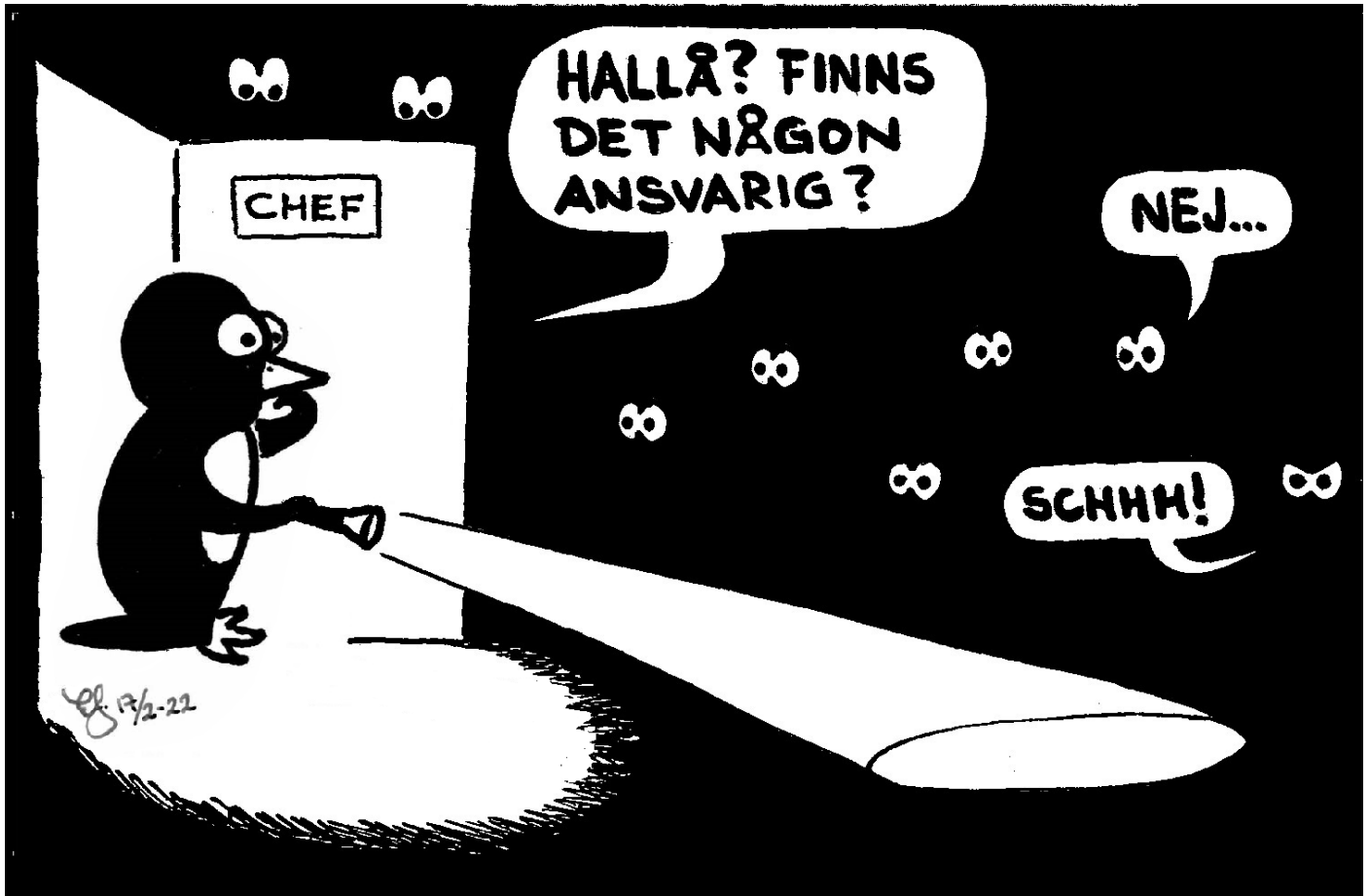




Verksamhetsberättelse 2021

1.	Seko Sektion Åkandes styrelse 2021	3
	Övriga förtroendevalda	4
Styrelsens berättelse:		
2.	Inledning	5
3.	Information	7
3.1.	Styrelse- och AU-möten	6
3.2.	Medlemsinfo/Infobrev	7
3.3.	Åkandeinfo	7
3.4.	Webb & digital info	7
3.5.	Sekotavlan	8
4.	Skyddskommitté & lokala (tviste-)förhandlingar	8
4.1.	Lokal skyddskommitté Cst	9
4.2.	Lokala tvisteförhandlingar	20
4.3.	Övriga lokala förhandlingar och överläggningar	21
5.	Seko SJ Samråd	22
5.1.	Seko SJ Samrådsmöte (lokalt & Enhet Service)	22
6.	Osäkra anställningar	30
6.1.	Netwic-systemet för timanställda	30
6.2.	Corona versus timanställda	30
6.3.	InLASning och företrädesrätt	30
7.	Turlistor, tågtjänst och gruppval	30
8.	Kontrollgruppen	31
9.	Löner och avtal	31
9.1.	Nya principer för lönestegsinplacering	32
9.2.	Saknad text i kollektivavtal om förflyttningstid skrivs äntligen in	33
10.	Medlemsaktiviteter	33
10.1.	Medlemsmöten/Öppet hus	33
10.2.	Sociala aktiviteter	34
11.	Medlemsstatistik	34
12.	Slutord	34

1. SEKO SEKTION ÅKANDE STYRELSE 2021



Ordförande
Elias Cataño



Vice ordförande
Helena Henriksdotter



Sekreterare
Pernilla Holmgren



Turlistansvarig
Leif "Jason" Jansson
t.o.m. 2021-12-31



Informationsansvarig
Pernilla Johnsson



Osäkra anställningar
Anneli Bäcklund



Medlemsansvarig
Eva Nilsson

Övriga förtroendevalda:



Valberedare
Maria Nordmark



Valberedare
Björn Nilsson



Valberedare / Skyddsombud
Maria Sjöström



Skyddsombud
Pascal Tunryd



Valberedare
Willian Batres

STYRELSENS BERÄTTELSE

2. Inledning

Ytterligare ett minst sagt udda verksamhetsår har nu tagit slut. Det som överskuggar allt annat även detta verksamhetsår var den fortsatta pandemi som viruset Covid-19 orsakade med alla sina virusmutationer som Delta och sist Omicron. Restriktioner och rekommendationer fortsatte att gälla med anpassning av den fackliga mötesverksamheten som inte alltid varit lätt eller utan betänkligheter. En viss lättnad i restriktioner kunde skönjas under sensommaren, men när den tidiga vintern gjorde sitt intåg så steg återigen smittotalen när den första smittan med Omicron tog fart och fullkomligt spred sig som en löpeld. Vi var tillbaka till en verklighet med fortsatta restriktioner. Sjuktalet steg till dramatiska nivåer överallt i samhället även om Omicron, som var mer smittosam än någon tidigare variant, innebar lättare symtom än föregående varianter av Covid-19. Med sjuktalet mellan 18 – 40 procent, beroende på yrkesgrupp, så drabbades företagets förmåga att upprätthålla trafiken. Följden blev att många tåg ställdes in och nedbemannades. Alla verkade mer eller mindre insjukna i Omicron som av flera experter kallades för slutet av pandemin. I skrivande stund har sjukfrånvaron, efter att ha skjutit i höjden, börjat dala. Folkhälsomyndigheten har angett att Covid-19 inte längre bör klassas som en samhällsfarlig smitta av tidigare nämnt samt att vaccinationerna har nått en sådan hög nivå och att en majoritet av befolkningen har haft smittan och därmed utvecklat antikroppar. Vi ser sannolikt slutet av pandemin när samhället nu åter har slopat de allra flesta restriktionerna och öppnat upp i likhet med land efter land. I takt med att man börjar andas ut så infinner sig en försiktig optimism om att pandemin nu verkligen är på väg att gå över.

Strax innan Omicron-smittan steg dramatiskt i slutet av året så sjösatte cheferna IVU fullt ut som optimerings- och planeringsverktyg trots den oro och varningar som Seko och skyddsorganisationen har framfört till cheferna. Tyvärr lyssnade inte cheferna på de demokratiska organisationerna. Haveriet som följde har knappast undgått någon när alarmerande signaler både internt och externt började höras och synas. IVU har verkligen inte levt upp till sitt syfte – att spara pengar och att optimera turer. Fullkomlig meningslösa och personalslukande turer och scheman dränerade personaltillgången till den nivå att det försvårade förmågan att upprätthålla tågtrafiken. SJ:s pressjour och presschef syntes och hördes både i TV-rutorna och i radio-eteren dagligen och försäkrade det svenska folket om att det bara handlade om ”inkörningsproblem” av sitt nya planeringsverktyg. Vad som såklart inte framkom var sanningen om chefernas totala oförmåga att säkerställa att sitt ungefär fem år gamla planeringsverktyg fungerar. I takt med att SJ:s presstalespersoner verkade slita ut begreppet ”inkörningsproblem” i media så tyckte cheferna att det var en god idé att återigen be om den drabbade personalens förståelse för situationen (som de gjort så många gånger förut) och uppmana till att kroka arm och inse att vi alla är varandras arbetsmiljö i ett ytterst tafatt försök att gjuta olja på vågorna. Den bittra smaken av chefernas magplask till ”we shall overcome” föll inte i god smak hos personalen som nu blev utom sig av frustration och ilska. När VD:s i sitt jultal till personalen uppmanade till att ta den där extra ledigheten fick istället personalen slita sig bokstavligen fördärvad när sjukfrånvaron började stiga. I detta läge var vi flera som bevitnade hur SJ:s presstalespersoner i media upprepat bad om ursäkt. Men ursikten internt och ännu mindre till varje enskilt drabbad medarbetare personligen uteblev för det kunde man inte kosta på sig trots det medvetna haveri som man gjorde sig skyldig till. När många kollegor bestämde sig för att säga upp sig från jobbet levde åter SJ i förnekelse och hävdade att så inte var fallet. Den upphandlade trafiken, bl.a. trafiksystemet Mälardalen och Tåg i Bergslagen,

kunde inte upprätthållas och tåg fick dagligen ställas in så till den grad att politiker började prata om avtalsbrott med mångmiljonviten som följd. Värt att notera är att SJ, som tidigare ville framstå som en seriös operatör, valde att överklaga den förlorade upphandlingen i Mälardalen för att nu inte ens kunna upprätthålla den avtalsenliga trafiken innan man i december skulle lämna över stafettpinnen till vinnande operatör. Till detta blir man enligt uppgifter föremål för mångmiljonviten för detta fiasko när man bara några månader tidigare blivit bjudna på prinsessstårta för att ha erbjudit kunderna i Mälardalen en sådan fantastisk service. Ett klart tecken på att det inte är långt från toppen till botten. I takt med att IVU bokstavligen får personal att gå sönder att man också av den anledningen inte kan bedriva normal tågtrafik så erbjuds befintlig och redan utarbetad personal först 1500 kronor och sedan 4500 kronor extra per arbetsdag för att jobba extra utöver normal övertidsersättning. Att cheferna låter förändra chefssammansättningen kan ge falskt intryck av att själva problemet angrips när det kanske är så att problemet helt sonika stavas IVU. Att systemet skulle ha optimerat och sparat pengar med det nämnda kan man ju såklart undra. Det är inte utan anledning man istället befarar att cheferna medvetet har dragit ner byxorna på sig själva i allt detta.

