

PRELIMINÄR ÖVERENSKOMMELSE

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

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) har i dag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2016 – 30 april 2017.

Parterna är överens om att avtalets värde uppgår till 2,4 %

I. ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Avtalet om allmänna anställningsvillkor prolongeras med följande ändringar, förtydliganden och tillägg.

1 Kap Allmänna bestämmelser

2 § Giltighetstid

Paragrafens datumangivelser ändras och anpassas i enlighet med ingressen ovan.

4 Kap Arbetstid

1 § Ordinarie arbetstid

Ny punkt 2 tidigare text utgår och ersätts med nedanstående text.

Punkten 2

Tid utanför ordinarie arbetstid som åtgår för resor till och från arbetsplats utgör inte arbetstid enligt arbetstidslagen. Det skall dock beaktas att i viss utsträckning kan nu nämnd restid anses utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG).

Punkten 3

Fyra månader ändras till sex månader.

Andra stycket i punkten ändras:

I den sammanlagda arbetstiden om 48 timmar ingår ordinarie arbetstid, allmän övertid, ytterligare övertid, nödfallsövertid och restid som enligt arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) skall anses utgöra arbetstid.

Nytt tredje stycke.

Arbetstiden för den beräkningsperiod som sägs i första stycket skall vid behov anpassas så att den högsta tillåtna arbetstiden inte överskrids.

Ovanstående gäller om inte lokala parterna enas om annat.

Punkten 4

Punkten utgår och gäller därmed inte längre.



6 § Beredskapstjänst

Nytt andra stycke

Vid anmodan att upprätthålla beredskap med kort varsel i enlighet med reglerna i 10 Kap 2 § ska skälig hänsyn tas till om arbetstagarens privata situation medför svårigheter att i sådant fall upprätthålla beredskap. Detta innebär att arbetsgivaren i denna situation innan beordring ska tillfråga annan arbetstagare om denne kan utföra arbetet.

7 Kap Löner

2 § Månadslön

2 Minimilön

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

Minimilöner För arbetstagare som fyllt 18 år skall minimilönen uppgå till lägst 19 527 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 22 532 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 25 536 kr/månad.

3 § Timlön

Nytt andra stycke

Vid anställning av person som uppnått pensionsålder kan lön utgå som timlön.

Anmärkning som ej införs i det tryckta avtalet
Ovanstående innebär ingen ny anställningsform.

10 Kap Ersättning vid beredskapstjänst

2 § Extra beredskapsersättning vid kort varsel

Anmärkningar

Ny anmärkning 2

2. I det fall företaget tillfälligt beordrar en utökning av ordinarie beredskapsstyrka för att upprätthålla beredskap med kort varsel på grund av annalkande dåligt väder gäller inte anmärkning 1 ovan.

11 Kap Ersättning i samband med resor

6 § Traktamenten och resetillägg

Långtidsförrättning

Ny text

Halvdag (resdag då resan påbörjats efter kl. 12.00 eller avslutas före 19.00)

Traktamente 110 :- resetillägg 115 :-

Anmärkning

1.

Sista stycket utgår och gäller därmed inte längre.



13 Kap Ordningsregler

Ny paragraf

5 § Ny i området

Arbetstagare som är ny i området ska ges en god introduktion och vid behov utbildning, så att arbetstagaren är väl förtrogen med anläggningarna.

Paragrafen följdändras

6 § Beredskapstjänst

Ingen ändring i övrigt

Paragrafen får ny lydelse och följdändras

7 § Elektroniska övervakningssystem

Användandet av elektroniska övervakningssystem ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Vid införande av nya elektroniska övervakningssystem t.ex. GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 och 14. Arbetstagarorganisation har möjlighet att förhandla enligt MBL § 12. Vid sådana förhandlingar ska bl.a. följande behandlas:

Intresseavvägning

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas,
- rutiner och tider för gallring,
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in,
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollernas syfte och om arbetstagarens rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

Rutiner för uppföljning

- Arbetsgivarens rutiner för uppföljning.

Anmärkning som inte införs i det tryckta avtalet

I Kraftverksavtalet 13 kap 7 § har införts ett tillägg rörande elektroniska övervakningssystem. Parternas avsikt är att lokala medbestämmandeförhandlingar som genomförs med stöd av denna bestämmelse inte ska ges formen av kollektivavtal.

