

## Preliminär överenskommelse

Teknikarbetsgivarna (TAG) och Svenska Elektrikerförbundet (SEF) har enats om att nu gällande företagsavtalet vid ThyssenKrupp Elevator Sverige AB (TKES) Thyssenavtalet prolongeras med nedan angivna ändringar och tillägg avseende löner och allmänna anställningsvillkor.

### 1 Avtalsperiod

1.1 Denna överenskommelse gäller för tiden 1 december 2020 till och med den 30 april 2023.

### 1.2 Förtida uppsägning

Teknikarbetsgivarna (TAG) och Industrifacket Metall (IF Metall) har tecknat ett treårigt avtal om löner och anställningsvillkor benämnt Teknikavtalet IF Metall. TAG respektive IF Metall äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet till upphörande den 31 mars 2022.

Om Teknikavtalet IF Metall sägs upp enligt föregående stycke äger parterna i detta avtal TAG/TKES respektive SEF rätt att inom två veckor efter en eventuell uppsägning enligt ovan säga upp Thyssenavtalet till upphörande den 30 april 2022.

## 2 Löner

### 2.1 Lönepott och löneöversyn för lokal förhandling

Höjning av utgående löner sker den 1 december 2020 och den 1 maj 2022.

En företagspott för individuell fördelning beräknas som 2,7 procent samt 2,2 procent på summan av de fasta kontanta månadslönerna den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 dock ska den lägsta månadslön som används vid beräkningen åren 2020 respektive 2022 vara 26 100 kronor respektive 26 831 kronor.

Fördelning av lönepott sker genom höjning av montörernas individuella månadslöner vid varje filial för sig.



## **2.2 Lägsta löneökning**

Lägsta löneökning för en heltidsanställd arbetare ska den 1 december 2020 vara 485 kronor och den 1 maj 2022 ska den vara 340 kronor. Den lägsta löneökningen den 1 december ska utbetalas från och med decemberlönen 2020.

## **2.3 Grundlön**

Grundlönerna höjs den 1 december 2020 samt den 1 maj 2022 med 2,7 procent, respektive 2,2 procent.

## **2.4 Ersättning för arbete på obekvämtid och övertidstillägg**

Uppräkning sker den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022 med 2,7 procent respektive 2,2 procent.

## **2.5 Lägsta semesterlön**

Lägsta semesterlön för vuxen anställd med minst två års obruten anställning vid bolaget uppräknas till 1450 kronor den 1 december 2020 och till 1482 kronor den 1 maj 2022.

## **2.6 Beredskapsersättning och ersättning för restid till och från bostaden vid beredskap**

Uppräkning sker den 1 december 2020 samt den 1 maj 2022 med 2,7 procent respektive 2,2 procent.

## **2.7 Ersättning för arbete att häva driftstopp samt kontant ersättning då överenskommelse om detta träffas när ledig dag inte kan uttas efter beredskap.**

Uppräkning sker den 1 december 2020 samt den 1 maj 2022 med 2,7 procent, respektive 2,2 procent.

## **3 Avtalspension SAF-LO**

### **3.1 Extra avsättning**

Under perioden kommer det ske en ökad premieintjänande till Avtalspension SAF-LO (ASL). Premien till ASL kommer från och med den 1 december utökas med 0,2 procent och från och med den 1 maj 2022 med ytterligare 0,1 procent.

### **3.2 Pensionsöverenskommelse**

Parterna har enats om att genomföra de förändringar beträffande försäkringar som Svenskt Näringsliv träffade överenskommelse med LO och PTK om den 7 april 2020. Det innebär bland annat att den lägsta åldern för intjänande av Avtalspension SAF-LO (ASL) successivt sänks till 22 år. Sänkningen innebär att ASL från

den 1 januari 2021 tjänas in från 24 års ålder  
den 1 januari 2022 tjänas in från 23 års ålder  
den 1 januari 2023 tjänas in från 22 års ålder.

Överenskommelsen innebär även vissa förändringar i arbetsskadeförsäkringen (TFA).

