



– facket för SJ AB:s ombord- & kontrollgruppspersonal i Stockholm



Verksamhetsberättelse 2020

1.	Seko Sektion Åkandes styrelse 2020.....	3
	Övriga förtroendevalda.....	4
	Styrelsens berättelse:	
2.	Inledning	5
3.	Information	6
	3.1. Styrelse- och AU-möten.....	6
	3.2. Infobrev	7
	3.3. Webb & digital info	7
	3.4. Sekotavlan	7
	3.5. Åkandeinfo	8
4.	Skyddskommitté & lokala (tviste-)förhandlingar	8
	4.1. Lokal skyddskommitté Cst.....	8
	4.2. Lokala tvisteförhandlingar	11
	4.3. Lokala förhandlingar och överläggningar	12
5.	Seko SJ förhandlingsorganisation	13
	5.1. Representantskap, styrelse och ordförandemöte	13
	5.2. Seko SJ schemagrupp.....	14
	5.3. Seko SJ Samråd Division Trafik & Service, Enhet Service	15
	5.4. Seko lokalt Samråd Cst	18
6.	Fackligpolitiskt	19
	6.1. Första maj.....	19
	6.2. Försämrad anställningstrygghet eller moderniserad arbetsrätt?	20
7.	Osäkra anställningar	20
	7.1. Netwic-systemet för timanställda.....	20
	7.2. Under pandemins korttidsarbete.....	20
	7.3. InLASning och företrädesrätt.....	21
8.	Turlistor, tågtjänst och gruppval.....	21
9.	Kontrollgruppen.....	22
10.	Avtalsrörelse & avtalsförhandlingar	23
	10.1. Nya principer för lönestegsinplacering?.....	26
11.	Medlemsaktiviteter	27
	11.1. Medlemsmöten/Öppet hus.....	27
	11.2. Utbildningar	27
	11.3. Sociala aktiviteter	28
12.	Medlemsstatistik.....	28
13.	Slutord	29

1. SEKO SEKTION ÅKANDE STYRELSE 2020



Ordförande
Elias Cataño



Vice ordförande
Helena Henriksdotter



Sekreterare
Pernilla Holmgren



Turlistansvarig
Leif "Jason" Jansson



Informationsansvarig
Pernilla Johnsson

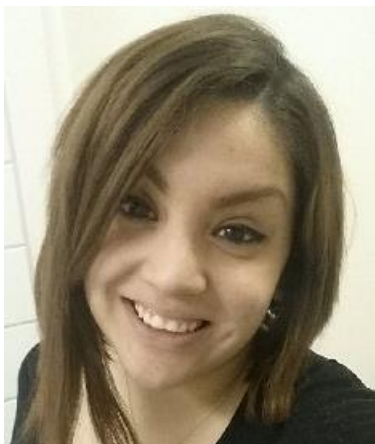


Osäkra anställningar
Anneli Bäcklund

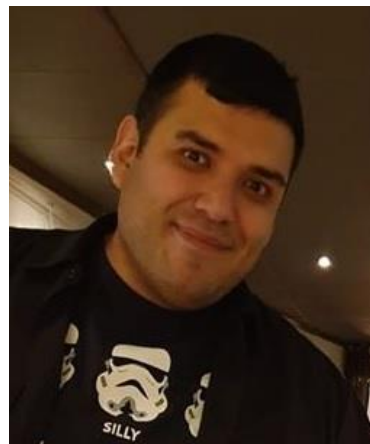


Medlemsansvarig
Eva Nilsson

Övriga förtroendevalda:



Valberedare
Katerina Salvatierra Cruz
t.o.m. 2020-09-01



Valberedare
Willian Batres



Valberedare
Maria Nordmark



Valberedare
Björn Nilsson



Valberedare / Skyddsombud
Maria Sjöström



Skyddsombud
Pascal Tunryd

STYRELSENS BERÄTTELSE

2. Inledning

Ett minst sagt udda verksamhetsår har nu tagit slut. Det som överskuggar allt annat var den pandemi som viruset Covid-19 orsakade. När vi höll årsmötet för Seko Sektion Åkande senast hade vi börjat få nyhetsrapporter om en virusmitta som slog till långt borta i Wuhan i Kina. Trots att enstaka personer hade insjuknat i Europa var vi ytterst få – om ens någon – som kunde föreställa sig att detta var början på en pandemi som drygt en månad efteråt skulle få ödesdigra följder i resten av Europa, däribland Sverige. Det mest påtagliga under verksamhetsåret har varit skiftet från en vanlig facklig verksamhet med självklara inslag som fysiska möten och större sociala tillställningar till en verksamhet som går ut på att i så minimal utsträckning som möjligt ha fysiska möten. Det handlade aldrig om att ställa in den fackliga verksamheten som en följd av detta. Snarare handlade det om att ställa om. Vi var inte de enda som drabbades av denna omställning för att kunna ta ett självklart ansvar i det smittoförebyggande arbetet när både smitto- och dödstaten i samhället steg och tvingade våra arbetande kamrater i vård och omsorg till en fruktansvärd arbetsmiljö. I en sådan tid var det en självklarhet från fackföreningens sida att omsätta solidaritet i praktiken för att göra vad vi kunde för att ta vår del av ansvaret för att hålla ner smitto- och dödstat. Detta gjorde inte bara att fackföreningen anpassade sin verksamhet, utan gjorde även att vi föreslog för arbetsgivarna att skjuta upp avtalsrörelsen såväl som att analysera rådande arbetsmiljö och föreslå åtgärder i syfte att både mildra och lugna i en situation där många medlemmar kände oro över att utöva sitt jobb samt att ta sig till och från arbetet. Detta skedde även i samverkan eller i samarbete med skyddsombuden för att få arbetsgivarna att ta sitt arbetsmiljöansvar. Snart ett år efteråt men ändå under rekordkort tid, när vaccineringen har börjat inledas ser vi inte ett helt omedelbart slut på pandemin. Trots att vi ändå sannolikt ser början på slutet av hur pandemin håller Sverige och stora delar av världen i sitt järngrepp så fortsätter vi ändå att ta vårt fackliga ansvar för att verka för ett effektivt smittoförebyggande arbete i dels vår egen verksamhet som inte varit sig lik såväl som gentemot arbetsgivaren. När pandemin är över är det säkert nyttigt för fackföreningen att blicka tillbaka och dra lärdom över hur vi har förvaltat vår fackliga verksamhet och undersöka om vi behöver återta något som kan ha gått förlorat. Inte minst avtalsmässigt. Nog är det ändå säkerställt att våra medlemmar under hela pandemin med största mod och på ett ytterst beundransvärt sätt har med mer eller mindre mått av rädsla, ängslan och olust tagit sig till jobbet för att säkerställa att många av våra arbetande kamrater i vård och omsorg har kunnat ta sig till sina jobb för att i sin tur vårda pandemins offer. Detta ensamt kan inte nog betona innebörden av solidaritet och att om det inte vore för Sekos medlemmar så hade Sverige stannat!

Precis som i förra verksamhetsberättelsen så har det politiska landskapet fortsatt lämna en hel del att önska. Vi vet av historiska skäl att fackliga krav i allra högsta grad är politik, kanske inte partipolitik men utan tvekan sakpolitik. Vi vet också om historiskt att förändringar i samhällspolitiken antingen öppnar upp fler möjligheter eller rentav begränsar oss i vårt fackliga arbete för våra medlemmars bästa. Det politiska landskapet idag och resultatet av den förda politiken utmanar anställningstryggheten för våra medlemmar. Detta ser vi när man nu har påbörjat förberedelser för att i lag omsätta det avtal som slöts mellan PTK och Svenskt Näringsliv och som tyvärr sedermera IF Metall och Kommunal beslöt sig för att acceptera trots att dessa två fackförbund tidigare stod bakom ett enigt LO-beslut att anse inte ha någon giltighet så länge LO stod utanför. Avtalet innebär i korta drag en befarad urholkning av turordningsreglerna i nuvarande Lagen om anställningsskydd (LAS) i synnerhet för arbetsgivare med fler driftenheter, sämre möjlighet att behålla en anställning under en facklig tvist för att

avgöra uppsägningens giltighet samt svårbedömd rättspraxis om hur ett införande av ”sakliga skäl” istället för dagens ”saklig grund” ska tillämpas gällande uppsägning. Dessutom cementerar avtalet otrygga anställningar med att ”allmän visstidsanställning” ersätts med ”särskild visstidsanställning”, trots marginellt justerade tidsgränser till det bättre i fråga om när sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning samt gällande företrädesrätt. I synnerhet för de fack som hellre vill se att sådana anställningsformer ska kunna motiveras och bli verklighet först efter deras godkännande. Utöver detta erbjuder heller inte avtalet tillräckliga svar på s.k. ”hyvling” där avtalet öppnar upp för att det räcker med att en arbetsgivare förklarar varför heltid inte är möjligt när man vill införa ofrivillig deltid bland de anställda. Vi ser med andra ord alltså nu resultatet av ett sviktande stöd i riksdagen för en politik som ligger i linje med fackföreningsrörelsens idéer. Då är det självklart att facket behövs för att påverka politiken eftersom vi vet att politiken påverkar vår anställningstrygghet på arbetsmarknaden.

