

Svenska Elektrikerförbundets avtalskrav 2025

Avtalskrav 2025 för: Installationsavtalet
Antagna av Svenska Elektrikerförbundets
förbundsstyrelse den 30 januari 2025

Elektrikerna

Svenska Elektrikerförbundets (SEF) avtalskrav för Installationsavtalet fr.o.m. 1 maj 2025

Bakgrund

De senaste åren har stora reallöneökningar gått förlorade. När parterna går till förhandlingsbordet för riksavtalsförhandlingar 2025 är det med pandemi och lågkonjunktur nära i minnet. Inflationskrisen har till stor del burits av arbetstagarna och likaså arbetsbristen. Under 2023–2024 har bostadssektorn sett en inbromsning, av vilken vi nu ser en återhämtning i och med sjunkande realräntor samt en återgång till en normal kostnadsutveckling på byggmaterial och råvaror. Samtidigt som konjunkturen sett en inbromsning har företagen i branschen sett stora vinster och omfattande utdelningar. En av branschens största arbetsgivare avslutade 2023 med en vinst på 1,1 miljard kronor, medan två andra såg liknande vinster på cirka 6% av omsättningen. Det är inte rimligt att dessa övertvinster tas ut av storföretagen när våra medlemmar riskerar arbetslöshet. Detta tyder på att företagen kan bära högre lönekostnader.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen och Installationsavtalet är värd att försvara. Både SEF och Installatörsföretagen står inför stora utmaningar då organisationsgraden för respektive part sjunker, en långsiktig utmaning som parterna måste söka gemensamma svar på. Det ska löna sig att vara medlem, som ska leda till ökad produktivitet och förtjänst för våra medlemmar.

Installationsavtalet är en av hörnstenarna i att skapa konkurrensneutralitet, goda arbetsvillkor och teknisk kompetens i branschen. Samtidigt ser SEF de utmaningar branschen ställs inför med social dumping, lönekonkurrens och oseriösa företag. För att mota dessa problem behöver parterna ta fram gemensamma lösningar.

SEF har anslutit sig till LO samordningen.

SEF kommer solidariskt stötta alla samordnade LO-förbund att uppnå de gemensamma ställda kraven och förväntar sig att Installatörsföretagen respekterar LO samordningen.

Avtalskraven bygger på en tolv månadersperiod.

Löneökningar

Som framgår ovan har Svenska Elektrikerförbundet anslutit sig till LO:s samordning. Detta innebär att Svenska Elektrikerförbundet kräver löneökningar med 4,2 procent dock med ett lägsta utrymme om 1 222 kr per månad och heltidsanställd räknat per individ inom

avtalsområdet. Brytpunkten mellan krontalshöjning och procentuell höjning utgör 29 100 kr per månad

En riktad satsning likalydande LO:s samordning görs på lägsta löner i avtalet understigande 25 000 kr i månaden med en lägsta uppräknings med 1 406 kr.

Samtliga övriga ersättningar höjs med minst 4,2 procent.

Heltid som norm

LO Samordning

Som ett led i arbetet med att göra heltid till norm på hela arbetsmarknaden ska ersättningen för mertids justeras upp så att diskriminering av deltidsanställda upphör.

Arbetsgivare som lämnar arbetsgivarorganisation

LO Samordning

Det rekommendationsavtal som träffas mellan LO respektive PTK och Svenskt Näringsliv om villkoren för att frigöra sig från kollektivavtalsbundenhet i samband med utträde ur en arbetsgivarorganisation behöver omgående implementeras i riksavtalen. Svenska Elektrikerförbundet förutsätter att vår motpart medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt till en skyndsamt implementering.

Svenska Elektrikerförbundets långsiktiga mål för kollektivavtalen

Under vårt förbundsmöte 2022 beslutade Svenska Elektrikerförbundet om långsiktiga mål gällande våra kollektivavtal, som sträcker sig över flera avtalsrörelser. Dessa mål berör fyra viktiga områden:

- Förkortad arbetsdag
- En pension att leva på
- Införa ett deltidspensionssystem
- Stärka kompetensutvecklingen

Målen är långsiktiga och kommer tas upp under flera avtalsrörelser. Årets krav utgår från dessa mål och ovan beskrivna utmaningarna SEF ser för el-branschen.