I fråga om schemagrupperna så kan man blicka tillbaka några år och se en medveten förskjutning till chefernas fördel. Från att tidigare ha haft en majoritet av personalen som har gått på fasta grupper med rullande och återkommande schema befinner vi oss i en situation där ingen har ett rullande och återkommande schema. Majoriteten av oss som går på schemagruppen Bas är också de som är minst nöjda med schemaläggningen enligt genomförd enkät som Seko tog initiativ till. Vi förväntas tillgodogöra oss ett nästa månadsschema den 15:e i kalendermånaden innan som är ytterst tillfälligt bara för att sedan i sista hand under närmast föregående tjänstgöringsdag säkerställa hur nästa tjänstgöringsdag ser ut. Livegenskapen är i det närmaste total och har skett gradvis. Cheferna hävdar att tågtrafikens är sådan att det inte inbjuder till att skapa scheman med framförhållning. Konstigt är det då att våra kunder kan köpa biljetter med ännu längre framförhållning.

Återigen, efter flera år i följd, får vi signaler på att de lagstadgade övertidsgränserna överskrids. När vi kritiserar detta, bl.a. utifrån en säkerhetsaspekt, så framkommer också oseriösa signaler från förhandlingsenheten på SJ som enligt personalplanerare lär ut att helt strunta i sund och hälsosam personalpolitik och ta utarbetad personal i anspråk för att hellre mötas i tvisteförhandlingar i efterhand. Samma förhandlingsenhet drev nyligen ett ärende ända till i Arbetsdomstolen och fick rätt om att förkorta personalens rätt till minst 11 timmars viloperiod vid oförutsedda händelser trots att man några år tidigare ingick förlikning om att värna samma rättighet vid sådana händelser. Oavsett om det finns juridisk möjlighet att ta ut svängarna på detta sätt så handlar också frågan om vilket statligt ägt bolag som SJ:s VD och ytterst det svenska folket vill ha när det kommer till att bedriva personalpolitik. Att förhandlingsenheten tillåts gå i täten och göra vad som göras kan för att inte föregå med gott exempel är många som undrar. Vi i den demokratiska organisationen på arbetet vill snarare att SJ istället visar att det finns en annan väg. En mycket bättre väg till att vara ett föredöme för fler att följa efter. Det vore välkommet, men då krävs det en grundläggande förändring hos förhandlingsenheten.

Med lärdom av allt detta såväl som pandemin så finns det anledning till självrannsakan för oss alla. Oavsett om det råder pandemi eller inte så är grundidén densamma för facket – nämligen att aldrig någonsin under några omständigheter sälja vårt arbete till lägre lön eller sämre villkor än det vi gemensamt har lovat varandra. Vi måste utgå från vårt fackliga löfte och våga stå upp och försvara våra avtalsvärden. Annars är de inte mer värda än pappret de står skrivna på. Och det finns bara en part som vinner på detta och inte är det vi som kollektiv. Var så säkra på det. ■

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 och e-postutskick. Av dessa är hemsidan och Seko-tavlan våra primära informationskanaler, vilket har fortsatt att stärkas ytterligare under året. Under årets höst, efter flytten av personallokalerna från Klarabergsviadukten 49 till plan 7 på Klaraporten på Vasagatan 10, valde SJ att helt skrota personalens fysiska postfack då arbetsrelaterad informationsdistribution den vägen minskat stadigt. Vi i sektionen anpassade oss inför denna förändring redan innan dess.

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 i september 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 2020 t.o.m början av september månad 2021) med att hålla de flesta mötena digitalt. Någon av styrelsens ledamöter har dock alltid funnits tillgänglig på arbetsplatsen under dessa tillfällen för fackliga frågor. Alla protokoll för dessa möten finns för de medlemmar som önskar att läsa i en pärm i ett av sektionens skåp på 49:an och sedermera på Klaraporten där våra personallokaler numera är.

3.2. Medlemsinfo/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 och sedermera på Klaraportens plan 7. Utskick av medlemsmail, via massmailsystemet som tidigare drabbades av driftsbrott, är nu fungerande sedan slutet september.

3.3. Åkandeinfo

"Åkandeinfo", som ju är turlisterelaterad, har bara kommit ut två gånger under verksamhetsåret. Den har anslagits och återfinns även på sektionens hemsida. Länk till detta har skickats ut i Medlemsinfo genom e-post.

3.4. Webb & digital info

Vi har under 2021 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 2021 förstärkt närvaron ännu mer på de digitala plattformarna. Precis som föregående år fokuserar vi 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. 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 och hemsida, 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 föregående år och 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 hemsidan delar våra inlägg ger mer spridning av informationen. Alla är välkomna att följa oss digitalt.

3.5. Sekotavlan

Denna finns på Klarabergsviadukten 49 mittemot lokal Bryssel. Vi har på vår anslagstavla (även kallad för Seko-tavlan) 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 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 om vilka informations- och kontaktvägar som finns för sektionens medlemmar på Sekotavlan, såväl som i utskick av mail och på vår hemsida. 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.

I och med flytten till plan 7 på Klaraporten har även Seko-tavlan bytt sin hemvist. Den återfinns nu längre ned i korridoren från TV-rummet mot kvinnornas omklädningsrum. Snett mitt emot vår nya fack-expedition. Vår "informationslåda" med inträdesblanketter och annan information har inte följt med till Klaraporten. Däremot går det att hitta all information som saknas på Sekotavlan på vår hemsida, via Seko Direkt eller på Facebooksidan.

4. Skyddskommitté & lokala (twiste-)förhandlingar

Även 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 glesare frekvens från mellan fyra till sex stycken SKK per år till numera i regel endast fyra gånger per år, ofta med tidsåtgång om cirka 2-3 timmar vardera. I vår lokala verksamhetsberättelse redovisar vi från vår 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 4 stycken skyddskommittéer hållits, varav den sista ställdes in och ersattes av en icke-protokollförd avstämning p.g.a. det schemakaos som lanseringen av IVU/Rapid ställde till med.

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

1. **Lokalt systematiskt arbetsmiljöarbete kopplat till IVU:** Sedan ett par år tillbaka så har vårt systematiska arbetsmiljöarbete när det gäller schemaläggning skett på central nivå istället för som tidigare, på lokal nivå. Detta har medfört sämre arbetsmiljö för personalen som arbetar ute på tågen.

Det är personal som arbetar på respektive ort som har bäst insikt i vad som för den orten ses som "tunga tåg" och "tunga turer". De identifieras främst av kombinationen av olika faktorer så som tid på dygnet, arbete som skall utföras, möjligheter till återhämtning, trafikupplägg samt bemanningen på tågen. Ensamarbete är ett vanligare förekommande arbetssätt, trots att ett arbete genomförts mellan skyddsorganisationen och arbetsgivare, där vissa tunga tåg skulle bemannas upp på de så kallade AMÖ-tågen. Hot och våld är vanligare förekommande i samhället och ensamarbete blir alltmer förekommande, vilket leder till stress och oro hos personalen. Dessa turer behöver också räknas in under begreppet "tunga turer".

Förslag till lösning:

Varje Orts förutsättningar är unika och det är därför viktigt att dessa saker diskuteras och hanteras på en lokal nivå.

- Lokalt ta fram förslag på nyckeltal som man vill redovisas från IVU, månadsvis.
- På varje lokal SKK, gå igenom kvalitets- och arbetsmiljörapporter i synergi angående schemaläggning. Sammanställ lokala förutsättningar som ej har tagits hänsyn till.
- En tydlig struktur på det systematiska arbetsmiljöarbetet på lokal nivå. Hur GC skall kunna arbeta med schema- och turkonstruktionsfrågor.
- Vi ser ett högt värde i att ha ett lokalt systematiskt arbetsmiljöarbete, där vi gemensamt identifierar tunga turer och ser till att förebygga ohälsa. Därför anser vi att det är av allra högsta vikt att detta kommer igång så fort som möjligt.

SJ valde att eskalera denna fråga en nivå till Skyddskommittén på Division Trafik och Service.

2. **Personalplanering:** Seko har uppmärksammat och bifogat till detta ärende den extremt ojämna fördelningen av bortavarotid bland Sekos medlemmar inom trafik och service.

Att enskilda medlemmar får bära huvuddelen av bortavarotiden skapar en osämja och minskar förtroendet för SJ Personalplanering. Den sociala återhämtningen blir lidande och möjligheten att kunna planera sin fritid blir kraftigt begränsad.

Med en ojämn arbetsbelastning och bortavarotid ökar trycket på några få vilket kommer att i förlängningen leda till sjukskrivningar.

Seko har försökt få en förteckning över basgrupp men nekats med hänvisning till GDPR.

Har därför försökt få med de som är våra medlemmar och mest troligt går på basgrupperna.

Vi har endast räknat dagar med ombordtjänst då utbildning, FFU och AMÖ har normala arbetstider utan annan bortavaro än under uppdraget.

Inga namn i detta dokument med hänvisning till GDPR

Total bortavaro 5648:27 timmar.

Dividerar man detta med det totala antalet dagar med ombordarbete (590 dagar) blir snittet 9,57 timmar (decimaltal).

Förslag till lösning:

Att Seko tillsammans med lokal chef som har arbetsmiljöansvaret och är ansvarig för schemaläggningen av sin personal identifierar medarbetare som befinner sig i farozonen och systematiskt följer upp bortavarotiden på månadsbasis.

SJ valde att eskalera denna fråga en nivå till Skyddskommittén på Division Trafik och Service.

3. **NMI:** Inför att Rapid implementeras, och "go alive" i mitten av oktober, får Seko återigen höra hur bra det ska bli. Seko ser positivt på framtiden om SJ lever upp till sitt budskap.

Det Seko ställer sig frågande är de mätpunkter som skall finnas i rapid som ska visa hur bra schemat är. Seko har inte på något sätt varit delaktiga i arbetet med att fram lämpliga mätpunkter som ska följas upp. Sekos uppgift är att företräda våra medlemmar på arbetsplatsen. Seko har därför tagit fram fyra mätpunkter som Sekos medlemmar på denna arbetsplats vill ha som mätpunkter.

Förslag till lösning:

Nedan listar Seko fyra mätpunkter som skall användas på rubricerad åkstation. Mätpunkterna skall följas upp tillsammans med lokal chef som har arbetsmiljöansvar.

- Sent slut före Fp >19.00.

- Tidig start efter Fp < 06.00.
- Tidig start (före 06.00) med tur < 8 timmar.
- Lång dag 2 > 8 timmar.

SJ valde att eskalera denna fråga en nivå till Skyddskommittén på Division Trafik och Service.

4. **Att arbeta utifrån Organisatorisk och social arbetsmiljö:** 2019 tog SJ - tillsammans med centrala fack- och skyddsombud - fram riktlinjer för viktiga aspekter att ta i beaktande vid turkonstruktion och schemaläggning, förknippat med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dessa riktlinjer finns bland annat beskrivna i dokumentet; ”Att arbeta utifrån OSA”, daterat 2020-08-02, Utfärdare Chef Planeringssupport, Ågare Chef Personalplaneringen SJ AB.

