

# Avtalsyrkanden för Installationsavtalet 2017

Elektriska Installatörsorganisationen EIO  
Avtalsrörelsen 2017  
Installationsavtalet



**Elektriska Installatörsorganisationen**  
- en del av Installatörsföretagen



INSTALLATÖRSFÖRETAGEN

# Avtalsyrkanden från EIO till Svenska Elektrikerförbundet för Installationsavtalet 2017

## Bygg- och installationssektorns sju arbetsgivareorganisationer har följande gemensamma utgångspunkter inför Avtal 17

### En orolig omvärld

Avtalsrörelsen 2017 sker i en värld med många oros signaler. Vi vet idag väldigt lite hur Sverige kommer att påverkas av den geopolitiska utvecklingen, de protektionistiska strömningarna och en fortsatt osäker global konjunktur som ännu inte återhämtat sig från finanskrisen. Klart är dock att oroshärdarna skapar osäkerhet för den inhemska ekonomin och riskerar att få snabb effekt på efterfrågan för svenska exporterande företags produkter och tjänster. Konjunkturinstitutet skriver i en prognos från hösten 2016 att "allt tyder nu på att det strukturella underskottet ökar både i år och nästa år, vilket avlägsnar finanspolitiken från överskottsmålet". Sveriges relativa konkurrenskraft är därmed hotad.

### Behovet av stärkt internationell konkurrenskraft

Sedan den globala finanskrisen 2008 har den svenska tillväxten drivits upp av hög offentlig konsumtion och låga räntor. En stor del av industrins konkurrenskraft hålls därtill uppe av att kronan är tillfälligt svag. Därför har svensk ekonomi hittills stått sig relativt bra. Men nu reser sig allt större frågetecken kring vår framtida konkurrenskraft.

I takt med att allt fler företag i fler länder kommer ikapp oss kunskapsmässigt spelar kostnaderna att driva företag i Sverige allt större roll för vår konkurrenskraft. Dessvärre ökar inte Sveriges produktivitet som tidigare, men vi har likväl bland de högsta lönekostnaderna i Europa. Faktum är att varje år de senaste fem åren har löneökningarna varit ungefär en halv procent högre än i våra konkurrentländer. Fortsätter det så, utan att produktiviteten förbättras, riskerar det att över tid slå ut företag och jobb.

Att Sverige i denna oroliga tid har en minoritetsregering med fortsatta svårigheter att genomföra breda politiska lösningar i Sveriges riksdag försvårar situationen ytterligare. I avtalsrörelsen 2017 har parterna därför ett stort ansvar att komma överens om löneavtal för starkare internationell konkurrenskraft och fler jobb.

### En bygg- och installationssektor med hårdnande konkurrens och få nya jobb

Enligt Boverket behövs mer än 700 000 bostäder byggas till 2025 för att möta behoven. För att nå målet krävs att det byggs närmare 90 000 bostäder under de kommande fyra åren. Men förra året påbörjades 65 000 nya bostäder och 2017 spås en något svagare efterfrågan på ägda bostäder att dämpa bostadsbyggandet. Däremot kommer det att vara fortsatt hög aktivitet inom

installationssidan respektive väg- och järnvägsbyggandet, bland annat som en följd av att regeringen budgeterat för en anslagsökning på 25 procent 2017.

Den breda uppgången för bygg- och installationssektorn gör att många företag har fulla orderböcker, men samtidigt vittnar många om en allt hårdare konkurrens av internationella och specialiserade aktörer. Ett exempel på det är att de medelstora företagen över tid har ökat sin omsättning mer än de största företagen. Därtill tar utländska företag allt fler marknadsandelar i en allt snabbare takt. Det gör att den starka konjunkturen sker utan någon motsvarande tillväxt för våra medlemsföretag. Här har arbetsmarknadens parter ett gemensamt ansvar att se till att vi har kollektivavtal som skapar förutsättningar att konkurrera.

