

PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m m för tiden 2007-09-01--2010-03-31
Parter	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik och Fackförbundet ST (ST)
Tid	2007-09-07, 2009-09-26, 2007-09-27 och 2007-09-28, 2009-10-01, 2009-10-02, 2007-10-03
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik Anders Hjertman, Almega ordförande tillika vid protokollet Inge Asplund Peter Blomqvist Beata Hammarskiöld Kine Jangren Bengt - Erik Johansson Madeleine Koch Tomas Löfstedt Maria Magnusson Kristina Nyholm Leif Olsson Thomas Persson Emma Ottosson, adjungerad Helena Åström, adjungerad Gunnar Järsjö, Almega Magnus Kendel Almega Fackförbundet ST Lena Moberg-Lindwall Maria Olwæus Anitha Svantesson Jan-Ove Jönsson Siw Millstam Anders Olsson Lennart Nilsson Ove Lundqvist
Justerare	Anders Hjertman och Lena Moberg-Lindwall

- § 1 Kollektivavtal för perioden 2007-09-01 – 2010-03-31**
- Parterna träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor m m för tiden 2007-09-01 – 2010-03-31. Part äger rätt att säga upp detta avtal senast den 31 december 2008 till upphörande vid utgången av den 31 mars 2009.
- Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.
- § 2 Löner**
- Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.
- § 3 Allmänna anställningsvillkor**
- Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.
- § 4 Arbetstid**
- Parterna tillsätter under avtalsperioden en förhandlingsgrupp med syfte att gemensamt lägga fram ett förslag till ett regelsystem med hänsyn tagen till branschens förutsättningar. Arbetsgruppen ska inleda sitt arbete snarast möjligt och vara färdig senast den 31 december 2008. Parterna ska genom arbetet skaffa sig en djupare kunskap om spårtrafikbranschen som helhet. Arbetet leds av en styrgrupp med ansvar för att senast den 31 oktober ta fram en tidplan för arbetet. Styrgruppen ska planlägga och organisera företagsförlagda och andra studiebesök vilka ska spegla branschen. En gemensam arbetstidsdag ska genomföras senast den 30 september 2008.
- § 5 Nationaldagsfrågan/Annandag pingst**
- Parterna är överens om att kompensera de arbetstagare som får en förlängd arbetstid genom att Annandag pingst så som fast helgdag ersatts av Nationaldagen som är en rörlig helgdag. Arbetstagare som vid detta avtals ingående redan erhåller kompensation för nationaldagen, i enlighet med detta avtal, erhåller inte någon ytterligare kompensation.
- § 6 Gränsöverskridande trafik**
- Parterna har i förhandlingarna diskuterat frågor kring gränsöverskridande trafik. Härvid har parterna konstaterat att frågorna är komplexa och bland annat rör förhållandet till organisationer i andra länder. Parterna har också noterat att ett arbete pågår på europainivå inom ramen för den sociala dialogen och att ett svenskt lagstiftningsarbete pågår. Parterna ska arbeta vidare med frågan.
- § 7 Arbetsmiljö och säkerhet**
- Parterna har i förhandlingarna bland annat diskuterat arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor. Parterna har påpekat vikten av att säkerhets- och arbetsmiljöregler beaktas och följs vid upprättande och tillämpning av arbetstidsreglerna.

§ 8 Arbetsgrupp - Utveckling av löneavtalen

Parterna är överens om att i en partsgemensam arbetsgrupp utveckla hjälpmedel och verktyg i syfte att under avtalsperioden möjliggöra en utveckling av de traditionella lokala partsförhandlingarna mot en mer processinriktad lönebildning. Partenas målsättning är att till lönerevisionen den 1 april 2009 ha utarbetat en fungerande metod för mer individuell lönebildning. Arbetet i gruppen bör därför vara färdigt senast den 30 september 2008.

§ 9 Personal i säkerhetstjänst

Parterna har diskuterat problem med arbetstagare i säkerhetstjänst som ej godkänts enligt BV-FS 2000:4 och är överens om fortsatta kontakter i frågan under avtalsperioden i syfte att hitta lämpliga lösningar.

§ 10 Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall (gäller endast företag som tillämpar avtalspension SAF-LO)

Parterna konstaterar att de den 30 maj 2007 antagit det av Svenskt Näringsliv och LO framförhandlade avtalet om pension.

§ 11 Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet

Anders Hjertman

Justeras

Anders Hjertman

Lena Moberg-Lindwall

Avtal om löner 2007 - 2010

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 september 2007 och omfatta ett utrymme om 3,7 % samt för 1 april 2008 omfatta 3,3 % och 1 april 2009 omfatta 3,2 %.

