



– Facket för SJ AB:s ombord- & kontrollgruppspersonal, Stockholm



Verksamhetsberättelse 2019

1.	Seko Sektion Åkandes styrelse 2019.....	3
	Övriga förtroendevalda.....	4
	Styrelsens berättelse:	
2.	Inledning.....	4
3.	Information.....	5
	3.1. Styrelse- och AU-möten.....	5
	3.2. Infobrev.....	5
	3.3. Enkäter/undersökningar.....	6
	3.4. Webb & digital info.....	6
	3.5. Sekotavlan och postfack.....	7
	3.6. Åkandeinfo.....	7
4.	Skyddskommitté & lokala (tviste-)förhandlingar.....	7
	4.1. Skyddskommitté, lokalt Cst.....	8
	4.2. Lokala tvisteförhandlingar.....	10
	4.3. Lokala förhandlingar och överläggningar.....	11
5.	Seko SJ Samråd.....	12
	5.1. Division Trafik & Service, Enhet Service.....	12
	5.2. Lokalt Samråd Cst.....	16
6.	Fackligpolitiskt.....	19
	6.1. Begränsak konflikträtt.....	19
	6.2. Första maj.....	20
	6.3. Tafsa inte (på vår trygghet)!.....	20
	6.4. Pendeluppropet.....	20
	6.5. Ordning och reda-manifestation.....	21
7.	Osäkra anställningar.....	21
	7.1. Netwic.....	21
	7.2. InLASning och företrädesrätt.....	22
8.	Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor.....	23
9.	Seko-ombud Kontrollgruppen.....	28
10.	Avtalsrörelse & avtalsförhandlingar.....	28
	10.1. Nya principer för lönestegsinplacering?.....	31
11.	Medlemsaktiviteter.....	31
	11.1. Medlemsmöten.....	31
	11.2. Utbildningar.....	32
	11.3. Sociala aktiviteter.....	33
12.	Medlemsstatistik.....	34
13.	Slutord.....	34

1. SEKO SEKTION ÅKANDE STYRELSE 2019



Ordförande
Elias Cataño



Vice ordförande
Helena Henriksdotter



Sekreterare
Pernilla Holmgren



Turlistansvarig
Leif "Jason" Jansson



Osäkra anställningar
Melanie Bulut
2019-02-18 – 2019-08-01



Osäkra anställningar
Anneli Bäcklund
fr.o.m. 2019-09-30



Informationsansvarig
Mikael Käck Lilja



Medlemsansvarig
Eva Nilsson

Övriga förtroendevalda:



Valberedare
Sofia Lindberg
t.o.m. 2019-11-30



Valberedare
Willian Batres



Valberedare / Skyddsombud
Maria Sjöström



Skyddsombud
Pascal Tunryd

STYRELSENS BERÄTTELSE

2. Inledning

Så var ännu ett verksamhetsår till ända. Tyvärr är även denna årliga melodi en sorglig symfoni. Utanför personalentrén lämnar det politiska landskapet en hel del att önska. Nu finns det säkert en och annan som tänker att facket inte ska prata om eller ännu mindre syssla med politik, men vi är av en annan åsikt. Vi vet av historiska skäl att fackliga krav är i allra högsta grad politik, kanske inte partipolitik men definitivt sakpolitik. Och eftersom vi vet att politiken i samhället utgör förutsättningar och möjligheter för vårt fackliga arbete och så vet vi också att politiken i samhället också kan sätta begränsningar eller rentav förhindra oss i vårt fackliga arbete för medlemmarnas bästa. Och det politiska landskapet idag kan inte annat än att beskrivas som ett frontalangrepp mot facket och våra medlemmar. Under året har tyvärr strejkrätten begränsats i strid mot vilja. Och den politiska majoriteten med den socialdemokratiskt ledda regeringen i samarbete med regeringspartnern Miljöpartiet och stödpartierna Centern samt Liberalerna har ingått överenskommelse om att luckra upp LAS, Lagen om anställningsskydd. Det är en ytterst sur och besk medicin för att fortsätta regera istället för en borgerligt ledd regering som sannolikt har en alltmer långtgående nyliberal och antifacklig agenda. Nu ser vi alltså resultatet av ett

sviktande stöd i riksdagen för en politik som ligger i linje med fackföreningsrörelsens idéer. Och då är det fortsatt självklart att facket även ska göra vad vi kan för att påverka politiken eftersom politiken, som det har visat sig, kan påverka våra fackliga rättigheter.

Tittar vi innanför personalentrén så har vi sett en arbetsgivare som fortsatt har svårt att fatta konsekventa och långsiktiga beslut. Under större delen av året har vi sett en arbetsgivare som står fullkomligt handfallen inför det faktum att personalpolitiken sjunker snabbare än intäkterna ramlar in. Att man under större delen av året inte begriper hur allt hänger samman är skrämmande. Det förefaller som om de olika delarna av företaget betar sig som enskilda och separata småföretag som inte knappt kommunicerar med varandra. Till detta ska sägas att man hittills har fortsatt att låta schemalaggningen sjunka alltmer, men där effekterna av det knappt drabbar den välbetalda chefen som drar hemåt kl. 16 fredagseftermiddag och tar en välbehövlig ledig helg. Vi som jobbar närmast kunderna får dras med turändringar och väldigt långa arbetsdagar samt få sena svar på den där ledighetsansökan man lämnar in. Och nu vill cheferna sätta ”Framtidens Planering” med IVU/Rapid och motiverar att detta ska vara ljuset i tunneln som vi alla har väntat på. Ljuset för vem? Med ett avtalsförslag som går ut på ytterligare flexibilitet för arbetsgivaren och en prislapp på de delar av vårt kollektivavtal som vi förväntas sälja till extrapris så vet vi vad som är på gång. Framflyttade positioner, men inte för oss, utan för arbetsgivaren. Det säger vi bestämt nej till och menar att man som facklig förtroendevald inte kan gå med på detta såvida man inte hädanefter vill ta baddörren in och ut från personallokalerna. ■

3. Information

Information om vad som är aktuellt är en viktig och grundläggande del i relationen mellan den fackliga organisationen genom de fackligt förtroendevalda som får förtroendet att leda av medlemmarna som utgör organisationen.

Sammantaget består sektionens informationskanaler idag av den traditionella metoden: på Seko-tavlan (anslagstavlan) anslagen pappersinformation, muntlig information (t.ex. vid medlemsmöte eller annan uppsökande verksamhet) samt digitalt genom hemsida, Facebooksida, e-postutskick och i något fall sms. Av dessa är hemsidan och Seko-tavlan våra primära informationskanaler, vilket har fortsatt att stärkas ytterligare under året.

3.1. Styrelse- och AU-möten

Under året som gått har sektionen regelbundet hållit både styrelse- och förberedande AU-möten. Sammanlagt har 12 stycken AU-möten och 12 stycken styrelsemöten (inklusive styrelsekonferensen på Syninge kursgård som innehöll ett tvådagars styrelsemöte på internat) hållits. Alla protokoll för dessa möten finns för de medlemmar som är intresserade att läsa i en pärm inne på fackstyrelsens kontor.

3.2. Infobrev

Infobrev består av en inledande ordförandespalt som är en personligare reflektion och analys över aktuella fackliga frågor. Därutöver dagsaktuella fackliga nyheter, frågeställningar till medlemmar, information kring förhandlingar, turlistinfo, medlemsaktiviteter, utbildningar samt kalendarium. I varje nummer lyfter vi även fram våra kontaktvägar, såsom vår medlemsmail, sektionens Facebook-sida, klubbens hemsida samt brevlådan vid vår Seko-tavla på 49:an, Cst. Infobrev publiceras digitalt samt som pappersexemplar vid vår tavla på 49:an. Under året har vi sänt ut/publicerat 21 stycken informationsförsändelser till våra

medlemmar. Av dessa har 6 stycken varit i form av infobrev. Resterande antal utskick har varit aktuell turlistinformation samt undersökningar som vi velat få hjälp av våra medlemmar att utföra.

3.3. Enkäter/undersökningar

Nytt för i år har varit det ökade antalet enkäter/undersökningar som vi låtit genomföra, vilka har varit två stycken till antalet. Detta enligt fastslagna interndemokratiska beslut. Bägge undersökningar har gjorts i pappersformat med möjlighet att även kunna besvaras digitalt.

Den första och mindre undersökningen har i princip en kopia på den som vår systerklubb, Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund, lät genomföra där medlemmarna tidigt tillfrågades om dagens system med gruppval var att föredra framför den framtida tänkta modellen inom ramen för "Framtidens Planering" och det nya schemaplaneringssystemet IVU/Rapid. Medlemmarna svarade att dagens modell var att föredra, trots att förbättringspotential finns för samma modell.

Den andra och större av dessa undersökningar behandlade hur schemalaggingen för T19 hade påverkat den enskilde på jobbet och på fritiden samt tid för vila och återhämtning. Undersökningen bestod av en fast flervalsfråga följt av del med fritext, där den enskilde fick skriva med egna ord hur man påverkats. Vår strävan var en undersökning med så öppna frågeställningar som möjligt, så att den enskildes egna uppfattning kom fram. Utöver det så följde vi rumsbokningarna gällande "rum för tidig tjänst" under sex månader. Tre av dessa månader under T18 (okt-dec) och tre månader under T19 (jan-mars). Detta för att samla in kompletterande data hur schemalaggingen påverkat den enskilde. Undersökningen hade stor uppslutning och visade att T19 hade haft en stor negativ påverkan för den enskilde. Man upplevde att man fått betydligt mindre tid hemma mot tidigare. Mindre övernattningar i tjänsten hade givit längre och tyngre arbetspass, enformig åkning och nattvilor som alltför ofta höll exakt de minimiavtalade 11 timmar. Man upplevde att det bara var att komma hem och sova. Mer tid hemma för den enskilde är något helt annat än för företaget, där tid hemma är start och slut på hemmastation.

Resultatet presenterades dels som en PowerPoint (som visades både för Seko SJ samt för SJ) och dels som en drygt fem minuter lång animerad video för publicering på hemsida och sociala medier. SJ tog till sig informationen och vidarebefordrade den inom organisationen. Vi hade velat att fler orter också gjorde denna undersökning för ett bredare resultat, men Seko SJ ville annat.

3.4. Webb & digital info

Vi har under 2019 fokuserat allt mer på de digitala verktygen som vår primära kanal för vårt kommunikations- och informationsflöde, eftersom vi märker att fler och fler tillgodogör sig informationen den vägen.

Vi har även under andra halvan av 2019 förstärkt närvaron ännu mer på de digitala plattformarna. Vi vill nu fokusera på att få ut mindre information kontinuerligt istället för att samla på oss tillräcklig information att fylla ett infobrev med. Tanken är att infobrevet mer ska vara ett blad där vi samlat den information som utkommit digitalt.

Vad gäller vår Facebook-sida och vår sektioninformation på klubbens hemsida så har vi även under året förtydligat arbetet. Vi har delvis bytt arbetssätt till att tydligt och digitalt

exponera de beslut som vi i styrelsen tagit men också de beslut som våra medlemmar tagit, exempelvis under medlemsmöten. Genom att visa vad vi står och tycker på öppna plattformar såsom Facebook, så blir det betydligt svårare för beslutsfattare att ignorera och förbise vad vi och våra medlemmar tycker i en viss fråga. Både internt och externt.

Under året har vi fått kvitto på att denna väg är lyckosam, då vi fått extremt bra spridning på ett antal inlägg vi gjort. Långt mer än vårt medlemsantal. Vi har även fått kvittens på att vårt ställningstagande påverkat och gett resultat i det interna arbetet.

Att vi har så många följare, både av medlemmar och icke medlemmar runt om i Sverige, är ett bevis på att vi tänker rätt. Även SJ och interfackliga följer oss, vilket ger oss en stabil plattform att stå på och kunna påverka andra. Alla är välkomna att följa oss digitalt.

