

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 maj 2023 – 30 april 2025.

Parterna är överens om att avtalets värde totalt uppgår till 7,4 %.

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.

2 Kap Anställning

3 § Provanställning

4 månader ändras till 6 månader.

3 Kap Anställnings upphörande

Kapitlet tillförs två nya paragrafer enligt nedan.

4 § Uppsägning under ledighet med graviditetspenning

Om en arbetstagare som är ledig med graviditetspenning på heltid sägs upp på grund av arbetsbrist och arbetstagaren senast vid inledningen av ledighetsperioden har ansökt om föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren helt eller delvis återgår i arbete eller enligt sin ansökan om föräldraledighet skulle ha återgått i arbete.

Första stycket gäller ledighet med graviditetspenning från och med den sextionde dagen för den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Anmärkning

Om arbetstagaren sägs upp på grund av arbetsbrist när den är föräldraledig, innehåller 11 § andra stycket LAS regler om när uppsägningstiden börjar löpa.

§ 5 Avslut av anställning vid uppnådd pensionsålder enligt LAS

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen en månad efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Anmärkning

I normalfallet är det lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagarare innan underrättelse sker enligt ovan. Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder.

5 Kap Ledighet

Ny kapitelrubrik.

5 kap Ledighet och deltidspension

Kapitlet tillförs ny paragraf enligt nedan.

5 § Deltid i pensioneringssyfte (Deltidspension)

Arbetstagarare kan ansöka om rätt till deltidspension från och med den månad arbetstagararen fyller 62 år.

Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § anställningsskyddslagen gäller inte för arbetstagarare som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Anmärkning

Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till vid var tid gällande författningsregler rörande pension, t.ex. skatteregler avseende uttag av pensionsförsäkring.

Ansökan och underrättelse

Arbetstagararen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses.

Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska arbetstagararen underrätta lokal facklig part vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till arbetstagararen och lokal facklig part vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med arbetstagararen. Att inte svara i rätt tid utgör



ett brott mot en ordningsföreskrift och har därmed inte innebörden att ansökan ska anses beviljad. För det fall ansökan inte senare beviljas ska arbetsgivaren i förekommande fall betala 2.000 kr¹ för åsidosättandet av ordningsföreskriften till den berörda arbetstagaren.

Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och arbetstagaren vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska arbetstagaren underrätta lokal facklig part som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt gällande förhandlingsordning enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller central förhandling kan komma överens i frågan om deltidspension enligt avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska lokal facklig part om arbetstagaren vill driva saken vidare, begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Anmärkning som inte tas in i det tryckta avtalet

Parterna är överens om att hos FORA gemensamt undersöka och enas om när i tiden implementering av ovanstående regel kan ske.

7 Kap Löner

2 § Månadslön

2 Minimilön

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

Minimilöner 1 maj 2023

För arbetstagare som fyllt 18 år skall minimilönen uppgå till lägst 23 510 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 26 919 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 30 328 kr/månad.

¹ Beloppet räknas fr.o.m. 2014 årligen upp med KPI.

Minimilöner 1 maj 2024

För arbetstagare som fyllt 18 år skall minimilönen uppgå till lägst 24 239 kr/månad.

För arbetstagare med 2-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 27 753 kr/månad.

För arbetstagare med 5-års yrkeslivserfarenhet skall minimilönen uppgå till lägst 31 268 kr/månad.

15 Kap Försäkringar och avgifter

6 § Gruppförsäkring GF 3100

Premiebeloppet ändras till 72 öre 2023 och till 74 öre 2024.

Bilaga 7 Kommentarer till exempel ”Utseende av elsäkerhetsledare”

Ny text som ersätter tidigare.

Arbetsgivaren ska för varje arbete där det finns elektrisk fara, utse vem eller vilka som skall tillse att elsäkerhetsåtgärder vidtas för arbetets genomförande. Den eller de som utses ska ha tillräckliga kunskaper för uppgiften.

Elsäkerhetsledare utses skriftligen enligt exempel, beredskaps- vaktlista, ärendehanteringssystem, annan instruktion.

