anställdas hälsa ledde då till ett elsäkerhetsavtal som är helt unikt. Elsäkerhetslagstiftningen blev en del av kollektivavtalet. Det var en historisk inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivaren framtogs härmed möjligheten att beordra anställda att vara elsäkerhetsansvariga om de inte dessförinnan träffat en frivillig överenskommelse med de anställda.

Arbetsgivaren hade haft sin arbetsledningsrätt sedan 1906 års decemberkompromiss. Den innebar att arbetsgivaren ägde fritt leda och fördela arbetet. Elektrikerför-

bundet uttryckte det spetsigt på det sättet att arbetsgivaren hade en avtalsenlig rätt att vara orättvis. Att inskränka denna orättvisa var det viktiga målet för 2000-talet.

1999 gjorde man en annan inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Montörerna på installationsavtalet fick rätt att själva genom flexitid förlägga sin arbetstid vare sig man träffade överenskommelse med arbetsgivaren eller inte. Dessutom lyckades förbundet förstärka ackordsobligatoriet trots att arbetsgivaren hade krav på försämringar.

Förhandlingarna 2001

Avtalsrörelsen 2001 för installationsavtalet var snabb, avtal träffades redan innan det gamla avtalet löpt ut.

Trots att avtalsrörelsen var snabb uppnådde förbundet viktiga förbättringar i avtalet bl.a.:

- En arbetstidsförkortning med 1 tim för varje dag som arbetsstagare befann sig utanför hemorten. För montörer som ständigt ligger på traktamentsarbete är det en arbetstidsförkort-

ning på 220 timmar per år. Ca en fjärdedel av förbundets medlemmar får nytta av arbetstidsförkortningen.

- För att medlemmarna skulle få nytta av sin arbetstidsförkortning en hemresa varje veckoslut vilket innebar 36 resor mer per år.
- En stark begränsning i arbetsgivarens möjlighet att använda sig av övertid i samband med skiftgång.
- En särskild bestämmelse om utbildningspott för kompetensutveckling.
- En skärpning av arbetsgivarens arbetsmiljöansvar med bestämmelser som tvingade arbetsgivaren att upprätta företagshälsovård.
- En begränsning av drogtester med rätt för SEF att vidta stridsåtgärder under löpande avtalsperiod, om man inte blev överens i den arbetsgrupp som skulle förhandla fram nya regler.
- En enda eftergift som finansierade arbetstidsförkortningen var att traktamenten anpassades till skattereglerna

Strategin med offensiva krav hade burit frukt.

Arbetsgrupp för framtida kollektivavtal

2001 tillsatte förbundsstyrelsen en avtalsgrupp för att ”bygga nya avtal”.

Avtalsgruppen lade fram rapporten våren 2002.

Den avtalspolitiska rapporten

Den avtalspolitiska rapporten döptes till **Kollektivavtal för framtiden**. De viktigaste förslagen presenterades i en kortbroschyr så här:

**Kollektivavtal
för
Framtiden**



HÄR PÅ BYGGET
SER VI VARJE MEDARBETARE
SOM EN INDIVID MED UNIKA
FÖRUTSÄTTNINGAR ATT JOBBA
ÅRSLET AV SIG!

Dags för avtalsrörelse!

SEF

Dags för avtalsrörelse

De svenska fackföreningarna tillhör de mest välorganiserade i världen. Vi har en hög medlemsanslutning. Vi har kraften. Men vi utnyttjar den inte. I stället har vi inriktat vår verksamhet på att försvara det vi redan uppnått. Men den som endast försvarar uppnådda positioner är dömd att tappa terräng. För att råda bot på det tillsatte Elektrikerförbundet en avtalspolitisk grupp 2001. Vill du läsa hela förslaget kan du beställa det. Se beställningsanvisningar på sidan 16. Här finns vissa av gruppens förslag i kortform:

Individuella löner – förföriskt men farligt

Skyddet för din lön ligger i kollektivets styrka. På senare år har allt fler avtal träffats där individuell lönesättning är huvudformen. Vad blir följden? Jo:

- Intresset riktas mot kamraternas löner mer än mot höjning av lönenivån.
- Arbetsgivaren får möjlighet att splittra.
- Känsliga grupper blir mer utsatta än förut.

Förslag Lönen ska aldrig baseras på arbetsgivarens subjektiva värderingar utan på fakta som är i yrket, utbildning, och dokumenterad mångsidighet.

A-kassan och löneutvecklingen hänger ihop

Borgerliga politiker vill sänka a-kasseersättningen. Det gör man för att sänka den allmänna lönenivån. Ingen vill ta ett jobb som är sämre betalt än a-kassan. När du betalar till a-kassan gör du det inte bara för de arbetslösa utan också för att hålla upp din egen lön. Sverige har en flexibel arbetsmarknad. Men kostnaderna för ett flexibelt näringsliv ska bäras av produktionen, inte som i dag av arbetstarna.

Därför föreslår avtalspolitiska gruppen:



- En arbetsgivarbetald avtalsförsäkring som täcker löne- och utbildningskostnad vid ofrivillig arbetslöshet.
- 14 dagars uppsägningstid men uppsägningslön under lika lång tid som i dag. Fordel: Snabbt ut på arbetsmarknaden, möjlighet till betald fortbildning.
- Flexibelt arbetsliv på våra villkor.

Pressade byggtider

Pressade byggtider ger stress och olycksfall, men ökar byggherrens vinster. För att bryta utvecklingen och värna om vår hälsa finns bara en väg: Kapa vinsten av pressade byggtider.

