

Avtalsyrkanden för Installationsavtalet 2023

Installatörsföretagen
Avtalsrörelsen 2023
Installationsavtalet



Installatörsföretagen

Bygg- och Installationssektorns gemensamma utgångspunkter för avtalsrörelsen 2023

Lågkonjunkturen är en realitet

Kriget i Ukraina bidrar, tillsammans med energikris, kraftigt höjda räntor och råvarupriser, till att försvaga konjunkturen både nationellt och internationellt. Detta bidrar till att byggkostnaderna ökar i en takt som historiskt sett är unika samtidigt som efterfrågan på medlemsföretagens traditionella tjänster minskar.

I en allt mer föränderlig omvärld är det nu extra viktigt för arbetsgivarparterna att fokusera på vad som krävs i kollektivavtalen för att få våra medlemsföretag att öka sin konkurrenskraft och stärka sin överlevnad i ett allt tuffare konkurrensläge.

Behovet av stärkt konkurrenskraft

Svenska företag möter ett fortsatt ökat kostnadstryck samtidigt som det råder stor osäkerhet om hur produktivitetens utvecklingen kommer att se ut de närmaste åren. Om kostnadstrycket ökar utan att produktivitetens utvecklingen förbättras riskerar det att över tid slå ut företag och jobb. Med tanke på detta är det viktigt att bibehålla den faktiska produktionstiden så hög som möjligt.

Bygg- och Installationssektorn är i produktivitetshänseende särskilt utsatt eftersom vi har en hög andel personalberoende arbete, låg andel automation och outvecklad digitaliseringsteknik i produktionen. Sektorn är mer än tidigare utsatt för en allt mer hårdnande konkurrens, från svenska företag som har anställda och saknar kollektivavtal men även från utländska företag som har annan kostnadsbild.

Kollektivavtal som stödjer medlemsföretagens konkurrenskraft

- **Trygga jobben och verksamheten – attraktiva kollektivavtal**

Inom sektorn måste vi gemensamt arbeta än mer fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Utan konkurrens-kraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällena och grunden för Sveriges välstånd och den svenska modellen. Specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg kräver att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande verkligheten. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare.

- **Medarbetare med rätt kompetens**

Flertalet av våra medlemsföretag har svårt att matcha medarbetare med rätt kompetens. För att möta branschens behov och trygga kompetensförsörjningen är det viktigt att vi attraherar rätt personer som får möjlighet att utvecklas inom sitt yrke och skapa långsiktiga karriärvägar. Till viss del handlar det om att skapa fler ingångar och ge flexibla utvecklingsmöjligheter. Ökande IT-användning och nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företag och medarbetare vilket i sin tur påverkar kollektivavtalen.

Svensk Bygg- och Installationssektor behöver större handlingsfrihet och mångfald. En viktig förändring handlar således om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten.

- **Säkra arbetsmiljön**

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är fundamentalt för både företag och medarbetare. Detta gäller såväl de fysiska faktorerna som de psykosociala. Det bästa resultatet nås genom långsiktig lokal samverkan mellan företaget och skyddsombud på såväl företagsnivå som på den enskilda arbetsplatsen. Möjligheterna till detta lokala ansvar måste förstärkas. Alla från företagsledningen till den enskilda medarbetaren ska vara medvetna om sitt ansvar för arbetsmiljön.

- **Ordning och reda i samverkan**

Att skapa en sund konkurrens i Bygg- och Installationssektorn är en viktig uppgift för parterna. Stoppa vi inte oseriösa företag är det skadligt för hela branschen. Tillsammans måste vi utveckla kollektivavtalen så att nya, ofta mindre arbetsgivare, väljer att ansluta sig till ett väl fungerande kollektivavtalssystem.

Medlemsföretagen måste få utökad möjlighet att ta in kollektivavtalsbundna bemanningsföretag eller UE på ett enklare sätt.

Vi står upp för kollektivavtalen

Bygg- och Installationssektorns arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtal. Ju fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation desto mer stärks kollektivavtalets legitimitet vilket bidrar till en sund arbetsmarknad.