3.5. Sekotavlan och postfack

Vi har på vår anslagstavla (även kallad för Seko-tavla) all kontaktinfo och även aktuell information. Där finns även information om utbildningar och evenemang. Seko-tavlan, är strukturerad så att man enkelt och tydligt kan finna och ta del av information från klubb, sektion, förhandlingsorganisation (Seko SJ), Seko-region/avdelning eller andra delar av vår arbetarrörelse såsom LO, ABF m.m. Under fliken ”Aktuellt tema” uppmärksammas frågor vi speciellt vill framhålla. Senaste anslag tydliggörs även med en ”Nyhet”-skylt framför.

Vi informerar även tydligt vilka som är förtroendevalda samt vilka informations- och kontaktvägar som finns för sektionens medlemmar i utskick såväl som på Seko-tavlan samt hemsidan. Ett informationsfack finns uppsatt på Seko-tavlan där annan facklig information finns för intresserade såväl som inträdesblanketter, trots att det sistnämnda med enkelhet och snabbhet görs bäst via hemsidan. Under Seko-tavlan finns sektionens brevlåda där rapporter, skrivelser och annan korrespondens eller dylikt kan lämnas. Vi har även ett kalendarium uppsatt för kommande tre månader, där aktuella och kommande sektionshändelser finns med.

3.6. Åkandeinfo

”Åkandeinfo”, som ju är turlisterelaterad, har kommit ut fem gånger under verksamhetsåret. Den har anslagits och återfinns även på sektionens hemsida. Länk till detta har skickats ut i Medlemsinfo på Outlook.

4. Skyddskommitté & lokala (tviste-)förhandlingar

Detta år har SJ fortsatt att ha all informationsskyldighet enligt 19 § MBL centraliserad till en central nivå i företaget och detta med flera förutbestämda intervaller. Skyddskommittéer, SKK, fortsätter att tillämpas på fler nivåer. Dessa SKK äger rum 1) lokalt på varje åkstation, 2) gemensamt för all ombordpersonal, Enhet Service, 3) gemensamt för ombord- och förarpersonal, Division Trafik & Service samt 4) centralt på SJ AB. Alla SKK detaljstyrs från central ort med en och samma förutbestämda och standardiserade dagordning och med en frekvens på i regel fyra till sex stycken SKK per år, ofta med tidsåtgång om cirka 2-3 timmar vardera. I vår lokala verksamhetsberättelse redovisar vi från den lokala SKK där vi har direkt representation. Övriga nivåer redovisar vi i regel inte från då detta åligger Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*.

4.1. Skyddskommitté, lokalt Cst

Helena Henriksdotter och Elias Cataño närvarar på den lokala skyddskommittén, SKK. Skyddsorganisationen representeras av ordförande Elias som närvarar i egenskap av skyddsombud, på Seko mandat representerar vice ordförande Helena. Under året har 6 st skyddskommittéer hållits.

Seko och skyddsorganisationen har anmält in följande frågor för diskussion och svar:

- **Förändrad åkning på Södra stambanan snabbtåg.** Vändturer på Linköping istället för överliggningar i Malmö. Vi önskar att SJ påbörjar en analys under våren 2019 angående konsekvenserna av förändrad åkning. Vi får rapporter att många tycker att återhämtningstiden mellan turer blivit för knapp. Det kan vara en konsekvens av att många överliggningsturer varit ritade med 8 timmars vila och att man då får de 3 saknade timmarna tillgodo på nästa vila. Dvs. 14 istället för 11 timmar som minsta vila hemma. Nu verkar det vara 11-12 timmar mellan många turer. Flera rapporterar att de får utlägg med antingen nästan bara tidiga turer eller sena turer.

SJ svarar att man inte har för avsikt att återinföra några överliggningsturer.

- **Få antal överliggningar.** Vid tågjämsfördelning har Stockholm för snabbtåg tilldelats väldigt få överliggningar. Dessa ger mer återhämtning mellan turer och möjlighet till mer variation i schemat. Man fastnar annars väldigt lätt i antingen tidiga eller sena turer. Vid personalbrist i Stockholm förs dessa överliggningar över till andra stationer. Om turer tilldelade Cst måste föras över till andra stationer önskar vi att dessa inte är våra få överliggningar på snabbtåg.

SJ svarar att har för avsikt att skapa balans i tågjämsfördelningen. När man flyttar tjänst till annan station blir det de turer som kan kombineras med den stationen.

- **För hög arbetsbelastning ombord på Södra- och Västra stambanan under sommartid.** Personal stressar, kan inte ge den service man önskar, kan pga av stress eller trötthet hamna i konflikt med kund. Personal går hem med en känsla av otillräcklighet och uppgivenhet. Tillsatt bef 4 under sommarperioden på dessa sträckor. Om detta inte är möjligt:
 - Ta bort seatmap under bokningsperioden, så att kund inte kan önska plats i färdriktning, då vi inte kan uppfylla detta eller placera om kund.
 - Ta bort kaffe, vatten och frukt i 1 klass. Om detta inte är möjligt, ha endast en 1 klass vagn i varje tsä oavsett upgrade eller ej.
 - Informera ombordpersonal om trafiksamordnarnas befogenheter. Hur kan vi omboka kunder? Kan kund återbetalas del av biljettpris vid problem ombord t ex bristande ventilation/ luftkonditionering, felaktiga platser, ej fungerande toaletter osv.
 - Det är ombordpersonalen som står framför kund, ge dessa befogenhet att utlova kompensation till kund alternativt en uppmaning till att använda sina värdecheckar och en tabell över hur mycket varje "brist" är värd. Viktigt att kund kompenseras på samma sätt oavsett tåg.

- Tillse att information framgår tydligt till ombordpersonal att de ska anmäla in om vagn indikerar slut på vatten eller full toatank, detta när tsä ska ut och vända på Äsg/Nbt.
- Tillse att ombordpersonal vet hur man kan se fordonsomlopp, så alla vet var nästa tåg tar vägen.

SJ svarar lokalt att man för denna fråga vidare till skyddskommittée på Division Service. Efter det har vi dessvärre inte hört något mer i frågan. Svaret kan möjligt vid komma sommaren 2020 när vi ser hur SJ lägger upp arbetet ombord och serviceutbud.

- **SJF 091.003 Misstänkt farlig föremål?** Blanketten bör anmodas varje tv att ha tillgänglig vid tjänstgöring ombord. Detta så att det råder inte någon oklarhet för de ombord hur det ska hanteras. Ha med blanketten i papperform eller ha snabbblänk till denna i sin tjänstetelefon.

SJ svarar att man kommer att gå ut i veckobrev och uppmana ombordpersonal att ha med sig blanketten.

- **Nya regler för inplacering i lönesteg.** Stort missnöje från tv i lönesteg 2 med SJs nya policy om att lägga nyanställda med 3 års arbetslivserfarenhet i lönesteg 3. Många talar om att söka nya jobb och avsluta sin anställning på SJ. Även många i lönesteg 2 som inte längre vill vara handledare till nyanställda som redan fått slutlön. En mycket tråkig stämning med mycket missnöje har spridit sig på arbetsplatsen. Lägg upp alla tågvärddar som idag har lönesteg 2 i slutlön.

SJ svarar att man lokalt inte kan göra något. Frågan förs vidare till SKK Division Service där man svarar att man inte har för avsikt att hantera frågan vidare...

- **Ansträngd personalsituation.** Service Stockholm har en alltmer ansträngd personalsituation rent resursmässigt, vilket torde bekräftas av bl.a. de många övertids sms som skickas ut dagligen och det faktum att övertidsuttagen överskrids och högre tjänstgöringsgrad såväl som inLASning Vid nyrekryteringar får vi dessutom information på skyddskommittén att arbetsgivaren inte får tillräckligt med sökanden till utlysta tjänster. Och utöver detta lånar Service Stockholm dessutom ut flertalet personal, anställda som ombordpersonal, främst till personalplaneringen och andra ställen inom företaget under ytterst oklara och utifrån en hållbar bemanningssituation omotiverat långa tidsrymder. Service Stockholm har också ett mer än dubbelt så högt användande av timanställd personal än vad som har aviserats som önskvärt och som skulle motsvara att "kapa topparna" i produktionen, samtidigt som både personal lånas in från andra åkstationer och att åkning/tjänst nu planeras att lyftas från Service Stockholm.

SJ svarar att man har för avsikt att börja följa lagen om anställningsskydd som säger att man efter två års arbete (inom en period av 5) övergår i fast anställning. Tidigare har man som timanställd kunnat tacka nej till att gå över till fast anställning. Denna möjlighet tas nu bort. All ombordpersonal kommer att utbildas till F53 och de nya kurserna från januari 2020 kommer att utbildas i F53 redan från start. Med detta hoppas man kunna få en stabilare personalsituation.

- **Passresor under Getingmidjan:** Under Getingmidjan sommaren 2019 förekommer passresor med SL pendeltåg från Flemingsberg respektive Stockholm Södra till Stockholm C. På ett antal av dessa turer är passresan inritad att företas sent på kvällen/natten. Att åka pass med SL-pendeltåg sent på dygnet (efter 23.30) kan innebära en stökig miljö, och en ökad risk för hot och våld. Taxi från Stockholm Södra respektive Flemingsberg till Stockholm C på de sena turerna.

SJ svarar att man inte har för avsikt att införa detta som rutin. Gällande regler är att man vid oro och osäkerhet kan beställa en taxi till basen, den möjligheten finns alltid.

4.2. Lokala tvisteförhandlingar

Under året har sektionen uppmärksammat vad vi anser vara brott mot lag eller vårt kollektivavtal, Spåra SJ, varpå vi med erhållet förhandlingsmandat från Seko SJ samt klubben har påkallat förhandling med arbetsgivaren i följande frågor:

- **Överskridet övertidsuttag:** För femte året i rad förmår inte SJ AB att säkerställa att uttagen övertid inte överskrider uppsatta regelverk. Alltför ofta rör det sig dessutom om samma personer, vilket gör arbetsgivarens brister ännu allvarligare. Klart är att arbetsgivaren inte har förmågan att stävja detta och hålla sig inom föreskrivna regelverk om högst 48 timmar per fyra veckor eller högst 50 timmar per kalendermånad samt högst 200 timmar per kalenderår. För femte året i rad frågar vi oss hur detta kan vara möjligt när SJ normalt stoppar medarbetare på övertid vid 120-150 övertidstimmar. Seko har, sannolikt som enda fackförening, begärt lokal tvisteförhandling i denna fråga. Eftersom en liknande tvisteförhandling avslutades i enighet förra året, trodde vi att så även skulle vara fallet i år när vi hänvisade till föregående års protokoll samt de överenskomna skadeståndsnivåerna per övertidstimme. Den tidigare gemensamma överenskommelsen om 346 kronor per överskriden övertidstimme ville arbetsgivaren inte längre veta av när man istället erbjöd ett skam bud på drygt 16 kronor per otillåten överskriden övertidstimme. Sannolikt p.g.a. att de berörda övertidsuttaget totalt sett hade stigit från förra året. Enligt SJs sätt att se det på så ska påföljden sänkas ju oftare och mer omfattare avtalsbrott som begås, men sannolikt gäller det såklart inte från arbetstagsarsidan. Detta hån sammanfattar hur cheferna värderar både vår tid borta från våra nära och kära i form av överskriden övertid men även respekten för lag och avtal. Förhandlingen avslutades i oenighet.
- **Brott mot viloperiod:** Två snarlika händelser där medlemmar inte har fått sin avtalsenliga viloperiod på hemmastation p.g.a. trafikstörningar har resulterat i att sektionen påkallade tvisteförhandlingar. I bägge fallen hade medlemmarna kontaktat Operativ personalledning (Opsl) innan viloperioden tog vid och uppmärksammade Opsl på det inträffade, varpå vissa åtgärder vidtogs i syfte att erhålla den avtalsenliga viloperioden. Tyvärr visade sig åtgärderna inte vara tillräckliga och viloperioden blev ändå för kort. I tvisteförhandlingarna hävdade arbetsgivaren att viloperioderna kan förbigås, även trots att vi åberopade skriften "Arbetstider vid trafikstörningar" som blev resultatet av den förlikning 2014. I den skriften intygades att viloperioden under inga omständigheter kunde förbigås vare sig på åkandepersonalens eller trafikledningens initiativ. Arbetsgivarens förhandlingsansvariga viftade undan detta som "gammal skåpmat" och tvisteförhandlingarna avslutades lokalt i oenighet. Tvisterna har nu skickats vidare till central förhandling för vidare hantering.