Innanför personalentrén däremot så ser vi en arbetsgivare som fortsatt inte gör tillräckligt i fråga om den sedan flera år tillbaka obalansen mellan våra medlemmars tid på arbetet kontra återhämtning och vila. Trots att schemalagningen sedan länge bevisligen har varit föremål för förbättringspotential har cheferna fortfarande svårt att fatta konsekventa och långsiktiga beslut. Schemalagningen tillåts sjunka till allt djupare nivåer, där effekterna av det knappast drabbar den välbetalda chefen som drar hemåt kl. 16 en fredagseftermiddag och tar en välbehövlig ledig helg innan måndagens arbete tar vid. Vi som jobbar närmast kunderna får dras med turändringar och väldigt långa arbetsdagar samt få sena svar på den där ledighetsansökan som lämnas in. Och trots att vi som lokal facklig sammanslutning för ombordpersonalen i Stockholm på SJ AB var tongivande till att hela fackföreningen slutligen unisont avvisade arbetsgivarens avtalsförslag till införandet av Rapid, det nya schemaplaneringsverktyget IVU, så har nu ändå arbetsgivaren låtit införa detta. Till sämre villkor än det senaste avtalsförslaget som diskuterades fram med Seko. Konsekvenserna, rent avtalsmässigt, har vi ännu inte sett följderna av när detta sannolikt ska övergå till den större schemaplaneringsmodell som var den ursprungliga tanken. Kanske finns det anledning att ompröva vår strategi med att fackligt samtala med cheferna innan facklig förhandling inleds, eftersom vi kan ha sett för lite resultat som är till gagn för fackföreningens medlemmar. Positioner kan uppfattas som framflyttade, men tyvärr är de ytterst få till antalet som anser det. Därför behöver vi i fackföreningen bli fler som driver våra gemensamma intressen. Nu, mer än någonsin, behöver vi känna oss stolta över vad vår gemensamma styrka kan åstadkomma när det gäller kampen för bättre villkor. En sundare balans mellan arbete och privatliv vore en bra början. ■

3. Information

Information om vad som är aktuellt är en viktig och grundläggande del i relationen mellan den fackliga organisationen och 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 trots pandemin regelbundet hållit både styrelse- och förberedande AU-möten. Sammanlagt 12 stycken AU-möten och 12 stycken styrelsemöten

(inklusive styrelsekonferensen på Syninge kursgård som innehöll ett tvådagars styrelsemöte på internat). Med anledning av Folkhälsomyndighetens rekommendationer om hemarbete och undvikande av resor p.g.a. pandemin har sektionen varit drivande (fr.o.m. april månad) med att hålla de flesta mötena digitalt. Någon av styrelsens ledamöter har dock alltid funnits tillgänglig på arbetsplatsen för fackliga frågor. Alla protokoll för dessa möten finns för de medlemmar som önskar att läsa i en pärm inne på fackstyrelsens kontor.

3.2. Infobrev

Informationen har tagit en mer digital och ofta frekvent karaktär. Infobrev, precis som tidigare år, har publicerats vid färre tillfällen och har bestått av en inledande ordförandespalt som är en personligare reflektion och analys över aktuella fackliga frågor. Detta år bestämde vi att lägga fokus på 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. Under året köptes vår internetleverantör upp av en annan internetleverantör vilket medförde serverbyte som i sin tur fick följderna att massmailsutskicket drabbades av driftsbrott i den normala maildistributionen.

3.3. Webb & digital info

Vi har under 2020 fokuserat 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 2020 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 fortfarande att infobrevet mer ska vara ett blad där vi kan samla den information som utkommit digitalt.

Vad gäller vår Facebook-sida och vår sektionensinformation 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 våra ställningstaganden har 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. Att många följer oss ger oss en stabil plattform att stå på och kunna påverka andra. Att de som läser vår information på exempelvis Facebook-sidan och delar våra inlägg ger mer spridning av informationen. Alla är välkomna att följa oss digitalt.

3.4. Sekotavlan

Denna finns på Klarabergsviadukten 49 mitt emot lokal Bryssel. Vi har på vår anslagstavla (även kallad för Sekotavla) all kontaktinfo till de förtroendevalda och kontaktvägar för att

kontakta dessa samt aktuell information. Där finns även information om utbildningar och evenemang. Sekotavlan, är strukturerad så att man kan finna och ta del av information från klubb, sektion, förhandlingsorganisation (Seko SJ), Seko-region/avdelning och 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 om vilka informations- och kontaktvägar som finns för sektionens medlemmar på Sekotavlan, i utskick på mail såväl som på hemsidan. Ett informationsfack finns uppsatt på Sekotavlan där annan facklig information finns för intresserade såväl som inträdesblanketter, trots att det sistnämnda med enkelhet och snabbhet görs bäst via hemsidan. Under Sekotavlan finns sektionens brevlåda där rapporter, skrivelser och annan korrespondens eller dylikt kan lämnas. Vi har även ett kalendarium uppsatt för *kommande aktiviteter*, där aktuella och kommande sektions- och klubbhändelser finns med.

3.5. Åkandeinfo

"Åkandeinfo", som är turlistrelaterad, 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. Lokal skyddskommitté 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 stycken skyddskommittéer hållits.

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

- **Återigen flyttar man överliggningar på snabbtåg till annan station.** Samtidigt lånar vi ut ombordpersonal till Malmö. Hur fungerar personalplaneringen?

Inget svar.

- **Ett flertal medlemmar har sökt ledigt i mycket god tid inför särskilda händelser i deras liv under 2020.** Många har redan, med upp till 6 månader i förväg, fått avslag på sina ledighetsansökningar med hänvisning att kvoten redan är full.

Vi håller just nu på att arbeta med ett budskap kring den nya rutinen, för att förtydliga intentionen med att den infördes. SJ håller fullt med att vi inte bara kan hålla oss till kvoten, utan i vissa fall även behöver vara mänskliga. Vi får ta denna en vända till och förtydliga att kvoten inte innebär att man inte ska våga ta mänskliga beslut utifrån situation – kvotens syfte är främst till för att man ska ha något att luta sig emot. Det är uppenbarligen så att vi trots fina intentioner, inte lyckats med det vi ville åstadkomma. Jag ska ta ärendet vidare med mina kollegor i ledningsgruppen och återkommer i frågan om hur vi går vidare.

- **Det inkommer rapporter om att personal känner sig osäkra på hur fotsteg och dörrar fungerar ombord på ER1. Ingen övningsåkning sker efter utbildning.** Om vi kan erbjuda övningsåkning för de som önskar, kan vi åtgärda osäkerhet och förseningar som uppstår för att man inte hanterat felet på rätt sätt.

Generellt så anses fordon ER1 och X40 vara så pass snarlika att bedömning görs att övningsåkning inte är nödvändig. Däremot ska man ges egna tjänstgöringsturer i direkt anslutning till avslutad utbildning för att få praktisera inhämtade kunskaper.

Här är utdraget från SKK protokoll:

”Tjänstgöringsturer efter avslutad utbildning ER1

I anslutning till genomförd utbildning så ska det ges tre egna tjänstgöringsturer för att få praktisera inhämtade kunskaper. Enligt skyddsombud hanteras det inte så

Svar: TSS undersöker med PsP angående planering av turer. TSS har tidigare påtalat för PsP att personal ska ges tre egna tjänstgöringsturer efter genomförd utbildning”.

