

## ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna antagit densamma.

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2019.

-----

### I. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras med följande ändringar:

#### 3 Kap Semester

Ny paragraf

#### 4 § Sammanfallande intjänande- och semesterår

Vid införande av sammanfallande intjänande- och semesterår, ska intjänande och semesterperioder inte vara kortare än 12 månader.

Vid tillämpning av sammanfallande intjänande- och semesterår gäller följande.

När intjänandeår och semesterår sammanfaller ska erhållen semesterlön betraktas som å contoutbetalning och avräknas från såväl semesterersättning som lön. Arbetstagare som erhållit fler betalda semesterdagar än som är intjänade ska återbetala för mycket utbetald semesterlön/tillägg.

Motsvarande lönekorrigerings görs om sysselsättningsgraden ändrats under semesteråret.

Avräkning ska inte göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom eller
2. förhållanden som avses i 4 § tredje stycket första meningen i lagen om anställningsskydd eller

cc SM/AB

3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen.

Numrering av efterföljande paragrafer i kapitlet följdändras.

## **5 Kap Övertidskompensation**

### **4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid**

Paragrafen ändras enligt nedan

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar.

För övertidsarbete i samband med beredskap som inte kräver inställelse på arbetsplats gäller dock att övertidskompensation ges som om övertidsarbetet hade utförts under minst en timme.

Ovanstående gäller dock inte om måltidsuppehåll eller rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

## **9 Kap Arbetstidsförkortning**

### **1 § EFA-Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO**

Ny anmärkning 3

3) Den som inte fyllt 25 år under kalenderåret och har timmar kvar vid årsskiftet får ut värdet av dessa i kontanter.

## **Bilaga 5 Kommentarer till Branschavtal ENERGI**

### **4 Kap Sjuklön m m**

#### **8 § Föräldraledighet**

Rubriken ändras

##### **Frånvaro med graviditetspenning**

Ny text enligt nedan

Kvinnlig arbetstagare kan vara berättigad till graviditetspenning före nedkomsten. Är arbetstagaren ledig med graviditetspenning gör arbetsgivaren löneavdrag som vid tjänstledighet.

Något föräldraledighetstillägg betalas inte.

e SIM MS

## 5 Kap Övertidskompensation

### 4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

För övertidsarbete i samband med beredskap där arbetet utförs i hemmet eller på liknande ställe ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts i minst en timme.

## Bilaga 8 AVTAL OM TEKNISKA ANVISNINGAR TILL LÖNE-AVTAL

Ny punkt

### 6 Analys av omotiverade löneskillnader

Analys rörande diskriminerande löneskillnader på grund av kön förutsätter att lönekartläggning inte ägt rum enligt diskrimineringslagen.

Nuvarande punkt 6 följdändras.

## II: ÖVRIGT

Överenskommelse träffas om ytterligare avsättning till extrapension om 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och 0,3 % från och med den 1 april 2019. Avsättningarna görs inom ramen för reglerna i Överenskommelse rörande avsättning till extrapension (bilaga till överenskommelse den 27 april 2016). Detta innebär att avsättningen till extrapension den 1 april 2017 sammantaget är 1,7 % och den 1 april 2019 är 2,0 %.

Parterna är överens om att den utökade avsättningen till extrapension ska ske så snart Collectum kan administrera denna.

## III. ARBETSGRUPP

- En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts mellan EFA, Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO med uppdrag att analysera förutsättningarna att ingå ett avtal om yrkesintroduktion. I detta arbete skall parterna ta del av redan träffade avtal om yrkesintroduktion inom andra branscher, beakta de särskilda förhållandena inom energibranschen och väga in de statliga regelverk som berör frågor kring yrkesintroduktion. Arbetsgruppen skall lägga fram förslag till avtal om yrkesintroduktion. Arbetet skall bedrivas skyndsamt och slutföras senast den 31 mars 2018.

ESM MS

Redigering av Branschavtal ENERGI, ingen ändring i sak.

**12 Kap Ordningsregler**  
**1 § Elektroniska övervakningssystem**  
liknande ändras till liknande

Stockholm den 21 april 2017

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

*Ulf G. Schett*  
*Malin Olsson*  
*Malin Olsson*  
*Samuli Oksanen*  
*Teemu Moller*  
*Annika Wick*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Sveriges Ingenjörer

*[Signature]*

Ledarna

*[Signature]*

Stockholm den 26 april 2017

Unionen

*[Signature]*

Stockholm den 26 april 2017

*[Signature]*  
SEKO

## ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2017 – 31 mars 2020. Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 6,5 % inklusive en avsättning till extrapension om 0,5 %, se överenskommelsen om allmänna villkor.