Arbetstid

SEF har ställt sig bakom LO-kongressens beslut om att verka för en reducerad arbetstid. Vid sidan av avtalsförhandlingarna utreder LO-förbunden gemensamt hur detta krav ska

förverkligas. SEF har under flera avtalsrörelser försökt förkorta medlemmarnas arbetsdag. Detta genom arbetstidsförkortning och moderniserade reseregler, men förslagen har fallit för döva öron.

När andra branscher minskar sina arbetstider behöver detta åtgärdas för att även installationsbranschen ska uppfattas som attraktiv. Svenskt näringsliv är i detta avseende ett föredöme och låter sina anställda jobba 37,5 timmarsvecka under stora delar av året och 32,5 timmar under sommarmånaderna. SEF ser flera lämpliga vägar som skulle förbättra denna situation. I årets avtalsrörelse yrkar därför SEF på att parterna antar en gemensam plan för att förkorta veckoarbetstiden samt även bygga ut arbetstidsbanken.

En pension att leva på

Pensionssystemet i Sverige har visat sig ha brister, särskilt för de som har arbetat hela sitt liv. Detta är en ohållbar situation, och Svenska Elektrikerförbundet ser det som nödvändigt att åtgärda detta genom avtalsvägen, eftersom politiska initiativ på området inte är att vänta.

Redan idag har parterna kommit överens om en extra avsättning till arbetstagarnas pension, och vi har som mål att denna avsättning, tillsammans med avsättningar inom tjänstepension SAF-LO, ska uppgå till totalt 10 procent. Pensioner är en prioriterad fråga för Svenska Elektrikerförbundet, och vi yrkar på ytterligare avsättningar för pension i kommande avtalsperiod för att säkerställa att våra medlemmar har en pension att leva på efter ett långt arbetsliv.

Samtidigt som arbetslivets krav ökar och pensionsåldern senareläggs efterfrågar medlemmarna en möjlighet att kunna växla ner de sista åren i arbetslivet för att orka.

SEF yrkar därför att en extra avsättning till arbetstagarnas pension görs även denna avtalsperiod, samt att en möjlighet till delpension införs.

Kompetensutveckling

I branschen finns avsatta medel till kompetensutveckling och yrkesutbildning. SEF kan konstatera att uppräknningen inte följer branschens kostnadsutveckling och dess tillväxt. Branschen står inför ett stort kompetensbehov och genomgår en teknikutveckling för att klara den gröna omställningen. För att branschen ska kunna möta denna utveckling behöver SEF:s medlemmar få tillgång till mer kompetensutveckling och få ett ökat inflytande över denna.

SEF kräver att avsättningarna till finansiering för fortbildning ökas och att SEF ges möjlighet utifrån detta upprätta en egen kompetensutvecklingsfond.

En jämställd bransch

Parterna har under lång tid arbetat för att fler kvinnor ska söka sig till elbranschen. Arbetet har bland annat haft som mål att ändra på invanda mönster och attityder i branschen. SEF:s uppfattning är att parternas pågående arbete inom arbetsgruppen Upplyst gällande jämställdhet i branschen gör skillnad.

SEF har uppmärksammat att det finns mycket kvar att göra för en jämställd och jämlik bransch. Parterna har under avtalsperioden kartlagt lönesättningen och konstaterat att lönediskriminering sker inom ramen för installationsbranschen. SEF vill utjämna denna lönediskriminering, men uppfattar Installatörsföretagen som ovilliga.

SEF kräver att Installatörsföretagen och deras medlemmar, arbetsgivarna, medverkar till att lönekartläggningar genomförs enligt diskrimineringslagen. Redovisning av genomförda åtgärder ska rapporteras till SEF senast 1 oktober 2025.

Installationsavtalet 4 Kap § 5a Rotationsarbete

Överenskommelse om rotationsarbete ska träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagen/arbetslaget/lokal part. Syftet med regeln ska vara att två jämbördiga parter träffar överenskommelse om rotationsarbete. Så är inte fallet idag, då arbetsgivaren ofta dikterar villkoren för hur överenskommelsen ska se ut genom diverse hot om inte arbetstagen godtar överenskommelsen. Parterna ändrade regelverket för rotationsarbetet under förra avtalsrörelsen för att komma åt missbruket, detta har inte räckt.

