



# BYGGNADS AVTALSKRAV.

Gällande Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl gentemot  
Installatörsföretagen inför 2025 års avtalsrörelse

# Tillsammans formar vi framtidens installationsbransch

Trots att Sveriges ekonomi börjar återhämta sig är många av Byggnads medlemmar fortfarande oroliga för framtiden och jobben. Många har blivit uppsagda de senaste åren och känner oro över hur branschen kommer att se ut när byggandet tar fart igen. Är det de fuskande och kriminella företagen som kommer att ta marknadsandelar? Eller är det de seriösa företagen med egen personal och som sätter arbetstagarnas inflytande högt på agendan som går vinnande ur detta?

Som parter har vi nu en unik chans att städa bort arbetslivskriminaliteten, skapa en hållbar bransch för våra medlemmar och stärka de seriösa företagen. De kontroller som har genomförts av Svensk Bygghälsa visar på ett utbredd fusk i mångmiljonklassen. Där låga priser möjliggörs på bekostnad av de anställdas villkor och arbetsmiljö. Men ansvaret är gemensamt.

En huvuduppgift för oss som parter är att se till att vår bransch är attraktiv och att fler vill utbilda sig inom våra yrken. Då måste branschen göra betydligt mer än i dag. Vi är beredda att ta vårt ansvar och förutsätter att företagen är beredda att göra detsamma.

## Byggnads medlemmar vill se förändring

Avtalsrörelsen handlar om att skapa ordning och reda i branschen. Att säkerställa att ingen skadas eller dör på arbetet och att våra medlemmar har en trygg tillvaro genom hela arbetslivet, från skola till ålderdom. Den handlar också om att säkra jobben för våra medlemmar. Att vi tillsammans ser till att de företag som värnar egen personal och vågar satsa på utveckling som står starka och konkurrenskraftiga för framtiden.

## Högre löner

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att öka och är nu lika högt som på 1930-talet. Ojämligheten splittrar samhället och skapar otrygghet och ohälsa. Byggnads ställer sig bakom LO-samordningen i sin helhet. Våra medlemmar har drabbats hårt av det ekonomiska läget och inflationen. Genom vårt yrkande om löneökning med 4,2 procent och en låglönesatsning tar vi ett gemensamt ansvar för Sveriges ekonomi.

## Stoppa kriminalitet, fusk och utnyttjande

I förra avtalsrörelsen satte Byggnads granskning av fuskande företag högst på agendan. Detta ger resultat, men det går för långsamt. Granskningarna tar tid, ofta beroende på att företagen, trots regelverket, gör vad de kan för att hålla sig undan. Här måste vi parter genom samsyn visa att regelverket ska följas och att konsekvenserna vid fördröjning och dåliga undanflykter blir omedelbara.

## **Ett hållbart arbetsliv**

Vår bransch ska vara en attraktiv bransch för både kvinnor och män. Alla ska känna sig trygga med att det går att förena arbete med ett aktivt familjeliv. Det ska vara en bransch där högutbildad arbetskraft uppmuntras ta initiativ och känner arbetsglädje. Det ska vara en bransch som värnar arbetstagarens hälsa och välmående. En bransch där företagen kan konkurrera om arbetskraften genom goda arbetsvillkor och högt inflytande över arbetssituationen. Då kan vi både locka till oss och behålla den kompetens som ska fortsätta bygga Sverige.

## **Vägval för installationsbranschens framtid**

Vi vill att de seriösa företagen premieras. De som visar vilja att utvecklas och vågar konkurrera med kvalitet, snarare än med dumpade villkor. Det är sådana företag som Byggnads medlemmar vill arbeta i. Årets avtalsrörelse handlar om att ge företagen förutsättningar att kunna konkurrera med hög kompetens och goda arbetsvillkor.

# Ekonomiska yrkanden

## LÖNEÖKNING

Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän fortsätter att öka och är nu lika högt som på 1930-talet. Vi kan inte acceptera att klassamhället breder ut sig. Detta är en viktig fråga för oss att komma till rätta med i denna avtalsrörelse.

