

Datum
2016-02-18

Avtal 2016

Spårtrafikföretagen inom Almega Tjänsteförbunden

Arbetsgivarpartens yrkanden

Allmänna utgångspunkter

Spårtrafikföretagen föredrar heltidsanställningar. Det är bättre för våra medarbetare och dessutom enklare och mer förutsägbart för företaget. Men kollektivavtalet och människors resvanor har utvecklats i otakt – det går inte längre att schemalägga för heltid. Tillsammans skulle vi kunna välja att förändra regelverket för att skapa fler tillsvidareanställningar på heltid.

I vår bransch kan vi ofta redan på planeringsstadiet förutse personalbehovet, men inte alltid. Det kommer alltid att uppstå oförutsedd frånvaro med kort varsel. Den bristande kapaciteten i järnvägssystemet gör det störningskänsligt – en störning sprider sig som ringar på vattnet. Ett godståg som ställs in på grund av snöoväder måste ovillkorligen ersättas med ett extratåg på annan tid i samma vecka, då varuägaren har avtalat om att få sitt gods levererat i tid. Nödvändiga banarbeten skapar störningar och förseningar i tågtrafiken, och det är också ett faktum att varje frånvarande anställd i trafiken måste ersättas för att tågen ska kunna gå.

Vissa grundläggande förutsättningar i trafikplaneringen bestäms av människors resvanor. Medborgarna reser tyvärr inte på optimalt sätt med hänsyn till våra medarbetares önskemål; många resenärer vill kunna resa med tåg och tunnelbanan på helger, nätter och på högsommaren, då många av våra medarbetare helst vill vara lediga. Kapacitetsbegränsningarna på järnvägsnätet gör att godset ofta måste köras på nätter och helger, eftersom godstransporterna prioriteras ner på dagtid till förmån för persontrafiken.

De anställda ska enligt avtalet vara lediga varannan helg. Det innebär att bara halva personalstyrkan finns tillgänglig på helgen men trafiken minskar inte med hälften. Då krävs det deltids- eller visstidsanställningar. På vardagar vill alla arbetspendlare resa ungefär samtidigt i morgon- och eftermiddagsrusning, men få av medarbetarna vill arbeta delade turer, därför krävs deltids- eller visstidsanställningar för att pusslet ska gå ihop.

Persontrafik på järnväg sköts av kommersiella järnvägsoperatörer. En betydande del av trafiken är upphandlad trafik som bara kan genomföras om den finansieras med generösa subventioner från skattebetalarna.

Godstrafiken på järnväg bedrivs däremot helt kommersiellt i knivskarp konkurrens med andra mindre hållbara transportslag såsom lastbil, flyg och båt. Lönsamheten för både gods-och persontrafiken är generellt sett låg, med en begränsad spridning i vinstnivåer mellan företagen. För järnvägsoperatörerna utgör lönerna den största andelen av företagets kostnader. Om spårtrafikens lönekostnader ökar mer än övriga transportbranschen kommer den kommersiella trafiken snabbt att styras om till andra trafikslag. I den upphandlade trafiken är de årliga intäktshöjningarna i kontrakten indexerade med AKI. Då index sätts av övriga branschens lönekostnadsökningar skulle en högre löneökningstakt än omvärlden göra att spårtrafikbranschens redan låga lönsamhet blir än lägre, och företag riskerar att slås ut.

Med obegränsade skattemedel skulle problemet med medborgarnas "opraktiska" resvanor gå att lösa för den upphandlade trafiken, även om det inte går att höja biljettpriset utan att resenärerna skulle välja bilen framför tåget. Men med kraftigt höjd skattesubvention skulle det teoretiskt sett gå att dimensionera personalstyrkan efter högrafiktid och personalbehovet under sommaren, och bara anställa tillsvidareanställda på heltid. Visserligen skulle många anställda säkert tycka det är långtråkigt att sitta på lådan de tider de inte behövs, men de skulle ju ha en fast heltidslön. Branschen skulle initialt få nya arbetstillfällen, även om nettoeffekten på sysselsättningen ganska snabbt skulle bli negativ. All kommersiell trafik – exempelvis godstrafik – skulle snabbt slås ut och på sikt skulle kostnadshöjningarna leda till nedläggning även av den upphandlade trafiken och resandet styras om till bil, buss och flyg.

Men om vi utgår från att skattebetalarna – även om de gillar järnväg – har en gräns för sin betalningsvilja, behöver vi tillsammans hitta smarta sätt att skapa fler tillsvidareanställningar utan att kostnaderna för den skall öka. Och så långt det är möjligt ska dessa vara på heltid. Men att prioritera trygga tillsvidareanställningar för så många som möjligt på heltid utan ökade kostnader, har en annan slags "prislapp" som brukar kallas flexibilitet. Det kan innebära att våra medarbetare måste vara beredda att oftare jobba på de obekväma arbetstider som våra resenärer vill åka, godset transporteras eller vagnarnas underhåll måste skötas. De måste kanske vara beredda att ibland lägga om sina arbetstider med kortare framförhållning än idag, och att ibland förlägga sin sommaresemester på andra veckor än de helst önskat. Och några kanske inte kan erbjudas heltidsjobb direkt, utan får börja sin anställning som deltidare. Men i vissa fall kan en ökad flexibilitet i schemalaggingen även tillgodose den enskilde medarbetarens önskemål, därför vill vi även öka möjligheten för den enskilde medarbetaren att själv vara med och påverka sina arbetstider.

