

ORIGINAL

Till Almega Tjänsteförbunden
 SEKO

Hemställan

Vi, av Medlingsinstitutet utsedda medlare i tvisten mellan ovanstående parter angående Branschavtal allmänna anställningsvillkor Spårtrafik för perioden 1 april 2013 till 31 mars 2016, överlämnar härmed bifogade förslag till överenskommelse mellan parterna (bilaga 1-3).

Vi hemställer att parterna godkänner förslaget som skall antas eller förkastas i sin helhet.

Pågående stridsåtgärder avbryts med omedelbar verkan och samtliga varsel om stridsåtgärder återkallas.

Svaret lämnas i Almegas lokaler, Sturegatan 11 den 18 juni 2014 klockan 19.00.

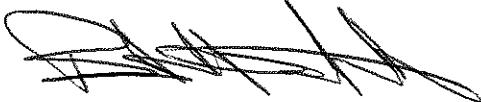
Stockholm den 18 juni 2014


Leif Ohlsson

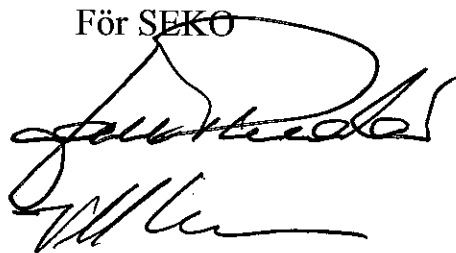

Göran Ekström

Godkännes:

För Almega Tjänsteförbunden



För SEKO



Bilaga 1

Parterna prolongerar tidigare gällande branschavtal Allmänna anställningsvillkor Spårtrafik 2013 – 2016 med följande ändringar:

§ 1 Avtalets omfattning

Ändring: Sista strecksatsen i tredje stycket:

”Arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal” utgår och ersätts med ny mening av följande lydelse:

”För arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal gäller branschavtalet i tillämpliga delar.”

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Parterna är överens om att en tillsvidareanställning på heltid är grundanställningsformen inom spårtrafikområdet.

Anställningen gäller tillsvidare om inte annat överenskommit enligt mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 3 Beräkning av anställningstid

Vid intermittert arbete krävs lika många arbetsdagar motsvarande en heltidanställd (i normalfallet 225 arbetsdagar) för fastställande av rätt till företrädesrätt och övergång till tillsvidareanställning.

Parterna är vidare överens om att alla arvodist, tim eller motsvarande anställningar skall jämföras med en anställning på ”allmän visstidsanställning” enligt Lagen om anställningsskydd.

Mom 4 Flyttning

Vid förändring av verksamheten som medför att arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ flyttar eller omstationeras till annan ort ligger det i arbetsgivarens intresse att verka för en lösning för individen som gagnar alla inblandade. Sådana lösningar kan avse ersättning för direkta och nödvändiga kostnader för flyttning samt, under en övergångsperiod, ersättning för fördyrade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade resekostnader.

§ 5 Lön

Nytt:

Mom 2 Lön till timanställda

Om ny lokal överenskommelse inte träffas om lön till timanställda ersätter följande nu gällande lokala överenskommelser:

Timlön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren. Med jämförbar grupp avses samtliga arbetstagare oavsett ålder och/eller yrkeserfarenhet.

Timlön höjs med 6 % i de fall arbetet blir utlagt senare än 48 timmar innan det ska påbörjas eller om ett tidigare utlagt arbete förskjuts mer än två timmar från den ursprungliga planeringen.

Rörliga tillägg utbetalas utöver timlönen i enlighet med gällande lokalt eller centralt avtal.

Arbetstagare som idag har en timlön som överstiger genomsnittslönen för jämförbar grupp behåller denna.

Mom 2 blir mom 3

Mom 3 blir mom 4

Mom 4 blir mom 5

Överenskommelse om tågtrafik bedriven av Veolia

Båda parterna har för avsikt att gemensamt sträva efter att

Mål

- Parterna är överens om att företagets huvudsakliga arbetsuppgifter (framföring av tåg, ombordservice) ska i första hand utföras av egen tillsvidareanställd personal. Genom detta avtal uttrycker parterna sin avsikt att sträva efter att antalet arvodister hålls på en så låg nivå som möjligt.

Veolia och SEKO är överens

- Om att det kommer att finnas ett behov av hel-, del- och visstidsanställda (långtidsvikariat) samt intermittert anställda som arvodister,
- Veolia strävar efter att uppnå så hög heltidsprocent som möjligt och åtar sig att vid stadigvarande grundproduktion inte överstiga 5 % deltidsanställda av det totala antalet produktions-timmar.
- Veolia åtar sig att vid stadigvarande grundproduktion inte överstiga 5 % andel arvodister av det totala antalet produktions-timmar.
- SEKO åtar sig att medverka till att uppnå en effektivitet på 96-98 % på arbetstidsuttaget.
- Att arbeta fram **gemensamma verktyg** för att uppnå ovan utifrån tidtabellsutbudet, dvs timmar och kilometer.
 - Om att avsteg kan göras från kollektivavtalet.
 - Skapa en flexibel superskubb som bl a tar hänsyn till säsong, daglig produktion och kompensation.
 - Att fullt nyttja möjligheterna med befintligt kollektivavtal.

För detta bör vi

- Samverka för att gemensamt ta ansvar för att uppnå ovan nämnda mål.

Arvodistråd

Parterna inrättar med anledning av ovanstående ett särskilt **arvodistråd**. Rådets uppgift är att löpande följa användandet av

arvodister och gemensamt verka för att användandet av tillfälligt anställda hålls på lägsta möjliga nivå.

Arvodistrådet består av representanter för företaget och den lokala fackliga organisationen och skall sammanträda inom 14 dagar efter att någon av parterna påkallat ett möte.

Det åligger båda parter att lägga fram konkreta förslag till åtgärder för att undanröja orsakerna till behovet av arvodistanställningar, exempelvis bristfällig ledning och planering, behovet av avsteg från dimensionerande arbetstidsregler i kollektivavtalet.

Vid oenighet kan endera parten i arvodistrådet inom 5 arbetsdagar kalla respektive centrala företrädare att skyndsamt medla i frågan.

Veolia ska månatligen till arvodistrådet redovisa hur många produktionstimmar som utförts av arvodistanställda.

Förhandlingsprotokoll

Kostnaderna för införande av mom 2 i § 5 beräknas till 0,15 % och skall avräknas från befintligt löneutrymme. Bedömningen är att överenskommelsen överensstämmer med tidigare träffade avtal på arbetsmarknaden.