

## ÖVERENSKOMMELSE

Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och SEKO har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2023 – 31 mars 2025. Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på att parterna definitivt antagit densamma.

Parterna konstaterar att avtalsvärdet ligger inom 7,4 %, se överenskommelsen om allmänna villkor.

### I. LÖNER 1 april 2023 – 31 mars 2025

#### A. Löner 2023 – 2025

##### **1. Löneökningsutrymme**

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2023 och den 1 april 2024. Ett utrymme bildas därvid den 31 mars 2023 motsvarande lägst 4,1 % samt den 31 mars 2024 om lägst 3,3 %. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna. Vid beräkning av utrymmet skall dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 28 211 kronor per månad den 31 mars 2024 (vid deltidarbete 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 företaget kan rekrytera och behålla den personal som behövs för verksam-

heten. 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**

Löneökningsutrymmet 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 20 699 kronor per den 1 april 2023 och till 21 382 kronor per den 1 april 2024.

Från och med den 1 april 2023 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön per den 1 april 2023 om 21 925 kronor och per den 1 april 2024 om 22 649 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 708 kronor den 1 april 2023 och 593 kronor den 1 april 2024 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 begynnelselönsättas 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 23 354 kr/mån per den 1 april 2023 och 24 125 kr/mån per den 1 april 2024, vid fyllda 18 år.

Minimilönerna skall vara minst 26 700 kr/mån per den 1 april 2023 och 27 581 kr/mån per den 1 april 2024, efter 2 års yrkeserfarenhet.

Minimilönerna skall vara minst 30 046 kr/mån per den 1 april 2023 och 31 038 kr/mån per den 1 april 2024, 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 förtroendebaserad 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 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. Om inte någon av parterna begär centralförhandling ska potten läggas som en generell löneökning bland de som berörs av lönerrevisionen.

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

Parterna EFA/SEKO har i avtalsrörelsen 2023 enats om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp för att arbeta med kompetensförsörjningsfrågan under avtalsperioden. Parterna är överens om att verka för att göra branschen mer jämställd och arbeta för att få fler att välja energibranschen. Parterna är överens om att även bjuda in SEF i arbetet eftersom resultatet bör kunna användas gemensamt. Parterna ska gemensamt uppvakta SEF för att om möjligt enas om mål och arbetssätt för arbetsgruppen. SEKO har tagit fram ett förslag som ska samverkas med SEF.

Stockholm den 5 april 2023

Energiföretagens Arbetsgivareförening



SEKO