### **Ett kollektivavtal som skapar en sund konkurrens på en ny svensk marknad inom bygg- och installationssektorn**

Dagens kollektivavtal har i de flesta fall sina rötter i en tid då branschen verkade på en relativt slutet svensk marknad. Ska bygg- och installationssektorn i Sverige fortsätta att vara konkurrenskraftig krävs att arbetsmarknadens parter anpassar kollektivavtalen så att de kan möta den omvärld som redan har förändrats och framöver kommer att förändras än mer.

- **Vi vill trygga jobben.** Våra kollektivavtal måste stödja medlemsföretagens behov av att vara konkurrenskraftiga gentemot den allt hårdare konkurrensen. Utan konkurrenskraftiga företag försvinner investeringar, arbetstillfällen och grunden för Sveriges välstånd och den svenska modellen. Sverige behöver lönenivåer och flexibilitet som tryggar jobben. Att allt fler är anställda i specialiserade företag innebär att parterna behöver ta ansvar för att kollektivavtalet anpassas för det.
- **Vi vill skapa än mer ordning och reda.** Att skapa en sund konkurrens i bygg- och installationssektorn är en viktig uppgift för arbetsmarknadens parter. Stoppas vi inte de oseriösa företagen är det skadligt för hela branschen. Vi har tagit många steg i rätt riktning, men det räcker inte. Arbetsmarknadens parter borde ha en gemensam målsättning – att stärka kollektivavtalens ställning. Tillsammans måste vi göra kollektivavtalen så attraktiva att förstahandsvalet för nya, ofta mindre arbetsgivare, är att ansluta sig.
- **Vi behöver fler medarbetare i bygg- och installationssektorn.** Idag råder det brist på yrkesarbetare, projektledare och ingenjörer. Idag har flertalet av våra medlemsföretag svårt att hitta personal. För att möta branschens kompetensförsörjning är det viktigt att vi attraherar fler. En del handlar om att skapa fler ingångar och ge fler möjlighet till jobb. En annan del är att fortsätta jobba för säkrare arbetsplatser. Svensk bygg- och installationssektor vill ha och behöver större mångfald. En tredje viktig förändring handlar om att öka flexibiliteten, i våra kollektivavtalsregler, kring att anställa.

### **Vi står upp för kollektivavtalen**

Bygg- och installationssektorns arbetsgivare och fackförbund har tillsammans en viktig och ansvarsfull uppgift. Vi måste gemensamt se till att vända utvecklingen så att fler företag väljer att omfattas av kollektivavtalen. Fler måste se fördelarna med att organisera sig i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Detta är grundläggande förutsättningar för den svenska modellen och parternas fortsatta inflytande ska finnas kvar inom våra olika verksamhetsområden. Tillsammans kan vi utveckla branschen och trygga jobben i bygg- och installationssektorns medlemsföretag.

## Övergripande förhandlingsmål för bygg- och installationssektorn i avtalsrörelsen 2017:

### 1. *Samverkansavtal*

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

### 2. *Ordning och reda. Relationen mellan kollektivavtalsbundna och oorganiserade företag samt mellan medlemmar och ickemedlemmar i fackföreningar*

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. Vi måste även söka samverka för att motverka att oseriösa företag verkar i bygg- och installationssektorn

### 3. *Kompetensförsörjning. Integration av nyanlända, ökad mångfald, ökad möjlighet att ta hand om personer långt ifrån arbetsmarknaden och att öka andelen kvinnor*

Det är ett gemensamt intresse att fler väljer att arbeta i bygg- och installationssektorn. Vi måste skapa fler ingångar och öka våra attityd- och informationsåtgärder för att få fler att välja bygg- och installationssektorn.

### 4. *Långsiktig hållbar lönebildningsprocess för bygg- och installationssektorn*

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 och dess medarbetare att utvecklas i nya riktningar och behålla sin konkurrenskraft.