4.3. Lokala förhandlingar och överläggningar

Under året har sektionen också deltagit i ett antal överläggningar som rör enskilda medlemmar i olika frågor samt i följande lokala förhandlingar:

- **MBL§11 Semesterinplacering:** Semestervalet och inplaceringen gjordes, i likhet med de senaste åren på SJ, i sin helhet utan fackets inblandning. När det var klart kallades vi till en MBL-förhandling där SJ redovisade utfallet. Då vi inte har deltagit i processen reserverade vi oss mot arbetsgivarens beslut om semesterinplacering enligt nedan:

Seko reservation MBL§11 semesterinplacering perioden 2019-04-01 – 2020-03-31

Seko reserverar sig mot arbetsgivarens beslut om semesterinplacering då Seko:

- Ej informerats om utrymme per vecka på det s.k. semesterlakanet.
- Ej deltagit i inplaceringen och i och med detta ej haft tillgång till valblanketterna.

Seko reserverar sig också mot:

- Att inga semestrar beviljats där sökningen ej börjat och slutat med ledig helg.
- Att hanteringen av överdagar görs separat så det i princip inte går att söka två veckors sammanhängande ledighet under hösten 2019 trots bra placering i vallängden.
- Seko anser att överdagar skall ha samma status som semesterdagar och hanteras i samma sökning som desamma.

Seko ser att problem ur ”rättvisesynpunkt” kan uppstå då SJ under denna period inte anser sig behöva köpa ut några semestrar under huvudsemesterperioden.

Vi befarar att det kommer uppstå behov av utköp trots att SJ ej anser att så krävs. Seko anser att det i dessa fall skall backas tillbaka till vallängden och att de som sökt semester utanför huvudsemesterperioden endast om ersättning utgår i första hand skall tillfrågas.

När det gäller fördelning av den s.k. femte semesterveckan anser vi begreppet missvisande då flera veckor kan läggas ut i samband med denna inplacering.

Seko konstaterar att semestervalet för perioden 2019-04-01 – 2020-03-31 har hanterats av arbetsgivaren i sin helhet utan medverkan av personalorganisationerna.

- **Getingmidja:** Inför tågtrafiksavstängningen förbi den s.k. ”Getingmidjan” för 2019 så påkallade arbetsgivaren lokal förhandling med anledning av ändrad tillfällig stationeringsort för berörda uttagna ombordpersonal som skulle utgöra klargöringspersonal vid Älvsjö godsbangård (Äsg). Vi var förberedda på att arbetsgivaren skulle föreslå att de uttagna under hela trafikavstängningen skulle få Äsg som tillfällig stationeringsort, men varför bara ta lillfingret när man kan ta hela handen? Istället föreslog arbetsgivaren att de uttagna skulle ha den stationeringsort som de för dagen arbetade utifrån, exempelvis å ena sidan från Äsg ena dagen när man komfortklargjorde tåg och å andra sidan från Stockholms centralstation (Cst) andra dagen när man tjänstgjorde i ordinarie åkning. Ett inkonsekvent förhållningssätt, ansåg vi, och såg till att förhandlingen avslutades i oenighet.

5. Seko SJ Samråd

Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*, har under året anordnat ett antal samrådsmöten för ombordpersonalsfrågor där berörda klubbar har träffats.

5.1. Division Trafik & Service, Enhet Service

Samrådet består av representanter från samtliga Seko-klubbar i Sverige. Sektionens representant i detta forum är Helena Henriksdotter med Elias Cataño som ersättare. Samrådsmöten har hållits fem gånger under verksamhetsåret. Det som har diskuterats och avhandlats under dessa möten är bland annat:

Södra stambanan. Nytt upplägg då Linköping ska börja jobba ombord på X2000. Seko och skyddsombuden är inte nöjda med hur SJ har hanterat implementeringen av X2 i Lp. Utbildningen har stora brister, saknas fortfarande autocash och dumpskåp m.m. på stationen

Ändrad åkning i Borlänge. Ökat mängden turer i bistron (bef.3/agsb) utan att det säkerhetsställts att det finns tillräckligt med personal som har den utbildningen.

Servering på kust till kust. Kalmar - Göteborg. Servering kommer ske från godsfinkan.

I Sundsvall har de lyckats att få mer tid klargöringen på en tur genom att följa turen med konsekvens att avgången blir sen.

Tåg där den extra personen dras in p.g.a. personalbrist och det görs regelbundet. Vad gäller? Påtalat för Tomas Sibbmark, chef för OPSL och även för Birgitta Angard Arvesen, chef på enhet Service, men ej fått något tillfredställande svar. Seko kommer att trycka på ytterligare i denna fråga.

Vad gäller när tj-kupé saknas på lok & vagn? Vart ska vi låsa in våra saker? Dan Höglund, produktionsansvarigchef för service närvarande och berättar att han har varit i kontakt med trafikledning, depå och division fordon. Ansträngt läge på depå och växlingssidan, bådepersonalbrist och vagnsbrist. Tåg utan tjänstekupé ska enbart köra i lågbemannade tåg. Brister i kommunikationen mellan depå och trafikledning. För att inte förlora "slotter" till andra bolag väljer SJ att köra tåg med de vagnar vi har enbart för att behålla avgången. Skrotningsbeslut finns på BSF9, så länge de ligger kvar får de ej repareras. Slutsatsen är en stor vagnsbrist, så länge vi kör tåg tjänar SJ pengar. Som svar på frågan om vart vi ska låsa in våra väskor, avsaknaden av rawbites, vatten, hjärtstartare och evakueringslåda så finns inga trafiksäkerhetsmässiga eller arbetsmiljömässiga beslut att stödja sig på. Information ut till de anställda om vad som gäller är en stor brist.

Obetald rast på hemma station när man åker på andra åkstationers turer. Vad gäller? Detta är ok då man är utlånad till annan station och åker deras tur.

Vad gäller när AG flyttar fp vid utbildningar utan samråd? Detta är felaktigt, vid flytt av planerad Fp ska detta ske i samråd med arbetstagaren.

Seko SJ-dagen / Seko-medlemsvecka: Seko hade medlemsvecka och den 9/5 hade vi på SJ en Seko SJ-dag där schemagruppen tagit fram några frågor som ställs i en enkät. Det spelar ingen roll var medlemmen är, man kunde svara på vilken station som helst. På enkäten fick man skriva in vilken åkstation man tillhör.

Denna delades ut på alla stationer, förutom i Stockholm. Många svar har inkommit. Den visar bland annat att de flesta vill arbeta varannan helg. De som kan tänka sig att arbeta mer helg vill ha mycket bra kompensation för detta.

Huvudskyddsombud från Hallsberg, påpekade att det är mycket oroande att en klubbstyrelse (dvs. Stockholm) beslutar emot vad den demokratiska organisationen, schemagruppen och ordförandemötet i detta fall, tillsammans beslutat. Stockholm svarar att de redan delat ut enkäter i frågan, skapat av dem själva. De anser därför att de redan sammanställt vad medlemmarna i Stockholm anser.

Aktionsdag Mälal om upphandlingen den 24 april för att få politikerna att lyssna på Seko. Vi fanns på plats i Eskilstuna, Västerås, Hallsberg, Linköping, Norrköping och Nyköping. Den 29/4 fanns vi i på plats på Stockholm C.

Flixtrain, som är ett nytt bolag vill in på Sveriges järnväg. De kör i Tyskland nu samt att de köpt upp Swebus. De har sökt tåglägen på Malmö - Göteborg, Göteborg - Stockholm och Malmö - Stockholm, och omvänt.

Servering varm mat som tillval 1kl har testats X2000 på sträckan Stockholm - Sundsvall och Stockholm - Göteborg, ingen återkoppling på testets resultat har redovisats.

Linköping: SJ planerar ut dubbla arbetspass på personalen. Många arbetstagare är väldigt trötta. SJ ringer till personalen på deras privata mobiltelefoner. Personal som önskat gå ner i tid har nekats detta.

Arvodistråd Stockholm: 26 st har företrädesrätt och har erbjudits tillsvidareanställning. 7 st har inte svarat, de som svarat har tackat nej. 68 st timanställda som helhet, utgör 24% av personalen.

Ombudsman för spårtrafik på Seko förbundet, Thomas Gorin Weijmer berättar:

Mälardalsupphandlingen: Olika kollektivavtal inom koncernen. Beror på att flera av de numera dotterbolagen har varit uppköpa av andra bolag tidigare. Det är olyckligt att det är så stora skillnader både inom koncernen och branschen.

Mälardalstrafiken har vi haft ett bra samarbete med ända tills i höstas. Då talade man om övertagande av personal och utbildning samt bemanning. Därefter har bl.a. VDn slutat. Det har gjorts att Seko för närvarande inte har någon kommunikation med Mälal.

Spåra SJ är ett kollektivavtal för fjärrtåg. Inget kollektivavtal för regionaltåg finns för närvarande. Vi vill skapa ett centralt kollektivavtal för regionaltrafik. Oklart huruvida ombordpersonal ska vara bgr eller ags. Vid utbildning poängteras att man måste lämna SJ-tänket bakom sig. Kan även bli en annan uniform.

”Framtidens planering” (IVU/Rapid): Fram till dags dato. Inget är ännu avtalat och fastställt.

Extra insatt representantskapsmöte den 9 december och sedermera även den 10 januari, enligt beslut av klubbarna.

Vrålklubben kommer att omfatta både förare och ombordare. Seko SJ har haft ett första möte med SJ där man sagt att man förordar att jobba 8 dagar och ledig 6 dagar på grupp D. Skulle en modell med 6 jobb 4 lediga vara bättre?

Grupp D kommer inte att finnas på alla stationer och vi vet ännu inte hur många som kan gå på grupp D.

Alla avstämningar kommer att ske månadsvis.

Månad 1 släpps den 15:e månad före.

Alla har samma placering vad gäller månad 1, 2 och 3.

Inplacering på grupperna ska gälla i ett år. Ska detta även gälla grupp D?

Seko anser att parterna främst står långt från varandra vad det gäller omfattningen av ramtider där SJ vill ha 12 timmar och Seko anser högst 10 timmar.

Parterna står även långt från varandra vad gäller grupp D.

Hur hanteras semesterval då man bara har en garanterad ledig helg, som du inte heller vet när den infaller?

SJ aviserar fortfarande att första månadsutlägg med IVU/Rapid sker den 15 april.

Synpunkter som framkom på Seko-klubbarnas konferens i november och som framförts till SJ är:

- definition av undantagsfall (gäller möjlighet för SJ att turändra efter publicering månad 1).
- utveckla texten om arbetsgivarens ansvar att tillse att turändring mottagits.
- grupp D måste ha varannan helg eller två sammanhängande dagar utplanerade varje vecka.
- ramturer som följer turer med avrundning till närmaste timme.
- definition av tidsinriktning.
- vad syftas med ”schemaboken”?
- Grupp C: skyddet för helg flyttar med vid fler lediga dagar i samband med helgrättighet att ha sammanhängande ledighet i 7 dagar.
- Grupp D: Samma skydd för helgen som i grupp C (vår sektion anser att alla FP ska skyddas gällande ledighet runtomkring).
- vad är oförutsedda händelser (gäller möjlighet för SJ att turändra)? Vi vill ha definition i tid och rum.
- vilka typer av ändringar kommer att behöva göras?
- definiera grovt åsidosätts (gäller möjlighet att säga upp det föreslagna Rapid-avtalet/protokollet).
- byte av grupp som bilaga.
- förtydliga grupp C med ledig period och ledig dag.
- Delgivning av tjänst efter längre ledighet.

