

Elektrikerna

Kollektiv- avtal för framtiden

Vad ska vi använda pengarna till?

Facket med kraft

Rapport framtagen inför Svenska Elektrikerförbundets
förbunds möte 2022.

© Svenska Elektrikerförbundet

Text: Anton Levein

Foto: Anna Ledin Wirén

Grafisk form: Jesper Weithz

Tryck: TM Kontor & Reklam AB, 2022

Sammanfattning

Vi kan vara stolta över våra starka kollektivavtal. Men inget talar för att våra medlemmar vill att vi ska vara nöjda.

Elektriker, tekniker, hissmontörer, linjemontörer och larminstallatörer fortsätter drömma om bättre villkor på jobbet.

Kollektivavtal för framtiden syftar till att konkretisera medlemmarnas visioner för branscherna som omfattas av våra kollektivavtal.

Över 300 medlemmar har deltagit i arbetet med att ta fram underlag till denna rapport, i vilken vi nu väljer att peka ut tre utvecklingsområden. Dessa tre är Arbetstid, Pension och Yrkesutveckling.

Arbetstidsfrågan har genomgående väckt stort intresse under grupparbetena. Åsikterna är många: kortare arbetsdag, kortare arbetsvecka, mer semester, mer arbetstidsförkortning, mindre arbetstidsförkortning till förmån för högre lön, är några utav förslagen som inkommit. Vi kan utav de många svaren däremot uppfatta en samstämmighet kring en sak, att vi som förbund inte ska vara nöjda med åtta timmars arbetsdag, fem veckors semester eller fem dagars arbetsvecka.

Vi föreslår därför i denna rapport:

- ✓ Att en generell arbetstidsförkortning införs, i mål om att nå 7 timmars arbetsdag.

Pensionssystemet lämnar mycket att önska. Det allmänna pensionssystemet riskerar att under överskådlig tid erbjuda mycket sparsamma ersättningar, trots höjda pensionsåldrar. Då den politiska konsensus och vilja som skulle kunna laga ett

redan idag undermåligt system saknas, tvingas parterna kliva fram och ta ansvar.

Vi föreslår därför i denna rapport:

- ✓ Att premieavsättningen till tjänstepension på sikt ska uppgå till 10 procent av lönesumman.
- ✓ Att ett delpensionssystem införs inom ramen för den avsatta extrapensionen på avtalsområdet.

Kraven som förs fram i rapporten på en modern och specialiserad yrkesutbildning i kombination med en bred kunskapsbas ställer höga krav på både gymnasium, yrkeshögskola, kursanordnare och arbetsmarknadens parter. Vidare förs också önskemål om ett ökat inflytande över möjligheten till kompetensutveckling fram, då tillgången till kompetensutveckling idag varierar i hög grad mellan olika företag och anställda.

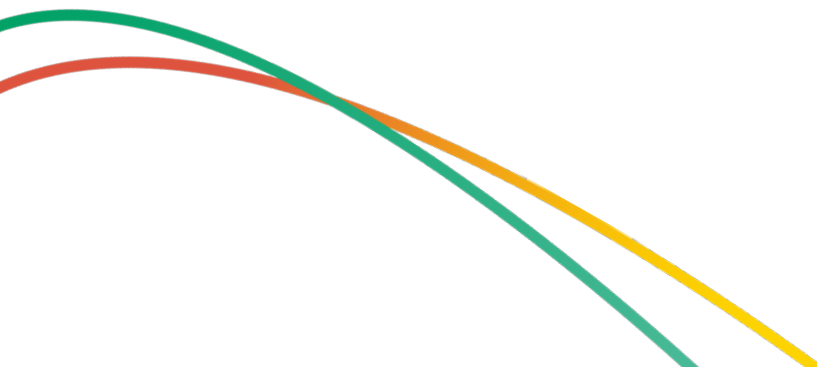
Vi föreslår därför i denna rapport:

- ✓ Att öka partsinflytandet kring kompetensfrågor inom larm- & säkerhetsbranschen.
- ✓ Att initiativ tas för att en yrkesnämnd inom ramen för Kraftverks- & Energiavtalet bildas.
- ✓ Att premien för Särskild avgift el värdesäkras över tid.
- ✓ Att verka för att regler för en ökad bestämmanderätt över kompetensutvecklingen införs.



Innehåll

Kollektivavtal för framtiden	1
Sammanfattning	2
Förord	5
Syftet med rapporten	6
Arbetsätt	7
Elektrikernas prioriteringar	9
Förutsättningar	16
Kortare dagsarbetstid	17
Högre pension och delpension	22
Kompetens- och yrkesutveckling	26
Slutsats	31



Förord

Elektrikerförbundet har en lång historia av att ta banbrytande, kreativa steg mot modernare och starkare kollektivavtal. I hundratals hårda förhandlingar så har arbetstagarnas ställning stärkts genom begränsningar i arbetsledningsrätten, förbättrade ersättningar och bättre arbetsmiljö. Detta arv måste förvaltas och utvecklas, det är vad vi tar sikte på i denna rapport.

Vår organisation och arbetarrörelsen behöver en vision. Vi behöver långsiktiga och djärva men realistiska mål att sträva efter. Tidsperspektivet för rapporten är därför långt och målen är högt satta.