### **I. LÖNER 1 april 2017 - 31 mars 2020**

#### **A. Löner 2017 2018 2019**

##### **1. Löneökningstrymme**

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019. Ett utrymme bildas därvid motsvarande lägst 2,0 % år 2017, lägst 2,0 % år 2018 och lägst 2,0 % år 2019. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna. Vid beräkning av utrymmet ska dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 24 000 kronor per den 31 mars 2017, för år två 24 480 kronor och för år tre 24 970 kronor (vid deltidsarbete i proportion därtill). 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 före-

taget 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. Lönerevisionen**

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

De lokala parterna skall genomföra lönerevisionen 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 heltidsarbetande arbetstagare, som fyllt 18 år, månadslönen lägst uppgå till för år ett 17 632 kronor, för år två 17 985 kronor och för år tre 18 345 kronor.

Från och med den 1 april 2017 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön år ett om 18 750 kronor, år två 19 125 kronor och för år tre 19 508 kronor. Lönen revideras i anslutning till men före lönerevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

Om arbetstagare efter lönerevision inte erhållit en lönehöjning som uppgår till 302 kronor år ett, 302 kronor år två och 302 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 20 052 kr/mån för år 1, 20 453 kr för år 2, 20 862 kr för år 3, vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 23 102 kr/mån för år 1, 23 564 kr för år 2, 24 035 kr för år 3, efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 26 151 kr/mån för år 1, 26 674 kr för år 2, 27 207 kr 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 tillämpningen på företaget samt enas om formerna för lönerevisionens genomförande.

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



En i samverkan genomförd lönerevision 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 lönerevisionens 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. Om inte någon av parterna begär centralförhandling ska potten läggas som en generell löneökning bland de som berörs av lönerevisionen.

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 nämnden 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.

## II. ARBETSGRUPPER

- I avtalsrörelsen 2016 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att inom ramen för arbetsmiljöavtalet följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom branschen och då med särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Gruppens arbete fortsätter under innevarande period och ska bl.a. studera tillämpningen i fråga om den nya föreskriften: Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). (Därutöver ska tjänstemannaparterna analysera frågor kring tjänstemännens arbetstid och då särskilt förläggning, övertid, avlösning av övertid.) Arbetet genomförs t.ex. genom ett antal företagsbesök där parterna ska träffa både arbetsgivare och fackliga företrädare. Arbetet omfattar även Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.
- SEKO har yrkat på ett reseavtal. Ett reseavtal skulle enligt EFA innebära att förutsättningarna för det nuvarande medarbetaravtalet upphöra att gälla. En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts för att utreda konsekvenserna av detta.

Stockholm den 26 April 2017

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

21/4-17 *Ulla Egholm Schett*  
*Ulla Egholm Schett*  
*Ulla Egholm Schett*

SEKO

*Christina Caudron*



Stockholm den 26 april 2017

SEKO

Christer Carlsson

Box 1105

111 81 Stockholm

I avtalsförhandlingarna med EFA 2017 har SEKO framställt yrkande om att få information om vilka entreprenörer som efter upphandling tilldelats entreprenadavtal av nedan angivet bolag.

Det handlar om sådana fall där företag inte omfattas av reglerna i 38 § medbestämmandelagen. EFA ser inga möjligheter att i denna situation införa nya rättsliga skyldigheter för företag som är medlemmar i EFA.

För att på ett konstruktivt sätt lösa den uppkomna situationen är EFA beredd att under den kommande avtalsperioden verka för att företag efter upphandling som sker under avtalsperioden enligt lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna skall meddela EFA vilka entreprenörer som tilldelats entreprenadavtal. Informationen skall dessutom innehålla uppgift om kontaktperson hos entreprenören samt avtalets löptid. EFA vidarebefordrar därefter denna information till SEKO.

Det ovan sagda skall gälla upphandling av större entreprenader över ett tröskelvärde om 10 miljoner kronor. Det företag som omfattas är Vattenfall Eldistribution AB.

Ovanstående ordning för information skall kontinuerligt utvärderas.

Energiföretagens Arbetsgivareförening

Ulrika Egerlid Schotte