

## Avtal 2025

# Tåg företagen - avtalsområde Spårtrafik

## Utgångspunkter

Tåg företagen och våra medlemsföretag ser många utmaningar som kommer att påverka bolagens verksamhet för en längre tid framöver och vi vill särskilt framhålla följande.

Sverige befinner sig i ett ansträngt säkerhetspolitiskt läge. Transportsystemet och järnvägsinfrastrukturen har lyfts fram som en central del i upprustningen av Sveriges totalförsvaret, där även järnvägstrafik ingår. Denna utveckling påverkar verksamheten i Tåg företagens medlemsföretag som nu ser nya utmaningar med påverkan bland annat på personalplaneringen utifrån flera aspekter.

Även andra externa faktorer påverkar bolagens verksamhet och leder till utmaningar kring planering och förläggning av arbetstid. Exempel på detta är infrastrukturproblemen. I december 2024 klubbade riksdagen igenom regeringens infrastrukturproposition. De medel som avsatts för järnvägsunderhåll kommer att räcka till att återta endast 10–15 procent av det eftersatta underhållet fram till 2037. De försiktiga satsningarna på järnvägsunderhåll innebär stora utmaningar med punktlighet och kapacitetsbrist under lång tid framöver och kommer mycket troligt att få påverkan på personalplaneringen. Godstrafiken som redan idag har särskilda utmaningar när det gäller planering då det är den branschdel som hamnar sist vad gäller prioritering ute på spåren kommer när det blir ännu trängre på spåren se problemen öka.

Att det minskade kollektivtrafikresandet efter pandemin skapar behov av omställning i de påverkade bolagen ser vi redan idag och vi bevakar den utvecklingen. Resandeminskningen varierar stort. I kollektivtrafiken ser vi en större minskning i vardagens rusningstider medan resandet på helger inte har minskat i motsvarande grad. Det leder till ett ökat behov av tjänstgöring på helgerna relativt vardagar. En annan trend som driver i samma riktning är att trafikhuvudmännen sedan en längre tid tillbaka går mot fordonsinköp med lägre underhållsreserv, vilket ökar behovet av fordonsunderhåll och fordonsvård på nätter och helger.

En positiv utveckling är dock att kompetensförsörjningsproblemen inom branschen som var ett stort problem främst gällande lokförare för några år sedan knappt existerar längre, även om den i vissa yrkesgrupper fortfarande är aktuell. Tåg företagens arbete med kompetensförsörjning fortsätter därmed.

Det är för oss viktigt att ha ett gott samarbete med de fackliga organisationerna, särskilt i frågor där vi har en grundläggande samsyn. Detta ser vi lyckade exempel på i våra partsgemensamma arbeten kring Hot & Våld samt Sexuella trakasserier.

Avtalsförhandlingarna 2023 avslutades för spårtrafiken, efter varsel om stridsåtgärder, genom medling och vi fick bland annat nya kollektivavtalsregler kring schemaläggning. Att de centrala reglerna tillkom under medling påverkade resultatet som varit svårt att tolka och

tillämpa. Tågföretagen ser fram emot avtalsförhandlingarna 2025 och välkomnar en konstruktiv dialog där vi förhoppningsvis gemensamt kan lösa uppkomna situationer utan medling som alltid innebär att vi som parter inte fullt ut kan påverka slutresultatet.

## Yrkanden - Avtal 2025

### Allmän inriktning

Tågföretagen ser att Spårtrafikavtalet ska fortsätta utvecklas utifrån branschens behov för att möta samhällsutvecklingen med ökat fokus på järnvägen och spårtrafik och för att vara en attraktiv bransch för befintliga och kommande medarbetare. En del i detta är att fortsätta utveckla avtalet för att skapa möjlighet till individanpassade lösningar genom enskilda överenskommelser.

Spårtrafikavtalet och de lokala avtalen innehåller olika regler kring arbetstid som när de tillämpas samverkande i många fall omöjliggör utlägg av arbetstid upp till ordinarie arbetstidsmått enligt avtal. Arbetstidsförkortning är i år en aktuell fråga. Då många arbetstids- och schemaregleringar sammantagna inskränker möjligheten till utlägg av ordinarie arbetstid kan det inte bli aktuellt att inom spårtrafikens område avtala om ytterligare arbetstidsförkortning.

Samtliga förändringar av allmänna villkor ska kostnadsberäknas under iakttagande av principen "allt ska räknas" när vi träffar ett avtal i nivå med märket.

