



Tåg företagen skapar hållbara transporter

Tåg företagens medlemmar är en central del av dagens och framtidens transportlösning. Klimatvänliga och effektiva transporter av personer och gods på järnväg är viktiga för att vidmakthålla och successivt förbättra Sveriges konkurrenskraft och bidrag till en hållbar samhällsutveckling. Branschens samlade styrka är inte större än summan av dess beståndsdelar.

De gångna åren har varit mycket krävande för Tåg företagens medlemmar. En flerårig pandemi, därefter följande brist på lokförare och tekniker samt nu pågående stora utmaningar med Trafikverkets nya planeringssystem, har inneburit påfrestningar som branschen kämpar med alltjämt.

Mot denna bakgrund är Sveriges tågoperatörer i behov av långsiktiga lösningar som på riktigt bidrar till deras utveckling. Branschen ska behålla och attrahera rätt medarbetare, som tillsammans med oss ska nå våra högt ställda mål och därmed dra vårt strå till stacken för landets bästa. Sverige har idag EU:s sämsta tillväxtprognos. Det är också tågbranschens ansvar att bidra till en lösning.

Vårt under de senaste åren förbättrade samarbete med branschens fackförbund ska stärkas ytterligare. Vi behöver tillsammans identifiera fler lösningar som på ett hållbart sätt adresserar

tågoperatörernas och medarbetarnas behov. En modernisering av kollektivavtalen genom större inslag av individuella anpassningar bör övervägas. Låt oss inleda detta arbete.

Tågföretagens yrkanden – Avtal 2023

- **Utveckla och förtydliga förhandlingsordningen vid verksamhetsövergång**

Till exempel innebörden av begreppet värdeneutralitet, där icke avsedda förväntningar av närmast matematisk karaktär kan ha skapats. Processen i samband med växlandet av yrkanden inför inrangeringsförhandlingen, deadlines i förhandlingsordningens eskaleringsprocess, etcetera behöver också tydliggöras.

- **Möjliggör individanpassade lösningar genom enskilda överenskommelser**

En enda storlek passar inte alla. Vissa medarbetare vill arbeta komprimerat i syfte att fullgöra arbetstiden på relativt sett färre dagar. Andra medarbetare vill arbeta dagtid på vardagar. Vissa medarbetare prioriterar en högre lön framför ett mildare arbetstidsupplägg, andra gillar tvärtom. Spårtrafikens avtalsparter behöver diskutera lämpliga former för att flytta inflytande över dessa viktiga frågor till relationen mellan intresserad medarbetare och chef. En partsgemensam arbetsgrupp bör tillsättas med uppdraget att utforma riktlinjer för detta.

- **Inför tidsbegränsade anställningsformer för studenter och pensionärer, utan krav på fridagar på helg**

Med koppling till ovanstående yrkande; människor är olika, medarbetare är olika och behoven är därmed olika. Låt de medarbetare som har en annan huvudsaklig sysselsättning få tjänstgöra på samtliga helger om de vill det. Branschavtalet bör anpassas i enlighet med detta.

- **Omoderna och potentiellt diskriminerande bestämmelser i lokala kollektivavtal ska tas bort eller förändras på lämpligt sätt**

Ett exempel kan vara anciennitetsturordningen vid val av tjänster/turer som förekommer i vissa lokala kollektivavtal. Det är bättre att låta medarbetarnas berättigade behov styra fördelningen av tjänster/turer i första hand. Relevanta hänsyn till lagstiftning rörande skyldigheten att underlätta för arbetstagare att förena förvärvsarbete med föräldraskap behöver alltid gå före anciennitetsturordningen. Att avtalstillämpning inte får vara diskriminerande och att insatser vad gäller arbetslivsinriktad rehabilitering nedprioriterar anciennitetsturordningen behöver också tydliggöras.

- **Medarbetaravtalet kan vara besvärligt i förhandlingshänseende**

Alla avtalsbärande fackförbund ska som bekant kallas till förhandlingsfrågor som ibland väsentligen berör endast ett fackförbund. Det vore effektivitetsfrämjande för samtliga parter att enas om en förhandlingsordning som underlättar i detta hänseende. Parterna bör identifiera en lämplig lösning för detta.

- **Vid sådan städverksamhet som faller inom branschavtalets tillämpningsområde får ordinarie arbetstid förläggas till natt i den omfattning som verksamheten kräver**

En förändring av branschavtalet enligt rubriken är nödvändig.

- **§ 2 mom 3, beräkning av anställningstid**

Parterna behöver stryka skrivningen med anledning av de nya reglerna i anställningsskyddslagen om särskild visstid. *[Se över denna speciellt]*

- **§ 3 mom 2, ändra från Datainspektionen till Integritetsskyddsmyndigheten (redaktionell ändring)**

- **Inför möjlighet att avstå omvandling till tillsvidareanställning genom enskild överenskommelse**

Förslaget innebär att en regel tillförs om att avstå konvertering för t.ex. arvodister, se exempel från Almegas Tjänstemannaavtal Bilaga A 2.3.

"Anmärkning: Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel."

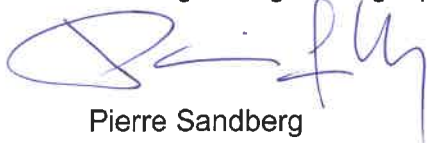
Avtalsperiod, lönenivåer, etc.

Branschavtalets procentuella ökning av lönenivåer och dess giltighetsperiod ska följa de normerande avtalen i det privata näringslivet.

Samtliga förändringar av allmänna villkor ska kostnadsberäknas och ske under iakttagande av principen att "allt ska räknas".

Ytterligare yrkanden kan tilläggas under perioden fram till ett nytt branschavtals tecknande.

För Tågföretagen enligt uppdrag



Pierre Sandberg

Victor Drakes