Parterna bör ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i Bygg- och Installationssektorns medlemsföretag.

Samverkansavtal

Vi vill fullfölja det arbete som inletts i Bygg- och Installationssektorn som syftar till att skapa ett förhandlings-/samverkansavtal som omfattar samtliga arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Det är vår övertygelse att ett sådant avtal kan utgöra en grund för en mer framåtsyftande sektor och mer konstruktiva avtalsförhandlingar.

Övergripande förhandlingsmål för Bygg- och Installationssektorn:

1. *Långsiktigt hållbar lönebildningsprocess*
Allt fler medlemsföretag i våra branscher har behov av att regelverken förändras så att medarbetare och företag på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen. Detta skapar möjlighet både för medlemsföretaget att anpassa sig och behålla sin konkurrenskraft samt för dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar.
2. *Ordning och reda.*
Ett allt större antal företag och medarbetare omfattas inte av våra kollektivavtal. Vi måste söka en konstruktiv dialog kring lösningar som gör att fler ser kollektivavtalen

och de rättigheter och skyldigheter som dessa medför som konkurrenskraftiga både för medarbetare och för företag.

3. *Verksamhetsanpassning av arbetstider och produktion*

Det är viktigt för både företag och medarbetare att verksamheten kan anpassas till de förhållanden som råder där produktionen drivs. Det kan ske genom att öka möjligheten till verksamhetsanpassade arbetstidsregler så företagen kan säkra jobben och de anställda lokalt kan påverka sin arbetstid och få ihop sitt livspussel samtidigt som den faktiska produktionstiden bibehålls.

4. *Kompetensförsörjning*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i Bygg- och Installationssektorn. Det kan ske genom integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor. Att säkra arbetsmiljön är ett viktigt verktyg för att skapa en attraktiv bransch att jobba i. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja Bygg- och installationssektorn.

5. *Kompetensutveckling*

Vi bedömer att våra företag och medarbetare behöver rustas för en allt mer föränderlig utveckling inom vår sektor. Det betyder att det måste finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lätttröliga för framtida förändringar i verksamheten inklusive skapa nya befattningar.

6. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen och branschens förutsättningar*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och miljöanpassade samt följsamma till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor.

Installatörsföretagens avtalsyrkanden för Installationsavtalet 2023

Exportindustrins normerande verkan

1997 tecknades Industriavtalet och parterna på arbetsmarknaden har sedan dess varit eniga om att den internationellt konkurrensutsatta delen av svenskt näringsliv, i praktiken exportindustrin, ska normera löneökningarna och sätta märket för övriga.

Installatörsföretagens uppfattning är att exportindustrin ska sätta märket även i denna avtalsrörelse.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

*En utveckling av avtalet är nödvändig för att våra företag ska behålla alla delar av
installationsmarknaden*

Det råder idag en stor kompetensbrist i branschen. Kompetensbristen spås samtidigt öka ytterligare genom den pågående hållbarhetsutvecklingen. På samma gång utsätter nya aktörer, såväl svenska som utländska, branschen för konkurrens där man går utanför våra kollektivavtal.

Frågor som påverkar branschen inom den närmsta tiden är exempelvis beslutet att fasa ut kvicksilver från belysningsprodukter. Det innebär enorma mängder lysrör, som på sikt kommer att ersättas av smartare och miljövänligare belysning. Branschen påverkas även av den just nu snabbt växande elektrifieringen av fordonsflottan. Det kommer krävas 250 000 laddpunkter i Sverige 2030 jämfört med dagens 14 000. Till detta kommer att modern teknik med allt enklare montage som plug and play, snabbkopplingssystem och prefabricerade moduler gör installationsmarknaden tillgänglig för fler aktörer.

Branschen står inför ett kompetensskifte som innebär att branschen nu mer än någonsin behöver andra kompetenser än tidigare. Lösningen lär till viss del ske via vidareutbildning av dagens medarbetare. Men vi ser också att helt nya yrkesgrupper är en förutsättning för att branschen ska klara av att fånga de nya affärsmöjligheterna. De traditionella installationerna kommer kunna utföras allt mer effektivt tack vare bättre lösningar och teknik för praktiska installationer.

