



Installatörs  
företagen

Avtalsyrkanden för

# Installations avtalet

2025

# Förutsättningar för avtalsrörelsen 2025

## **Fortsatt lågkonjunktur och behovet av stärkt konkurrenskraft**

Världsekonomin har uppvisat en robust, om än måttlig, tillväxt under innevarande år. Fortfarande hänger dock orosmolnen kvar i form av ökad geopolitisk oro, krig och utökade handelshinder. Detta fortsätter att grumla de globala tillväxtutsikterna även under nästa år, med låg inflation och sänkta centralbanksräntor. I en mer föränderlig omvärld är det nu extra viktigt för Installatörsföretagen 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.

Installatörsföretagens medlemsföretag 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 produktionsvolymen så hög som möjligt. Branschen har därvid fortfarande hård 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**

Arbetsgivare och fack måste gemensamt arbeta än mer fokuserat med att förändra våra kollektivavtal så att de stödjer medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga. Sådana förändringar ökar kollektivavtalens attraktionskraft för både företag och medarbetare. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välstånd och den svenska modellen. Specialiseringen i branschen och företag med skilda affärsidéer och verksamhetsupplägg är viktigt för branschens utveckling men en förutsättning är att parterna tar ansvar för att kollektivavtalen anpassas till den rådande verkligheten. Även ökande IT-användning och nya hjälpmedel samt digitalisering ställer nya krav på företag och medarbetare vilket i sin tur påverkar kollektivavtalen.

- **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. En viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten i våra kollektivavtalsregler kring att anställa och utveckla medarbetare i verksamheten men det är även viktigt att fortsätta parternas gemensamma arbete inom Upplyst.

- **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.

## Vi står upp för kollektivavtalen och sund konkurrens

Installatörsföretagen och Elektrikerförbundet 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. Att skapa en sund konkurrens är en viktig uppgift för parterna. Stoppar 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. Parterna bör ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Bara tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben.

Ett kollektivavtal måste vara en fördel för ett mindre företag som vill verka och växa i branschen. Enmansföretagen är viktiga för branschens utveckling då det inte sällan är de som testar nya tekniker och affärsidéer samt att de står för en stor del av antalet nyskapade jobb. Möjligheten att starta enmansföretag är också en attraktiv karriärmöjlighet för branschens medarbetare.

### Övergripande förhandlingsmål Installatörsföretagen:

- *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. Det måste finnas en möjlighet för enmansföretag för att verka i branschen.
- *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.
- *Kompetensförsörjning*  
Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i Installationssektorn. Det kan ske exempelvis genom integration av nyanlända, ökad mångfald, att öka andelen kvinnor och att öka möjligheterna att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden. 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 Installationssektorn.
- *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen och branschens förutsättningar*  
Installatörsföretagens 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 2025

## 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

### Anpassning till nya teknikområden

Parterna har under avtalsförhandlingarna 2023 samt under avtalsperioden 2023-25 diskuterat behovet av kompetensförsörjning och kompetensutveckling bland annat inom ramen för en partsgemensam arbetsgrupp. Avsikten har varit att hitta en gemensam lösning på de utmaningar som branschen står inför i dessa frågor.

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. 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.

Det är viktigt för att företagen i branschen ska kunna vara anpassningsbara när omvärlden förändras. Kollektivavtalen behöver spegla förändringar i branschen och omfamna roller som skapats genom att omvärlden utvecklas. Vad gäller yrkeskategorin teknikmontör som finns i kollektivavtalet är det inte tydligt för medlemsföretagen att dessa kan anställas, när dessa kan anställas eller vad som ska gälla under deras anställning. Förutom i Yrkesutbildningsavtalet nämns inte teknikmontör någon annanstans i kollektivavtalet.

*Installatörsföretagen yrkar* på en förändring som innebär att arbetsgivare ska kunna anställa fler kompetenser för att kunna möta den stora energiomställningen som sker i 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. Parterna behöver även tillsammans arbeta på att förtydliga och framhålla regelverket för anställning av teknikaspirant och teknikmontör.

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. I 2023 års avtalsrörelse kom parterna en bit på vägen till att underlätta för fler anställningar i branschen genom att införa en bestämmelse om tidsbegränsade anställningar av lärlingar. Bestämmelsen så som den kom att utformas är svår att tillämpa för företag med fler än 12 anställda och huruvida en anställning tillåts på sådana företag upplevs av medlemsföretagen som godtyckligt. Det förekommer även stora skillnader i huruvida visstidsanställningar kommer till i landet. 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 för alla våra medlemsföretag utan att överenskommelse behöver ske med ELY.*

*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 prövotiden faller väl ut. Avsaknaden av provanställning gör det även svårare för arbetsgivare att våga anställa personer som vill etablera sig på arbetsmarknaden, exempelvis de som kommer från annat land än Sverige.

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

#### *Möjlighet att komma överens om annan avlöningsform vid kortare anställningar*

I samband med överenskommelse om kortare anställningar hade det varit till administrativ fördel för såväl anställd som arbetsgivare att möjligheterna att komma överens om annan avlöningsform än månadslön tydliggörs i Installationsavtalet.

