

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2012-04-01 t.o.m. 2013-03-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Spårtrafik och SEKO, Facket för Service och Kommunikation
Tid	2012-02-20, 2012-03-07, 2012-03-22, 2012-03-23, 2012-03-30, 2012-04-18, 2012-04-19, 2012-04-20, 2012-04-25, 2012-05-02.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Spårtrafik Gunnar Järsjö, Almega, ordförande Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet Torbjörn Carlberg, Almega Peter Blomqvist Beata Hammarskiöld Berit Ågevik Claes Liljedahl Frida Norda Inge Asplund Karin Lagerstedt Woolford Lena Gellerhed Madeleine Koch Maria Magnusson Mats Gustafsson Erika Edström, adjungerad Ulf Wikström, adjungerad SEKO Valle Karlsson Per Ola Fällman Bengt Andersson Cesar Orellana Christer Alnebratt Conny Älvestam Helena Wallin Håkan Ederwall Kalle Linder Leif Johansson Leif Reditius Monica Danielsson Patricia Nunez Corona
Justerare	Gunnar Järsjö och Valle Karlsson.

7/67

§ 1

Kollektivavtal för perioden 2012-04-01 – 2013-03-31

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2012-04-01 t.o.m. 2013-03-31. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

Anmärkning:

Parternas gemensamma ambition är att ett färdigförhandlat branschavtal föreligger vid det gamla branschavtalets utgång.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

§ 2

Lägstlöner

Parterna har i 2012 års förhandlingar diskuterat lägstlönerna. Det är parternas uppfattning att de lönenivåer som finns angivna i löneavtalet är lägstalöner, ingångslöner, och inte löner som ska tillämpas generellt. Av löneavtalet framgår bland annat att lönesättning avseende befattningar ska ske, att det ska finnas klara och tydliga kriterier för vad som bestämmer lönesättningen, att det ska finnas en tydlig lönepolicy. Parterna konstaterar att man kommer att följa tillämpningen av lägstlönerna. Ett system för lönesättning kan då komma att fastställas av de centrala parterna, att gälla för den grupp av medarbetare som omfattas av detta löneavtal på berörda företag.

Ovanstående gäller inte för befintliga lönetariffer där överenskommelse om andra belopp träffats i kollektivavtal.

§ 3

Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

§ 4

Beräkning av anställningstid

Om inte annat överenskommits i lokalt avtal så krävs det vid intermittent arbete lika många arbetsdagar motsvarande en heltidsanställd för fastställande av rätt till företrädesrätt och övergång till tillsvidareanställning.

§ 5

Arbetstid

Parterna konstaterar att det i avtalet 2010 togs in i § 6 mom 1:1 att "De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut." Parterna understryker att detta är ett gemensamt intresse såväl lokalt som centralt. De centrala parterna ska följa utvecklingen och arbetet med detta.

Parterna ska i detta sammanhang också titta på de särskilda frågeställningar som arbetet på natt och tidig morgon innebär.

§ 6**Projektgrupp "Hot, våld och ensamarbete"**

Parterna har under 2010 års avtalsförhandlingar tillsatt en partsgemensam projektgrupp i frågor som rör hot och våld samt ensamarbete för all personal ombord på tåg i syfte att skaffa ett bättre underlag från spårtrafikbranschen. Parterna är under 2012 års avtalsförhandlingar överens om att fortsätta arbetet med den partsgemensamma projektgruppen om ovan angivna frågor och att intensifiera och sammanväva det med arbetet inom EU:s sociala dialog.

Ett partsgemensamt seminarium om regleringar och förutsättningar för ensamarbete ska planeras och genomföras av projektgruppen under avtalsperioden. Seminariet riktas till skyddsombud och arbetsmiljöansvariga.

Projektgruppen ska under perioden samla in goda exempel på förebyggande arbete både på det nationella och internationella planet. Det insamlade materialet ska sammanställas för spridning inom branschen.

§ 7

Parterna är överens om att under avtalsperioden utreda möjligheterna till att teckna statistikavtal som resulterar i framtagande av en gemensam statistikprodukt.

§ 8

Parterna är överens om att motparten ska informeras om att lokalt avtal är uppsagt. Detta ska ske snarast och genom mejl till angiven mottagare hos respektive part. Part kan påkalla konsultation beträffande uppsagt lokalt avtal hos motparten. Konsultationen är inte en förhandling utan syftar till att de centrala parterna ska kunna ge råd och stöd till de lokala parterna.

§ 9

Parterna är överens om att i "Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor" under rubriken "Utbildning i arbetsmiljöfrågor" införa följande mening i slutet av stycke två: "Efter genomförd grundutbildning ska årligen en avstämning ske i skyddskommitté och där sådan inte finns, mellan skyddsombud och arbetsledning, där behovet av vidareutbildning ska kartläggas och genomförandet planeras."

§ 10

Parterna är överens om att genomföra en översyn och redigering av branschavtalet, t ex bör "Kommunalskattelagen" ersättas med "Inkomstskattelagen".

I samband med redigeringen ska parterna utränga 28 dagars-regeln i § 7 mom 4 och i § 11 mom 2, mom 3. Nu gällande regler vid 28 dagar överförs till 30 dagar. Nu gällande enskilda anställningsavtal med 28 dagars årssemester har fortsatt giltighet. Denna reglering träder i kraft den 3 maj 2012.

§ 11

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härafter avslutade.

Vid protokollet

Madeline Edberg

Justeras

Gunnar Järsjö

Valle Karlsson

Avtal om löner 2012-04-01 – 2013-03-31**1. Gemensamma partsuppfattningar**

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis

Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter,

höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 april 2012 och omfatta ett utrymme om 2,6 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 200 kronor 2012.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 16 058 kronor per månad från och med den 1 april 2012.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 17 815 kronor per månad från och med 1 april 2012.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 16 år men inte 17 år vara 70 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 17 år men inte 18 år vara 80 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerrevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

3. Förhandlingsordning

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Lönenämnden för Spårtrafik

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Spårtrafik. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna senast inom två månader i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter.

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 april 2012 till och med den 31 mars 2013.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 1 Avtalets omfattning

Nytt första stycke ersätter tidigare första stycke enligt följande:

Avtalet gäller för företag som utför spårbundna transporter eller därtill understödjande verksamhet som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

Med spårbundna transporter eller därtill understödjande verksamhet avses företag som utför person- eller godsbefordran på spår samt företag som utför service och/eller andra uppgifter som syftar till att kärnverksamheten, dvs att person- och godsbefordran fungerar.

§ 9 Restidsersättning m m

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme enligt följande.

2012-04-01

60,54

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme enligt följande:

2012-04-01

90,76

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelse från bestämmelserna i 2 mom.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

2012-04-01

Enkel 17,69 kr

Kvalificerat 39,51 kr

Storhelg 88,79 kr

Enkel obekväm tid är

- tid mellan klockan 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelsfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 16 Giltighetstid**Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2012 till och med 31 mars 2013.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid:

Ny sista mening (kursiv text) tillförs:

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet. *Uppsägning av lokalt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor ska ske senast 14 dagar före branschavtalets utlöpningspunkt om inte annat överenskommit.*