- **I spåren av corona-pandemin och hur detta har påverkat schemalagningen** för ombordpersonal Stockholm, så har vi på ombordsidan sett flera av våra turer med flera timmars uppehåll på borstation som normalt är på ”kvartstid” (tjänstgöringsfri 1/4-tid) och som har inneburit att hotellrum/dagbädd är bokad istället vara ha fulltidsritade raster (tjänstgöringsfri 1/1-tid) och utan hotellrum/dagbädd. Detta har hänt bl.a. i Linköping och det har även hänt i Göteborg. Att hotell/dagbädd normalt sett bokas på långa turer med långa uppehåll på bortstation innan ombordpersonal vänder tillbaka till hemmastation kan med skäl antagas främja återhämtning. I dessa corona-tider fyller dessutom en sådan lösning funktionen att i ett arbete med närkontakt med stundtals många resenärer kunna avskärma sig från och vara ifred utifrån ett smittoskyddsperspektiv. Att inte ha denna möjlighet, har förvisso gett mer arbetstid, men kan rimligen inte främja återhämtningen eller erbjuda en ensam och stillsam plats.

Då ärendet berör flertalet åkstationer så eskaleras frågan till Central SKK. Svar från PsP (Personalplaneringen) gör gällande att det finns olika synpunkter på huruvida rester skall fylla i eller inte, och i det rådande läget där man inte haft framförhållning på turer har PsP främst gjort sitt yttersta för att det ska bli så bra som möjligt. Ärenden som lyfts lokalt har hanterats direkt.

- **I spåren av coronapandemin har vi noterat en ökning av rapporter där resenärer, ofta påkomna utan giltig färdhandling, medvetet har hostat och/eller bespottat personal i syfte att överföra coronasmitta (Covid-19).** Detta är synnerligen allvarligt utifrån flera aspekter, dels med tanke på att Covid-19 är betraktad som en samhällsfarlig

smitta och dels för att det är brottsligt att inte vidta förebyggande åtgärder utan med uppsåt smitta andra personer. Vilka åtgärder genomför arbetsgivaren kopplat till att förebygga ombordpersonalens utsatthet?

Ärendet hanteras redan i samverkan med skyddsombud. Riskbedömning genomfördes med HSO 2020-05-18 och uppföljande samtal har ägt rum vid flertal tillfällen mellan HSO och Chef Service/Trafik.

- **Resande med Dalatrafik och Xtrafik kan medfölja SJs tåg utan platsbiljett. Har även skett att Resebutiken/Callcenter utfärdar trafikstörning utan platsbiljett. Detta orsakar problem på de tåg som redan är fulla.** Var ska vi placera dessa resenärer? Bokningssystemet är anpassat till Folkhälsomyndighetens rekommendationer och ingen resenär placeras bredvid en annan. Detta fungerar inte då resande kommer ombord utan platsbiljett.

Att stoppa länstrafiksresenärerna från att åka på SJs tåg kommer inte gå att genomföra i tider då många valt att dra ned på sina avgångar.

Vi följer istället de rapporter som kommer in och uppmanar åkstationer där vi i vanliga fall inte rapporterar i ReDan om att istället rapportera i Synergi. Det som kommer in i Synergi bevakas dagligen och förs in i det s.k. balanseringsforumet där man ser över eventuella åtgärder som måste genomföras för att säkerställa att trängsel i så liten grad som möjligt uppstår. SJ Resebutik och Servicecenter har genom deras arbetsledning påmint om att inte hänvisa till vilka tåg som helt. Här måste ett samarbete ske med SJ Trafikledning som vid en eventuell störning ansvarar för att säkerställa en trygg och säger ersättningstrafik. Görs bedömningen att de tåg som följer är för fulla så beställs istället bussar. Särskilda rutiner för hur vi hanterar evakueringar och ersättningstrafik under Coronapandemin har tagits fram.

- **Det har ökat med resenärer som väljer att gå ombord tåg utan giltig färdhandling. Vissa dagar finns många reserver utritade.** Istället för att skapa reservturer bör man skapa turer för att uppbemanna befintliga tåg. Till exempel bemanna båda tågdelarna på ett multipelkopplat X40. Förstärka snabbtåg till Södertälje eller Katrineholm. Detta så att personalen får en chans att hantera kunden eller avvisa den med tryggheten av att vara två.

Personalplaneringen har information om att i mån av resurser förlägga ut turer till plattformsvisering. Vi har skickat påminnelser om detta och gör så även nu. Det är svårt att i planerat läge förlägga denna typ av tur då det bygger på reservtur och i nuläget arbetar man med en för kort horisont på planeringen för att kunna tillmötesgå dessa behov till fullo. Vilket beror på pandemin, beräkningen av antal reserver vi behöver i nuläget bygger på ett prognosticerat ökat sjuktal. Således kan ibland resultatet bli att vi har för många reserver men inga plattformsviseringar.

Svar: Vi arbetar på olika sätt för att öka tryggheten ombord och att stävja fuskåkandet. Exempel på aktiviteter är

1. plattformsvisering på utvalda avgångar
2. väktarinsatser

3. larmknapp
 4. kontrollgrupp
- **Väldigt många tågvärddar verkar vara utlånade till andra avdelningar.** Hur många utlåningar är det?

Totalt 32 utlånade varav 6 stycken till utbildningsenheten. Utlåningarna sträcker sig allt från någon månad till uppemot sex år.

- **En begäran om åtgärd enligt Arbetsmiljölagens 6 § kap 6a lämnades in av flera skyddsombud innan sommaren.** Detta med anledning av det ökade hot och våld som vi skyddsombud noterade i samband med pandemins utbrott och som är kopplat till resenärers avsaknad av giltiga färdhandlingar på regionalstågssträckor runtomkring **Mälardalen**. I början på juni stämde en rad frågor av kring ett tänkt upplägg kring plattformsviseringar som en direkt åtgärd till det inträffade. Därefter initierades detta kort in på och dessa plattformsviseringar utfördes sporadiskt. Under sommaren är dock upplevelsen att dessa åtgärder lyste med sin frånvaro. Tyvärr har problemet med resenärers avsaknad av giltiga färdhandlingar fortsatt.

Gällande punkt 1.1 andra stycket: Under juli samt augusti månad var det svårt att skapa plattformsviserings turer p.g.a. semestrar, därav få antal reserver att tillgå.

Gällande punkt 1.5: Det pågår ett projekt kring Plattformsvisering utförd av ombordpersonal. Redovisning finns/kommer att finnas utifrån en samlingsyta i Teams, då man efter arbetstur skall redovisa dagens viseringar/tåg, obs en rapport per team.

- **Fråga om FV-dag blir ”förverkad” när man blir sjuk och samtidigt får karensdag för samma dag?**

Om man sjukskriver sig på en FV-dag börjar karensavdraget räknas från när det finns tid i schemat, t.ex. dagen efter. Från det att arbetstid finns dras karensavdrag motsvarande 20% av veckoarbetstiden, så har man korta turer kan karensavdraget även ligga flera dagar i rad.

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:

- **Diverse avtalsbrott turer:** Under året har lokal tvisteförhandling påkallats p.g.a. diverse avtalsbrott. Ofta rör det sig om vad vi uppfattar vara överträdelser av den s.k. ”5-timmarsreglen”, ”10-timmarsregeln” och ”12-timmarsregeln” såväl som brott mot viloperioder. Arbetsgivaren anser att dessa överträdelser inte har planerats så i grunden utan att omständigheter har inträffat som medfört övertid, vilket man anser vara oreglerad arbetstid och i många fall omständigheter arbetsgivaren inte har kunnat förutse. Avslutat i oenighet.

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 2020-04-01 – 2021-03-31

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 2020 trots bra placering i vallängden.
- Seko anser att överdagar skall ha samma status som semesterdagar och hanteras i samma sökning som desamma.
- Att huvudsemester utanför sommarperioden för medarbetare som har sämre placering i vallängden ändå går före övrig semestervecka för medarbetare som däremot har bättre placering i vallängden.

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.

Vi anser det också felaktigt att göra en inplacering veckorna 51-53 för en person som ej inkommit med semesteransökning. Detta utan att SJ först försäkrat sig om att ingen med inlämnade önskemål denna period fått avslag.

Seko konstaterar att semestervalet för perioden 2020-04-01 – 2021-03-31 har hanterats av arbetsgivaren i sin helhet utan medverkan av personalorganisationerna.