Syftet med dokumentet är att sammanfatta och förtydliga de prioriteringar som **skall** beaktas i turkonstruktion och schemaläggning förknippat med arbetet kring OSA (Organisatorisk och social arbetsmiljö).

Trots det kan skyddsombud Service Cst vid upprepade tillfällen konstatera att de framtagna riktlinjerna enligt dokumentet ovan i många fall inte följs.

Exempel vid turkonstruktion: Raster mellan tjänstgöring ritas kortare än riktvärde 1,5h och minimivärde 1h för fjärtrafik, och riktvärdet 1h för övrig trafik. Turer som startar före 06.00 eller tidigare, överskrider riktvärdet på 8 tim arbetsperiod. (Förekommer arbetsperioder ända upp till 11 tim 55 min). Tåg som avgår före 06.00 från station med stationerad personal, bemannas inte av överliggande personal.

Exempel vid schemaläggning: Reservturer med mycket sena turslut (21.00, 22.00, 23.00, 23.59) läggs ut på fredag innan ledig FP-helg, trots att riktvärdet på turslut innan ledig helg är 15.00. Reservtur kan även innebära övertid in på FP-dagen. Har ärendet aktualiserats i annat forum?

Vid granskning av utsända turförteckningar för nästkommande månad, har synpunkter från skyddsombud vid flera tillfällen via mailkonversation framförts till turlistkonstruktör och GC Service Cst. Synpunkterna har även kopierats till lokala fackliga företrädare för Seko, ST och Saco TJ, samt SO Service Cst. Brister i schemaplanering rörande sena reserver innan FP-helg, har kommunicerats muntligen till GC Service Cst.

Förslag till lösning:

Att de riktlinjer som finns framtagna och som beskrivs i dokumentet ”Att arbeta utifrån OSA” följs, både vad gäller arbetet med turkonstruktion och schemaläggning.

Hantering av ärendet från SJ:

Ur Protokoll SKK division Trafik & Service:

Arbetsmiljöärende OSA (Klas Brinktell, Johan Holmgren) att arbeta utifrån riktlinjer OSA

Svar: Om riktlinjerna alltid skulle följas kan inte kundernas efterfrågan tillmötesgå. För att kunna tillmötesgå OSA behövs andra avtalslösningar kring exempelvis ledig helg som tillgänglig gör åkande i högre utsträckning. Först då kan de som är lediga få ledigt tidigt och börja senare kring ledig helg.

Vi ser gärna en fortsatt utveckling av våra schemamodeller och att önskemål emotes.

Skyddsorganisationen ställer frågan vad som kan göras åt att sluta sent i anslutning till ledig helg?

Svar: Vald schemamodell kan ta till viss del ta hänsyn till detta.

Skyddsorganisationen: I mätningar framgår en dålig återhämtning på Service i jämförelse med Trafik. Vilka OSA aspekter är viktiga för olika grupper?

Svar: Ett fortsatt arbete måste ske tillsammans. Birgitta Angard Arvesen menar även att det finns ökade möjligheter i Rapid att tillmötesgå önskemål.

5. **Tillsättning av Bef 4 vid två 1:a klass vagnar vid frukost:** Under sommaren har ingen Bef.4 tillsatts på frukostavgångar med två 1:a klass vagnar. Kommer detta att ske när sommarsemestrar är över? Det kan uppstå stress och eventuella konflikter. Antingen stänger Bef 3 bistro tills dess att ena vagnen serverats frukost. Kan leda till missnöjda resenärer i 2:a klass som förbeställd frukost och vill hämta denna. I de fall Ags väljer att servera båda vagnarna själv uppstår för stor arbetsbelastning och stress.

Förslag till lösning

Tillse att Bef 4 tillsätts tills dess att X2 upgrade är genomfört.

Hantering av ärendet från SJ:

Ingen plan i nuläge om att återinföra bef4, servering hanteras primärt av Ags/Agsb på avgångar med många resenärer att servera tar Ags/Agsb hjälp av bef3/13 genom att denne håller Bistron stängd under en kortare period.

Planen är att införa 2 klass lugn den 4 oktober, när det sker kommer endast en 1 klass vagn finnas för servering.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

6. **Tolkning av Spåra SJ §7 mom 5, vid uppkommen försening mellan 22-06:** Vid en större försening i slutet av juli fick vi besked av Opsl att de inte beviljar taxi längre med hänvisning till pandemin. Förseningen skedde efter kl: 22.00 och ingen kollektivtrafik fanns längre för medarbetare att ta sig hem med. Seko kontaktade chef för Division Trafik och Service i ärendet och fick svar att vi har samsyn i tolkning av Spåra.

Dock har vissa frågor uppstått med anledning av svaret: "Jag har stämt av med HR och som svar på din fråga vad som gäller utifrån Spåra SJ så är tolkningen riktig: man har rätt att få ersättning för uppkomna resekostnader om arbete på övertid avslutas kl 22-06 OCH det ordinarie sättet att ta sig hem inte finns."

Förslag till lösning

Tillse att Opsl har information om gällande kollektivavtal, även tolkning av detsamma

Hantering av ärendet från SJ:

I de fall kollektivtrafik finns, även ifall det inte är den som man vanligtvis använder, hänvisas dit. Till exempel om man normalt reser med SJ men endast SL finns tillgängligt. Biljett löses av medarbetaren som lämnar in räkning till SJ på kostnad för biljett på SL. I de fall det finns kollektivtrafik, men som går mycket senare efter ankomst, får dialog hållas med Opsl på SJ TL.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

7. **Byte av tur på basgrupp utan kontakt med medarbetare:** Inkomna rapporter under sommaren om turbyten efter publicerad veckolista på basgrupp. "Ingen har hört av sig. Har fått tur 5130-5140 istället för 310-320 5-6/8. Ändringen skedde 2 eller 3/8 ??"

Vad gäller? Det finns ingen absolut säkerhet med ett skickat mail att medarbetaren tagit del av turändringen. Måste vi acceptera 2 timmars förskjutning och detta måste vi själva ta del av i Trappen?

Hantering av ärendet från SJ:

För Basgrupp gäller att ändringar som görs efter att veckolista gått ut och att ändringen är mer än 2 timmar skickas mail till berörd. I detta fall (veckorna 31-32) skickades information ut i veckoinformationen:

Under vecka 31 och 32 är alla X2-multar indragna vilket medför en del oundvikliga schemaförändringar för Stockholm, Göteborg, Malmö och Linköping. Planeringen gör sitt allra bästa för att hålla sig så nära den tid man fått utlagd i månadslistan. För vecka 31 ska alla som har fått en ändring på mer än 2 timmar från månadslistan till veckolistan vara informerade, men det kan bli svårt att hinna med att informera alla om ändringar inför veckolistan för vecka 32.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

8. **Personal placerad på basgrupp:** Vi får många klagomål från den personal som går på basgrupp. De upplever turerna som väldigt långa, och att det är för kort återhämtningstid mellan turerna och att samma turer upprepas igen och igen.

Upplevelsen är att de som går på variabel grupp får kortare turer, då de får turer som konstruerats utefter det behov som föreligger.

Vi säger inte att detta stämmer med verkligheten, men detta är som det upplevs av dem på basgrupp.

Man känner även att man inte kan påverka sitt schema medan arbetsgivare ändrar turer efter regler som få känner till.

Förslag till lösning:

Informera om de regler som SJ satt upp, överväg att förhandla dessa med personalorganisationerna. Försök variera längd och frekvens på turer.

Hantering av ärendet från SJ:

För basgruppen strävar vi självklart mot att fördela turerna jämnt. I och med att vi fortfarande har ett väldigt manuellt arbete på grund av ett undermåligt systemstöd så har vi utmaningar med fördelningen i viss mån men det är fortsatt något vi jobbar aktivt med i schemaläggningen. För återhämtning och nattvila på stationeringsort strävar vi mot 12 timmar nattvila men ibland är det inte alltid möjligt att tillgodose. Vi jobbar även aktivt med att förlägga tyngre turer den veckan medarbetare arbetar färre dagar och kortare turer då det är 6 arbetsdagar – detta för att veckorna med 6 arbetsdagar inte ska vara alltför betungande.

Nu går vi snart in i IVU och kommer att arbeta aktivt med optimering vilket kommer vara en stor fördel i just dessa delar. I IVU kommer vi kunna arbeta med regelstyrning och på så sätt ta fram flera scheman och jämföra, för att finna ett som är bra i flera aspekter. Vi kommer även kunna lägga in regler som innefattar mjuka värden såsom jämn fördelning.

Syftet med variabel grupp är att täcka all frånvaro som kommer med kort varsel vilket innebär att de turer som vi tilldelas som följd av frånvaro, är turer vi i stor utsträckning inte kan påverka. Det kan medföra att variabel grupp tilldelas reserver eller korta turer men även långa turer. I och med att de tar hand om vakanser som förekommer vid sjukskrivningar så bör det innebära att även de får de tunga turerna, som de som sjukskriver har från början.

Gällande Åkstation Sverige så förekommer passresor i stor utsträckning både till- och från stationeringsort och ibland mitt i arbetsperioden. Det är något som vi räknat med och är medvetna om. Detta eftersom vi "förflyttar" dem med hjälp av passresor dit behovet finns.

Gällande sista meningen så är det svårt att besvara eftersom det inte finns någon konkret information om vilken regel man hänvisar till.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

9. **Leverans från Train logistics, byte av bestick:** Ombordpersonal är vårt ansikte utåt och är de som blir föremål för våra kunders missnöje. Vi har bytt ut bestick till en sådan dålig kvalité att de knappt går att äta med. Vi ser dagligen kunder som köper räksmörgås för 129:- och sedan skrapar pålägg från brödet då det inte går att skära brödet med den kniv som finns i bestickset. Det innehåller inte salt och peppar. Leverans av detta finns i bistro men ej i servicecarts 1:a klass där vi serverar tillval. Det har tagit slut på ordinarie sötsak i 1:klass och levereras ca 25 kolor till fullbokade vagnar. Även våtservetter till 1:a klass verkar tagit slut då dessa saknas i servicecarts. Chips och andra varor har "tagit slut"?! Det är inte heller alla gånger det dukas upp med termosar i 1:klass eller i bistro. Vi har inte fått förklaring till varför dessa arbetsuppgifter utgår?

Förslag till lösning:

Byt till miljöriktiga bestick som går att äta med. Skicka ut salt och peppar i servicecarts 1:a klass. Begär att TLS beställer de varor som vi anser går åt.

Skicka ett sms till ombordpersonal i de fall TLS inte har tid att utföra sina arbetsuppgifter.

Hantering av ärendet:

Ärendet innehåller flera kvalitetsrelaterade frågor. Samtliga av dessa bör istället registreras i avvikelseappen under kategori mat & dryck.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

- 10. Anpassad hotellfrukost för diabetiker och allergiker:** Vi har fått rapporter från medlemmar som debiteras för hotellfrukost, eller påse, men som inte får anpassad frukost till sin hälsa. Det handlar om osötad yoghurt och juice samt grovt bröd.

Förslag till lösning:

Uppdatera avtalet så att man kan begära anpassad frukost.

