

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

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

Parter: Byggföretagen

och

Unionen

Tid: den 26 april 2023

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats denna dag om löner och därtill hörande tekniska anvisningar enligt **bilaga A** och att prolongera 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

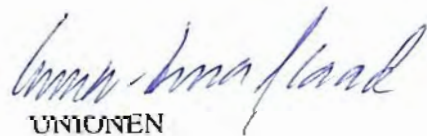
Parterna är överens om de redaktionella ändringar som anges i **bilaga B**. Parterna är överens om att de redaktionella ändringarna inte är avsedda att ändra innehållet materiellt i avtal om allmänna anställningsvillkor. Skulle en materiell förändring uppmärksammas ska lydelsen av aktuell bestämmelse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

§ 4 Arbetsgrupper och övriga anteckningar till förhandlingsprotokollet

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

Stockholm den 26 april 2023


BYGGFÖRETAGEN
Mats Åkerlind


UNIONEN
Anna-Lena Glad

LÖNEAVTAL

Byggföretagen

och

Unionen

är ense om följande löneavtal att gälla för Byggföretagens medlemsföretag och Unionens medlemmar vid dessa.

Avtalet gäller för tiden 1 april 2023–31 mars 2025.

1 a LÖNEPRINCIPER

Lönesättningen skall vara individuell och differentierad.

Lönen skall bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den enskilda tjänstemannens sätt att uppfylla dessa.

Ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft skall beaktas vid lönesättningen.

Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med tjänstemannens prestation och duglighet.

Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet skall omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.

Värdering och tillämpning beträffande lönesättning och anställningsvillkor skall gälla för såväl kvinnor som män liksom yngre och äldre tjänstemän oavsett etnisk bakgrund. Osakliga och/eller oförklarliga löneskillnader och villkor mellan män och kvinnor skall elimineras.

Det är viktigt att förekommande löneskillnader upplevs som motiverade och rättvisa.

Lönesättningen bör stimulera till kompetensutveckling i olika former.

Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna.

1 b RIKTLINJER FÖR LOKALA LÖNEFÖRHANDLINGAR

Inför den årliga lönerrevisionen gör de lokala parterna en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpningen på företaget i syfte att träffa överenskommelse om formerna för genomförandet av den lokala lönerrevisionen.

Lönebildningen är en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individerna utvecklas och stimuleras till goda insatser.

Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen är av stor betydelse för lönebildningen.

De grundläggande principerna om individuell och differentierad lönesättning skall vara vägledande för det lokala lönervisionsarbetet.

Parterna skall sträva efter att bli överens utan att centrala förhandlingar skall behöva tillgripas. Det är därför viktigt att man sakligt motiverar sina ståndpunkter och visar varandra ömsesidig förståelse och respekt.

Vidare beaktas att tjänstemän genom sitt arbete bidrar till företagets resultat och att företagets framgång är beroende av en värdefull och engagerad insats av tjänstemän på alla nivåer.

Uppmärksamhet bör bl. a. ägnas frågan om vissa tjänstemän eller grupper av tjänstemän har kommit att få ett för lågt löneläge eller haft en ogynnsam löneutveckling. I så fall bör orsakerna utredas och behov av åtgärder diskuteras.

2 LÖNEHÖJNING 2023 och 2024

2.1 Lönepott

En lönepott avsätts för 2023 om 3,4 procent och för 2024 med 2,6 procent av de fasta kontanta lönerna för tjänstemännen inom Unionens avtalsområde per den 1 april respektive avtalsår.

Lönepotten fördelas av de lokala parterna enligt löneprinciperna i punkt 1.

Lönehöjningarna skall gälla fr.o.m. den 1 april respektive avtalsår.

2.2 Löneöversyn

De lokala parterna skall utöver ovan angivna utrymme förhandla om löneökningar i syfte att för tjänstemännen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Vid överväganden beträffande lönestrukturen skall beaktas de i gruppen ingående tjänstemännens ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran, bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Översynen skall göras utifrån vad som angivits ovan och från löneprinciperna i punkt 1 samt grundas på systematisk och motiverad bedömning.