Därför yrkar SEF på att möjligheten för enskild arbetstagarare att träffa överenskommelser i 4 Kap § 5a ska utgå.

Ackordsarbete

Lönsamma företag gynnar SEF:s medlemmar genom ett gott förtjänstläge och trygga arbeten. Lönsamheten i installationsbranschen behöver därför öka. Som en grund för att skapa en gemensam drivkraft för ökad produktivitet och rationellt arbete i installationsverksamheten finns det partsgemensamma ackordssystemet.

Ackordsvolymen har de senaste åren utvecklats i fel riktning, en bild både företag och arbetstagarare delar.

SEF:s uppfattning är att parterna behöver ta ett gemensamt grepp om utvecklingen genom att tillsammans utveckla ackordssystemet.

Parterna har idag väl fungerande samarbeten i Elbranschens Centrala Yrkesnämnd och ETG College. SEF menar att parterna kan samarbeta på ett liknande sätt med ackordssystemet för

att tex. administrera och utbilda i ackordssystemet. Genom detta kan parterna stödja företag och arbetstagare i att utveckla arbetet med ackordssystemet och därmed öka produktiviteten i arbetet samt stödja företagen i anbudsförhandlingen. Det är viktigt att arbetsledning och arbetstagarna besitter samma kompetens i ackordssystemet för att öka tilliten till avtalet.

SEF yrkar på ett fördjupat samarbete och att ett finansieringssystem likt Elbranschens Centrala Yrkesnämndens verksamhet införs på avtalsområdet för den gemensamma ackordsverksamheten.

För att slå vakt om drivkraften till individuell och kollektiv prestation samt skapa ökade incitament till produktivitetsökningar behövs också en extra satsning på penningfaktorn under kommande avtalsperiod göras.

Arbete utanför hemorten

Från och med den 1 januari 2018 har 11 kap Installationsavtalet – Arbete utanför hemorten – ny lydelse. Det SEF ville uppnå med förändringen av reglerna var att få kortare resor och därmed mer fritid till våra medlemmar. SEF:s uppfattning är så inte skett.

För att komma till rätta med detta yrkar SEF på en extra satsning gällande resetillägg II, när det gäller *av arbetsgivaren ordnad transport*.

Sakliga skäl vid undantag från turordningen

Den senaste avtalsperioden har SEF sett hur de nya LAS-reglerna fått effekt och utvärderat dessa. SEF uppfattar att det förekommer ett missbruk av turordningsreglerna i 3 kap 2 §. För att kunna behålla installationsavtalets lösning med turordningskretsar ser vi följande behov av förändring.

En arbetsgivare kan idag använda regeln om undantag från LAS utan att uppge skäl för undantaget. SEF yrkar därför på att krav på objektiva skäl för undantag införs i avtalet. Medlemmar i Svenska Elektrikerförbundet ska alltid få förtur vid valet av undantag. En sådan lösning skulle kunna öppna för att SEF ansluter sig till huvudavtalet.

Utifrån ovan ser SEF även att 2 kap § 6 – Särskild visstidsanställning utgår ur Installationsavtalet.

Osund lönekonkurrens

De senaste årens industrisatsningar och stora byggprojekt har lett till en ökad inlåning och utstationering av elektriker. För att få ordning och reda i branschen och beivra fusk, social

dumping och kriminell verksamhet behöver dagens regler skärpas. Tidigare avtalsrörelser har parterna förbättrat skyddet i Bilaga 2 genom att bland annat begränsa antalet underentreprenörsled till ett. Nu behöver ytterligare regler tillföras för att komma till rätta med detta.

Därför yrkar SEF att rätten att bruka vetorätten i Installationsavtalets Bilaga 2 § 2 utökas.

Bilaga 2 behöver också kompletteras med en regel om snittnivån på månadslön för de inlånade montörer på arbetsplatsen.