- **Getingmidja:** Inför tågtrafiksavstängningen förbi den s.k. ”Getingmidjan” för 2020 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 med följande motivering till protokollet:

”För Sekos del avslutas förhandlingen i oenighet. Sekos grundinställning är att berörd personal som visat intresse och blivit uttagna till komfortklargörare i Äsg i första hand enbart ska arbeta i sådan tjänst och tillfälligt vara stationerad där under hela trafikavstängningsperioden. I andra hand ska alla dessa vara fortsatt stationerade på Cst och restid planeras från/till Cst för tjänstgöring i Äsg ifall sådan tjänstgöring varvas med åkning under trafikavstängningsperioden. Vidare anser Seko:

- *att utvärderingsmaterialet uppvisar brister i form av status på de föreslagna åtgärderna efter 2019 års trafikavstängningsperiod.*
 - *att rasternas förläggning dels inte är planerade utefter ankommande och avgående tåg som är föremål för komfortklargöring ens i trafikalt normalläge eller dels synkroniserade med annan personals raster och arbetsuppgifter såsom förare och TLS-personal.*
 - *att numerären av komfortklargörande servicepersonal inte befaras vara tillräcklig då multipelkopplade tågsätt ska komfortklargöras.*
 - *att res-/förflyttningstiden inte befaras vara tillräcklig utifrån ej fastställda tider i nuvarande turlistor för komfortklargörande servicepersonal.”*
- **Förhandling om felaktigt permitterade:** När arbetsgivaren på både otydliga sätt såväl som genom motstridiga uppgifter valde ut vilka medarbetare som skulle tas ut i korttidsarbete (permittering) efterlyste vi input från medlemmar som ansåg sig vara uttagna på felaktiga grunder. Två medlemmar hörde av sig och vi påkallade därefter förhandling med arbetsgivaren för att få klarhet i motiveringen varför just dessa var uttagna i korttidsarbete. Och svaret kom med större tydlighet än vad som uppfattades vara fallet tidigare: Arbetsgivaren väljer ensidigt vilka som föreslås tas ut i korttidsarbete och har fullföljt sin förhandlingsplikt gentemot Seko SJ. Arbetsgivaren ansåg inte sig förpliktad att redovisa närmare vilka som grunder som deras urval baseras på.

5. Seko SJ Förhandlingsorganisation

Samtliga 11 klubbar inom Seko tillhör Seko SJ förhandlingsorganisation.

Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*, har under året anordnat ett antal representantskaps-, ordförande- och samrådsmöten (det sistnämnda för ombordpersonalsfrågor där berörda klubbar har träffats) enligt nedan.

5.1. Representantskap, styrelse och ordförandemöte

Ordinarie representantskap: Alla 11 klubbar har minst varsin en representant/mandat i Seko SJ förhandlingsorganisations representantskapsmöte, vilket är Seko SJs högsta beslutande organ. För alla klubbar som har fler än 200 medlemmar tillkommer en extra representant/mandat, vilket också är maxantalet representanter/mandat i representantskapet.

Helena Henriksdotter representerar Klubb SJ Trafik och Sektion Åkande med Elias Cataño som ersättare och ordinarie ledamot i de representantskapsmöten som samlar alla klubbar under året. Det ordinarie representantskapsmötet den 24 mars sköts upp p.g.a. pandemin.

Motioner till Seko SJs uppskjutna representantskap: Inför det sex månader uppskjutna ordinarie representantskapsmötet skickade klubben in fyra motioner eller ”inkomna ärenden enligt stadgarnas §26 moment 13” som det mer formellt kallas. Dessa motioner, som alla röstades ner, yrkade på följande:

1. Att förtroendevalda fortfarande utövar sitt yrke regelbundet.
2. Att varje klubb på representantskapsmöte företräds av ett ombud per påbörjad 100:e medlem upp till sin 300:e medlem och därefter ett extra ombud per påbörjad 200:e medlem. Detta föreslogs istället för dagens system med bl.a. ett maxantal på 2 stycken ombud oaktat hur många medlemmar en klubb har. Anledningen är att ge klubbarna och därigenom medlemmarna större påverkan på de beslut som tas gemensamt.
3. Att Seko SJ styrelseprotokoll samt att varje förhandlingsprotokoll som direkt berör kollektivavtalet och som förhandlas centralt på företaget också delges klubbarna.
4. Att det förhandlingsprotokoll som berör kollektivavtalsförhandlingen om lönestegsinplaceringen delges klubbarna (se vidare info i avsnittet 10.1).

Extra extra (och extra extra extra) representantskapsmöte om IVU/Rapid: Inför varje avtalsförslag, en produkt av dialog mellan SJ och Seko SJ, om IVU/Rapids införande har klubbarnas ombud kallats till ytterligare representantskapsmöte för att ta ställning. Sektionen har inför varje sådant representantskapsmöte hållit en rad medlemsmöten och analyserat varje förslag samt inhämtat medlemmarnas uppfattning. Varje gång har vi med medlemmarnas mandat avvisat varje förslag, styrkt med en förberedd skriftlig reservation. Klubbarna avvisade enhälligt det sista förslaget, vilket också blev Seko SJs tydliga svar till SJ.

Styrelse: Varje en av Seko SJs sju stycken styrelseledamöter har också därutöver rösträtt i representantskapet. Från Klubb SJ Trafik ingår Lollo Reichenberg (ordförande Sektion VÄTE, styrelseledamot klubben) som styrelseledamot i Seko SJs styrelse med samordningsansvar för depåproduktion.

Ordförandemöten: Nio ordförandemöten har hållits under året, de flesta i den digitala kanalen Teams. De har främst behandlat korttidspermitteringar och den pågående pandemin. Även införandet av IVU/Rapid har varit under diskussion.

5.2. Seko SJ schemagrupp

Det har under verksamhetsåret endast hållits två möten med Schemagruppen där sektionens representant varit Leif ”Jason” Jansson.

Det har hela tiden varit aktuellt med start av planeringssystemet IVU/Rapid men det har skjutits upp. Starten i december med turoptimering för februari blev aldrig av och ett nytt datum sattes till 1 maj 2021.

Gruppen har diskuterat SJ förslag till grupperna A-D och den senare tillkomna Sverigegruppen.

Flera från SJ inkomna förslag till avtal har diskuterats och i december formulerades ett antal krav på att vi under en provperiod mellan februari och maj skulle testa hur det fungerade med

olika grupper. För att vi, Seko, skulle gå med på detta formulerades ett antal krav som presenterades för SJ.

Tyvärr kunde inte SJ lova att uppfylla dessa krav vilket resulterade i att Seko aldrig skrev på något avtal. SJ har nu kört sitt eget race som vi alla märkt i och med det gruppval som hållits...

Vi påpekade tidigt vikten av att få möjlighet att välja helgledighet, udda eller jämna. Detta blev i alla fall av och fridagsplanen gäller året ut och troligen in i januari 2022.

Tidigare hade vi varit lovade representation i en ”kontrollgrupp” som skulle ha avstämning månadsvis och kolla upp hur planeringen löpte på. Till detta fanns ett antal parametrar som vi ville följa upp. SJ kommer nu inte att låta oss göra några sådana avstämningar.

Vi kommer gå in på de grupper vi valt den 1 februari och vi får se reaktionerna på detta bland medlemmarna.

5.3. Seko SJ Samråd 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:

- Från Göteborg talas om **turändringar utan att PsP tagit personlig kontakt**, saknas dock skriftliga rapporter, varpå SJ inte hanterar frågan.
- Vid införande av **IVU/Rapid ska timanställda endast utgöra 10%** av personalen.
- SJ har fortfarande stort **fokus på hot och våld**.
- **Crystal alarm används inte** av personalen när de råkar ut för hotfulla situationer. Vad beror detta på? Fokus på att hitta anledningen till att detta inte används.
- **Endast 620 stycken av ca. 1400 medarbetare tar ut friskvårdsbidraget**. Varför?
- **Ny uniform:** Skjorta blir randig med vit grund och grafitgrå streck. Väst i mer ledig modell som även kan användas som foder under jacka. Grafitgrå med gröna detaljer i sida och på knappar. Byxor i ull/polyester i ledig modell i mörkblå färg. Omlottkjol i mörkblå färg med byxor under. Kavaj i stickat material, grafitgrå. En skaljacka i grafitgrått med gröna detaljer. En kraftigare jacka i grafitgrått. Slips och scarfs i grön färg i vävd bomull/polyester.
- **Mycket hot och våld inom Mälardalstrafiken** med eskalerande tjuvåkning. 2-3 stycken tagna ur tjänst per vecka i Eskilstuna, Västerås, Linköping och Stockholm. Plattformsvisering kommer att ske med hjälp av reserver på de olika stationerna.
- **Plexiglas håller på och monteras i bistrovagnar och kiosker**. Dekaler saknas fortfarande på vissa bistrovagnar, detta är TLS ansvar och dessa har ingen uppföljning på vilka fordon som har dekaler uppsatta. Varför är dekaler gröna, det upplevs inte som en stoppskylt utan snarare som ett välkomnande?

