

## ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Sveriges Ingenjörer har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2023. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna definitivt antagit densamma.

EFA och Sveriges Ingenjörer träffar överenskommelse om löner i enlighet med bilaga 1 och 2 till detta protokoll.

### Arbetsgrupper

- Parterna har i avtalsrörelsen 2020 konstaterat behovet av att se över nuvarande processlöneavtal med tillhörande tillämpningsanvisningar för Unionen respektive Sveriges Ingenjörer. Parterna har därför enats om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp med syfte att utreda och diskutera förutsättningar för att kunna hitta former som bättre stödjer en aktiv lokal lönebildning samt hur löneprocessen kan förbättras för att uppnå större nöjdhet bland såväl medarbetare som arbetsgivare. Detta kan vara en av flera förutsättningar för ett införande av ett nytt processlöneavtal som kan antas av parterna för att gälla från och med den 1 april 2022. Arbetsgruppens uppdrag ska ha följande inriktning.

- Under del av innevarande avtalsperiod ska möjligheten att gemensamt ta fram nya processlöneavtal med tillhörande tillämpningsanvisning för Unionen respektive Sveriges Ingenjörer undersökas. Avtalen ska ha likalydande processer och i övrigt i huvudsak vara lika-lydande. Löneavtalen ska vara dispositiva för att möjliggöra lokala tillämpningar.

- Tillämpningsanvisningarna ska vara gemensamma där löneprocessen beskrivs på ett enkelt och pedagogiskt sätt och adressera kända tillämpningsproblem och anvisa exempel på lösningar.

- Tillämpningsanvisningarna bör även kunna visa på en alternativ löneprocess där lönebildningen sker direkt mellan chef och medarbetare samt anvisa modell för utvärdering mellan lokala parter.

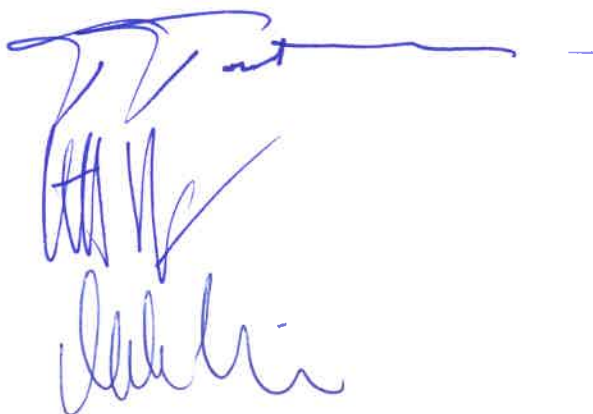
- Syftet med arbetet är att åstadkomma en överskådlig och i praktiken effektiv löneprocess för de lokala parterna. Löneprocessen ska understödjas av tydliga och praktiska tillämpningsanvisningar.

Arbetet ska vara genomfört till den 30 september 2021 för att ge utrymme för en lokal implementering.

- Under avtalsperioden 2017-2020 arbetade en partsgemensam arbetsgrupp - "Hållbara chefer – chefers arbetsmiljö"- med uppdrag att belysa frågor om chefers arbetsmiljö i vid mening. EFA, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer har i avtalsrörelsen 2020 enats om arbetsgruppen skall fortsätta sitt arbete. Arbetsgruppen skall inledningsvis enas om formerna och genomförandet av arbetet.

Stockholm den 9/11-2020

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening



Sveriges Ingenjörer



## **Löneavtal för EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och Sveriges Ingenjörer angående löner för tiden 1 november 2020 – 31 mars 2022**

Som vägledning till detta löneavtal har parterna utarbetat tillämpningsanvisningar.

Detta avtal gäller om inte lokalt kollektivavtal om annat träffats.

### **1. Gemensamma utgångspunkter för lönebildningen**

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. En kontinuerlig utveckling av lönebildningsprocessen, där alla berörda parter medverkar och bidrar utifrån dessa utgångspunkter, leder till en intäkts- och resultatskapande lönebildning. Detta möjliggör i sin tur en positiv löneutveckling och trygghet i anställningen.

Lönebildningen skall bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en - med utgångspunkt från målen - kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

För att denna lönebildning skall bli en drivkraft inom företaget är det en naturlig förutsättning att arbetsgivare och de lokala parterna tillsammans har en kontinuerlig diskussion om företagets framtid och utveckling. Detta görs exempelvis i MBL § 19 informationer.

### **2. Lönesättningsprinciper**

Lönesättningen 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. Det innebär också 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.

### Individuell och differentierad

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad. Lönerna skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, befordran och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten skall beaktas vid lönesättningen.

### Diskriminerande och omotiverade löneskillnader

Samma värderingar och principer skall gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Härigenom elimineras osakliga 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 att 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.

### Föräldralediga och långtidssjukskrivna

Anställd som är eller har varit frånvarande på grund av föräldraledighet eller långtidssjukskrivning skall omfattas av den årliga lönerevisionen. Lönerevision för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit frånvarande.

### Marknadskrafter

Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

### **3. Löner**

#### Revisionstidpunkt

Revision av utgående löner ska ske per den 1 november 2020. Med utgångspunkt från gemensamma utgångspunkter för lönebildningen i punkt 1 ovan samt lönesättningsprinciperna under punkt 2 ovan och baserat på en systematisk och motiverad bedömning träffar de lokala parterna överenskommelser om lönehöjningar från sagda datum.

