

KOLLEKTIVAVTAL
2025-10-03

Närvarande
Trafikverket

Pär Lindberg
Daniel Ramström
Eva Forsberg

Seko Trafikverket

Charlotte Olsson
Per-Arne Utbult

Ärende: Förhandling om ramavtal om löner m.m. för medarbetare för vilka Seko Trafikverket är förhandlingspart med anledning av RALS 2025-2027, mellan Arbetsgivarverket och Seko.

En rubrik i ***kursiv stil*** innebär att innehållet under den rubriken skiljer sig åt mellan arbetstagarorganisationerna.

För att tydliggöra vad som åvilar lönesättande chef att initiera och utföra, är vissa avsnitt i detta avtal markerade som texttrutor.

1. Ändringar i Trafikverkets affärsverksavtal

Parterna är även överens om ändringar i Trafikverkets Affärsverksavtal enligt bilaga 1.

Parterna är överens om att vid ett senare tillfälle (senast 2026-01-01) omhänderta ändringar i det centrala Affärsverksavtalet.

2. Parternas gemensamma åtaganden under avtalsperioden

Parterna är överens om att arbeta vidare med att utveckla kollektivavtalsbestämmelser inom nedanstående områden:

- arbetstid vid utbildning
- beredskapsersättning i samband med övertidsarbete
- dygnsvila i samband med övertidsarbete
- instruktionstillägg
- klämdagar vid flexibel arbetstid
- kvotberäknad och timberäknad semester
- uttryckningstillägg

3. *Delegering av RALS förhandlingar*

Parterna enas om att, till TRV -lokal nivå, VO/CF/R, delegera förhandlingarna enligt RALS 2025-2027 mellan Arbetsgivarverket och Seko avseende de delar som gäller lönerevision.

Med TRV -lokala förhandlingar avser parterna att förhandlingarna efter genomförd dialog om lönestrukturen ska delegeras ut till lämplig förhandlingsnivå i organisationen.

De TRV- lokala parterna har även rätt att vidaredelegera förhandlingsrätten inom sin organisation. Även sådana förhandlingar är lokala förhandlingar.

4. Avtalsperiod och tidpunkt för lönerevision

Avtalsperioden är 2025-10-01—2026-09-30.
Lönerevisionsdatum är 2025-10-01.

5. Medarbetare som ingår i lönerevision

Tillsvidareanställda

Alla medarbetare som är anställda i Trafikverket med stöd av TRV/AVA, 2025-10-01 omfattas av lönerevisionen med undantag av

- de som är lönesatta i 2025-års lönenivå enligt anställningsavtalet
- de som omfattas av Trafikverkets avtal om chefskrets, bilaga 4.
- de som omfattas av lönesättningsmodell för traineer, bilaga F.

Chef ska tillse att de som är långtidssjukskrivna och föräldralediga, lönesätts enligt samma grunder och på samma sätt som övriga tillsvidareanställda i lönerevisionsarbetet.

Tidsbegränsat anställda

Medarbetare som 2025-10-01 är tidsbegränsat anställda, ska på respektive VO/CF/R löneprövas partsgemensamt utanför ordinarie RALS-utrymme. Löneprövningen för dessa medarbetare sker som kollektiv förhandling.

6. *Gemensamma principer för lönesättning*

Parterna anser det viktigt att framhålla vissa grundläggande principer för lönesättning och att dessa blir kända av varje medarbetare och lönesättande chef.

Lönesättningen ska utformas så att den stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet, leder till en ändamålsenlig lönedifferentiering utifrån sakliga grunder och uppfattas som rättvis av de anställda i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsats. Lönedifferentiering är i sig inte ett självändamål utan ska vara ett resultat av en sakligt grundad lönesättning.

Den individuella lönesättningen ska präglas av

- arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvars- och kunskapskrav,
- medarbetarens förmåga och skicklighet att utföra arbetet samt medarbetarens bidrag med sin erfarenhet till verksamheten, och
- medarbetarens uppnådda resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

För vissa arbetsuppgifter/befattningar är faktorer som ledningsförmåga, omdöme, ekonomiskt ansvar, idériakedom och innovationskraft, initiativ- och samarbetsförmåga av särskild betydelse vid den individuella lönesättningen.

Många uppgifter förutsätter ett lagarbete. I lönesättningsarbetet ska därför även medarbetarens bidrag till gruppens resultat tas i beaktande. För att uppnå verksamhetsmålen krävs förutom den individuella prestationen att medarbetaren stöder arbetsgruppen. För att ha framgång i detta är det viktigt att vi gör varandra bra genom att stödja varandras arbete.

Parterna är överens om att uppdrag som facklig förtroendeman och skyddsombud också ger värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen, vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

Lönesättningen ska stödja Trafikverkets mål och verksamhetsinriktning. Det långsiktiga personal- och kompetensbehovet ska särskilt beaktas.