Hantering av ärendet från SJ:

Specialkost vid frukost Önskemål om specialkost i frukostpåse skall ringas in av berörd personal direkt till hotellet senast kl 15.00 på ankomstdagen. Ur infobrev v14 2019.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

- 11. Serviceverktyg:** Många rapporterar att de tappar förbindelse med serviceverktyget. Finns det någon möjlighet att installera dem fast i våra 1 klass pentry istället för att de ska kvitteras ut på baserna?

Förslag till lösning:

Undersök möjligheten att installera serviceverktyg fast ombord

Hantering av ärendet från SJ:

Ärendet bör adresseras som förbättringsförslag i avvikelse-appen/Synergi.

Ärendet avslutat datum: 2021-08-31.

- 12. Tömning av omklädningskåp och förvaring:** Vi förväntas tömma våra omklädningskåp inför flytten till Klaraporten. Även att packa in i dessa när de flyttats över. Vi anser att schemalagd tid ska läggas på månadslistan. Rimlig åtgång är 2 timmar.

Vem ombesörjer städning av tömt skåp samt förvaring av de persedlar man plockat ut till dess att skifte sker.

Förslag till lösning:

Lägg ut tid för detta på månadslista. Tänk på att flytten sker under semestertider. Förvaring av persedlar i hemmet är inte ett alternativ. Arbetsgivare måste hitta möjlighet till förvaring till dess att flytten är klar.

Hantering av ärendet från SJ:

Frågan hanteras i projektet och skickas in där.

- 13. Hantering av resande som saknar giltig biljett:** Ledningen uppmanar ombordpersonal att inte gå in i hotfulla situationer ombord, utan att istället backa. I praktiken betyder det att vi endast viserar de som redan har biljett och låter de som saknar biljett och verkar "stöddiga" att resa gratis.

Blir märkligt för våra betalande kunder som uppmärksammar att alla resande inte behöver ett färdbevis. Blir även märkligt för ombordpersonalen som ska utföra ett arbete.

Förslag till lösning:

Uppbemanning av tågen, främst i Regional området. Är man två ombord som kan bemöta resande har man support och stöd av varandra.

Hantering av ärendet från SJ:

När man går igenom (för bla säkerhet) av tåget/vagnen, och eller vid viseringen påträffar en eller flera personer som utgör någon form av hot såväl för tågvärden som för kunden så ska man självklart ej gå in i en sådan situation. Alltså backa.

Det kan vara svårt att veta innan man kommunicerar eller viserar med hen om den utgör ett hot eller ej, den bedömningen kan endast tågvärden göra på plats.

Avseende huruvida tredje person (andra kunder i vagnen) reagerar på att en potentiellt hotfull person ej skulle visas, spelar ju inte någon roll vad den kunden tycker eller anser, det är alltid den personliga säkerheten som går först.

Är personen hotfull mm och man då väljer att lämna denne kund, så kan man välja att kontakta SJ larmcentral och begära ut väktarstöd eller polis.

Nedan skrivning är ett svar på en fråga från vårens APT, den är med för att få en större bild av problematiken kring kränkning, hot och våld ombord. Dessa situationer hänger tyvärr allt för ofta samman.

Hur ska vi vända trenden av fuskåkning?

Tyvärr har denna trend ökat markant under pandemin, i ett normaliserat läge (innan pandemin) hade vi en nivå på "fusket" mellan 1,4%-1,8% totalt på alla linjer/koncept. Under pandemin har det gått upp till en total nivå om 3,8%, vissa månader.

Den senaste mätningen april 2021 är vi nere på fantastiska 2,3%.

Det vi tyvärr också ser är att det ökande fusket även ger en sämre arbetsmiljö i form av högre antal kränkning, hot samt våld. Tyvärr blir det även en otryggare resa för kunden ombord.

Att vända denna negativa trend är såklart viktigt för vår intäkt och arbetsmiljö.

Vi inom Kontrollgruppen arbetar hela tiden med att analysera var, när mm problemen pikar och där vi ser negativa trender så sätter vi in extra resurser i form av utökade insatser.

Tyvärr räcker inte detta då vi endast gör så kallade stickprov och vi är väldigt få inom Kontrollgruppen. Det bästa sättet att platta till denna negativa kurva är att vi

tillsammans gör vad vi kan. Ombordarens roll i intäktsäkringen är extremt viktig, och vad kan jag som ombordare göra? Det är självklart att vara synlig ombord för våra resenärer och att viseringen ökar, det minimerar fusk.

Problematiken vi har under pandemin gör att många är försiktigare med viseringen ombord, vilket är förståeligt. Men i takt med att pandemin avtar så är det väldigt viktigt att alla gör sitt bästa för att öka tillgängligheten ombord, i samband med det kommer även fusk, kränkning, hot och våld att minska.

- 14. Fördelning av turer till timanställda:** Vi får in rapporter om att fördelning av uppkomna vakanser till de timanställda hanteras olika.

En del timanställda gör enligt instruktion och anmäler intresse för arbete i Netwic. Med anledning av att det inte finns så många vakanser slopar en del netwic och ringer direkt till PsP och Opsl. Där får de turer att jobba på.

Det upplevs som väldigt orättvist av de som "gör som de ska" och med det inte får turer att jobba på.

Vore bra om både PsP och Opsl vid uppkommen vakans alltid i första hand söker enligt de som är öppna i Netwic.

Förslag till lösning:

Använd samma system för samtliga tillsättningar för de timanställda

Hantering av ärendet från SJ:

Långtiden bokar idag inga timanställda i månadsutlägg. Korttiden bokar varefter behov uppstår och utgår från tillgängligheten i Netwic. Vid akuta vakanser finns tillfällen då Opsl väljer att kontakta personer som de vet bor nära åkstationen och kan infinna sig snabbt till tjänstgöring. Men i grunden utgår även OPSL från Netwic. Det finns även tillfällen då gruppchefer ber korttiden att boka upp timanställda för uppföljning och för att säkerställa regelbundet utövande. Det händer också att timanställda begränsar sina egna möjligheter till att erhålla turer då man väljer att sätta olika kriterier för olika tider i Netwic.

- 15. Fullbokade tåg i sommar:** Besked har inkommit om bokning endast till 50% under sommaren. Hur ska vi hantera kunder som kommer till tåg som inte kunnat köpa biljett då det redan är "fullsatt" Förra sommaren blev det irriterat då kund mycket väl såg att tågen inte var fulla...

Förslag till lösning:

Tydligt markera till kund att tågen endast tar 50% bokning och att det efter detta inte är möjligt att medfölja, utan man måste söka alternativ avgång.

Hantering av ärendet från SJ:

Hanteras lokalt. Vi informerar kund via hemsida och SJ-appen om ett begränsat utbud av platser. Tåg som kräver platsbokning blir följaktligen fullbokade. För regionaltrafiken informeras via app om tider då tågen förväntas ha en högre beläggning. Vissa avgångar

spärras och då kan man heller inte köpa biljett till avgången. I nuläget visas tåget som "ej valbar" Vi håller på med att utveckla en överbokningsfunktion tillsammans med SilverRail och när den är implementerad, förhoppningsvis sker det under juni månad, kommer vi att visa slutsålt istället.

- 16. Schemaplanering:** Seko får motta formella och informella rapporter av olika karaktär rörande schemaplanering. Det vittnas om nya arbetssätt och nya tolkningar av gällande avtal som skapar en osäkerhet bland Sekos medlemmar.

Seko har hela tiden tryckt på om vikten av att rapportera i synergi, problemet är att rapportviljan inte är särskilt hög vilket skapar ett bristande underlag för Seko samt skyddsorganisationen.

Seko vill även lyfta det otydliga arbetsmiljöansvaret som råder. Efter införandet av den nya schemamodellen uppfattar Seko att gruppchefernas roll har blivit otydligare, inte minst när det gäller förutsättningen för att utöva det delegerade arbetsmiljöansvar som gruppchefen har. Enligt Seko måste gruppcheferna beredas större möjlighet att kunna påverka schemaprocessen.

Det har uppstått ett vakuum och den tidigare konstruktiva dialogen mellan SJ och Seko turlistombud inte finns längre.

Seko ser turlistombudet som en ovärderlig resurs för SJ. En osäkerhet i schemaprocessen riskerar att driva sjuktagen uppåt. Frustration och en känsla av maktlöshet över sin fritid kommer i slutändan leda till ökade sjukskrivningstal samt ökad otrivsel på arbetsplatsen. Ett återkommande tema som behöver ett helhetsgrepp med en tydlig struktur.

Förslag till lösning:

Att Seko tillsammans med lokal chef genomför en undersökning för att få in ett bra underlag att utgå ifrån. Först med ett bra underlag kan vi gemensamt titta på lösningar inom ramen för den lokala skyddskommittén. Resultatet ska sedan eskaleras för vidare diskussion på divisionens skyddskommitté.

Ett nära samarbete mellan SJ och Seko kommer leda till en mer kvalitativ schemaprodukt. SJ och Seko delar samma målbild om att ett schema med hänsyn taget till OSA och åkbarhet bygger på en möjlighet till individuell påverkan och kommer gynna samtliga parter.

Hantering av ärendet från SJ:

SJ och Seko inom skyddskommittén ger ut enkät gemensamt med avsändare från den lokala skyddskommittén.

- 17. Trafikstörningar:** Då Resebutiken och Servicecenter stänger undrar vi vem som kommer att hantera våra kunder vid stora förseningar?

Det är långt ifrån alla gånger man får adekvata svar från trafikledning och trafiksamordnare innan ankomst till Stockholm C.

Kan ombordpersonal beordras övertid för att stanna kvar och hjälpa resenärer med hotell, ersättningstrafik?

Hantering av ärendet från SJ:

Eskaleras till: Central SKK 2021-03-16.

18. **Skapade reservturer:** Fråga om den "nya" reserven som skapas med början 04.30 har kommit upp. Vad är det den ska täcka som inte kan ligga på de jourer som börjar kl: 05.00? Bef 4. är ju indragen och inget rum finns för denna reserv? Många har ingen möjlighet eller svårt att ta sig in till denna tid.

Hantering av ärendet från SJ:

Viktigt att skilja på är att jourer och "tvingande" reserver inte får nyttjas av korttidsplaneringen utan dessa är vikta till OPSL och är till för avvikelser som händer under innevarande trafikdygn. De blanka dagarna i månadslistan som konverteras till reserver i veckolistan är vår buffert för det som händer under vår period. Det innebär att tiderna på dessa reserver skapas utifrån tiderna på turerna, där reserven som börjar 04:30 är tänkt att täcka nedan turer i korttidsperioden

CX-6050 start 04:46.

CX-5900 start 04:51.

CX-5671 start 04:56.

CX-5611 start 04:27.

CX-5601 start 04:50.

Vi får även många frågor som rör turernas längd. Varför ritas det så långa turer när vi ändå verkar ha bra personaltillgång?

Vi har i princip alltid som utgångspunkt att skapa så få turer som möjligt - även nu med tanke på sjuktal som kan dra iväg. Och när det gäller CST har de så många korta turer och därmed lågt tursnitt, vilket är något vi kämpar med att få upp.

Men nu är ju läget så att vi emellanåt har många reserver sittandes.