### **4. Lönerevisionen**

#### **4 a) Riktlinjer för lokala förhandlingar**

##### Gemensamma intentioner

En väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroendebaserad samverkan mellan de lokala parterna. Det är viktigt att kunskap från de aktiviteter som görs i andra sammanhang mellan parterna tas till vara. Lönerevisionsarbetet i företagen inleds därför med att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning på företaget.

I anslutning till genomgången av avtalets intentioner och tillämpning, skall de lokala parterna, i syfte att åstadkomma en gemensam plattform för det lokala lönerevisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönerevisionens genomförande. Genom överenskommelsen skall säkerställas att lönesättningen grundas på en systematisk och motiverad bedömning av varje individ. Det är viktigt att diskutera och fastställa en gemensam syn på lönestrukturen. Om endera parten så påfordrar skall också behoven av och utformningen av eventuella gemensamma värderingssystem diskuteras. Parterna bör vidare identifiera vad som vid företaget är lönebildande faktorer

##### Samverkan och ömsesidig hänsyn

En i samverkan genomförd löneprocess 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 i punkterna 1 och 2 ovan och som kan accepteras av både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

### Dialog och samtal

Ett väl fungerande lönesättningsarbete förutsätter att en dialog förs mellan chef och berörd arbetstagare. Inom dialogens ram behandlas bl a aktuella arbetsuppgifter, krav i befattningen, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter, kompetenskrav, uppnådda resultat i förhållande till uppsatta mål. Denna typ av samtal skall genomföras kontinuerligt.

### Kompetensutveckling

Ett framgångsrikt arbete med lönesättning förutsätter vidare att kompetensutvecklingen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan arbetstagarna stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg.

### Lönestruktur

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 erfarenheter i sina befattningar, mera 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. Det förutsätts också att civilingenjörgruppen behandlas efter sina egna förutsättningar.

### Låg löneökning och åtgärder

I de fall då lönerevisionen leder till ett i förhållande till övriga arbetstagare oförmånligt resultat - jämför punkt 3 ovan - 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 ska följas upp vid tidpunkt som parterna är överens om.

## **4 b) Kvalitetssäkring**

För att säkerställa att löneförhandlingarna genomförs på sätt som avses i punkten 4 a) och utifrån de värderingar och principer som anges i punkterna 1 och 2, skall de lokala parterna i samband med att man enas om formerna för lönerevisionens genomförande också träffa överenskommelse om hur uppföljning av lönerevisionen skall ske.

Syftet med uppföljningen är att ständigt förbättra löneprocessen. I uppföljningsarbetet skall därför bl a ingå att parterna gemensamt beskriver hur inledningsarbetet genomförts, hur lönerevisionsprocessen bedrivits, om tillräcklig tid anslagits samt diskutera gemensamma förslag till förbättringar.

#### **4 c) Förhandlingsordning**

##### Konsultation

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerevisionens genomförande eller avseende andra frågor 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.

##### Central förhandling

De lokala parterna träffar vid lokal förhandling överenskommelse om nya löner. I de fall 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.

##### Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta skall ske inom tre veckor efter avslutad central förhandling.

Nämnden för lönefrågor är ett rådgivande organ i lönesättningsfrågor och består, om parterna inte enas om annat, av fyra ledamöter - varav EFA och Sveriges Ingenjörer utser två ledamöter var - samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid lokal eller central förhandling. Nämndens utlåtande skall avges skyndsamt.

I tvist som gäller tolkningen av detta löneavtal skall nämnden fungera som skiljenämnd och avgöra tvisten. I sådana fall skall tvisten hänskjutas till nämnden inom tre månader räknat från dagen för den centrala förhandlingens avslutande.

I de fall då de lokala parterna inte kunnat enas om nya löner inom sex månader räknat från lönerevisionsdagen, förs - oberoende av huruvida central förhandling och eventuell lönenämndsbehandling förevarit - frågan om lö-

neökningarnas storlek automatiskt vidare till de centrala parterna för avgörande, om inte de lokala parterna enas om annat.



## LÖNEAVTAL

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Sveriges Ingenjörer är ense om följande löneavtal att gälla för EFAs medlemsföretag och Sveriges Ingenjörers medlemmar vid dessa.

Avtalet gäller för tiden 1 april 2022 – 31 mars 2023 såvida inte parterna enats om annat.

Detta avtal gäller om inte lokalt kollektivavtal om annat träffats.

### LÖNER 1 APRIL 2022 – 31 mars 2023

#### A. Löner

##### **1. Löneökningstrymme**

Revision av utgående löner skall ske den 1 april 2022. Ett utrymme bildas den 31 mars 2022 om lägst 2,2 %. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna inom Sveriges Ingenjörers avtalsområde.

##### **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 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 medarbetarens 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 medarbetarens 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 lönerrevisionen så att lönesättningen bidrar till att en önskad lönestruktur bibehålls eller uppnås med en motiverad lönedifferentiering mellan de enskilda medarbetarna. Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående medarbetarnas ökade erfarenhet i sina befattningar, mer kva-

lificerade 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. Åtgärdsgaranti**

Om medarbetare efter lönerevision erhållit en lönehöjning, som inte uppgår till 400 kronor per månad den 1 april 2022 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 medarbetarens 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.

#### **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 medarbetaren.

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 par-

terna, 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.

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 Sveriges Ingenjörer utser två ledamöter var. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avge utlåtande i lönesättningsärende 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.