Vi är medvetna om att våra motparter inte kommer uppskatta läsningen, men det gjorde de inte heller när svensk fackföreningsrörelse krävde åtta timmars arbetsdag. Våra medlemmar fortsätter drömma om bättre villkor på jobbet.

Anton Levein

Syftet med rapporten

Vid förbundsmötet 2018 beslutades att förbundet ska ta fram långsiktiga strategiska mål för förbundets kollektivavtal att presenteras på förbundsmötet 2022.

Rapporten syftar till att peka ut långsiktiga mål i Svenska Elektrikerförbundets kollektivavtal, för medlemmarna och organisationen att kunna samlas kring och arbeta för under kommande avtalsförhandlingar.

Arbetsätt

Processen med rapporten startade efter förbundsmötet 2018, då planeringen av arbetet inleddes samt förbundsinformation skickades ut. I arbetsgruppen har Urban Pettersson, Anton Levein och Claes-Mikael Jonsson (LO) ingått.

Inledningsvis gjordes cirka 20 grupparbeten på klubbmöten, ungdomsforum, avtalsdelegationer, konferenser, CR och medlemsmöten runt om i landet för att samla in underlag till rapporten. Deltagarna har varit en blandning av medlemmar, förtroendevalda och ett litet antal ombudsmän. Totalt deltog över 300 medlemmar i insamlingen av underlag.

Mötena har genomförts genom att presentera syfte, bakgrund och förutsättningarna för deltagarna. Särskilt viktigt har varit att fokus bör ligga på långsiktiga förändringar i kollektivavtalen.

**Frågorna som ställts under
grupparbetena är följande:**

- ✓ Löneutrymme: Hur ska vi använda löneutrymmet? Pension, ersättningar?
- ✓ Hur ska anställningsskyddet se ut?
- ✓ Arbetstid: Vad ska vi ha för mål med arbetstiden? Lag eller avtal?
- ✓ Arbetsmiljö: Hur ska vi skydda våra medlemmar från ohälsa skapad i arbetslivet? Vad ska regleras i avtal?
- ✓ Lönesystem: Central eller lokal förhandling? Tariffer eller individuella löner?
- ✓ Vilka krav på förkunskaper ska vi ha på framtidens elektriker? Hur ska vi säkra kompetensutvecklingen?

Frågeställningar som huruvida frågan ska regleras i lag eller avtal eller via exempelvis stupstocksregler har även lyfts. Vid tillfällena har kompletterande frågor ställts. Anteckningar har förts, för att sedan sammanställas och gås igenom. De områden som vunnit mest intresse och genomslag är de vi också pekar ut, utvecklar och presenterar i rapporten.



ELEKTRIKERNAS PRIORITERINGAR

Vi har i den här rapporten valt att peka ut tre fokusområden utifrån de frågor som i störst utsträckning uppkommit i samtal med medlemmarna. Idéer om exempelvis lön och arbetsmiljö har varit vida förekommande i samtalen, men inte i lika hög utsträckning som områdena arbetstid, pension och yrkesutveckling.



Arbetstid

I medlemsdiskussionerna framkommer många idéer om hur arbetstiden bör förändras. Dels ses en minskad total arbetstid som en arbetsmiljöfråga, för att orka med ett länge arbetsliv, men det ses också som en fråga om frihet från arbetet.

Arbetstiden har genomgående väckt stort intresse under grupparbetena. Åsikterna är många; kortare arbetsdag, kortare arbetsvecka, mer semester, mer arbetstidsförkortning, mindre arbetstidsförkortning till förmån för högre lön och ökad möjlighet till tjänstledighet är några utav förslagen som inkommit. Vi kan utav de många svaren däremot uppfatta en

samstämmighet kring en sak, att vi som förbund inte ska vara nöjda med åtta timmars arbetsdag, fem veckors semester och fem dagars arbetsvecka.

Flera lyfter att den reella arbetstiden är mer än 8 timmar. Restid till och från arbetsplatsen samt raster och övertid gör att en stor del av fritiden inkräktas av arbetslivet. Vissa lyfter frågan om att lättare kunna säga nej till övertid eller att övertiden ska kompenseras med ledig tid, medan andra föreslår att raster ska räknas in i arbetstiden för att på så vis förkorta dagsarbetstiden. Även frågan om friskvård under arbetstid kommer upp. Ett förslag lyfts om att semester-tillägget ska kunna omvandlas till fler semesterdagar. Många föreslår fler semesterdagar i form av en sjätte semestervecka.

”40 timmar har vi haft i många år, och det borde vara dags att minska arbetstiden till 6-timmarsdag. Det borde vi kunna åstadkomma på 15 år, eftersom vi har ett fysiskt yrke och ska orka jobba till 67 års ålder. De som arbetar på kontor eller annat lätt arbete kan arbeta längre dagar då kroppen håller längre då.”

I samtalen lyfts också frågan om ATF-timmar, där vissa vill se en ökning av tiden, men de flesta hellre ser att ATF-tiden läggs på generella satsningar i form av semester eller en

förkortning av dagsarbetstiden. Ett förslag är att en förkortning av dagsarbetstiden skulle kunna ske succesivt, och då beröra de äldre först. Ett annat förslag är att vi ska börja sänka dagsarbetstiden på fredagar.