### 5. *Reseregler i kollektivavtalen anpassade till skattelagstiftningen för bygg- och installationssektorn*

Våra medlemsföretag vill verka för att få resebestämmelserna att vara hållbara och anpassade till den skattelagstiftning och de principer som gäller för tjänsteresor. Det måste bli mer ordning och reda och det är nödvändigt för respekten till kollektivavtalen samt grundläggande för medlemsföretagens egen konkurrenskraft.

# EIOs avtalsyrkanden för Installationsavtalet 2017

## Modernt kollektivavtal för elteknikbranschen

EIO och Elektrikerförbundet startade efter avtalsuppgörelsen 2012 ett gemensamt arbetsgruppsarbete i syfte att ta fram ett modernt kollektivavtal utifrån de gemensamma syftena att kollektivavtalet:

- Ska främja tillväxt och utveckling i branschen
- Ge goda förutsättningar för rekrytering och nöjda medarbetare
- Bidra till fler kvinnor och ökad mångfald i branschen

I avtalsrörelsen 2013 gjordes en del viktiga förändringar som bidrar till att nå dessa syften och det arbetet fortsattes under avtalsperioden och i Avtal 2016. Under den senaste avtalsperioden har parterna fortsatt moderniseringsarbetet, framförallt med en utvärdering av principöverenskommelsen om dagliga resor från 2016. Under senare tid har parterna även diskuterat frågor runt implementeringen av den kommande nya elsäkerhetslagen och vissa frågor rörande utländska företag. Snabbspårssamtalerna har kommit långt.

Vår uppfattning är att vi som parter arbetar med angelägna frågor och har kommit en bit på väg mot ett modernt kollektivavtal för en modern elteknikbransch. Vi har nu möjlighet att ta fortsatta steg i den här avtalsrörelsen och omsätta i praktisk handling frågor som leder mot målet och mot förstärkt konkurrenskraft.

## Exportindustrins normerande verkan

Sedan slutet av 1990-talet har Sverige haft en närmast oavbruten reallöneutveckling för löntagarna. 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, sätta märket för övriga.

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

## Dagliga resor

Problemen med resoreglerna i Installationsavtalet har varit uppenbara i många år och parterna har haft otaliga arbetsgrupper och diskussioner i frågan bland annat utifrån insikten att både bygg- och VVS-området utgår från bostaden vid beräkningen av ersättningar. Ett genomarbetat förslag togs fram redan 2009 i en arbetsgrupp. Det är självklart inte enkelt att ändra ett ersättningsystem som i stort sett alla påverkas av i branschen och där ändringar kan slå olika för olika individer och företag. Utgångspunkterna i diskussionerna under åren har varit:

- Betala för verklig resa
- Anpassa till skattereglerna så långt möjligt
- Ta hänsyn till arbetsmiljö och miljö
- Skapa bestämmelser som inte leder till tvist och diskussion i onödan
- Hålla oss till befintlig kostnadsram

I den senaste avtalsuppgörelsen 2016 träffade parterna en principöverenskommelse om ändrade regler för dagliga resor utifrån dessa gemensamma utgångspunkter. På grund av svårigheterna att överblicka konsekvenserna av en ändring har en arbetsgrupp under avtalsperioden arbetat med att utvärdera principöverenskommelsen genom att beräkna utfallet av det tilltänkta systemet på ett antal konkreta och genomförda projekt i jämförelse med utfallet av nuvarande avtal. Dessutom har ett företag provat regelverket "skarpt".

Utvärderingen och provverksamheten har satt fokus på vissa delar i förslaget som bör förändras. Behovet av ett nytt regelverk kvarstår och EIO anser att principöverenskommelsen kan utgöra grund för ett nytt reseavtal förutsatt att vissa justeringar görs.

### **Ändringsförslag:**

*EIOs yrkande* är således att reglerna för dagliga resor ändras utifrån principöverenskommelsen med de justeringar som föranleds av utvärderingen och provverksamheten, så att betalning sker för verklig resa med bostaden som huvudsaklig utgångspunkt. Förändringen ska följa skattereglerna och ske inom ramen för befintliga kostnader.