Vi kan inte hantera turantal dag för dag från turkonstruktion, dels för att det är svårt att säga så långt i förväg hur mycket folk vi har en specifik dag och dels för att det skulle bli alldeles rörigt att planera.

Utgångspunkten är att skapa så få turer som möjligt och med tanke på vad som händer i völden med den ökade risken att sjuktalen drar iväg, så vågar vi inte dela turen i ett tidigt skede.

Vad vi däremot kan göra är att dela turen i korttiden när vi har extra reserver med rätt kompetens sittandes.

Vi kommer att dela den turen när vi har extra reserver i ett sent skede.

19. **Förtur vaccin:** Ombordpersonalen möter dagligen ett stort antal resenärer. På våra baser har åtgärder gjorts i form av avstängda bord och stolar.

Vårt privatliv blir lidande då andra personer inte vill träffa oss när vi är lediga.

SJ bör se till att vi får förtur till vaccin. Även för att förhindra att vi blir smittade av Covid 19 på vår arbetsplats.

Förslag till lösning:

Ge oss förtur på vaccin.

Hantering av ärendet från SJ:

Eskaleras till: Central SKK 2021-03-16.

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 genom klubben har påkallat förhandling med arbetsgivaren i följande frågor:

1. **För kort viloperiod:** Tidigt under året har lokal tvisteförhandling påkallats p.g.a. vad vi uppfattar vara överträdelse av viloperiodsbestämmelse. Medlemmar har p.g.a. konstaterad försening av operativ arbetsledning blivit planerad till en kortare viloperiod än det kortaste tillåtna i planerat läge. Arbetsgivaren anser att dessa överträdelser inte har planerats så i grunden utan att omständigheter har inträffat som medfört kompensation i form av övertid utifrån omständigheter arbetsgivaren inte har kunnat förutse. Avslutad i oenighet.
2. **För lång arbetsperiod:** Sent under året har lokal tvisteförhandling påkallats p.g.a. vad vi uppfattar vara överträdelse av arbetsperiodsbestämmelse. Medlem hade i grunden en reservtur mellan kl. 05:45 och kl. 13:30, men efter inställelse till denna tjänstgöring blev medlemmen ålagd att tjänstgöra fram till kl. 18:43. Vi anser att detta strider mot arbetsperiodsbestämmelsen om max 12 timmar i planerad arbetsperiod. Arbetsgivaren anser att turen i grunden höll sig inom angiven bestämmelse, men att medlemmen kompenserades med uppstådd övertid från ordinarie turslut kl. 13:30 och fram till det nya turslutet kl. 18:43 som är resultatet av omständigheter arbetsgivaren inte har kunnat förutse. Avslutad i oenighet.
3. **Försenat december månadsschema 2021:** Precis innan kalenderårets slut, mitt under brinnande kaos efter arbetsgivarens totala oförmåga att leda och fördela arbetet utifrån att leverera ett bra schemaplaneringssystem, så efterfrågade SJ om dispens från alla fackliga organisationer för att decemberschemat skulle komma att bli försenat. Alla fackliga organisationer, utom Seko, gav SJ dispens då de sedermera inte lyckades att leverera ett schema för december månad för de av medlemmarna som vid tidpunkten gick på schemagruppen Bas. Med fyra dagars försening kom en förhandlingsframställan som ett brev på posten från Seko SJ som förhandlade för alla klubbars berörda medlemmar. Avslutad i enighet med resultatet om ett samlat skadestånd till Seko SJ om 20 000 kr samt två dagar till dagkontot som kompensation till varje berörd medlem på schemagrupp Bas. Seko har visat sig vara en fackförening som står upp för sina medlemmars rätt till möjlighet att planera sitt privatliv i en tid då detta slagits i spillror av cheferna själva.

4. **Försenat januari månadsschema 2022:** Ja, två identiska avtalsbrott gör inte det ena rätt... År 2022 började precis som år 2021 avslutades: Genom att ytterligare ett månadsschema försenades p.g.a. det där fiffiga och (5 år) nya schemaplaneringsverktyget som skulle göra underverk såsom spara pengar, effektivisera och optimera (nej, riktigt så blev det ju inte). SJ, som flaggade dessförinnan om att även januari månadsschema skulle komma att bli försenad, förstod så pass mycket att det inte var lönt (i alla fall till Seko) att begära dispens. Skillnaden nu blev att de olika åkstationernas medarbetare drabbades olika gällande förseningen, varför varje enskild Seko-klubb/sektion fick i uppdrag av Seko SJ att själva driva saken i tvist. Efter två dagars schemaförsening, en skada som SJ för övrigt anser vara ”av väldigt ringa betydelse” för varje drabbad medlem i förhandlingsprotokollet, avslutades förhandlingen i enighet. Resultatet blev ett samlat skadestånd till klubben om 1500 kr samt 7 timmar till timkontot som kompensation till varje berörd medlem på schemagrupp Bas. Seko har återigen visat sig vara en fackförening som står upp för sina medlemmars rätt till möjlighet att planera sitt privatliv i en tid då detta fortsatt ligger i spillror när SJ å sin sida tydligt förklarar i protokoll att detta inte är särskilt viktigt.

I skrivande stund förefaller det, förvirrande nog, som om utvald(a) person(er) ur Seko SJs styrelse har skiftat uppfattning i frågan på begäran av SJ och kommer sannolikt till skillnad från tidigare uppfattning att tvisteförhandla för alla klubbars räkning. Det förefaller som om skadeståndet blir större till de av oss enskilt berörda medlemmarna och att det upprepade avtalsbrottet som sådant inte har resulterat i ett skadestånd alls till organisationen. Därav förefaller det i skrivande stund som att denna tvisteförhandling, som resulterat i att vår lokala och avslutade tvisteförhandling som nämns i föregående stycke, blir utan verkan och ersätts av denna centralare tvisteförhandling som förefaller ha avslutats i enighet. Inget förhandlingsprotokoll finns presenterad i skrivande stund.

5. **Nekad ersättning för resekostnader vid övertidsarbete kl. 22-06:** Precis innan detta årsmöte äger rum har lokal tvisteförhandling påkallats och avslutats p.g.a. vad vi uppfattar vara överträdelse av bestämmelsen om rätt till ersättning för resekostnader vid övertidsarbete mellan kl. 22-06. Två medlemmar som varit föremål för övertidsarbete mellan dessa tider nekades transport på sätt som de hade framfört till operativ arbetsledning. I det ena fallet hävdade SJ under förhandlingen att kollektivtrafiken fortfarande utgjorde en möjlighet för medlemmen att ta sig hemåt samt att ingen resekostnad hade uppstått som kunde vara föremål för ersättning. I det andra fallet hade medlemmen vid övertidens slut bett en vän komma förbi och skjutsa hem honom, vilket också gjordes. I efterhand hade medlemmen inkommit med anspråk på milersättning som hade betalats ut innan förhandlingen ägde rum. Eftersom medlemmen hade kompenserats och fått ersättning för den uppstådda kostnaden så återkallades denna del av tvisten i förhandlingsprotokollet. Avslutad i enighet.

4.3. Övriga 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:

1. **MBL§11 Semesterinplacering:** Årets förhandling om semester skilde sig från den vanliga processen. Vi höll ingen förhandling lokalt på orten utan satt i Teamsmöte med SJ planeringsavdelning centralt. Precis som vi misstänkt räckte inte den avsatta tiden till

för att reda ut eventuella frågetecken varpå förhandlingen drog över tiden rejält. Precis som tidigare år avslutades förhandlingen i oenighet och vi lämnade in nedanstående reservation:

Seko reservation MBL§11 semesterinplacering perioden 2021-04-01 – 2022-03-31

Seko reserverar sig mot arbetsgivarens beslut om semesterinplacering då Seko:

- Ej informerats om utrymme per vecka för semestrarna och övrig ledighet annat än i de så kallade ”Inplaceringsfilerna”. Dessa har för oss inte varit förståeliga.
- Ej deltagit i inplaceringen.

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 2021 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 semestervälet för perioden 2021-04-01 – 2022-03-31 har hanterats av arbetsgivaren i sin helhet utan medverkan av personalorganisationerna.

5. Seko SJ Samråd

Det allmänna arbetet som bedrivs av Seko SJ förhandlingsorganisation, *Seko SJ*, som samordnar samtliga Seko-klubbars fackliga arbete på SJ AB redovisas i klubbens verksamhetsberättelse. Seko SJ har med stöd av §28 i stadgarna också beslutat att bilda samarbetsorgan för delar av verksamheten som berör specifik yrkesgrupp och/eller arbetsplats. Dessa samarbetsorgan är Sekos samrådsmöten. För den delen av verksamheten som direkt berör sektionens verksamhet i ombordfrågor redovisas i följande underrubriker. Samrådsmöten påkallas för såväl Enhet Service som arbetar mot skyddskommittén för Division Trafik & Service, Enhet Service samt lokala samrådsmöten som arbetar mot lokal skyddskommitté.

5.1. Seko SJ Samrådsmöte (lokalt & 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 fyra gånger under verksamhetsåret, de har i största mån genomförts i en kombination av Teams och fysisk närvaro, beroende på representanternas möjlighet att ta sig till mötet. Det som har diskuterats och avhandlats under dessa möten är bland annat.

Vad gör Seko SJ?

- Det har varit många möten med SJ och under lång tid mycket diskussioner om de olika grupperna som finns. Det har diskuterats om farhågorna om implementeringen av IVU/Rapid i november, men **ingen insyn har getts i den tekniska delen i IVU/Rapid**. Det visade sig att skyddsombuden och andra fack (ST och SACO-TJ) varit kallade på möten dit inte Seko kallats, vilket resulterade i kraftiga protester från Seko samt öppnade dörren till de möten som därefter hölls. Det har varit dagliga korta möten om situationen under en period, och sedan två gånger i veckan.
- Synergiärenden ligger till grund för de justeringar som löpande har gjorts och för felsökning av systemet. En bugg man då fortfarande inte har kommit tillrätta med var **överföringen från IVU till Trappen och Infotracker**. Det visar sig också att systemet är segt och ibland kopplar ner sig självt. Man hoppades kunna åtgärda detta med vad en ansvarig benämnde ”Patch #5” som ska tillföra mer datakraft till systemet...
- På fråga om **lönekorningen**, som i december i sin helhet hämtar data från IVU, kommer att fungera svarade SJ ja!
- **Seko skruvade upp retoriken** ytterligare och ifrågasatte för SJ hur länge våra medlemmar skulle behöva leva i denna ”testmiljö”.
- **Seko avisade SJs förfrågan om dispens gällande att senarelägga schemasläpp** för december månad, vilket resulterade i en tvist mot bilaga 2 i Spåra SJ då detta schemasläpp försenades. Samma avtalsbrott upprepades vid publicering av schemasläpp för januari månad. Se avsnittet ”Lokala tvisteförhandlingar” för detaljerad information.
- **Tvisten om FV-dagar avslutades i oenighet** och ligger nu på förbunds nivå. När det gäller just FV-dagar och även Fp-dagar så skall de läggas ut om inte annat kommit överens med arbetstagen. FV skulle vara utlagda senast sista november, medan sista december är det som gäller för Fp. För de som inte fått FV-dagarna utlagda före novembers slut kommer har vi i skrivande stund att ha för avsikt att begära tvisteförhandling för med hänvisning till avtalsbrott. Vi har även för avsikt att begära tvisteförhandling när det gäller Fp-dagar och de som förvägrades dessa fram till årsskiftet och som har informerat Seko om att arbetsgivaren nekat detta trots begäran. Detta kan göras efter december månads utgång då brott kan konstateras.