Lönen ska i förhållande till marknaden i övrigt vara sådan att Trafikverket kan rekrytera och behålla medarbetare med en sådan kompetens att verksamheten kan bedrivas framgångsrikt.

Lönesättande chef ska, även för medarbetare som utför arbete inom andra delar av Trafikverket, inhämta kunskap om medarbetarens prestation för att därigenom kunna sätta lön utifrån en helhetsbedömning.

Ny chef ska informera sig om den dialog som tidigare chef haft med medarbetarna.

Det är varje chefs ansvar att med utgångspunkt från relevanta kriterier förtydliga vad det innebär konkret för medarbetaren inom chefsansvarsområde.

Chefen ska på APT initiera en diskussion om lönekriterierna och dess relevans för gruppen.

7. Den lokala lönebildningsprocessen

7.1. Medarbetardialog

Medarbetarsamtal inklusive prestationsbedömning och utvecklingsplaner är en väsentlig del av samverkansavtalet.

Chef ska under året ha återkommande dialog med medarbetaren. Samtalen ska vara strukturerade och särskilt inriktade på medarbetarens prestation och sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön. Samtalen är också ett viktigt led i den individuella kompetensplaneringen.

7.2. Lönestrukturanalys

Chef ska bidra till och vara insatt i resultatet av lönestrukturanalysen och målet med lönerevisionen för sin verksamhet.

Chef ska i dialog med medarbetarna förklara arbetsplatsens lönestruktur, befattningens löneläge och lönespann i jämförelse med befattningens löneläge i Trafikverket och på den externa marknaden. Det är därför viktigt att det är tydligt för medarbetaren vilken befattning han/hon har.

7.3. Lönestatistik

Chefen ska alltid inför lönerevisionen, enskilt eller i grupp, presentera TRV-lönestatistik för de befattningar som chefen har inom sin grupp. Även annan lönestatistik, som chef eller medarbetare anser är relevant, ska diskuteras.

7.4. *Ej tillämplig för Seko*

7.5. Parternas gemensamma ansvar

De centrala parterna påpekar att det är ett gemensamt ansvar för parterna på alla förhandlingsnivåer att resultatet av löneförhandlingarna bidrar till samhällsekonomisk balans och inte stör det konkurrensutsatta näringslivets strävanden mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld.

7.6. Ej tillämplig för Seko

7.7. Kollektiv förhandling

Lokal kollektivavtalsförhandling innebär att Seko förhandlar med arbetsgivaren på Trafikverkslokal nivå om medarbetarens nya lön.

De TRV -lokala parterna har vid kollektiv förhandling ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i den lokala lönebildningen bl a mot bakgrund av de förbud mot t ex lönediskriminering som gäller enligt diskrimineringslagen.

Parterna ska gemensamt fastställa vilka medarbetare som ska ingå i revisionen. Detta ska normalt ske i god tid innan revisionstidpunkten. Inga förhandlingar får påbörjas innan detta är genomfört.

Efter kollektiv förhandling mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare ska lönesättande chef delge resultatet av revisionen och motiven för medarbetaren i ett personligt samtal.

7.8. Ingen eller ringa löneökning

Om det kan konstateras, när lönerevisionen har avslutats, att en eller flera av Sekos medlemmar inte har fått någon eller ringa löneökning, ska chef ta initiativ till och i dialog med berörd medarbetare planera vilka insatser som kan behövas för att medarbetaren bättre ska kunna bidra till verksamhetsmålen på avsett sätt. Sådana insatser bör dokumenteras.

Medarbetare kan också ta initiativ till denna dialog.

8. Oenighet

8.1. Ej tillämplig för Seko

8.2. Oenighet vid kollektiv förhandling

Vid oenighet i samband med kollektiv förhandling på TRV -lokal nivå ska, om part så begär, förhandlingen fortsätta på närmast överliggande nivå.

Förhandling på respektive förhandlingsområde anses avslutad när protokollet justerats eller när part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet har gett motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

Begäran om förhandling på Trafikverkscentral nivå ska framställas skriftligt senast 10 arbetsdagar efter det att förhandlingen avslutats på aktuell organisatorisk nivå. Sker inte sådan begäran beslutar arbetsgivaren i frågan.

Förhandling på överliggande nivå ska påbörjas snarast, dock senast tre veckor efter det att den begärts.

8.3. Oenighet vid TRV-central förhandling

Om parterna inte enas vid TRV-central förhandling ska förhandlingsordningen enligt 7.4 §, RALS 2025-2027 mellan Arbetsgivarverket och Seko tillämpas endast för det förhandlingsområde som berörs.

