

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m.

Parter: Byggföretagen  
och  
Sveriges Ingenjörer

Tid: den 26 april 2023

---

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner enligt **bilaga A** och att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med följande ändringar och tillägg.

### § 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2023–2025, varmed avses perioden 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025.

Avtalet om allmänna villkor gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### § 2 Deltidspension

Parterna är överens om att till systemet för deltidspension avsätta ytterligare 0,2 procent per den 1 april 2023 respektive 0,2 procent per den 1 april 2024.

### § 3 Redaktionella ändringar i allmänna anställningsvillkor


Parterna är överens om de redaktionella ändringar som anges i **bilaga B**. Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna inte är avsedda att ändra innehållet materiellt i avtal om allmänna anställningsvillkor. Skulle en materiell förändring uppmärksammas ska lydelsen av aktuell bestämmelse återgå till dess tidigare lydelse.

### § 4 Arbetsgrupper och övriga anteckningar till förhandlingsprotokollet

Parterna är överens om att anta anteckningar till förhandlingsprotokollet enligt **bilagorna C-D**.

Stockholm den 26 april 2023

  
BYGGFÖRETAGEN  
Mats Åkerlind

  
SVERIGES INGENJÖRER  
Ragna Boustedt

## **LÖNEAVTAL**

### **Byggföretagen- Sveriges Ingenjörer**

#### **Avtalets omfattning**

Detta avtal är träffat mellan Byggföretagen och Sveriges Ingenjörer och gäller respektive organisations medlemmar. Avtalet ska också tillämpas på de anställda vid berörda företag som är medlemmar i andra Saco-förbund.

#### **Övergripande mål och principer**

Parterna är överens om att löner ska vara individuella och differentierade. Lönesättningen ska grundas på prestation, ansvar och kompetens. Eventuella diskriminerande löneskillnader ska omgående justeras.

Avtalet utgår från en verksamhetsstyrd lokal lönebildning med individen i fokus. Lönebildningen ska ske mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar samt medarbetarens prestation och bidrag till verksamheten. Företagets lönesättande chefer har ett särskilt ansvar för att mål sätts och att uppföljning av resultat sker.

Akademikernas utbildning och kompetens är av stor betydelse för företagets utveckling, produktivitet och lönsamhet. Ökad lönsamhet ger förutsättningar för god löneutveckling.

Genom lönesättning kan företag belöna när medarbetare gör rätt saker. Lön är ett viktigt styrmedel. Lön ska stimulera till ökade insatser och arbetsglädje. Lön är därför en viktig fråga för så väl medarbetare som för företag.

Företagen har det yttersta ansvaret för att avtalet efterföljs, men det är ett gemensamt ansvar för de centrala parterna, medarbetarna och företagen att tillsammans vårda och utveckla löneavtalet.

I företag med lokala företrädare för Sveriges Ingenjörer utformar de lokala parterna, inom avtalets ram, den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen. Även lönekriterier ska fastställas på företaget. Dessa kan variera med hänsyn till verksamhet och

befattning. Exempel på vägledande kriterier kan vara: ekonomiskt och personellt ansvar, initiativförmåga, befattningens svårighetsgrad, lednings- och samarbetsförmåga, teknisk kompetens, idé- och innovationsrikedom och omdöme. Företaget ansvarar för att de lönesättningsprinciper och lönekriterier som lönesättningen utgår ifrån är tydliga och kända. Dessa principer och kriterier ska gälla såväl specialister som chefer.

Löneökningar till följd av befordringar eller som är en avlösen av annan förmån, t ex övertidsersättning, hanteras lämpligen vid sidan om lönerevisionen.

## **Löneprocessen**

Finns en lokal facklig part på företaget är denna en viktig aktör i löneprocessen och bidrar med värdefull kunskap, särskilt i punkterna 1 och 4 nedan.

Finns inte någon lokal facklig part utgår det inledande mötet (punkten 1) och den avslutande utvärderingen (punkten 4) i den beskrivna processen.

### **1) Inledande möte mellan arbetsgivaren och lokal facklig part**

I god tid inför det inledande mötet ger lokal facklig part arbetsgivaren en lista över de personer på företaget som företräds av Sveriges Ingenjörer. Arbetsgivaren överlämnar därefter information om aktuell lön för dessa medlemmar till lokal facklig part.

