

ÖVERENSKOMMELSE

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Sveriges Ingenjörer har idag träffat nedanstående avtal att gälla vid samtliga EFAs medlemsföretag för tiden 1 april 2017-31 mars 2020. Överenskommelsen är preliminär intill dess parterna definitivt angtagit densamma.

LÖNER 1 april 2017-31 mars 2020

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

Arbetsgrupper

- I avtalsrörelsen 2013 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp med uppdrag att belysa frågor om chefers arbetsmiljö i vid mening. Arbetsgruppen, som fick namnet ”Hållbara chefer – chefers arbetsmiljö”, har avlämnat sin slutrapport den 16 februari 2016. EFA, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer anser att den tidigare arbetsgruppen bör ges ett förnyat uppdrag med inriktning på att kartlägga faktorer som skapar bra förutsättningar för chefer att klara sitt uppdrag så att de bidrar till tillväxt och ökad konkurrenskraft i sina verksamheter. Arbetsgruppen skall i det sammanhanget även identifiera förekommande problemfaktorer. Därutöver skall arbetsgruppen ta del av forskning som finns rörande chefers arbetsmiljö samt föreslå åtgärder som kan inspirera företag och chefer till att utveckla och förstärka chefsrollen. Parterna enades om att detta arbete ska fortsätta under innevarande avtalsperiod.
- I avtalsrörelsen 2016 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp med syfte att stärka en samsyn på hur löneavtalet ska tillämpas, där Unionen också ingår. Arbetsgruppen ska inledningsvis diskutera hur en utvärdering av löneavtalet ska genomföras. Exempelvis kan ett antal besök på olika företag och koncerner genomföras. Dessa besök kan

ha olika upplägg beroende på företagens nuvarande löneprocesser. Ytterligare två förslag på frågeställningar tillförs gruppens arbete genom avtalsrörelsen 2017 enligt nedan (de två sista strecksatserna).

Nedan anges förslag på frågor som kan tas upp vid dessa besök:

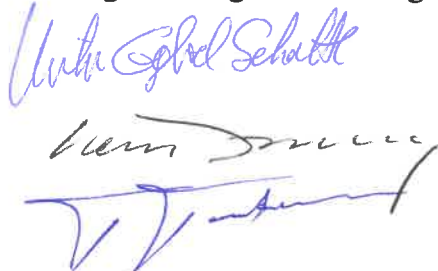
- En beskrivning av löneprocessen
- Vad är bra och vad är mindre bra
- Hur ser lönespridningen ut
- Hur jobbar man med att undersöka diskriminerande och andra osakliga löneskillnader
- Synen på förekommande arbetsvärderingssystem
- Hur hanteras befordringar som föranleder en lönejustering
- Hur hanteras ev. osakliga löneskillnader som föranleder en lönejustering

Parterna enades om att detta arbete ska fortsätta under innevarande avtalsperiod.

- I avtalsrörelsen 2016 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp med uppgift att ramen för arbetsmiljöavtalet följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet inom branschen och då med särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Gruppens arbete fortsätter under innevarande period och ska bl.a. studera tillämpningen i fråga om den nya föreskriften: Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Därutöver ska tjänstemannaparterna analysera frågor kring tjänstemännens arbetstid och då särskilt förläggning, övertid, avlösning av övertid. Arbetet genomförs t.ex. genom ett antal företagsbesök där parterna ska träffa både arbetsgivare och fackliga företrädare. Arbetet omfattar även Unionen, Ledarna och i huvudsak SEKO.

Stockholm den 21 april 2017

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening



Sveriges Ingenjörer



Löneavtal för EnergiFöretagens Arbetsgivareförening och Sveriges Ingenjörer angående löner för tiden 1 april 2017-31 mars 2020

Som vägledning till detta löneavtal har parterna utarbetat tillämpningsanvisningar.

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 intäktsoch 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 2017, 2018 och 2019

Revisionstidpunkt

Revision av utgående löner skall ske den 1 april. 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. Lönerrevisionen

4 a) Riktlinjer för lokala förhandlingar

Gemensamma intentioner

En väl fungerande lokal lönebildning och lönesättning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. Det är viktigt att kunskap från de aktiviteter som görs i andra sammanhang mellan parterna tas till vara. Lönervisionsarbetet 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 lönervisionsarbetet, träffa överenskommelse om formerna och tidplanen för lönervisionsens 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 civilingenjörsgruppen 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 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.

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.