

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor m m

Parter: Sveriges Byggindustrier
och
Sveriges Ingenjörer

Tid: den 11 april 2017

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

§ 1 Avtalsperiodens längd

Överenskommelsen omfattar avtalsåren 2017 - 2020, varmed avses perioden 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

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.

För det fall att uppsägning skett av märkessättande avtal inom industrin senast den 30 september 2018, äger part möjlighet att därefter fullfölja med egen uppsägning av detta avtal senast den 31 oktober 2018, till upphörande den 31 mars 2019.

§ 2 Lön

Parterna är utöver löneavtalet, **bilaga A**, överens om aktiviteter enligt **bilaga B** rörande löneavtalet.

§ 3 Delpension

Parterna är överens om att till systemet för delpension avsätta ytterligare 0,2 procent från och med den 1 april 2017 och 0,3 procent från och med den 1 april 2019.

Sveriges Ingenjörer har åtagit sig att inte ställa krav på utbyggnad av systemet för delpension som medför att premienivån överstiger 2,0 procent.

För företag som blir medlemmar i Sveriges Byggindustrier och som inte tidigare omfattats av system med delpension eller som har haft lägre sådan premienivå än som gäller för medlemmar i Sveriges Byggindustrier gäller följande:

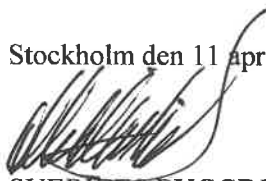
Företaget har sju (7) år på sig att stegvis komma upp till den nivå på premier för delpension som enligt avtal gäller för medlemmar i Sveriges Byggindustrier (full premie). Premien ska dock ökas med minst 0,1 procent per år upp till full premie.

SVERIGES BYGGINDUSTRIER
Avtalsrörelsen 2017
Tjänstmannavaftet
Sveriges Ingenjörer

Om premierna till delpension uppgår till 2,0 procent eller den lägre procentsats där parterna är överens om att systemet är full utbyggt och den procentsatsen också har uppnåtts i avtalen för samtliga medlemsförbund inom Svenskt Näringsliv, ska parterna uppta förhandling i syfte att uppnå enhetliga regler för infasning av premienivån för nytillträdda medlemmar i förbunden.

§ 4 Arbetsgrupper och övriga anteckningar till förhandlingsprotokollet
Parterna är överens om att anta anteckningar till förhandlingsprotokollet enligt bilagorna C-E.

Stockholm den 11 april 2017



SVERIGES BYGGINDUSTRIER



SVERIGES INGENJÖRER

LÖNEAVTAL

Sveriges Byggindustrier- Sveriges Ingenjörer

Avtalets omfattning

Detta avtal är träffat mellan Sveriges Byggindustrier 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 innovationsriktighet och omdöme. Företaget ansvarar för att de lönesättningsprinciper och lönekriterier som lönesättningen utgår ifrån är tydliga och kända.

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 bör dokumenteras skriftligt.

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 kompetenshöjande 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. Lönerevisionstidpunkt 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 överenskommets 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 Sveriges Byggindustrier 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 2017-04-01 till och med 2020-03-31.

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.

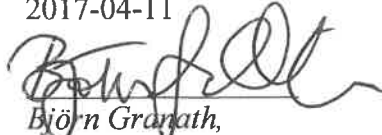
BILAGA A

För det fall att uppsägning skett av märkessättande avtal inom industrin senast den 30 september 2018, äger part möjlighet att säga upp detta avtal senast den 31 oktober 2018, till upphörande den 31 mars 2019.

2017-04-11


Mats Åkerlind,
Sveriges Byggindustrier

2017-04-11


Björn Granath,
Sveriges Ingenjörer

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Parterna är överens om att det krävs arbete med fokus på att implementera och stärka löneavtalet. Parterna har därför enats om att arrangera partsgemensamma aktiviteter för att förbättra och stärka tillämpningen av löneavtalet. Tjänstemännen på respektive kansli ansvarar gemensamt för att planera och arrangera aktiviteterna.