- **Skyddsombuden anser att medarbetare i riskgrupp bör få andra arbetsuppgifter,** något som SJ inte vill gå med på utan anser att medarbetaren får sjukskriva sig.
- **Munskydd och ett handhygienkit** diskuteras, men vi är inte framme än.
- **Personaltoalett ska införas på ER1-fordon.**
- **Hur hanterar vi resande utan platsbiljett vad gäller rekommendationer från Folkhälsomyndigheten?** Frågan är ställd till SJ men inget svar har inkommit.
- **Problem med Movingo Västerås-Stockholm** där det förekommer stor trängsel i pendeltid.
- **Arbetet med återtåget ska ske succesivt.** I samband med 1 juli räknar man med att köra 72% av ordinarie sommartrafik och permitteringar avslutas 1 juli. Timanställda, provanställda och de som inte hann avsluta sin övningsåkning anställs igen från den 1 juli.
- **SJ kommer att se över produktion med luktåg** och med det också kompetensen F58/F59 och dessa tillägg.
- **Ratiotåg/AMÖtåg:** Detta är de tåg som ska uppbyggas p.g.a. risker för hot och våld. Baseras på inkomna rapporter. Har inte med visering att göra, utan en säker arbetsmiljö. Uppmana gärna kollegor att skicka in rapporter på de tåg de upplever som osäkra.
- **SJ meddelar även att man är medveten om att tjuvåknigen har ökat.** Man provar plattformsvisering i Örebro/Hallsberg och kommer även att genomföra detta i Eskilstuna och Västerås.

En kompletterande riskbedömning genomfördes 29 oktober angående ökad trängsel och smitta kopplad till ökad beläggningsgrad. Identifierade risker är bland annat risk för att konfrontationer ombord kan öka, ett allmänt missnöje från kunder medför ökad psykosocial belastning, ökad risk för trängsel vid trafikstörningar samt skillnader mellan intern och extern information.

Eskalering av Covid-19 och vilka åtgärder som vidtas

Vi ser en eskalering av Covid-19 och prioriterade aktiviteter är just nu information via veckomail, beredskapsgruppen och att identifiera kritiska funktioner

Det är viktigt att information avseende bokningsläget når ut till medarbetarna. SJ svarar är att information har gått ut via veckomail och Intranät men att det finns förståelse för att det är svårt att nå ut. SJ har gjort ett aktivt val att inte gå ut med fasta procenttal för beläggning externt för att minska risken för missförstånd. Kommunikationen externt bygger på att skapa trygghet för resenärer och att vi alltid har obokningsbara platser ombord. Seko förstår detta men vi menar att det är viktigt att de medarbetare som möter kund har korrekt information. SJ har förståelse för detta och ska se över och synka kommunikation och budskap.

Seko framför att intranätet inte är en optimal kanal för åkande men att infobrevet fungerar bra och föreslog att en länk till en samlad info, A-Ö för ombordpersonalen skickas ut så att vi lätt kan hitta en samlad info utan att behöva söka på intranätet. Seko vill vara med i dialogen och önskar en ökad tydlighet i informationen som skickas ut.

Trängsel på tågen och oro för den egna hälsan

Det pågår ett löpande arbete med att förtydliga kommunikation till kund. Det har bland annat införts tydligare platskartor där kunden måste göra ett aktivt val och man tittar också på möjligheten att kunna erbjuda Next seat free och om det är möjligt att sprida bokningarna på ett bättre sätt i tåget. Skyddsombud medger att den digitala informationen har blivit bättre men vill flagga för att ett ökat fokus på Norrlandstrafiken behövs, såväl nattåg som snabbtåg.

Info vid trafikstörningar

Rutiner togs fram redan i april och samma regelverk gäller fortfarande. SJ informerar om detta igen och lägger till det i den samlade A-Ö-infon. I augusti kom också info om hänvisning till nästa tåg och där ska Trafikledning komma överens med ombordpersonalen om lösningar.

Plan för hantering vid felaktiga bokningar under jultrafiken.

SJ informerade om att vi i och för sig har sålt delar av jultrafiken på preliminär tidtabell men att rutin finns angående förändringsinformation till kund via SJ Trafikledning. Det framfördes också att så ser man över möjligheten att sprida bokningarna, vilket kan underlätta för de linjer som har många uppehåll. Just detta är en fråga Seko gärna vill se en lösning på.

Munskyddsfrågan

Seko framförde att frågan om möjligheten till munskyddsanvändning för ombordpersonalen åter är aktuell. SJ hänvisar till att svar har getts i samband med riskanalysen och att det finns en förståelse för att det finns en oro men att SJ har beslutat att inte göra egna bedömningar utan att följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer i alla lägen. Bedömningen är att risken för att använda munskydd är större än att vara utan.

Vi håller med i sak men framför att det är en psykosocial fråga och föreslår att SJ ska ta utomstående till hjälp för att förklara smittspridningen för att få ut den informationen på ett tryggt och riktigt sätt. Rapport har inkommit om att det inträffat situationer där resenär med covidsmitta kommer ombord och att en rutin behöver tas fram hur man ska agera i dessa situationer. SJ tar detta till beredskapsgruppen. Seko poängterar att en sådan händelse självklart medför en extra stress för personalen.

Servering ombord (frukost och mat 1 klass)

Seko framförde frågan om rutiner för servering av frukost ombord. Ett förslag är att använda den film som tagits fram för servering av förbeställd mat även ska gälla vid frukostservering. SJ håller med om detta och informerar ut detta.

Seko ställde frågan om handsprit ska finnas även vid kiosksservering och svaret är att handspriten som ersätter handservetterna började lastas 23 oktober och utfasning sker löpande. Skyddsombud framförde att handservetterna är omtyckta men att de inte är lika bra som handsprit. De är dock bra att använda vid avtorkning av ytor. Vi ser gärna att vi får ha kvar även servetter för att kunna torka av ytor i t.ex. tjänstekupé och bistro och SJ ska undersöka detta.

Seko framförde ett önskemål om att stänga alla platser i bistron då att det är svårt att nå ut med info och det skapar återkommande diskussioner ombord. SJ ska se över den frågan.

Skyddsombud framförde att det verkar vara störst problem under helgerna och SJ menar också att det är viktigt att serveringsvagnar i loktågen tas med i bedömningen.

Hemarbete vs arbete ombord på tågen – kommunikationen

Seko framförde att det finns en oro över hur ombordpersonalen används inom landet med tanke den ökade smittspridningen. SJ svar är att vi behöver använda resurserna där det finns ett behov men lyfte också fram det formulär finns för önskemål om tjänstgöring. Seko poängterar att det finnas anledning att se över vilka möjligheter finns och SJ meddelar att dialog finns i frågan.

Seko lyfte också frågan angående hemarbete vs arbete ombord och anser att det behövs en förklaring/förtydligande. SJs svar är att alla åtgärder syftar till att minska risken för smittspridning men att man kan göra en översyn av informationen samt säkerställa att budskapet kommuniceras på nytt.

Förändrad organisation

Organisationsförändring som genomförs till den 1 januari 2021. Info finns på intranätet men det som främst gäller service är att Resebutikerna, SJ Servicecenter och SJ Mat & Dryck förs in i Division Trafik och Service.

Division produkt samt Kommunikation och försäljning försvinner och går in under andra divisioner. Redovisningen i Norrköping läggs ner och dom funktioner som ska vara kvar flyttas till Stockholm.

5.4. Seko 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/Mikael Hedlund, Johanna Hedberg, Olle Blomberg/Didrik Holstensson Kvist och Alexandra Svensson/Linnea Andersson. Gruppen har för avsikt att tillvarata och driva gemensamma frågor som berör både ombordare, förare, depåpersonal och trafikledning.

ER1: Mycket hög ljudvolym. Ombordpersonal verkar mycket osäkra på hur fordonet fungerar med fotsteg osv. Förarna efterlyser övningsåkning efter utförd e-learning och utbildning på fordonet.

Ny policy vid ströledigheter: Vid sökt ströledighet ska du få svar inom två veckor. Många har nu fått avslag på sina ledighetsanökningar med hänvisning till att kvoten redan är full... Detta utan att semestrar är utlagda och klara. Vi undrar vad som händer med de som fått avslag. Kan någon annan få ledigt om de söker närmare tiden för ledighet?

