

Avtalsnytt

Maskinföraravtalet 2017-2020, ME - Seko

Maskinentreprenörerna och Seko har undertecknat ett nytt 3-årigt Maskinföraravtal.

Överenskommelsen gäller för perioden **1 juni 2017 till 31 maj 2020**.

Ett helt nytt avtal kommer att tryckas och skickas ut de medlemsföretag som tillämpar Maskinföraravtalet. Nedanstående information förklarar nyheterna i avtalet.

Har ni frågor om avtalets tillämpning finns ME:s regionala rådgivare tillgängliga för att hjälpa er. Fördjupad avtalsinformation och tips kring hur reglerna ska tolkas finns också på www.me.se

LÖNER

Löneavtalet innebär att maskinförare och yrkesarbetares **utgående lön** ska ökas den **1 juni 2017** med **575 kr/mån**. Övriga löner höjs utifrån respektive fördelningstal.

Per 1 juni 2017 är **lägsta avtalad grundlön** för maskinförare **27 370 kr/mån** och för yrkesarbetare kr/mån 27 196 kr per månad.

Kommande års höjningar och justeringar av andra tillägg hittar du i separat dokument "Lönesammanställning" som finns på www.me.se.

IN- & UTLÅNING AV MEDARBETARE MELLAN FÖRETAG

Ett krav i förhandlingarna från ME var att förbättra möjligheterna till in- och utlåning. In- och utlåningsreglerna gör det möjligt för medlemsföretagen att låna ut medarbetare under lågsäsong och låna in under högsäsong. Reglerna underlättar för dem som vill att bibehålla en medarbetare i tillsvidareanställning över säsongvariationer.

In- och utlåning mellan företag får nu göras **upp till 60 arbetsdagar utan krav på lokal förhandling**.

Medarbetare och arbetsgivare ska vara överens om utlåning och medarbetaren ska under utlåningsperioden erhålla lika lön som arbetstagarna på det företaget denna är inlånad till, dock lägst sin egna avtalade lön.

Vill man hyra in/hyra ut personal gäller att man måste förhandla särskilt om detta med lokal facklig organisation.

Läs mer i § 16. (texten finns i förhandlingsprotokollet tills avtalstrycket är klart. Protokollet finns på www.me.se)

ARBETSTIDSREGLER

Maskinföraravtalets regler om arbetstidens förläggning har justerats på flera punkter. ME:s krav i förhandlingarna var att avtalet ska vara mer produktionsinriktat och tillåta att medarbetare och företag kan komma överens om varierande arbetstider, utifrån produktionens behov.

Inarbetning

En sådan lösning kan vara att komma överens om **inarbetning under en arbetsvecka**. T.ex. att veckoarbetstiden om 40 timmar läggs ut under måndag till torsdag, dvs. med något längre arbetsdagar än normala 8 timmar på veckans fyra första dagar.

Görs en sådan överenskommelse mellan medarbetare och företag så ska övertid inte räknas förrän veckoarbetstidsmättet om totalt 40 timmar är uppfyllt, även om medarbetaren gör mer än 8 arbetstimmar på t.ex. måndagen. Läs mer i avtalets § 11.2

Ordinarie arbetstid

När det gäller inom vilka ramar arbetstiden får förläggas genom beslut av arbetsgivaren så har också förbättringar skett. Den **ordinarie arbetstiden får nu förläggas mellan 06.00 – 18.00**, måndag till fredag. Läs om detta i § 11.4.2.

Obekväm arbetstid

Som en konsekvens av ovanstående ändring av ordinarie arbetstidsram ska nu också **Ob-tillägg betalas först efter 18.00**.

Nattarbete

För de som arbetar förskjuten arbetstid eller natt har också nya regler tillkommit. Genom överenskommelse direkt med medarbetaren kan **nattarbete nu förläggas upp till fyra nätter per vecka** (§ 11.5). Görs sådan förläggning ska avtalets regler om förkortad veckoarbetstid (§ 11.6) och vilotidsreglerna (§ 11.6 följas).

Dygnsvila

Medarbetare som får sin ordinarie dygnsviloperiod om 11 timmar förskjuten pga. t.ex. övertidsarbete ska också enligt en ny regel **inte få löneavdrag** om viloperioden går in på ordinarie arbetstid (§ 11.8).

Exempel: övertidsarbete sker så att full dygnsvila inte hinner läggas ut innan nästa arbetspass börjar 07.00. Vila måste läggas ut med tre timmar mellan 07.00-10.00 för att få ihop totalt 11 timmar. Medarbetaren börjar jobba 10.00, något löneavdrag görs då inte för tiden mellan 07.00-10.00.

(Texterna finns i förhandlingsprotokollet tills avtalstrycket är klart. Protokollet finns på www.me.se)

ORDNINGSREGLER

Nya ordningsregler har tagits in i avtalet. Den första reglerar rätten till att få **skydd för privata glasögon** vid behov. Vid arbeten där skyddsglasögon krävs enligt arbetsmiljölagstiftningen och där det finns risk att arbetet kan medföra skador på medarbetarens privata glasögon, ska arbetsgivaren tillhandahålla fungerande skydd för dessa. (§ 1.5)

Den andra ändringen är en **skärpning av skadeståndsregeln** som gäller om en **medarbetare slutar utan att iaktta sin egen uppsägningstid**. Den nya regeln säger att medarbetaren då blir skyldig ett belopp motsvarande 100 % av avtalets grundlön.

”Medarbetare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna ska till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande 100 procent av grundlön enligt 5.2, för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.”

ÖVRIGA NYHETER I AVTALET

-På samtliga avtal inom bygg- och anläggningssektorn har parterna kommit överens om att komplettera gällande pensionslösningar genom att ta en del av löneutrymmet och avsätta till pension. De extra avsättningar som ska göras är totalt 1,0 % under avtalsperioden.

Hantering av detta sker med automatik genom den vanliga faktureringen från Fora.

-Avtalets regler om havandeskapslön (extra ersättning när gravid arbetstagare är ledig med föräldrapenning före födsel) har också justerats. Utbetalningen av denna ersättning ska nu göras löpande under ordinarie löneutbetalningstillfälle istället för uppdelat före och efter ledigheten (§ 7.8.2).

-Arbetstidsförkortningen som nu är 34 timmar per år utökas med en timma till totalt 35 timmar från och med 1 april 2018. Denna innebär att en medarbetare som arbetat ett fullt intjänandeår under perioden 1 april 2017 - 31 mars 2018 har rätt till 35 timmar arbetstidsförkortning från och med 1 april 2018 (§ 11.3).