Våra förslag syftar alltså till att göra det möjligt för oss att tillsammans att skapa fler trygga anställningar.

Avtalsperiod

Arbetsgivare vill normalt se en längre avtalsperiod. Under rådande förhållanden med osäkerhet i omvärlden föreslår vi en ettårig avtalsperiod.

Lönebildning

Vårt långsiktiga mål är att lönebildningen ska vara företags- och medarbetarnära, och att lönen ska sättas i löneprocesser utifrån förutsättningarna på varje arbetsplats och omvärldens påverkan. Spårtrafikavtalet är ett medarbetaravtal, men även om de allmänna villkoren är likalydande, har vi tillsammans med våra olika motparter på avtalsområdet kommit olika långt i den processen. Vi avser därför att under förhandlingen närmare precisera våra yrkanden i särskild ordning till respektive motpart i löneavtalen.

Ingångslönerna behålls oförändrade under avtalsperioden, inte minst för att underlätta ungdomars och nyanländas inträde på arbetsmarknaden

Allmänna villkor

§ 6 mom 1:2, första stycket, Veckovila och fridagar.

19-05: "Om någon av nedanstående villkor är uppfyllda ska – som alternativ till avvikande lokal överenskommelse – branschavtalets regler i mom 1:2 första stycket gälla:

- Betalning med x kr/tim för intrånget (fridagstillägg) eller
- Extra ledighet om x min/tim som överskrider angivna klockslag eller
- Önskemål från medarbetare

§ 6 mom 1:2, andra stycket, Veckovila och fridagar.

Fridagarna ska som regel förläggas till minst i genomsnitt 2 av 5 lördagar-söndagar.

§ 6 mom 2:1, Arbetsperiod/omloppstid.

För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning eller skiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 10 timmar under en arbetsperiod. Ett fristående arbetspass får inte vara kortare än tre timmar.

Arbetsperioden/omloppstiden får omfatta högst 13 timmar.

§6 mom 2:7, fjärde stycket, Nattarbete

Stycke fyra utgår i sin helhet.

§ 6 mom 3, Lokala avtal, nytt andra stycke, Individuella arbetstidsöverenskommelser.

Önskar arbetsgivaren eller arbetstagaren förlägga ordinarie arbetstid till annan tid än vad som gäller enligt lokalt avtal, kan överenskommelse träffas direkt mellan arbetsgivaren och den eller de arbetstagare som berörs.

Arbetsgivaren ska underrätta klubben om överenskommelse med enskilda arbetstagare.

Sådan överenskommelse upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Träffas sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare ska viloregler enligt EG-direktiv 2003/88/EG iakttas.

§ 7 och § 8 Övertid och mertid

Vi yrkar att tidsgränser för allmän övertid och allmän mertid ska gälla enligt Arbetstidslagen, liksom lagens tidsgränser och regler för extra övertid och extra mertid.

Vid behov uttag av extra övertid och extra mertid vill vi att Arbetstidslagens förutsättningar och tidsgränser ska gälla, men uttaget ska ske efter överenskommelse som träffas direkt med berörd anställd, med kännedomskopia till berörd organisation.

§9 mom 3 Restidsersättning samt §10 mom 1 Obekväm arbetstid

Tilläggen fryses på nuvarande nivå under avtalsperioden.

§11 mom 1, tredje stycket Semester – allmänna bestämmelser

Om inte annan överenskommelse träffats, ska huvudsemestern förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst tre veckor under juni-augusti. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut antingen omedelbart före eller efter, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

Bilaga 1 Förhandlingsordning

Twisteförhandlingar vid uppsägningstvister tar för lång tid. Till skillnad från övriga tvister har lagstiftaren ansett det är i alla parterers intresse med en skyndsam handläggning, då en utdragen process skapar oro hos de anställda och ovisshet för arbetsgivaren.

Vi föreslår därför att tvister enligt LAS ska undantas från avtalets förhandlingsordning, och att anmärkningen ändras enligt nedan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, LAS, ska lagens tidsfrister gälla i stället för tidsfristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om tidsfrister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt §§ 34, 35 och 37 lagen om medbestämmande i arbetslivet, MBL.

Övrigt

Vi förbehåller oss rätten att senare komplettera och precisera ovanstående yrkanden, som redovisats utan inbördes prioritering.

Stockholm den 18 februari 2016

Almega Tjänsteförbunden



Beata Hammarskiöld
Avtalsansvarig Spårtrafik