Vårt lönekrav är långsiktigt hållbart och tar hänsyn till både inflationsmålet och kravet på internationell konkurrenskraft.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att en överenskommelse träffas om löneökningar med 4,2 % dock med ett lägsta utrymme om 1 222 kr per månad räknat per individ inom avtalsområdet,

att utgående löner och samtliga nivåer i avtalet höjs med minst 4,2 %,

att avtalets lägstalön minst höjs med samma nivå som utgående lön,

att lönehöjningen sker från första dagen och inte från och med den löneperiod som börjar närmast efter lönehöjningsdagen.

## PENSION

Enligt prognoser kommer dagens pensionsavsättning inte att räcka för att arbetstagarna ska kunna leva ett drägligt liv även efter pensionering. Vi har därför påbörjat utbyggnaden av ett system där arbetsgivarna, utöver den vanliga pensionsavsättningen, även ska göra en extra pensionsavsättning. Den procentsats som avsättningen är i dag är dock inte tillräcklig för att uppnå målet med att de anställda ska få en dräglig pension. Avsättningen måste öka varje år.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avsättningen till den extra pensionsavsättningen ska öka.

## 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 Byggnads*

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

## ERSÄTTNINGAR

När VVS- och kylavtalet slogs ihop ersattes krontalsersättning med procentsatser och divisorer för OB- respektive övertidsersättning i avtalet. Arbete på övertid eller på obekvämt arbetstid ska i möjligaste mån undvikas. Nuvarande procentsatser och divisorer behöver därför ändras så att ersättningen blir högre.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avtalets divisorer och procentsatser för OB- respektive övertidsersättning ändras så att ersättningen blir högre när arbete sker på övertid eller på obekvämt arbetstid.

## **ENKLA OCH TYDLIGA REGLER FÖR ACKORD**

Vårt ackordssystem skapar incitament för både Byggnads medlemmar och Installatörsföretagens medlemsföretag att arbeta effektivt och rationellt. Som systemet fungerar i dag så används främst raka ackord som vilar på tillämpligt normtidssystem. Det största och mest använda systemet är Normtid-VVS, men även andra normtidssystem används självständigt eller i kombination med Normtid-VVS.

En förutsättning för att bedriva effektivt arbete är att ackordsreglerna är enkla och tydliga för både arbetstagare och arbetsgivare. Gällande bestämmelser i avtalet är i delar tydliga, men lämnar trots allt utrymme för olika tolkningar, missförstånd och meningsskiljaktigheter.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att det i avtalet ska införas tydligare regler för när ackord ska gälla

att det ska införas en gemensam ackordsfaktor för samtliga normtidssystem i hela landet.

## **UPPSÄGNINGSTID VID FULLGÖRANDE AV TOTALFÖRSVARSPLIKT**

Sverige rustar upp och allmän värnplikt är återinförd. Att försvara Sverige och värna vår gemensamma säkerhet, frihet och självständighet är ett ansvar för hela samhället. Vi behöver därför se över vårt avtal för att säkerställa att de arbetstagare som genomför totalförsvarsplikt får det anställningsskydd som de så väl förtjänar.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att om en arbetstagare som genomför totalförsvarsplikt sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden att löpa först efter det att arbetstagaren återupptar arbetet eller skulle ha återupptagit sitt arbete.

## **Kompetensförsörjning och fackligt inflytande**

### **LÅNGSIKTIG KOMPETENSFÖRSÖRJNING PÅ ARBETSPLATSERNA**

Kompetensförsörjning är av yttersta vikt för branschen i stort och utvecklingen av den. Vi som parter behöver ta ett gemensamt ansvar för att säkerställa en god återväxt av kvalificerade montörer och yrkesarbetare.

Historiskt så har Byggnads och Installatörsföretagen genom sitt arbete i yrkesnämnden och aktivt samarbete med gymnasieskolor tagit ansvar för att elever som avslutar sin gymnasiala utbildning blir anställda som lärlingar i företagen. Däremot ser vi att Installatörsföretagens medlemsföretag i större utsträckning tar in lärlingar och använder dem som billig arbetskraft i stället för att utbilda dem till nästa generations montörer.

I och med detta så ifrågasätter Byggnads huruvida Installatörsföretagen verkligen vill ta ansvar för branschens framtid.

Som parter måste vi ta tillfället i akt och agera för att säkerställa att en ny generation av kvalificerade och utbildade montörer träder in och stannar i branschen.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att arbetsgivaren ska utse en ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor på företaget

att arbetsgivaren ska säkerställa att en branshutbildning för lärlingar och nyanställda tillhandahålls och genomförs

att ersättning för undervisande av lärlingar ska utökas till att även gälla vid tidlön.

