

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Förhandlingar om Larm- och säkerhetstekniksavtalet för perioden
1 juni 2023 – 31 maj 2025

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 29 maj 2023

§ 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 7,4 % för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal.

§ 2 Partsgemensam arbetsgrupp kompetensutveckling

Parterna är överens om att gemensamt tydliggöra vägarna in i larm- och säkerhetsteknikbranschen. Arbetsgruppen ska gemensamt ta fram informationsmaterial om yrket som kan användas av studie och yrkesvägledare för att synliggöra möjligheterna att arbeta i branschen.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including what appears to be 'UP' and 'H'.

Arbetsgruppen ska även ha i uppdrag ta fram förslag och innehåll på branschanpassade kurser som utbildningsanordnare skulle kunna tillhandahålla för arbetstagare som vill omställa till larm- och säkerhetsteknikbranschen.

Vidare kan arbetsgruppen lämna förslag på kurser för vidareutbildning av befintliga arbetstagare.

§ 3 Partsgemensam arbetsgrupp utvecklingsavtal

Ett utvecklingsavtal syftar till att främja utveckling och samverkan i företaget. Parterna är överens om att under avtalsperioden undersöka möjligheterna att ingå ett utvecklingsavtal som ska gälla för företag anslutna till avtalsområdet.

En del i arbetsgruppens uppdrag är att inom ramen för framtagandet av ett utvecklingsavtal se över hur företagen i branschen ska arbeta med företagshälsovård.

§ 4 Extra pensionsavsättning

Parterna enas om att avsättning till extra pension ska göras med 0,2% från 1 juni 2024. Den sammanlagda avsättningen är därefter alltså 0,8 %.

§ 5 Inrättande av arbetsmiljöråd

Parterna har i årets avtalsrörelse tillsammans inrättat ett arbetsmiljöråd som ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom larm- och säkerhetsteknikbranschen. Ett av rådets uppdrag blir att senast 24-06-01 ha utarbetat riktlinjer för hur frågan om arbetstagarens tillgång till faciliteter enligt kap 4 § 5 ska lösas. Gruppen ska hämta erfarenheter från närliggande avtalsområden.

Rådet ska även ta fram ett förslag på utbildningsstege för skyddsombud. Utgångspunkten är det förslag som diskuteras i årets avtalsförhandlingar.

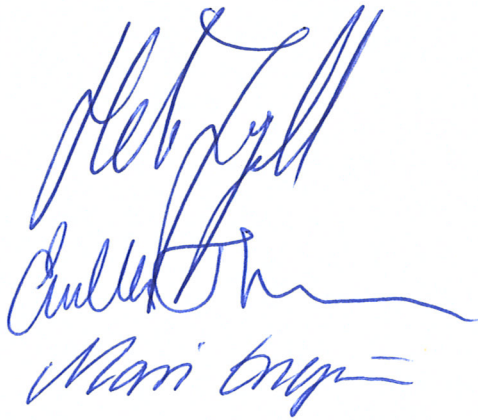
HT PR
H NP

§ 6 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2023-06-01 – 2025-05-31 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 2024 gäller avtalet för tid efter 31 maj 2025 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.

INSTALLATÖRSFÖRETAGEN


Mari Bruge

SEF



SEKO



Löneavtal

Lönerevision 1 juni 2023

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2023. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 4,1 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2023.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2023.
Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2023.

Lönerevision 1 juni 2024

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2024. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,1 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2024.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 28 211 kr. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2024.
Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2024.

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 produktivitetssökning 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 lönerrevisionen.

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 lönervisionsarbetet.

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 lönerrevision ska omfattas av lönerrevisionen 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 lönerrevisionen, 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 förtroendeman där sådan finns utsedd. Det innebär att i normalfallet skall löneförhandlingen ske på företaget.

Lägsta löner kr/mån från och med 1 jun 2023 och 1 jun 2024

	2023	2024
0-1 års relevant yrkeserfarenhet	20 621	21 260
1-2 års relevant yrkeserfarenhet	22 174	22 861
2-3 års relevant yrkeserfarenhet	24 745	25 512
3- års relevant yrkeserfarenhet	27 527	28 380

Handwritten signature and initials in blue ink.

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselöns 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 befinns 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 juni 2023 och 1 juni 2024.

	2023	2024
0-1 år relevant yrkeserfarenhet	20 621	21 260
1-2 års relevant yrkeserfarenhet	23 853	24 592
2-3 års relevant yrkeserfarenhet	27 474	28 326
3- års relevant yrkeserfarenhet	30 256	31 194

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. J.' and the initials below it are 'MP'.

Bilaga 2

Belopp	2023	2024
Restid	102	105
Restid- Höga	126	130
OB-enkel	41	42
OB-kvalificerad	87	90
OB-storhelg	156	161
Beredskap-A	348	358
Beredskap-B	580	598
Beredskap-C	580	598
Beredskap-D	754	777
Utryckning-Beredskap	580	598

MP
UP

Larm- och säkerhetsteknikavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 juni 2023 enligt följande:

Övrigt

Kap 4 § 1 (lojalitet) tillförs följande text.

Företagen i larm- och säkerhetsteknikbranschen verkar i en förtroendebransch. En arbetstagares agerande och leverne kan därmed komma att påverka allmänhetens och kunders förtroende för verksamheten och på så sätt skada arbetsgivarens verksamhet. Därmed följer genom arbetstagarens lojalitetsplikt underförstått ett åtagande att även utanför arbetstid uppträda så att relationerna på arbetsplatsen inte skadas eller äventyras.

Kap 4 § 5 (Raster och pauser) får följande ny lydelse.

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Arbetsgivaren ansvarar för planeringen och andra frågor om hur arbetstagarnas tillgång till olika faciliteter under rast ska möjliggöras, exempelvis toalett, rinnande vatten, matutrymme, värma mat samt möjlighet att kyla mat.

På varaktiga arbetsplatser utanför företaget ska i första hand arbetsplatsens egna personalutrymmen utnyttjas om dessa uppfyller där gällande bestämmelser. Vid kortvariga arbeten ska arbetsgivaren sörja för att arbetstagaren får tillgång till ovan nämnda faciliteter.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Bilaga 6 punkt 2 tillförs följande text

Kompetens i arbetsmiljöfrågor är viktig för ett effektivt och ändamålsenligt arbetsmiljöarbete. Behövlig utbildning i erforderlig omfattning ges till chefer och representanter för de anställda som arbetar med arbetsmiljöfrågor. De anställda ska informeras – och vid behov utbildas – i arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud/arbetsmiljöombud och ledamöter i skyddskommittéer innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Utbildningsbehov i arbetsmiljöfrågor bedöms och följs upp regelbundet i förekommande skyddskommitté eller där sådan saknas i dialog mellan ledning och skyddsombud/arbetsmiljöombud.

Bilaga 6 tillförs ny punkt 6

6 Larm- och Säkerhetsteknikbranschens arbetsmiljöråd

Arbetsmiljörådet ska verka för en positiv utveckling av arbetsmiljön inom larm- och säkerhetsteknikbranschen. Arbetsmiljörådets uppgift är att vara ett samarbetsorgan i frågor som rör arbetsmiljö – säkerhet och hälsa.

Arbetsmiljörådets sammansättning består av både arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisationer i samverkan. Parterna utser själva sina representanter. Representanterna bör ha befogenheter i nivå med uppdraget för att kunna besluta och föra arbetet framåt. Vid varje möte upprättas protokollförda minnesanteckningar som också undertecknas och justeras.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters "MSP" and "WP".