En farhåga som lyfts är att en förkortning av dagsarbetstiden skulle kunna medföra ökad stress och arbetsbelastning. En annan farhåga med kortare dagsarbetstid vore införandet av skiftgång på exempelvis byggen och att arbetsgivaren i det fallet skulle få mer makt över vår tid, medan vissa framhåller det som något som skulle kunna vara positivt för branschen. Vissa lyfter också utökad rätt till tjänstledighet som ett alternativ.

Den fråga som fått mest genomslag i undersökningen är kortare dagsarbetstid. Medlemmarna ser olika på vad målet egentligen borde vara. Vissa lyfter 36 timmar, andra 35 och många 30 timmars arbetsvecka. Arbetstidslagen bör ändras, men i väntan på det bör Elektrikerna gå före med kollektivavtalsförhandlingar.

”Börja knapra på 40-timmarsveckan.”

Pension

I medlemsdiskussionerna lyfts många problem med pensionerna (avseende både avtals- och allmän pension). Ersättningarna är för låga och möjligheten att gå ner i arbetstid under arbetslivets sista år för liten. Medlemmarna är dessutom oroliga för att åldersgränserna för uttag av pension kommer fortsätta höjas allt eftersom tjänstemännens intåg på arbetsmarknaden får allt större påverkan och livslängden ökar.

Elektrikerförbundets satsningar på extrapension har varit positiva för förbundets medlemmar och har fallit väl ut. Utan dessa hade pensionerna varit betydligt lägre, och gjort det svårare för förbundets medlemmar att ha råd att gå i pension. Flera medlemmar framhåller att tjänstepensionen på sikt därför bör uppgå till 10 procent.

De synpunkter medlemmarna framför kring pensionen handlar främst om flexiblare pensionsålder och ersättningar. Det finns en tydlig skepsis kring den höjda allmänna pensionsåldern och önskemål om att Elektrikerförbundet ska titta på möjligheter för att via kollektivavtalen och politiskt arbete kunna begränsa dess genomslag.

“Det är viktigt att bygga ett pensionssystem som ger högre pension utan att behöva ta till privata lösningar.”

Medlemmarna ger uttryck för att pensionssystemet inte klarar av att garantera den inkomst man förväntar sig, och att Elektrikerna i brist på statligt ansvarstagande därför bör fortsätta prioritera frågan. Man lyfter också möjligheten att gå ner i arbetstid, mer arbetstidsförkortning eller att ta ut delpension under sina sista år i arbetslivet som en viktig fråga. Enstaka medlemmar lyfter att lön bör prioriteras framför pensionsålder, och att medlemmen således kan spara sina pensionspengar själv. Kritiken mot pensionens nivåer och den ökande pensionsåldern är dock samstämmig.

De frågor som fått mest genomslag i undersökningen är

pensionsnivåerna och möjligheten att gå ner i tid under sina sista år i yrket. Avsättningen till tjänstepensionen behöver öka för att kunna säkerställa nog hög inkomst i förhållande till medlemmarnas förväntningar, samtidigt som pensionen behöver kunna erbjuda mer flexibilitet än dagens system för den som vill gå ner i arbetstid.

”Pensionen känns viktig då vi inte kommer kunna få en dräglig pension. Hur mycket kommer vi kunna förlita oss på staten?”

Yrkesutveckling

Medlemmarna för i samtalsgrupperna fram flera synpunkter kring kompetensutveckling och yrkesutbildning. Det finns en stor ojämlikhet i vem som får ta del av kompetensutveckling och vem som inte får det. Vissa elektriker får tillgodogöra sig löpande kompetensutveckling, medan andra aldrig erbjuds utbildning.

Fördelningen av tillgång till kompetensutveckling upplevs godtycklig. Medlemmarna framför också en önskan om att ha ett större, eget inflytande över vilken typ av kompetensutveckling man får ta del av, exempelvis i form av en kompetensbank. Särskilt lyfts löpande utbildning i ny lagstiftning och nya standarder fram som breda satsningar som behövs, men också individuella studieplaner för de anställda så att allas kompetens följer med teknikutvecklingen. Flera lyfter frågan om att kompetensutveckling skulle kunna ta mer plats i kollektivavtalen.

Elbranschens centrala yrkesnämnd (ECY) borde breddas för att omfatta fler av våra kollektivavtal, och fler certifieringar för fler yrkesgrupper bör tas fram. En större del av de pengar som går till ECY skulle kunna finansiera utbildning riktad mot elektrikernas medlemmar.

”Idag finns inte mycket kompetens-
utveckling, och den är godtycklig.
Medlemmar pratar om den på utvecklings-
samtalen men det händer ingenting.”

På installations- och kraftverksavtalets områden uttrycks en oro över gymnasieskolans kvalitet fram. Många deltagare i gruppssamtalen menar att branschen måste säkerställa gymnasieskolans, och i sin tur lärlingarnas, yrkeskunnighet och kvalitet, vilka uppfattas som för låga idag. Skolväsendet behöver bli bättre på att följa med, och ibland gå före i teknikutvecklingen så att eleverna får attraktiv och aktuell kunskap. Frågor om arbetsmiljö, facket och ackord bör få särskilt utrymme under skolgången. De flesta svarande står bakom den treåriga gymnasieskolan, medan några lyfter fram att det skulle behövas ett fjärde år utöver lärlingstiden.

På installationsavtalets område behöver introduktionen i lärlingsutbildningen utnyttjas i högre grad än idag. Många upplever idag att introduktionen tar två timmar, snarare än riktmärket 20 timmar. Tiden behöver också kvalitetssäkras för att säkerställa att lärlingens steg in på arbetsmarknaden

skapar en god förutsättning för ett meningsfullt arbetsliv. Läringshandledares kompetens behöver säkras genom riktade utbildningsinsatser.