Branschens utveckling talar för en tudelad utveckling där arbetstagare antingen blir renodlade elektriker eller arbetstagare som utför mindre komplexa uppgifter. Det är även mer vanligt förekommande att beställare i offentliga upphandlingar efterfrågar andra kompetenser för exempelvis montage av snabbkoppling och uppsättning av armatur i undertak. Detta leder till att våra medlemsföretag inte får affärerna som de är med och lämnar anbud på.

Ett sätt att möta branschens utveckling och därmed även kompetensbristen är att anställa nya kompetenser som kan utföra mindre komplexa uppgifter. På motsvarande sätt måste det finnas möjlighet för företagen att vid behov utbilda medarbetare för att bli mer lätttröliga för framtida förändringar i verksamheten, inklusive skapa nya befattningar. Det är viktigt för att medlemsföretagen ska kunna vara anpassningsbara när omvärlden förändras. Kollektivavtalen behöver spegla förändringar i branschen och omfamna roller som skapats genom att omvärlden utvecklas.

Att kollektivavtalet behöver utvecklas för att bli flexibelt för framtida förändringar är nödvändigt för att våra företag ska behålla alla, nuvarande och kommande, delar av installationsmarknaden. Ett aktuellt exempel på en del av installationsmarknaden som riskerar att hamna utanför vårt kollektivavtal är, som nämnts ovan, utbyten av de stora mängder lysrör som behöver ske efter beslutet att fasa ut kvicksilver från belysningsprodukter. Om ingen förändring sker kommer det resultera i att både Elektrikerförbundet och Installatörsföretagen går miste om potentiella medlemmar samt att företagen går miste om jobb som traditionellt utförts av installationsföretag

Installatörsföretagen yrkar därför på en förändring som innebär att arbetsgivare ska kunna anställa fler kompetenser för att kunna möta den stora omställningen av samhället. Vi behöver skapa fler ingångar för att få fler att välja att jobba med el. Företagen behöver fler arbetstagare som kan arbeta med det företagen levererar utan att de är elektriker.

Yrkesutbildningsavtalet och parternas samarbete inom området behöver anpassas i flera avseenden utifrån ovan angivna förutsättningar.

Visstidsanställning och möjlighet undanta lärlingar vid uppsägning pga. arbetsbrist

Medlemsföretagen tar emot en stor mängd lärlingar och tar därmed ett mycket stort ansvar för att bereda ungdomar arbete. Installatörsföretagens uppfattning är att ytterligare lärlingar skulle kunna beredas arbete om förutsättningarna ändras något. Idag krävs alltid tillsvidareanställning enligt

Yrkesutbildningsavtalet (eller viss tid för hela lärlingstiden). Många företag anser att det är svårt att ge sig in i ett sådant långtgående åtagande på grund av att man inte kan förutse inkommande arbeten tillräckligt väl. Det finns också ett intresse att om möjligt säkra att lärlingstiden kan fullgöras vid neddragningar.

Installatörsföretagen yrkar därför, för att underlätta för fler anställningar i branschen, att möjlighet införs till visstidsanställning för lärlingar.

Installatörsföretagen yrkar vidare att möjlighet införs för arbetsgivaren att låta lärlingar bilda en egen turordningskrets i samband med uppsägningar, alternativt att lärlingar ska kunna undantas i turordningen.

Provanställning enligt lagen om anställningsskydd införs i avtalet

Utgångspunkten för provanställning är att arbetsgivaren innan denne anställer har gjort en bedömning att företaget har behov av en tillsvidareanställning. Syftet med provanställningen är att arbetsgivaren ska få möjlighet att pröva en person i befattningen innan den går över i en fast anställning. Bristen på erfaren arbetskraft som råder på dagens arbetsmarknad gör att företagen i större utsträckning anställer personer som saknar längre tidigare arbetslivserfarenhet. Provanställning inom andra yrken är mer regel än undantag och, till skillnad från en visstidsanställning, en större indikator på att personen är ämnad att få en tillsvidareanställning om prøvotiden faller väl ut.

