

Förhandlingsprotokoll

Parter: Installatörsföretagen
Svenska Elektrikerförbundet

Närvarande: För arbetsgivarparten
Ola Månsson
Johnny Petré
Henrik Junzell
Barin Özmen
Kenneth Andersson
Emelle Thunholm

För arbetstagarparten
Urban Pettersson
Mikael Pettersson
Tomas Jansson
Niklas Enström
Louise Olsson
Anne Alfredsson

Ärende: Förhandlingar om Installationsavtalet för perioden 1 maj 2023 – 30 april 2025

Plats: Stockholm

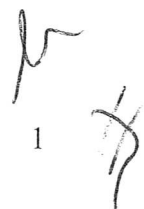
Datum: 9 maj 2023

§ 1 Löneavtal och prolongering av allmänna villkor

Parterna överenskommer om nya löner enligt **Bilaga 1** och om att prolongera hittills tillämpade Installationsavtal med de ändringar och tillägg som framgår av **Bilaga 2**. Højningar av lägslöner och ersättningar är sammanfattade i **Bilaga 3**. Parterna är slutligen överens om højningar i Solcellsöverenskommelsen med tillhörande företagsavtal enligt **Bilaga 4**.

Parterna konstaterar att detta avtal innebär en kostnadsökning om 7,4 % för Installationsavtalet för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal. Av kostnadsökningen ska 0,2 % avsättas till extra pension från 1 maj 2024.

1



§ 2 Partsgemensamt arbete jämställdhet

Parterna ser jämställdhet inom branschen som en viktig fråga. I 2017 års överenskommelse kom parterna överens om att starta ett partsgemensamt arbete kring jämställdhet. Arbetet har resulterat i bland annat genomförandet av enkätundersökningar samt åtgärder riktade mot skolor, yrkeslärare och elever för att förändra attityder och värderingar.

Elteknikbranschen är fortsatt starkt mansdominerad och en jämnare könsfördelning skulle innebära många fördelar till exempelvis en bredare kompetensförsörjningsbas, förbättrad arbetsmiljö, etc.

Den gemensamma satsningen för att försöka förbättra värderingar och attityder är långsiktig. Parterna har därför kommit överens om att fortsätta det partsgemensamma arbetet även under kommande avtalsperiod. Ett prioriterat uppdrag för projektet under avtalsperioden ska vara att undersöka och kartlägga eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män. För det fall parterna finner att det förekommer löneskillnader ska en åtgärdsplan tas fram för att se hur man kan komma tillrätta med problemet. Arbetet ska vara klart under år 2023.

Projektet ska även fortsättningsvis bemannas av parterna som ska avsätta tid och resurser för projektets genomförande. Överenskomna kostnader ska delas lika parterna emellan.

§ 3 Partsgemensamt arbete för samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är eniga om vikten av bra samverkan i arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens viktiga roll för att nå framgång.

Parterna har drivit ett gemensamt projekt för att stärka skyddsombuden och öka företagens engagemang. Projektet är i det närmaste slutfört. Det återstår visst arbete med att slutföra nödvändiga uppdateringar som sedan parterna ska ta beslut om huruvida de ska föras in i Installationsavtalet.

§ 4 Partsgemensamt arbete kompetensförsörjning och kompetensutveckling samt eventuell anpassning till nya teknikområden

Parterna har under förhandlingarna diskuterat behovet av kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Frågan är komplex och kan komma att påverka kollektivavtalets tillämplighet. Med hänsyn till frågornas komplexitet kan diskussionen inte ske inom ramen för pågående riksavtalsförhandlingar. Parterna är överens om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp för vidare diskussion, i enlighet med **Bilaga 5**. Arbetet är prioriterat och ska starta skyndsamt. Avsikten är att hitta en gemensam lösning på de problem som branschen står inför.

Installationsbranschen spelar en viktig roll i den energi- och klimatomställning som Sverige är inne i. Den snabba teknikutvecklingen inom installationsområdet skapar nya möjligheter till att elektrifiera och energieffektivisera samhället på. För att lösa detta viktiga uppdrag så behöver branschen kunna omfamna fler kompetenser än idag. Lösningen är till viss del vidareutbildning men vi ser också framtida behov av att inkludera nya yrkesgrupper och tekniker i våra kollektivavtal.

I det fall att part under avtalsperioden ser behov av att anpassa Installationsavtalet till nya teknikområden ska parterna under avtalsperioden inleda förhandlingar för att eventuellt inkludera nya yrkesgrupper och tekniker i avtalet.

