

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Förhandlingar om Larm- och Säkerhetstekniksavtalet för perioden
1 juni 2025 – 31 maj 2027

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)
Niklas Enström (SEF)

Plats: Stockholm

Datum: den 28 maj 2025

§ 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 6,4 % för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal.

§ 2 Partsgemensam arbetsgrupp översyn av kollektivavtalets tillämpningsområde

Parterna tillsätter en partsgemensam arbetsgrupp som har till uppgift att se över tillämpningsområdet samt lämna förslag på hur tillämpningsområdet kan spegla teknikutvecklingen.



§ 3 Partsgemensam arbetsgrupp skyddsombudsutbildning

Parterna har enats om att ge Larm och Säkerhetsteknikbranschens arbetsmiljöråd uppdraget att ta fram förslag till en utbildningsstege för skyddsombud. Utgångspunkten är bifogat förslag i **Bilaga 4**.

Arbetsmiljörådet ska senast den 30 november 2025 presentera ett förslag enligt ovanstående för parterna. Om arbetsmiljörådet inte blir överens angående omfattning och innehåll på utbildning för skyddsombud gäller följande:

År 1 Skyddsombud garanteras rätt till utbildning BAM (3 dagar).

År 2 Bör kunskapen fyllas på med fördjupning i samverkan och förändringsarbete samt de föreskrifter som har störst påverkan på larm och säkerhetsteknikområdet.

§ 4 Partsgemensam arbetsgrupp – Hälsoundersökningar

Parterna ger Larm och Säkerhetsteknikbranschens arbetsmiljöråd i uppdrag att under avtalsperioden undersöka hur och i vilken omfattning företagen erbjuder arbetstagarna hälsoundersökningar. Rådet ska rapportera resultatet av undersökningen till parterna.

§ 5 Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation

Parterna konstaterar att Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation har ingåtts den 18 mars 2025.

§ 6 Extra pensionsavsättning

Parterna enas om att avsättning till extra pension ska göras med 0,2% från 1 juni 2025 och 0,2 % från 1 juni 2026. Den sammanlagda avsättningen är därefter 1,2 %.

§ 7 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2025-06-01 – 2027-05-31 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 2026 gäller avtalet för tid efter 31 maj 2027 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



Matti Engström

SEF



Dietrich

SEKO




PT
H

LÖN

Bilaga 1

Löneavtal

Lönerevision 1 juni 2025

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2025. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 3,2 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2025.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 29 100 kr. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2025.

Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2025.

Lönerevision 1 juni 2026

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 juni 2026. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,8 % av de utgående månadslönerna för SEF och SEKO:s medlemmar per den 31 maj 2026.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare utgöra 30 031 kr. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Lokal förhandling ska vara avslutad senast 31 augusti 2026.

Lönehöjningarna ska gälla från och med den 1 juni 2026.

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 jun 2025 och 1 jun 2026

	2025	2026
0-1 års relevant yrkeserfarenhet	21 940	22 555
1-2 års relevant yrkeserfarenhet	23 593	24 253
2-3 års relevant yrkeserfarenhet	26 328	27 066
3- års relevant yrkeserfarenhet	29 288	30 108

Vid nyanställning av personer med relevant yrkeserfarenhet ska deras begynnelselöns sätts 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 från och med 1 jun 2025 och 1 jun 2026

	2025	2026
0-1 år relevant yrkeserfarenhet	21 940	22 555
1-2 års relevant yrkeserfarenhet	25 379	26 090
2-3 års relevant yrkeserfarenhet	29 232	30 051
3- års relevant yrkeserfarenhet	32 192	33 094

PK

Bilaga 2

Belopp	2025	2026
Restid	108	111
Restid- Höga	134	138
OB-enkel	43	45
OB-kvalificerad	93	95
OB-storhelg	166	171
Beredskap-Vardag	369	380
Beredskap- Lördag 07 - söndag 07	617	634
Beredskap-Söndag 07 - måndag 07	617	634
Beredskap-Storhelg	802	824
Utryckning-Beredskap	617	634

PA

TH

Allmänna villkor

Bilaga 3

Larm- och säkerhetsteknikavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 juni 2025 enligt följande:

Övrigt

Kap 2 Anställning tillförs en ny § 4 enligt nedan.

§ 4 Anställning av pensionär

Vid anställning av pensionär kan lön utgå som timlön. Vid omräkning från månadslön till timlön ska divisorn 167 användas. Denna anställning utgör en särskild visstidsanställning.

