



Till företrädare för  
Unionen  
Ledarna  
Sveriges Ingenjörer  
SEKO

Stockholm 2017-01-31

## **EFA:s avtalsförslag 2017**

### **Övergripande förutsättningar och de mest prioriterade områdena**

Energibranschen befinner sig i en mycket omfattande strukturomvandling. Denna förändringsprocess ställer stora krav på energiföretagens förmåga att anpassa sin verksamhet till nya förutsättningar. Detsamma gäller de entreprenadföretag som är verksamma inom energibranschen för arbete med service och underhåll och byggnation på nätanläggningar. EU talar om en energirevolution.

Många företag måste göra stora omställningar av sin verksamhet. Betydande resurser måste anslås för att företagen skall vara konkurrenskraftiga på den nya energimarknad som nu växer fram. Samtidigt måste det ske anpassning av verksamheter. Denna omställning medför mycket stora kostnader. Med hänsyn härtill måste företagen genomföra stora besparingar och effektiviseringar. Det saknas utrymme för ökade arbetskraftskostnader genom lag eller avtal.

Förändring och utveckling av verksamheten kräver flexibilitet och handlingsutrymme för företagen. En sådan fokusering måste finnas även i de kollektivavtal som träffas inom energibranschen och som binder företagen i fråga om löner, arbetstider och andra allmänna anställningsvillkor.

Den nya energimarknaden ställer krav på qualifikationer och kompetens. Det är viktigt att företagen får tillgång till den kompetens som krävs. Kollektivavtalen bör tillföras regler som på olika sätt bidrar till att säkerställa kompetensbehovet. Hit hör exempelvis regler som underlättar en smidig övergång från skola till arbete i energibranschen. Det bör vara möjligt att på ett enkelt sätt kunna anställa nya medarbetare.

Samtidigt är det viktigt att behålla nödvändig kompetens vid neddragningar av verksamheten. Vid arbetsbrist bör större hänsyn tas till företagets framtida kompetensbehov när den kvarvarande arbetsstyrkan skall bestämmas.

Den demografiska situationen innebär ytterligare en utmaning för företagen inom energibranschen. En stor del av de anställda är äldre och företagen måste inom den närmaste tiden kunna hantera stora pensionsavgångar. Detta är ännu ett skäl till att rekryterings-frågorna blir viktiga för att klara omställningen till den nya energi-marknaden.

Mot denna bakgrund skall de framtida kollektivavtalen inom EFAs område fokuseras på kostnadseffektivitet, flexibilitet, kvalifikationer och kompetens.

Det bör även noteras att EFA och de fackliga organisationerna som tecknar de nationella kollektivavtalen även deltar i EU:s arbete rörande den europeiska sociala dialogen i energibranschen. Inom ramen för detta arbete har parterna på europainivå genomfört flera projekt med inriktning på de förändringskrav som följer av strukturomvandlingen inom energibranschen. Nyligen har de europeiska parterna träffat ett ramavtal om praktik (Quality framework for traineeships). Även om detta ramavtal inte är formellt rättsligt bindande finns ett åtagande för de nationella parterna, i vårt fall EFA och de fackliga motparterna, att i sina relationer behandla de frågeställningar som framgår av ramavtalet. De europiska parternas arbetsprogram för 2017-2018 består uteslutande av frågor gällande förändringar och omställningar i energisektorn. Ett huvudprojekt i arbetsprogrammet är åtgärder för genomförande av ramavtalet om praktik.

Ett annat viktigt område handlar om arbetsmiljön. Ansträngningarna inom detta område måste vara på en fortsatt hög nivå och gå hand i hand med det moderna arbetslivets utmaningar och möjligheter. Parterna i energibranschen har ett gemensamt ansvar att bidra till att förebygga ohälsa och olycksfall.

#### **Avtalsperiodens längd m.m.**

EFA yrkar på ett ettårigt avtal, med prolongation för de allmänna villkoren. Avtal om lokal lönebildning samt tillsvidareavtal med samtliga fackliga parter. I det fall avtal om lönenivå träffas skall den vara på en kostnadsmässigt ansvarsfull nivå. Vid en nedväxling av kostnadsnivån kan en längre avtalsperiod övervägas. I det fall en prolongation av de allmänna villkoren inte kommer till stånd yrkar EFA nedan redovisade ändringar i mellanvarande avtal att gälla under kommande avtalsperiod.