### **Bakgrund : Avtalets reseregler idag och skattereglerna**

**Installationsavtalet:** Avtalets ersättningsregler för dagliga resor har gammalt ursprung. De bygger på förhållanden i en annan tid när montören oftast utgick från företaget och tog sig till olika arbetsplatser därifrån. Flertalet arbetsplatser var oftast belägna inom eller nära hemorten – dvs. inom ett område med en radie på normalt ca 3-5 km räknat från "kyrkan mitt i byn".

Ersättning för reskostnader ska enligt bestämmelsen beräknas från företaget ut till arbetsplatser som ligger utanför hemorten, och restidsersättningen från hemortsgränsen till arbetsplatsen. Båda ersättningarna utgår oavsett hur resan faktiskt genomförts och därmed utan krav på kvitto eller verifikation för reskostnader. De här reglerna stämmer varken med vad som är det vanliga resesättet idag eller med skattelagstiftningen. Det normala är att elektrikern reser direkt från sin bostad ut till arbetsplatsen för att starta jobbet när ordinarie arbetstid börjar.

**Skattereglerna:** Att ta sig till jobbet är en privat resa som anställda förutsätts betala själva. Om arbetsgivaren ändå betalar för en sådan blir det en skattepliktig förmån som den anställde ska beskattas för och som arbetsgivaren ska betala arbetsgivaravgifter på. Annat är det med tjänsteresor – dvs. resor som anställda gör i tjänsten. Huvudregeln är då att arbetsgivaren kan betala ersättning för reskostnader som den anställde haft utan skatteeffekt upp till visst värde. Är det resa med egen bil är den skattefria ersättningen fn 18,50 kr per mil för genomförd resa och vid resa med allmänna kommunikationer kan arbetsgivaren betala ett belopp skattefritt motsvarande kostnaden, förutsatt kvitto och genomförd resa.

För att arbetsgivaren skall kunna betala en resa åt en arbetstagare utan att det medför skattekonsekvenser så skall det alltså vara en tjänsteresa. En tjänsteresa är en resa som den anställde gör i sin anställning för att utföra arbete på en annan plats än sitt tjänsteställe och sin bostad.

I normalfallet är tjänstestället företagets kontor, verkstad eller liknande. För anställda inom byggbranschen som har arbetsplatser på många ställen och inte besöker företagets kontor mer än en gång i veckan, så är bostaden oftast tjänsteställe. Att bestämma tjänstestället kan vara komplicerat och det är inte något man kan komma överens om mellan arbetsgivare och anställd utan det följer skattereglerna helt. Bedömningen måste också göras på individuell basis för varje arbetstagare.

**Påverkan på företag och montören:** Det som är tänkt som en ersättning för de kostnader montören faktiskt haft för en jobbresa utanför hemorten blir enligt Installationsavtalet en schablonersättning som kan vara både större och mindre än de kostnader montören faktiskt haft. Dessutom är kollektivavtalet inte alls anpassat efter skattereglerna, vilket innebär att "kostnadsersättningen" i själva verket ofta ska behandlas som lön med åtföljande beskattning. Tyvärr riskerar både företagare och anställda att ofrivillig bryta mot skattereglerna. Företaget genom att inte göra avdrag för preliminär skatt och inte lägga på arbetsgivaravgifter och

medarbetaren genom att inte betala in skatt på ersättningen som är lön. Följden vid en skatterevision blir inte bara att skatten ska betalas utan också skattetillegg.

Även för beräkningen av restidsersättningen uppstår problem pga det ålderdomliga regelverket. Här vet man att det är fråga om lön men beräkningen av hur lång tid resan tar ska ju räknas från hemortsgränsen ut till arbetsplatsen, även om resan inte alls går den vägen utan som normalt är, istället sker från bostaden direkt ut till arbetsplatsen. Givet att det uppstår diskussioner och lätt blir tvister om detta.