Lönehöjningar till följd av löneöversyn gäller fr.o.m. den 1 april respektive avtalsår.

Lönerevisionen ska ske den 1 april om inte annat överenskommes. Lönehöjningarna ska gälla fr o m 1 april respektive avtalsår.

3 LÄGSTA LÖNEHÖJNING

Om de lokala parterna inte träffar annan överenskommelse ska varje tjänsteman som omfattas av lönerevision, fr.o.m. den 1 april 2023 ha erhållit ett lägsta belopp av 600 kronor per månad och fr.o.m. den 1 april 2024 ha erhållit ett lägsta belopp av 500 kronor per månad.

För deltidsanställda minskas beloppet i proportion till arbetstidens längd.

4 LÄGSTA LÖNER

För heltidsanställd tjänsteman som har fyllt 18 år ska månadslönen från den 1 april 2023 uppgå till lägst 20 586 kronor och från den 1 april 2024 uppgå till lägst 21 224 kronor.

För tjänsteman som fyllt 18 år och med ett års sammanhängande anställningstid i företaget ska månadslönen från den 1 april 2023 uppgå till lägst 21 806 kronor och från den 1 april 2024 uppgå till lägst 22 482 kronor. Då särskilda skäl föreligger kan lägre lön tillämpas under sex månader.

5 FÖRHANDLINGSORDNING

Fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 och översyn av lönerna enligt punkt 2.2 skall ske genom förhandling mellan lokala parter.

I de fall de lokala parterna efter förhandlingar ej kan träffa överenskommelse om fördelning av allmän pott enligt punkt 2.1 eller beträffande löneöversyn enligt punkt 2.2 har berörd lokal part rätt att föra frågan till central förhandling.

I de fall inte heller de centrala parterna kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att överlämna frågan för slutligt avgörande till Lönenämnden.

Lönenämnden består av tre representanter för Byggföretagen och tre representanter för Unionen. En av representanterna för Byggföretagen skall vara ordförande och en av representanterna för Unionen skall vara vice ordförande.

TEKNISKA ANVISNINGAR - LÖNEAVTAL 2023-04-01 – 2025-03-31

1 LÖNEAVTALETS OMFATTNING

1.1 Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 mars 2023 respektive 31 mars 2024.

1.2 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej tjänsteman som den 31 mars 2023 respektive 31 mars 2024

- är anställd för vikariat, fri visstid eller viss säsong och vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken han har omfattats av tjänstemannaavtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varit fortlöpande under sex månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det han har uppnått den ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd eller har anställts i företaget efter att han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning skall utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den 31 mars 2023 respektive 31 mars 2024 var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av löneavtalet, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget skall bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställande av tjänstemannens lön.

1.3 Tjänsteman som slutat sin anställning

Om en tjänsteman har slutat sin anställning den 1 april eller senare under ett av avtalsåren och ej har fått lönehöjning enligt löneavtalet skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att tjänstemännen vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om tjänstemannen försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt till lönehöjning.

1.4 Anställningsavtal den 1 oktober eller senare respektive avtalsår

Om företaget och en tjänsteman den 1 oktober respektive avtalsår eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av nästkommande års lönerevision skall tjänstemannen ej omfattas av detta löneavtal.

1.5 Redan genomförd lönerevision

Om företaget i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett lönehöjningar skall dessa avräknas mot vad tjänstemannen erhåller vid tillämpning av löneavtalet såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

1.6 Kontraktslön

Löneavtalet tillämpas även för en tjänsteman med kontraktslön, om det ej framgår av omständigheterna att så ej varit avsikten då kontraktet upprättades eller förnyades.

2 TILLÄMPNINGSREGLER

2.1 Begreppet företag

I det fall ett företag har sin verksamhet förlagd till olika orter eller om det på samma ort har flera enheter gäller följande där tvist uppkommer om löneutrymme i samband med lönerevision. Om så har varit klar praxis vid företaget vid tillämpningen av tidigare löneavtal eller om lokal överenskommelse härom träffats, avses med "företag" företaget som helhet.

