

Avtal 2016

Almega Tjänsteförbunden – Järnvägsinfrastruktur Arbetsgivarpartens yrkanden

Allmänna utgångspunkter

Ett "medianföretag" i tåg- och järnvägsbranschen sysslar med ny- och ombyggnation inom infrastruktur, har fem anställda, verkar på en inhemsk marknad, har svensk koncernmoder, omsätter 7,3 miljoner kronor och har ett arbetsställe. En övervägande del av infrastrukturbranschens företag är småföretag som verkar på en konkurrensutsatt marknad. Vi måste ha kollektivavtal som är anpassade efter den verkligheten, och som bidrar till att företagen kan stärka sin konkurrenskraft och därmed skapa ännu fler arbetstillfällen.

Järnvägens persontrafik med en ökning på 96 procent de senaste 20 åren och regeringens transportplan för åren 2014-2025, med en satsning på upp till 286 miljarder kronor till järnvägen, kommer att medföra svårigheter för branschen att hitta tillräckligt med kompetens framöver. Infrastrukturföretagen kommer att behöva kvalificerad kompetens inom flera delar av BEST-området, bland annat signaltekniker, teletekniker, spårsvetsare och ingenjörer med inriktning entreprenad. Framtidens kompetensförsörjning kan vara den enskilt viktigaste frågan för fortsatt konkurrenskraft och långsiktig hållbarhet av transportsektorn i Sverige.

Järnvägssektorn är liksom samhället i övrigt starkt beroende av en väl fungerande, konkurrenskraftig exportindustri. Mot bakgrund av detta är det av yttersta vikt att parterna liksom tidigare är respekterar det märke för lönenivån som sätts av exportindustrin även 2016.

Avtalsperiod

Mot bakgrund av den ekonomiska situationen i Sverige och omvärlden är det svårt att överblicka utvecklingen framöver. Avtalsperiodens längd och utlöpningsdatum får fastställas under de kommande avtalsförhandlingarna men kommer att påverkas av märkessättande parter.

Seko – Bilaga 6 – Fastställande av grundlön

Järnvägsinfrastrukturavtalet är ett medarbetaravtal. Samma grundläggande allmänna villkor ska gälla för samtliga medarbetare oavsett yrkeskategori. Lägstlöneavtalet med Seko (bilaga 6) är konstruerat med en trappa som innebär att en nyanställd helt oerfaren tekniker inom BEST-området ska erhålla 90 % av genomsnittslönen för sina erfarna kollegor inom yrket, och efter drygt ett och ett halvt år 98% av genomsnittslönen för företagets medarbetare. Konstruktionen innebär att en ny och oerfaren tekniker ska ha högre lön än en stor andel av sina erfarna kollegor som arbetat många år i yrket.

En specialiserad och kunnig signaltekniker SISÄ, som genom årens lopp genomgått diverse fortbildningar i yrket, kan ligga i en månadslön runt 35 000 kr. Om företaget har en yrkeserfaren signaltekniker anställd, och får för sig att nyanställa en 19-åring som precis gått ut gymnasiet elprogram för att på sikt utbilda henne till signaltekniker, skulle lärlingens ingångslön behöva sättas till 90% av 35 000, dvs 31 500 kr/mån.

Denna avtalskonstruktion i Järnvägsinfrastrukturavtalet får av uppenbara skäl till följd att våra medlemsföretag inte kan anställa några nya och oerfarna BEST-tekniker med mindre än att de byter arbetsgivarorganisation och går över på avtalsområde Väg&Ban, där motsvarande lägstlön f n är 22 815 kr. I en bransch som kommer att ha problem med framtidens kompetensförsörjning är det förödande om våra medlemsföretag inte kan anställa och utbilda framtidens BEST-tekniker.

Avtalets bilaga 6 saknar även lägstlöner för vuxna arbetstagare inom produktionen som inte är Maskinförare eller som ska utbildas till BEST-tekniker. Exempel på sådana övriga yrkeskategorier är lokalvårdare, förrådsarbetare, grovarbetare eller bilförare.