*Installatörsföretagen yrkar därför att avtalet tillförs ett klagörande av formerna att komma överens om annan avlöningsform.*

#### *Förhandlingar för införandet av avdelningar*

Parterna har i avtalsrörelsen 2013 förhandlat in skrivningar om turordning vid uppsägning i kapitel 3 i Installationsavtalet. Kapitlet innehåller bland annat att skrivning om att företagets organisatoriska enheter eller avdelningar ska utgöra grunden för turordningskretsarna efter förhandling enligt MBL § 11 för upp till tre avdelningar. Fler än tre avdelningar kräver lokal överenskommelse. Sedan bestämmelsen infördes har den verklighet som Installatörsföretagens medlemsföretag verkar i förändrats, med nya tekniker och specialismråden. Inom medlemsföretagen finns det fler affärs och teknikområden. Risker för att de senast anställda som kanske sitter på spetskompetensen, måste lämna oavsett skäl vid nedgång, kan därmed bli för stor med begränsningen till tre avdelningar genom förhandling.

*Installatörsföretagen yrkar att lokal överenskommelse för inrättande av fler än tre avdelningar utmönstras ur avtalet. För att företagen ska kunna satsa på och utveckla nya tekniker och områden bör inrättande samt avveckling av de antal avdelningar som är sakliga i verksamheten ske med förhandling enligt MBL 11 §.*

## **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 färd sätt, (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

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. 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. att anpassa arbetstidsreglerna efter företagets verksamhet och medarbetarnas behov.

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.

#### Förskjuten arbetstid

*Installatörsföretagen yrkar* att bestämmelsen om förskjuten arbetstid 4 kap § 5 ändras så att sådan överenskommelse kan träffas även för arbete som omfattar 1–2 dagar. Bestämmelsen bör även tydliggöras så att det framgår att överenskommelse om förskjuten arbetstid kan omfatta lördag-söndag samt att "särskilda skäl" samt "till betydande del" utmönstras ur avtalet.

#### Skiftarbete

*Installatörsföretagen yrkar* att installationsarbete vid nybyggnation inte ska vara undantaget skyldigheten att delta i skiftarbete.

#### Permittering

*Installatörsföretagen yrkar* att permitteringslön ska utgöra avtalets lägslön.

#### Arbetstidsförkortning i fall av lagstiftning

Om arbetstiden inom kollektivavtalets tillämpningsområde förkortas genom lagstiftning eller annan reglering ska antalet timmar arbetstidsförkortning i kollektivavtalet minska i motsvarande mån.

## Ordning och reda

#### Utnyttjande av "lärling" för självständigt arbete

Installatörsföretagens medlemsföretag upplever att den förlegade skrivningen i Installationsavtalet om att arbetstagare med mindre än tre års yrkesvana inte får sättas i självständigt arbetet försvårar möjligheterna att leda och fördela arbetet.

*Installatörsföretagen yrkar* därför att skrivningen "tre års yrkesvana" i 12 kap. § 8 Installationsavtalet samt anmärkningen till bestämmelsen utmönstras ur avtalet.

#### Föräldraledighet i samband med sommaresemester

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 semesteråren, 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.

#### Lönerevision i samband med avtalsrörelse

Vid avtalsår, när kollektivavtal sluts efter 1 maj, och lönerevision, och eller utbetalning av lön efter lönerevision, därmed förskjuts in mot semestertider blir det svårt för Installatörsföretagens medlemsföretag att hinna med utbetalning av lön under sommaren.

*Installatörsföretagen yrkar* att parterna hittar en lösning för lönerevision och utbetalning av lön när det är avtalsår.

### Tidskrivning

Installatörsföretagens medlemsföretag upplever att den föråldrade skrivningen i Installationsavtalet om hur insändande av tidsredlar ska ske försvårar möjligheterna att i dagens teknikbaserade och digitala samhälle leda och fördela arbetet.

*Installatörsföretagen yrkar* därför att skrivningen om Insändande av tidsredovisning i 6 kap §2 Installationsavtalet ses över.

## 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.

### Förtydliga undantagsreglerna

Solcellsöverenskommelsen ingicks mellan parterna mellan två avtalsrörelser år 2021. Överenskommelsen gjordes för att möjliggöra för branschen att omfamna solenergiteknik genom möjligheten att anställa arbetstagare med annan utbildningsbakgrund än vad som framgår av Installationsavtalet. Solcellsöverenskommelsen innebär bland annat att arbetstagare som anställs enbart för att utföra arbete på solenergianläggningar utgör en egen driftsenhet på orten vid arbetsbristsituationer. Därefter har tillägg gjorts både år 2022 samt 2023 som behandlar turordning och undantag från turordning

*Installatörsföretagen yrkar* att bestämmelserna kring undantag från turordningen i enlighet med 22 § 2 stycket LAS, när ett företag har kopplat in solcellsöverenskommelsen, förtydligas.

---

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

Stockholm den 11 februari 2025  
Föreningen Installatörsföretagen

Saira Alladin  
VD

Barin Özmen  
Biträdande Förhandlingschef