

# Protokoll – Avtalsförhandlingarna 2020

mellan

**Maskinentreprenörerna**

och

**Service- och kommunikationsfacket (SEKO)**

**Idag den 22 december 2020 har följande överenskommelse träffats mellan Maskinentreprenörerna och SEKO gällande Maskinföraravtalet.**

Innevarande avtal prolongeras med nedanstående ändringar och tillägg.

## 1. Avtalsperiodens längd

Den totala avtalsperioden är från och med den 1 januari 2021 till och med den 31 maj 2023.

Revisionsperiod 1 är den 1 januari 2021 till den 31 maj 2022. Löner höjs med 3% minus avräkning för pensionsförmåner med 0,13 %.

Revisionsperiod 2 är den 1 juni 2022 till den 31 maj 2023. Löner höjs med 2,4% minus avräkning för pensionsförmåner med 0,25 %.

Part äger rätt att säga upp det sista avtalsåret senast den 30 november 2021, till upphörande vid utgången av den 31 maj 2022.

## 2. Avtalets värde

Den samlade höjningen av avtalsvärdet under avtalsperioden uppgår till 5,4 %, vilket också är kostnadsökningen för de materiella förändringarna.

## 3. Lön och kompletterande pensionsavsättningar

**Revisionsperiod 1, den 1 januari 2021 till den 31 maj 2022**

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 909 kronor per månad.

Grundlön utges med 29 352 kronor per månad.

Övriga löner förändras enligt tabell i bilaga 2.

Avräkning med 0,13 % enligt pensionsöverenskommelsen SN, LO och PTK

## **Revisionsperiod 2, den 1 juni 2022 till den 31 maj 2023**

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 685 kronor per månad.

Grundlön utges med 30 037 kronor per månad.

Övriga löner förändras enligt samma princip som tabell i bilaga 2.

Avräkning 0,25 % enligt pensionsöverenskommelsen SN, LO och PTK

## **4. Pensionsöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK**

Enligt § 2 i överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknad den 7 april 2020 rörande sänkt ålder för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Maskinföraravtalet ska avräkning göras med 0,13% respektive 0,25 % procent den 1 januari 2021 respektive den 1 juni 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 januari 2021 respektive den 1 juni 2022.

## 5. Övriga överenskommelser

Utöver det ovanstående har parterna träffat överenskommelser rörande kollektivavtalets övriga bestämmelser. En sammanställning av dessa överenskommelser återfinns i bilaga 1. Samtliga överenskommelser i sin helhet återfinns i bilaga 2.

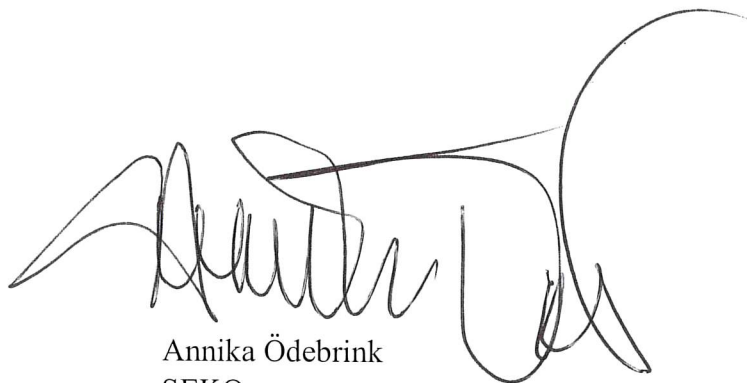
Bergrums- och beredskapsersättning samt semestertillägg vid förskjuten huvudsemester justeras med avtalsvärdet för respektive avtalsår.

Följande protokoll har upprättats i två (2) exemplar av vilket respektive organisation erhållit varsitt.