Nuvarande paragrafer 7 - 10 följdändras till 8 - 11



15 Kap Försäkringar och avgifter

6 § Gruppförsäkring GF 3100

Företaget har att varje år erlægga premie för gruppförsäkring (GF 3100) med ett belopp motsvarande 62 öre per arbetad timme, lika för alla arbetstagare som faller under detta avtal.

Bilagan utgår

Bilaga 2

Yrkesutbildningsavtal-Kraftverksavtalsområdet

Bilagan utgår i sin helhet och gäller därmed inte längre.

Parterna är överens om att företagen även fortsättningsvis kan anställa personer med gymnasieutbildning eller personer med annan bakgrund.

Ovanstående innebär ingen saklig förändring av avtalet.

Ny bilaga

Bilaga 2

Byte av entreprenör

Det är relativt vanligt förekommande att det sker byte av huvudentreprenör (i fortsättningen benämnd entreprenör) vid upphandling avseende service och underhåll på kraft- och nätanläggning. För att motverka den känsla av otrygghet som kan uppstå vid ett entreprenörsbyte är det viktigt att information lämnas om upphandlingsprocessen och dess genomförande. Det är också viktigt att de rekryteringsfrågor som aktualiseras hanteras så snabbt som möjligt. Vid byte av entreprenör efter en ny upphandling anser de centrala parterna att det är en fördel för både företag och anställda liksom för branschen som sådan att det förekommer ett öppet och konstruktivt samarbete och en kommunikation mellan den tidigare entreprenören och den nytillträdande entreprenören. Bytet av entreprenör bör kännetecknas av god sed på arbetsmarknaden.

Vid byte av entreprenör skall följande ordning gälla om arbetsgivaren inte anser att bytet omfattas av reglerna i 6 b § eller i 7 § tredje stycket lagen om anställningsskydd.

Den nye entreprenören skall efter tilldelningsbeslutet uppta förhandling med sin lokala fackliga motpart. I denna förhandling skall följande frågor tas upp.

- Behov av att nyanställa
- Kompetensbehov
- Möjligheterna att anställa från den tidigare entreprenören
- Behov av nyanskaffning av material och lokaler
- Hur rekryteringsprocessen kommer att gå till

Den nye entreprenören skall informera den tidigare entreprenören om behovet av rekrytering och om rekryteringsprocessen, så att den tidigare entreprenören kan informera sina medarbetare och sin lokala fackliga motpart om vad som förekommit vid den lokala förhandlingen.

Den nye entreprenören skall verka för att erbjuda anställning till berörda anställda från den tidigare entreprenören.



Vid nyanställning i samband med byte av entreprenör skall beaktas vad som sägs i diskrimineringslagen om förbud mot diskriminering på grund av bl.a. ålder och funktionshinder. Det skall inte heller vara tillåtet att diskriminera någon på grund av att denne varit fackligt aktiv.

Nyanställning hos den nye entreprenören skall ske inom ramen för den lönestruktur som där finns.

En uppföljning och utvärdering skall göras av hur ovanstående regler tillämpats och hur de påverkat anställningsprocesser m.m. i samband med entreprenörsbyte. Denna uppföljning och utvärdering skall göras årligen och genomföras partsgemensamt av EFA och SEF. Huvudsyftet med parternas uppföljning skall vara att inhämta underlag för bedömning a) om det förekommit diskriminering b) hur nyanställda inordnats i befintlig lönestruktur c) om och på vilket sätt information lämnats om lediga arbeten samt d) hur förhandlingar genomförts. Med ledning av denna uppföljning skall en utvärdering göras för att upptäcka förhållanden som kan medföra att medarbetare lämnar branschen.



II. LÖNER 2016

1. Löner

Allmän pott

Revision av utgående löner skall ske den 1 april år 2016. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,4 % av de utgående månadslönerna för SEFs medlemmar per den 31 mars. Potten skall fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten skall per månad utgående lön, efter lönerevisionen, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 352 kronor.

I de fall då lönerevisionen för den enskilde leder till ett, i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat, skall särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. 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 skall följas upp vid tidpunkt varom parterna enas.

2. Principer för lönesättning

Parterna avser att, genom vad som här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättningar för bl.a en positiv löneutveckling och ett förstärkt anställningsskydd. Lönebildningen skall därför utformas med utgångspunkt från verksamhetens samlade krav.