De lokala parterna träffas därefter i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att genomföra följande:

- en gemensam genomgång av löneavtalets innehåll och intentioner
- en redovisning av företagets ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningar
- en genomgång av medlemmarnas lönestruktur samt eventuella behov av särskilda lönejusteringar för att justera osakliga eller diskriminerande löneskillnader
- en diskussion om formerna för löneprocessen så som lönekriterier, tidsplan och vilka som omfattas av lönerevisionen

## **2) Utvecklingssamtal**

Utvecklingssamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Under utvecklingssamtalet ska medarbetarens prestation diskuteras. Individuella mål för medarbetaren ska sättas upp och behov av kompetensutveckling ska diskuteras mellan chef och medarbetare. Samtalet ska även behandla medarbetarens arbetsbelastning och arbetssituation med avseende på övertidsarbete, arbetets krav, svårighet och ansvar. Utvecklingssamtalet ska dokumenteras på lämpligt sätt.

## **3) Lönesamtal**

Lönesamtal ska ske årligen och på arbetsgivarens initiativ. Samtalet sker mellan lönesättande chef och medarbetare och förutsätts omfatta:

- en genomgång av de lönekriterier och principer som ligger till grund för lönesättningen
- en uppföljning av uppsatta mål samt lönesättande chefs bedömning i övrigt av uppnådda resultat
- en dialog om medarbetarens lönenivå och löneutveckling
- chefens förslag och motivering till ny lön

Det ska finnas en naturlig koppling mellan vad som diskuteras i utvecklingssamtalet och lönesamtalet. Lönesamtalet är en dialog där både chef och medarbetare förväntas ge sina synpunkter på lönenivå. Utfallet av lönesamtalet, dvs den nya lönen, ska dokumenteras skriftligt.

Anställda som är föräldralediga omfattas av lönerevisionen och ska erbjudas ett lönesamtal. Föräldralediga ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och deras prestation ska bedömas utifrån deras arbete innan föräldraledigheten.

Utgångspunkten är att alla medarbetare genom sina arbetsuppgifter och resultat bidrar till företagets utveckling, lönsamhet och tillväxt. Det naturliga är därför att medarbetare får en löneökning. Om en medarbetare på grund av bristande prestationer inte får någon löneökning eller en ringa sådan ska en skriftlig handlingsplan upprättas. Syftet med handlingsplanen är att tydliggöra inom vilka områden åtgärder och kompetenshövande insatser behövs göras. Åtgärderna ska dokumenteras och följas upp vid den tidpunkt som överenskommit i planen.

#### **4) Avstämning/Utvärdering**

När lönesamtalen har genomförts överlämnar företaget en sammanställning över medlemmarnas nya löner till lokal facklig part.

Parterna ska därefter ha ett möte för att utvärdera löneprocessen, med fokus att förbättra och utveckla den lokala lönebildningen. Vid detta möte bör också processens inledande samtal om lönestrukturer och eventuella osakliga löneskillnader följas upp.

#### **5) Revisionstidpunkt**

Löneprocessen ska bedrivas skyndsamt. Lönerrevisionstidpunkt enligt detta avtal är 1 april, om inte annat överenskommits skriftligen mellan de lokala parterna.

I det fall ny lön inte utgår vid revisionstidpunkten ska, utöver lön, även andra utbetalda ersättningar och gjorda avdrag omräknas retroaktivt från 1 april eller annat överenskommet datum.

### **Förhandlingsordning**

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna strävar efter att komma överens och att lönefrågan bör lösas vid det enskilda lönesamtalet.

#### **Vid oenighet om en enskild individs lön**

Medarbetare som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till lokal facklig part för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommits lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomfört lönesamtal.

#### **Vid oenighet om löneprocessen**

Vid oenighet om löneavtalets tillämpning kan lokal förhandling påkallas. Förhandlingen ska genomföras senast tre veckor efter påkallandet. Om enighet inte kan uppnås i den lokala förhandlingen, kan de lokala parterna ta kontakt med Sveriges Ingenjörer och Byggföretagen för en konsultation. En sådan konsultation ska påkallas *under pågående lokal förhandling* och syftar till att klargöra avtalets intentioner vad gäller löneprocessen.

