

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Förhandlingar om Larm- och säkerhetstekniksavtalet för perioden
1 januari 2021 – 31 maj 2023

Parter: Installatörsföretagen
SEKO
Svenska Elektrikerförbundet

Närvarande: För arbetsgivarparten
Henrik Junzell
Emelle Thunholm
Mari Engström

För arbetstagarparten
Per-Ola Fällman (SEKO)
Mattias Theliander (SEKO)
Mikael Pettersson (SEF)
Michael Benthin (SEF)

Plats: Stockholm

Datum: den 15 december 2020

§ 1 Löneavtal och prolongering av allmänna villkor

Parterna överenskommer om nya löner enligt **Bilaga 1** och andra ersättningar enligt **Bilaga 2** samt att prolongera det hittills gällande Larm- och säkerhetstekniksavtalet med de ändringar och tillägg som framgår av **Bilaga 3**.

Parterna konstaterar att detta avtal innebär en kostnadsökning om 5,4 % för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal.

§ 2 Pensionsöverenskommelse

Enligt § 2 i överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknad den 7 april 2020 om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Larm- och säkerhetsteknikavtalet ska avräkning göras med 0,2 procent respektive 0,2 procent den 1 januari 2021 respektive den 1 juni 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK

gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 januari 2021 respektive den 1 juni 2022.

§ 3 Redovisning på lönespecifikationer

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

§ 4 Partsgemensam arbetsgrupp - Jämställdhet

Parterna ser jämställdhet inom branschen som en viktig fråga och tillsätter därför en partsgemensam arbetsgrupp som ska 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.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under första halvåret 2021.

§ 5 Stärkt skydd mot sexuella trakasserier

Parterna noterar till protokollet att parternas reglering i Bilaga 6 p. 2 som reglerar arbetsmiljö även innefattar frågor kring, sexuella trakasserier och kränkningar i arbetet utförda av tredje man.

Parterna ska även titta på andra avtalsområden för att se hur man har arbetat med skydd mot sexuella trakasserier och hur vi kan dra nytta av det på detta avtalsområde.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under första halvåret 2021

§ 6 Partsgemensam arbetsgrupp - Genomgång av allmänna bestämmelser

Larm- och Säkerhetsteknikavtalet är ett ungt kollektivavtal och parterna har ett gemensamt ansvar för att utveckla avtalet. Därför tillsätter parterna en partsgemensam arbetsgrupp som ska göra en genomlysning av kollektivavtalet för att identifiera potentiella utvecklingsområden samt komma med förslag på förbättringar.

Potentiella utvecklingsområden skulle exempelvis kunna vara förtydliganden avseende hantering av tidsredovisning, hantering vid utbetalning av slutlön etc.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under första halvåret 2021.

PK
W
H

§ 7 Partsgemensam arbetsgrupp - Skyddsombud

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra arbetstagare, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper.

Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda hur utbildning och samverkan kan utformas på bästa sätt.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under hösten 2021.

§ 8 Arbetsgrupp - Översyn av kollektivavtalets tillämpningsområde

Vid antagandet av Larm- och Säkerhetsteknikavtalet var parterna överens om att göra en översyn av kollektivavtalets tillämpningsområde. Parterna tillsätter därför en partsgemensam arbetsgrupp som har till uppgift att se över tillämpningsområdet samt lämna förslag på hur man kan vidga detta.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under första halvåret 2021.

§ 9 Arbetsgrupp –Framtagande av exempel på prestationslöneformer

Parterna tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp som har till uppdrag att lämna förslag på olika varianter av bonus/prestationslön som kan användas som förslag och mallar för företagsvisa överenskommelser.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under hösten 2021.

§ 10 Arbetsgrupp - Särskilt tillägg - LARM

Parterna tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp för att undersöka förutsättningarna för att finansiera yrkestävlingar samt yrkesutbildning/fortbildning genom införandet av ett särskilt tillägg ("Särskilt tillägg- LARM") liknande det som finns på Installationsavtalets område.

Arbetsgruppen ska påbörja sitt arbete under hösten 2021.



§ 11 Extra pensionsavsättning

Parterna enas om att avsättning till extra pension ska göras med 0,1% från 1 januari 2021. Den sammanlagda avsättningen är därefter alltså 0,6%. Avsättning ska göras även för arbetstagare under 25 år. Dessa arbetstagare kan dock inte välja familjeskydd.

§ 12 Konsekvensändringar av avtalstext med anledning av ny lag om sjuklön

Parterna är överens om att de konsekvensändringar i avtalet som gjorts med anledning av riksdagens beslut om ändrande av karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön ska redigeras in i avtalstexten enligt parternas överenskommelse den 20 december 2018.

§ 13 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2021-01-01 – 2023-05-31 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 2022 gäller avtalet för tid efter 31 maj 2023 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts ska parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.

Förtida uppsägning

Part äger rätt att säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2022. I sådant fall ska uppsägning ske senast den 31 oktober 2021.

INSTALLATÖRSFÖRETAGEN

SEF

SEKO

Löneavtal

Lönerevision 1 januari 2021

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 januari 2021. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,7 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 december 2020.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 26 100 kr. Vid deltidarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 28 februari 2021.
Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 januari 2021.

Lönerevision 1 juni 2022

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2022. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,2 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2022.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 26 805 kr. Vid deltidarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2022.
Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2022.