Installatörsföretagen yrkar att provanställning enligt lagen om anställningsskydd införs i Installationsavtalet.

Reseregler i kollektivavtal

Installatörsföretagen anser att det finns ett behov av att reglerna för dagliga resor ändras ytterligare, bland annat så att (i) det blir tydligt att ersättning för resor utgår från verkligt färdstätt, (ii) anpassas till skattereglerna samt (iii) tar hänsyn till arbetsmiljö och miljö. Våra medlemsföretag vill verka för att skapa resebestämmelser som är hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Att resereglerna är anpassade efter rådande skattelagstiftning är nödvändigt för medlemsföretagens konkurrenskraft.

Installatörsföretagen yrkar därför att parterna arbetar vidare med att ändra reglerna för dagliga resor. Förändringen av reglerna ska följa skattereglerna och ske inom ramen för befintliga kostnader.

Installatörsföretagen yrkar även att parterna tillsammans arbetar med att förtydliga regelverket för resor så att det blir mer lättförståeligt för att på så sätt minska risken för olika tolkningar.

Verksamhetsanpassning av arbetstider

I avtalsrörelsen 2020 har till viss del enklare hantering av arbetstidsförskjutning införts i avtalet. Installatörsföretagens uppfattning är dock fortfarande att vi som parter har långt kvar i denna fråga, att anpassa arbetstidsreglerna efter företagets verksamhet och medarbetarnas behov. Parterna bör eftersträva att kollektivavtalet blir mer verksamhets- och individanpassat.

I de nuvarande bestämmelserna kring arbetstid går det inte, i någon större utsträckning, att justera arbetstiderna efter medarbetarnas önskemål, bland annat med hänsyn till familjesituationer med varannan veckas boende för barn eller liknande. Detta även om företagets verksamhet skulle medge det. Det finns några få möjligheter till lokala eller enskilda överenskommelser om andra lösningar än huvudregeln, men i många fall krävs det ett avtal mellan de centrala parterna för att en annan arbetstidsförläggning ska vara avtalsenlig.

Resultatet av den stela regleringen är att företagets konkurrens- och attraktionskraft minskar och att uppgörelser trots allt ibland görs mellan företag och medarbetare för att möta behov och önskemål på ett sätt som i efterhand kan visa sig vara icke avtalsenligt. Vikten av ett möjliggörande av ett mer verksamhets- och individanpassat regelverk kring arbetstider blir även särskilt tydligt när konjunkturen sviktar med ett ojämnt inflöde av arbeten in till företagen samt när företagen utför arbeten som lämpar sig att utföra under viss del av året.

Installatörsföretagen har följande yrkanden när det gäller arbetstidsfrågor.

Förläggning ordinarie arbetstid

Installatörsföretagen yrkar att förläggningsreglerna för ordinarie arbetstid – 4 kap 1–2 §§ Installationsavtalet - ändras för att motsvara de behov som verksamheten och kundkrav ställer och för att även ge utrymme för anpassning efter individers behov. I stället för en stel regel om 8 timmar per dag, måndag – fredag, och 40 timmar per vecka, ska arbetstidsmättet vara i genomsnitt 40 timmar per vecka, med en i avtalet angiven lämplig max- och miniarbetstid, under en beräkningsperiod om 6 månader.

Arbetstidsförläggningen per dag ändras till kl. 06.00-19.00 samt att avtalet tillförs en regel om att arbetsgivaren har rätt att förskjuta arbetstiden med upp till 30 minuter i vardera riktningen på grund av lokala ordningsföreskrifter eller liknande.

Dessutom tillförs avtalet en bestämmelse om att avsteg kan göras genom överenskommelse med medarbetaren eller på företagsnivå.

Rotation på hemort

Installatörsföretagen yrkar att avtalet ger möjlighet till överenskommelse mellan företag och arbetstagare för rotationer på hemort med en längre arbetsperiod och en längre ledighetsperiod, för att möjliggöra att de arbetstagare som så önskar arbetar fler timmar vissa veckor och är lediga andra.