Inom kraftverksavtalets område lyfts särskilt bristen på tillgång till elever med gymnasiekompetens inom området fram. Ofta rekryteras personal från andra branscher, exempelvis installationsbranschen. Det vore önskvärt med fler yrkesskolor inriktade på kraft- och energibranschen.

De frågor som fått mest genomslag i undersökningen är tillgången till och förfogandet över kompetensutveckling, samt olika typer av strukturella förändringar på branschnivå för att få ett bredare grepp om yrkesutveckling och utbildning i Elektrikernas branscher som helhet.

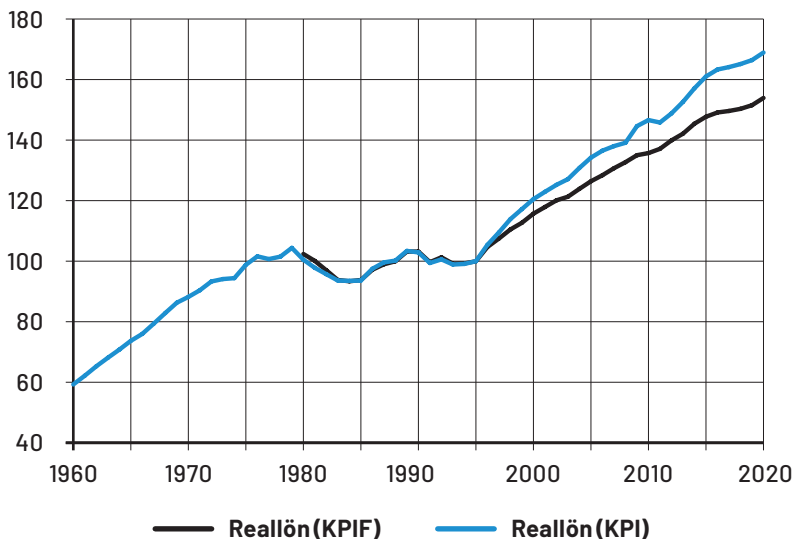
“Pedagogisk handledarutbildning för
lärlingshandledare, helst obligatorisk.”

FÖRUT- SÄTTNINGAR



Utifrån de av medlemmarna prioriterade frågorna i var och ett av de tre områdena som nämndes i föregående kapitel resonerar vi i detta avsnitt kring kostnader och möjligheten att genomföra de förslagen som i högst grad förekommit i medlemssamtalen. Vi gör beräkningar samt utgår från det av LO fastslagna målet om att LO-förbundens medlemmar under kommande avtalsperioder ska få fortsatt reallöneutveckling.

Reallöneutveckling 1960–2020



Källa: Medlingsinstitutet

Reallönerna har ökat

Sedan 1960 har reallönerna (KPI/KPIF) ökat med 185 procent. Detta innebär att köpkraften ökat väsentligt för arbetstagarna i både den privata och offentliga sektorn de senaste 60 åren.

KORTARE DAGSARBETSTID



Kostnaden

En timmes arbetstidsförkortning kostar cirka 0,05 procentenheter¹ av löneutrymmet det avtalsår det införs. Införandet av 35 timmars arbetsvecka, beräknat på ett års 47 arbetsveckor skulle totalt uppgå till 235 timmars arbetstidsförkortning.

För att finansiera införandet av 35-timmarsveckan behöver medlemmarna under en 15-årsperiod totalt avstå ett löne-utrymme om 13,9 procentenheter, eller cirka 12,3 procentenheter på Installationsavtalet och Kraftverksavtalet om ATF-tiden i avtalet byts in.

Jämförelsevis skulle införandet av 30 timmars arbetsvecka uppgå till det dubbla, 470 timmars arbetstidsförkortning.

Om vi utgår från en kostnad om 13,9 procentenheter fördelat på 15 år skulle det innebära cirka 0,9 procentenheter i avstått löneutrymme per år. Detta skulle resultera i att totalarbetstiden årligen sänktes med 15,6 timmar eller cirka 20 minuter per arbetsvecka tills vi nått 35-timmarsveckan.

I jämförelse med detta kan en ytterligare semestervecka ställas. Den sjätte semesterveckan skulle totalt kosta cirka två procentenheter² av löneutrymmet vid införande.

Kan vi ha reallöneökningar samtidigt som vi sänker dagsarbetstiden?

Sedan 1995 har reallönerna ökat med 2,2 procent per år, då framgångsrika fackliga förhandlingar, låg inflation och god

1. Egna beräkningar. Kostnaden för arbetstidsförkortning är alltid föremål för förhandling. Siffrorna i avsnittet är avrundade.

2. Den slutliga kostnaden för införande i kollektivavtal är alltid föremål för förhandling.

produktivitetens utvecklingen bidragit till att en stor andel av löneökningarna kunnat stanna hos de anställda.

Med motsvarande reallöneutveckling framöver skulle det vara fullt möjligt att kombinera reallöneökningar med sänkt dagsarbetstid.

