

Yrkanden

Avtalsförhandlingarna 2016
Seko – EFA Branschavtal Energi



**RÄTTVISA LÖNER
TRYGGA JOBB**



Seko- Service och kommunikationsfackets avtalskrav för Energiavtalet fr.o.m. 1 april 2016

Bakgrund

En grundförutsättning för en positiv utveckling av branschen är enligt Seko att branschen kan erbjuda de anställda utveckling och trygghet i arbetslivet. Där för behövs flera förändringar av Energiavtalet.

I år har en ny situation uppstått då det inte finns någon LO samordning. Seko har anslutit sig till 6F:s samordning.

6F förbundens gemensamma avtalsplattform

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.

Den gemensamma avtalsplattformen bygger på en 12 månaders avtalsperiod.

Rättvisa löner

Enligt medlemsförbunden i 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 medlemsförbunden i 6F gjort egna avvägningar i denna del.

Medlemsförbunden i 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 Seko,s avtalskrav 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 tolkningsföreträde. Till detta kommer att arbetsgivare utan skäl kräver utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register samt att den enskilde ska genomgå personlighetstester.

Enligt medlemsförbunden i 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.

Medlemsförbunden i 6F 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 deltidsanställningar. 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 fråntas sin grundtrygghet.

Medlemsförbunden i 6F 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.

a. Förhindra lönekonkurrens och säkra mer till dem som har minst

att avtalets minimilöner räknas upp till en relevant nivå.

b. Individgaranti

Utrymmet enligt punkt a fördelas så att varje medlem garanteras minst 80 %.

c. Arbetsmiljö

Vi anser att Branschavtal Energi inte ger möjlighet att snabbt komma till rätta med arbetsmiljöproblem.

Vi yrkar därför: att nedanstående text, förs in i avtalet.

- 1) *Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren skall organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.*
- 2) *Anser en facklig förtroendeman eller lokal organisation att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkt 1 skall en anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren.*
- 3) *Arbetsgivaren skall snarast möjligt överlägga med den fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Kan enighet inte uppnås vid denna överläggning skall parterna senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för ett slutgiltigt avgörande av frågan.*
- 4) *Underlåtenhet att fullgöra skyldigheterna enligt punkt 3 samt där angivet slutligt avgörande utgör kollektivavtalsbrott. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet skall allmänt skadestånd dock inte utgå*

d. Ökat skydd för arbetstagarnas integritet

Dagens arbetsgivare blir allt mer benägna att kräva personlig information om anställda och arbetssökande. Drogtester och Medicinska kontroller, utdrag ur brottsregister och försäkringskassans register, personlighetstester i olika former krävs oavsett om det är relevant för anställningen som sådan. Till det kommer övervakning i olika former exempelvis genom kameror, GPS och passerkort. Det faktum att vi säljer vårt arbete och inte oss själva måste vara vägledande.

Vi yrkar därför: att det i avtalets 12 Kap 1§ införs tydliga regleringar som begränsar arbetsgivarnas möjlighet att ensidigt införa integritetspåverkande åtgärder.

e. 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 anlitats. Den som är huvudentreprenör ska sammanställa och upprätta en lista på samtliga entreprenörer, en underentreprenör ska inte ses som seriös om inte fullgör betalningar mot anställda med klara och förfallna fordringar, samt att underentreprenörer har ett utvecklat och dokumenterat systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vi yrkar därför: att 12 Kap 2§ kompletteras med tydligare regler enligt ovan.

f. Reglering nödfallsövertid

Vi anser att arbetsmiljölagens reglering av nödfallsövertid är bristfällig. Den ger för generöst utrymme för företag att påkalla nödfallsövertid. Vi ser att företagen vidgar sin tolkning av lagen vilket leder till att företagen påkallar nödfallsövertid i efterhand och trots att vetskap om t.ex. annalkande storm varit allmänt känd i flera dagar.

Vi yrkar därför:

att nödfall ej kan påkallas i efterhand

att lokal facklig organisation och arbetsgivare skall besluta i samråd, att en nödfallsituation föreligger

g. Beredskapsersättning

Upplevelsen är att ersättningsnivån för beredskap är alltför låg. Detta trots att den genom dividend följer löne-utvecklingen så är den allmänna uppfattningen bland medlemmarna att den inte är på den nivå som motsvarar det obekväma med att låsa upp sig.

Vi yrkar därför på:

att justera ersättningen genom att använda divisorn 700 mellan 20:00-06:00 på vardagar.

Detta skulle också göra att man är konsekvent, med när kvalificerad övertidsersättning utgår.

h. Övertagande av personal vid byte av entreprenör

Under de senaste åren har det blivit allt vanligare inom avtalsområdet att företagen lägger ut olika arbetsområden och funktionsåtaganden för upphandling. Vilket innebär att många av våra medlemmar tvingas byta arbetsgivare, ibland så ofta som vartannat/var tredje år då avtalsperioderna mellan beställare och entreprenör löper på 1,2 och 3 år.

Det här innebär att många medlemmar känner en stor osäkerhet och att anställningsvillkoren ändras ofta. Vidare så förekommer det alltför ofta att när ny entreprenör tar över så kan den nya entreprenören plocka och välja bort de som är arbetsskadade, de som bedöms som inte högpresterande, obekväma och fackligt aktiva.

Problematiken är att arbetsgivaren, när det sker upphandlingar på det här sättet så gäller inte LAS § 6b, övergång av verksamhet.

Vi yrkar därför på

att vid byte av entreprenör utifrån ovan beskrivet upphandlingsförfarande skall personal och anställningsvillkor följa med till den nya entreprenören, likande LAS § 6b.

i. Energiavtalet 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.

I branschen är det vanligt förekommande att arbetet anordnas på sådant sätt som beskrivs i ovan nämnd dom. Energiavtalet bör tillföras regler som tar höjd för det nya rättsläge som inträtt efter EU-domstolens dom.

SEKO förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare kompletteringar samt preciseringar vad gäller avtalskraven.