Ordning och reda

Bilaga 2

Enligt MBL § 38 är företag skyldiga att förhandla med den arbetstagarorganisation som företaget har kollektivavtal med, vid anlåtande av underentreprenör eller vid lån eller inhyrning av arbetskraft, för arbeten som omfattas av kollektivavtalet. För de företag som är bundna av Installationsavtalet finns, istället för förhandling, ett förenklat förfarande i Bilaga 2 till avtalet.

Som en följd av att Installatörsföretagen och Elektrikerförbundet även tecknat ett separat kollektivavtal för Larm- och Säkerhetsteknik samt att Installatörsföretagen har medlemsföretag på

VS som utför en liten del installationer men är bundna av Teknikinstallationsavtalet med Byggnads har Installatörsföretagen följande yrkanden.

Installatörsföretagen yrkar att det förenklade förfarandet enligt Bilaga 2 till Installationsavtalet utökas till att gälla företag som är medlemmar hos Installatörsföretagen som är bundna av Teknikinstallationsavtalet och Larm – och Säkerhetsteknikavtalet, när det gäller arbeten som omfattas av Installationsavtalet.

Informationskyldighet vid hängavtal

Parterna måste se till att vända utvecklingen så att fler företag och medarbetare väljer att omfattas av kollektivavtalen för att stärka kollektivavtalens ställning. Fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation stärker kollektivavtalets legitimitet vilket bidrar till en sund arbetsmarknad.

Installatörsföretagen yrkar att för det fall Elektrikerförbundet avser att göra avsteg från bestämmelser i kollektivavtalen för hängavtalsföretag, ska Installatörsföretagen få information och vara involverad och ge sitt godkännande till avsteget.

Föräldraledighet i samband med sommarsemester

Det har blivit allt vanligare att arbetstagare på Installationsavtalets område begär föräldraledigt i anslutning till huvudsemestern. Företagen behöver dock, för att kunna planera för frånvaro i samband med semester månaderna, att sådan ansökan om föräldraledighet görs i god tid.

Installatörsföretagen yrkar därför att ansökan om föräldraledighet under perioden 1 juni till 31 augusti ska hanteras på samma sätt som på Larm- och Säkerhetsteknikavtalets område, dvs ansökan ska inges till arbetsgivaren senast i samband med semesteransökan.

Säkra arbetsmiljön

Att ha en säker och trygg arbetsmiljö är fundamentalt för både företag och medarbetare. Regeln om att skyddsombud i första hand utses av den fackliga organisationen gör att många medlemsföretag står utan skyddsombud.

Installatörsföretagen yrkar att parterna ser över hur företagen kan utse skyddsombud om inte Elektrikerförbundet kunnat utsetta sådan.

Särskilda yrkanden kopplade till solenergiöverenskommelsen

Solenergiöverenskommelsen ska bli en permanent del av Installationsavtalet

Solenergiöverenskommelsen ingicks av parterna den 10 juni 2021. Parternas avsikt var att överenskommelsen på sikt skulle bli en permanent del av Installationsavtalet.

Installatörsföretagen yrkar att solenergiöverenskommelsen blir en permanent del av Installationsavtalet.

Långsiktigt hållbar löneprocess

Behov finns av ett regelverk för lönesättning/lönebildningsprocess så att företag och medarbetare på ett förutsägbart och tydligt sätt kan hantera lönebildningen för arbetstagare som ska jobba på solenergianläggningar.

Installatörsföretagen yrkar att lönebildningsprocessen för arbetstagare som ska jobba på solenergianläggningar anpassas utifrån de förutsättningar som finns för den yrkeskategorin.

Bemanning på solenergiöverenskommelsen

Installatörsföretagen yrkar att det tydliggörs att inhyrning av arbetstagare som ska jobba på solenergianläggningar från bemanningsföretag kan ske genom det förenklade förfarandet i Bilaga 2 till Installationsavtalet.

Installatörsföretagen förbehåller sig rätten att under förhandlingarna justera eller göra tillägg med anledning av motpartens yrkanden och förslag.

Stockholm den 14 februari 2023

Föreningen Installatörsföretagen


Ola Månsson
VD



Barin Özmen
Biträdande Förhandlingschef