Enligt överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som industrins märkessättande avtal stipulerar följs av samtliga förbund inom Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Alla kollektivavtal dessa förbund ska teckna kommer inte att vara klara före den 1 januari 2021. Det innebär att det i januari ännu kommer att vara oklart om de avtalade förändringarna i försäkringarna ska genomföras. Om märket hålls och försäkringsöverenskommelsen blir gällande kommer inbetalning av premier till ASL från 24 års ålder att betalas retroaktivt från den 1 januari 2021.

Med anledning av de sänka åldersgränserna i Avtalspension SAF-LO har 0,2 procent avräknats från Thyssenavtalet företagspott, varav 0,1 procent den 1 december 2020 och 0,1 procent den 1 maj 2022. Om det visar sig att försäkringsöverenskommelsen inte blir gällande ska det avräknade avtalsvärdet hanteras vid lönerevision. Värdet ska då fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Parterna är överens om att i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Avslutningsvis är parterna överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

## **4 Förteckning av underentreprenörer**

### **4.1 Svenska underentreprenörer**

Parterna har tecknat en överenskommelse om underentreprenörer som gäller till någon part säger upp den. Se bilaga 1 och 2. Den 1 maj 2022 ska de centrala parterna utvärdera och i förkommande fall revidera underentreprenörslistan.

## **4.2 Utländska underentreprenörer**

Parterna har kommit överens om att bolaget under avtalsperioden har rätt att använda sig av två utländska underentreprenörer, Metus D.O.O och Northern Escalator Installations LLP. Parterna har reglerat villkoren för detta i en särskild överenskommelse. Bilaga 3 och 4.

Parterna är överens om att de centrala parterna tillsammans med bolaget under avtalsperioden ska utreda hur frågan om utländska underentreprenörer ska hanteras på längre sikt.

## **5 Arbetsmiljö**

Som ett resultat av avtalsrörelsen 2020 har industrin tillsatt en partsgemensam arbetsgrupp avseende arbetsmiljöfrågor där bland annat frågor om anpassning och rehabilitering ska behandlas. Parterna i Thyssenavtalet är överens om att följa den arbetsgruppens arbete och i förekommande diskutera eventuella slutsatser som den partsgemensamma arbetsgruppen kommer fram till.

## **6 Sexuella trakasserier**

Parterna noterar till protokollet att de har enats om att frågor rörande sexuella trakasserier från tredje man hanteras inom det löpande arbetsmiljöarbetet och att bolaget utifrån detta ska vidta åtgärder som säkerställer en god och trygg arbetsmiljö för den anställde.

## **7 Kompetenskartläggning**

Bolaget ska fram till den 1 juli 2021 göra en kompetenskartläggning över vilka utbildningar de enskilda medarbetarna i bolaget har.

Parterna ska under 2021 genomföra ett möte på bolaget för att diskutera kompetenskartläggningen och elsäkerhetsfrågor vad gäller anställda och underentreprenörer.

## **8 Skyddsombudsutbildning**

Parterna noterar till protokollet att nyvalda skyddsombud skyndsamt ska beredas möjlighet att gå BAM eller motsvarande arbetsmiljöutbildning.

## **9 Arbetsgrupp**

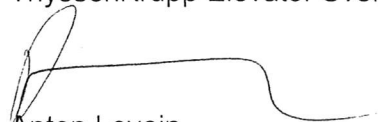
Parterna antar direktiv om en arbetsgrupp om beredskap, direktivet följer av bilaga 5. Parterna noterar till protokollet att i avvaktan på arbetsgruppens arbete är parterna överens om att schema för beredskap ska vara klart tre månader före beredskapen. Skulle oförutsedda händelser inträffa kan dock beredskapsschemat ändras med kortare tidsfrist. Skulle arbetsgruppen inte komma överens om ett nytt beredskapsavtal är parterna överens om att denna bestämmelse förs in i kollektivavtalet.

## 10 Redigering av Thyssentalet

De centrala parterna redigerar Thyssenavtalet och inför överenskomna höjningar och tidigare överenskommelse om karensavdrag.

Stockholm den 25:e november 2020

Martin Thormann  
ThyssenKrupp Elevator Sverige AB



Anton Levein  
Svenska Elektrikerförbundet



Stefan Borg  
Teknikarbetsgivarna