

LÖNEAVTAL
MELLAN ENERGIFÖRETAGENS
ARBETSGIVAREFÖRENING OCH
UNIONEN OCH SVERIGES INGENJÖRER
GÄLLANDE 1 APRIL 2023 – 31 MARS 2025

Innehåll

1.	Övergripande mål och principer	2
2.	Löneprocessen.....	2
2.1	Parternas inledande arbete.....	2
2.2	Principer för den individuella lönesättningen.....	3
2.2.1	Lönekritierier	3
2.3	Utvecklings- och målsamtal.....	3
2.4	Diskriminerande och omotiverade löneskillnader.....	3
2.5	Föräldralediga och långtidssjukskrivna.....	3
2.6	Befordringar mm.....	3
2.7	Värderingssystem.....	3
2.8	Kompetensutveckling	4
3.	Lönesamtal	4
3.1	Det individuella lönesamtalet.....	4
3.2	Förstärkt lönesamtal.....	4
4.	Parternas avslutande arbete	4
4.1	Förhandling/överläggning.....	4
4.1.1	Låg löneökning och åtgärder.....	4
4.1.2	Lägstlön* (gäller endast Unionen).....	5
4.2	Information om ny lön.....	5
5.	Utvärdering/kvalitetssäkring	5
6.	Förhandlingsordning	5
6.1	Konsultation	5
6.2	Central förhandling.....	5
6.3	Lönenämnd	5
6.4	Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part.....	6

1. Övergripande mål och principer

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Detta ställer krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Avtalets inriktning är att vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling och samtidigt stimulera individen till goda arbetsprestationer. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft, lönsamhet och förnyelse. Därför är det viktigt att medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet påverkar den individuella löneutvecklingen.

Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Samarbete och öppenhet är viktigt för en väl fungerande löneprocess. Det är ett gemensamt ansvar för centrala parter och lokala parter, dvs. företag och lokala fackliga företrädare, att tillsammans vårda och utveckla löneavtalet och dess tillämpning på respektive nivå.

I verksamheter som saknar lokal facklig part sker lönebildningen för medarbetarna i första hand genom dialog med den lönesättande chefen. Det är inte parternas avsikt att lönesättningen, och löneutvecklingen för enskilda medarbetare i dessa verksamheter ska skilja sig från verksamheter med facklig representation.

2. Löneprocessen

Detta avtal gäller om inte lokalt kollektivavtal om annan löneprocess träffats. Lokalt avtal om annan löneprocess har samma giltighetstid och uppsägningstid som det här avtalet.

Förhandlingsordningen i punkt 6 gäller oaktat lokal överenskommelse om annan löneprocess om annat inte avtalats. Överenskommelse om en lokal förhandlingsordning måste för att vara giltig, godkännas av centrala parter.

Lönerevisionstidpunkt är den 1 april.

I Branschavtal ENERGI Bilaga 8 finns tekniska anvisningar till löneavtalet.

2.1 Parternas inledande arbete

Med sin kännedom om företagets förhållanden ska de lokala parterna genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka i löneprocessen. Härigenom uppnås en lönebildning och lönesättning som kan godtas av både arbetsgivaren och medarbetarna.

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt.

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten i syfte att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. I det inledande mötet gör parterna följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
 - genomgång av det som framkommit i den partsgemensamma utvärderingen av föregående lönerevision
- en redovisning av företagets övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar. Ekonomiska underlag som företaget grundar sin uppfattning på ska presenteras för de lokala parterna.
- en genomgång av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge i företaget i syfte att:
 - klargöra de förändringar av lönestrukturen som skett över tid *
 - uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar och
 - uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser
- diskuterar formerna för löneprocessen och anpassar den efter företagets förutsättningar
- klargör de lönekriterier/bedömningsgrunder som tillämpas vid företaget
- klargör vilka som omfattas av lönerevisionen
- upprättar en tidplan med beaktande av bland annat de individuella lönesamtalen
- diskuterar innehållet i den information som lämnas till chefer och medarbetare om hur lönesättningen ska gå till

**) Här avses att de lokala parterna ska kunna föra konstruktiva diskussioner om hur lönestrukturen har förändrats och då inte enbart i tiden mellan två lönerevisioner utan avseende en något längre tidsperiod. Självfallet ska historiska betraktelser eller genomgångar av statistik avseende långa tidsserier undvikas såsom överflödiga.*

De lokala parterna kan vid behov ta kontakt med respektive central part i syfte att klarlägga avtalets principer och intentioner. I sådana fall skall de centrala parterna, via överläggningar med de lokala parterna, medverka till att förutsättningar skapas för en lokal överenskommelse i formfrågan.