§ 5 Partsgemensam arbetsgrupp dygnsvila

Parterna har enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att analysera Installationsavtalets regler om dygnsvila i förhållande till arbetstidslagen (1982:673) och arbetstidsdirektivet 2003/88/EG. Arbetsgruppen kan om den så finner nödvändigt för att leva upp till de minimikrav som arbetstidslagen eller arbetstidsdirektivet ställer lämna förslag på en ny reglering eller ändringar/justeringar i Installationsavtalets reglering av dygnsvila.

§ 6 Partsgemensam arbetsgrupp resor

Parterna tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att arbeta med att förtydliga och förenkla regelverket för resor.

Arbetsgruppen ska även ha i uppdrag att se över huruvida resereglerna, som de ser ut, förkortar arbetstagarnas resor.

Arbetsgruppen ska även arbeta vidare med att långsiktigt ändra reglerna för dagliga resor i syfte att följa skattelagstiftningen och förändringar ska ske inom ramen för befintliga kostnader.

Arbetsgruppen kan komma med förslag på ändringar i kollektivavtalet.

§ 7 Separatavtalsföretag

Parterna har en gemensam målsättning att stärka kollektivavtalets ställning. Ju fler företag som ansluter sig till en arbetsgivarorganisation och desto fler anställda som ansluter sig till en arbetstagarorganisation, desto mer stärks kollektivavtalets legitimitet.

Svenska Elektrikerförbundet ska med anledning av detta, i god tid inför avtalstecknande med separatavtalsföretag ha en dialog med Installatörsföretagen kring hur företaget kan ansluta sig till Installatörsföretagen.

§ 8 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2023-05-01– 2025-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder.

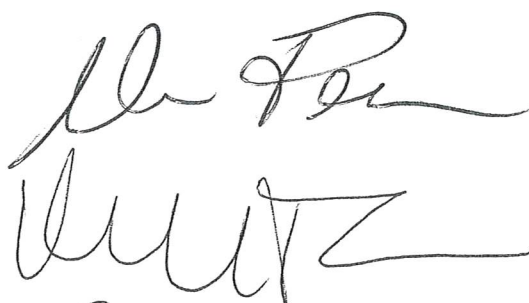
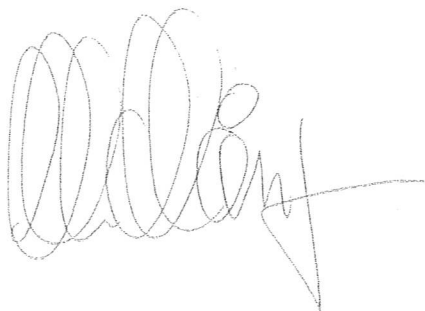
Om begäran om förhandling framställs före den 31 december 2024 gäller avtalet för tid efter 30 april 2025 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling

begärts skall parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.

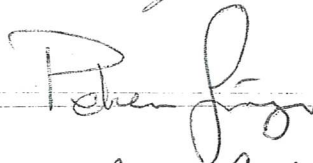
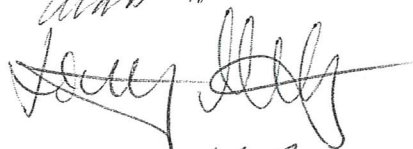
Överenskommelsen är preliminär till dess den antagits definitivt av parterna.

För Installatörsföretagen

För Svenska Elektrikerförbundet



Tomas Jansson



Andreas Andersson

Månadslön

Lönerevision 1 maj 2023

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2023. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 4,1 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2023.

Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 2,0 % för 2023.

Lönerevision 1 maj 2024

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2024. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,1 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2024.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 28 211 kr per månad 2024. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Potten ska fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 1,5 % för 2024.

Hissmontörer

I detta avtal överenskomna löneökningar (omfattning och nivå) ska även tillämpas för hissmontörer som omfattas av företagsvisa ackordsöverenskommelser.

Ackord uttryckta i kronor.

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor ska från och med 1 maj 2023 höjas med 4,1 % och den 1 maj 2024 höjas med 3,1 %.

Principer för lönesättning

Parterna avser, genom vad här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättning för en positiv löneutveckling. Lönesättningen ska vara individuell. Fördelningen av utrymmet för individuell löneökning ska ske med utgångspunkt i arbetstagarens yrkeskunnighet, kvalifikationer, prestation och ansvar.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska på samma villkor som övriga arbetstagare omfattas av lönerevisionen.

Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme sker, i enlighet med vad som föreskrivs i 7 Kap § 2, vid förhandlingar inom företaget, som kan påkallas av vardera part. Förhandlingen ska ha påbörjats inom 10 arbetsdagar från det att påkallandet har skett, om förhandlande parter inte överenskommit om annat.