## **ACKORDSTAGARE**

Ackordstagarens uppgift är central för att säkerställa att ackordsarbetet utförs effektivt. I detta arbete företräder ackordstagaren inte bara sig själv utan hela arbetslaget. Det är därför rimligt att ackordstagaren utses av Byggnads och därmed tillerkänns samma rättigheter och status som andra förtroendevalda har enligt lag och avtal.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att Byggnads ska utse ackordstagare.

## **Arbetsmiljö och jämställdhet**

### **ARBETSMILJÖ**

Bygg- och installationsbranschen är fortfarande år 2025 en slitsam och i viss mån exkluderande bransch. Många arbetstagare drabbas av arbetsrelaterade sjukdomar och skador och allt för många arbetstagare orkar inte arbeta till pensionsålder.

Byggnads konstaterar att det, trots parternas försök att locka fler kvinnor till branschen, inte syns någon märkbar förändring av könsfördelningen inom avtalsområdet. Vi måste växla upp arbetet och få till förändringar som gör det mer attraktivt för kvinnor att söka sig till branschen.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att samtliga arbetstagare ska ges rätt att besöka företagshälsovården minst en [1] gång per år efter fyllda 50 år

att bilaga 9 till avtalet justeras så att samverkan om arbetsmiljö ska ske med skyddsombud i stället för MB-grupp vid företaget

att det till bilaga 9 till avtalet införs regler som förtydligar arbetsgivarens ansvar att agera mot kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen

att arbetsgivare ska tillhandahålla skilda omklädningsrum för arbetstagare med hänsyn till könsidentitet och könsuttryck

att arbetsgivare ska tillhandahålla individanpassade handverktyg för samtliga arbetstagare

## ARBETSPLATSANMÄLAN

Bygg- och installationsbranschen är en rörlig bransch där arbetsplatsen skiftar utifrån arbetets gång. Detta ger dagligen upphov till nya risker i arbetsmiljön. För att Byggnads som facklig organisation ska kunna utse skyddsombud som ska samverka med arbetsgivaren så måste Byggnads få information om vilka arbetsplatser företaget har. Tidig och tydlig information om var arbetsplatsen finns underlättar arbetsmiljöarbetet mellan parterna och minskar missförstånd och onödig friktion.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avtalet kompletteras med en skyldighet för arbetsgivaren att inkomma med arbetsplatsanmälan till berörd Byggnads region.

## FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Oavsett parternas önskan om annat så är verkligheten tydlig; bygg- och installationsbranschen är slitsam och riskfylld för arbetstagare. Resultatet från de undersökningar som genomförs under den årliga arbetsmiljöveckan visar att alldeles för många arbetar med vibrerande verktyg i strid med regelverken, att arbetstagare riskerar att skadas för livet eller dö på grund av exponering av livsfarligt damm, att så gott som samtliga arbetstagare drabbas av ergonomiska besvär av sitt arbete, och att en tredjedel sällan eller aldrig har en hälsosam arbetsbelastning. Vi ser också att många i våra branscher lider av psykisk ohälsa. Detta måste vi ta på största allvar. Vi behöver säkerställa att både begynnande skador och psykisk ohälsa upptäcks i tidigt skede. Det bästa sättet att upptäcka dessa är genom regelbundna omfattande undersökningar via företagshälsovården. Många seriösa arbetsgivare arbetar grundligt med att anpassa företagshälsovården efter det faktiska behovet. Vi ser dock alldeles för många exempel på arbetsgivare som tecknar företagshälsovårdsavtal vars innehåll är så begränsat att arbetstagarna i praktiken inte har rätt till företagshälsovård alls. De undersökningar som behöver genomföras inom ramen för företagshälsovården ska tas fram tillsammans med skyddsombuden och anpassas till de specifika risker som finns i företagets verksamhet.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att avtalet kompletteras med en regel som tydliggör vad som ska ingå i en hälsoundersökning och att hälsoundersökningen ska innehålla de undersökningar som behövs utifrån företagets verksamhet.