När arbetsgivaren tränger ihop olika yrkesgrupper samtidigt eller kraftigt ökar arbetsstyrkan för att allt ska gå fort är förslagen:

- Om störningsmomenten varar mer än 24 arbetstimmar utgår förhöjd lön med 25 % hela månaden.
- För varje sådan störningsmånad: en semesterdag extra.
- Tolkningsföreträdare för facket, lokal skiljenämnd så att det går fort vid oenighet.



Strejken – ett nödvändigt vapen

Avtalsförhandlingar är en intressekonflikt. Facket behöver då ibland planera för att lamslå en så stor del av arbetsgivarens verksamhet med minsta möjliga insats. Men då krävs att

- Stridsåtgärden ska vara förankrad hos medlemmarna.
- Den ska vara slagkraftig.
- Medlemmarna ska vara informerade och aktiva.

Framtida installationsavtal

Ny teknik och nya produktionsformer påverkar avtalen. Det gäller att vara med sin tid och helst ligga ett steg före. Några exempel:

- Datorisering och annan teknisk utveckling ökar svagströmsanvändning.
- Utbildning behövs hela tiden.
- Alternativa och bra prestationslönesystem är nödvändiga.

Arbets tid och övertid

Högre arbetstempo, mindre vilopauser och ökad övertid är trenden idag. Samtidigt talar man om arbetstidsförkortning. Vad händer? Jo i värsta fall blir det kortare arbetstid och mera och sämre betald övertid! Och arbetsgivaren bestämmer över övertiden. Förslag:

- Stenhård övertidsgräns vid 100 timmar.
- Alltid övertidskompensation i tid – aldrig i pengar.
- Arbetsstagen bestämmer över komplexiteten.

Arbets tidsförläggning

Arbetsgivaren vill bestämma över din arbetsdag. Men du kanske hämtar och lämnar i förskola och på fritidshem. Varför ska inte du kunna bestämma över hur din arbetstid ska förläggas om produktionen medger det?

Förslag:

- Du bestämmer över din arbetstid.
- Blir ni inte överens har facket tolkningsföreträdare.

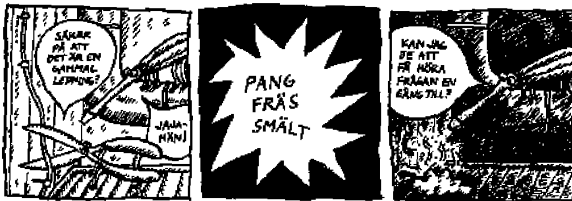


Arbeterskydd

Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar. Men att få brott mot arbetsmiljöbestämmelserna genom den tungrodda byråkratikvarnen är både tungt och långsamt. Arbetsmiljöfrågor ska därför också vara avtalsfrågor.

Förslitningsskador slår ut arbetaren ut från arbetslivet. Det är inte rimligt. Produktionen ska bära kostnaderna för vidareutbildning. Därför föreslår avtalspolitiska gruppen:

- Använd kollektivavtalets kraft också i arbetsmiljöarbetet. Viktiga arbetsmiljöbestämmelser i kollektivavtalet.
- Arbetsgivarbetald avtalsförsäkring som ger ersättning för vidareutbildning till annat yrke vid förslitningsskador.



8

Jämställdhet

Inom Elektrikerförbundet jobbar nästan inga kvinnor. Då behöver du inte tänka på jämställdhet, tycker du? Tvärtom, du kanske vill ta pappaledigt eller vara hemma när ditt barn är sjukt. Då behövs en attitydförändring på din arbetsplats. Du kan också vara solidarisk när ditt förbund stöttar de utpräglade kvinnoförbunden i deras frågor, låg lön, mycket korttids- och deltidsanställningar. Alltså:

- Se till att det finns en jämställdhetsplan på din arbetsplats. Alla ska ha sådana enligt lag.
- Förbundet ska kräva stopp för deltidsanställning, tidsbegränsade anställningar och diskriminerande kvinnolöner och stötta LO-krav om solidariska höjda lägsta yrkeslöner, så att vi generellt höjer de lågavlönade grupperna.



9

Skydd mot etnisk diskriminering

Vad gör du om en förman säger något nedsättande om din kamrat som kommer från ett annat land eller om någon spelar vit maktmusik på arbetsplatsen? Diskriminering har många olika ansikten. Arbetsgivare kan också diskriminera människor från andra kulturer genom att inte anställa dem trots att de är högt meriterade eller genom att ge dem sämre anställningsvillkor än andra, t ex deltidanställningar.

Du kan göra något:

- Ingrid i vardagen om du ser att någon diskrimineras p g a sitt ursprung.
- Stöd allmänna krav på jämlika löner och arbetsvillkor och stopp för diskriminering i arbetslivet.



Skydd för förtroendemän

Fackligt arbete får bedrivas på arbetstid enligt lagen om facklig förtroendemän. Ibland ses detta med oblidla ögon av arbetsgivaren. Avtalsgruppens förslag är att lätta på det ekonomiska trycket på småföretagaren och stärka det lokala fackliga arbetet.