Målsättningen är att förhandlingarna ska bedrivas skyndsamt och att överenskommelse ska uppnås inom företaget.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalslämningen, innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse kan arbetsgivaren påkalla central förhandling. Detta ska ske senast tre veckor räknat från den dag då förhandlingen avslutades. Sista dagen för att påkalla central förhandling är den 30 juni 2023 och den 15 juni 2024, om de förhandlande parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Ifall arbetsgivaren inte begärt central förhandling ska allmänna potten fördelas, bland de av lönerevisionen berörda montörerna, såsom en generell löneökning.

Parterna antecknar till denna överenskommelse såsom gemensamt uttalande att samtliga förhandlingar rörande lönerevision ska vara avslutade senast den 31 oktober vart och ett av avtalsåren.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan arbetstagarparten hänskjuta frågan till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav IN och SEF utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärendet där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden ska konstitueras omgående och dess avgörande ska ske skyndsamt.

Protokollsanteckning

Arbetsgiversidan svarar för kostnaden för lönenämndens ordförande.

Installationsavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 maj 2023 och 1 maj 2024 enligt följande:

Lägst löner och ersättningsnivåer

7 Kap § 2 Månadslön from 1 maj 2023

Avtalets lägsta löner uppräknas med 1 350 kr.

7 Kap § 2 Månadslön from 1 maj 2024

Avtalets lägsta löner uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Bilaga 1 Yrkesutbildningsavtalet

4 Kap § 1

Yrkesutbildningsavtalets lägsta löner höjs med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

7 Kap § 7 Lön för restid

Restidsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Detsamma gäller restidsersättningen i yrkesutbildningsavtalet.

7 kap § 9 Arbete på obekvämtid

OB-ersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

7 Kap § 11 Beredskapsersättning

Beredskapsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

9 Kap § 2 Ackordstidlista

Brytpunkt

Brytpunktstillägget uppräknas med belopp motsvarande procentuella höjningen av utgående månadslön.

9 Kap § 4 Penningfaktor

Penningfaktorn uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

11 kap § 3 b Resetillägg II

Resetillägget uppräknas till 1,80 kr per km från 1 maj 2023 och 1,90 kr per km från 1 maj 2024.

7
TH

11 kap § 4 p 1 – Utan övernattning (endagsförrättning)

Traktamentet vid endagsförrättning uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Övriga ändringar

3 kap Anställningens upphörande

Nuvarande § 2 1. Turordning vid uppsägning får ny lydelse enligt nedan

Följande mening utgår "Avseende företag som kan utnyttja det s.k. tvåmansundantaget i 22 § LAS kan dock gemensam turordning begäras även för tid efter tre månader."

Följande mening införs i texten före Anmärkning 1 "För det fall företaget har inrättat avdelningar på en filial enligt ovan kan företaget inte använda sig av undantagsmöjligheterna som följer av 22 § 2 st. LAS på samma filial."

4 kap Arbetstid

§ 5a Rotationsarbete får ny lydelse:

"Överenskommelse om rotationsarbete på annan ort och villkoren för detta kan träffas genom lokal överenskommelse, inom företaget eller mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare. Vid lokal överenskommelse eller inom företaget förutsätts samtycke från arbetstagarna.

Rotationsarbete ska som huvudregel inte utföras mellan klockan 24.00-05.00. För det fall rotationsarbetet behöver utföras mellan dessa tider krävs lokal överenskommelse.

Överenskommelse ska dokumenteras skriftligt och undertecknas av respektive parter.

I överenskommelsen ska anges:

- Arbete som omfattas
- Tid för överenskommelse och eventuell uppsägningstid
- Arbetstidsschema
- Eventuell särskild kompensation kopplad till de arbetstider som läggs fast i överenskommelsen

Arbetsgivaren ska, när överenskommelse om rotation har träffats, till berörd lokalavdelning hos SEF lämna information om vilken arbetsplats överenskommelsen avser.

Anmärkning

Med rotationsarbete avses arbete på annan ort som kräver övernattning med i huvud sak annat arbetstidsmått per arbetsvecka än 40 timmar och som följs av längre ledighet och där arbetslag avlöser varandra. Med rotationsarbete avses även annat arbete på annan ort som

kräver övernattnings och där parterna av annan anledning önskar bedriva arbetet under längre perioder på traktamentsorten kombinerat med längre ledighetsperioder.”

