

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 16 november 2020 – 30 april 2023.

Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2022.

Parterna är överens om att avtalets värde totalt uppgår till 5,4 %.

Enligt överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO om att bland annat sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF/LO så skall avräkning ske för kostnaden. Avräkning på detta avtalsområde har gjorts med 0,17 % i enlighet med överenskommelsen.

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.

Kap 6 Semester

Paragrafen ändras i andra stycket enligt nedan. Nytt tredje stycke.

8 § Sparande av semester

Semesterlön för sparad semesterdag beräknas enligt 6 kap 3 § (exkl anmärkningen). Vid beräkning av semestertillägget om 0,5 % skall dock gälla att all frånvaro under intjänandeåret skall behandlas på samma sätt som semesterlönegrundande frånvaro.

Semesterlönen för sparad semesterdag skall vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregår semesteråret.

Vid sammanfallande intjänande- och semesterår beräknas sparad semester på lön och sysselsättningsgrad innevarande år.

Beträffande beräkning av andel av full ordinarie arbetstid – se 6 kap 6 §.

7 Kap Löner

2 § Månadslön

2 Minimilön

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

Minimilöner 1 december 2020

För arbetstagare som fyllt 18 år skall minimilönen uppgå till lägst 21 674 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 25 009 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 28 343 kr/månad.

Anmärkning

För arbetstagare som är anställd senast den 30 november 2020 och därmed ingår i 2020/2021 års lönerevision gäller ovanstående minimilöner först efter det att lönerevisionen är genomförd.

Minimilöner 1 maj 2022

För arbetstagare som fyllt 18 år skall minimilönen uppgå till lägst 22 130 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 25 534 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 28 939 kr/månad.

Ny rubrik. Paragrafen ändras enligt nedan.

5 § Lön till arbetstagare under 18 år, praktikanter samt vid gymnasiala lärlingsanställningar

Arbetstagare under 18 år och praktikanter avlönas efter överenskommelse i varje särskilt fall mellan arbetsgivaren och ifrågavarande arbetstagare. Detsamma gäller vid anställningar i enlighet med lag (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

13 Kap Ordningsregler

Paragrafen ändras enligt nedan.

6 § Beredskapstjänst

Beredskapsorganisationen skall utformas så att den för berörda arbetstagare är överblickbar. Detta innebär en god introduktion och utbildning, för att säkerställa att arbetstagaren känner sig väl förtrogen med anläggningarna. Arbetsgivare skall tillse att arbetstagare som ingår i beredskapsorganisationen har tillräckliga och dokumenterade kunskaper om arbetet och



förekommande arbetsmiljörisker. Arbetstagare skall inför arbete där risker kan uppstå göra riskhantering i enlighet med arbetsgivarens instruktioner. Arbetsmiljörisker skall förebyggas så att ohälsa och olycksfall kan undvikas och en god arbetsmiljö uppnås.

Ny anmärkning.

Anmärkning till 5 och 6 §§

Frågor rörande arbetsmiljö kring beredskapstjänst och ny i området skall hanteras inom ramen för arbetsmiljösamverkan i skyddskommitté och det löpande arbetsmiljöarbetet.

15 Kap Försäkringar och avgifter

6 § Gruppförsäkring GF 3100

Premiebeloppet ändras till 68 öre 2020 och till 69 öre 2022.

II. LÖNER 2020 – 2022

1. Löner

Allmän pott

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2021 (om inte lokala parter enas om ett tidigare datum) samt den 1 maj 2022. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,93 % av de utgående månadslönerna för SEFs medlemmar per den 30 november 2020 samt 2,1 % per den 30 april 2022. Vid beräkning av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 26 100 kr/mån per den 30 november 2020 och 26 831 kr/mån per den 30 april 2022 (vid deltidarbete i proportion därtill). Potten skall fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

För perioden 1 december 2020 till dess lönerevisionen är klar dock längst till och med 31 mars 2021 skall varje arbetstagare erhålla ett tillfälligt månatligt lönetillägg om 2,93 % av arbetstagarens utgående månadslön per den 30 november 2020, dock lägst 765 kr.

Arbetstagare som anställs efter den 30 november 2020 ingår ej i 2020/2021 års lönerevision och erhåller ej heller ovanstående lönetillägg.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten skall per månad utgående lön, efter lönerevisionen, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 475 kronor för 2020/2021 års lönerevision samt 350 kronor 2022.

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 elsäkerhetsledare, samarbetsförmåga samt idérikedom 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 1

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.

