

Kollektivavtal för Framtiden

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



Dags för avtalsrörelse!



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 år 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 uppe 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. Fördel: 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.

Arbetsdag och övertid

Högre arbetstempo, mindre vilopausar 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.
- Arbetstagarerna bestämmer över kompledigheten.

Arbetsdagsförläggning

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 tolkningsföreträde.

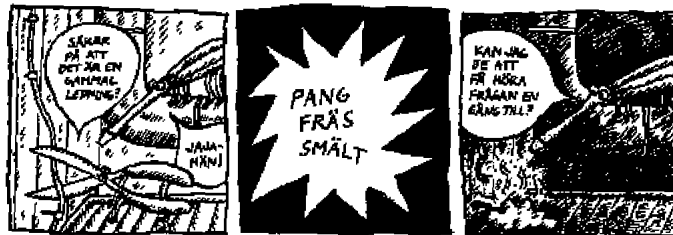


Arbetarskydd

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:

- Ingrip i vardagen om du ser att någon diskrimineras på grund av 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

Hur beställer du rapporten?

Rapporten finns i två versioner, en med avtalspolitiska gruppens alla förslag (152 sidor) och en avkortad version (72 sidor). Som medlem i SEF kan du beställa dem gratis via din avdelning.

Telefon 08-412 82 82

Internet postbox.fk@sef.com

Fax 08-412 82 01

Ange vilken version du vill ha, namn och adress samt att du är medlem i förbundet.



Svenska Elektrikerförbundet