Bilaga 1 Yrkesutbildningsavtal

2 Kap § 3a Tidsbegränsad anställning av lärling får följande lydelse.

Arbetsgivare med högst 12 arbetstagare inom avtalsområdet kan träffa avtal om tidsbegränsade lärlingsanställningar. Anställningstiden vid avtal om tidsbegränsad lärlingsanställning ska uppgå till minst en månad.

Arbetsgivare med fler än 12 arbetstagare inom avtalsområdet kan efter överenskommelse med ELY tillämpa tidsbegränsad anställning av lärling.

Innan arbetsgivare ingår en ny tidsbegränsad anställning med annan lärling ska tidigare tidsbegränsat anställd lärling, som inte avslutat sin utbildningstid erbjudas återanställning. Detta förutsatt att den tidigare tidsbegränsade anställningen upphört inom sex månader före den nya tilltänkta tidsbegränsade anställningen.

13 Kap Övriga avtal

13 kap. övriga avtal p. 16, tillförs följande gråmarkerad text ”Avtal om avsättning till extrapension IN-SEF med premiefrielseförsäkring. Uppgår för närvarande till 1,5%. Från 1 maj 2024 tillförs avsättningen 0,2 % och uppgår därefter till 1,7 %”.

Bilaga 2 Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlitande av underentreprenör samt lån av montör eller inhyrning av montör från bemanningsföretag

- Nuvarande Bilaga 2 punkt I (Primärförhandling genom kontroll och information) tillförs följande skrivning.

”Inlåning får endast ske av arbetstagare som är anställd i det utlåande företaget”

- Nuvarande Bilaga 2 punkt III (Utlåning) tillförs följande skrivning.

”Inlånad arbetstagare får inte vidareutlånas till annat företag.”

Bilaga 16 Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med verksamhet i Sverige

Texten under rubriken gemensamt möte i samband med medlemskap i Installatörsföretagen för följande ny lydelse:

”När utländskt företag beviljats medlemskap i Installatörsföretagen ska inom en månad Installatörsföretagen, medlemsföretaget samt SEF genomföra ett möte för en gemensam genomgång av Installationsavtalets regler. Vid mötet bör särskilt beröras reglerna i Installationsavtalet kring rotationsarbete enligt 4 kap § 5a samt elsäkerhet enligt Bilaga 8 och arbetsmiljö enligt Bilaga 12. I samband med detta möte eller vid annat tillfälle kan lokal överenskommelse träffas om avsteg från avtalets regler avseende

- Traktamenten enligt 11 kap § 4
- Löneutbetalningsdag enligt 8 kap § 1

Om lönen utbetalas i annan valuta än svenska kronor bör lokal överenskommelse även träffas om hur valutaomräkningen ska göras och beräknas.

Vid mötet ska företaget lämna kontaktuppgifter till SEF innefattande kontaktperson samt dennes e-postadress.”

Ny rubrik tillförs bilagan

Rotationsarbete

Vid första tillfället överenskommelse om rotationsarbete träffas ska villkoren för denna fastställas genom lokal överenskommelse. Överenskommelsen förutsätter arbetstagarnas samtycke. I övrigt gäller villkoren för rotationsarbeten i 4 kap § 5a.

Avtalshöjningar 1 maj 2023 och 1 maj 2024 Bilaga 3

Lägsta lön	2023	2024
1:a året i yrket	20 490 kr	21 125 kr
2:a året i yrket	25 159 kr	25 939 kr
3:e året i yrket och därefter	28 330 kr	29 208 kr
Service montör	30 060 kr	30 992 kr
Tekniker	30 709 kr	31 661 kr
Lärling 1-720h	15 902 kr	16 395 kr
Lärling 720-	18 416 kr	18 987 kr
Restid		
1:a året i yrket	103,72 kr	106,94 kr
2:a året i yrket	116,21 kr	119,81 kr
3:e året i yrket och därefter	124,92 kr	128,79 kr
Service montör	124,92 kr	128,79 kr
Tekniker	124,92 kr	128,79 kr
Lärling 1-720h	73,99 kr	76,29 kr
Lärling 720-	85,36 kr	88,00 kr
OB ersättning		
vardagar kväll natt	42 kr	43 kr
Sön-helgdag	115 kr	118 kr
Arbetsfri vardag	115 kr	118 kr
Storhelg	197 kr	203 kr
Beredskapsersättning		
vardagar kväll natt	227 kr	234 kr
lördag söndag	590 kr	609 kr
Söndag måndag 07.00	590 kr	609 kr
helgdagar	739 kr	762 kr
Ackord		
Penningfaktorn	167,30 kr	172,49 kr
Brytpunktstillägg	45,39 kr	46,79 kr
Traktamente		
Endagsförättning	169 kr	174 kr

Solcellsöverenskommelsen med tillhörande företagsavtal

Bilaga 4

- Solcellsöverenskommelsen tillförs ny bestämmelse om provanställning enligt LAS för arbetstagare som anställs enligt solcellsöverenskommelsen.
- § 4 får följande ny lydelse:

”Denna överenskommelse löper med samma giltighetstid och uppsägningsregler som Installationsavtalet.”