- när sker månadspubliceringen?
- verksamhetsplanering, på vilket sätt? MBL-förhandling? I dag finns inget motsvarande.
- KPI-nivå fastställs i samverkan mellan parterna.
- Avstämning av ordinarie arbetstid sker på kalendermånad.
- Grupp A:
 - Lediga var annan helg
 - Vetodagar
 - Kunna söka turer med inriktning (fm, em, blandat)
 - Säkra 19-05 mot ledig helg
 - Ramturer på max 8timmar
 - Månad 2 & 3 publiceras med inriktning. Skarpare skrivning på innehåll.
- Grupp B
 - Vetodagar
 - Kunna söka turer med inriktning (fm, em, blandat)
- Grupp C
 - Vetodagar
- Grupp D
 - Götalandsmodellen införs från början. Uppföljning sker av Personalplanering, Trafik, Service, arbetstagarorganisationerna och Huvudskyddsombud.

Teams: Seko SJ frågar hur många stationer som använder Teams. De flesta gör inte det, med undantag från Hallsberg och inom kort Malmö. Har arbetsgivaren ens tillhandahållit en utbildning för de personer som förutsetts använda det? Seko SJ tar med sig frågan och kräver att arbetsgivaren skapar utbildningsinsatser.

Sjukfrånvaro: Positiv utveckling. t.o.m. okt 2019. Den långa sjukfrånvaron fortsätter att minska. Seko lyfter att sjukfrånvaron förmodas vara hög, men SJ svarar att man varken mäter sjukfrånvaro eller friskfrånvaro. Seko menar att många slutar eftersom de inte tillåts att gå ner i tid, även tillfälligt, för att orka arbetet.

Medarbetarenkät i nov 2019: Svarefrekvensen har gått ner. Medarbetarsamtalen har däremot ökat. Prestationsindex ligger på samma nivå som tidigare. Ledarskapsindex har sjunkit, likaså Hälsoindex. Mobbing och Trakasserier har ökat. Andelen som anger obalans i sömn ligger stadigvarande på alltför höga nivåer. Seko kopplar den till obalans i schemaläggning som resulterar i bristande återhämtning.

Inspelade samtal: Arbetsgivaren har nekat en person som önskat få ut inspelat samtal.

Passresa eller tjänsteresa/reseräkning: Seko lyfter frågan om att Stockholms personal täcker upp vakanser för bl.a. Linköping. Där det har fungerat med arbetstidsreglerna så ritas passåkning i början och slutet av turen, men där det riskerar bryta mot lag- och avtal så ombuds berörd Cst-personal att skriva reseräkning alternativt åka tjänsteresa. Seko har tagit upp detta lokalt i Stockholm, varpå det har inkommit svar från Helene Falkenberg som inte

är tillfredställande, då hon i princip uttalar att SJ gör det som passar dem bäst... Vi driver frågan högre upp i SJ för avgörande.

Personlarm: Ett krav har inkommit där man vill att skyddet lägger skyddsstopp för tjänstgöring ensamma. Dock är skyddets bedömning att larmet funkar tillräckligt tillfredsställande, detta trots att larmet inte fungerar...

Projekt Hela Tåg: Division Fordon ska utkomma med en samlad föreskrift om vad som är att beteckna som "helt tåg". Bland annat vill man ha en lydelse om att en godtagbar temperatur i tåg får vara 18-28 grader för att kunna arbeta, även för "temporärt" arbete.

X2 Uppgrade: Kraftigt försenad. Man är inte klar med komfortdelen. Skyddet kommer att bli kallade någon gång under våren, till vad som förmodas vara ett någorlunda färdigt förslag.

Tjänstetoalett ER1: Seko frågar vad som händer. Huvudskyddsombudet har svarat att man ser hur och vad som händer i Skåne på Pågatågen. Där har Almega överklagat Arbetsmiljöverkets dom som anger en 2,5 timmes gräns för personalens möjlighet att gå på toaletten. Almega motiverar sin överklagan till Förvaltningsrätten med att detta kan ställa till med tågkaos för operatörerna i landet med liknande regionaltrafik, eftersom detta slår sönder tidtabeller. Seko frågar om man kan lyfta in X12-trafikens tidtabeller idag, där turerna kan vara uppemot 5 timmar långa utan tillträde till tjänstetoalett. HSO svarar att det är mycket möjligt om Förvaltningsrätten ger skyddsombuden och Arbetsmiljöverket rätt.

5.2. Lokalt Samråd Cst

Samrådet består av representanter från båda klubbarna Seko Klubb SJ Trafik och Seko Lokförarna SJ Stockholm samt skyddsombuden i Stockholm/Hagalund. Gruppen består av Helena Henriksdotter, Leif "Jason" Jansson, Elias Cataño, Lollo Reichenberg, Jenny Samuelsson från Klubb SJ Trafik. Förarna representeras av Rasmus Holmberg, Johanna Hedberg, Olle Blomberg, Alexandra Svensson och Linnea Andersson. Gruppen har för avsikt att tillvarata och driva gemensamma frågor som berör både ombordare, förare, depåpersonal och trafikledning.

Mälal, fokusdag 18 mars: Mälartåg har aviserat att de när avtalet med SJ går ut december 2021, inte har för avsikt att anställa SJs personal i ett övertagande §6 B. De har förvarnat att de inte har för avsikt att bemanna med tågvärdar utan endast kundvärdar typ Arriva. En aktionsdag är planerad till 18 mars då vi på fritid, ej arbets- eller FFU-tid, ska dela ut flygblad och föra samtal med resenärer. Hur påverkar IVU/Rapid en eventuell övertalighet bland Regionalstationerna? Där ska ju turerna fördelas över Regionen, hur fungerar det om det knappt finns turer att fördela?

Framtidens planering (IVU/Rapid): VD har uttalat att det är "go live" från 1 oktober. Dock verkar det som att de som sitter i projektet inte riktigt tror att det hinner bli klart till dess. Ingen ny information har inkommit vare sig från SJ eller Seko SJ.

Toalettbesök: Man har beslutat på samrådsmöte förare att inte driva toalettbesök inskrivna på turer. Detta för att man befärrar att slå sönder körningen.

Medlemsärend: En av våra medlemmar har nekats timanställning efter uttagen tjänstepension. Konflikt har uppstått mellan medlem och gruppchef. Solidaritetsyttringar har skett av kamrater på arbetsplatsen genom stödlista på anslagstavlan och försäljning av t-shirts.

VÄTE

Inhyrning av förare från Pro Train: Dessa har inte full kompetens så det är svårt att använda dessa fullt ut. Utbildning sker i viss mån. Dessa har upplevt att de inte fått ett bra mottagande i Hagalund.

Helgarbete för Fordonsoperatörer: Man vill att denna yrkeskategori ska arbeta varannan helg, istället för var tredje. Man har presenterat en Fp-plan där man placerat in personal. Seko anser att detta är ett brott mot MBL 11§.

Förslaget om begränsad strejkrätt: Den 29 april kl: 10.00 besökte Sekos förbundsordförande, Valle Karlsson, Klubb SJ Trafiks styrelsemöte på 49:an. Mötet berör försämringar i strejkrätten och mötet är öppet även för medlemmar. Anledningen är den situation som har uppstått där förbundet å ena sidan har ingått i den överenskommelse med en begränsad strejkrätt och å andra sidan det upprop som klubben genom medlemsbeslut stöder om att förhindra detsamma.

Arbetsplatsträffar: Denna omgång är gemensam för tågvårdar och förare. Vi vet att tågvårdar vill ta upp nya turlistor, det verkar som att samma problem finns hos förarna. Förarna har också ett missnöje med sina löner då andra tågbolag betalar avsevärt högre löner. Tre skyddsombud har dessutom efter genomförda arbetsplatsträffar blivit inkallade på samtal med gruppchefernas chef.

Avstängning förbi ”Getingmidjan”: Oklara arbetsbeskrivningar förare, där man inte riktigt vet vad som ska göras ute i Älvsjö. Det står disptid på turlista, men ingen information om vad som ska utföras under disptiden.

Lite kaotiskt, problem med catering som levererar fel. Spår 55/56 ska växlas över till Spår 47 för furnering. Tidskänsligt med växling. Depåfordonsledare är inte alltid på plats. Då har man ingen kontroll på komfortoperatörer och catering.

Vissa Ags klagörare har tagit på sig rollen att kolla när detta är klart och meddela förare.

Catering fungerar sådär. Flera tåg har åkt mer eller mindre utan varor.

Även problem med felvända tåg där kund får åka baklänges trots att de enligt ”seat map” valt att åka framlänges. Oklart vem som ska rapportera in till trafiksamordnare att tåget går felvänt.

Även problem med att alla trafiksamordnare inte haft kunskap om hur man gör ombokningar med alla olika tågnummer. Vid stoppad bokning försvinner tomma platser från platsbokningen i ”Mitt tåg”. Gör att ombordpersonal måste ta fram de nummer/säten som saknas, tidskrävande som är svårt att hinna med.

Går inte heller att notera i Mitt Tåg vilka platser som är tomma som vi själva sedan delat ut till resenärer.

Direktiv vad som gäller vid icke fungerande AC har varierat. Vissa trafiksamordnare har betalt tillbaka på biljett, andra har uppmanat till att hitta andra platser i tåget. Leder till ökad arbetsbelastning för ombordpersonal.

Raster har inte stämt med verkligheten i Älvsjö.

Det har inte funnits transport till Flb vid väldigt tidiga turer. Har inte heller stämt med transport från Flb med sena tåg.

Väldigt många tågnummer för samma tåg leder till förvirring.

Kaffet bryggs på Cst på morgonen för hela dagen, kund har klagat på att kaffet är kallt på eftermiddagstågen.

Trafikledning rapporterar att fordonsledare har suttit i Älvsjö godsbangård (Äsg) och det har fungerat bra. Dock har arbetsbelastningen varit lite väl ojämn då Trafikledningen på Klaraporten har haft för högt tryck i jämförelse med Äsg. Omloppen på loktåg har varit alldeles för långa. I vissa fall var omloppet 8 dagar vilket resulterat i stängda toaletter, akuta bromsblockbyten osv.

Ombordpersonal har haft problem med många kast med tågsätt där vagn 3 som är andra klass ersatts av en 1 klass vagn.

Medlemmar med diagnoser: Tre st. ombord har blivit uppsagda, inte fått förlängt kontrakt eller tagits bort från F53 säkerhetsutbildning på grund av ADHD-diagnos. Det har också visat sig att SJ inte tvekar med att ompröva ett för snällt läkarutlåtande för att få ett mer strängt läkarutlåtande ifråga om fortsatt tjänstgöring för den berörde. Fallen har anmälts in till Seko SJ som kontaktat förbundet. De anser att det är en branschfråga huruvida man kan arbeta i tågbranschen med en diagnos.

”Lilla getingmidjan” – avstängningen i oktober: För lite ombordpersonal beräknad för klargöringar på Norra Bantorget. Alla tågsätt från Hagalund var multade, men endast två tågvärddar utplanerade på samma tid som när man klargör ett tågsätt...

Saknade förarresever i Hagalund och Älvsjö. Saknade även reserv på tågsätt. Fordonsledare har ställt krav på reserv och reserv tsä inför nästa avstängning i påsk. Problem med tågnummer till Danmark. Inga rapporter har inkommit från förare än så länge, förutom en tur med rast ombord på tåg i Äs.

Rast ombord på tåg: Man ritar banarbetsturer med rast ombord på tåg, även på de stationer där det finns rastlokal. SJ hänvisar till avtalsenheten, som säger att detta är ok. Gäller service. På trafik har SJ sagt att detta inte ska ske i planerat läge. Förare har därför inte rast ombord på tåg. Dock skedde detta under lilla getingmidjan. Enligt SO ombord har planeringsenheten hänvisat till att vi inte vill ha kvartstid och med rast ombord kan vi vända snävare och inte behöva ha så mycket kvartstid.

Avtalsmässigt har turlistombud inte kunnat förhindra detta, frågan är om skyddsombud kan använda OSA (arbetsmiljöföreskriften ”Organisatorisk och Social Arbetsmiljö”)? Kan våra turlistombud inom Seko kontakta varandra när de får turlistförslag med rast på tåg? Detta för att få uppfattning om hur ofta detta uppträder. En AFS finns som reglerar hur en rastlokal ska se ut. Kan vi använda oss av detta? Vad säger Seko SJ?

