

Svenska Elektrikerförbundets (SEF) avtalskrav för TKE-avtalet 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 övervinster tas ut av storföretagen när våra medlemmar riskerar arbetslöshet. Detta tyder på att företagen kan bära högre lönekostnader.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen och våra kollektivavtal är värda att försvara. Både SEF och Teknikföretagens Arbetsgivareförening (TAG) 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, leda till ökad produktivitet att vara ansluten och ge god avkastning att investera i branschen. Kollektivavtalet 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 Teknikföretagen 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 lägstalönerna 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 deltidanställda 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 skyndsam 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 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.

När andra branscher minskar sina arbetstider behöver detta åtgärdas för att även hissbranschen 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.

Kompetensutveckling

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 avsättningar till finansiering för fortbildning görs till SEF för att utifrån detta upprätta en egen kompetensutvecklingsfond.

Sakliga skäl vid undantag från turordningen

Den senaste avtalsperioden har SEF sett hur de nya LAS-reglerna fått effekt och utvärderat dessa. 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.

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.

Rätt till förskottssemester

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.

Återförande av tillgänglig övertid

För att minska den totala mängden övertid på årsbasis yrkar SEF att det inte ska vara möjligt att återföra mer än 100 timmar som tillgänglig övertid per år.

Begränsning av övertid

För att stärka individens rätt till rekreation och familjeliv yrkar SEF om att i avtalet göra ett tillägg om att när den anställde har uppnått 150 timmar övertid under kalenderåret föreligger ingen skyldighet att arbeta ytterligare övertid under kalenderåret även om arbetstagaren har återfört betald ledighet som tillgänglig övertid.

Ersättning för arbete på obekvämtid och övertid

SEF yrkar om att i avtalet reglera att arbetsgivaren ska stå för eventuella merkostnader när arbetstagaren arbetar övertid.

Övertidskompensation

Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen.

Yrkesbevis

För att säkerställa hög kompetens och kvalitet i branschen är det avgörande att tekniker inom hiss- och rulltrappssektorn har rätt utbildning och dokumenterad kompetens. Branschen står inför flera utmaningar, inklusive ökande teknisk komplexitet, nya säkerhetskrav och en växande efterfrågan på hållbara och innovativa lösningar. För att möta dessa krav krävs det att alla tekniker har en enhetlig och tydligt definierad kunskapsnivå.

Ett yrkesbevis är en viktig åtgärd för att skapa en högre standard och ge både arbetsgivare och kunder förtroende för teknikernas kompetens. Det bidrar också till att lyfta yrkets status och attrahera fler unga till branschen, något som är avgörande för att hantera kommande generationsväxlingar. Yrkesbeviset kan fungera som en kvalitetsstämpel och säkerställa att alla tekniker som verkar i branschen har genomgått en branschövergripande utbildning som omfattar både teoretiska och praktiska moment.

Därför yrkar SEF på en partsgemensam arbetsgrupp för att ta fram förslag till en branschövergripande utbildningsplan samt yrkesbevis för hiss- och rulltrappstekniker.

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 i samhället. 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 10 februari 2025.

Mikael Pettersson
Förhandlingschef
Svenska Elektrikerförbundet