Den allmänna potten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna nedan.

Garanterad del

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter revision, för heltidsarbetande ökat med lägst 25 % av utrymmet för den allmänna potten för respektive år.

Löneprinciper

Lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning och prestation, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör övervägas vid lönesättningen. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Vid höjda krav i befattningen, genom ökad erfarenhet, fler och mer krävande arbetsuppgifter, ökade befogenheter, större ansvar, ökade kunskaper eller kompetens bör en anställd successivt kunna höja sin lön. Lönesystem och lönesättning i företagen bör utformas så att de

blir en drivkraft för utvecklingen av de anställdas kompetens. Lönesättningen stimulerar därigenom till produktivitetsökning och ökad konkurrenskraft.

Samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare samt oavsett etnisk härkomst.

Riktlinjer för förhandlingarna

De lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförande av den lokala lönerevisionen.

Lönebildning är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att arbetstagarna utvecklas och stimuleras till goda insatser. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledningen, fackliga företrädare och de anställda är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning ska vara vägledande för det lokala lönerevisionsarbetet.

Parterna ska sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar ska behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

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

Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme sker i enlighet med löneprinciperna vid förhandlingar mellan lokala parter.

Målsättningen är att överenskommelse om reviderade löner ska uppnås i förhandlingar mellan lokala parter. Vid oenighet bör centrala parter konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Enas inte de lokala parterna i lönerevisionen, ska central förhandling genomföras om någon av parterna begär det inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande. Om ingendera part begär central förhandling inom tre veckor så utges 50 % av utrymmet generellt och 50 % fördelas av arbetsgivaren.

Anm. Parterna är ense om att tillämpning av bestämmelsen inte skall innebära avsteg från löneavtalets grundläggande princip att lönesättningen är individuell och differentierad.

Anm 2 – med lokal part avses i detta sammanhang klubb/facklig förtroendemann där sådan finns utsedd. Det innebär att i normalfallet skall löneförhandlingen ske på företaget.



Lägsta löner kr/mån från och med 1 jan 2021 och 1 juni 2022.

	2021	2022
0-1 års relevant yrkeserfarenhet	18 856	19 271
1-2 års relevant yrkeserfarenhet	20 376	20 824
2-3 års relevant yrkeserfarenhet	22 892	23 395
3- års relevant yrkeserfarenhet	25 613	26 177

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselönen sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande anställda på företaget.

Parterna konstaterar att bonus/prestationslöner kan vara fördelaktiga för såväl företag som arbetstagare. Utifrån detta bör det där så befinner lämpligt träffas företagsvisa överenskommelser om bonus/prestationslön inom fyra månader från det att detta avtal blivit tillämpligt på företaget. Kan sådan överenskommelse inte träffas på företaget kan de centrala parterna konsulteras för rådgivning på begäran av endera part.

På företag där bonus/prestationslön ej tillämpas gäller följande lägsta löner från och med 1 jan 2021 och 1 juni 2022.

	2021	2022
0-1 års relevant yrkeserfarenhet	18 856	19 271
1-2 års relevant yrkeserfarenhet	22 019	22 503
2-3 års relevant yrkeserfarenhet	25 562	26 124
3- års relevant yrkeserfarenhet	28 284	28 906

UP PK
TH

Bilaga 2

Belopp	2021	2022
Restid	96	98
Restid - Höga	118	121
OB-enkel	38	39
OB-kvalificerad	82	84
OB-storhelg	147	150
Beredskap- A	327	334
Beredskap- B	545	557
Beredskap- C	545	557
Beredskap- D	709	724
Utryckningspremie	545	557

SPRA
th

Larm- och säkerhetsteknikavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 januari 2021 enligt följande:

Övrigt

Tillägg till nuvarande Bilaga 6 p. 2

Anmälan om arbetsmiljöfråga

Anser antingen skyddsombud eller annan facklig förtroendevald eller lokal facklig organisation att arbetsgivaren inte svarat för en tillfredsställande arbetsmiljö enligt lag eller avtal ska anmälan härom omedelbart göras till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med i förekommande fall skyddsombudet, den facklige förtroendevalde eller den lokala fackliga organisationen om vilka åtgärder som ska vidtas. Vid enighet är arbetsgivaren skyldig att verkställa överenskommen åtgärd. Kan enighet inte uppnås vid överläggning kan envar av parterna senast inom fem dagar från det överläggningen avslutades vända sig till de centrala parterna för konsultation. Om en arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt arbetsmiljölagen ska allmänt skadestånd inte utgå.

Ny § 5 i kap 13 Ansökan om föräldraledighet i samband med semesteransökan

Arbetstagares ansökan om föräldraledighet enligt 5 § Föräldraledighetslagen som infaller under perioden 1 juni till 31 augusti ska ges in till arbetsgivaren senast i samband med semesteransökan eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Ansökan om föräldraledighet från arbetstagaren kan som tidigast krävas från den 1 april. Ansökan kan ske senare än vad som sägs ovan om arbetstagaren inte har kunnat förutse en situation som föranleder ett behov av föräldraledighet. Reglerna ovan är inte tillämpliga på ansökan som avser ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader. För dessa gäller istället bestämmelserna i Föräldraledighetslagen.

UP
PF
H