2 klass lugn

Seko SJ:s ansvariga är Angelica Samuelsson i Göteborg. Hon uppmanade alla att skicka rapporter till henne med synpunkter kring 2 klass Lugn förutom det som inkommit i Avvikelseappen. Det är tydligen vanligt att resenärer ej förhåller sig till begreppet ”lugn”, utan genomför långa och högljudda samtal. I sälkanalerna syns ingen definition av begreppet och införandet har gett oss ytterligare en arbetsuppgift utöver de uppgifter som redan är krävande.

SJ:s bild av läget med IVU/Rapid på skyddskommitté december

IVU bjuder på stora utmaningar för hela divisionen: Problemen har lett till inställda tåg främst inom trafiksystemen Mälardalen och TiB (Tåg i Bergslagen) samt en mycket hård arbetsbörda för våra planeringsfunktioner, trafikledningen, IT, Rapidprojektet, gruppchefer och ombordpersonal.

Vakanser: På grund av att vi har problem med att hantera turer i planeringsprocessen uppstår vakanser på vissa orter. Därför har vi behövt planera om turer och ”ringt in” ytterligare personal för att kompensera bristen.

Märkliga turer: Optimeringen arbetar utifrån inlagda parametrar. Vi har sett väldigt korta/långa turer skapas med konstiga passresor och, på sina håll, mycket kvartstid. Även detta bidrar till att vakanser uppstår och ger många frågetecken kring turer.

Vad görs i nuläget?



Bilderna är från en av många videoklipp om statusen på IVU.

Fullt fokus: För att komma tillrätta med alla problem började planeringen arbeta systematiskt med att skapa förutsättningar för bättre turer och scheman, rätta buggar, analysera konsekvenser samt skapa en bättre driftstabilitet för systemet.

IVU: IVUs experter från Tyskland är på plats på Klaraporten. De arbetar 24/7 tillsammans med SJ för att löpande lösa buggar och förbättra driftstabiliteten. De kommer att stanna så länge som det krävs.

Övning ger färdighet: Under de första veckorna har alla som arbetar i systemet varit ”nya på jobbet”. Desto längre man arbetar i systemet, desto snabbare blir man, men det kommer att ta tid innan alla är lika snabba som i det gamla systemet.

Inkomna arbetsmiljöärenden lokalt på stationerna hanteras i stället centralt

- Eftersom de ärenden som inkommit gällande IVU, personalplanering och Employee Portal är lika intressanta för alla och eftersom gruppchefer lokalt inte kan besvara frågor gällande det nya systemet så kommer samtliga arbetsmiljöärenden som rör detta ämne hanteras centralt, men redovisas lokalt.
- I framtiden kommer turerna inte att tillhöra en viss ort. Turer kommer att fördelas och planeras med ett optimeringsverktyg vilket innebär att en tur som ”tillhör” en ort idag kan ligga på en annan ort imorgon. Det kommer därför vara svårt att arbeta lokalt med turer så som vi gjort historiskt.

- Gruppchefer ansvarar för att följa upp hur medarbetare mår och stötta/agera vid behov samt framföra sådant som rapporteras lokalt.
- Alla turer eller synpunkter som rapporteras in i Synergi, kategoriseras och ligger till grund för det förbättringsarbete som pågår hos personalplaneringen.

Inskickat ärende från Stockholm gällande bortavaro

Beskrivning av ärendet: Seko har uppmärksammat den extremt ojämna fördelningen av bortavarotid bland Sekos medlemmar inom Trafik och Service. Att enskilda medlemmar får bära huvuddelen av bortavarotiden skapar en osämja och minskar förtroendet för SJ Personalplanering. Den sociala återhämtningen blir lidande och möjligheten att kunna planera sin fritid blir kraftigt begränsad.

Förslag till lösning: Att Seko tillsammans med lokal chef som har arbetsmiljöansvaret och är ansvarig för schemaläggningen av sin personal identifierar medarbetare som befinner sig i farozonen och systematiskt följer upp bortavaron på månadsbasis.

Svar: Ett av målen med IVU är att få jämnare fördelning av t.ex. bortavaro och kvartstid. När systemet är fullt bruk kommer detta att följas upp som ett av flera mätetal.

Mätetalen redovisas centralt och lokalt, men hur vi ska arbeta med frågorna är ännu inte klart.

Gruppchef ansvarar dock alltid för att följa upp medarbetare som av någon anledning mår dåligt eller som påverkas negativt av t.ex. schema.

Inskickat ärende från skyddsombuden i Stockholm gällande systematiskt arbetsmiljöarbete

Beskrivning av ärendet: Sedan minst ett par år tillbaka så har vårt systematiska arbetsmiljöarbete när det gäller schemaläggning skett på central nivå i stället för som tidigare på lokal nivå. Detta har medfört sämre arbetsmiljö för den åkande personalen, då det lokala arbetet med identifierande av tunga turer och spridning av dessa över personalgrupperna (genom turnycklar) uteblivit.

Personalen som arbetar lokalt har en god insikt i vad som är "tunga tåg" och "tunga turer". De identifieras främst av kombinationen av olika faktorer så som tid på dygnet, arbete som skall utföras, möjligheter till återhämtning, trafikupplägg samt bemanningen på tågen. Ensamarbete är ett vanligare förekommande arbetssätt, trots att ett arbete genomförs mellan skyddsorganisationen och arbetsgivare, där vissa tunga tåg skulle bemannas upp på de så kallade AMÖ-tågen. Hot och våld är vanligare förekommande i samhället och ensamarbete blir alltmer förekommande, vilket leder till stress och oro hos personalen. Dessa turer behöver också räknas in under begreppet "tunga tåg".

För lokförarna för turupplägg med långa turer och växling i slutet av turer att trafiksäkerheten äventyras.

Varje Orts förutsättningar är unika och det är därför viktigt att dessa saker diskuteras och hanteras på en lokal nivå.

Förslag till lösning:

1. Lokalt ta fram förslag på nyckeltal som man vill redovisa från IVU, månadsvis.
2. På lokal SKK, gå igenom kvalitets- och arbetsmiljörapporter i synergi angående schemaläggning. Sammanställ lokala förutsättningar som ej har tagits hänsyn till.
3. En tydlig struktur på det systematiska arbetsmiljöarbetet på lokal nivå. Hur GC skall kunna arbeta med schema- och turkonstruktionsfrågor så schemat blir åtgärdat och inte bara läggs till statistik.
4. Ge lokala skyddsombud insyn i IVU för att kunna bevaka schemat och hur turer fördelas över personalgrupperna.
5. Ge lokala turlistombud insyn i turerna och möjlighet att granska och komma med förslag på bättre lösningar.

Vi ser ett högt värde i att ha ett lokalt systematiskt arbetsmiljöarbete, där vi gemensamt identifierar tunga turer och ser till att förebygga ohälsa. Därför anser vi att det är av allra högsta vikt att detta kommer igång så fort som möjligt.

Svar:

I ett system som optimerar turer försvinner det som vi historiskt sett som "lokalt": Statistik och mätetal kommer framgent att redovisas av personalplaneringen. GC [gruppchef] kommer inte kunna arbeta med schema och turkonstruktionsfrågor, men vi kommer lokalt att kunna följa upp det som rapporteras i synergi samt på resultatet av de mätetal som personalplaneringen levererar. Utifrån dessa underlag resonera om eventuella förändringar och justeringar att skicka med till central nivå.

Beslut från chef för enhet Service:

Veckoarbetstiden minskas från nuvarande 40 minuter till 20 minuter från och med den 1 januari 2022.

	Nuläge	Minska med	Efter justering
Reducerad redovisningstid	30 min	20 min	10 min
Hittegods, uttag/inlämning av arbetsverktyg	10 min	0 min	10 min
Totalt	40 min	20 min	20 min

Ny tågvärdsroll

Chef för Enhet Service, Birgitta Angard Arvesen redovisade en powerpoint-presentation om tågvärdens nya roll och hur vi i framtiden mer kommer att arbeta i team och inte vara så låsta i vilken befattning man har ombord. Det är en del av "HEJ 2.0" och det nya arbetssättet har kommit till utifrån intervjuer man har gjort med personal och vad dom tycker är viktigt i servicen och arbetet ombord.

Slopande av serviceledare på snabbtåg

SJ beslutade att slopa Serviceledarna på snabbtågen. Seko motsatte sig inte detta då serviceledarrollen ändå inte fanns kvar ombord. Seko ville ha SLX-tillägget omvandlat till ett personligt, avräkningsbart tillägg men det fick man inte igenom. Seko har vid förhandlingen delgett en avvikande synpunkt men kan inte tvista på att ett befattningslönetillägg tas bort när själva befattningen försvinner. Vårt avtal tillåter inte det. SJ tog inte bort tillägget rakt av, utan det kommer att halveras för berörda medarbetare fr.o.m. 2022-01-01 och resterande summa försvinner helt 2022-06-01. Våra serviceledare fick kallelse till Teams-möte som hölls av Birgitta Angard Arvesen, dock var det ingen som protesterade där, mot att tillägget skulle försvinna.

Följande arbetsmiljöproblem har diskuterats med huvudskyddsombudet på samrådsmöte:

- Ett ärende har lämnats in till SKK Division angående utbildning av Employee Portal, vid införande av Rapid. Skyddsombud har begärt att utbildningen repeteras.
- Sommaren har gett stora problem med multipelkopplade tåg. Dessa har tillsatts och dragits tillbaka. Ombokning av resande har fungerat mycket undermåligt.
- Stor trängsel på regionalstågen, ej under rusningstid.
- Kamera har stoppats i väntan på att det blir klargjort att lagkrav håller utifrån en integritetsaspekt. Man kommer endast att få använda dessa vid hot- och våld. Alltså inte vid utfärdande av tilläggsavgift eller på plattform. En fråga har uppkommit angående resande som filmar ombordpersonal med mobiltelefon. SJ har en policy att man inte får filma ombord på tåg, men det är endast en policy. Vi kan inte förhindra filmning, men om resande lägger upp filmen offentligt kan det anses vara kränkning vilket skulle vara olagligt.
- SJ har ensidigt tagit bort lakan och kuddar på dagrum och rum för tidig tjänst. Jourrum är utrustade som tidigare.
- 2 klass lugn är framflyttat till 1 november. Hur hanteras resenärer med vanlig 2 klassbiljett som går in och sätter sig i 2 klass lugn vars biljetter är dyrare? Skyddsombuden har påpekat prioriteringsordningen, hur ska prioritering fungera? Vilka arbetsuppgifter kan vi räkna med att hinna med? Gäller arbetsbelastning ombord på snabbtåg, konceptet faller ifall man inte bemannar med båda befattningar.
- Huvudskyddsombud har följt upp rapporteringen kring hot och våld framför allt på sträckan Hallsberg-Örebro där Kumla varit det största problemet. Skyddsombuden har tillsammans med klubben lokalt och förbundet gjort ett fantastiskt bra jobb med att nå ut till allmänheten. Huvudskyddsombuden har självklart också bidragit på ett mycket bra sätt. Samarbetet med SJ i frågan flyter på och arbetsgivare, skydd och fack arbetar tillsammans i frågan. Kumla kommun har haft väktarbolag på plats och man har ansökt om ordningsvaktsförordnande för patrullering (en ordningsvakt har större befogenheter än en väktare).