Förarklubbens yrkanden till branschens kollektivavtal, Spåra: Förarklubben har, i likhet med Sektion Åkande genom klubben, även tagit fram ett antal yrkanden till branschens kollektivavtal (se avsnitt ”Avtalsrörelse & konflikt”), vilka är:

- Bör-skrivningen om 19-05 ska ändras till Skall och 17-08.

- Höjt fridagstillägg till 300 kr/timme och att det ska gälla inför Alla fridagar, dvs. Om man utför övertidsarbete inför en fridag.
- En sjätte semestervecka ska införas efter att man fyller 40 år och en sjunde semestervecka efter att man passerar 60 år.
- Ett förtydligande inskrivet om att de avtalade arbetstidsreglerna och lagarna är de gränser som gäller. Dvs. Mindre störningar och småförseningar ska inte innebära att SJ kan strunta i avtalet. Syftet är att få bort problemet med sk. "operativt läge".
- Turer får inte konstrueras med kortare nattvila än 11 timmar.

Dessa yrkanden skickas in till förhandlingsorganisationen för att där behandlas med övriga klubbars yrkanden.

Inrapporterade tågförseningar: Övertidsblanketter med tågförseningar justeras av PsP. Medlemmar får tillbaka blanketter där man ändrar den rapporterade förseningstiden. På de flesta stationer klockar Xpider när tåget passerar infartssignal. Det är dock inte när tåget stannar vid plattform, vilket är den verkliga ankomsttiden. Direktivet är felaktigt ifall SJ räknar ankomst vid passering av signal. Hur överklagar man detta? Om medlem inte begärt att få tillbaks övertidslappen, får man då meddelande om att SJ gjort en ändring?

Motioner till Seko SJ representantskap: Klubb SJ Trafik har för avsikt att skriva en motion som kräver att förtroendevalda fortfarande utövar sitt yrke regelbundet.

Klubben har också för avsikt att skriva en motion som föreslår en förändrad brytpunkt för hur många medlemmar som krävs för representation i förhandlingsorganisationen representantskapsmöten. Idag är Seko SJ styrelse 7 personer, klubbarna är 11 stycken. Detta leder till att styrelsen i princip alltid får igenom sina förslag då klubbarnas representanter är mer eller mindre lika många som styrelsen. Tanken är att ge klubbarna och därigenom till sist medlemmarna större påverkan på de beslut som tas gemensamt.

Våra två klubbar kommer tillsammans att förbereda dessa motioner och skicka in.

6. Fackligpolitiskt

6.1. Begränsad konflikträtt

Sektionen har varit den mest drivande delen av klubben när det gäller det fackligpolitiska arbetet. På årsmötet 2017 antog sektionen ett uttalande som tog ställning emot det regeringsinitiativ till utredning som tillsattes i syfte att se över en begränsning av konflikträtten. Vi antog också ett liknande uttalande som denna gång riktades internt inom vår egen organisation där vi, som ett resultat av årsmötesbeslutet 2017, ställde oss kritiska till den överenskommelse som de centralfackliga representanterna nyligen hade slutit med Svenskt Näringsliv. I det uttalandet förklarade vi att en sådan viktig fråga borde underställas kongressen för största möjliga demokratiska förankring och legitimitet. I januari 2018 antog sektionsstyrelsen det remissvar som sedermera föreslogs bli klubbens gemensamma ståndpunkt och som senare skickades in till Arbetsmarknadsdepartementet. Detta med anledning av det lagförslag som vilar på den centrala överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter i fråga om begränsningar i konflikträtten.

I juni klubbade till slut en stor majoritet av riksdagen genom lagen om en begränsad strejkrätt enligt det förslag mellan arbetsmarknadens parter. Förändringarna började gälla redan den 1 augusti och innebär att det bara är tillåtet för en arbetstagare att delta i stridsåtgärder mot en arbetsgivare med kollektivavtal om syftet är att uppnå ett annat kollektivavtal som inte tränger undan det befintliga. Dessutom måste arbetstagarorganisationen ha förhandlat sina krav med arbetsgivaren innan konfliktvapnet får användas. Lagen förbjuder även såväl arbetsgivare som arbetstagare att ta till stridsåtgärder för att utöva påtryckningar i en rättstvist.

6.2. Första maj

Tyvärr kunde ingen förtroendevald finnas på plats under högtidsdagen i Stockholm, bl.a. på grund av arbete. Trots detta sammanställde vi information om vilka arrangemang som fanns att tillgå för de medlemmar som kunde närvara. I denna information hänvisade vi medlemmar att sluta upp i något av de arrangemangen som ägde rum där bl.a. Seko Stockholm samlade järnvägardeltagare.

6.3. Tafsa inte (på vår trygghet)!

Denna hot- och våldsmanifestation i form av flygbladsutdelning var ett andra steg där en pressträff och redovisning av Sekos centrala arbetsmiljörapport ”Med hälsan som insats” presenterades en vecka innan. 3 200 medlemmar har besvarat enkäten. Man har även samlat in underlag från AFA. 9 anmälningar av hot- och våld per 1 000 anställda. Detta är högre än bland annat kriminalanställda. 47% anger att det blivit värre under det senaste året. Många anser att ensamarbete gör att man känner sig mer sårbar och utsatt.

De krav vi har är:

- Stopp för ensamarbete.
- Bättre krav vid upphandling om personaltäthet.
- Kamera kan vara komplement, men ersätter inte människor.
- Samverkan mellan flera enheter; företag, polis, politiker osv.
- Inför spärarrar för att förhindra tillgång till plattform?

Under manifestationen, där en rad medlemmar såväl som förbundsordförande och vice förbundsordförande samt en rad andra spårtrafikmedlemmar, träffade vi på många tågresenärer och upplyste om den höga förekomsten av hot och våld i vår vardag. På webbadressen: <https://youtu.be/3ky8WlfpvSM> finns ett videoklipp av aktionen. Även vår klubbordförande och ett av våra skyddsombud har senare framträtt i radio respektive TV4 i samma ämne, vilket finns på vår hemsida: <https://wp.me/paMKBq-jJ>

6.4. Pendeluppropet

Pendelklubben på MTR anordnade den 25 maj ett möte med syfte att diskutera möjligheterna att gemensamt och tvärfackligt driva fackligt-politiska krav gentemot politiken och media med resultat som drabbar oss negativt. Detta valde de att initialt kalla för ”Pendeluppropet” och har som syfte att samla fackliga sammanslutningar för att skapa opinion kring flera samhällsförändringar. Punkter som bl.a. dessa ingår i detta upprop är:

- Lagen om utökad fredsplikt ska rivas upp.
- Förbjud hyvling av tjänster.
- Inga undantag i turordningsregler. Nej till försämringar i arbetsrätten.
- Förbjud visstidsanställningar och sms-tjänster.
- Ingen ytterligare höjning av pensionsåldern.

Sektion Åkandes styrelse antog programmet som sitt eget och yrkade på att klubbstyrelsen gör det samma.

6.5. Ordning och reda-manifestation

Med anledning av att Mälartrafikens upphandling skulle starta anordnade Seko Klubb SJ Trafik manifestationer både den 24 april och den 29 april för att belysa avsaknaden av flera viktiga aspekter i upphandlingsunderlaget. Aspekter vi anser ska finnas med. Politiskt sett behöver en upphandling som denna regleras kring bemanning, personalvillkor, arbetsmiljö och ev. verksamhetsövergång för en stabilare tillvaro för alla inblandade såväl resenärer som anställda. Annars riskerar morgondagens tågkaos vara ett faktum.

7. Osäkra anställningar

Nyanställningar har gjorts, antingen som vikariat eller allmän visstidsanställning, s.k. "timanställning", vilket vi nedan kallar för osäkra anställningar.

Liksom tidigare har Sektion Åkande genom Klubb SJ Trafik ett erbjudande om gratis medlemskap i sex månader för nya medlemmar som fordrar att berörd medlem själv inkommer med en begäran om återbetalning av den medlemsavgift som omfattas av introduktionserbjudandet (50 kr/mån under de 6 första månaderna om man inte tillhört Seko tidigare). Seko har för de osäkert anställda betonat vikten av att vara medlem i en fackförening och att medlemmar får kollektivt stöd med att bibehålla och trygga sina rättigheter enligt gällande kollektivavtal i sitt arbete.

Vi har även 2018 försökt övervaka eventuella fall av diskriminering av osäkert anställda, så att de inte ska få sämre arbetsvillkor än tillsvidareanställda kamrater. Förutom vad som omnämns i avsnittet "Nya principer för lönestegsinplacering" så har vi under senare delen noterat att arbetsgivaren hanterar denna målgrupp på olika sätt när det gäller tjänstgöring åt någon annan åkstation än den åkstation man tillhör. I vissa fall ritas passresa till och från tjänstgöring åt annan åkstation. I andra fall uppmanas den timanställda att skriva reseräkning, åka tjänsteresa eller helt enkelt ta sig till och från tjänstgöring på annan åkstation hur bäst denne vill. Det som avgör är ju såklart om huruvida avtalsregler hålls med passresa inritad eller inte.

7.1. Netwic

De timanställda på SJ AB har s.k. "nollkontrakt", ofta över tre månader, vilket är medvetet konstruerade av arbetsgivaren såtillvida att dessa inte garanterar en minuts arbetstid för de berörda timanställda. Det är sedan hanteringen i Netwic-systemet, där å ena sidan arbetstagaren (som däri talar om när hen kan arbeta) och arbetsgivaren (som i samma system lägger ut tjänstgöring där arbetstagaren kan arbeta), som är ett komplement till dessa s.k. "nollkontrakt" och skapar anställningsförhållande när väl tjänstgöring planeras ut. Trots dessa

s.k. "nollkontrakt" har ändå arbetsgivaren ansett att de anställda förväntas jobba under ett antal helger som arbetsgivaren anser skäligt. Från vår sida har vi med mycket stor tydlighet framfört att arbetsgivaren inte alls kan kräva detta såvida man inte är villig att skriva in en tjänstgöringsgrad i anställningskontrakten. Att inte skriva in en tjänstgöringsgrad i anställningskontrakten för de berörda arbetstagarna och samtidigt kräva att man förväntas jobba under ett antal helger är att både äta kakan och spara densamma.

Vi har verkat mot att arbetsgivaren bokar arbetstid för de timanställda som låser dem vid arbetsåtaganden som de sedan inte får schemalagt och betalt för, s.k. "ramtider". Seko har verkat för att dessa avtalsbrott inte ska förekomma och har uppmärksammat de timanställda på att de bör rapportera om detta förekommer. Vi informerar om detta fortlöpande och vid nyanställningar.

7.2. InLASning och företrädesrätt

Vi har löpande övervakat och varit bistående gällande att säkerställa de anställdas rätt till företrädesrätt enligt 25 § och 25a § Lagen om anställningsskydd (LAS). Vi har verkat för att stödja och upplysa våra medlemmar om deras rättigheter kring detta.

Utöver detta har vi aktivt fortsatt sedan 2018 och vidare under detta verksamhetsår drivit den av oss uppmärksammade och mot lagens intentioner avvikande tolkningen och tillämpning av 27 § LAS när berörda arbetstagare ändå kvarstår i sin företrädesrätt trots att man har tackat nej flera gånger till erbjudande. Vi har kunnat påvisa det orättvisa i detta när vissa anställda måste inordna sig under roterande vallängder och följa semestervalshanteringar, medan andra anställda med arbetsgivarens goda minne helt sonika kan ta ledigt närsom. Och detta med att sedan både kvarstå i sin turordningsplats samt behålla företrädesrätten efter att ha tackat nej till erbjudande som följer med företrädesrätten.

