

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

ORIGINAL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Järnvägsinfrastruktur
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2013-04-01 t.o.m. 2016-03-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och Sveriges Ingenjörer respektive SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)
Tid	2013-02-22, 2013-03-13, 2013-03-25, 2013-04-03, 2013-05-02, 2013-05-03, 2013-05-15, 2013-05-28, 2013-08-23, 2013-09-05, 2013-09-06.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur Lars Friberg, Almega, vid protokollet Madeleine Edberg, Almega Torgny Johnsson Nils Göran Eriksson Anders Wessmark Sveriges Ingenjörer och TJ Mikael Wittbäck Björn Karlsson Stefan Strömqvist
Justerare	Madeleine Edberg, Mikael Wittbäck och Björn Karlsson.

§ 1 Kollektivavtal för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2013-04-01 t.o.m. 2016-03-31. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

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

§ 2 Allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

§ 3 Kompetensfrågor

De fackliga organisationerna har i förhandlingarna framfört vikten av att säkerhetsarbetet vid järnvägen bygger på kompetens hos varje individ inom verksamhetsområdet. Hittills har Trafikverket ombesörjt kompetenskrav och kontrollen av dessa, men numera har inte Trafikverket längre något sektorsansvar. Arbetsgivarparten har också framfört ett tydligt intresse för frågor kopplade till kompetens och utveckling i järnvägssektorn. Parterna tillsätter därför en arbetsgrupp i syfte att finna lösningar på branschgemensamma kompetenskrav inom de s k BEST-yrkena.

Arbetsgrupperna består av ledamöter från respektive facklig organisation och ledamöter från Almega. Arbetet startas snarast med ett första sammanträde inom en månad efter att branschavtalet tecknats. Sammankallande är Almega. Arbetsgruppen ska lämna delrapport senast den 1 oktober 2014. I delrapporten ska ingå en redovisning av mötes- och åtgärdsplan för tiden fram till slutrapporten. Slutrapport ska presenteras senast den 1 oktober 2015.

§ 4 Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö m.m.

Parterna har träffat överenskommelse om avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor enligt bilaga 3.

§ 5

Parterna har under avtalsförhandlingarna diskuterat frågan om utbildningsplan för arbetsmiljöarbete av skyddsombud och påtalat vikten av att sådan utarbetas lokalt i företagen. De fackliga organisationerna har framfört önskemål om att ta fram en branschnorm rörande arbetsmiljöutbildning för skyddsombud.

Skyddsombuden har en central roll i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. I syfte att få engagerade och kunniga skyddsombud erfordras kompetens för fullgörandet av uppdraget. Då branschen inom Almega är nyetablerad och företagen fortsatt relativt få, måste den nedan föreslagna partsgemensamma arbetsgruppens arbete stå i proportion till samt hänsyn tas till detta faktum. Parterna enas därför om att nya skyddsombud genomgår en grundutbildning.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp i syfte att följa upp *Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor*, samt kompetensutveckling av skyddsombud. Delrapport lämnas senast den 1 februari 2015 och en slutrapport senast den 31 oktober 2015.

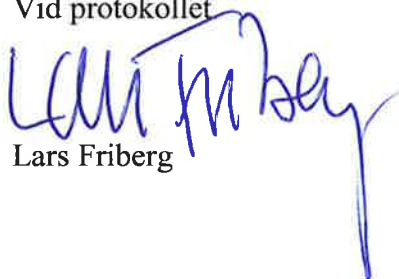
§ 6

Parterna är överens om att genomföra en översyn och redigering av branschavtalet, t ex bör ”lagen om allmän försäkring” ersättas med ”socialförsäkringsbalken”.

§ 7**Förhandlingarna avslutas**


Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet



Lars Friberg

Justeras



Madeleine Edberg



Mikael Wittbäck

Björn Karlsson

Avtal om lokal lönebildning

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur och å andra sidan Sveriges Ingenjörer och SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)

1. Avtalets omfattning
2. Lönebildningens syfte och förutsättningar
3. Grundläggande principer
 - 3.1 Mål**
 - 3.2 Lönekriterier**
 - 3.3 Lönesamtal**
 - 3.4 De lokala parternas ansvar**
 - 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision**
4. Löneprocess och förhandlingsordning
 - 4.1 Inledande genomgång**
 - 4.1.1 Strukturgenomgång
 - 4.2 Löneprocessen**
 - 4.2.1 Lönesamtal
 - 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning
 - 4.3 Förhandlingsordning**
5. Uppföljning
6. Giltighetstid

1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Järnvägsinfrastruktur, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, TJ eller annat till SACO anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och TJ uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av SACO-förening eller, om SACO-förening saknas, av Sveriges Ingenjörer och TJ utsedd lokal facklig företrädare.