Kan enighet om tillämpningen av detta avtal inte uppnås vid lokal förhandling, kan endera parten påkalla central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling avslutats. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

## **Giltighetstid**

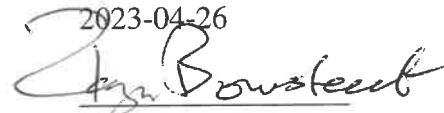
Löneavtalet gäller från och med 2023-04-01 till och med 2025-03-31.

Avtalet gäller därefter för ett år i sänder, om avtalet inte sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång. Sker uppsägning löper avtalet efter utlöpningsdagen med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

2023-04-26

  
Mats Åkerlind  
Byggföretagen

2023-04-26

  
Ragna Boustedt  
Sveriges Ingenjörer

### **Anteckning till förhandlingsprotokollet**

#### **REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR I ALLMÄNNA VILLKOR**

##### **Följande text stryks i § 2 mom 2:1**

*Mom 2:1 Tidsbegränsade anställningar*

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongarbete

Om en tjänsteman under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. ~~Dessa regler träder i kraft den 1 april 2013 och gäller endast anställningsavtal ingångna efter detta datum.~~

Om en tjänsteman under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning och som vikarie i sammanlagt mer än tre år övergår anställningen till en tillsvidareanställning. ~~Dessa regler träder i kraft den 1 april 2013 och gäller endast anställningsavtal ingångna efter detta datum.~~

Konverteringsreglerna enligt andra och tredje stycket är ej tillämpliga på tjänstemän som uppnått den ålder som framgår av 32 a § LAS.

Visstidsanställning på avtalsområdet sker enbart enligt detta avtal, som helt ersätter reglerna om visstidsanställning i lagen om anställningsskydd.

##### **Följande förändring i § 5**

*Mom 5:6 Övriga inskränkningar*

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om tjänstemannen har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt ~~lagen (1962:381) om allmän försäkring~~ socialförsäkringsbalken,
- om tjänstemannens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

*Mom 5:7 Tillämpning*

73

Vid tillämpningen av bestämmelserna i denna paragraf ska förmåner som utges enligt lagen om statligt personskadeskydd jämföras med motsvarande förmåner enligt ~~lagen om allmän försäkring och lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring~~ socialförsäkringsbalken.

#### **Följande förändring i § 12 mom 3:4 anmärkning**

##### **Mom 3:4 Uppnådd pensionsålder**

Om arbetsgivaren eller tjänstemannen vill avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS) eller senare ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelse lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § LAS.

Efter arbetsgivarens underrättelse enligt första stycket behöver reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning och förhandling enligt 33 a § LAS inte tillämpas.

##### **Anmärkning:**

*Arbetsgivaren bör i god tid före ingången av den månad då tjänstemannen ~~fyller 65 år, vilket är den avtalade~~ uppnår pensionsåldern enligt ITP-planen, inhämta besked från tjänstemannen huruvida denne vill avsluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder enligt ITP-planen eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då tjänstemannen uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd (LAS)*

##### **Upplýsning:**

*Den ålder som anges i 32 a § LAS är ~~från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.~~*



## **Anteckning till förhandlingsprotokollet**

ARBETSGRUPP Central Arbetsmiljö Tjänstemän (CAT)

### **Bakgrund**

CAT är ett centralt arbetsmiljöråd på förbundsplanet enligt bilaga 7, Arbetsmiljöavtal, Tjänstemannaavtalet. Rådet är permanent och arbetar tills vidare.

### **Tilläggsuppdrag**

ARBETSGRUPP ANGÅENDE ÅTERHÄMTNING

#### Bakgrund

Parterna är överens om att det är av stor vikt att det är hållbart att vara tjänsteman och chef inom bygg- och anläggningsbranschen, bland annat genom att ha en över tid god arbetsbelastning och att få tillräcklig återhämtning. Det är också av stor betydelse för branschens attraktionskraft och framtida rekryteringsmöjligheter.