Vid införandet av 35-timmarsveckan skulle medlemmarna totalt avstå cirka 0,9 procentenheter av den potentiella reallöneutvecklingen per år till förmån för kortare arbetstid, om vi inte tar hänsyn till eventuell löneglidning. Det lämnar en reallöneökning på cirka 1,4 procent per år, eller cirka 21,8 procent på 15 år. Behåller vi pengarna och lägger allt på löneökningar under perioden skulle den antagna reallöneökningen uppgå till 35,6 procent.

Vad tycker Elektrikernas motparter?

Elektrikernas motparter är i grund och botten skeptiska till alla typer av arbetstidsförkortning, baserat på tre grunder: minskat inflytande, kostnader och minskad tillgång till arbetskraft.

Arbetstidssänkningen innebär en maktinskränkning för arbetsgivaren, då arbetskraften inte längre står till förfogande för denne i lika många timmar som innan. Detta innebär att

Ordförklaring

REALLÖN är skillnaden mellan löneutveckling och inflation, ett mått på hur mycket av löneökningen som blir kvar i plånboken.

LÖNEGLIDNING är löneökningar utöver vad som fastställts i centrala eller förbundsvisa kollektivavtal.

maktförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förskjuts till arbetstagarens fördel.

När arbetstagarens totala arbetstidsmått sänks innebär det också färre fakturerbara timmar. Detta kan påverka företagets omsättning negativt, om det inte finns en elektriker på arbetsmarknaden som kan anställas för att täcka upp för arbetstidsminskningen.

Tjänstebilar, verktyg och andra fasta kostnader företaget har kommer i stort sett inte förändras när arbetstidsmålet blir lägre. Det kan medföra en ökad fast kostnad per anställd i förhållande till omsättningen denne skapar i företaget.

Detta innebär att Elektrikernas motparter troligtvis kommer starkt motsätta sig en arbetstidsminskning.

Motiv till införande

Sedan 1970 har vi i Sverige haft 40-timmars arbetstid som standardmått för heltid. Måttet återfinns i arbetstidslagen, samt i en majoritet av kollektivavtalen på arbetsmarknaden. Det finns dock vissa branscher och yrken som har ett annat arbetstidsmått. I installationsavtalet uppgår till exempel

Därför är tjänstledighet mer ekonomiskt fördelaktigt

Tjänstledighet är rent ekonomiskt mer fördelaktigt än arbetstidsförkortning. Medan lönen stiger i värde utifrån de fastslagna nivåerna i kollektivavtalet, innebär arbetstidsförkortning en lägre löneökningstakt. När lönepottens värde sjunker resulterar det i att den totala löneökningen över tid sjunker. Å andra sidan får du reglerad ledighet, som arbetsgivaren inte bestämmer över eller kan säga nej till.

arbetstiden till 36 timmar per vecka vid underjordsarbete eller kontinuerligt 3-skiftsarbete. Flera tjänstemannaavtal har en kortare veckoarbetstid, exempelvis Unionens avtal med IDEA som har 37,5 timmar.

Kostnaden för införandet av en 35-timmarsvecka måste ställas i relation till LO:s långsiktiga mål, som slår fast att LO-förbundens medlemmar ska ha en fortsatt reallöneutveckling. Vi menar att kombinationen av en större satsning på en förkortad normalarbetstid kan kombineras med fortsatta reallöneökningar. Vi tror också att det finns ett utrymme att växla en del av reallöneökningarna mot kortare arbetstid, och att det kan finnas positiva effekter av detta.

Kortare arbetstid kan leda till en ökad produktivitet³, och det finns exempel på fall där produktiviteten ökat markant efter införandet⁴. Det är också troligt att kortare arbetstid leder till hälsofördelar på grund av den ökade möjligheten till fritid och återhämtning⁵.

En fråga som återkommer i den politiska diskussionen är att vi måste öka antalet arbetade timmar i ekonomin. Dels genom en aktiv arbetsmarknadspolitik för att trycka ner arbetslösheten, men också genom att höja pensionsåldern. Från flera fackförbund har protester mot den höjda pensionsåldern hörts med motiveringen att man först måste skapa en arbetsmiljömässig möjlighet att arbeta längre. En kortare veckoarbetstid skulle kunna bidra till denna återhämtning.

Ur ett fackligt perspektiv innebär en kortare veckoarbetstid

3. Lågtidsutredningen 1999/2020, Konjunkturinstitutet

4. Going Public: Iceland's journey to a shorter working week

5. 23 månader med 6 timmar, Lorentzon



även att arbetsgivarens makt över den anställde minskar, då arbetstagaren står till förfogande för arbetsgivaren färre timmar i veckan. Det innebär också en kollektivt inarbetad rättighet, i förhållande med till exempel utökad tjänste- eller semesterledighet som måste åberopas individuellt.

HÖGRE PENSION OCH DELPENSION



Högre pensionsavsättning, precis som arbetstidsförkortning, kostar pengar. Ett tidigare antaget mål i Elektrikerförbundet är att arbeta för 10 procents avsättning till tjänstepensionen, för att på sikt nå upp till en total pension som motsvarar 72 procent av slutlönen.

Dagens avsättning till tjänstepension uppgår till cirka 6 procent av inkomsten. Det lämnar ytterligare 4 procentenheter av löneutrymmet att sätta av under kommande avtalsår för att nå 10 procent. Infört under en period om 15 år skulle det innebära en totalkostnad på cirka 0,29 procentenheter av löneutrymmet per år.