De arbetsgrupper som tillsattes i den föregående avtalsrörelsen skall fortsätta sitt arbete under kommande avtalsperiod. Det är särskilt angeläget att arbetet rörande arbetsmiljö bedrivs utifrån en gemensam syn och att parterna kan bidra till en konstruktiv dialog kring dessa frågor hos företag och anställda ute på arbetsplatserna.

## **Ändringar i avtalstexten**

### **5 Kap Övertidskompensation**

#### **3 § Övertidskompensationens storlek**

*Punkten 1, nytt andra stycke*

Vid kompensationsledighet återförs den lediga tiden till övertidsutrymmet.

#### **4 § Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid**

Bestämmelsen ändras på det sättet att övertidskompensation endast skall ges för verklig arbetstid, inte fiktiv tid, för de som arbetar övertid hemifrån eller har beredskap.

### **9 Kap Arbetstidsförkortning**

#### **1 § EFA-Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och SEKO**

Bestämmelsen ändras på det sättet att timmar som tas ut i arbetstidsförkortning återförs till övertidutrymmet.

*Ny anmärkning 3*

Den som är under 25 år och har timmar kvar vid årsskiftet skall få ut värdet av dessa timmar i kontanter.

## **Bilaga 1**

### **AVTAL OM ARBETSTIDSBESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE**

#### **2 Kap ORDINARIE ARBETSTID**

##### **1 §**

Bestämmelsen ändras på det sättet att begränsningsperioden utökas till tre månader.

## **Bilaga 5 Kommentarer till Branschavtal ENERGI**

### **3 Kap Semester**

#### **2 § Semesterns längd**

Semesterns längd anges i semesterlagen. Detta innebär att semesterdagar för skiftarbetare och andra arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning kan förläggas till fridagar i sådan utsträckning att arbetstagaren uppnår fem veckors semesterledighet.

### **10 Kap Uppsägning**

#### **2 § Turordning vid driftsinskränkning och återanställning**

Vid aktualiserad personalinskränkning skall en värdering göras av företagets krav och behov när det gäller den framtida bemanningen. Kompetensbehov och

konkurrenskraft skall särskilt beaktas. På endera partens begäran skall de lokala parterna träffa överenskommelse om turordning som tillgodoser företagets behov av kompetens och dess möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.

### **Löneavtalet med Sveriges Ingenjörer**

Ändring i löneavtalet med SI gällande texten ”efter våra särskilda förutsättningar”.

Punkten 2 Lönesättningsprinciper, Diskriminerande och omotiverade löneskillnader, andra stycket ändras så att möjligheten att påfordra en analys tas bort med hänsyn till att ett krav på årlig lönekartläggning har införts enligt lag.

### **Löneavtalet med Unionen**

Punkten 2 Lönesättningsprinciper, Diskriminerande och omotiverade löneskillnader, andra stycket ändras så att möjligheten att påfordra en analys tas bort med hänsyn till att ett krav på årlig lönekartläggning har införts enligt lag.

Punkten 3 Löner, Revisionstidpunkt, andra stycket ersätts med en skrivning om Låg löneökning och åtgärder i överensstämmelse med avtalet med Sveriges Ingenjörer.

Punkten 3 Lägstlön utgår och upphör att gälla.

### **Löneavtalet med SEKO**

Punkten 2 Principer för lönesättning, näst sista stycket ändras så att möjligheten att påfordra en analys tas bort med hänsyn till att ett krav på årlig lönekartläggning har införts enligt lag.

### **Nytt avtal om yrkesintroduktion med samtliga fackliga parter inom Branschavtal Energi**

Ett avtal träffas om yrkesintroduktion med tydliga och enkla regler som underlättar anställningar av de som i dag står utanför arbetsmarknaden.

### **Ändring av redaktionell natur**

12 Kap Ordningsregler

1 § Elektroniska övervakningssystem

Ordet ”liknande” skall stavas rätt.

Med vänlig hälsning

ENERGIFÖRETAGENS ARBETSGIVAREFÖRENING



Ulrika Egerlid Schotte