## Arbetstider

Arbetstidsreglerna i avtalet är varken anpassade efter företagets verksamhet eller medarbetarnas behov. Det går inte heller att i någon större utsträckning att justera arbetstiderna efter medarbetarnas önskemål 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.

### Ändringsförslag:

EIO har följande yrkanden när det gäller arbetstidsfrågor.

#### *Förläggning ordinarie arbetstid*

*EIO yrkar* att förlägningsreglerna för ordinarie arbetstid – 4 kap 1-2 §§ - 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 tim per dag, måndag – fredag, och 40 tim per vecka, ska arbetstidsmättet vara i genomsnitt 40 tim per vecka, (måndag – fredag) 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.

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

#### *Förskjuten arbetstid*

*EIO yrkar* vidare att bestämmelsen om förskjuten arbetstid 4 kap § 5 ändras så att sådan överenskommelse kan träffas för arbete som omfattar 1-4 dagar. Bestämmelsen bör även tydliggöras så att det framgår att överenskommelse om förskjuten arbetstid kan omfatta lördag-söndag.

#### *Nattarbetsförbudet*

Enligt arbetstidslagen gäller ett s.k. nattarbetsförbud mellan kl. 00:00 – 05:00. Avtalet har uttryckliga undantag för arbete som utförs vid beredskap och därutöver gäller generella undantag i vissa kvalificerade situationer eller krav på lokalt kollektivavtal.

*EIO yrkar* att en enklare hantering införs i avtalet för att, efter godkännande av medarbetaren, möjliggöra nattarbete i vissa situationer som tar sikte på kunders behov av att undvika driftsstörningar och som inte omfattas av dessa undantag.

**Bakgrund: Avtalets regler idag om ordinarie arbetstid**

Avtalet anger att den ordinarie arbetstiden om 40 tim ska förläggas med 8 tim per dag, måndag- fredag, mellan kl. 7-17. Det innebär att det inte går att med ordinarie arbetstid möta butikens eller kontorets behov av service efter stängningsdags eller att jobba fler timmar en vecka och mindre en annan vecka.

Det går inte att göra avsteg från bestämmelsen genom överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare ens om avsteget baseras på önskemål från medarbetaren, annat än viss förskjutning under arbetsdagen och i sådant fall uppsägningsbart med en veckas varsel.

Förskjuten arbetstid är möjligt efter överenskommelse företag - medarbetare men endast för perioder om minst 5 arbetsdagar.

Skift kan genomföras om en industrikund driver sin verksamhet i skift eller vid s.k. stoppjobb, vilket är bra men nästan alla andra fall kräver lokal överenskommelse med SEFs region. Skift är exv. inte tillåtet utan särskild överenskommelse på ett entreprenadjobb med nybyggnation, även om andra arbetsgrupper jobbar i skift.

Resultatet av den stela regleringen är att företagens 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.

## **Ingångar i branschen; ändring av Yrkesutbildningsavtalet och anställningsformer**

Kompetensförsörjningen är en av branschens större utmaningar. I EIOs senaste undersökning via Industriefakta framkom att det råder brist på såväl montörer, tjänstemän och chefer. Undersökningen bekräftas av en medlemsundersökning från december 2016 där ca 75 % av medlemsföretagen anger att de har svårt att rekrytera montörer.

Mot den bakgrunden arbetar EIO och Installatörsföretagen på flera sätt för att förbättra förutsättningarna för en god kompetensförsörjning. EIOs uppfattning är att kollektivavtalets bestämmelser hämmar utvecklingen och sätter upp onödiga hinder för att fler ska kunna anställas inom olika områden.