En förutsättning för en effektiv verksamhet är att företagen kan rekrytera och behålla den personal som behövs. Lönebildningen måste därför bidra till en långsiktig, behovsrelaterad personalförsörjning. Lönesystem och lönesättning skall medverka till att målen för verksamheten kan uppnås.

Lönesättningen skall vidare utformas så, att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet och att den upplevs som rättvis av de anställda.

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Fördelningen av utrymmet för individuella löneökningar skall ske med utgångspunkt från arbetstagarnas huvudsakliga arbetsuppgifter, personliga färdigheter, prestationer, ansvar och övriga kvalifikationer.

Lönerna skall därför bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme och initiativkraft, ekonomiskt eller säkerhetsmässigt ansvar, t ex som elarbetsansvarig, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.



Lönen bör 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 lönesättningen skall gälla för samtliga arbetstagare.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner, är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Det föreligger inte något hinder för lönejusteringar under pågående avtalsperiod i samband med förändring av arbetsuppgifter eller ansvar.

Anmärkning

Arbetsgivarna skall i förhållande till oorganiserade arbetstagare tillämpa de regler för revision av utgående löner, som enligt avsnitt 1 och 2 ovan gäller i förhållande till SEFs medlemmar.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningssutrymme sker vid förhandlingar inom företaget. Dessa förhandlingar skall inledas snarast möjligt.

Målsättningen är att överenskommelse skall uppnås inom företaget. Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalstillämpningen innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse om hur löneökningssutrymmet skall fördelas, kan endera parten påkalla central förhandling. Detta skall ske inom 3 veckor räknat från dagen för den lokala förhandlingens avslutande.

Sista dag för påkallande av central förhandling är den 31 augusti för, om de lokala parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Om inte någon av parterna begär central förhandling skall potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan ärendet på endera partens begäran hänskjutas till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta skall ske senast 3 veckor efter den centrala förhandlingens avslutande.

Om inte någon av parterna begär lönenämnd, skall potten läggas ut som en generell löneökning bland dem som berörs av lönerevisionen.

4. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte 4 ledamöter, varav EFA och SEF utser 2 ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.



Nämnden skall konstitueras omgående sedan part begärt att ärende hänskjuts till lönenämnden. Nämndens avgörande skall avges skyndsamt.

5. Övriga ersättningar

Kraftverksavtalets ersättningar, liksom lokala anpassningar av avtalets löne- och ersättningsregler samt lokala ackord, räknas upp med 2,4 % per den 1 april 2016. Lokalt överenskomna ersättningar av annan typ hanteras av de lokala parterna. Härvid bör de lokala parterna bland annat beakta förändringar avseende avtalets ersättningsnivåer.

Nytt resetillägg vid långtidsförättning ½-dag, har redan räknats upp.



III. ARBETSGRUPPER

Utbildning

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts med en person från EFA respektive Elektrikerförbundets centrala kansli. Arbetsgruppen ska utvärdera de föreskrifter om egenkontroll som Elsäkerhetsverket beslutar om sedan en ny Elsäkerhetslag trätt i kraft samt ev. EBR rekommendationer. Syftet ska vara att undersöka om parterna behöver ta fram riktlinjer om egenkontroll.

Arbetsmiljö

EFA och SEF skall besöka företag/arbetsplatser för att diskutera elsäkerhet och arbetsmiljöfrågor.

Premiefrielseförsäkring extrapension

Parterna fortsätter att följa det arbete SEF och EIO bedriver i rubricerade fråga.



Redigering av Kraftverksavtalet som inte innebär någon förändring i sak.

Ordet elarbetsansvarig byts ut mot elsäkerhetsledare i Kraftverksavtalet och i löneavtalet

7 Kap Löner

10 § Föräldraledighetstillägg

Paragrafen tas bort eftersom den ersatts av en försäkring – AFA.

8 Kap Skiftersättning

3 § Ersättning vid övergång till skiftarbete...

Ändra övertidsersättning med 75 % till månadslönen/94. Missad följdändring.

15 Kap Försäkringar och avgifter

3 § Extra pensionsavsättning

Överenskommelse ska ersättas med överenskommelse

Stockholm den 20 april 2016

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening

Svenska Elektrikerförbundet

Ulf Egeblad Schenk
~~Anders Eriksson~~
Mali Nilsson
Jan
Erik Melin
Gunnar Wick
Kerstin
J. J.

Per Fredrik
Ulf
Pelle
Kåre
All
Cher
Jens
Jens