- Små företag betalar en fast avgift per månad till en förtroendemannapeng och slipper betala den löpande fackliga tiden. Förtroendemannapengen används till ersättning för lokal facklig verksamhet. Används inte pengarna för lokal facklig verksamhet går de tillbaka till arbetsgivaren. Förtroendemannapengen ska inte finansiera förbundets eller avdelningens verksamhet.
- Förtroendemän halkar ofta efter i löneutvecklingen. I det centrala avtalet kan man bestämma att viktigare fackliga förtroendemän alltid ska ha minst den genomsnittliga potthöjningen på företaget ökad med 20 %.
- Ackordsarbete kan vara svårt att kombinera med facklig verksamhet. Förslag: ackordslaget ska ha ett tillägg på ackordspriserna med 10 % på det arbete som skulle ha utförts av den fackliga förtroendemannen.

Underlätta lokal facklig verksamhet

Arbetsgivaren är skyldig att underlätta den fackliga verksamheten. Avtalsgruppens förslag är:

- Fullt utrustad kontorslokal på alla arbetsplatser med mer än 25 anställda.
- Personligt abonnemang på en mobiltelefon för klubbordföranden med högstsumma som betalas av arbetsgivaren. Samtalen ska inte kunna spåras, vilket de kan om det är arbetsgivarens telefon.
- Tillgång till Internetuppkoppling och e-post-system oberoende av arbetsgivarens system. Arbetsgivaren ska inte i smyg genom sitt eget system komma åt det lokala facket's information.



12

Fortbildning

LO-medlemmar kommer sist när det gäller fortbildning. För att inte halka efter och dessutom utveckla kompetensnivån i svenskt näringsliv måste fortbildningen säkras.

Avtalsgruppens förslag är

- En del av lönepotten avsätts till fortbildning. Vem som ska få använda utbildningspengarna och till vilken form av utbildning ska regleras i avtalet.
- Utbildning och urval fastställs i lokal överenskommelse.
- Går det inte att komma överens, bestämmer det lokala facket.



13

Kontroll över lönebildningen

Arbetsgivarna har mer och mer övertagit initiativet när det gäller lönebildningen. Det är dags att ändra på det. Avtalsgruppens botemedel mot detta är direkt inflytande över den generella lönesättningen under avtalsperioden genom

- Att ackordssystemet bibehålls och förstärks
- Öppet avtalsläge vid kontrollstationer
- Öppet avtalsläge vid inrangeringar, övergång till ny verksamhet etc.

Den lokala lönebildningen har allt mer gått över i arbetsgivarens händer. Avtalsgruppen föreslår följande motmedel:

- Den lokala lönesättningen ska utformas efter kompetens – inte efter subjektiv bedömning.
- Individuella löner ska sättas efter objektiva kriterier som år i yrket, utbildning, mångkunnighet etc.
- Inga individuella löner ska kunna sättas ensidigt av arbetsgivaren.
- Om man inte blir överens ska facket ha beslutanderätt över hur den lokala lönepotten ska fördelas.

Hur går vi vidare?

Det här är en del av avtalsgruppens idéer om hur vi ska kunna förstärka kollektivavtalet och vårt inflytande över den framtida utvecklingen. Men allt går ju inte att genomföra i ett slag. Vi får ta ett steg i taget.

Du kan påverka vilket steg det blir, och vilka krav förbundet ska ställa i avtalsrörelsen. Ta vara på den chansen. Till denna broschyr finns ett frågeformulär. Använd det, eller ett eget papper, för att sända in dina förslag till:

Svenska Elektrikerförbundet

Box 1123

111 81 Stockholm

Förhandlingsdelegationens avtalskrav för 2003

Förhandlingsdelegationen satte sig ner med **Kollektivavtal för framtiden** för att sälla fram vilka punkter man ville driva i avtalsförhandlingarna 2003.

Det avtalskrav förbundet lade fram omfattade 46 punkter. Utöver krav i den ovan redovisade broschyren ställde man bl.a. krav på avtal för utlandsarbete enligt den fullständiga rapporten **Kollektivatal för framtiden**.

2003 års avtalsrörelse

När förhandlingschefen Ronny Wenngren presenterade avtalsförslagen för EIO blev förhandlingsklimatet inte det allra bästa. Arbetsgivarna var chockade, dels över att förbundet hade sagt upp avtalet, dels över de massiva krav förbundet presenterade. Förbättringar av avtalet för att skydda *mot pressade byggtider* var huvudkravet.

Pressade byggtider i 2003 års förhandlingar

Förbundet begärde i 2003 års förhandlingar åtgärder som skulle innebära att om arbetsgivaren hade en arbetsmiljö som medförde pressade byggtider skulle det kosta pengar.

Bland de övriga 46 kraven kan nämnas att ackordsarbete skulle regleras vid industriarbete, att traktamentsarbeten skulle regleras så att arbetstagaren själv hade rätt att avgöra om han ville resa hem eller inte med betald resa och en rätt för montören att själv bestämma över ledighetsdagar utan lön. Båda dessa senare förslag var ett ingrepp i arbetsgivarens § 32-befogenhet. Dessutom fanns krav på pensioner och att arbetsgivaren skulle betala kontrollavgiften, eftersom de angrep den genom mål till Europadomstolen.

EIO ställde inga motkrav eftersom man överhuvudtaget inte tänkte förhandla om några förändringar i avtalet. Avtal var träffat även för 2006 och 2007 och parterna hade genom att träffa detta av-

tal slutligt reglerat förändringar under avtalsperioden enligt EIO.

Förhandlingsförlopp

Som en del av avtalsrapporten, Kollektivavtal för framtiden, fanns målet att förbundet skulle stödja låglöneförbundet, framförallt kvinnolöneförbundet för att få till stånd en utjämning av LO-kollektivets löner. I Kommunals avtalsrörelse 2003, som utmynnade i en omfattande konflikt med arbetsnedläggelse, drev Kommunal krav på minimilöner i kollektivavtalen som skulle medföra att man successivt höjde upp dessa grupper.