Kap 3 Uppsägning tillförs en ny § 8 enligt nedan.

§ 8 Påföljd vid bristande uppsägningstid

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande gällande grundlön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Bestämmelserna om mertidsersättning utgår och därav följdändras nedanstående paragrafer.

Kap 5 § 1 Arbetstidens längd och förläggning femte stycket ändras och får följande ny lydelse.

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, jourtid, och nödfallsövertid.

Kap 5 § 7 Anteckningar om övertid, mertid och jourtid ändras och får följande ny lydelse.

§ 7 Anteckningar om övertid och jourtid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid och jourtid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

PF TM

6 § 1 Övertidsarbete ändras och får följande ny lydelse.

§ 1 Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Kap 7 Mertid utgår och får följande ny lydelse.

Kap 7 Mertid

Detta kapitel har utgått.

Kap 13 Ledighet § 1 får ny lydelse enligt nedan.

§ 1 Ledighet med lön - Permission

Ledighet med lön beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall kan dock sådan ledighet beviljas även för en eller flera dagar, till exempel vid nära anhörigs allvarligare sjukdom eller dödsfall, eller för bouppteckning/arvskifte. Permission kan till exempel även beviljas i följande fall, egen vigsel, egen 50-årsdag, förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Kap 13 Ledighet tillförs en ny § 6 enligt nedan.

Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagaren fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan och underrättelse

Arbetstagaren ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part vid företaget.

PF
H

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagaren och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagaren. Att inte svara i rätt tid utgör ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig part om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Bilaga 1 Löneavtal tillförs nedan stycke.

Undantag från lönerevision för nyanställda

Om företaget och en arbetstagare har träffat avtal om anställning senare än tre månader före företagets lönerevisionsdatum, och parterna därvid uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av den kommande lönerevisionen, ska arbetstagaren inte omfattas av denna lönerevision. Arbetsgivaren ska på begäran av lokal arbetstagarorganisation uppvisa sådan skriftlig överenskommelse. Skriftlig överenskommelse kan vara digital.

Bilaga 5 tillförs nedan text.

Lokala parter ska följa upp vilka system och program som kan användas i kontrollerande syfte om lokal facklig part så begär.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

RF + M

Bilaga 6 tillförs nya paragrafer enligt nedan.

§ 7 Koncerner och företag med flera driftsenheter

I fråga om koncerner och företag med flera driftsenheter iakttages vad avser verksamhet inom Sverige:

a) Om mer än en lokal facklig organisation för samma förbund finns inom företaget och/eller koncernen – på samma ort eller skilda orter – bör överenskommelse träffas lokalt på begäran av part om att samverkansfrågor och andra partsfrågor i vissa fall ska kunna hanteras av ett organ som företräder de olika fackliga lokala organisationerna. Part i detta avtal åtar sig vid behov verka för sådan överenskommelse, när detta framstår som praktiskt och rationellt.

b) Om något förbund saknar lokal facklig organisation inom visst företag/viss företagsenhet och där kontaktombud eller klubb ej kunnat bildas, åtar sig parterna att verka för att annan lokal facklig organisation från samma förbund inom koncernen/företaget ska kunna företräda även dessa anställda i såväl samverkansfrågor som i andra frågor som ska hanteras mellan parterna.

c) Fackliga representanter anställda inom koncerner eller – betingat av lösningar som avses i a) och eller b) ovan - hos företag med verksamhet på olika orter har rätt till betald ledighet i skäligen omfattning för fackligt kontaktarbete. Överenskommelse bör träffas mellan koncernen/företaget och företrädare för de lokala arbetstagarorganisationerna om formerna och kostnaderna för sådant arbete.

§ 8 Arbetstagarkonsulter

De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. Syftet med detta är att ge de fackliga organisationerna möjligheter att analysera föreliggande faktaunderlag och att ta ställning till de frågor som förändringen aktualiserar. Konsulter kan inte i denna egenskap ges förhandlingsuppdrag.

Berörda arbetstagarorganisationer ska gemensamt hos arbetsgivaren begära arbetstagarkonsult och vem man önskar anlita. Alternativt kan en eller flera organisationer förklara att man för egen del avstår.

Arbetstagarkonsult kan vara utomstående expert (extern konsult) eller anställd i företaget (intern konsult). Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får inte utses till konsult.

Inför beslut om arbetstagarkonsult ska parterna förhandla i fråga om uppdragets omfattning, innehåll och kostnader. Företaget svarar för skäliga kostnader för konsult. Överenskommelse ska eftersträvas.