Så efter sommaren när vi fick en ny personaldirektör så var det som om den basala kunskapen helt plötsligt fanns på plats inom företaget. Man insåg nu att man inte följde lagens intentioner, precis på det sätt som vi hela tiden hade pekat på och var först med att lyfta till centralare nivåer i företaget genom Seko SJ. Under hösten ställdes således alla de timanställda som var föremål för företrädesrätt inför arbetsgivarens ultimatum: Tacka ja till en tillsvidareanställning på 100% tjänstgöring eller inkom med din egen uppsägning! Som sådan timanställd fick man heller inte som regel deltidsanställas om man t.ex. ville jobba 80% eller inLASas på den genomsnittliga tjänstgöringsgraden som hen hade arbetat de tre föregående månaderna vilket har varit fallet tidigare. Nu var det 100% eller inget som gällde. Och att företaget tvingade berörda timanställda att inkomma med sin egen uppsägning var också något av ett litet mysterium eftersom arbetsgivaren självmant kan välja att inte fortsätta med att ge berörd timanställd någon tjänstgöring, i synnerhet när företrädesrätten avvisas av den anställde. Nu i efterhand motiverar arbetsgivaren såklart sitt agerande med den höga nivån på timanställdas GFL (Genomsnittliga FörtjänstLäget), vilket är timlönen i jämförelsevis med den lön man tjänar som tillsvidareanställd. Med andra ord hävdar man att timlönen är för hög och att det är arbetsgivarens välvilja att motverka en upplevd lönesänkning vid en övergång till tillsvidareanställning. Det skulle man ju kunna tro på. Om det vore sanningen förstås. I själva verket handlade det ju såklart om att lagens intentioner av arbetsgivaren hade brutits under flera år. Den naturliga rotationen i turordningen gällande företrädesrätten var helt satt ur spel när arbetsgivaren underlät sig att agera såsom lagstiftaren hade tänkt sig. Fram tills nyligen hade den timanställda som låg allra högst upp i turordningen kunnat kvarstå på in plats i turordningen och samtidigt både behålla sin

företrädesrätt och gång på gång avvisat erbjudande efter erbjudande om en tryggare anställningsform eller högre tjänstgöringsgrad. Och det ansvaret får arbetsgivaren själv bära utan att försöka sig på att skylla detta på en timlönenivå som de själva har kommit överens om eller ännu mer naivt – försöka utgöra sig själv till ett slags samvete för vad den enskilde upplever.

8. Turlistinfo, tåg tjänst, gruppval och turlistor

Sommaren bjöd även detta år på de traditionsenliga avstängningarna vid Getingmidjan och på sträckan Cst – Bål. Får vi bara köra Getingmidjan fem år till så kanske alla bitar faller på plats... Förhoppningsvis ska detta inte behövas då man 2020 förlänger påskavstängningen till 12 dagar plus avstängningen på sommaren. Det kan alltså betyda att vi 2021 slipper Getingmidjan!

Dagar i sträck på samma personer. För att öka spridningen av turerna föreslog vi därför att turerna ritades om. Vi fick även detta år väldigt många vändturer på Mora under sommaren. Då dessa turer krävde F59 lades de ut flera till F58 där föraren utför bromsproven. Detta gick SJ med på men några drabbades ändå innan det blev omritat.

Flyttning av turer. SJ flyttade Jönköpingsöverliggningen till Malmö fram till sista maj. Vi har protesterade mot detta då det är en av få överliggningar som finns kvar samt en sådan med start på eftermiddagen och hemkomst dag två på förmiddagen. Som om inte detta räckte har man upptäckt behov av bef4 på 519 och bef4 lades på Cst vilket gjorde att vi fick en tur med start 4,39...

Vi föreslog att M skulle ta den som överliggning och att vi fick tillbaka Jö. Svaret från SJ ses nedan.

"Omritningen av Jönköping beror på att vi behövde flytta produktion från Stockholm och enligt GC i Malmö så är det ingenting Malmöpersonalen pratar om. Vad gäller 519 så är den ritad på det sättet den är ritad så sparar vi en produktionsdag och sprids i schemat så att man inte får den för ofta."

Ihopklippta turer: Under hösten uppdagades det att SJ hade klippt ihop turer utan att kommunicera detta.

Vi kom med förslag på lösningar som åtminstone var något bättre än de SJ ritat.

Vi fick OK och att detta skulle rättas in från och med november.

När väl november rullade igång upptäckte vi att man inte alls ändrat efter vårt förslag...

Skickade mail till planeringen och mailväxlingen är inklippt här:

"Ämne: Re: SV: Ihopklippta turer Cst ICReg

Hej

Nu blir jag lite förundrad. Talade med medlemmar som säger att nedan överenskomna justeringar inte är gjorda.

Träffade en medlem igår som skulle ha 4720 och var med rätta förbannad över att behöva åka till Gä efter hemkomst från Ks/Kil...

Jag gick också ut med medlemsinformation om detta. Jag vill ha en förklaring omedelbart och den kommer jag kommunicera ut i kommande info.

SJ svar skickades också till turlistekonstruktören den 3/10.

Mvh Jason

SJ svar 191216:

Hej Jason

Efter att ha konfererat med långtiden och korttiden så gick det inte att göra såsom jag hade meddelat dig. Anledningen är att Cst inte klarar av fler kompetensturer.

Ber om ursäkt att jag svarade dig innan det var förankrat.”

T20

Lokalt samråd med SJ Cst Ombord T20 191024

Kan fack och skyddsombud inte presentera förslag som är kostnadsneutrala (läs ”kostar ingen personal”) så gör man inga ändringar. Inga medel skjuts till för att förbättra med anda ord...

Det diskuterades mycket om huruvida SJ gått efter de riktlinjer som satts upp utifrån OSA (Organisatorisk och Social Arbetsmiljö). Turlistekonstruktörerna kände inte till att detta var direktiv. Frågan sköts vidare till det centrala samrådet med planeringsavdelningen.

Vi riktade skarp kritik mot att många raster var på precis 30 minuter eller strax däröver.

Snabbtåg

Det låg en hel del korta 1/4-tidsuppehåll i förslaget. Alla dessa ritades igen.

Önskemål om att korta ner exempelvis tur 110/1110 och 760 med flera fick inget gehör...

På tur 1827 upptäcktes att det saknades både avsyningstid och gångtid. När dessa ritades igen försvann det obetalda uppehållet.

Det låg 2 varv Uppsala före 565-580 på tur 1835. Den började 5,25 med pass till Uppsala och var 10,56 lång. Vi föreslog att 565-580 skulle läggas före 584 på tur 1855 istället. Detta gick SJ med på. Uppsala flyttades till ICREg.

ICReg

Vi föreslog ett antal ändringar för att förbättra turerna då det gick utan att kosta mer personal. De flesta av dessa gick igenom.

Även på ICREg fylldes kortare 1/4-tidsuppehåll igen och obetalda uppehåll på hemmastation är borta.

Centralt samråd med SJ för alla stationer191104

Rast på tåg diskuterades ett längre tag då det berör flera orter. Frågan måste drivas i skyddskommittéer och SJ måste göra en risk- och konsekvensanalys. Här var Henrik väldigt

tydlig. SJ svarar att det inte är något problem och att frågan förhandlats tidigare. Seko är inte eniga med det SJ säger. Fortsättning följer.

Vi frågade SJ om de kunde specificera vad man lyckats förbättra med utgångspunkt från de OSA-relaterade synpunkter som skickats in under året. Man kunde inte svara annat än att man gjort så gott man kunnat utifrån de förutsättningar man haft.

Det ligger nu, åtminstone på Cst TF, turer där man åker blandat Snabbtåg och Regionaltåg.

Vi ställde frågan om man kommer att anpassa uniformen utifrån detta då reglerna är olika för de olika tågslagen. Man svarade att översyn pågår men att man under tiden får släpa med sig de uniformspersedlar som krävs.

Vi väntar nu på hur medlemmarna kommer att hantera det och hur gruppcheferna reagerar om det skulle vara så att man kommer i "Regionalkläder" på ett snabbtåg...

Slutligen kan vi konstatera att det inte blev något större gehör för de synpunkter vi lämnat in från landets alla orter. Erfarenhetsmässigt så känns det som att det som inte blir löst på de lokala samråden inte heller får någon lösning på det centrala...

Vändturer Mora

Fortfarande mycket snäva vändningar i Mora för f58. Uppfyller inte riktlinjer och OSA-aspekter vad gäller både Robusthet och möjlighet till återhämtning. Rasterna ligger inte ens nära riktvärdet 1 tim.

Går det att värma medhavd mat under hela rasten? Eller bryts strömmen i tåget när rasten har påbörjats?

Tidsblock mellan rast (som är exakt 30 min) och avgång från Mora, är väldigt kort – så lite som 8 min på tur 5897 S!

Dessa turer måste kunna lösas så att OSA-aspekter beaktas.

Går det att vända i Blg istället, (som Serv.R)?

SJ ändrar inget...

Raster

Många raster ligger under - och betydligt under - minimivärdet 1 tim (se "Riktlinjer Turer och Nycklar T20")

Vi frågade SJ om de kunde specificera vad man lyckats förbättra med utgångspunkt från de OSA-relaterade synpunkter som skickats in under året. Man kunde inte svara annat än att man gjort så gott man kunnat utifrån de förutsättningar man haft.

Blandade turer; fordon/koncept/säkerhetsfunktion

Turer med blandade fordonstyper (lok och vagn/X2/X55/X40) och säkerhetsfunktioner (IC/Snabb/Reg, F53/F58/F59) gör att ett begränsat antal OP måste dela på turerna, vilket innebär; begränsad variation, begränsad möjlighet till ströledighet, samt att sådan tur som blir vakant blir svårare att tillsätta. Speciellt operativt. Undvik därför att rita blandade turer.

Och uniformspolicy är inte densamma på koncepten – olika plagg för olika koncept. Man ska inte behöva ta med olika uniformsplagg för en och samma tur/överliggning.

Det ligger nu, åtminstone på Cst TF, turer där man åker blandat Snabbtåg och Regionaltåg.

Vi ställde frågan om man kommer att anpassa uniformen utifrån detta då reglerna är olika för de olika tågslagen. Man svarade att översyn pågår men att man under tiden får släpa med sig de uniformspersedlar som krävs.

Vi väntar nu på hur medlemmarna kommer att hantera det och hur gruppcheferna reagerar om det skulle vara så att man kommer i ”Regionalkläder” på ett snabbtåg...

Ihopritade turer

Idag kan två turer ritas om till en längre tur. Information om när så sker bör gå till SO och PO.

Vi riktade kritik mot att man löst personalbristen genom att klippa ihop turer. Varken skyddsombud eller turlisteombud har haft möjlighet att granska turerna innan de lagts ut.

När i väl fick se turerna kunde vi i åtminstone några fall göra bättre lösningar, men dessa kunde såklart inte genomföras på direkten. När de väl utlovats så höll SJ ändå inte löftet (se tidigare skrivning angående detta tidigare i texten)

Något löfte om ändring kunde SJ inte ge...

Snabbtåg

Undersökningar bland våra medlemmar ger vid handen att vi vill återgå till den åkning på SSB som föregick T19.

SJ ritas inte in ytterligare överliggningar mot de som finns i förslaget.

Vi hade flera önskemål om att rita överliggningar istället för att få tidiga turer på hemmastation, men detta fick alltså nej...

Kraftig minskning av turer med F59

Är behovet inte större än så nu när vi utbildar 59:or?

59-turerna på Ks försvinner när Ks-personalen utbildas till 59:or. Samtidigt försvinner det 59-turer på Hpbg när loktågen ersätts med ER-1.

Beredskapskontroll på Nbt

Mer tid för tunnelcheck på de turer som berörs. Alternativt lägg tunnelcheck på tåg över Öresundsbron till Depå Hagalund.

SJ menar att man utökat tiden på Nbt från 15 till 20 minuter. Således ingen utökning av tiden.

Det är bara så att det låg 20 minuter för någon tidtabell sedan, sen drog man ner denna tid till 15 minuter men fick backa och lägga tillbaka 20 minuter...

Gångtider

Utför mätning av gångtid Jönköping.

Ingen ny mätning kommer att göras. Från Seko och skyddsombud uppmanar vi att man klockar tiden från hotellet till bangården. Kontakta oss om tiden är för knapp.

Endast en rapport har inkommit till turlisteombuden. SJ har i dagarna svarat att man ser över inkomna rapporter i Synergi men att man samtidigt erfar att vi inte alltid går ut till bangården för att klargöra.

Flytt av tjänst

Viktigt att överläggningarna som är ritade inför T20 ligger kvar på Stockholm och inte ritas över på andra åkstationer även om personalbrist uppstår. Dessa turer ger möjlighet till omväxling och arbetstider och återhämtning samt hemmavaro både dag ett och två.