Förbundet tog hänsyn till detta när man utformade stridsåtgärderna, till stöd för sina egna avtalskrav. Förbundets raka stridsåtgärden utformades så att montörer inom installationsavtalets område som arbetade inom kommunal verksamhet togs ut vid arbetsnedläggelse. Stridsåtgärderna skulle upphöra om Kommunal träffade avtal eller återkallade sina egna stridsåtgärder.

Stridsåtgärderna trappades gradvis upp.

Principfrågan var pressade byggtider. Arbetsgivaren

vek sig inte en tum i denna fråga eftersom man ansåg att det var en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Svenskt Näringsliv betonade till och med att det var hund-åriga bestämmelser som Elektrikerförbundet nu gav sig på med sina kon-fliktåtgärder. Det var ju inte så konstigt, eftersom meningen just var att SEF skulle försöka ändra en hundraårig orättvisa.

Strax före midsommar beslutade LO-styrelsen att den viktigaste uppgiften i kommande avtalsrörelse var att förbättra medlemmarnas hälsa. Denna ambition skulle vara det fackliga löfte som skulle hålla samman LO-förbunden i nästa avtalsrörelse. LO-styrelsen uppmanade därför Elektrikerförbundet att avföra frågan om pressade byggtider från 2003 års förhandlingar.

LO:s inbrott visade sig vara lyckosamt, eftersom förbundet 2003 kunde koncentrera sig på att avtalsreglera andra viktiga § 32-frågor, alltså beskära "arbetsgivarens avtalsenliga rätt att vara orättvis". I det avtal som så småningom träffades infördes i installationsavtalet en ensidig rätt för montörerna att själva bestämma om och lägga ut ledighet utan lön i två dagar per kalenderår under förutsättning att anmälan skedde minst tre veckor i förväg.

Genom § 9 1 b) i avtalet slog parterna vidare fast att arbeten på industrin skulle gå på ackord om parterna inte särskilt träffade överenskommelse om att de skulle ersättas med tidlön. En viktig konfliktfråga mellan EIO och Elektrikerförbundet löstes på detta sätt till förbundets fördel. Arbeta på industrier skulle bedrivas på ackord om man inte särskilt träffade överenskommelse om avsteg från denna bestämmelse.

En annat viktigt resultat var att om arbetsgivaren inte höll övernattningsmöjlighet av tillfredsställande beskaffenhet hade montörerna enligt avtalet rätt att åka hem varje dag på arbetsgivarens bekostnad och till och med få restidsersättning.

2004 års avtalsförhandlingar

Det viktigaste avtalskravet var även detta år pressade byggtider. Viktiga frågor var därutöver:

- Begränsning av overtiden,
- En stupstock med skiljenämnd för att tvinga fram tidsättning av nya material i ackordlistan,

- En ökad flexibilitet på arbetstagarens villkor så att arbetsgivaren fick rätt att lägga ut overtid när han ville mot att arbetstagaren fick två veckors extra semester i utbyte mot en veckas overtid,
- Förbud mot samtidig inhyrning av arbetstagare när återanställningsrätt förelåg för någon anställd eller före detta anställd,
- En modernisering av boendestandarden vid traktamentsjobb och
- Förstärkning av arbetsgivarens skyldighet att göra avsättning till avtalspension eftersom LO-pensionen i övrigt jämfört med tjänstemännens är mycket låg. Kraven på inskränkningar i arbetsgivarens rätt att vara orättvis enligt avtalsrapporten kollektivavtal för framtiden låg hela tiden kvar som en grund för förhandlingarna.

EIO:s motkrav kom som en chock för förbundet. EIO:s krav skulle om de genomfördes i praktiken innebära ett systemskifte inom avtalets tillämpningsområde. Det var bl.a:

- Avskaffande av ackorden som löneform.
- Arbetsgivaren skulle helt fritt kunna styra över turordningen vid uppsägning vilket i praktiken skulle innebära att anställningsskyddslagens krav på saklig grund vid uppsägning avskaffades i sin helhet. Turordningen gäller visserligen bara vid uppsägning pga. av arbetsbrist, men eftersom arbetsgivaren bestämmer om det är arbetsbrist eller inte, skulle han aldrig behöva åberopa personliga skäl vid uppsägning,
- Rätt till provanställning,
- Arbetsgivaren skulle fritt förfoga över arbetstidens förläggning,
- Borttagande av ersättningsreglerna för elarbetsansvariga,
- Ett samverkansavtal motsvarande det som fanns på industriområdet med inskränkningar i strejkrätten.

Med förbundets inställning att vägra att överhuvudtaget förhandla om försämringar, gick förhandlingarna trögt. Läget förvärrades ytterligare när arbetsgivaren i ett bud

som SEF uppfattade som ett slutbud den 1 april 2004 preciserade och utvidgade de i sitt första avtalsförslag krävda försämringarna. Budet innebar nämligen

- att elektrikerna skulle få en lägre lönepott än övriga på LO-området, 5,3 % under tre år istället för 7,5 % på övriga LO-området.
- att övergångsreglerna till lönebestämmelserna skulle tas bort vilket i praktiken skulle medföra att löneskyddet i avtalet helt skulle försvinna,
- att lärlingarna inte skulle få del av lönepotten,
- inget konstruktivt förslag när det gällde presade byggtider,
- att ackordsobligatoriet skulle avskaffas genom att en förutsättning för att få tillämpa ackord vid en arbetsplats var att arbetsgivaren först gått med på att träffa en lokal överenskommelse om att tillämpa prestationslönesystem,
- att avskaffandet av turordningen vid uppsägning preciserades i avtalstext.