Se vidare under punkten 6 Förhandlingsordning.

2.2 Principer för den individuella lönesättningen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Lönesättningen i företaget ska vara saklig och systematisk.

Företaget ansvarar för att lönesättningsprinciperna och lönekriterierna är tydliga och kända av alla medarbetare. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för samtliga medarbetare i företaget. Även marknadskrafterna påverkar lönesättningen. Lönesättning ska på ett naturligt sätt kopplas till kompetensutveckling. Härigenom kan arbetstagarna stimuleras och känna ansvar för gjorda satsningar och framsteg.

2.2.1 Lönekriterier

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- arbetstagarens prestation och förmåga
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten

Som lönekriterier ska även kunna beaktas samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga färdigheter

2.3 Utvecklings- och målsamtal

Vid det årliga utvecklings- och målsamtalet sätts det upp individuella mål för medarbetaren. Chef och medarbetare diskuterar individuell kompetensutveckling utifrån företagets kompetensbehov på kort och lång sikt. Det är viktigt att tillräcklig tid avsätts för kompetensutveckling. Samtalet bör även behandla medarbetarens arbetsuppgifter avseende krav, svårighet och ansvar. Resultatet av utvecklings- och målsamtalet dokumenteras och följs upp.

2.4 Diskriminerande och omotiverade löneskillnader

Samma värderingar och principer skall gälla för alla medarbetare. Härigenom elimineras osakliga löneskillnader. 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.

*) Se Diskrimineringslag (2008:567)

2.5 Föräldralediga och långtidssjukskrivna

Anställd som är eller har varit frånvarande på grund av föräldraledighet eller långtidssjukskrivning skall omfattas av den årliga lönerrevisionen. Lönerrevision 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.

2.6 Befordringar mm.

Löneökningar till följd av befordringar eller höjningar som gjorts för att lösa av annan förmån, exempelvis övertidsersättning, hanteras vid sidan om lönerrevisionen.

Lokala parter ska diskutera vad en befordran är och hur man hanterar befordringar. Chef och medarbetare diskuterar när innehållet i befattningen förändras, om det kommer att påverka lönen eller inte. Vid tidsbegränsade förändringar kan exempelvis tillfälliga tillägg utbetalas.

2.7 Värderingssystem

Om behov föreligger ska parterna diskutera utformning av ett eventuellt gemensamt värderingssystem. Om man inte kommer överens men ändå vill göra en marknadslönejämförelse, kan en lösning vara att enas om ett antal olika befattningar och inhämta information från andra källor för att göra en jämförelse

2.8 Kompetensutveckling

De lokala parterna ska föra en kontinuerlig dialog om kompetensutvecklingsfrågorna och om hur samverkan rörande kompetensutveckling kan utformas vid företaget. En viktig uppgift är att verka för att de anställda kompetensutvecklas kontinuerligt. De lokala parterna bör träffa överenskommelse om formerna för hur kompetensutvecklingsarbetet ska bedrivas.

3. Lönesamtal

3.1 Det individuella lönesamtalet

Det individuella lönesamtalet är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess.

Samtal om lönen ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ direkt mellan lönesättande chef och medarbetare. Deltagarna i samtalet ska vara väl förberedda vad gäller bedömningsfaktorer samt samtalets form och innehåll och har ett gemensamt ansvar för lönesamtalet.

Lönesamtalet förutsätts omfatta:

- en genomgång av företagets lönesättningsprinciper och en diskussion om medarbetarens uppfyllelse av lönekriterier samt faktorer av betydelse för den individuella lönesättningen
- en uppföljning av satta mål för medarbetaren samt lönesättande chefens bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- diskussion om individuell löneutveckling
- en diskussion om lönen i förhållande till arbetsinnehåll och till exempel om nya arbetsuppgifter och nya ansvarsområden och vad som krävs för en positiv löneutveckling

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte har varit tillfredsställande kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal*

**) Syftet med förstärkt lönesamtal är inte att nivån på löneökningen ska diskuteras.*

3.2 Förstärkt lönesamtal

Medarbetaren har, efter samtalet med lönesättande chef, möjlighet att hos lokal facklig part göra framställning om att den lokala fackliga parten ska begära ett förstärkt lönesamtal. Medarbetaren ska göra framställningen inom en vecka från ordinarie lönesamtal och framställningen ska innehålla en skriftlig motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

Den lokala fackliga parten avgör om frågan ska gå vidare till förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

4. Parternas avslutande arbete

4.1 Förhandling/överläggning

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till lokal facklig part, förslag till nya individuella löner för den lokala fackliga partens medlemmar.

