

# Avtal 2025

Yrkanden

**Fackförbundet ST → Almega**

Bransch Spårtrafik

2025-02-20



FACKFÖRBUNDET ST



# Yrkande Tågföretagarna Bransch Spårtrafik 2025

## Löneutveckling

Vi vill att våra medlemmar har konkurrenskraftiga löner. Vi vet att lön och rätt till reallöneutveckling över tid är en av våra medlemmars viktigaste frågor. Lönen ska sättas på sakliga grunder och vi behöver säkerställa ett fungerande partsarbete i lönebildningsarbetet.

Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Fackförbundet STs utgångspunkt för avtalskraven är en ettårig avtalsperiod med ett löneutrymme som är i paritet med branschen och andra delar av arbetsmarknaden. Utrymmet ska vara ett lägsta utrymme som beräknas i procent och kronor.
- Om lokala parter inte kommer överens om annat ska varje medlem i Fackförbundet ST ha en minsta garanterad löneutveckling om minst 1000 kr i månaden.
- Åtgärder för att eliminera osaklighet i lönesättningen ska inte belasta löneutrymmet.
- Att tillföra ett stycke under punkt 2 löneöversyn i lönebilagan:

” Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska när det centrala löneavtalet är träffat, gemensamt planera hur arbetet med den lokala löneöversynen ska bedrivas under avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. Som en del av den lokala löneöversynen ska arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen fastställa en fördelningsmodell\* som förhåller sig utefter lönekriterierna.

(\*Nivån för vilket man utgår ifrån vid bedömningen ”Presterat utefter förväntan, över förväntan, under förväntan”) ”

## Hållbart arbetsliv & Anställningstrygghet

Trygghet i anställningen är en förutsättning för att kunna utföra sitt arbete med hög integritet. Vi vill att arbetsmiljön ska vara god, säker och att arbetet styrs, organiseras och resurssätts så att alla känner trygghet i anställningen, arbetsglädje, delaktighet, kan utvecklas - och där arbetsliv kan förenas med privatliv. Arbetslivet ska präglas av ett inkluderande, respektfullt bemötande och ska självklart vara fritt från diskriminering/trakasserier och mobbning. Oavsett varifrån och när arbetet utförs behöver arbete och privatliv kunna förenas och behovet av återhämtning tillgodoses. Arbetsförläggningen måste planeras så att risk för ohälsa minimeras och god hälsa kan uppnås.

Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Att centrala parter ger de lokala parterna i uppgift att diskutera och konkretisera förebyggande åtgärder gällande hot och våld av tredje man.
- Att ensamarbete inte får förekomma inom särskilda olycksdrabbade tjänster, säkerhetstjänster och verksamheter.
- Att en delpensionslösning liknade 80/90/100 införs i det centrala avtalet.
- Att karensavdraget slopas och att sjuklön utgår från dag ett.
- Att lön utbetalas under uppsägningstid, §15 mom 4:1:3 Den som inte kan ges arbete under uppsägningstid ska ändå få lön. För den som har rörliga lönedelar eller tillägg beräknas lönen för sådana lönedelar till: 1/365 av sådan inkomst under närmast föregående tolv månadersperiod per kalenderdag.
- Att bilaga 3 i branschavtalet kompletteras med erforderliga texter gällande: Reglering av övernattning respektive rastlokal på annan ort.
- Att införa ett tillägg under §5 gällande temporär omplacering på grund av sjukdom eller skada i väntan på dispens.

## Bättre anställningsvillkor

I strävan mot en förbättrad arbetsmiljö behöver tillämpningen av arbetstidsregleringarna belysas med fokus på återhämtning samt möjligheterna att kombinera arbetsliv och fritid, med särskilt beaktande av hemmanärvarotid. Vid planering av arbetstidens förläggning ska även kringliggande aspekter beaktas som kan ha betydelse för god arbetsmiljö och medarbetarnas hälsa som till exempel framförhållning, restid, viloperioder etc. Fackförbundet ST yrkar därmed följande:

- Att en arbetstidsförkortning införs.
- Att fler semesterdagar införs i det centrala avtalet.
- Att all tid som medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande, det vill säga all bortavarotid, ska räknas som arbetstid.
- Att alla tillägg och andra förekommande ersättningar som uttrycks i krontal ökas procentuellt i förhållande till avtalsvärdet.
- Att samtliga kostnader som är kopplade till tjänsten eller tjänstens utövande ska bekostas av aktuell arbetsgivare.

## En stark partsmodell

Den svenska partsmodellen har under lång tid tjänat såväl arbetsgivare som arbetstagare väl. För att modellen ska bestå krävs att arbetsmarknadens parter tar ett gemensamt ansvar för att upprätthålla, värna och utveckla modellen. För att partsmodellen ska upplevas aktuell och tidsenlig måste det finnas förutsättningar att ta ett gemensamt ansvar även för vår tids nya, viktiga frågor samt ge lokala parter de verktyg som behövs för det partsgemensamma arbetet.

- Fackförbundet ST yrkar att en partsgemensam utbildning/seminarier gällande partsarbetet och dess former så som exempelvis MBL/ samverkan tas fram och genomförs för parterna.

Fackförbundet ST förbehåller sig rätten att inkomma med ytterligare yrkanden, tillägg och kompletteringar.

Stockholm den 20 februari 2025

Fackförbundet ST

Sofia Torrberg