Elektrikerförbundet beslöt att tillfråga medlemmarna

hur de ställde sig till arbetsgivarens skambud innan man definitivt bröt förhandlingarna.

En mycket hård arbetsstrid utlöstes av SEF med först total arbetsnedläggelse vid 34 olika arbetsplatser och därutöver en successiv upptrappning mot framtida arbeten vid särskilt utvalda känsliga företag som slog hårt mot dessa. Den 30 maj 2004 avbröts upptrappningen och överenskommelse träffades efter slutlig hemställan från medlingsmännen.

Överenskommelsen innebar bl.a:

- Att installationselektrikerna fick ett procentpåslag helt i överensstämmelse med det som utgått för övriga LO-förbund.
- Att arbetsgivarens avsättning till avtalspension SAF/LO höjdes från 3,5 % till 3,75 %.
- Att pressade byggtider reglerades på ett sätt som även i praktiken visat sig mycket effektivt. I princip innebär överenskommelsen att arbetsmiljölagen är en del av kollektivavtalet

och att arbetsgivaren är skyldig att uppta förhandlingar så snart en facklig förtroendeman kräver det när det finns för arbetstagarna skadliga arbetsmiljörisker på arbetsplatsen. Blir parterna inte överens ska frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket vars avgörande blir en del av kollektivavtalet.

- Att förbundet fick gehör för sitt krav på stupstock när det gäller att förnya ackordstidslistan.
- Att en arbetstidsförkortning infördes på nio timmar per år utan att SEF gick med på flexibilitet av avtalet.

2004 års avtalsuppgörelse blev konfliktfylld men för förbundet mycket framgångsrik. Förbundet godkände inte en enda försämring av avtalet. Man flyttade fram positionerna när det gällde ackordsarbete, pensioner, arbetstidsförkortning samt den viktiga frågan om pressade arbetstider.

Tyvärr var förbundet det enda förbund som lyckades med LO:s gemensamma satsning för att förbättra arbetsmiljöbestämmelserna i avtalet på ett konkret sätt. Det kostade

strejkdagar men det gav resultat.

2004 års avtalsrörelse inom kraftverksavtalets område

Teknikarbetsgivarna hade i sina medlemsföretag aktivt börjat använda sig av lönedumpning genom utländska företag inom kollektivavtalets ram som ett sätt att sänka den utgående lönen. Kraftverksarbetarna var genom utvecklingen på väg mot mer entreprenadbaserade företag i en bransch som riskerade samma utveckling. Förbundet krävde därför i förhandlingarna med EFA om nytt kraftverksavtal skydd mot både inhemsk och utländsk lönedumpning i nya företag. Branschens genomsnittslön skulle alltid tillämpas på nya företag.

Förhandlingarna om utlandsavtal gick trögt mycket till följd av att Svenskt Näringsliv och Teknikarbetsgivarna aktivt ingrep i och påverkade förhandlingarna. I den stora stormen Gudrun i Västsverige, visade det sig att kraftverksföretag utnyttjade sig av utländsk arbetskraft med dumpade löner vid uppröjningsarbetet. Som en direkt följd av denna provokation sade förbundet upp

Kraftverksavtalet och varslade om ganska begränsade stridsåtgärder. Stridsåtgärder utökades genom varsel som omfattade, dels bredbandsverksamhet, nybyggnad och ombyggnad av värmekraftverk bl.a. Karlshamnswerket och industriella anläggningar inom fabriksområden.

Som en sympatiåtgärd varslade SEF installationsföretagen om arbetsnedläggelse och blockad på samtliga anläggningar i Västsverige med fler än 100 anställda. Varslet omfattade bara elföretagen när de utförde arbete på företag som var anslutna till Teknikarbetsgivarna.

Att stridsåtgärden i praktiken riktades mot Teknikarbetsgivarna berodde på att det var detta arbetsgivarförbundet och Svenskt Näringsliv som förhindrade uppgörelsen med EFA. Stridsåtgärden var mycket kraftfull och fick omedelbart till effekt att medlarna den 2 februari 2005 lade ett slutbud inom kraftverksavtalets område att gälla 2004-10-01–2005-09-30.

Lösningen för nyanslutna utländska och svenska företag till EFA blev att lönen skulle fastställas i fria förhandlingar mellan arbetsgivaren och Elektrikerförbundet. Det innebar att Elektrikerförbundet trots att den nyanslutna arbetsgivaren var medlem i EFA hade rätt att

vidta stridsåtgärder för att fastställa den utgående lönen. Att medlemmar i ett arbetsgivareförbund som är bundet av kollektivavtal tillåter att några av deras medlemmar under avtalsperioden får tas ut i stridsåtgärder är mycket ovanligt. Frågan är om denna konstruktion överhuvudtaget har förekommit tidigare i moderna tid.

Överenskommelsen innebar dessutom

- att arbetsgivarens avsättning till avtalspension SAF/LO höjdes från 3,5 % till 3,75
- att Förbundet gjorde ett genombrott i en viktig princip när det gällde kompensation för den arbetstidsförläggning som borttagandet av annandag pingst innebar där den ersattes med nationaldagen. Detta eftersom annandag pingst alltid låg på en måndag och gav säker ledighet varje år, medan nationaldagen endast gav ledighet fem av sju dagar under en sjuårs-cykel. Överenskommelsen innebar att kraftverksarbetarna i sin helhet kompenserades för den arbetstidsförläggning som lagstiftaren hade fixat åt arbetstagarerna. Detta skedde genom att

kraftverksarbetarna fick motsvarande klämdagar som hel ledighet.