8.4. *Beräkning av revisionsbelopp och definition av underlag vid oenighet*

Revisionsbeloppet vid oenighet skall beräknas som 3,35 procent av underlaget (individuell månadslön) per heltidsarbetande medlem och gälla per 2025-09-30. Detta belopp gäller för varje enskilt VO/CF/R.

9. Utvärdering

9.1. Utvärdering på VO/CF/R-nivå

Parterna är överens om att en utvärdering av lönerevisionen 2025 vid Trafikverket ska genomföras på VO/CF/R-nivå när lönerevisionen är avslutad. Utvärderingen ska omfatta:

- Lönerevisionsprocessen.
- Hur särskilda satsningar har utfallit, antingen i grupp eller på individnivå.
- Hur utfallet blivit i sin helhet och för föräldralediga eller långtidssjukskrivna.
- Åtgärder för medarbetare som inte fått någon eller ringa löneökning (se 7.8).

9.2. Utvärdering på Trafikverkscentral nivå

Parterna utvärderar lönerevisionsprocessen på en övergripande nivå (utifrån de lokala utvärderingarna) och kommer överens om vilka delar som är särskilt nödvändiga att analysera.

10. Planering och förberedelser av 2026 års lönerevision

10.1. Lönestrukturanalys

Innan förhandlingar påbörjas, är parterna överens om, att det partsgemensamma lönestrukturarbetet inom respektive VO/CF/R ska vara genomförda enligt centrala direktiv.

Parterna ska, som en del av lönestrukturanalysen, identifiera om det för någon individ/individer eller grupper föreligger ett behov som i stor grad avviker från ett normalt löneökningsutrymme.

Lönestrukturanalys ska även göras på Trafikverksövergripande nivå och kommuniceras till respektive VO/CF/R.

Chef ska vara delaktig och bidra till lönestrukturanalysen samt vara väl insatt i lönestrukturerna för att kunna ta ansvar för lönesättningen.

Arbetet med lönestrukturanalyserna ska ha en övergripande och långsiktig inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt.

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Den förutsätter att TRV -lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna ska tillämpas inom det egna verksamhetsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav och ekonomiska förutsättningar. Detta är särskilt viktigt i verksamheter där Trafikverkets generellt uttryckta lönekriterier inte är direkt tillämpbara i lönesättningen.

Den aktuella strukturen ska jämföras med marknaden. Marknaden kan beroende på befattning vara andra delar av Trafikverket eller övrig arbetsmarknad på orten eller det geografiska område som är upptagnings-/konkurrensområde.

Genom diskussion och analys ska parterna eftersträva att bilda sig en gemensam uppfattning om gällande lönebild. Det är viktigt med tydlighet kring målet med lönerevisionen så att den kan följas upp mot den önskvärda lönestrukturen.

11. Förhandlingens avslutande

RALS- förhandlingarna vid Trafikverket avslutas för Sekos del, när nya löner överenskommits i lokala kollektivavtal vid samtliga förhandlingsområden inom Trafikverket om parterna på Trafikverkscentral nivå inte enas om annat.

Trafikverket Seko Trafikverket

Pär Lindberg Charlotte Olsson

Bilagor

Bilaga 1: Ändringar i Trafikverkets AVA from 2026-01-01

Bilaga 1**Ändringar i TRV-AVA**

10 § 2 mom Obekvämtidstillägg (belopp från 2026-01-01)

Tid	Belopp
vardagar från kl 19 till kl 22	OB enkel 40 kr/tim
vardagar från kl 22 till kl 06	OB natt 60 kr/tim
- från kl 19 fredag till kl 07 måndag - från kl 19 dag före trettondedag jul, första maj, Kristi Himmelsfärdsdag eller nationaldagen till kl 07 närmaste dag som inte är söndag/helgdag - all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag	OB kval 68 kr/tim OB natt helg 80 kr/tim
Helgnätter från kl 22 till kl 06	
- från kl 19 dag före långfredagen till kl 07 dagen efter annandag påsk - från kl 19 dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 vardag närmast efter helgdagsaftonen	OB storhelg 136 kr/tim
från kl 12 julafton, nyårsafton och midsommarafton till kl 12 följande dag	OB storhelg XL 180 kr/tim

Ärendenr: TRV 2025/95764

10 § 3 mom Beredskapstillägg och 10 § 4 mom Tjänsteman i beredskap (TIB)

- från kl 19 på dag före långfredagen till kl 07 dagen efter annandag påsk - från kl 19 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07 på vardag, som inte är helgdag, närmast efter helgdagsaftonen	Storhelg 84 kr/tim
- från kl 19 på fredag till kl 07 på måndag - från kl 19 dag före trettondedag jul, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, nationaldagen och kl 07 närmaste dag som inte är söndag/helgdag	Kvalificerad 56 kr/tim
i övrigt	Enkel 28 kr/tim