Förhandlingen/överläggningen förutsätts omfatta:

- uppföljning av att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning från 2.1 har tillämpats
- uppföljning av föräldraledigas och långtidssjukas löneutveckling enl. löneavtalets lönesättningsprinciper
- överläggning kring de medlemmar som fått låg löneutveckling enligt 4.1.1. och enas om vilka åtgärder som bör vidtas i syfte att åstadkomma en positiv utveckling
- träffa överenskommelse om de individuella lönerna.

Förhandlingarna ska genomföras skyndsamt utan onödigt dröjsmål.

4.1.1 Låg löneökning och åtgärder

I de fall medarbetare får en i förhållande till övriga arbetstagare oförmånlig löneökning, ska särskilda överläggningar hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill. Skulle vid dessa överläggningar framkomma, att lönehöjningens storlek är beroende av medarbetarens kompetens och prestation, ska särskild uppmärksamhet ägnas åt vad medarbetaren kan göra för att förbättra sin prestation och på vilket sätt arbetsgivaren kan medverka genom t.ex. kompetenshöjande åtgärder. I dessa fall är det av största vikt att de åtgärder som vidtas i syfte att en positiv utveckling uppnås, stäms av och följs upp. Tanken är att dessa åtgärder ska leda till att det oförmånliga resultatet ska vara en engångsföreteelse. I det fall de lokala parterna inte kan enas om tillämpning ska de centrala parterna konsulteras.

Parterna konstaterar att bortsett från då lön "fryses" i samband med ny befattning är det undantagsvis som denna regel tillämpas.

Om arbetstagare efter lönerrevision erhållit en lönehöjning, som inte uppgår till 700 kronor per månad den 1 april 2023 och 525 kronor per månad den 1 april 2024 ska särskilda överläggningar i enlighet med första stycket hållas mellan de lokala parterna om orsakerna härtill.

4.1.2 Lägstlön* (gäller endast Unionen)

Efter lönerrevision den 1 april 2023 ska för heltidsanställd arbetstagare, som vid lönerrevisionstillfället fyllt 18 år, lönen uppgå till lägst 20 730 kronor per månad och per den 1 april 2024 lägst 21 414 kronor per månad.

Från och med den 1 april 2023 ska arbetstagare med ett års sammanhängande anställning vid företaget ha en lägsta lön om 21 987 kronor per månad och per den 1 april 2024 lägst 22 713 kronor per månad. Lönen revideras i anslutning till men före lönerrevision med retroaktiv verkan från den tidpunkt då ett år passerats.

För deltid arbetande arbetstagare reduceras beloppen med hänsyn till deltid arbetets omfattning.

**) Lägstlönerna gäller oaktat överenskommelse om annan löneprocess.*

4.2 Information om ny lön

Lönesättande chef meddelar och motiverar den nya lönen.

5. Utvärdering/kvalitetssäkring

De lokala parterna gör, om inget annat överenskoms, senast i december en genomgång av genomförd lönerrevision och utvärderar:

- löneprocessen i stort
- inledningsarbetet (punkt 2.1 i detta avtal)
- om tillräcklig tid anslagits
- lönesamtal
- förhandlingsklimat

Syftet är att utveckla och förbättra de lokala förutsättningarna för lönebildningen i företaget och diskutera gemensamma förslag till förbättringar.

6. Förhandlingsordning

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens.

6.1 Konsultation

Vid oenighet mellan de lokala parterna angående formerna för lönerrevisionens 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.

6.2 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.

I de fall då de lokala parterna inte kunnat enas om nya löner inom sex månader räknat från lönervisionsdagen, förs frågan om löneökningarnas storlek automatiskt vidare till de centrala parterna för avgörande, om inte de lokala parterna enas om annat.

6.3 Lönenämnd

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

Nämnden för lönefrågor består, om parterna inte enas om annat, av fyra ledamöter - varav EFA utser två ledamöter, och berörda centrala fackliga parter två ledamöter - samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk

ordförande. Nämnden sammanträder på begäran av endera parten. Nämndens avgörande skall avges skyndsamt.

6.4 Förhandlingsordning vid företag där det saknas lokal facklig part

Denna förhandlingsordning ska tillämpas vid företag där det saknas lokal facklig part med fullmakt att förhandla om löner.

Om inte annat överenskommits ska arbetsgivaren senast en månad före lönerevisionsdatum ge medarbetaren ett förslag till ny lön baserat på de mål och lönesamtal som förts. På begäran ska medlemmen få en skriftlig redovisning av skälen till den föreslagna löneökningen. De centrala parterna kan lämna råd och ge anvisning om lönerevisionen, konsultation. Om de centrala parterna enas om råd för hur lönerevisionen ska genomföras på företaget ska arbetsgivaren följa dessa vid fastställande av lön.