Vid varje elarbete skall Elsäkerhetsverkets föreskrifter samt de elsäkerhetsanvisningar (ESA) som arbetsgivaren eller anläggningsinnehavaren beslutat att använda, tillämpas.

Arbetsgivaren skall förvissa sig om att elsäkerhetsledaren är förtrogen med arbetet och arbetsmetoden. Vid planerat arbete ska elsäkerhetsledaren ha nödvändig kännedom om arbetsplatsen.

Om en arbetstagare inte anser sig kunna åta sig uppgiften att vara elsäkerhetsledare, får arbetsgivaren själv eller annan anställd vara elsäkerhetsledare under den tid arbetet utförs. Detta påverkar dock inte den anställdes skyldighet att utföra arbetet. En arbetstagare kan även avsäga sig uppgiften att vara elsäkerhetsledare på grund av otillräckliga förutsättningar. Detta bör ske skriftligen.

Elsäkerhetsledaren informeras skriftligen, när så är möjligt om vilka montörer som deltar i arbetet. Sedan arbetet påbörjats håller elsäkerhetsledaren förteckning över montörer uppdaterad.

Bilaga 8 Kommentar till 5 Kap § 5 Deltid i pensioneringssyfte

Avtalet tillförs kommentarstext till 5 Kap § 5, Deltid i pensioneringssyfte.

Syftet med avtal om deltidspensionering

Parternas utgångspunkt är att arbetstagare i framtiden kommer att vara yrkesverksamma högre upp i åldrarna än vad fallet är idag. För många kommer det att medföra påfrestningar som gör det nödvändigt att arbeta något mindre mot slutet av yrkeslivet genom att minska sysselsättningsgraden från heltid till deltid. Syftet med bestämmelserna om deltidspension är att således ge möjlighet till ett längre yrkesliv och skapa förutsättningar för generationsväxling.

Tanken med deltidspensionering är således inte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att åta sig andra anställningar, förvärvsuppdrag eller förvärvsverksamhet vid sidan av den ordinarie anställningen. Sådana motiv utgör alltså inte skäl att bevilja deltidspension.

Av avtalets syfte följer också att en deltidspensionering inte kan innefatta förutsättningen att arbetstagaren efter deltidspensioneringen arbetar övertid på ett sätt som fyller upp tid så att arbetstagarens verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Detta innebär självfallet inget hinder mot att arbetstagaren arbetar övertid i sådana situationer som han skulle ha arbetat övertid om han inte hade varit deltidspensionerad.

Arbetstagaren kan givetvis åta sig uppdrag i ideella föreningar, bedriva hobbyverksamhet eller ta anställningar av mindre omfattning. Det gäller inte några inskränkningar av arbetstagarens möjligheter på det här området utöver vad som allmänt följer av ett anställningsavtal, t.ex. förbudet mot att bedriva konkurrerande verksamhet och förbudet mot att åta sig uppdrag som är olämpliga eller annars kan utgöra hinder mot fullgörandet av förpliktelse enligt anställningsavtalet.

Parterna är också överens om att avtalet inte innebär att arbetsgivaren för att möjliggöra deltidspensionering måste överväga lösningar som med nödvändighet innebär nyanställning av personal på deltid eller inhyrning av arbetskraft.

Ansökan

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten.

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör arbetstagaren uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att arbetstagaren är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan arbetstagare som ansökt om deltidspensionering. Har arbetstagaren förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att arbetstagaren och företaget kommer överens om att arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslår ansökan och arbetstagaren och lokal facklig part vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Arbetstagaren kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att arbetstagaren kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad. En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningen bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassad till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i arbetsgivarens verksamhet.

I enlighet med avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och lokal facklig part vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger arbetstagaren besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle arbetstagaren inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit arbetstagarens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att arbetstagaren beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension. Som framgår nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en arbetstagare till mötes i dennes ansökan om deltidspension.

Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en arbetstagare stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att arbetstagare ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att arbetstagaren ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera arbetstagaren



till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension.

Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av arbetstagare. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra/låna in arbetskraft, anlita underentreprenör eller att låta den deltidspensionerade arbetstagaren arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna.

Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera arbetstagare samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension.

Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de arbetstagare som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde arbetstagaren går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och lokal facklig part har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

Förhandling och tvist

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad arbetstagaren ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och arbetstagaren vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta.

Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol. Vill arbetstagaren och den lokala fackliga parten göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga parten begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan. För frågan om skadestånd för felaktig avtalsstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till arbetstagarens intressen. Skadestandsfrågan behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas. Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen.

Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det.

Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren och lokala facklig part vid företaget detta. En annan möjlighet är att arbetstagaren då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och arbetstagaren ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss arbetstagare ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela lokal facklig part om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att lokal facklig part kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande arbetstagare endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av lokal facklig part.

II. LÖNER 2023 och 2024

1. Löner

Allmän pott

Revision av utgående löner skall ske den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 4,1 % av de utgående månadslönerna för SEFs medlemmar per den 30 april 2023 samt 3,1 % per den 30 april 2024. Vid beräkning av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsarbetande arbetstagare utgöra 28 211 kr/mån per

den 30 april 2024 (vid deltidarbete i proportion därtill). 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 699 kronor för 2023 års lönerevision samt 550 kronor för 2024.

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 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 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 augusti för vart och ett av åren, 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 4,1 % per den 1 maj 2023 samt med 3,1 % per den 1 maj 2024. 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 2024. Avsättningen används till att höja den nuvarande avsättningen till Avtalspension SAF-LO. Detta innebär att på avtalsområdet görs från och med den 1 maj 2024 en extra pensionsavsättning om 1,9 %. 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 EFA/SEF har i avtalsrörelsen 2023 enats om att tillsätta en partsgemensam 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 Seko i arbetet eftersom resultatet bör kunna användas gemensamt. Parterna ska gemensamt uppvakta Seko för att om möjligt enas om mål och arbetssätt för arbetsgruppen.
- Parterna EFA/SEF har i avtalsrörelsen 2023 enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att analysera Kraftverksavtalets regler om dygnsvila i förhållande till arbetstidslagen (1982:673) och arbetstidsdirektivet 2003/88/EG. Arbetsgruppen kan om den så finner nödvändigt för att leva upp till de minimikrav som arbetstidslagen eller arbetstidsdirektivet ställer lämna förslag på en ny reglering eller ändringar/justeringar i Kraftverksavtalets reglering av dygnsvila.
- I avtalsrörelsen 2020 tillsatte parterna EFA/SEF/Seko en gemensam arbetsgrupp inom ramen för arbetsmiljöavtalet med uppgift att arbeta med arbetsmiljörisker vid beredskap. Parterna har uppvaktat Prevent som avsatt resurser för arbetet som är planerat att resultera i en eller flera checklistor. Checklistan ska kunna utgöra ett stöd för lokala parter vid förhandling om införande av en beredskapsorganisation, men också användas vid årlig förhandling om beredskapslista, allt upp till lokala parter bestämmande.

I syfte att utvärdera den praktiska användningen av checklistan har EFA och SEF i avtalsrörelsen 2023 enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp. Utvärderingen kommer att göras vid ett antal utvalda företag under avtalsperiodens andra år. Parternas förhoppning är att den används frekvent i verksamheterna.

IV. REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR (ingen ändring i sak)

4 Kap Arbetstid

13 § Arbetstidsförkortning

Anmärkning 2: 25 år ändras till 22 år samt "får ut värdet av dessa i kontanter" ersätts av: får värdet av dessa utbetalda som lön.

14 Kap Övriga avtal och MBL-frågor

6 §

Ny text som ersätter tidigare: Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare, 22 juni 2022.

15 Kap Försäkringar och avgifter

Ny paragraf enligt nedan.

9 § Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Arbetstagarna äger rätt till sådan försäkring som Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse om den 30 april 2013.

Bilaga 5 ARBETSMILJÖAVTAL

2 § Arbetsställe, skyddsområde och skyddsombud

3st: ..."mots" ändras till "motsvarande".

Stockholm den 14 april 2023

Energiföretagens Arbetsgivareförening



Svenska Elektrikerförbundet