Mot denna bakgrund är vårt yrkande att Järnvägsinfrastrukturavtalets lönebilaga 6 likställs med Väg&Ban på så sätt att;

1. Anmärkningen i Sekos Bilaga 6 utgår (som anger att lägstlönen baseras på lokal snittlön för de yrkeserfarna)
2. I tabellen "övrig produktionspersonal" införs liksom i Väg&Ban en ny nivå "fyllt 19 år" som har fördelningstalet 0,88

Löneavtal Seko

Öka möjligheterna till individuell lön

I löneavtalet 2013-2016 enades parterna om en grundsyn på lönebildning och löneöversyn, som innebär att lönesättningen ska vara individuell med en fastställd minsta löneökning för varje avtalsår.

Detta rimmar illa med att det samtidigt slogs fast i avtalet att för företag som inte redan har lokalt avtal om lönebildning ska hela lönehöjningen utges generellt med samma belopp till alla individer oavsett prestation.

Vi föreslår därför att vi fullföljer vår partsgemensamma intention att individen ska kunna påverka sin lön, genom en konstruktion som ska tillämpas på de företag som inte redan har ett lokalt avtal om löneutbildning; Halva löneutrymmet ska utges generellt och halva utrymmet utgör en pott för fördelning i lokala förhandlingar enligt de gemensamma partsuppfattningar centrala parter enades om 2013. Om de lokala parterna inte enas om fördelningen av potten inom ett fastslaget datum, ska sammanlagt 75% av löneutrymmet utges generellt och 25% fördelas av arbetsgivaren enligt de gemensamma partsuppfattningar vi enats om.

Löneavtal ST

Löneavtal Saco TJ och Sveriges Ingenjörer

Ledaravtalet

Ändringar i Allmänna villkor

Arbete utomlands, § 1

Anmärkningen i § 1 femte stycket tas bort i sin helhet.

Arbetsplatsanmälan, § 3, mom 3

Det bör ske en naturlig dialog om nya arbetsplatser mellan lokala parter i företagen. Skyldigheten för företagen att skicka in arbetsplatsanmälningar avseende nya arbetsplatser till Seko innebär onödig administration och kostnader, därför yrkas att avtalets § 3 Mom 3 utgår.

Arbetsdag, § 6, mom 2

Enligt § 6 Mom 2 är den ordinarie arbetstiden 40 timmar per helgfri vecka med åtta timmar per dag under veckans fem första dagar. Ordinarie arbetsdag börjar tidigast kl. 06.00 och slutar senast kl. 17.30.

Om arbetsgivaren vill lägga ut arbetstiden på annat sätt fordras enligt nuvarande regler en lokal överenskommelse, såvitt inte villkoren för nattarbete är uppfyllda.

Vi yrkar att arbetsdagsreglerna ändras så att arbetsgivaren kan lägga ut en 40 timmars arbetsvecka dock med iakttagande av skyddande viloregler, t ex dygnsvilan, samt att tiderna för när arbete kan utläggas utökas.

Efter överenskommelse med arbetstagarerna kan den ordinarie arbetstiden läggas ut med 40 timmar i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Anledningen till den föreslagna förändringen är att arbeten i allt större utsträckning måste utföras på tider och tillfällen där det skapar minst störningar för samhället i övrigt, men måste kanske inte nödvändigtvis ske nattetid. Förändringen är nödvändig och bidrar till att stärka företagets konkurrenskraft.

Arbetsdagsförkortning, § 6, mom 8

Vi yrkar ett tillägg i § 6 mom 8 enligt följande:

”....Om anställning upphör utan att arbetsdagsförkortning tagits ut, **eller om intjänad arbetsdagsförkortning inte tagits ut vid uttagsårets utgång**, får medarbetaren i stället en kontant ersättning med den vid tidpunkten gällande lön.

Semester, § 11, mom 1

Branschens högsäsong är på sommaren. Därför föreslås att huvudsemesterperioden efter förhandlingar enligt 11§ MBL kan förläggas till perioden maj-september

§11 mom 1, tredje stycket, ändras på så sätt att lokalt avtal kan träffas om kortare sammanhängande semesterperiod under perioden maj-september, och att medarbetare som på företagets initiativ får hela eller delar av huvudsemesterperioden förlagd till perioden 1 oktober – 30 april, har rätt till semestertillägg om 350 kr/kvarvarande semesterdag som förskjuts.

Bilaga 1 Förhandlingsordning

Twisteförhandlingar vid uppsägningstvister tar för lång tid. Till skillnad från övriga tvister har lagstiftaren ansett det är i alla parter 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 genom 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 8 mars 2016

Beata Hammarskiöld

Avtalsansvarig Järnvägsinfrastruktur