### Arbetstid

Spårtrafikavtalet och de lokala avtalen har under många år utvecklats steg för steg och innehåller idag ett stort antal regler kring arbetstid som måste beaktas vid arbetstidsplanering. Staplingen av regler har lett till oförutsedda effekter där avtalad arbetstid ofta inte kan läggas ut fullt ut. Att inte kunna förlägga avtalat arbetstidsmått innebär en stor inskränkning vid planering. Då parterna alltsedan 2010 varit överens om att lokala parter ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut, utan att detta gett resultat, yrkas att de villkorsförändringar som överenskommits 2025 ska ersätta lokala villkor som huvudprincip. De regler vi ser som särskilt begränsar utlägg av arbetstid är begränsningsperioder för ordinarie arbetstid, fridagsförläggningen, begränsade arbetsperioder/omloppstider och rasters förläggning vid långa arbetspass i viss verksamhet.

Mot denna bakgrund yrkar tågföretagen att:

- begränsningsperioden för ordinarie arbetstiden för personal på fast lista i § 6 Mom 1:1 utökas till 26 veckor.
- fridagarna ska som regel förläggas till minst i genomsnitt var tredje lördag-söndag och att § 6 Mom 1:2 följdändras i enlighet därmed.
- raster kan förläggas så att arbetstagare kan utföra arbete sex timmar i följd och att § 6 Mom 2:4 2 st då följdändras.

Begränsningen avseende arbetsperioder/omloppstider vill vi återkomma särskilt till.

Många medarbetare som arbetar natt framför önskemål om att arbeta flera nätter i följd vilket också skulle vara bra för verksamheten i flera bolag. Tågföretagen yrkar därmed en revidering av avtalet så att nattarbete kan förläggas med fler timmar och flera nätter i följd med möjlighet till ständig natt och att nattarbetsreglerna i § 6 Mom 2:7 följdändras i enlighet därmed.

Regleringar enligt ovanstående ska ersätta lokala villkor i motsvarande delar och ska gälla om inte annat överenskommes lokalt.

### **Semesterperioden en särskild utmaning**

Förläggning av huvudsemestern kräver ofta omfattande planering i bolagen och det är särskilt svårt att finna sommarvikarier för trafikpersonal. Mot denna bakgrund yrkar tågföretagen att avtalet revideras för att möjliggöra förläggning av kortare sommarsemester under juni-augusti alternativt förlänga sommarperioden för förläggning av den sammanhängande huvudsemestern om fyra veckor.

En annan utmaning kring semesterplaneringen är rätten till föräldraledighet då det inte är ovanligt att medarbetare med kort framförhållning önskar föräldraledighet i anslutning huvudsemesterperioden och semesterperioden över jul och nyår. När sådan ansökan inkommer efter att besked om semestern meddelats orsakar den stora problem med bemanningen och ofta irritation kollegor emellan. Tågföretagen yrkar därför att avtalet ska tillföras en regel som ålägger medarbetare att anmäla planerad föräldraledighet i samband med semesterplaneringen för dessa perioder.

Regleringar enligt ovanstående ska ersätta lokala villkor i motsvarande delar och ska gälla om inte annat överenskommes lokalt.

### **Anställning**

Bland ungdomar och vissa andra grupper ser vi att det efterfrågas möjligheten att vara visstidsanställd längre tid än vad LAS medger. Detta medför en icke önskad personalomsättning. För att kunna möta denna efterfrågan från de visstidsanställda medarbetare som önskar fortsätta vara visstidsanställda yrkas att det införs en möjlighet att avstå omvandling till tillsvidareanställning genom enskild överenskommelse.

### **Lön**

För Tågföretagen och våra medlemsföretag är det viktigt att spårtrafiksbranschen är attraktiv för befintliga men även för potentiella medarbetare. En del i detta är självklart lönerna. Det är viktigt att vi har lönesystem och processer som är enkla och anpassade till verksamhetens behov av utveckling och att lönerna är satta i relation till kriterier så som arbetsinnehåll, ansvar och prestation. Tågföretagen ser behov av att på sikt uppnå en större förändring i löneavtalen för att löneprocessen ska kunna vara en reell del i företagets utveckling och styrning mot mål och att lönefördelningen ska upplevas rättvis utifrån prestation.

I år vill Tågföretagen att löneavtalen, där det saknas, tillföras möjlighet att premiera goda prestationer inom avtalat löneutrymme. Hur detta ska utformas önskar vi återkomma till under förhandlingarnas gång.

### **Gemensamt arbete under avtalsperioden/redaktionella ändringar**

Tågföretagen vill under avtalsperioden partsgemensamt se över behovet av och möjligheten att införa **särregleringar för branschdelen godstrafik**.

Parterna bör under avtalsperioden **se över avtalets beräkningsregler** och vid behov utveckla dessa.

Parterna bör under avtalsperioden se över avtalet för utrangering av **obsoleta formuleringar** i redaktionellt syfte.

### **Övrigt**

Vi förbehåller oss rätten, beroende på utvecklingen av avtalsförhandlingarna, att senare revidera och komplettera ovanstående yrkanden och vi kommer återkomma med texter för precisering av yrkandena som redovisats utan inbördes prioritering.

Stockholm den 20 februari 2025

För Tågföretagen

Susanne Svärd Elfström

Victor Drakes