

## ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2013 - 31 mars 2016.

Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Hänsyn har tagits till ett värde motsvarande 0,1 % för införande av regler som innebär att då arbetstidsförkortning inte tas ut ska kvarvarande timmar vid årsskiftet avsättas till pension. Man har också infört enhetliga regler med tjänstemännen vad avser avsättning till extra-pension vilket underlättar företagens administration. Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 6,8 % inkl. 0,5 % till delpension se överenskommelsen om allmännavillkor.

Förtida uppsägning, part äger rätt att senast den 30 september 2014 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 31 mars 2015.

### **LÖNER 1 april 2013 – 31 mars 2016**

#### **A. Löner 2013 2014 2015**

##### **1. Löneökningsutrymme**

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2013, 1 april 2014 och 1 april 2015. Ett utrymme bildas därvid motsvarande lägst 1.8 % år 2013, lägst 2.0 % år 2014 och lägst 2.0 % år 2015. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna per den 31 mars för vart och ett av åren. Utrymmet fördelas individuellt vid lokala förhandlingar enligt de principer för lönesättning som framgår nedan.

## 2. Principer för lönesättning

Lönebildningen skall vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Den skall samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling. Härigenom kan lönebildningen bidra till ökad produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav. En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företaget kan rekrytera och behålla den personal som behövs för verksamheten. Lönebildningen bör därför utformas så att den bidrar till en långsiktig personalförsörjning. Lönebildningen skall vidare utformas så att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönebildningen skall vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. En koppling av lönesättningen till företagets mål gör lönen till en väsentlig del i ett aktivt ledarskap. Detta innebär att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling. Samtidigt blir lönesättningen långsiktig, tydlig och konsekvent och därmed inte godtycklig.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och individuella kvalifikationer kan därvid vara god grund för bedömningar. Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idérikedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen skall öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Mångkunnighet, yrkeserfarenhet, utbildning och skicklighet är därvid faktorer som kan ingå som differentieringsgrunder.

Samma principer för lönesättning skall gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras omotiverade löneskillnader som har sin grund i kön eller ålder.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. I det fall endera parten påfordrar, skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns, skall dessa justeras.

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

### **3. Lönerrevisionen**

Löneökningens utrymme fördelas individuellt vid lokala förhandlingar i enlighet med de principer för lönesättning, som angivits ovan under punkten 2.

De lokala parterna skall genomföra lönerrevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda arbetstagarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenhet i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, ökade krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, förbättrade arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

### **4. Lägsta lön/ minimilöner**

#### **Lägstlöner**

Efter lönehöjningarna respektive år skall för månadsavlönad tillsvidareanställd heltidsarbetande arbetstagare, som fyllt 18 år, månadslönen lägst uppgå till för år ett 16 289 kronor, för år två 16 615 kronor, för år tre 16 947 kronor.

Från och med den 1 april 2013, 1 april 2014, 1 april 2015 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön om år ett 17 323 kronor, år två 17 669 kronor, år tre 18 022 kronor. Lönen revideras i anslutning till men före lönerrevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

Om arbetstagare efter lönerrevision inte erhållit en lönehöjning som uppgår till 250 kronor år ett 263 kronor år två och 275 kronor år tre skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om

orsakerna härtill, om endera part begär det. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av arbetstagarens kompetens, personliga egenskaper eller annan omständighet kopplad till vederbörandes person, skall de lokala parterna enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling. Dessa åtgärder ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

## **5. Minimilön för yrkesarbetare**

Vid nyanställning av personer med yrkeserfarenhet skall deras begynnelselön sättas med beaktande av lönenivån och lönestrukturen för motsvarande befattningar på företaget.

Saknas motsvarande befattningshavare på företaget gäller för yrkesarbetande följande. Med yrkesarbetare avses: Elmontör, Driftmaskinist/tekniker, Styr- och reglertekniker och Mek.tekniker.

Efter lönerevision ska arbetstagarens lön uppgå till lägst tillämpligt belopp enligt nedan.

Minimilönerna skall vara minst 18 526 kr/mån för år 1, 18 896 för år 2, 19 274 för år 3, vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 21 343 kr/mån för år 1, 21 770 för år 2, 22 205 för år 3, efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 24 159 kr/mån för år 1, 24 642 för år 2, 25 135 för år 3, efter 5 års yrkeserfarenhet.

### **Anmärkning**

Lokal överenskommelse kan, i enskilt fall där särskilda skäl föreligger, träffas om att tillämpa lägre minimilön än vad som anges ovan.

## **B. Förhandlingsordning**

En väl fungerande lokal lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Lönerevisionsarbetet i företagen bör därför inledas med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och till-

lämpningen på företaget samt enas om formerna för lönerrevisionens genomförande.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning bör de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala lönervisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerrevisionens genomförande. Överenskommelsen skall syfta till att säkerställa att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ.

En i samverkan genomförd lönerrevision med ömsesidigt hänsynstagande till varandras intressen bidrar till samarbets- och förhandlingsformer, som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete, där parterna bidrar med sina respektive kunskaper och erfarenheter från verksamheten. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning, som står i överensstämmelse med vad som angivits ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerrevisionens genomförande skall de centrala parterna konsulteras innan den lokala förhandlingen avslutas. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall då de lokala parterna inte kan enas har endera parten, efter den lokala förhandlingens avslutande, rätt att föra frågan till central förhandling. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad lokal förhandling.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor (se nedan) för utlåtande. Detta skall ske inom en månad efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består av fyra ledamöter, varav EFA och SEKO utser två ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid lokal och central förhandling.

I tvist vad gäller tolkning av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådant fall kompletteras näm-

den med en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Tvist av detta slag skall hänskjutas till nämnden inom tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande.

Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

### **C. Arbetsgrupp**

#### **Arbetsmiljöutbildning**

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts med uppdrag att ta fram ett förslag till branschpassad arbetsmiljöutbildning inom ramen för Prevent. Arbetet ska bedrivas tillsammans med Svenska Elektrikerförbundet.

#### **Pensioner**

En partsgemensam arbetsgrupp skall kartlägga och sammanställa de företag som i dag tillämpar SAF-LOs pensionsavtal. Arbetsgruppen skall också undersöka om reglerna rörande kollektivavtalsgarantin inom ITP-planen omfattar SEKOs medlemmar inom Branschavtal Energi. Skulle det visas att garantin inte har denna omfattning skall arbetsgruppen vidare undersöka hur det kan ordnas så att garantin omfattar SEKOs medlemmar. Arbetsgruppen skall vara klar med sitt arbete senast den 30 september 2014.

### **D. Övrigt**

#### **Extrapension**

Från och med den 1 april 2013 höjs den redan nu avtalade extrapensionen från 0,2 till 0,4 %, från den 1 april 2014 höjs den från 0,4 till 0,6 % och från den 1 april 2015 från 0,6 till 0,8 %.

### **9 Kap Arbetstidsförkortning**

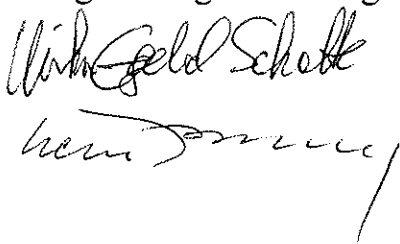
#### **3 § EFA-SEKO**

Paragrafens tredje sista stycke får en ny lydelse enligt nedan

Den 1 april 2013 enades parterna om att i det fall timmar kvarstår från arbetstidsförkortningen vid årets slut, inbetalas värdet av dessa som en pensionspremie.

Stockholm den 24 april 2013

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

  
Ulf-Gösta Scholtz

SEKO

  
Christian Carlsson