## EXTRA ERSÄTTNING VID TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING

Bygg- och installationsbranschen behöver utvecklas för att vara en attraktiv bransch för alla. För att locka fler unga till branschen behöver vi visa att det är möjligt att förena arbete med ett aktivt föräldraskap.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att det ska införas en skyldighet för arbetsgivaren att betala en extra ersättning till arbetstagaren när arbetstagaren är ledig med tillfällig föräldrapenning.

## ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Att anställda blir föräldrar är en naturlig del av vardagen på arbetsplatsen. Installationsbranschen består i dag av flest män. De hinder som finns i kollektivavtalet mot att de anställda tar en aktiv roll i föräldraskapet måste utmönstras.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att tid då arbetstagaren är ledig med tillfällig föräldrapenning inte ska medföra minskning av arbetstidsförkortningen.

## PERMISSION

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 Byggnads*

att permission ska beviljas vid mammografiscreening och screening för prostatacancer.

## Stopp för fusk, kriminalitet och utnyttjande

### FÖRDJUPAD KONTROLL

Regelverket om fördjupad kontroll har varit i kraft i snart två år. Under dessa två år har ett antal hanteringsproblem och oklarheter i regelverket upptäckts. Dessa behöver rättas till för att kontrollen ska effektiviseras.

Den administrativa hanteringen av tillsynsavgiften har visat sig vara enormt stor och tidskrävande. Det är inte rimligt att så mycket tid och resurser ska läggas på den frågan, tid och resurser som i stället hade kunnat läggas på att städa bort fler kriminella och fuskande företag från vår bransch.

Ett företag som struntar i en begäran om fördjupad kontroll har oftast något att dölja. När detta sker ska regelverket om granskningsförfarande på arbetsplatsen organiserat av huvudentreprenören, HEA-granskning, användas som nästa steg. För att säkerställa att inte en sådan granskning är mindre omfattande behöver de två regelverken synkroniseras så att det är samma dokumentation som ska lämnas över oavsett vilket av regelverken som används.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att regelverket justeras när det gäller omfattning, tidsintervaller och dokumentationskrav  
att tillsynsavgiften tas in via det särskilda tillägget



att dokumentationskraven vid en HEA-granskning ska vara samma som vid en begäran om fördjupad kontroll.

## HUVUDENTREPRENÖRSANSVARET

I Arbetsdomstolens dom AD 2023 nr 68 blev förhandlingsskyldigheten vid anlitan­de av underentreprenörer klarlagd. En sådan förhandlingsskyldighet behöver dock kompletteras med en möjlighet att kontrollera så att inga brott mot förhandlingsskyldigheten har begåtts.

Arbetet med att välja ut vilka företag som ska granskas genom en fördjupad kontroll startar ofta med en begäran om att få veta vilka företag som är eller har varit verksamma på en arbetsplats, dvs en begäran om att få ut en underentreprenörsförteckning, HEA-lista. För att göra urvalet av vilket eller vilka företag som ska kontrolleras så behöver vi uppgift om hur många arbetstagare som har varit inloggade på arbetsplatsen från ett visst företag.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att samtliga företag som är eller har varit inloggade på arbetsplatsen ska namnges på HEA-listan

att HEA-listan även ska innehålla uppgift om hur många individer som har varit inloggade från varje företag.

## MBL 26 §

Det rekommendationsavtal som ska 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 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att Installatörsföretagen via Svenskt Näringsliv medverkar till konstruktiva förhandlingar i frågan samt att det resultat som förhandlingarna leder till omedelbart ska implementeras i vårt kollektivavtal.

## Digitalisering

Den digitala utvecklingen sätter både arbetsmetoder och integriteten i fokus. Vi behöver arbeta tillsammans i dessa frågor som i allra högsta grad påverkar våra medlemmar.

*Av denna anledning yrkar Byggnads*

att den arbetsgrupp som beslutades om genom Avtal 2020 påbörjar sitt arbete.

---

Utöver ovan anförda yrkanden gäller LO-samordningens avtalsyrkanden.

Utöver dessa framförda yrkanden förbehålles rätten att under förhandlingarnas gång framföra ytterligare yrkanden.

Avtalsperiodens längd ska vara ett år.

Stockholm den 12 februari 2025

Mottages

---

**Emil Persson**

Avtalssekreterare  
Svenska Byggnadsarbetareförbundet

---

**Henrik Junzell**

Förhandlingschef  
Installatörsföretagen