Arbetstagarkonsult ska genom företaget erhålla biträde och information i den omfattning som erfordras för uppdraget. Om arbetsgivaren så begär ska i avtalet med konsulten intas bestämmelse om sekretess och om påföljd för brott mot sekretessen samt om förutsättningar i övrigt för tillhandahållande av utredningsunderlag.

PF
77

Ovanstående bestämmelser om arbetstagarkonsult gäller företag med minst 50 anställda, om inte de lokala parterna enas om att de ska tillämpas även för företag med färre anställda.

§ 9 Kompetensutveckling

Den allt snabbare tekniska utvecklingen kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos de anställda. Snabb utveckling ställer krav på nya kompetenser hos berörda anställda. Ökad fokusering på kunder och marknad ställer krav på ökad flexibilitet. De lokala parterna ska föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

Förmågan att anpassa och utveckla arbetssätt och tjänsteproduktion är avgörande för hur företaget ska lyckas med förnyelse- och förändringsarbetet. De anställdas kunskaper och intresse samt deras förmåga att använda och utveckla ny teknik och aktivt medverka i förändring av arbetsorganisationen är härvid nödvändiga förutsättningar. En utveckling av verksamheten kommer till stånd när denna går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar som främjar lärande och ny kompetens. Den lärande organisationen är mycket framgångsrik både för den anställda och för företaget. I den lärande organisationen ges den anställda möjlighet till ett ökat ansvar för sin utveckling.

Arbetet med kompetensutveckling ska fylla skillnaden mellan den samlade kompetens som finns och den som bedöms behövlig för framtiden i enlighet med företagets affärs-, teknik- och organisationsstrategi.

Ett genomförande av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med arbetstagaren. Målsättningen är att varje anställd ska ha en egen utvecklingsplan. En effektiv kompetensutveckling förutsätter även att varje anställd tar ett ansvar för sin egen utveckling.

Avtalet tillförs en ny Bilaga 8 innehållande kommentar till deltid i pensioneringssyfte

Bilaga 8 Kommentar till Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagare i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att

PF
H

arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelserna enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger

PF
H

mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning

PF
H

inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra/låna in arbetskraft, anlita underentreprenör eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställde och lokal facklig part har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga parten göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga parten begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgiversidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning

PF
TH

brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadeståndsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och lokala fackliga part vid företaget detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagaren ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig part om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig part kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig part.

PK
H

Bilaga 4

Vi föreslår en utbildningstrappa som ger skyddsombud och personal i arbetsledande ställning de nödvändiga kunskaper och verktyg de behöver för att kunna identifiera, hantera och förebygga arbetsmiljörisker. Genom att förstå lagstiftning, systematiskt arbetsmiljöarbete och effektiva kommunikationsmetoder kan skyddsombud och arbetsledare skapa en trygg och hälsosam arbetsplats.

Syfte: I den föreslagna utbildningstrappan säkerställer vi att skyddsombud och arbetsledande personal erhåller den kunskap och progression som behövs i arbetsmiljöarbetet. Trappans olika förslag till utbildningar är föreslagna med hänsyn till den utveckling och kunskapsinhämtning som behövs i uppdraget som skyddsombud och kunskaper som arbetsledande personal med arbetsmiljöuppgifter förväntas hantera. De olika utbildningarna och deras innehåll som föreslås i denna utbildningstrappa bör tas fram partsgemensamt av arbetsmiljörådet Larm och Säkerhetsavtalet.

År 1 föreslår vi en 3 dagars BAM, samt 1 dag för skyddsombuden som organisationen kallar till.

År 2 bör kunskapen fyllas på med en 2 dagars fördjupning i samverkan och förändringsarbete samt de föreskrifter som har störst påverkan på larm och säkerhetsteknikområdet. Samt 1 skyddsombudsdag som organisationen kallar till.

År 3 är det dags för en 2 dagars utbildning som ger skyddsombud och arbetsledande personal de kunskaper de behöver i arbetet med att förebygga, utreda och aktivt arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning. Samt 1 skyddsombudsdag som organisationen kallar till.

År 4 om skyddsombudet är omvalt bör fördjupningen vara 1 dag med inriktning på det hälsofrämjande insatser som kan göras på arbetsplatserna, i det ligger stort fokus på förebyggande arbetet som sker i samverkan. Samt 1 dag som organisationen kallar till.

År 5 och framåt kallar förbundet in skyddsombuden 1 gång per år i branschaktuella arbetsmiljöfrågor.

PK

77