SJ vill inte friskriva sig från flytt av tjänst mellan stationer då de ser att behov uppstår. Inför T20 anser man att man rekryterat personal i tillräcklig omfattning och till rätt orter. Återstår att se...

Vi konstaterar tyvärr åter att det som inte löses på det lokala samrådet inte heller får någon lösning på det centrala samrådet...

Gruppnnycklar

Vi fick förslaget på gruppnnycklar den 15/11. Inga tredagarsledigheter F-S i år, de tredagarsledigheter som fanns låg L-M och så fanns det några "bonuslördagar". Nycklarna gick igenom och förslag på förbättringar lämnades. Men då vi inte fick ta turer från det som låg utanför de fasta grupperna blev det inte särskilt mycket förbättringar. Anledningen var, som SJ här skriver, att: *"Vi vill också tillägga att fokus har vilat tungt på att värna om att skubbens turer ska kunna möjliggöra ett bra schema, i samma utsträckning som för fasta grupper. Detta innebär att samtliga turer som slutar före kl. 19.00 på fredagar och ligger utanför fast lista är vigda för skubben."* Slut citat...

Det är tyvärr inte mycket mer än så att säga om årets gruppval.

Turlistarbetet i stort

Att kontrollera turer har varit en stor utmaning då turer presenteras med kort mycket kort varsel, bland annat på grund av på grund av banarbeten.

Det är ett mycket frustrerande jobb att försöka göra sina synpunkter hörda och att ändå inte lyckas förändra till det bättre.

Man vill så mycket, men har mindre möjlighet till förbättringar, om det inte är rena felaktigheter.

Att det sitter nya medarbetare som inte fått adekvat utbildning i att rita turer, gör inte det hela bättre...

Många gånger framgår det inte om gångtider, avsyning och dylikt är inkluderat, då det är inbakat i tiden utan specificering.

När SJ ändrar sitt förfarande inför gruppvalsgenomgång, som de gjorde denna gång, då är det minst sagt svårt. Att använda sig av OSA märktes inte mycket av, när man ritade turer vilket innebär att det påverkar grupperna negativt.

Att fasta listor är ett minne blott snart, är uppenbart då antalet fasta grupper att välja blev färre än tidigare år.

9. Seko-ombud Kontrollgruppen

Kontrollgruppen har under 2019 inte haft något utpekad Seko-ombud.

Inget nytt skyddsombud har valts under 2019 eftersom ingen i kontrollgruppen visat intresse till att tillträda. Maria Sjöström som är skyddsombud för ombordpersonalen har tillfälligt tagit kontrollgruppen under sina vingar.

Dock har följande nya frågor börjat att intressera oss för vidare granskning:

För mycket arbetstid i periodavstämning: Flera medlemmar har berättat om hur man har en känsla av att man har för mycket arbetstid i sin avstämningsperiod, utan att detta genererar vare sig noll-dag eller utbetalning av övertidsersättning. I stort sett har detta pågått oavbrutet sedan maj 2018 med några få undantag. Ansvarig chef har uppmärksammats på detta flertalet gånger och under en längre tid men ändå har detta kunnat fortsätta, vilket vi anser är iögonfallande. Att det kan vara någon medarbetare som oavsiktligt har schemalagt det så, är förståeligt men spelar mindre roll – det är ändå ett faktum som har fortgått trots att det har uppmärksammats flertalet gånger och under en längre tid. Bristande chefsskap, ligger närmast för handen från vårt sätt att se det på. Vi håller på att titta närmare på detta, men kan konstatera att vi som facklig part inte alls har varit involverade i att granska scheman för Kontrollgruppen. Det kommer vi sannolikt att adressera eftersom vi vill bevaka så att ingångna avtal som påverkar schemakonstruktion – som trots allt även omfattar Kontrollgruppen - följs.

”Ambulerande verksamhet” omfattas inte av rastregler: Det har också framkommit att medarbetare på Kontrollgruppen omvittnar att de tillfällen under arbetsdagen som är till för återhämtning inte kan utnyttjas fullt ut. Det kan handla om att man under ett uppehåll tvingas rapportera en nyligen utförd insats eller att man inte kan värma medhavd matlåda eller skyla sig från kyla och blåst innan det är dags för nästa insats. Ansvarig chef har från förhandlingsavdelningen fått följande svar när man hävdar att ”ambulerande verksamhet” är undantagen rastregler och rastlokalens utformning:

”Gällande rast måste man skilja på två saker (åtminstone). Dels vad rast är per definition och dels hur en rastlokal ska vara utformad. Definitionen på rast är inte krångligare än att arbetstagaren ska vara befriad från arbete och ha möjlighet att lämna arbetsplatsen. Sålunda finns det inte i lag eller föreskrifter som säger att det alltid ska finnas en rastlokal. Det som däremot finns är en föreskrift från arbetsmiljöverket som säger hur personallokaler ska vara utformade. Denna föreskrift säger att det bland annat ska finnas möjlighet att värma mat och besöka toalett. Dock finns ett undantag i denna föreskrift för ambulerande verksamhet där man inte kan kräva av arbetsgivaren att denna ska ordna en rastlokal på varje givet ställe rasten kommer att ske. Er verksamhet är utan tvivel ambulerande.”

10. Avtalsrörelse & avtalsförhandlingar

Innevarande avtalsrörelse: Det nya branschavtalet, som löper från 2017-2020, är ett treårigt avtal som inte är uppsägningsbart förrän andra året. Första året garanterade 2,1% löneökning, andra året garanterar 1,9% löneökning och tredje och sista året garanterar 2,0% löneökning. Låglönesatsningen är också indelad på tre år där alla som har en månadslön understigande 24

000 kr första året får minst 2,1% löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag om minst +504 kr. Alla de som har en månadslön understigande 24 528 kr andra året får minst 1,9% i löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag om minst +466 kr. Alla de som har en månadslön understigande 25 043 kr tredje året får minst 2,0% löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag om minst +501 kr. Vidare innebär överenskommelsen också en satsning på "loss of license" med en fast årlig avsättning till en gemensamt ägd stiftelse som utbetalar ersättning till personer som tappar sin säkerhetstjänst och inte längre kan utföra arbete för värde för arbetsgivaren. Utöver detta så sätts dessutom pengar av till tjänstepensionen då man har sett att denna inte riktigt levererar som det var tänkt.

Yrkanden till lokalt kollektivavtal, Spåra SJ: Sektionen har, i likhet med tidigare år, vidhållit tidigare avtalsyrkanden för vårt lokala kollektivavtal på SJ via klubben även för kommande avtalsrörelse trots att något större arbete med villkorsförändringar inte kommit till stånd. De tidigare framtagna yrkanden som ligger till grund för vidare diskussion är bl.a. följande:

- Att arbetstagare som under en femårsperiod har varit anställd i allmän visstidsanställning och/eller som vikarie i sammanlagt mer än två år blir tillsvidareanställd.
- Att fridagstillägget höjs till 300 kr och omfattar inte endast på en fredag fullgjord egentlig arbetstid eller jour efter kl 19:00 före FP-dag.
- Att FP-dagarna ska (stryk "som regel") förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag under begränsningsperioden.
- Att ströledighet som söks 6 månader i förväg ska beviljas, med garantiundantag vid storhelger.
- Ett förhöjt tidsförskjutningstillägg utan en begränsning av hur många sådana som kan utbetalas per kalenderdygn.
- Att arbetsperiod som påbörjas före kl 05:00 ej får vara längre än 6 timmar.
- Att arbetsperiod som påbörjas mellan kl 05:00-06:00 ej får vara längre än 8 timmar.
- Att ledighet med lön ska omfatta hastigt uppkommande sjukdomsfall hos nära anhörig utan krav på att sådan ska vara hemmaboende och att nära anhörig även omfattar särbo och styvföräldrar.
- Nytt från förra året är att vi yrkar på att tillägg och ersättningar som inte revideras nu ska börja räknas upp i minst samma takt som löner och t.ex. ob-tillägg. Dit räknas t.ex. tidsförskjutningstillägg och olika lönebefattningstillägg. Detta var tyvärr inte tidigare av prioritet nog för en majoritet av klubbarna inom Seko SJ.

Yrkanden till branschens kollektivavtal, Spåra: Under hösten var det dags för Sektion Åkande att till klubben inkomma med avtalsyrkanden som sedan av klubbstyrelsen skulle behandla. Våra avtalsyrkanden fastslogs, från högst till lägst prioritet, i fallande ordning enligt följande:

- Gränsen för när tidsförskjutningstillägg utgår skall sänkas till 1 timme.
- Tidsförskjutningstillägg skall utgå vid varje turändring.

- Begränsning av arbetsperiod. Turer som börjar före 05,00 får ej överstiga 6 timmar. Turer som börjar före 06,00 får ej överstiga 8 timmar.
- Jourtillägg för att kompensera den ”livegenhet” som jour innebär.
- Fridag skall i sin helhet vara befriad från tjänstgöring. Övertid som inkräktar på de 24+12 timmarna skall medföra flytt av fridagen med tillhörande 12 timmar.
- Jour med start före 06,00 skall ej förläggas efter fridag eller semester.
- Jour skall ej förläggas före fridag eller semester.

Den högre timlönen – tack vare Seko: Det tål att upprepas igen att tack vare den förhöjda timlönen som initialt enbart gällde de Seko-anslutna timanställda, en uppgörelse efter Sekos konflikt 2014, så höjde SJ året därpå timlönerna för övriga fackföreningars såväl som oorganiserade timanställda till vår högre nivå. SJ klarade uppenbarligen inte av att administrera flera olika nivåer på timlöner. När andra fackföreningar valde att ”fortsätta förhandla” med en arbetsgivarpart som inte ens ville förhandla, så gick Seko från ord till handling.

Arvodistråd: Förhandlingarna mellan Seko och Almega under våren 2016 resulterade i att arvodistråd avtalades och skulle börja tillämpas. Arvodistrådets uppgift är att löpande följa användandet av visstidsanställda, deltidsanställda och bemanningspersonal på sätt som tidigare inte har reglerats. Det skulle ta ytterligare ett år innan arbetsgivaren vaknade upp och praktiskt började tillämpa överenskommelsen man hade ingått. Att det bara skulle ta drygt 365 dagar sammanfattar vår arbetsgivare på ett ganska tydligt sätt utan vidare kommentarer. Ännu idag fortsätter dessa lokala arvodistråd att redovisa till oss fackliga förtroendevalda.

Text i kollektivavtal om förflyttningstid saknas: Vi har också noterat att resultatet av avtalsförhandlingarna juni 2016 gällande revidering och tillägg i Spåra SJ om förflyttningstid ännu – två och ett halvt år efteråt överenskommelsen – inte har skrivits in i kollektivavtalstexten. Detta har vi under flertalet tillfällen påmint Seko SJ om som är den fackliga parten i dessa förhandlingar.

Nya löner och ob-tillägg: Den 21 juni blev de nya lönerna och ob-tilläggen för perioden 1 maj 2019 till 30 april 2020 också klara med utbetalning retroaktivt på juni månadslön.

P6. Tågvärd	kr/månad (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
P68	21 200 (ändrat fr. 20 695 kr: +505 kr / +2,440%)
P69	23 215 (ändrat fr. 22 710 kr: +505 kr / +2,224%)
P60	26 120 (ändrat fr. 25 590 kr: +530 kr / +2,071%)
Timlön 36 tim	168,34 (170,63)* kr / timme
Timlön 38 tim	159,82 (161,99)* kr / timme
OB-tillägg Enkel	20,57 kr / timme
OB-tillägg Kvalificerat	45,92 kr / timme

OB-tillägg Storhelg	103,18 kr / timme
<i>På timlönsbeloppen tillkommer eventuella fasta och rörliga tillägg. * = Som utför biljettredovisning.</i>	

10.1. Nya principer för lönestegsinplacering?

Vi fick rapporter från ett ordförandemöte i juni månad om att ombordpersonal som yrkesgrupp inplaceras i andra lönesteget vid nyanställning om man kan uppvisa två års arbetslivserfarenhet, oaktat vilken typ av arbete det rör sig om. Detta hade tillkommit efter en kollektivavtalsförhandling mellan SJ och Seko.