Genom tecknandet av Installationsavtalet för perioden 1 maj 2023–30 april 2025 räknas lön och ersättningar i Solcellsöverenskommelsen upp på samma sätt och med motsvarande nivåer och belopp som motsvarande ersättningar i Installationsavtalet.

Företagsavtal till Solcellsöverenskommelsen

Lägstlön från och med 1 maj 2023

Lägsta lönerna i befintliga företagsavtal till Solcellsöverenskommelsen uppräknas enligt följande från och med 1 maj 2023.

Arbetstagare under 20 år med 0-1 års yrkeserfarenhet; 19 779 kr
0-1 års yrkeserfarenhet; 23 950 kr
1-2 års yrkeserfarenhet ;25 950 kr
2-3 års yrkeserfarenhet; 27 950 kr
3 års yrkeserfarenhet och därefter; 30 450 kr

Lägstlön från och med 1 maj 2024

Arbetstagare under 20 år med 0-1 års yrkeserfarenhet; 20 392 kr
0-1 års yrkeserfarenhet; 24 692 kr
1-2 års yrkeserfarenhet; 26 754 kr
2-3 års yrkeserfarenhet; 28 816 kr
3 års yrkeserfarenhet och därefter; 31 394 kr

Bilaga 5

Arbetsordning för arbetsgruppen

Partsgemensam arbetsgrupp - Kompetensförsörjning och kompetensutveckling för en bredare väg till Elteknikbranschen

Branschen står inför ett stort kompetensbehov och resursbehov samt genomgår en teknikutveckling för att klara den gröna omställningen.

Utmaning är att matcha företagets behov av medarbetare med rätt kompetens och deras möjlighet till kompetensutveckling som utvecklar anställningsbarheten samt skapar trygga och attraktiva anställningar.

För att stödja elteknikbranschens kompetensförsörjning krävs ett ökat inflöde av medarbetare via dagens rekryteringsvägar i kombination med nya som möjliggör ett ökat antal medarbetare med rätt kompetenser för att vi skall ta oss an teknikutvecklingen och klara den gröna omställningen.

Gruppens arbete

Vardera parten utser 2 representanter att ingå i arbetsgruppen. Vid behov kan gruppen knyta ytterligare kompetens till sig i form av experter. Gruppens arbete inleds omgående, arbetet skall bedrivas skyndsamt och med högprioritet.

Fas 1

- ta fram en gemensam kompetenskartläggning med gemensamma data (ETG/ECY/INSU/IN/SEF/Elevdata) så att behovet fastställs nu och på längre sikt;
- utreda hur branschen kan vara mer engagerad i skolan för att säkerställa kvalitet och kvantitet i arbetskraften till branschen;
- utreda vilka insatser som kan göras för att på ett effektivare sätt öka antal personer som kan verka i branschen samt identifiera eventuella risker och hinder för företag och individer kopplat till de olika vägar som övervägs;
- utreda vilka insatser som skall erbjudas de elever som inte kommit i arbete;

Fas 2

- utreda hur parterna tillsammans kan subventionera fortbildningsinsatser i branschen samt vilka möjligheter parternas och statens omställningssystem rymmer;
- pröva möjligheten om det går att åstadkomma en trepartsöverenskommelse (Arbetsgivare-fack-samhälle/staten);
- utreda möjligheterna till utveckling och eller förändring av "Företagslärlings-spåret" för ett större elevantal;
- utreda och föreslå ett eller flera kompletterande inlägg till branschen;

Fas 3

- avseende, volym av resursbehov inom branschens olika kompetensområden samt företagsstorlek och geografi.
- utreda vilka riktade insatser som kan göras för att öka kompetensen i branschen;
- genom att se över valideringsspår, lokal matchning, samarbetsformer med AF samt vilka påbyggnadskurser som skall kunna erbjudas genom ETG och INSU;
- utreda hur parterna i gemensam satsning i samråd med ETG kan starta upp verksamhet för att hitta nya utbildningssätt i syfte att öka antal personer som kan verka i branschen;

Övergripande och i beaktande i alla faser

- samt ta i beaktande hur digitaliseringen och ny teknik påverkar företagen dess medarbetare vid kompetensutveckling.