Anmärkning 2

Arbetstagare med anställning i enlighet med lag (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning undantas från reglerna i denna bilaga.

3. Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningstrymme 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 löneökningstrymmet 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 mars 2021 samt 31 augusti 2022, 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 2,93 % per den 1 december 2020 samt med 2,1 % per den 1 maj 2022. Lokalt överenskomna ersättningar av annan typ hanteras av de lokala parterna. Härvid bör de lokala parterna bland annat beakta förändringar avseende avtalets ersättningsnivåer.

6. Extra pensionsavsättning

Överenskommelse träffas om ytterligare avsättning till extrapension om 0,2 % från och med den 1 maj 2022. Avsättningen används till att höja den nuvarande avsättningen till Avtalspension SAF-LO. Detta innebär att på avtalsområdet görs från och med den 1 maj 2022 en extra pensionsavsättning om 1,7 %. Avsättningen ska redovisas och betalas in till FORA

AB i enlighet med gällande regler. Arbetstagare som är yngre än 21 år är förhindrade att välja familjeskydd.

III. ARBETSGRUPPER

Parterna har i avtalsrörelsen 2020 enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp inom ramen för arbetsmiljöavtalet med uppgift att arbeta med arbetsmiljörisker vid beredskap och ta fram ett partsgemensamt material t.ex. en checklista eller ett underlag som kan användas av lokala parter som stöd vid inrättandet eller förhandling av beredskapsorganisation. Gruppen ska härvid uppvakta Prevent för att hemställa om stöd för genomförandet av arbetet. Frågeställningar eller risker som parterna ser som särskilt viktiga att belysa är t.ex. ensamarbete, stress, kompetens, hot/våld, sexuella trakasserier, mast/stolparbete m.m. Gruppen skall särskilt analysera tillbud och olycksrapportering inrapporterade i ENIA. Gruppen skall enas om hur arbetet/materialet skall presenteras. Centrala parter skall göra en avstämning under januari 2022 kring hur arbetet fortlöper.

IV. REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR (ingen ändring i sak)

1:4 MBL-frågor

Mellanslag saknas i texten i andra raden. Rätteligen ska
”medbestämmandelagensdispositivareglereuertillämpningavlagens§32” vara
”medbestämmandelagens dispositiva regler eller tillämpning av lagens § 32”.

9:3 Ersättning vid uttryckning utanför ordinarie arbetstid

Anmärkningen ändras på så sätt att ”dessemellan” ersätts med ”utan att däremellan hunnit”.

13:10 Personalutrymmen och fordon

Första stycket ”arbet- miljöarbetet” ändras till ”arbetsmiljöarbetet”.

13:11 Elarbetsansvar

Rubriken ändras till Elsäkerhetsledare.

13:13 Facklig introduktion för nyanställda

Andra stycket ändras på så sätt att ”vid företaget” läggs till.

14 Kap Övriga avtal och MBL-frågor

Innehållsförteckningens 1-11 §§ följdändras med anledning av att 1 § Yrkesutbildning, 3 § Särskild överenskommelse den 6 mars 1981 om personalutrymmen och 9 § Överenskommelse om förslagsverksamhet upphört att gälla samt att Avtalet mellan SAF och LO om Stiftelsen Trygghetsfonden ändrat namn till Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och LO.

15:5 Grupplivförsäkring (TGL) och försäkring för avgångsbidrag (AGB)

Rubriken ändras på så sätt att ”Grupplivförsäkring...” ändras till
”Tjänstegrupplivförsäkring...” och ”...försäkring för avgångsbidrag (AGB)” ändras till
”...försäkring om avgångsbidrag (AGB)”.

Bilaga 4 Löner 2017, 2018, 2019

De första fyra raderna under punkten 4 tas bort. Texten finns under punkten 3 sista stycket.

Bilaga 7 Exempel utseende av elsäkerhetsledare

Under punkten 2 ska ny mening lyda: "Elsäkerhetsledaren ansvarar för elsäkerheten och ska tillse att elsäkerhetsåtgärder vidtas under ett arbetes genomförande".

V. ÖVRIGT

Parterna noterar till protokollet att parternas reglering i Kraftverksavtalet 13 Kap 9 § även innefattar frågor kring sexuella trakasserier och kränkningar i arbetet utförda av tredje man.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Om överenskommelsen om sänkt ålder för ålderspension inte träder i kraft ska värdet om 0,17 % fördelas vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Stockholm den 13 november 2020

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening



Svenska Elektrikerförbundet