2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måluppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, SACO-förening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid målsamtalen förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål. Medarbetarens utveckling och resultat följs och kopplas till medarbetarens löneutveckling.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en lokal SACO-förening ska kriterierna tas fram i samverkan. Kriterierna ska vara väl kända hos medarbetarna.

Lönesättande chef och medarbetare fastställer genom mål-/utvecklingssamtal vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

3.3 Lönesamtal

I lönesamtalet samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att med givna förutsättningar sätta ny lön.

3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter bör lönen vara föremål för revidering vid den förändringen aktuella tidpunkten.

4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 april årligen om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna.

4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. SACO-föreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur inom företaget ska efter begäran av lokal part de lokala parterna göra en översyn av den befintliga lönestrukturen och diskutera eventuella åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. ändrat marknadslöneläge.

4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen.

4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskildas överläggningar föras om vad som krävs för att få en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

4.3 Förhandlingsordning

Lokal förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till SACO-föreningen förslag till nya individuella löner för SACO-föreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Saknas SACO-förening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

Central förhandling

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

5. Uppföljning av lönerevision

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala SACO-föreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för SACO-föreningens medlemmar.

6. Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 april 2013 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 6 Arbetstid

Mom 8 Arbetstidsförkortning

För heltidsanställd medarbetare som arbetar hela perioden 2013 utökas arbetstidsförkortningen i branschavtalet med två timmar.

§ 9 Restidsersättning m m

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme per den 1 april 2013 med 91,80 kr, per den 1 april 2014 med 94,00 kr och per den 1 april 2015 med 96,25 kr. För tid klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn eller lördag, söndag och helgdag, till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag, är restidsersättningen per timme per den 1 april 2013 med 102 kr, per den 1 april 2014 med 104,45 kr och per den 1 april 2015 med 106,95 kr.

Semestertillägget är inkluderat i beloppen.

§ 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 enligt följande:

	2013-04-01	2014-04-01	2015-04-01
Enkel	39,78 kr	40,73 kr	41,71 kr
Kvalificerat	86,70 kr	88,78 kr	90,91 kr
Storhelg	153,00 kr	156,67 kr	160,43 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 17.30 på fredag till klockan 07.00 på måndag
- tid från klockan 17.30 på dag före trettondagen, första maj och Kristi himmelsfärds dag till klockan 07.00 på 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 17.30 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 17.30 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.

§ 13 Föräldraledighet

I § 13 Föräldraledighet införs ett nytt sjätte stycke och tillhörande anmärkning med följande lydelse:

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

Anmärkning:

Rätt till ersättning för sex trettiodagarsperioder gäller fr o m 2014-10-01.

§ 16 Giltighetstid**Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med 31 mars 2016.

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

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. Lokala arbetsmiljöavtal bör därför tecknas för att närmare förtydliga företagets arbetsmiljöarbete med (SAM) som utgångspunkt.

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.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt.

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.

Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Omfattningen och innehållet av en sådan utbildning bör anpassas lokalt med hänsyn till den roll och arbetsuppgift som arbetstagaren har.

Information om aktuella arbetsmiljörisker och skyddsregler ska ges till de anställda. Här ska de nyanställas behov av information uppmärksammas. De anställda har ett eget ansvar att ta del av information samt följa regler och riktlinjer inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Kommentar

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

Skyddsombud

Skyddsombudens viktigaste uppgift är att verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Skyddsombuden ska inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.

Skyddsombudet har en central roll i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. För att få engagerade och kunniga skyddsombud behöver de ha kunskap och kompetens samt ges möjligheter att utföra sitt uppdrag. Ett kompetent skyddsombud är en viktig resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljölagen, AML, kapitel 6, reglerar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt skyddskommitténs och skyddsombudets roller, uppgifter, rättigheter och skyldigheter. Skyddsombudet ska delta vid utredningar vid arbetssjukdomar och arbetsskador samt medverka till att utreda orsakssambandet så att ytterligare tillbud/olyckor förhindras.

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.

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt utreda behovet av rehabilitering. Den enskilde har rätt att i utredningen ha med sig skyddsombud, facklig företrädare eller annan person som den enskilde själv väljer.

Målsättningen med rehabiliteringen bör dels vara, att den anställde i första hand kan återinträda i ordinarie 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 är företagshälsovård 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,
- delta vid skyddskommittémöten i förekommande fall
- 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

Twist 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 april 2013 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.