2.2 Retroaktiv omräkning

Följande gäller beträffande utbetalade övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag.

2.2.1 Övertidsersättning

Övertidsersättningar skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske med den genomsnittliga lönehöjningen för tjänstemännen vid företaget, såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen skall ske individuellt för varje tjänsteman.

2.2.2 Tjänstledighetsavdrag

Tjänstledighetsavdrag skall omräknas retroaktivt. Omräkningen skall ske individuellt.

2.2.3 Sjukavdrag

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen i sjukperioden skall omräknas retroaktivt.

Retroaktiv omräkning skall också göras av sjuklön för bortfallande skift- eller Övertidsersättning.

Sjukavdrag fr o m 14:e kalenderdagen skall ej omräknas retroaktivt.

2.2.4 Semestertillägg

Utbetalt semestertillägg skall omräknas retroaktivt.

2.3 Arbetstidsförändring

Om arbetstidens längd vid företaget eller för vissa tjänstemän förändras den 31 mars eller senare under respektive avtalsår skall lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

3 PROVISION

3.1 Krontalsprovisioner

Om en tjänsteman förutom med fast lön även är avlönad med ersättningsbelopp, som bestäms i kronor per producerad enhet eller försäld enhet, skall detta belopp prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.2 Garanterade provisioner

Garanterat provisions- eller tantiembelopp eller liknande inkomstgaranti skall prövas enligt löneprinciperna enligt punkt 1 i samband med lönerevisionen.

3.3 Övriga provisioner

För provisions- och tantiemavlönade tjänstemän bör eftersträvas - med beaktande av att det ligger i nämnda löneformers natur att årsförtjänsten för den enskilde tjänstemannen kan variera - att förtjänstutvecklingen på sikt följer den för övriga tjänstemän.

4 PREMIELÖN

För tjänstemän med premielön gäller samma principer för lönehöjningar som för övriga tjänstemän.

5 VISSA PENSIONSFRÅGOR

5.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till tjänsteman som anges i punkt 1.3 ovan och som är pensionsberättigad, skall höjningen ej vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall skall emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

5.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Företagen skall såsom pensionsmedförande lön till Collectum/PRI anmäla lönen efter lönehöjningen.

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 säsongsarbete

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 arbetsförmåga är självförvårdad, eller
- om tjänstemannen har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Mom 5:7 Tillämpning

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)

Uppllysning:

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 arbetstagsidan och tre från arbetsgivarsidan. 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 arbetstagersidan och tre från arbetsgivarsidan. Unionen är sammankallande för arbetsgruppen.

Arbetet ska avslutas senast 30 november 2024.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

ARBETSGRUPP OM NYTT LÖNEAVTAL

Bakgrund

Parterna har under flera tidigare avtalsperioder haft en arbetsgrupp om ett nytt löneavtal, utifrån Byggföretagens önskemål om ett sifferlöst processavtal och Unionens önskemål om att få in en process i löneavtalet.

Under avtalsperioden 2020–2023 bedrev parterna ett intensivt arbete i arbetsgruppen och tog fram ett nästintill färdigt avtalsutkast. Tyvärr nådde parterna inte hela vägen till att avtalet skulle kunna antas i avtalsrörelsen 2023.

Arbetsgruppens uppdrag

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att arbeta för att parterna ska kunna nå ett nytt löneavtal. Arbetet ska utgå från det avtalsutkast som arbetades fram under tidigare avtalsperiod, utan att några skrivningar ska anses vara accepterade av någon av parterna. Parterna är överens om att de skrivningar som finns i det tidigare avtalsutkastet kan behöva arbetas om helt eller delvis.

Arbetsgruppen bör lämna ett förslag på ett nytt löneavtal som kan antas i nästa avtalsrörelse.

Arbetsgruppens sammansättning och tidplan

Arbetsgruppen ska bestå av så väl tjänstemän, förtroendevalda och företagsrepresentanter. Antalet representanter ska vara högst fyra från vardera part. Byggföretagen är sammankallande för arbetsgruppen.

Gruppen ska rapportera sitt arbete senast den 30 november 2024.