Stockholm, som ovan



Claes Arenander  
Maskinentreprenörerna  
Förhandlingschef



Annika Ödebrink  
SEKO  
Avtalsansvarig

## **Bilaga 1**

### **Övriga justeringar enligt texter i bilaga 2**

1. Nya lönetabeller
2. Redaktionella ändringar
3. Arbetsgrupper
4. Övriga anmärkningar

CA  
A

## Bilaga 2

### 1. Lönetabeller

YRKESKATEGORI	Fördelningstal	MÅNADSLÖN GRUNDLÖN Fr o m 2021-01-01	HÖJNING AV UTGÅENDE LÖN Månadslön	MÅNADSLÖN GRUNDLÖN Fr o m 2022-06-01	HÖJNING AV UTGÅENDE LÖN Månadslön
		Kr/mån	Kr/mån	Kr/mån	Kr/mån
Maskinförare		29 526	909	30 211	685
Kranförare		29 526	909	30 211	685
Yrkesarbetare	1,00	29 352	909	30 037	685
Dumperförare m fl	0,95	27 884	864	28 535	651
Övriga förare	0,88	25 830	800	26 433	603
Övriga arb. 20 år	0,88	25 830	800	26 433	603
<b>Övrig arbetare som inte fyllt 20 år</b>					
- som fyllt 19 år	0,84	24 656	764	25 231	575
- som inte fyllt 19 år	0,79	23 188	718	23 729	541
- som inte fyllt 18 år	0,62	18 198	564	18 623	425
- som inte fyllt 17 år	0,53	15 557	482	15 920	363

### BERGRUMSTILLÄGG

	2021-2022 Kr/tim	2022-2023 Kr/tim
	1/1 - 31/5	1/5 - 31/5
Bergarbete i bergrum	9,90	10,11
Kontrollskrotning m.m	8,37	8,55
Inredningsarbete m.m	6,85	7,00

### BEREDSKAPERSÄTTNING

	2021-2022	2022-2023
	1/1 - 31/5	1/6 - 31/5
a) vardagar	256 kr	262 kr
b) lördag och söndag	426 kr	435 kr
c) helgdag och fridag	682 kr	697 kr

CA

**FERIELÖNER**

	<b>2021-2022</b> Kr/mån	<b>2022-2023</b> Kr/mån
<b>Maskinföraravtalet</b>	1/1 -31/5	1/6-31/5
Fyllt 19 år	22 014	22 528
18-19 år	19 372	19 824
17-18 år	16 731	17 121
Ej fyllt 17 år	14 089	14 418

CA

## 2. Redaktionella ändringar

Parterna är ense om följande redaktionella ändringar till avtalstexten.

### A) 2 § 5.2 ges följande lydelse

Om inte annat avtalats, får en provanställning avbrytas före provotidens utgång.

En arbetsgivare, som avser att ge en medarbetare besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska underrätta medarbetaren om detta minst 2 veckor i förväg. Är medarbetaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt 2.16.3.

### B) 2 § 17 – 2 § 17.1 ges följande lydelse

#### 17 Avgång med pension m.m.

En medarbetare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då medarbetaren uppnår pensionsåldern i 32 a § LAS, om inte annat följer av detta avtal. Medarbetare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad, under vilken denne fyller 65 år.

#### 2.17.1

Om en arbetsgivare vill att en medarbetare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då medarbetaren uppnår pensionsåldern i 32 a § LAS ska arbetsgivaren skriftligen ge medarbetaren besked om detta minst 1 månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en medarbetare ska lämna sin anställning i samband med att medarbetaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge medarbetaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som uppnått pensionsåldern i 32 a § LAS har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har heller inte företrädesrätt enligt 2.14 eller 2.15.

Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart medarbetaren fått kännedom om detta.

### C) 15 § 4.5 ges följande lydelse

#### 15.4.5 Resor och Resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen ska företa resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FML berättigar till betald ledighet, ersätts förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt 15.4.4.

### D) 18 § 2.6 ges följande lydelse

#### 18.2.6 Medlemsföretag i ME och Byggföretagen

Samtliga företag som är anslutna till ME eller Byggföretagen, uppfyller vad som anges i denna överenskommelse och är godkända. Sådan underentreprenör behöver inte tas upp i

UE-förteckning. För sådant företag gäller dock, att samma förhållanden som för övriga företag ska kontrolleras.