Den 27 september, skickade cheferna ut informationsbrev till oss ombordanställda om hur ologiska och orättvisa skillnaderna är mellan olika personalgruppers möjlighet att på samma sätt tillgodoräkna tidigare arbetslivserfarenhet för löneinplacering vid nyanställning på SJ AB. Med ambitionen att leva upp till sina värdeord skrev cheferna att denna orättvisa tydligen inte gäller förare av orsaker som man inte går närmare in på. Cheferna skrev vidare att man i samråd med facket hade enats om en kollektivavtalsförändring som innebär att alla nyanställda tågvärdar fr.o.m. 1 maj i år med tre års dokumenterad arbetslivserfarenhet löneinplaceras direkt i det tredje/sista lönesteget (P60), istället för i det andra lönesteget (P69).

Detta har flera medlemmar uppmärksammat och varit med all rätta frustrerade över. För att kunna bemöta arbetsgivarens påstående har vi av Seko SJ begärt att få ta del av förhandlingsprotokollet från den förhandlingen, men vi har nekats att få ta del av detta p.g.a. att protokollet innehåller känsliga personuppgifter. Vi har svarat att vi inte är intresserade av enskilda medarbetares personliga och känsliga uppgifter, varpå vi har föreslagit att dessa uppgifter stryks och att protokollet därefter skickas ut. Tyvärr förgäves. Således står vi nu i den ytterst märkliga situationen att ord står mot ord. Å ena sidan hävdar arbetsgivaren att deras information stämmer och i motsats till detta hävdar Seko SJ å andra sidan att deras uppfattning gäller, d.v.s. att arbetsgivaren gör en generösare tolkning än vad har avtalats. Att ett företag, som per definition inte är en interndemokratisk organisation uppbyggt på förtroende, inte uppvisar förhandlingsprotokollet för oss är en sak. Andra kommentarer är överflödiga. Kvar blir spekulationerna om vilken uppfattning som verkligen är sanningsenlig. I mitten hamnar tyvärr alla de enskilda medlemmar som hamnar i kläm.

11. Medlemsaktiviteter

Sektionen har, förutom ren facklig verksamhet, erbjudit medlemmarna sociala aktiviteter för att stärka sammanhållningen.

11.1. Medlemsmöten

Vi har haft mindre antal medlemsmöten detta år mot året innan, då vi höll ett varannan månad. Vår motivering till detta är att det har varit mindre deltagarantal på en dessa möten. Vi tog därför en ny approach, och på de träffar som hållits har vi haft 10-25 besökare.

Synpunkter under året från våra medlemmar har varit:

- Att det efter sista ”Ratio ” för snabbtågen, med slopande av biljettvisering, har gjort jobbet ombord tråkigare.

- Det är fortsatta klagomål på att harva fram och tillbaka på Linköping.
- I år har allt fler tvingats till att bli utbildade i F53. Vilket blir på gott och ont. Vissa, visar det sig gillar detta, andra inte så mycket...
- Men för en del mer variation i arbetsrollen. Dock har vi noterat att flera av våra medlemmar valt att sluta helt eller byta avdelning. Fler flyr över till att bli utbildade i F58 för att variera arbetet ombord så mycket det går.
- "VI SER DIG" är kanske bra slogan, men inget som hurras av våra medlemmar. Det är även svårt när man tar över ett tåg på linjen, att helt hinna informera och förklara läget, så att man känner att allt är under kontroll på tåget.
- Det är nu en mycket mer spretig roll ombord på snabbtågen.
- Eftersom personalläget är uselt flyttas tyvärr de få överläggningar vi har till andra åkstationer. De är ofta ett behövligt avbrott i långa arbetsdagar som ger variation av lite lättare slag.
- Av dem som även blivit F58 är det nöjdare tongångar. Det som protesteras mest emot är långa turer, ändrade turer och förlängda turer. Även tendensen att vi får sena turer inför ledig helg klagas det mycket på.
- På IC /Reg är det antingen tidiga morgnar eller sena kvällar som gäller.
- Personalbristen är också en stor fråga för våra medlemmar. Att aldrig få ja på ströledigheter.

I slutet av året är den stora frågan på allas läppar "Framtidens Planering" (IVU/Rapid). Vi har hållit möten tillsammans med vår systerklubb lokförarna. Detta för att informera om både det första och det andra avtalsförslaget på hur det skulle kunna se ut i framtiden.

Val till fyra olika grupper och inga fasta listor längre. Alla skall gå på "skubben" dvs. reservlista utan fasta turer. Det blev ett rungande NEJ från alla medlemmar på de möten som hölls den 3 december och 2 januari. Dessa var dessutom mycket välbesökta. Det sista mötestillfället gav medlemmarna dessutom Sektion Åkande och vår systerklubb i uppdrag att styrka vår åsikt med en skriftlig reservation ifall Seko SJ representantskapsmöte antog SJs förslag till avtal.

11.2. Utbildningar

- **Förtroendevalda**

Våra förtroendevalda har utbildats sig i vald på jobbet, retorik, arbetsrätt, valberedningsutbildning och att informera och agitera anordnade av ABF, LO förbundet på Runö folkhögskola eller Seko Stockholm i Solna.

- **Medlemmar**

På den tvärfackliga sidan finns www.fackligutbildning.se där medlemmar kan söka studier.

Utöver detta har vår klubb lokalt arrangerat följande utbildningar:

Introduktionsutbildning: Har genomförts vid fyra tillfällen under året med 24 stycken deltagare. Detta är en endagsutbildning som riktar sig till alla kollegor på vår arbetsplats, oavsett om man är medlem eller, och som ej tidigare gått någon facklig kurs. Avsikten är att få en insikt i hur samhället ser ut samt mellan arbetstagarna på ena sidan och arbetsgivaren på den andra. Utbildningen går också in på hur facket en gång startade och varför det ännu idag är viktigt att facken står starka. Utbildningen samkörs mellan Seko Klubb SJ Trafik och Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund.

Spåra SJ-utbildning: Denna har arrangerat vid två tillfällen med 11 stycken deltagare. Utbildningen är en tvådagarsutbildning som lär oss de rättigheter och skyldigheter vi har enligt kollektivavtalet på SJ AB. Det ger oss insikter i vilka regler som gäller när SJ schemalägger oss men ger oss även förträffliga verktyg till att värna om alla de vunna framgångar under åren som avspeglas i avtalet. Även denna utbildning samkörs mellan Seko Klubb SJ Trafik och Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund.

11.3. Sociala aktiviteter

Årsmötesmiddag: Verksamhetsårets första aktivitet var årsmötesmiddagen i samband med årsmötet 2019. Den hölls på restaurang Pong med asiatisk buffé den 13 februari och 12 st. medlemmar deltog.

Seko medlemsvecka: 6-10 maj höll förbundet medlemsvecka för alla medlemmar över hela Sverige i alla olika branscher. Avsikten var att värva nya medlemmar, men även att upplysa nuvarande medlemmar om deras rättigheter och försäkringar som medlemmar i Seko.

Den 9 maj hade vi medlemsdag på 49:an med gäster från Help försäkring och Folksam. Dessa var på plats för att svara på frågor och hjälpa till med eventuella medlemsärenden. Ett gäng prinsesstårter var inköpta och från förbundet hade det skickats ut diverse "give aways" så som mobiltelefonhållare, bestick och plattshållare att fästa på mobiler för att hålla reda på kreditkort osv.

Mölkky-mingel i "Rålis": Arrangemanget är öppet för alla järnvägare, oavsett arbetsplats, företag såväl som medlemskap i Seko eller inte. Aktiviteten hölls den 18 juli, men det var dessvärre inte så många deltagare denna gång.

Seko-kryssning: Det blev endast en gång detta verksamhetsår och det begav sig den 8-9 juni. En solig och glad kryssning i discodansens tecken, Caribbean Cruise med Soul Train. Med minskat deltagarantal så frågar vi oss om det eventuellt var sista gången vi anordnade denna aktivitet. Men de deltagare som närvarande var nöjda. Det dansades till sent eller tidig morgon för vissa.

Medlemsdag på Gröna Lund: Den 14 augusti och 22 augusti var det åter dags för den traditionsenliga 5 kampen på "Grönan". Allt bekostades av klubben - inträde med femkampshäfte och två stycken karusellåk och en måltidskupong. Totalt tävlade 24 stycken deltagare.

Budgetmöte: Den 29 oktober hölls ett budgetmöte med fastställande av klubbavgift 2020, Aktivitetsplan 2020, Aktivitetslista 2020 och budget för klubben samt fyllnadsval till valberedning. Efterföljande budgetsiddag intogs på restaurang Råkan.

Sekos medlemsjul: Den 3 december ordnades medlemsjul där alla på arbetsplatsen var välkomna. Man var med andra ord välkommen in även om man inte var Seko-medlem. Vi bjöd på vörtlimpa med hemmagriljerad julskinka, den klassiska julosten från Holland och bjöd på diverse julgodis. Som medlem fick man delta i utlottning av ett flertal julklappar.

Julbord: Då kollektivavtal numera saknas på ångfartyget S/S Blidösund, som varit där vi traditionellt har intagit vårt julbord, blev det istället något nytt: Italienskt Julbord på Ristorante Trattorian på Kungsholmen. Vid tre tillfällen i december den 17, 18 och 19 njöt vi av deras välfyllda julbord med utsökta italienska delikatesser. Trots att det var en vildchansning så var många nöjda med mat och den mysiga restaurangen. En trevlig kväll i goda vänners sällskap, kan man sammanfatta det som.

12. Medlemsstatistik

Under året har det skett både in- och utträden ur sektionen. Vår klubb har även i år kunnat erbjuda ett gratis medlemskap de första 6 månaderna för helt nya medlemmar, vilket ska jämföras med den nationella Seko-kampanjen där det kostar 50 kronor per månad under samma tid. Medlemsantalet har skiftat något under året beroende på att medlemmar sagt upp sig och lämnat SJ eller skiftat arbetsplats inom SJ och således förflyttats till andra fackförbund och klubbar. Vi har även haft medlemmar som gått i pension och då överflyttats till Sektion Pensionärer. Vi har lyckats värva flera timanställda vilket ses som lyckat då dessa är en utsatt grupp och ofta i behov av vårt stöd. Vid årets början hade sektionen 182 stycken medlemmar och vid årets slut var bestod sektionen av 171 stycken medlemmar.

13. Slutord

Ännu ett år har passerat. Och återigen kan man konstatera att arbetsgivaren inte förmår sig att ta ordentligt ansvar för att styra verksamheten på sätt som gör att medarbetare får uppskattning för sina insatser eller säkerställa en god arbetsmiljö såväl som att rättigheterna genom ingångna avtal och respekteras. Mycket av det vi har pekat på har också slagit in och visat sig stämma.

Och chefer som inte vill ha tvister borde se till att följa lag och avtal, svårare än så är det inte. Därför är det vår avsikt att påkalla förhandling varje gång när så inte har skett. Vi ser gärna att du fortsätter att vara en alltmer aktivare del i det fackliga arbetet och hur vi tillsammans utifrån delaktighet hittar förbättrade verksamhetsformer. Om vi inte klarar av att gemensamt slå vakt om de villkor vi idag har kommer vi ha det mycket svårt att i framtiden få förbättringar. Och i underbyggda fall av inkomna rapporter när lag- och avtalsbrott har skett har du som medlem även fått del av resultatet av en genomförd förhandling i form av skadestånd.

Med detta skrivet riktar vi vårt ödmjukaste tack för Ert förtroende, Ert stöd att stå stadiga i verksamheten och för det verksamhetsår som har passerat. ■

Styrelsen för Seko Sektion Åkande

– som nu ställer berörda platser* till förfogande

Stockholm, februari 2020

(Undertecknat exemplar finns på årsmötet)

Elias Cataño C*

Leif ”Jason” Jansson

Helena Henriksdotter

Pernilla Holmgren*

Mikael Käck-Lilja*

Melanie Bulut

Eva Nilsson*

Anneli Bäcklund