Avtalsuppgörelsen var en fullständig framgång för förbundet och satte en milstolpe för framtiden när det gällde skydd mot lönedumpning vid utlandsarbete och kompensation för förlängningen av årsarbetstiden genom nationaldagen.

Även här medförde förbundets framtidsförhandlingar, som vid pressade byggtider att LO och Svenskt Näringsliv inledde förhandlingar för att avtalsvägen lösa frågan om lönedumpning från utländska arbetare.

2005 års förhandlingar Kraftverksavtalet

Även 2005 års förhandlingar på PK-området dominerades av utlandsavtalet. Förbundets krav var enkelt uttryckt att behålla den avtalslösning man träffat 2005. Men förbundet ställde också krav på

- höjda pensionsavsättningar från arbetsgivaren,
- bättre boendestandard,

- reglering av dygnsvila enligt ett nytt arbetstidsdirektiv från EG,
- höjning av beredskapsersättningen,
- att rehabilitering skulle regleras i kollektivavtalet,
- begränsning av arbetsgivarens möjligheter att kompensera övertidsarbete som övertidsersättning i form av kontant ersättning istället för ledighet,
- semesterövertid och
- skydd mot att arbetsgivaren anlidade inhyrd arbetskraft samtidigt som han sade upp eller hade anställda med företrädesrätt på grund av uppsägningar,
- rätt för arbetstagaren att själv bestämma tjänstledighet under två dagar utan lön.

EFA begärde marginella försämringar, bl.a. när det gällde ersättning för restid.

Förhandlingsförloppet under hösten 2005 var lugnt och parterna var den 14 oktober överens om att förlänga avtalet i stort med oförändrad lydelse, sedan löner och andra

belopp justerats inklusive den gällande utlandsöverenskommelsen med inrangering av svenska nyanslutna företag utan fredsplikt.

Då ingrep Teknikarbetsgivarna i förhandlingarna. Man ville ha bort förbundets rätt att vidta stridsåtgärder mot nyanslutna företag till EFA för att reglera den utgående lönen. De krävde att Elektrikerförbundet istället skulle teckna den överenskommelse som Svenskt Näringsliv var överens med LO om som branschavtal när det gällde utländsk arbetskraft. Man begärde vidare att överenskommelsen om inrangering för svenska företag skulle tas bort så att denna skulle ske under fredsplikt.

Parterna lyckades inte nå någon uppgörelse. Elektrikerförbundet varslade om i princip samma stridsåtgärder som under våren. Förhandlingarna gick då in i ett hektiskt skede och medlare tillsattes som utformade ett slutbud. Ett slutbud kan bara accepteras eller förkastas i sin helhet. Men slutbudet var utformat så att lönesättningen på nya företag inte skulle vara genomsnittslön eller del av genomsnittslön som förbundet krävt, utan arbetsgivaren enligt sin arbetsledningsrätt ensidigt skulle kunna sätta ingångslönen. Det var ett för förbundet helt oacceptabelt

förslag och SEF vidtog den ovanliga åtgärden att säga nej till slutbudet. Medlarna hotade att avgå.

EIO sade att förbundets sympatiåtgärder stred mot huvudavtalet och därför var olagliga. EIO gjorde en s.k. fredspliktsinvändning vilket medförde att förbundet sköt på dessa stridsåtgärder.

Den 11 december lade förlikningsmännen ett nytt slutbud som innebar att förbundets kraftverksmedlemmar på nya både svenska och utländska företag garanterades genomsnittslön enligt av parterna godtagen statistik. Förbundet hade uppnått sitt syfte att skydda medlemmarnas utgående löner.

Man gjorde en eftergift och tecknade för utländska arbetare LO:s förhållandevis mycket sämre utlandsöverenskommelse, dock förstärkt på ett sätt som innebär att lönedumpning inte kan ske inom kraftverksavtalets område.

Förbundet fick dessutom igenom

- ytterligare 0,25 % höjning av pensionsavsättningen från arbetsgivaren,
- dygnsvilan reglerad så att arbetstagarna hade

rätt till ersättning vilket de sannolikt inte hade haft om man inte fått in en avtalsbestämmelse om detta.

- Dessutom fick förbundet ett mycket gott förhandlingsläge när det gäller kompensation för beredskap etc., eftersom EG-direktivet om arbetstid nu gäller i sin helhet inom kraftverksavtalets tillämpningsområde.
- Kraftverksavtalet är dessutom det enda avtal där man fått in en LO:s rekommenderade skrivning om att arbetsgivaren inte får använda sig av inhyrd arbetskraft samtidigt som han säger upp eller har anställda med företrädesrätt.

Förbättringarna har fungerat praktiskt.

Att i avtalsförhandlingar driva frågor och reglera dem i kollektivavtal är det bästa sättet att förstärka medlemmarnas ställning på arbetsplatsen.

Ingen försämring av någon betydelse har accepterats vare sig inom kraftverksavtalets område eller inom installationsavtalets område i de senaste avtalsförhandlingarna.

Men förbundet har även flyttat fram positionerna på andra sätt. Förbundet har genom att driva fler än över 200 tvisteförhandlingar på Installationsavtalet för att arbetsgivaren inte betalat ut övertidsersättning annandag pingst lyckats träffa det bästa avtalet som finns på hela arbetsmarknaden när det gäller ersättning för nationaldagen med bl.a. rätt till övertidsersättning vid arbete på klämdagarna.