Parterna har sedan något år drivit ett gemensamt arbete i syfte att hitta nya former för branschcertifikat/legitimationer som ger tydliga karriärvägar och bevis på uppnådd kompetens – vilket bör bidra till att stärka attraktiviteten i branschen för ungdomar och andra. En förbättring av möjligheterna till validering ingår också, liksom så kallade företagslärlingar, i arbetsgruppens arbete.

EIO utgår från att arbetet i arbetsgruppen fortsätter och leder till erforderliga förändringar för att branschen ska ha förutsättningar att stärka sin attraktivitet och konkurrenskraft.

### ***Bakgrund: Fler ingångar - avtalet idag för yrkesutbildning och anställningsformer***

Branschen genomgår en snabb teknisk utveckling med många möjligheter för företag och medarbetare. Rätt kompetens för rätt uppgift blir en överlevnadsfråga. För att komma dit behöver vi kunna intressera duktiga ungdomar att söka sig till branschen och ge dem en god introduktion. Yrkesutbildningsavtalet har gammalt ursprung, och behöver ses över i flera avseenden och därför bedrivs också ett aktivt arbete i en partsgemensam arbetsgrupp.

En viktig komponent i detta arbete är att branschen hanterar många olika områden och arbetsuppgifter och att en ensidig kompetens inte fungerar. EIO utgår från att det arbetet kommer att fortsätta i den arbetsgrupp som tillsatts.



Vi konstaterar också att det råder brist på yrkeserfarna elektriker och att arbetslösheten är låg. Företagen tar emot en stor mängd lärlingar med alla de åtaganden som följer av detta. Vid sidan av detta bereder elteknikföretagen också APL-plats åt många elever på gymnasiets El- och energiprogram. Branschen tar alltså ett mycket stort ansvar för att bereda ungdomar arbete. Enligt EIOs bedömning får den absoluta merparten av de ungdomar som tar en examen, genomför sin APL-tid och vill jobba i branschen också arbete här.

Trots detta råder alltså brist på erfaren arbetskraft och även en ganska stor arbetslöshet bland ungdomar som verkar ha relevant utbildningsbakgrund men ändå av olika skäl inte lyckats få anställning. Även om EIOs medlemsföretag anställer många lärlingar är det vår uppfattning 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.

### **Ändringsförslag:**

EIO har följande yrkanden rörande anställningsformer.

*Visstidsanställning och möjlighet undanta lärlingar vid uppsägning pga. arbetsbrist*

I Avtal 2016 infördes en möjlighet för mindre företag att anställa lärlingar tidsbegränsat såsom en provverksamhet. Den möjligheten bör införas för arbetsgivarna oavsett företagsstorlek eftersom en stor andel av lärlingsanställningarna trots allt sker i de större företagen.

Bakgrunden till yrkandet är att det bör finnas en möjlighet att samla ihop arbetsmoment för certifikat hos olika arbetsgivare. Ibland framförs en oro för otrygga anställningar. EIO kan inte se att det finns sakliga skäl för den oron i vår bransch. Tillsvidareanställning är huvudregel och ska så vara även framåt. Det finns sedan länge möjlighet att anställa elektriker som fått sitt certifikat tidsbegränsat och det har inte gett upphov till problem. Tvärtom har branschen relativt få visstidsanställningar. För den som står utanför arbetsmarknaden måste det vara bättre att få ett jobb på viss tid än inget jobb alls.

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

*EIO yrkar vidare också att möjlighet införs för arbetsgivaren att låta lärlingar bilda en egen turordningskrets i samband med uppsägningar och/eller att lärlingar ska kunna undantas i turordningen.*

*EIO yrkar även att provanställning införs enligt LAS regler för elektriker – dvs. anställda som har passerat lärlingstiden.*

### **Ordningsföreskrift arbetsmiljö och andra förhållningsregler**

Det yttersta ansvaret för en god arbetsmiljö vilar på arbetsgivaren. En viktig del är den samverkan som förutsätts ske mellan arbetsgivaren och medarbetarna i vilket också ligger att medarbetare följer de anvisningar om arbetsmiljön som arbetsgivaren lämnar. Tyvärr förekommer att medarbetare utan skäl avstår från att följa instruktioner och anvisningar. Sedan reglerna om sanktionsavgifter trätt ikraft har företag drabbats av sådana avgifter beroende på att gällande instruktioner inte följts av medarbetare.