Vidare ser SEF att omfattningen av inlåningen behöver ställas i relation till det inlånande företagets egen personalstyrka. Finns det personal med återanställningsrätt ska dessa erbjudas anställning innan inlåning kan ske.

Slå vakt om partsmodellen och medlemmarna

Den svenska modellen är värd att försvara. Både fackförbund och arbetsgivarorganisationer står inför stora utmaningar då organisationsgraden för respektive part sjunker. SEF vill därför att parterna under årets förhandlingar implementerar regler i avtalet som stärker partsmodellen samt ökar organisationsgraden och främjar medlemskapet.

SEF yrkar också på att parterna inför en branschavgift för hängavtalsföretagen via Fora, för arbete med branschutveckling och fler medlemmar.

Moderniserade permissionsregler

Mor- och farföräldrar

Installationsavtalet definierar idag nära anhörig som maka/make, registrerad partner, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt sambo. Enligt SEF är det en naturlig utveckling att parterna på avtalsområdet enas om att även tillföra mor- och farföräldrar till den uppräknade som anges i Installationsavtalet.

Screening

Prostatacancer är Sveriges vanligaste cancerform och nästan en av tio kvinnor drabbas av bröstcancer. För dessa två cancerformer erbjuds screeningtester av sjukvården. Regelbunden testning lyfts fram som det bästa sättet att upptäcka dessa cancerformer i ett tidigt skede. Cirka 65 procent av alla bröstcancerfall upptäcks vid mammografiscreening. Trots detta så är det många som erbjuds dessa tester som låter bli att gå. Vi behöver uppmuntra alla arbetstagare att ta dessa tester och minska de hinder som finns för att genomgå regelbunden screening.

Av denna anledning yrkar SEF

att permission ska beviljas vid mammografiscreening och screening för prostatacancer

Arbetsmiljö: Teknisk utveckling, AI och digitala plattformar

SEF yrkar att parterna under avtalsperioden genomför ett partsgemensamt arbete för att utreda risker och möjligheter, samt ta fram förslag kring hur branschen kan förhålla sig till AI och plattformarbete.

Övriga avtalskrav

A-kassa

I oktober 2025 förändras reglerna i a-kassan. De nya reglerna kan komma att medföra att ackordsöverkott som utbetalas efter att medlemmen blivit arbetslös ska avräknas mot ersättningen från A-kassan. Detta riskerar att urholka parternas huvudlönesystem. De nya reglerna medför även att branschens lärlingar riskerar att hamna utanför skyddssystemet och bli utan a-kassa vid arbetsbrist. Detta kommer att motverka att ungdomar väljer el-branschen. Det är något som SEF tycker vore olyckligt för branschen.

SEF menar att det ligger på parterna att hantera och lösa detta i avtalsrörelse.

Semester

Av lagstiftning och praxis från EU framgår att arbetstagare måste tillförsäkras en rätt till betald huvudsemester. I ljuset av detta behöver vi se över avtalets semesterregler och kontrollera dessa gentemot tvingande lag.

Av denna anledning yrkar SEF

att avtalets semesterregler ses över för att säkerställa att de är förenliga med gällande rätt.

Slutord

Ett Avtal för Framtiden

I denna avtalsrörelse förväntar vi oss inget mindre än ett gemensamt ansvarstagande. SEFs medlemmar står i frontlinjen för Sveriges energiomställning och utveckling. Våra medlemmars expertis och hårda arbete möjliggör detta.

Våra krav är tydliga: säkra arbetsvillkor, högre lön och en arbetsmiljö som främjar nyrekrytering till branschen. Nu är tiden inne att agera. Vi kan inte vänta längre – varje beslut vi tar idag påverkar både våra arbetsplatser och vårt samhälles framtid.

Låt oss ta ansvar tillsammans och skapa ett avtal som inte bara stärker dagens arbetsplatser utan också bygger ett hållbart Sverige för kommande generationer. Tillsammans kan vi säkra trygghet, rättvisa och en hållbar framtid – för alla.

Svenska Elektrikerförbundet förbehåller sig rätten att återkomma med ytterligare förslag samt att återta eller ändra överlämnade förslag.

Stockholm den 11 februari 2025.

Urban Pettersson
Förbundsordförande
Svenska Elektrikerförbundet