- Henrik poängterar vikten att polisanmäla alla händelser. Vill man inte anmäla i eget namn kan man anmäla i SJ AB:s namn. Då SJ inte kan stå som målsägande i ett sådant brott kommer ärendet att avskrivas MEN det kommer ändå att finnas med i statistik och som underlag när polisen planerar sina insatser. Det bästa är om man gör anmälan i eget namn men det är upp till var och en att bestämma. Samtliga anmälningar inkommer också till Brottsförebyggande rådet (BRÅ) för statistik som påvisar brott mot tågvärdar.

Övriga frågor som varit uppe för diskussion:

- **Vilka regler gäller för Åkstation Sverige?** Var ska du ha nattvila? Nattvila ska erhållas på den station man tjänstgör på för tillfället. Detsamma gäller kompensation för kort nattvila på bortastation som ska kompenseras ”hemma”. Det verkar inte fungera som det ska på alla ställen.
- **Avvikelseappen upplevs som svår och krånglig** att använda. Vi misstänker att många inte rapporterar avvikelser, både under kategorin Kvalitet med avvisingar och t.ex. turlistkonstruktion. Detta för att den är ”svår” att använda och man är osäker på var de ska skickas och under vilken rubrik.
- Gällande **nattågstrafiken till/från Hamburg** så verkar det som att svenska personal kommer att bemanna tågen på svensk sträcka. Dessa kan få samma sträckning som gamla ”Alfred Nobel” som trafikerade sträckan Stockholm-Hamburg med tysk sov- och liggvagnspersonal. Biljettsamarbete med Omni.
- **Tolkning av Spåra SJ § 14 F3** gällande ledighet med lön vid besök hos sjukvårdsinrättning för vaccination? Vi ser inte att det finns något som säger att vi kan få tid för detta. AG ska dock underlätta för oss att kunna ta vaccin men tolkningen är att §14 F 3 inte är tillämplig.
- **Vad gör en produktionsområdeschef?** Tre sådana chefer: Leila Fogelholm, Karin Ekenhäll och Dan Höglund presenterade sig själva och sina ansvarsområden- och orter. Frågor och synpunkter från de i mötet var: långa turer, tillfälliga turer, man fastnar i sjuk av sena eller tidiga turer, dåligt med variation. Effektivitet i åkning/turer (med känsla av hög andel bef 6-tjänstgöring, att man flyttar runt på tillgänglig personal väldigt mycket) och hantering av reseräkningar har varit ett problem. En fråga som också uppkom var vem vi vänder oss till när en chef inte fungerar bra. Kommer man ingenstans med att prata med chefen i fråga så får vi gå upp ett led och prata med chefens chef. D.v.s. från gruppchef till produktionsområdeschef, från produktionsområdeschef till chef för Enhet Service.

Seko kampanj Hot & Våld

Denna kampanj blev den mest spridda kampanjen någonsin för Seko. Vi bad alla sprida den så mycket som möjligt. Filmer fanns på Sekos sociala medier, vilket bara var att dela därifrån eller så kunde man hitta den på Sekos hemsida. Ju fler som får upp ögonen för vår situation ombord desto bättre. Ansvar för vår säkerhet ligger på hela samhället och våra medmänniskor behöver få upp ögonen för problemet. Självklart ska även trafikhuvudmän, Trafikverket, Jernhusen, tågbolag och ansvariga i regioner, kommuner och riksdag också ta sitt ansvar och jobba med frågan. Sekos branschorganisation Spårtrafik drog igång ett arbete vid upphandlingar, ”Vi är här” som innebar försök att få politikernas gehör för våra krav.

Enkät schemaläggning

Man redogjorde för bakgrunden till enkäten som är framtagen av Sekos schemagrupp. I Sekos schemagrupp ingår en representant från varje klubb i motsats till Seko SJs andra samarbetsorgan, t.ex. Seko Samråd, där vi har en representant från varje åkstation. Sekos schemagrupp är ett rådgivande organ till Seko SJ och diskuterar frågor kopplat till IVU/Rapid, FV-dagar, semester samt övriga delar som är relevanta i vår åkning.

När Seko SJ, på initiativ av bl.a. vår sektion genom vår klubb, tidigare avvisade avtalsförslaget inför IVU/Rapids lansering valde SJ att köra ändå. Man inrättade tre schemagrupper för personalen att välja mellan: den mest förutsägbara "Bas", den lite mer flexibla "Variabel" och den mest flexibla "Åkstation Sverige". Syftet var att den största gruppen Bas skulle vara den mest beständiga för personalen gällande presenterade turer och schemaläggning på månadslista. Det innebar även att denna grupp skulle vara den mest nöjda gruppen utifrån den presentation vi fick av SJ. Syftet med den mindre men mer flexibla gruppen Variabel var att omhänderta de större behoven av schemaändringar, varpå denna grupp som senast tillgodogör sig nästkommande tjänstgöringsdags tur och under närmast föregående tjänstgöringsdags slut. Syftet med den minsta men mest flexibla gruppen Åkstation Sverige är i likhet med Variabel även att täcka upp vakanser som uppstår på annan åkstation, varpå tillfällig utlåning kan vara aktuellt. Åkstation Sveriges upplägg är att ha åttadagars tjänstgöringsperiod varvat med sexdagar tjänstgöringsfri period. Dessa två flexibla grupper skulle alltså i första hand vara föremål för omhändertagandet av schemaändringarna som uppstod och få ersättning som motsvarade det avtalsenliga tidsförskjutningstilläggen.

Detta upplägg har betytt att vi inte har någon ingång alls till planeringen. Våra turlisteombud har, vid granskning av turer, ingen att bolla synpunkter och återkoppling med längre. Medlemmar upplevde att SJs schemalägningsmodell med de tre olika schemagrupperna (Bas, Variabel och Åkstation Sverige) för ombordpersonalen inte fungerade tillfredsställande. I det läget valde många Seko-klubbar att på förslag av Sekos schemagrupp ta fram en enkät samt föreslog ärende till varje lokal skyddskommitté. Enkäten, som SJ anammade, skickades sedan ut till samtliga förare och ombordpersonal med den lokala skyddskommittén som avsändare och med informationen att det var på initiativ av Seko. Syftet med detta var att få bekräftelse på det vi då redan visste om – nämligen att våra medlemmar inte tyckte att planeringen och schemaläggningen fungerade tillfredsställande samt att försöka få till en dialog med personalplaneringen. Även om svarsfrekvensen hade kunnat vara högre så bekräftade de inkomna svaren det vi redan visste. Fokus på Bas där enkätens svarsutfall var under medel (en siffra på 3 av en 5-gradis skala) på hur nöjda de var med planering och schemaläggning. I motsats till syftet, d.v.s. att medarbetare på schemagrupp Bas skulle vara de allra mest nöjda, så visade enkätsvaren tydligt på att de var de minst nöjda. Ett klart underbetyg för chefernas förmåga att planera och schemalägga. Rådata och frisvaren från enkäten presenterades tyvärr inte och var inte tillgängliga på alla skyddskommittéer. Gruppchefer på stationerna visste inte vad som skulle göras med enkätutfallet. Det påvisade också att vår egen organisation behövde bli bättre på att se till att informationen kom ut om enkätsyftet till våra representanter på lokal skyddskommitté samt till våra medlemmar om varför det var så viktigt att besvara enkäten.

6. Osäkra anställningar

Vi har även under 2021, som också blev ett år i pandemins tecken, försökt att övervaka eventuella fall av diskriminering av osäkert anställda så att dessa inte ska drabbas av sämre arbetsvillkor än tillsvidareanställda kamrater. Förutom vad som omnämns som nyanställningar kallar vi vikariat och allmän visstidsanställning, s.k. ”timanställning”, för osäkra anställningar.

Precis som 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 genom autogiro under de 6 första månaderna om man inte tillhört Seko tidigare). Seko har för de osäkert anställda (och övriga) betonat vikten av att vara medlem i en fackförening och att medlemmar får kollektivt stöd med att bibehålla och trygga sina rättigheter.

6.1. Netwic-systemet för timanställda

De timanställda på SJ AB har så kallade ”nollkontrakt” vilka ofta sträcker sig över 3 månader. Nollkontrakten är medvetet konstruerade av arbetsgivaren så att de berörda timanställda inte garanteras en minuts arbetstid. Hanteringen i Netwic-systemet skapar anställningsförhållande enligt följande när väl tjänstgöring planeras ut: Arbetstagaren anger när denne är tillgänglig för tjänstgöring och arbetsgivaren planerar tjänstgöring på de timanställdas tillgängliga tider. Detta förfaringssätt är ett komplement till dessa så kallade ”nollkontrakt”. Under året har det även uppmärksammats att timanställda som i Netwic angett tillgänglighet för jobb inte fått jobb medan andra timanställda som inte har angett tillgänglighet däremot har fått jobb.

6.2. Corona versus timanställda

Även 2021 har pandemin präglat året med inställd trafik, sjuk ordinarie personal. Timanställda har i många fall använts och blivit in ringda i sent läge.

6.3. 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 öka kunskaperna om rättigheterna kring detta, bl.a. i utbildning.

Utöver detta har vi aktivt fortsatt bevaka den av oss tidigare uppmärksammade och mot lagens intentioner avvikande arbetsgivartolkningen och tillämpningen av 27 § LAS.

7. Turlistor, tågtjänst och gruppval

Verksamhetsårets turer och schemaläggning kan bara sammanfattas med en mening: Kaos och elände som eskalerade i och med införandet av IVU/Rapid i november 2021.

Allmänt turlistarbete: Något turlistarbete i traditionell form har inte kunnat bedrivas trots att vi under året fick ut turförteckningar fram till oktober. Vi har granskat och kommit med synpunkter men återkopplingen har minst sagt varit bristfällig. Turförteckningarna har dessutom kommit efter att månadslistorna kommit så ändringar har i princip inte varit möjliga. Mindre

justeringar av felaktigheter har dock gjorts, men inga arbetsmiljöförbättrande åtgärder har kunnat ses.

Införandet av IVU/Rapid: Vad som hände när IVU/Rapid infördes är vi alla mer än väl medvetna om. Möjligheten att granska turer krymptes till att kunna se turer i Xpider endast ett par dagar framåt. Vi har tagit stickprov på enstaka dagar utifrån detta och lämnat synpunkter men inga svar har inkommit. Många gånger framgår inte om gångtider, avsyning och dylikt är inkluderade i turerna, då det är inbakat i tiden utan närmare specificering.