Det har också blivit vanligare att beställare ställer krav om att vissa ordningsregler ska följas och att vite föreskrivs för företaget om dessa regler inte följs. Det gäller även enligt lagen om elektroniska personalliggare.

### **Ändringsförslag:**

*EIO yrkar* därför att en ordningsregel införs som tydliggör medarbetarnas skyldigheter att följa anvisningar och instruktioner rörande arbetsmiljö och andra förhållanden baserat på beställarkrav och att parterna betonar allvaret i frågan och vikten av att medarbetare följer sådana instruktioner.

### **Löneavtalet och ackord**

En gemensam syn på löneformerna i avtalet och tillämpningen av dessa är värdefull för både arbetsgivare och medarbetare eftersom det minskar risken för oklarheter och tvister. Vissa av de ändringar som gjordes i avtalet i Avtal 2013 och 2016 tog sikte just på att skapa bättre förutsättningar för sådan samsyn runt både ackord och månadslön. Det bör vara en partsgemensam målsättning att värna om och proaktivt verka för en sådan samsyn.

### **Ändringsförslag:**

#### *Månadslönesystemet och produktiviteten i branschen*

Månadslönesystemet i Installationsavtalet bygger på lönerevision efter förhandling på företaget på basis av i avtalet angivna kriterier.

*EIO yrkar* att parterna skapar ett gemensamt projekt som drivs under avtalsperioden eller den tid parterna bestämmer, i syfte att nå bättre förståelse och tillämpning av månadslöneavtalet bland medarbetare och företag.

EIO vill också att en större del av potten kan fördelas efter förhandling.

*EIO anser* vidare att det skulle vara av värde om parterna startar ett gemensamt projekt om produktiviteten i branschen och produktivitetsbefrämjande lönesystem. Ett sådant projekt skulle sannolikt kräva aktivt deltagande av företagsrepresentanter och yrkesverksamma elektriker.

### **Utländska företag**

Inflödet av utländska företag som arbetar på den svenska marknaden med utstationerad arbetskraft ökar. EIO välkomnar sådana företag som uppfyller föreningens kriterier för medlemskap att bli medlemmar i EIO, varigenom de också blir bundna av Installationsavtalet. I Avtal 2016 tillsattes en arbetsgrupp för att reda ut behov av förtydliganden i avtalet mot bakgrund av att ett antal tvister av olika karaktär rörande utstationerad arbetskraft. Arbetsgruppen är inte färdig med sitt arbete.

### **Ändringsförslag:**

*EIO yrkar* att parterna under avtalsrörelsen fortsätter diskussionen. Så långt möjligt bör anpassade bestämmelser införas redan i samband med att nytt avtal tecknas till undvikande av tvister.

### **Översyn av avtalstexten**

Installationsavtalet har gamla anor och även om en hel del förändringar gjorts på senare år finns samtidigt många äldre bestämmelser med ett språkbruk som inte liknar dagens och/eller inte längre är aktuella. Ett kollektivavtal som är enkelt att förstå och ta till sig är en viktig förutsättning för att så många som möjligt ska göra rätt från början.

### **Ändringsförslag**

EIO yrkar därför att parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp som får i uppdrag att se över och modernisera avtalstext och struktur i avtalet – utan syfte att därigenom uppnå sakliga förändringar.

---

EIO förbehåller sig rätten att återkomma med yrkanden och frågor som föranleds av motpartens krav.

Stockholm den 16 februari 2017

Elektriska Installatörsorganisationen EIO

  
Jan Siezing

VD

  
Asa Kjellberg Kahn

Förhandlingschef