Under avtalsrörelsen 2023 har tjänstemannafacken i förhandlingarna på olika sätt lyft frågan om återhämtning för branschens tjänstemän och chefer. Byggföretagen ser också ett behov av att parterna gemensamt arbetar med detta men har i avtalsförhandlingarna 2023 sagt nej till Sveriges Ingenjörers och Unionens yrkanden som handlar om ändrade regler i Tjänstemannaavtalet om arbetstid, restid och viloregler. Detta eftersom Byggföretagen i nuläget inte ser att sådana ändringar skulle åtgärda de problem kring återhämtning som facken påtalat. Denna arbetsgrupp är således inte ett forum för att hantera dessa yrkanden utan ett sätt för parterna att försöka bilda sig en gemensam bild av tjänstemännens och chefernas arbetssituation.

#### Arbetsgruppens uppdrag och syfte

Inom ramen för arbetsgruppen ska ett arbete för att partsgemensamt kartlägga arbetsbelastning, arbetstid och möjligheterna till återhämtning för branschens tjänstemän och chefer bedrivas.

Arbetsgruppens syfte är att parterna ska bilda sig en uppfattning om hur dessa delar ser ut för tjänstemän i branschen för att få en gemensam utgångspunkt för dialogen om hur eventuella problem och utmaningar kan åtgärdas. Åtgärder kan exempelvis vara förslag till ändringar i avtal, stödinsatser eller informationskampanjer.

#### Arbetsgruppens sammansättning och tidsplan

Arbetsgruppen avseende tilläggsuppdraget ska bestå av tjänstemän. Antalet representanter ska vara högst fyra från arbetstagsidans och tre från arbetsgivarsidans. Byggföretagen är sammankallande för gruppen. Respektive sida kan knyta en referensgrupp till sig för synpunkter och diskussion.

Arbetet ska avslutas senast 30 november 2024.

## **Anteckning till förhandlingsprotokollet**

### **ARBETSGRUPP LOKAL SAMVERKAN**

#### **Bakgrund och utgångspunkter**

Parterna är överens om att den lokala samverkan mellan arbetsgivare och fackliga förtroendevalda är av stor betydelse för företagets verksamhet och utveckling samt för deras medarbetare. Den samverkan som sker lokalt och utifrån varje företags unika situation skapar bäst förutsättningar för en framgångsrik och konstruktiv samverkan. Det ligger därför i branschens intresse att partsgemensamt arbeta aktivt för att underlätta lokala och företagsnära beslutsprocesser samt verka för ökad insikt i de fördelar och det värde som lokal samverkan kan ge.

En väl fungerande lokal samverkan bygger på att de lokala parterna har rätt förutsättningar för att samverka på ett bra sätt, bl.a. genom erforderligt mandat och utbildning samt att verksamheten ger parterna möjlighet att samverka.

Parterna har tidigare kommit överens om *Gemensamma utgångspunkter för lokal facklig verksamhet inom tjänstemannaområdet*, bilaga 1. Dokumentet är resultatet av ett partsgemensamt arbete som gjordes under avtalsperioden 2013–2016.

#### **Arbetsgruppens uppdrag och syfte**

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att diskutera förutsättningarna för lokal samverkan och hur dessa kan förbättras. Inom arbetsgruppen bör frågor såsom utbildning, mandat och samverkansformer särskilt hanteras. Arbetsgruppen ska även ersätta och vidareutveckla de tidigare gemensamma utgångspunkterna för lokal facklig verksamhet, bilaga 1.

Därtill är parternas avsikt att arbetsgruppen ska ta fram en praktisk vägledning kring lokal samverkan. Det är även parternas avsikt att i den mån det hinns med under avtalsperioden sprida sådant material genom partsgemensamma seminarier och/eller företagsbesök för att sprida information om parternas gemensamma ståndpunkter vad gäller värdet av lokal facklig verksamhet och samverkan på företagen.

Arbetsgruppens arbete ska syfta till att stötta både företagen och de förtroendevalda i den lokala samverkan. Därtill önskar parterna att vikten av lokal samverkan ska belysas och att den lokala samverkan kan stärkas genom arbetet.

#### **Arbetsgruppens sammansättning och tidsplan**

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän och företagsrepresentanter. Antalet representanter ska vara högst tre från arbetstgarsidan och tre från arbetsgiversidan. Unionen är sammankallande för arbetsgruppen.

Arbetet ska avslutas senast 30 november 2024.