Korttidsarbete och uttagning: På åkningen har SJ använt sig av Xpider för att kontrollera fordonsutbildningar. Det är gruppchef som har till ansvar att rätt kompetens ligger inne. Det har visat sig att alla inte har sina kompetenser inlagda i Xpider varav vissa har uttagits ”felaktigt”. De som var sjukskrivna just under tillfället av upprättande av lista, verkar inte heller ha inkluderats i korttidsarbete, även om det var en korttidssjukskrivning. På Sektion Åkande har man gått ut i medlemsmejl om rapporter från de som anser sig vara felaktigt uttagna till permittering. Två medlemmar hörde av sig och begärde omförhandling.

FV-dagar har planerats ut under närmast föregående dag: Dessa bör läggas ut i månadslista. Diskussion och förhandling har skett och SJ har medgett att det inte ska gå till på detta sätt. Ett flertal medarbetare har fått tillbaka sent utlagda FV-dagar efter att detta påtalats.

Det finns deltidare som är mycket missnöjda med att de måste arbeta 80% medan andra är permitterade och endast arbetar 40% för mer lön. På Resebutiken finns några som är mycket upprörda och även några förare.

Delgivningsavtal: Förslag att delgivningsavtalet skall ändras till att innebära att:

”om man inte fått någon tur i Trappen kl. 17:00 dagen före så förutsätts det att man fått en procentdag”. Vi bör få till en reglering om hantering av %-dag då man blir uppringd om jobb samma dag. När börjar arbetstiden ticka? Hur regleras tiden när man svarar i sin telefon? FV bör endast läggas ut på månadslista och inte dagen innan.

Rast ombord på tåg: Frågan ligger på bevakning. Skyddsombuden är involverade i detta. Denna sommar har rast förekommit ombord i Gnarp. Det är förmodligen beroende på att man annars hade fått spendera mycket kvartstid i Gnarp istället för att åka med vändande tåg. En tur för tågvärd har varit konstruerad kl. 05:06 – 13:47 utan rast.

Turlistor: Vissa avtalsbrott på förarsidan. Bland annat turer över fem timmar utan rast. Många klagomål på turer och att samma turnummer har olika innehåll. Turer ritade för ”samma tåg” kan se helt olika ut. Passresor stämmer inte med tiderna för tågen. Turer ritas med innehåll av både regional och snabbtåg, och läggs på personal som saknar fordonsutbildning.

Veckolistor: Vi önskar månadslistor. September har presenterats med ramtider för de som går på fast lista. Ligger dock med t.ex. kl. 16:00-22:30 flera dagar i rad. Vad är avtalet som tecknats? Har förhandling med personalorganisationerna godkänt att vi gick från dagbesked med skubbtillägg till veckolista utan några ersättningar? Hur länge ska detta pågå? Det påstås att långtidsplaneringen inte får lägga ut turer även om de redan är konstruerade. Många turer ligger med precis 11 timmar i vila... Sena turer inför ledig dag eller helg. Även många tidiga turer på rad som leder till att man måste ligga på rum för tidig tjänst flera gånger samma vecka.

Mälardalstrafiken: SJ lämnade in ett ofullständigt anbud och disskvalificerades därför i processen. MTR och Arriva gick till final där MTR gick vinnande ur striden. En förare har frågat HR-avdelningen om man kan ta med sig anställningstiden över? Där har man fått nekande svar. Blir det övertagande av tjänst eller ej? Trafikledning kommer att ligga i Västerås. Förhandlingar kommer att starta januari-februari angående eventuell övergång från SJ till MTR.

6. Fackligpolitiskt

6.1. Första maj

Året präglades av Coronapandemin. LO:s första maj-tåg genomfördes digitalt. Sektion Åkandes styrelse gjorde en egen hälsning digitalt ”Glad första maj” till Seko-förbundet vilket var uppskattat.

6.2. Försämrad anställningstrygghet eller moderniserad arbetsrätt?

Utredningen "En moderniserad arbetsrätt" är klar. Enligt januariavtalet ska förändringarna i LAS genomföras senast 2021. I juni kom regeringens utredning om förändrade regler i lagen om anställningsskydd, LAS. Utredningen innehåller förslag om förändringar i turordningsreglerna, minskade och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning av personliga skäl samt en skyldighet för arbetsgivare att kompetensutveckla personal. Nästa steg i processen var att utredningen gick till remiss. Samtidigt återupptog LO, PTK och Svenskt Näringsliv de strandande förhandlingarna om arbetsrätten. Vad som hände med det står omnämnt i avsnitt "2. Inledning".

7. Osäkra anställningar

Vi har även 2020 försökt övervaka eventuella fall av diskriminering av osäkert anställda, så att de inte ska få sämre arbetsvillkor än sina tillsvidareanställda kamrater. Vikariat eller allmän visstidsanställning, s.k. "timanställning", kallar vi för osäkra anställningar.

Liksom tidigare har Sektion Åkande genom Klubb SJ Trafik ett erbjudande om gratis medlemskap i sex månader för nya medlemmar. Berörd medlem inkommer då själv 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 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 man tillhör. I vissa fall ritas passresan till och från tjänstgöring till 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 den bäst vill. Hanteringen verkar bero på ifall passresan gör att turen blir lag- och avtalsenlig eller inte.

7.1. Netwic-systemet för timanställda

De timanställda på SJ AB har s.k. "nollkontrakt" på tre månader. Dessa kontrakt garanterar inte en minuts arbetstid för de berörda timanställda. Det är sedan hanteringen i Netwic-systemet som skapar anställningsförhållande när väl tjänstgöring planeras ut. Trots detta anser arbetsgivaren 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. Under pandemins korttidsarbete

Året som gått har präglats av Coronapandemin. Många timanställda fick inte tjänstgöra under korttidsarbetet samt de som nyligen anställdes och fortfarande gick på provanställning blev då

också uppsagda och fick ”lämna” på stående fot. Sedan hade vi de som inte fick sina kontrakt förlängda. En jobbig tid för alla berörda och osäkert anställda.

7.3. 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 bevaka den av oss tidigare uppmärksammade och mot lagens intentioner avvikande arbetsgivartolkningen och tillämpningen av 27 § LAS.

8. Turlistor, tågtjänst och gruppval

Tågtjänstfördelningen T21

Ett första samråd med SJ hölls den 31 oktober inför T21. Det konstaterades att SJs vilja till förbättring av turer styrdes av den budget för Division Trafik och Service som lagts och som inte tillät något som var kostnadsdrivande. SJ påstod att förbättringar gjorts utifrån riktlinjer för T20 men kunde inte redovisa vilka dessa åtgärder var.

Den 4 november hölls ytterligare ett samråd där de olika stationerna gick igenom. Återigen blev det en lång diskussion om rast på tåg som vi inte kom vidare i...

Från vår klubb så hade vi ingen representation i de avslutande förhandlingarna. Dock slutade dessa i oenighet då det fanns olika syn på framförallt passresor kontra gångtid för lokförare.

Gruppnycklar

Det kan sägas att de önskemål om gruppkonstruktion vi lämnat till SJ inte fick något som helst gehör. Förslag om flyttning av turer mellan grupper avsågs även om de från vår sida hade setts som arbetsmiljömässiga vinster.

Turlistarbetet i stort

Att kontrollera turer har varit en stor utmaning, för att inte säga omöjligt, då de turer vi fått ut inte varit kompletta. Dessutom var det bara under vinterns första månader och de sista månaderna på 2020 som vi fick ut turförteckningar. Dessa var dock så inkompletta att det var i princip omöjligt att seriöst granska desamma.

Det turlistarbete som förelegat under året har istället bestått i att ta ut turförteckningar från Xpider, där man bara kan se sex dagar i taget. Detta har varit mycket svårt, framförallt då det gäller att kolla upp för- och efterarbetstider.

Vi fick förteckningar för december (typ 125 sidor) som saknade så pass mycket information att de var omöjliga att granska.

På samma sätt var det när det gällde både januari och februari 2021. En del synpunkter lämnades ändå in och en del justeringar gjordes.

I februari låg en tur som började kl. 04:46 och slutade kl. 16:35. Turen på 11 timmar och 49 minuter hade ingen möjlighet till vila i avskildhet. Vi ville att turen skulle ritas om till

överliggningstur för ytterstationer, men det gick inte då Sundsvallspersonal inte har X40-kompetens.

Efter diskussioner så ritades rast med rum i Sundsvall in på det uppehåll som var närmare tre timmar.

Några andra turer som ritades om på initiativ från Seko var turerna 5990Q1, 5994 och 6020Q1 där den senare började kl. 05:53 och slutade kl. 17:08. Omritningen innebär en lindring och en bättre balans i desamma.