Sett till den tidigare nämnda trenden om 2,2 procents reallöneökning per år, och eventuell kostnad för 35-timmarsveckan, skulle det lämna oss med en reallöneökning om cirka 1,1 procent per år.

Med de antaganden vi gjort kring reallöneökningstakten skulle medlemmarna trots extra avsättning till pension och arbetstidsförkortning, få 1,1 procent kronor mer i plånboken att handla för, totalt 17,4 procents reallöneökning under en 15-årsperiod.

Delpension

Ett alternativ som många medlemmar föreslagit i samtalen är möjligheten att gå ner i tid i slutet av arbetslivet. Vi har av den anledningen tittat på införandet av ett delpensionssystem där kostnaden för en sänkt sysselsättningsgrad skulle kunna finansieras med en del av den avsatta tjänstepensionen. På så sätt skulle kostnaden för delpension kunna finansieras av individen själv.

I industrins delpensionssystem har du som arbetstagare



möjlighet att gå ner i arbetstid från dagen du fyller 60 år. Ansökan om delpension görs hos arbetsgivaren, sex månader innan du tänkt ta ut din delpension. Du väljer själv hur mycket du vill gå ner i arbetstid och hur mycket pengar du vill ta ut per månad, upp till en viss nivå. Efter ansökan gör arbetsgivaren en bedömning och är i de flesta fall skyldig att godkänna ansökan om delpension.

Så ser den genomsnittliga pensionen ut

Den genomsnittliga totala pensionen före skatt på svensk arbetsmarknad var 2018:

Kvinnor: 14 500 kronor per månad

Män: 21100 kronor per månad



Det finns förutsättningar för att på sikt införa ett liknande system inom Elektrikernas kollektivavtalsområden. Då extra-pensionsavsättningen på Installationsavtalet infördes först 2004 har det insatta kapitalet för de som arbetat i branschen sedan dess inte hunnit bli så omfattande att det skulle räcka för att fullt ut finansiera ett delpensionssystem likt det som finns inom industrin. Med ökade premier och fler år av inbetalning kommer däremot bärkraften i systemet öka.

Vid jämförelse av åtta individer på Installationsavtalets område, födda 1957–1972 uppgår deras avsatta pensionskapital från tjänstepensionen till 1 100 000–1 400 000 kronor. Av dessa pengar härrör cirka 10 procent från den extra pensionsavsättningen på avtalsområdet.

Vad tycker Elektrikernas motparter?

Elektrikernas motparter har de senaste åren accepterat att en andel av löneutrymmet går till ökad pensionsavsättning. Sedan införandet av extrapensionen har kritiken främst riktats mot den ökade administrativa bördan hos företagen. Extrapensionen har resulterat i många missförstånd och en del fusk, där arbetsgivare redovisat fel löneuppgifter till FORA, problem som parterna nu hoppas ska minska i omfattning när systemen byggs om och då inbetalning samt redovisning i framtiden ska ske månadsvis.

För arbetsgivarna finns det några praktiska problem med delpension. Jobbar arbetstagaren 75 procent behöver denna fortfarande verktyg och i många fall även ett tjänstefordon. Det innebär att en elektriker med lägre tjänstgöringsgrad riskerar att minska vinstmarginalen för företaget i förhållande till de fasta kostnaderna. Den tid då arbetstagaren inte står till arbetsgivarens förfogande innebär också en lägre omsättning för företaget.

Motiv till införande

Om de arbetade timmarna i ekonomin ska öka ska inte arbetarkollektivet stå för merparten av ökningen. Tjänstemännens allt senare intåg på arbetsmarknaden drabbar redan idag LO-förbundens medlemmar, då höjningen av pensionsåldern gör LO-medlemmarnas arbetsliv längre. Av allt att döma kommer pensionsåldern fortsätta höjas och de stora ekonomiska hålen i pensionssystemet inte lagas av riksdagspartierna. Därför måste parterna ta ansvar för en hållbar pensionsavsättning och möjligheten att orka arbeta hela arbetslivet.

En möjlighet till delpension lägger ännu en av de viktiga pusselbitar som behövs för att säkerställa att fler orkar arbeta hela vägen till pension. Det skulle också medföra ett stort mått av frihet att tidigare få bestämma hur de extraavsatta pensionspengarna ska användas.

Vi kan också konstatera att vi har råd. Målet om 10 procent i tjänstepensionsavsättning kan kombineras med kortare veckoarbetstid och delpension, samtidigt som vi har pengar över till reallöneökningar. Vi tror att detta skulle kunna bidra till en höjd livskvalitet för våra medlemmar.

KOMPETENS- OCH YRKES- UTVECKLING



Elektrikerna brukar i svensk kontext betecknas som ett yrkesförbud, men stämmer det helt och hållet? Idag organiserar Elektrikerna installationselektriker, distributionselektriker, linjemontörer, säkerhetstekniker, solcellsmontörer, hissmontörer, vitvaruinstallatörer och en rad andra yrkesgrupper. Medlemmar rör sig främst inom, men även mellan branscher. Under de senaste årtiondena har vi sett en utveckling där yrkeskårerna alltmer specialiserats inom sina egna områden.

Yrkesutbildning

Inom Installationsavtalets område är samverkan kring yrkesutbildning och kompetens väl förankrad mellan parterna. Kombinationen av Elbranschens Centrala Yrkesnämnd som överser kompetens och yrkesutbildningsfrågor och ETG College som arbetar för en kvalitetssäkrad branschskola ger parterna kraftfulla verktyg för att säkerställa tillgången på väl utbildad arbetskraft.