### **3. Arbetsgrupper**

#### **A) Snöröjning, beredskap och vägarbetstidslagen**

##### **Bakgrund**

Vägunderhållsarbete i allmänhet och snöröjning i synnerhet är verksamhet som bedrivs under speciella förutsättningar. Beredskapstjänst under snöröjningsperioden är vanligt förekommande och uppdragens speciella natur gör att arbetstiderna kombinerat med beredskapstid är svårförenliga med kollektivavtalets regler. Samtidigt är det mycket viktigt att arbetstagarnas lag- och kollektivavtalsstadgade rätt till vila och ersättning iakttas, även vid snöröjningsarbete. Parterna är överens om att det exempelvis är oacceptabelt att arbetstagare har beredskapstjänst utan beredskapsersättning.

Parterna identifierar vidare den prispress som beställarna, ofta offentliga, ställer på de entreprenörer som åtar sig snöröjningsuppdrag. De låga marginalerna, tillsammans med en kollektivavtalsreglering som inte är anpassad efter snöröjningsarbete, gör att många entreprenörer har svårt att leva upp till rådande kollektivavtalskrav.

##### **Uppdraget**

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över möjligheterna till en ny kollektivavtalsreglering för väghållningsarbete i allmänhet med ett särskilt fokus på snöröjning och maskinföraravtalets beredskapsersättning. Arbetsgruppen ska lämna förslag på hur en sådan reglering bör se ut.

Arbetsgruppen ska ta ställning till om kollektivavtalets regler kan utvecklas vad gäller bland annat beredskapstid, beredskapsersättning, övertid, vilotid och körtid för att bättre möta väghållningsarbetets särskilda förutsättningar. Förslagen ska endast avse väghållningsarbete. Arbetsgruppen ska särskilt beakta arbetstagarnas rätt till vila samt arbetsgivarsidans intresse att ha rimliga kollektivavtalsregler som alla företag i branschen kan följa. Arbetsgruppen ska också beakta arbetstagarpartens berättigade intresse i att säkerställa att regelverket efterföljs.

Arbetsgruppen ska också se över möjligheten att reglera vägarbetstidslagen i kollektivavtalet. Inspiration hämtas från motsvarande reglering på transportsidan.

Arbetsgruppen ska också undersöka möjligheten att med gemensamma insatser uppmärksamma beställarna på väghållningsarbetets faktiska kostnader.

Arbetsgruppen ska bestå av utsedda från respektive organisation.

Arbetsgruppens resultat ska presenteras senast den 1 januari 2023.



## **B) Sexuella trakasserier och hot om våld**

### **Bakgrund**

Parterna är överens om att sexuella trakasserier, hot och våld inte ska förekomma på arbetsplatserna. Parterna är vida överens om att alla medarbetare har rätt till en trygg arbetsmiljö. Det gäller oavsett om den som trakasserar är anställd av samma arbetsgivare eller av någon annan. Det finns i dag ett skydd för arbetstagare som utsatts för sexuella trakasserier, hot och våld i diskrimineringslagen och i Arbetsmiljölagen. När trakasserier kommer från någon som inte är anställd hos den egna arbetsgivaren blir dock ansvarsfrågan komplicerad.

### **Uppdraget**

Parterna har därför enats om att tillsätta en arbetsgrupp för att gemensamt ta fram förslag till åtgärder och aktiviteter avseende dels det förebyggande arbetet, dels hanteringen av påstådda trakasserier, hot och våld.

Arbetsgruppen ska presentera förslag på hur rutiner kring dessa frågor kan tillföras arbetsmiljöavsnittet i kollektivavtalet för respektive delegation senast den 31 december 2021.

## **C) Löneavdrag vid tillfällig föräldrapenning**

Parterna är överens om att iaktta följsamhet gentemot resultatet av Byggföretagen och SEKO's arbetsgrupp avseende löneutfyllnad vid tillfällig föräldrapenning.

## **D) Utbildning av skyddsombud**

### **Arbetsgrupp**

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgruppen ska stämma av arbetet om utbildningsplanen med MCA.

Arbetsgruppen ska om samsyn råder mellan parterna presentera förslag på en utbildningsplan som är branschanpassad och kan tillföras arbetsmiljöavsnittet i kollektivavtalet för respektive delegation senast den 31 december 2021.

#### **4. Övriga anmärkningar**

A) Parterna är överens om att i avtalet införa de följdändringar som följer av Yrkesutbildningsavtalet 2020.

B) Parterna är överens om att i avtalstrycket föra in avtalstexten om sjuklön enligt den centrala överenskommelsen per den 19 december 2018.

CA