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

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

Övrigt

Det har mest blivit att pusha medlemmar att skicka in rapporter på felaktiga eller bristfälliga turer, långa turer eller korta nattvilor.

9. Kontrollgruppen

Kontrollgruppen har under 2020 inte haft något utpekat Seko-ombud.

Inget nytt skyddsombud har heller valts under 2020 eftersom ingen i kontrollgruppen visat intresse att tillträda. Maria Sjöström som är skyddsombud för ombordpersonalen har tillfälligt tagit kontrollgruppen under sina vingar under större delen av verksamhetsåret. Precis i slutet av verksamhetsåret har dock Pascal Tunryd, också han skyddsombud för ombordpersonalen, övertagit arbetsmiljöansvaret som skyddsombud för kontrollgruppen.

Under året har arbetsgivaren, rent organisatoriskt, valt att inordna Kontrollgruppen Cst och dess arbetsmiljöfrågor i befintlig lokala skyddskommitté för Division Trafik & Service för Stockholm. Detta med resultatet att ansvarigt skyddsombud såväl som ansvarig gruppchef kan adjungeras in i lokal skyddskommitté för aktuella arbetsmiljöfrågor. Tidigare låg alla frågor som berörde Kontrollgruppen direkt under skyddskommittén för Enhet Service.

Följande frågor har varit aktuella för kontrollgruppen:

För mycket arbetstid i periodavstämning: Flera medlemmar har tidigare berättat om hur man har haft en känsla av att man har för mycket arbetstid i sin avstämningsperiod, utan att detta har genererat 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 flertal 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 chefskap ligger närmast för handen från vårt sätt att se det på. När vi har tittat närmare på detta, så har berörda medarbetare också kunnat konstatera att detta håller på att rättas upp. Fortfarande kan vi konstatera att vi som facklig part lika lite som skyddsombud inte alls har varit involverade i att granska scheman för Kontrollgruppen, vilket vore önskvärt. Det kommer vi sannolikt att

adressera eftersom vi vill bevaka så att ingångna avtal som påverkar schemakonstruktion – som trots allt även omfattar Kontrollgruppen – följs.

10. Avtalsrörelse & avtalsförhandlingar

Innevarande branschavtal: Det nu gällande branschavtalet, som löper mellan 2017-2020, var ett treårigt avtal som inte var uppsägningsbart förrän andra året. Första året garanterades 2,1% löneökning, andra året garanterades 1,9% löneökning och tredje och sista året garanterades 2,0% löneökning. Låglönesatsningen var också indelad på tre år där alla som hade en månadslön understigande 24 000 kr första året fick minst 2,1% löneökning, vilket gav ett fast kronpåslag om minst +504 kr. Alla de som hade en månadslön understigande 24 528 kr andra året fick minst 1,9% i löneökning, vilket gav ett fast kronpåslag om minst +466 kr. Alla de som hade en månadslön understigande 25 043 kr tredje året fick minst 2,0% löneökning, vilket gav ett fast kronpåslag om minst +501 kr. Utöver detta så sattes dessutom pengar av till tjänstepensionen (flexpension), även för de allra yngsta, då man har sett att denna inte riktigt levererade som det var tänkt. Efter smärre teknikaliteter med att administrera denna del av överenskommelsen har man nu hittat en administrativt hållbar lösning. Vidare innebar överenskommelsen också en särskild satsning på "loss of license" (LOL) med en fast årlig avsättning till en gemensamt ägd stiftelse mellan Seko, SRAT (f.d. Saco TJ) och arbetsgivarna som utbetalar ersättning till personer i omställning som tappar sin säkerhetstjänst och inte längre kan utföra arbete för värde för arbetsgivaren. Denna LOL-stiftelse och den ersättning som kan utbetalas därifrån kommer inte några ST-medlemmar till gagn då de medvetet valde att stå utanför av flera anledningar. För det första tror de på en kollektivavtalslösning, medan vi har erfarenhet av att tvister utifrån tolkningar av kollektivavtalet sannolikt skulle innebära att berörd medlem blir utan pengar när en omställning kräver det som mest vilket innebär att en fri stiftelse underlättar och är att föredra. För det andra har fackförbundet ST, när de har upptäckt att deras första lösning inte var genomförbar, velat ingå trots allt i stiftelsen vilket Seko har varit öppen för hela tiden för att hålla ihop villkoren i branschen. Men tyvärr har ST inte velat gå Sekos enda krav tillmötes – nämligen att återupprätta den likalöneprincip som gällde innan 2014 års centrala avtalsförhandling när löneskillnader uppstod då Seko valde att ta strid för att timanställda ska avlönas efter den genomsnittliga förtjänstläget snarare än ingångslönen, d.v.s. fick timlönen förhöjd för att skapa incitament för arbetsgivaren att hellre skapa tryggare anställningar i hela branschen. Eftersom dessa löneskillnader finns kvar på ett ytterst fåtal företag i branschen har således ST återigen valt löneskillnader framför trygghet.

Nytt branschavtal: Under avtalsrörelsen 2017 slogs det fast att giltighetstiden för det undertecknade avtalet sträckte sig till april månads slut 2020. Coronapandemin hade då redan lamslagit samhället och hotade både jobb och ekonomi för både medlemmar och företag. I det läget ville Seko, precis som fack och arbetsgivare inom industrin, "prolongera" (förlänga) avtalen till hösten istället och rikta fokus på att parera effekterna av pandemin. Tyvärr var Almega Tåg företagen, Sekos motpart, inte så villiga till detta i början trots det allvarliga läget som pandemin gav upphov till. I efterhand har vi fått uppgifter som gör gällande för just denna verksamhetsberättelse att det var särskilt *en* arbetsgivare inom Almega Tåg företagen som envist stod på sig och inte ville prolongera avtalen, sannolikt för att utnyttja situationen.

Efter att ha förhandlat på övertid efter prolongeringen under hösten så nåddes äntligen framgång i de centrala branschförhandlingarna. I början på december tillkännagav Seko att en central överenskommelse var nådd i spårtrafiksbranschen som till stora delar var historisk. Regleringar hade nåtts för att förhindra framtida lönedumpningar i vår bransch som dittills kännetecknades

av upphandlingar såväl som frekvent förekommande ansatser att försämra villkor för Sekos medlemmar. Det senaste av sådant exempel var hyvlingen såväl som lönesänkningen för de ombordanställda på Pågatågen i Skåne. Utöver detta sammanfattas även förhandlingsframgångarna i avtalet såhär:

- Löneökningar på 2,7%, 1 dec 2020 och 2,0%, 1 maj 2022. Avsättning till flexpension 0,3% första året och 0,4% 1 andra året. Sammantaget värde på 5,4 %. Andra avtalsåret är uppsägningsbart.
- Låglönesatsning för medlemmar med en månadslön på 26 100 kr eller lägre första året, och andra året 26 805 kr eller lägre. Genomslag till 100 % på alla tariffer som finns lokalt.
- Skrivning om att jämna ut löneskillnader när det gäller slutlönen. Parterna överens om att skillnaderna i slutlön som funnits kvar på vissa håll i branschen sedan 2014 bör försvinna.
- Verksamhetsövergångarna på Krösatåg och Mälartåg hanteras i särskild tillämpning av förhandlingsordningen för att säkra de lokala kollektivavtalens värde och undvika möjligheter till lönedumpning. Nya utlåningsregler för arbete inom Krösatåg kommer att bidra till att upprätthålla villkor och löner.
- En arbetsgrupp tillsätts för att hantera arbetsmiljöfrågorna med fokus på hot och våld, ensamarbete och sexuella trakasserier (även från tredje man). Arbetsgruppen kommer att projektledas av Prevent.

Förhandlingsarbetet lokalt på SJ AB: Nu när det centrala spårtrafiksavtalet förhandlades klart kan således de företagslokala avtalsförhandlingarna påbörjas. P.g.a. pandemin och att avtalen förlängdes till hösten så befinner sig det lokala förhandlingsarbetet på SJ AB i startgroparna. Av naturliga anledningar kan vi således inte redogöra mer om detta i denna verksamhetsberättelse.

Yrkanden till lokalt kollektivavtal, Spåra SJ: Sektionen har, i likhet med tidigare år, inte tagit andra beslut utan vidhållit tidigare avtalsyrkande för vårt lokala kollektivavtal på SJ. 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.