Övriga avtalsområden och branscher saknar mer eller mindre en partsgemensam plattform för diskussioner som rör kompetens och yrkesutbildning. För Larm har ett branschprov tagits fram inom ramen för ETG College. Nästa naturliga steg är att det partsgemensamma arbetet inom ECY bereder mer utrymme för larm-, hiss- och vissa energifrågor för att kunna säkerställa en god grund för yrkeskompetens och tillgång på arbetskraft även i dessa branscher.

Även kraftverks- och energibranschen är i stort behov av en partsgemensam samverkan inom yrkesutbildnings- och kompetensfrågor. Det närmaste en yrkesnämnd branschen idag har är Energiföretagen Sveriges kompetensutskott, där frågor

om yrkesutbildning samt kompetensutveckling diskuteras och rekommendationer till branschen tas fram.

Kompetensutskottet tillsätts av Energiföretagen Sveriges medlemsföretag, och parterna saknar idag platser i utskottet. Det innebär att diskussioner mellan parterna om kompetensutveckling och yrkesutbildning riskerar att falla utanför kompetensutskottets ramar eller diskussioner, något som kan ses som en svaghet. Eventuella samarbetsfördelar som finns genom andra yrkesnämnder såsom ECY går även de förlorade utan partsinflytande.

Kraftverks- och energibranschen skulle kunna dra nytta av en yrkesnämnd där parterna har representation. Nämnden skulle antingen kunna utgöras av Energiföretagen Sveriges kompetensutskott, med förstärkning av parterna, eller en av parterna bildad yrkesnämnd.

Kompetensutveckling

Medlemmarna för i samtalen fram en önskan om mer självbestämmande över möjligheten till kompetensutveckling i yrket. Idag bestäms tillgången till kompetensutveckling i hög grad av arbetsgivaren, något som gör det svårt för den anställda att få inflytande över sin yrkesbana.

En del av kompetensutvecklingen i installationsbranschen är idag subventionerad via ECY. Subventionerna finansieras av att en avgift per anställd tas ut hos alla företag anslutna till Installationsavtalet, kallad Särskild avgift el. Pengarna finansierar idag subventioner inom INSU:s kursutbud, och uppgår idag till ungefär 9 miljoner kronor.

Subventionskonstruktionen är inte optimal och riskerar att leda till att en liten del av kollektivet får ta del av mest

kompetensutveckling. Det vore därför av intresse att hitta en annan konstruktion för hur de nio miljonerna spenderas.

En sådan konstruktion kan vara en tydlig intjänande- och uttagsregel. Det skulle kunna leda till att anställda i högre grad kan bestämma över vilken typ av kompetensutveckling de själva får. Måste-utbildningar kommer med all sannolikhet fortsatt erbjudas dem, men den anställde kan själv välja vart dennes intjänade utbildningspremie ska spenderas. Detta, tillsammans med förslagen om nya omställningsregler i TSL skulle bidra till en mer jämnt fördelad kompetensutveckling.

Slutligen. Frågan om yrkescertifikat på Kraftverksavtalet lyfts i gruppsamtalen och är en fråga som engagerat Elektrikerna länge. Vi kommer i denna rapport inte lämna några förslag kring detta, utan menar att idéer kring ett sådant certifikat med tiden skulle kunna komma att växa fram i en yrkesnämnd. En annan väg är att driva frågan mot politiken.

Installatörsföretagen och EFA:s uppfattningar

Frågan om yrkesutbildning är ständigt aktuell i våra branscher. Installationsbranschen har tidigare i mångt och mycket varit skyddad verkstad, och nu växer fort nya yrkesroller med krav om specialisering inom olika områden fram. Samarbetet kring kompetens och yrkesutbildning inom ECY är något att slå vakt om, men gäller framför allt idag inom starkströmsområdet. Besläktade branscher som växer fram riskerar att stå utanför det systemet.

Installationsavtalet begränsar vem som kan rekryteras. Det riskerar leda till att andra avtal kan komma att bli mer attraktiva för arbetsuppgifter som till exempel montagearbete på solexanläggningar. LED, fastighetsnät, och andra

svagströmsanläggningar riskerar också att hamna utanför då andra regler kring auktorisation kan vara tillämpliga.

Enligt Installatörsföretagen behöver exempelvis solcellsmontören inte ha utbildning som en elektriker, det räcker med en grundläggande kompetens för arbetet. Däremot menar de också att det behövs fler kvalificerade yrkesarbetare för mer komplicerade arbetsuppgifter. Kompetensförsörjning är en akut fråga.

EFA har tidigare inte visat något större intresse i frågor om kompetensutveckling och yrkesutbildning. De har dock de senaste åren gjort en mindre förflyttning och börjat arbeta lite med yrkesutbildningsfrågor. Om ytterligare intresseförflyttning i denna fråga är möjlig får framtiden utvisa.

Ökat självbestämmande över kompetensutvecklingen kommer troligtvis inte uppskattas av Installatörsföretagen, då en rabatt som idag riktar sig mot arbetsgivaren i stället enligt vårt förslag skulle föras över till arbetstagaren.