Förbundet har vidare i Arbetsdomstolen lyckats få fastlagt att arbetstidslagen är en del av kollektivavtalet när det gäller övertidsarbete. (AD 2005 nr 116 Svenska Elektrikerförbundet, ./ EIO, och NEA Dalarnes Elektriska AB.

Arbetsgivarkrav jämfört med viktiga förändringar i avtalen under 1999 till 2005

Arbetsgivarkrav på försämringar i avtalet från EIO

1999

- Ackordobligatoriet utmönstras. Ackord endast tillåtet endast efter lokal överenskommelse eller om arbetsgivaren bestämmer.
- Regler om tidsbegränsade anställningar som i praktiken skulle göra det möjligt att anställa alla tidsbegränsat.
- Arbetsgivaren ska bestämma över turordning vid arbetsbrist.
- Rekryteringsreglerna ändras så att arbetsgiva-

ren får anställa utbildad arbetskraft.

- Begränsning av skadeståndet för bristande uppsägningstid från anställd tas bort.
- Konjekturanpassad arbetstid, dvs. arbetsgivaren förlägger arbetstiden fritt under året.
- Beredskapsarbete ska kunna fritt beordras av arbetsgivaren hur ofta som helst
- Rätt för arbetsgivaren att deltidsanställa.
- Sämre reskostnadsersättningar vid resor utanför den ordinarie arbetstiden.
- Kompetensutveckling ska bekostas av de anställda genom lägre lönehöjningar.

2001

- Krav på arbetsgrupper som skulle utveckla nya former för prestationslöner som skulle skapa bättre lönsamhet för företagen och bättre löner för de anställda
- Arbetsgrupp som såg över traktamentsbestäm-
melserna och hemortsregler
- Kunna rekrytera arbetskraft utifrån att många företag bedriver verksamhet som ställer andra

- krav på utbildning än starkströmsarbeten.
- Ökad flexibilitet att förlägga arbetstiden efter överenskommelse med anställda.
- Att nå en samsyn på hur Elsäkerhetsavtalet ska tillämpas i praktiken ute på arbetsplatserna.
- Lärlingslönerna ska bli minimilöner.
- Större möjligheter för arbetsgivaren att kunna träffa överenskommelse om avdikelser från avtalet med klubbar och kontaktmän på företaget

2003

Inga krav framfördes från EIO då de ansåg det fel att säga upp avtalet efter två år

2004

- Avskaffande av ackordsobligatoriet. Frågan om arbetet ska utföras mot ackord måste överenskommas på företaget med de anställda. I praktiken: Ackord skulle tillämpas endast när arbetsgivaren så ville.
- Längre tidsfrister för ackordets utbetalande.
- En yttersta tidsfrist för ingivande av ackords-

sedel.

- Månadslönen skulle vara fördelningsfaktor för ackordet. Dvs. de som har hög månadslön får högre ackordöverskott på bekostnad av dem som har lägre månadslön. Den solidariska löneformen ackord skulle alltså bli individuell.
- Ackordsobligatoriet avskaffas för företag inom informations- och telekomsektorn.
- Nuvarande system med pott på 0,4 % för kompetensutveckling avskaffas och avlöses med ej förpliktande regler.
- Provanställning tas bort ur avtalet och lagen tillämpas. Fritt fram att provanställa
- Utökade möjligheter att träffas överenskomsten mellan företag och anställd om flexibel arbetstidsförläggning av ordinarie arbetstid.
- Förändring av reglerna för ersättning att åta sig ansvar som elarbetsansvarig som skulle medföra arbetskyldighet för montören utan att överenskommelse först träffats om ersättning för det ökade ansvaret.
- Nya regler om turordning och driftsenheter

som skulle medföra att arbetsgivaren ensidigt fick bestämma vem som ska sägas upp vid arbetsbrist.

- Arbetsmiljön skulle lösas genom arbetsgruppsarbete. Parterna skulle också vara överens om att;
- verka för att konkreta åtgärder vidtas för att minska hälsofarlig stress
- utreda personalutrymmen i en arbetsgrupp tillsammans med övriga intressenter inom byggbranschen.
- Förslaget skulle innebära arbetsgrupper utan garanti för resultat under tre år.

Viktiga förändringar i avtalen 1999 till 2005

Installationsavtalet

- 2 kap § 1 ändring av rekryteringsregler som öppnar för att anställa andra arbetstagare än elektriker.
- 4 kap § 2 Arbetsgivare och arbetstagare kan

träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning. Dock med uppsägningsrätt på en vecka. "Flexibilitet" på arbetstagarens villkor.

- 4 kap § 4 Övertid i samband med skiftgång kan bara beordras om övertiden gäller skiftet.
- 4 kap § 9 Flexitid, men arbetstagaren förfogar över rätten.
- 4 kap § 10 Arbetstidsförkortning med 9 timmar per år utan att - som vid de flesta arbetstidsförkortningar på arbetsmarkanden - ge arbetsgivaren ökad rätt till flexibilitet.
- 5 kap § 4 Rätt för montören att själv bestämma över två dagars tjänstledighet.
- 5 kap § 5 Information i förväg om facklig utbildning till EIO (SEF:s enda eftergift till EIO)
- 9 kap § 1 Starkare skrivning på ackordsobligatoriet.
- 9 kap § 1a Undantag från att tillämpa ackord kan träffas genom lokal överenskommelse. (I själva verket innebär bestämmelsen en förstärkning av ackordsobligatoriet eftersom undantag uttryckligen kräver överenskommelse.)