Fortsatta yrkanden till branschens kollektivavtal, Spåra: Pandemin till trots så har sektionen via klubben inte förändrat vare sig prioritering eller innehåll i våra yrkanden till branschens kollektivavtal, Spåra, utan är som tidigare fastställda följande (från högst till lägst prioritet, i fallande ordning):

- Gränsen för när tidsförskjutningstillägg utgår skall sänkas till 1 timme.
- Tidsförskjutningstillägg skall utgå vid varje turändring.
- Begränsning av arbetsperiod. Turer som börjar före kl. 05:00 får ej överstiga 6 timmar. Turer som börjar före kl. 06:00 får ej överstiga 8 timmar.
- Jour tillägg 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 kl. 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. Ännu idag fortsätter dessa lokala arvodistråd att redovisa statistik kring sin personalpolitik gällande osäkra anställningar 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 – fyra och ett halvt år efteråt överenskommelsen – inte har skrivits in i kollektivavtalstexten.

Nya löner och ob-tillägg: Den 21 juni 2019 avslutades de senaste lokala löneförhandlingarna med de i skrivande stund aktuella lönerna och ob-tilläggen för perioden 1 maj 2019 till 30 april 2020. P.g.a. pandemin och den s.k. ”prolongering” (förlängning) av avtalen till hösten 2020 samt att de centrala förhandlingarna i spårtrafiksbranschen och de i skrivande stund precis

påbörjade arbetet med de lokala löneförhandlingarna så redovisas här nedan samma löneuppgifter som i den föregående verksamhetsberättelsen:

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?

På ett ordförandemöte i juni månad 2019 fick vi, som vi tidigare har nämnt, rapport 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 2019, också det tidigare nämnt, 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 en självpåtagen ambition att leva upp till sina värdeord skrev cheferna att denna orättvisa tydligen inte gäller förare av orsaker som man såklart inte går närmare in på även om yrkesgruppens löneläge ger skäl att tro att denna orättvisa då kan glida mellan fingrarna. 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 2019 med tre års dokumenterad arbetslivserfarenhet löneinplaceras direkt i det tredje/sista lönesteget (P60), istället för i det andra lönesteget (P69).

Flera frustrerade medlemmar uppmärksammade detta med all rätta. En person med nyanställningsdatum precis före 1 maj och med samma arbetslivserfarenhet kunde alltså få med detta förfaringsätt få flera tusentals kronor lägre månadslön än en annan person med nyanställningsdatum bara dagar senare. 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 hittills förgäves vilket innebär att vi fortsätter att stå 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 förhandlingsansvariga å andra sidan att deras uppfattning gäller, d.v.s. att arbetsgivaren gör en generösare tolkning än vad har avtalats. Nyheten under verksamhetsåret är dock att vi av Seko SJ har blivit lovade att framöver få ta del av det efterfrågade förhandlingsprotokollet enligt våra önskemål för egen granskning.

11. Medlemsaktiviteter

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

11.1. Medlemsmöten/Öppet hus

Vi har haft ett mindre antal medlemsmöten detta år mot året innan, kopplat till pandemin.

Vi började året med fortsatt engagemang i IVU/Rapid-frågan efter de medlemsmöten som hölls i slutet av 2019. Nya medlemsmöten hölls under året där medlemmarna fortsatt uppdrog styrelsen att vidhålla ett nej till avtalsförslaget från SJ. Även inför det tredje och sista förslaget i juni månad. Denna gång styrkt med en reservation på uppdrag från medlemmarna. Dessa medlemsmöten om IVU/Rapid har vi haft tillsammans med klubben Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund.

Men så slog pandemin till och allt förändrades. Möten och information skulle ske digitalt. När SJ genomförde permitteringar fick de som jobbade kvar på heltid jobba desto längre dagar och en stor irritation uppstod. Också från de som var uttagna i korttidsarbete. Surr i korridoren och ombord på tåg gjorde klart att detta var det värsta vi hittills varit med om eftersom ingen trodde skulle påverka vår vardag så länge.

Under medlemsveckan hade vi ett bra fysiskt medlemsmöte/Öppet hus med många deltagare. Fyllnadsval för representant från Sektion Försäljning genomfördes med valberedningen på plats. Vi hade en frågetävling och bjöd på individuellt förpackade fikabröd. Seko delade också ut profilprodukter.

Deltagare var upprörda över hur permitteringen hade gått till och den avsaknad av schema som nu hade blivit vardag, trots att fler tåg nu var planerat att gå i trafik. Alla längtade efter en stabilare tillvaro som de trodde skulle infinna sig. Men med IVU/Rapid skjutet på framtiden och en ökning av smitta i landet efter sommaren, dröjde därför nästa medlemsmöte till slutet av året.

11.2. Utbildningar

Under året har alltfler utbildningar skett digitalt vilket var nytt. En utmaning både för deltagare och lärare.

Förtroendevalda

Möjlighet att gå digital utbildning riktat till förtroendevalda har getts under verksamhetsåret.

Medlemmar

På den tvärfackliga sidan www.fackligutbildning.se finns det utbildningar som medlemmar kan söka till. Utöver detta har vår klubb arrangerat följande utbildningar:

Introduktionsutbildning: Dessa hölls vid två tillfällen, den 13 februari med 6 stycken deltagare och den 30 september med 4 stycken deltagare. Detta är en endagsutbildning som riktar sig till alla kollegor på vår arbetsplats som ej tidigare gått någon facklig kurs samt för icke-medlemmar. Avsikten är att få en insikt i hur samhället ser ut mellan arbetstagarna å ena sidan och arbetsgivaren å andra. Utbildningen går också in på hur facket en gång startade och varför det ännu idag är viktigt att facken är starka.

Spåra SJ-utbildning: Dessa utbildningar hölls vid tre tillfällen. Den 9-10 mars med 4 stycken deltagare, den 20-21 oktober med 9 stycken deltagare och den 2-3 december med 5 stycken deltagare. Utbildningen är en tvådagarsutbildning som lär oss de rättigheter och skyldigheter vi har enligt kollektivavtalet på SJ AB och ger oss förträffliga verktyg till att värna om alla de vunna framgångar under åren som avspeglas i avtalet. Denna utbildning samkörs med Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund.

11.3. Sociala aktiviteter

Årsmötesmiddag: Verksamhetsårets första aktivitet var middag i samband med årsmötet. Den hölls på restaurang Belgobaren med ett uppemot ett tjugotal deltagare.

Seko medlemsvecka: Mellan den 28 september och 2 oktober 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. Även vid detta tillfälle fanns det profilprodukter att hämta, såsom mobiltelefonhållare, bestick och platsbyrå att fästa på mobiler och annat.

Mölkky-mingel i "Rålis": Arrangemanget var öppet för alla järnvägare, oavsett arbetsplats såväl som medlemskap i Seko eller inte. Aktiviteten blev inställt p.g.a. pandemin.

Medlemsdag på Gröna Lund: Vanligtvis arrangerar klubben två stycken medlemsdagar på Gröna Lund efter sommaren med traditionsenlig 5-kamp som bekostas av klubben - inträde med 5-kampshäft, två stycken karusellåk och en måltidskupong. Aktiviteten blev inställd p.g.a. pandemin.

Budgetmöte: Den 28 oktober hölls ett budgetmöte med fastställande av klubbavgift, Aktivitetsplan, Aktivitetslista och budget för 2021. Efterföljande middag intogs på restaurang Pong med uppemot ett tjugotal deltagare.

Sekos medlemsjul: Den 1 december anordnades julmys där alla på arbetsplatsen var varmt välkomna. Vi anpassade oss till att inte var fler än 8 stycken deltagare samtidigt. Med inslag av julklappsutlottning för medlemmar, fikabröd, frågetävling och omval för skyddsombud såväl som utdelning av profilprodukter gjorde vi denna dag så mysig som möjlig.

Julbord: Vi valde pandemin till trots att arrangera våra uppskattade julbord. På tre tillfällen under 15, 16 och 17 december åt vi italienskt julbord på restaurang Trattorian. Dom som valde att delta fick njuta av god mat och trevligt sällskap.

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 men även nya tillsvidare anställda har i dessa osäkra pandemitider valt att ansluta sig till Seko. Vid årets början hade sektionen 171 stycken medlemmar och vid årets slut var bestod sektionen av 170 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 tillräckligt god arbetsmiljö såväl som att rättigheterna genom ingångna avtal och respekteras.

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 som medlem 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 att ha det mycket svårt att i framtiden uppnå 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 2021

(Undertecknat exemplar finns på årsmötet)

Elias Cataño C.*

Leif ”Jason” Jansson*

Helena Henriksdotter*

Pernilla Holmgren

Pernilla Johnsson

Eva Nilsson

Anneli Bäcklund*