Motiv till införande

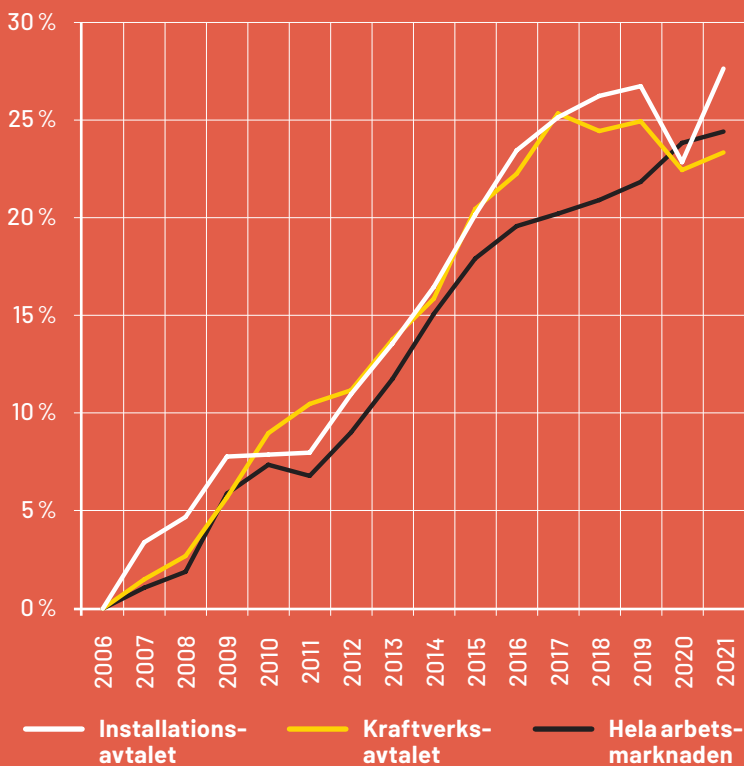
Branscherna som rör sig inom elsektorn är i stort behov av arbetskraft. För att klara rekryteringsbehovet på sikt, samt säkerställa att de anställda följer med i strukturomvandling och kristider krävs en bred strategi för kompetens- och yrkesutveckling.

I branscher som allt eftersom blir mer och mer utsatta för internationell konkurrens är kompetensutveckling från gymnasiet och genom hela arbetslivet det bästa sättet att garantera vår ställning på marknaden. Därför är det också viktigt att kompetensutvecklingen fördelas mer jämnt, så

att den arbetstagare som är mer lätt utbytbar kan skaffa sig kompetens. På så sätt skapar vi tryggare jobb, och en sektor där man dessutom kan byta mellan olika verksamhetsinriktningar.

Så ser reallöneutvecklingen ut efter inflation

Reallöneutvecklingen 2006–2021 på Installationsavtalet och Kraftverksavtalet i förhållande till hela arbetsmarknaden.



Källa: SCB och egna beräkningar.

SLUTSATS

Svenska Elektrikerförbundet har en lång historia av att ta strid för bättre villkor i arbetslivet. Det som en gång började med 8-timmarsdagen och rätten att organisera sig har lett oss till de starka kollektivavtal vi har idag. Historiens vingslag kan inte bära oss för alltid. Elektrikerna bör därför sätta upp nya ambitioner. Arbetarrörelsen behöver visioner för morgondagens arbetsliv.

Rapporten tar sin utgångspunkt i medlemmarnas förslag för hur arbetslivet på sikt ska utvecklas.

Vi har råd. Reallöneutvecklingen de senaste 60 åren pekar tydligt på att det finns ett utrymme för att utveckla arbetslivet, samtidigt som köpkraften kan öka. Det är med det perspektivet vi nu presenterar våra förslag.

Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet, i samhället och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati, präglad av jämlikhet och en feministisk grundsyn.

För att kunna göra det, behöver vi peka ut de samhällsproblem vi ser, och vara villiga att göra något åt dem.

Vi vill med denna rapport stärka Elektrikerna som samhällsförändrande kraft, stärka kollektivavtalsmodellen och samla organisationen kring en framtidsvision.

Vi tror att genom ett förverkligande av de här presenterade förslagen kring arbetsdagens längd, yrkeslivets utveckling och pensionslivets villkor kommer arbetslivet bli bättre. Med mer

tid för återhämtning, utveckling i yrket och bättre ekonomiska förutsättningar tror vi att även livet utanför arbetet kommer bli bättre. Låt det bli vår gemensamma vision.

Förhoppningsvis inspirerar vi också fler att våga ta sig an frågor kring morgondagens arbetsliv, och att tro på att en annan värld är möjlig.

Vi föreslår att Elektrikerna ska verka för följande långsiktiga mål i sina kollektivavtal:

- ✓ Att en generell arbetstidsförkortning införs, i mål om att nå 7 timmars arbetsdag.
- ✓ Att premieavsättningen till tjänstepension på sikt ska uppgå till 10 procent av lönesumman.
- ✓ Att ett delpensionssystem införs inom ramen för den avsatta extrapensionen på avtalsområdet.
- ✓ Att öka partsinflytandet kring kompetensfrågor inom larm- & säkerhetsbranschen.
- ✓ Att initiativ tas för att en yrkesnämnd inom ramen för Kraftverks- & Energiavtalet bildas.
- ✓ Att premien för Särskild avgift el värdesäkras över tid.
- ✓ Att verka för att regler för en ökad bestämmanderätt över kompetensutvecklingen införs.



Elektrikerna