- 9 kap § 1b Vid arbete på industriella anläggningar på löpande räkning kan överenskommelse träffas om att inte utföra arbete mot ackord. . (I själva verket innebär bestämmelsen en förstärkning av ackordsobligatoriet eftersom undantag även vid industriella anläggningar på löpande räkning kräver överenskommelse, en gammal tvistefråga mellan parterna.)
- 11 kap § 4 Traktamentena ändras så att de överensstämmer med Riksskatteverkets anvisningar om skattefria traktamenten. (En nödvändig förändring av avtalet som finansierade bl.a. arbetstidsförkortning vid traktamentsarbete.)
- 11 kap § 5 Arbetstidsförkortning med en timme per dag vid traktamentsarbete.
- 11 kap § 5 Rätt till flextid vid traktamentsarbete.
- 11 kap § 8 Rätt till fria hemresor varje vecka.
- 11 kap § 8 Vid beordrade hemresor från traktamentsarbete utgår även restidsersättning.
- 12 kap § 1 Rätt till skadestånd för brott mot arbetsmiljöreglerna i avtalet. Bestämmelsen tvingar arbetsgivaren att ingripa snabbt när facket klagat på brister i arbetsmiljön.
- 12 kap § 5 Förbättring av ersättning för förloerade kläder.
- IS bilaga 1 Nytt yrkesutbildningsavtal.
- IS bilaga 8 Elsäkerhetsavtal som ger montören starkt skydd mot brister i elsäkerheten
- IS bilaga 12 Arbetsmiljöavtal som bland annat ger förstärkt rätt till företagshälsovård
- IS bilaga 13 Avtal om förhandlingsordning i ackordstvister. Reglerna har tillkommit för att skydda ackorden, eftersom Arbetsdomstolen tappat kompetens i dessa frågor.
- IS bilaga 14 Överenskommelse om gemensam syn på kompetensutveckling
- IS kap 13 § 1 p16 Avtal om extra avsättning till avtalspension. En förstärkning av det bristfälliga skyddet för arbetarnas pensioner.
- Nationaldagen helgdag med ledighet för klämdagar före och efter. Den hittills bästa bestämmelsen på LO-området om kompensation för den hotande arbetstidsförlängningen genom utbyte av annandag pingst mot nationaldagen.

- Arbetstidsförkortningen enligt 4 kap § 10 kan omvandlas till semesterdag
- Avtal om extra avsättning till avtalspension med ytterligare 0,1 %

Kraftverksavtalet 2005/06

- Avtal om utländska företag med kraftfulla regler mot lönedumping.
- Skydd mot lönedumping för nyanslutna företag till EFA.
- Ekonomisk ersättning för ledighet för nattvila på dagen.
- Nationaldagen helgdag med ledighet för klämdagar före och efter. Det första avtalet med denna regel som träffades på LO-området. Öppnade för principen för full kompensation mot förlängning av årsarbetstiden i samband med den nya nationaldagen.

Innehåll

ARBETSGIVARNA FLYTTAR FRAM

SINA POSITIONER 3

2000-talets kollektivavtal började gälla redan 1999 4

Förhandlingarna 2001 5

Arbetsgrupp för framtida avtal 6

Den avtalspolitiska rapporten 6

Kollektivavtal för framtiden, broschyr 7-13

Förhandlingsdelegationens avtalskrav för 2003 14

2003 års avtalsrörelse 14

Pressade byggtider i 2003 års förhandlingar 14

Förhandlingsförlopp 15

2004 års avtalsförhandlingar 16

2004 års avtalsrörelse inom kraftverksavtalets

avtalsområde 19

2005 års förhandlingar Kraftverksavtalet 20

Förbättringarna har fungerat praktiskt 22

ARBETSGIVARKRAV JÄMFÖRT MED VIKTIGA
FÖRÄNDRINGAR I AVTALEN UNDER 1999 TILL
2005 24

Arbetsgivarkrav jämfört med viktiga försämringar
i avtalen från EIO 24

Kollektivatal för framtiden De första åren 1999–2006

Under nästan hela 1900-talet hade facken successivt förbättrat arbetarnas villkor. Men i början på 1990-talet, under nedgången i ekonomin, gjorde arbetsgivarna alltmer oblyga angrepp på dessa förbättringar.

Många fackförbund vek sig under anstormningen. Elektrikerförbundet insåg att det krävdes ett nytt sätt att möta detta hot. Man gjorde det på två sätt:

1. Genom offensiva krav på förbättringar av medlemmarnas villkor. Därigenom flyttade förbundet förhandlingarna till arbetsgivarnas planhalva. Denna linje slog förbundet fast i avtalsrapporten Kollektivatal för framtiden, 2002.
2. Genom att dessa framtidskrav kombinerades med den linje för förhandlingarna som inletts redan 1999: "Vi vägrar att förhandla om försämringar."

Denna skrift redovisar resultatet efter första halvlek. Den visar att Elektrikerförbundet inte bara är ett av de få fack som inleder det nya seklet med nya visioner, utan också lyckas förverkliga dem.

Men det är bara början. Det gäller nu för förbundets medlemmar, att lägga fast de framtida avtalsmålen, närmast inför avtalsrörelsen 2007. Skriften är tänkt som en hjälp i detta arbete.



Svenska Elektrikerförbundet