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 300 kronor 2007, 300 kronor för 2008 och 300 kronor för 2009.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 14 796 kronor per månad från och med den 1 september 2007 och 15 122 kronor från den 1 april 2008.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 16 416 kronor per månad från och med 1 september 2007 och 16 777 från den 1 april 2008.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen 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 1 september 2007 till och med 31 mars 2010

Bilaga 2

ST

Ändringar i avtalet om allmänna villkor**§ 6 Arbetstid****Mom 1:2 Veckovila och fridagar**

4:e stycket 2:a meningen erhåller följande lydelse:

Med helgdagar avses i detta fall helgdagar som infaller måndag-fredag, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag-fredag samt nationaldagen måndag – söndag

§ 9 Restidsersättning m m**Mom 3 Ersättning**

Restidsersättning betalas per timme för respektive avtalsår enligt följande.

2007-09-01	2008-04-01	2009-04-01
53,45	55,20	57,00

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme respektive avtalsår.

2007-09-01	2008-04-01	2009-04-01
80,15	82,80	85,45

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelser 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 respektive avtalsår enligt följande:

	2007-09-01	2008-04-01	2009-04-01
Enkel	15,60 kr	16,10 kr	16,65 kr
Kvalificerat	34,90 kr	36,05 kr	37,20 kr
Storhelg	78,40 kr	81,00 kr	83,60 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, Kristi himmelsfärds dag till klockan 07.00 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.

§ 12 Sjuklön m m

får följande moment ändrade lydelse i rubrikerna:

Mom 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod.

Mom 4.2 Sjukdom fr om 15:e kalenderdagen.

I moment 4:2 ersätts begreppet ”basbeloppet” med ”prisbasbelopp”

Mom 7.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukfall.

Mom 7.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen.

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler, 4:e stycket;
fr.o.m. 15:e kalenderdagen...

§ 13 Föräldradighet

§ 13 Föräldradighet, 3:e stycket, erhåller följande ändrade lydelse:

”vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med **månadslön om högst:** $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$

För arbetstagare med **månadslön över:** $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12) - (10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

§ 13 Föräldraledighet, 3:e stycket erhåller följande ändrade lydelse:

Ersättning utges för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Efter två års sammanhängande anställning utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Från och med 1 september 2008 tillförs även följande mening till tredje stycket:

Efter fyra års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med 1 september 2007 till och med den 31 mars 2010.

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

Bilaga 3**AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR****Arbetsmiljöarbetet i företagen**

Mot bakgrund av den fortlöpande utvecklingen och förändringar som sker i företagen är det viktigt att företagets verksamhet och arbetsmiljö ses som en helhet. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör arbetsmiljöarbetet integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationen och handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala fackliga organisationer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet stödjer detta. Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens behov.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar framgår av arbetsmiljölagen som bl.a. föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). De lokala parterna bör enas om formerna för hur föreskrifterna ska tillämpas på arbetsplatsen så att de väl anpassas till företagets verksamhet.

Eftersom arbetsmiljöarbetet ingår i arbetsgivarens totalansvar för verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

Det är viktigt att arbetsmiljön utvecklas för medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen svarar arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Dessutom är det viktigt att uppmärksamma de nyanställdas behov av information.

Kommentar:

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmaterial.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabiliteringsverksamhet i företagen är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas i linjeorganisationen som en integrerad del av verksamheten. Om inte tillräcklig kompetens eller resurser finns på arbetsstället är det viktigt att chefer har möjlighet till stöd i rehabiliteringsarbetet. Intern eller extern resurs, exempelvis företagshälsovård, kan utgöra sådan stödresurs.

Målsättningen är dels att rehabilitera sjuka anställda så att de kan återinträda i arbete, dels att med förebyggande åtgärder minska risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt för både den enskilde och företaget. I arbetet med förebyggande åtgärder och rehabilitering kan exempelvis företagshälsovård vara en värdefull resurs. Arbetsgivaren har rätt att anvisa arbetstagare till företagshälsovården.

Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos samtliga berörda.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företagen och dess anställda och att den skall utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift kan därför vara att

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget,
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning,
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet.

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överenskommelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas i lokala förhandlingar hänskjuts den till centrala förhandlingar på endera partens begäran. Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 maj 2004 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förtroendefull samverkan i förändringsarbete

På en marknad som snabbt förändras måste verksamhet och arbetsätt fortlöpande omprövas. En kontinuerlig kompetensutveckling och förnyelse av arbetsorganisationen samt en god arbetsmiljö är viktiga faktorer för att verksamheten ska vara effektiv och för att företagen ska kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.

En förtroendefull samverkan mellan de lokala parterna är en viktig förutsättning för ett fungerande förändringsarbete. Det är en tillgång med kompetenta fackliga företrädare som har förmåga att se till arbetstagarnas bästa och samtidigt värna om företagets fortlevnad och utveckling. Dessa bör ges förutsättningar att utföra de fackliga uppdragen i kombination med yrkesmässiga uppgifter.