Ut BIG

Anteckning till förhandlingsprotokollet

ARBETSGRUPP FÖR ÖVERSYN AV ARBETSTIDSAVTALET

Arbetsgruppens uppdrag och syfte

Sveriges Bygginstrument yrkade i avtalsrörelsen 2016 på en arbetsgrupp för att ta fram ett nytt heltäckande arbetstidsavtal. Parterna tillsatte en sådan arbetsgrupp. På grund av den korta avtalsperiodens längd har parterna inte hunnit arbeta med frågan. Parterna har i avtalsrörelsen 2017 från respektive sida framfört yrkanden. Parterna är överens om att arbetsgruppen ska fortsätta sitt arbete i syfte att föreslå ett nytt heltäckande arbetstidsavtal som kan antas av parterna i nästa avtalsrörelse.

Arbetsgivarsidan ska utse en sammankallande för arbetsgruppen.

Gruppen ska för parterna föreslå ett nytt heltäckande arbetstidsavtal senast den 30 juni 2019.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

ARBETSGRUPP AVSEENDE MÅNGFALD OCH ICKE-DISKRIMINERING

Bakgrund

Parterna är överens om att det är av stor vikt att arbeta för mångfald, jämställdhet och likabehandling i byggbranschen och att diskriminering av olika grupper inte ska få förekomma. Detta är av betydelse för branschens attraktionskraft och framtida rekryteringsmöjligheter. I många företag bedrivs ett omfattande och seriöst arbete med dessa frågor. 2013 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp "Arbetsgrupp avseende mångfald och icke-diskriminering" vars arbete bland annat har bestått i att diskutera de goda exempel på arbetssätt och attitydarbete som finns i många av branschens företag, i syfte att utbyta erfarenheter företagen emellan. Enligt överenskommelse 2016 fortsatte denna grups arbete fram till och med 31 mars 2017.

Då de fackliga organisationerna i avtalsrörelsen 2017 påtalat betydelsen av att fortsätta diskutera och arbeta med dessa frågor och Sveriges Byggindustrier också ser ett starkt behov av detta har parterna beslutat att fortsätta den redan befintliga arbetsgruppen med uppdrag och syfte enligt nedan.

Arbetsgruppens uppdrag och syfte

Parterna är överens om att fortsätta arbetet inom "Arbetsgrupp avseende mångfald och icke-diskriminering". Arbetsgruppens uppgift ska fortsättningsvis vara att följa utvecklingen och branschens arbete avseende mångfald, jämställdhet och likabehandling samt därtill hörande frågor i syfte att stärka och utveckla partssamarbetet på området.

Arbetsgruppens sammansättning och tidsplan

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän och företagsrepresentanter. Antalet representanter ska vara högst fyra från arbetstagarsidan och fyra från arbetsgivarsidan. Respektive sida kan knyta en referensgrupp till sig för synpunkter och diskussion.

Gruppens arbete ska pågå tillsvidare.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

ARBETSGRUPP FÖR REDAKTIONELL ÖVERSYN AV AVTALET

Arbetsgruppens uppdrag och syfte

Sveriges Byggindustrier framförde i avtalsrörelsen 2016 behovet att se över avtalet för de allmänna villkoren med tillhörande bilagor avseende exempelvis rubriksättning och systematik. Parterna tillsatte en arbetsgrupp för en redaktionell översyn, i syfte att underlätta för läsaren och tillämparen av avtalet. Avsikten var inte att förändra avtalsinnehållet i sak. På grund av den korta avtalsperiodens längd har parterna inte hunnit påbörja ett arbete i gruppen. Därför har Sveriges Byggindustrier i avtalsrörelsen 2017 yrkat på att arbetsgruppen fortsätter sitt arbete under kommande avtalsperiod. Parterna är överens om detta.

Arbetsgruppens sammansättning och tidsplan

Arbetsgruppen ska bestå av tjänstemän från samtliga parter. Antalet representanter ska vara högst tre från arbetstagarsidan och tre från arbetsgivarsidan. Arbetsgivarsidan ska utse en sammankallande för arbetsgruppen.

Gruppen ska rapportera sitt arbete senast den 30 juni 2019.