Premiären för IVU/Rapid blev ingen succé i novemberutlägget. SJ fördröjde sedan utlägget för december med fyra dagar med motiveringen att det skulle bli förbättringar. Tyvärr verkar det inte ha blivit så, åtminstone om vi ser till våra egna utlägg och de samtal som förts med medlemmar. Det har i det närmaste varit en upprorsstämning, en förtvivlan, en maktlöshet och psykiskt påfrestande att få se sina scheman gällande både november och framförallt december som innehåller både jul- och nyårshelg. Efter schemakaosets intåg vid IVU:s införande åker flera kollegor passresor på ett och samma tåg och flera tåg har, p.g.a. detta oerhört ineffektiva planeringssystem som har skapat personalbrist, tvingats ställas in. De turer som har skapats kännetecknas av att dom antingen är tolvtimmarsturer eller tvåtimmarsturer. Det finns ingen jämn balans utifrån turlängd. Regionaltågsturerna på Uppsalalinjen har sett en ökning gällande passresor med SL:s pendeltåg, vilket vi förr lättare kunde avstyra när vi föreslog andra lösningar på turer innan de blev verklighet. Nu kan en sådan tur både starta och/eller avslutas med passåkning med SL:s pendeltåg. Vi har inte kunnat göra annat än att uppmana till rapportskrivande för att kunna få underlag på felaktiga eller bristfälliga turer, långa turer eller snäva viloperioder. Arbetet med att granska turer har onekligen inbjudit till stora utmaningar. Sedan IVU:s införande är det primärt i systemet Employee Portal där turer nu syns först som sedan exporteras till Xpider/TrAppen. Men det är svårt att få en överblick i Employee Portal, bl.a. då turerna inte syns grafiskt. Man ser bara sina egna turer.

Gruppval: Att dessutom inte veta vilken helg man går in på från 1 januari 2022 har förvärrat situationen. Vi har svårt att se varför vi inte som tidigare kunnat gå in på grupper från 1 februari. Vi fick veta inplaceringen först den 3 december. I valet av grupper fanns dessutom endast Fp-helgerna publicerade och veckornas fridagar saknades.

8. Kontrollgruppen

Den 1 april 2020 gick Kontrollgruppen över till Division Trafik och Service där det tillsattes en ny chef samma dag. För närvarande finns 15 stycken kontrollgruppsmedarbetare i landet, varav nio stycken i Stockholm och sex stycken i Göteborg. I dag är två stycken från Stockholm utlånade till personalplaneringen, i första hand t.o.m. 28 februari 2022 med sannolik förlängning. En av dessa utlåningar är ersatt med ett vikariat från ombordpersonalen i nuläget.

9. Löner och avtal

Nya löner och ob-tillägg: Efter tidigare ”prolongering” (förlängning) av avtalen från våren till hösten 2020 p.g.a. pandemins start så kom löne- och avtalsförhandlingarna igång sent under hösten 2020. Den 28 april 2021 avslutades de senaste lokala löneförhandlingarna med de enligt nedan angivna förhandlingsresultat gällande löner och ob-tillägg. P.g.a. prolongeringen är nuvarande avtalsperiod 1 december 2020 till 30 april 2022.

P1. Tågmästare (timlön)	kr/månad (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
P17 (113,50)*	20 575 (ändrat fr. 19 995 kr: +580 kr / +2,901%)
P18 (121,19)*	22 870 (ändrat fr. 22 165 kr: +675 kr / +2,908%)
P19 (138,18)*	26 550 (ändrat fr. 25 800 kr: +750 kr / +3,181%)
P10 (156,27)*	30 000 (ändrat fr. 29 080 kr: +920 kr / +3,164%)
På timlönsbeloppen tillkommer eventuella fasta och rörliga tillägg. * = Som utför biljettredovisning.	
P6. Tågvärd (timlön)	kr/månad (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
P68 (111,57)*	21 835 (ändrat fr. 21 200 kr: +635 kr / +2,995%)
P69 (123,44)*	23 890 (ändrat fr. 23 215 kr: +675 kr / +2,908%)
P60 (139,86)*	26 930 (ändrat fr. 26 120 kr: +810 kr / +3,101%)
På timlönsbeloppen tillkommer eventuella fasta och rörliga tillägg. * = Som utför biljettredovisning.	
Typ av OB-tillägg	kr/tim (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
OB-tillägg Enkel	21,17 kr/tim (ändrat fr. 20,57 kr: +0,6 kr / +2,917%)
OB-tillägg Kvalificerat	47,25 kr/tim (ändrat fr. 45,92 kr: +1,33 kr / +2,896%)
OB-tillägg Storhelg	106,17 kr/tim (ändrat fr. 103,18 kr: +2,99 kr / +2,898%)
Semestertillägg är inkluderat i OB-tilläggsbeloppen.	

9.1. Nya principer för lönestegsinplacering

På ett ordförandemöte i juni månad 2019 fick vi, som vi tidigare har nämnt i verksamhetsberättelse, rapport om att ombordpersonal som yrkesgrupp inplaceras i andra löensteget 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 i verksamhetsberättelse, 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. Cheferna skrev vidare att man i samråd med facket hade enats om en kollektivavtalsförändring som innebär att alla tågvärdar med nyanställning fr.o.m. 1 maj 2019 med tre års dokumenterad arbetslivserfarenhet löneinplaceras direkt i det tredje/sista löensteget (P60), istället för i det andra löensteget (P69).

Flera frustrerade medlemmar uppmärksammade detta med all rätta. En person med nyanställningsdatum precis före 1 maj 2019 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 begärde vi av Seko SJ 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 svarade då 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 dittills förgäves vilket innebar att vi fortsatte att stå i den ytterst märkliga situationen att ord stod mot ord. Å ena sidan hävdade arbetsgivaren att deras information stämde och i motsats till detta den fackliga uppfattningen, d.v.s. att arbetsgivaren gjorde en generösare tolkning än vad som avtalades. Med löfte från Seko SJ att få ta del av det efterfrågade förhandlingsprotokollet enligt våra önskemål på uppdrag av medlemmarna för egen granskning fick vi slutligen det.

Protokollet påvisar att förhandlingsparterna träffade överenskommelse 2019-05-23 om att samtliga tarifflönebefattningar, utom lokförare, har rätt att tillgodoräkna sig arbetslivserfarenhet vid inplacering i grundlönesteg. Detta i syfte att få en enhetligare och mer rättvis bedömning vid inplacering i grundlön. För att inplaceras i mellansteget för tågvärd krävs ett års arbetslivserfarenhet, medan det krävs ytterligare två års arbetslivserfarenhet för inplacering i slutsteget för tågvärd. Minst 50 procents sysselsättningsgrad räknas som fullt arbetad tid och vid lägre sysselsättningsgrad räknas den faktiska tiden. Studier, militärtjänstgöring eller liknande räknas inte som arbetslivserfarenhet.

9.2. Saknad text i kollektivavtal om förflyttningstid skrivs äntligen in

Vi har noterat att resultatet av avtalsförhandlingarna juni 2016 gällande revidering och tillägg i Spåra SJ om förflyttningstid för åkandepersonal nu äntligen – drygt fyra och ett halvt år efter överenskommelsen ingicks – har skrivits in i kollektivavtalstexten. Detta har tillkommit efter att vi under flertalet tillfällen har påmint Seko SJ som är den fackliga parten i dessa förhandlingar.

10. Medlemsaktiviteter

Sektionen har, förutom ren facklig verksamhet, arrangerat och erbjudit medlemmarna följande sociala aktiviteter för att stärka sammanhållningen. Pandemin har även detta år kastat sin skugga över dessa verksamheter och har gjort arbetet svårare. Många digitala möten och digitala kurser har präglat detta år. Vid sidan om nedanstående sektionsaktiviteter har även klubben arrangerat aktiviteter som sektionens medlemmar inbjudits till, vilket framgår av Seko Klubbs SJ Trafiks verksamhetsberättelse.

10.1. Medlemsmöten/Öppet hus

Med tanke på den fortsatta pandemin har många möten och information endast kunnat ske digitalt. Varför vi bara genomfört fysiska möten vid några få tillfällen. Det har varit ett tufft år att försöka hålla kontakt med kollegor som redan var trötta efter första pandemiåret. Men med vaccinets intåg blev tillförsikten att nu vänder det. Under sommaren blev det dock tillfälligt bättre med en lättnad av de införda restriktionerna.

10.2. Sociala aktiviteter

Årsmötesmiddag: Verksamhetsårets första aktivitet var årsmötet den 17 februari som avhölls både digitalt och i fysisk form Hörsalen på Klaraporten där vi bjöd på goda landgångar till de fysiskt deltagande medlemmarna som trots pandemin tog sig mod att delta helt enligt gällande rekommendationer.

Mölkky-mingel i "Rålis": Arrangemanget var öppet för alla järnvägare, oavsett arbetsplats eller medlemskap i Seko eller inte. Aktiviteten ägde rum den 21 juni, men tyvärr p.g.a. pandemin blev det inte någon stor uppslutning. Därför blev det bara ett tillfälle detta år.

Seko medlemsvecka: P.g.a. pandemin flyttade förbundet fram Sekos medlemsvecka från våren till hösten. En 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 medlemsförsäkringar. Vi hade öppet hus under två dagar, den 18–19 oktober, dit vi även välkomnade medlemmar från administrationen såväl som loungen. Under öppet hus fanns erbjuds profilprodukter, såsom mobiltelefonhållare, bestick och plattshållare att fästa på mobiler och annat. Under medlemsveckan hade vi ett bra fysiskt medlemsmöte/Öppet hus med många deltagare. Vi hade en frågetävling och bjöd på individuellt förpackade fikabröd. Seko delade också ut pamfletter och annan information. Många som tittade förbi tog en fika och hade också ett behov att prata av sig och vädra frustration, varav flera från andra åkstationer. Vi bjöd på mackor och fikabröd.

Sekos julmys: Den 7 december anordnades Sekos julmys där alla på arbetsplatsen var varmt välkomna. Vi välkomnade även medlemmar från administrationen såväl som loungen. Med inslag av julklappsutlottning för medlemmar, julumackor, fikabröd, frågetävling och utdelning av profilprodukter gjorde vi detta så mysigt som möjligt. Medlemmar, även från andra åkstationer, besökte oss för att prata av sig och hämta lite julgodis och glögg på sina raster. Nu var frustrationen total efter IVU:s införande i november, vilket innebar ett schemakaos som satte stopp för ett liv utanför arbetet. Det avspeglade sig i alla man mötte som upplevde en stor trötthet.

11. Medlemsstatistik

Under året har det skett både in- och utträden ur sektionen. Vår klubb har även i år kunnat erbjuda ett gratis medlemskap de sex första månaderna för helt nya medlemmar, vilket ska jämföras med den nationella Seko-kampanjen där det kostar 50 kronor per månad under de sex första månaderna. 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. Vid årets början hade sektionen 170 stycken medlemmar och vid årets slut hade sektionen 157 stycken medlemmar.

12. 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 uppskattnings för sina insatser eller säkerställa en tillräckligt god arbetsmiljö såväl som att rättigheterna genom

ingångna avtal respekteras. Snarare har chefers totala ointresse och frånvaro i verksamheten aldrig varit så tydlig som under detta år.

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 har idag – även om det inte gynnar en själv personligen i det korta loppet – så kommer vi i det långa loppet att ha det mycket svårt inför framtiden att 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 2022

(Undertecknat exemplar finns på årsmötet)

Elias Cataño C.

Leif ”Jason” Jansson*

Helena Henriksdotter

Pernilla Holmgren*

Pernilla Johnsson*

Eva Nilsson*

Anneli Bäcklund