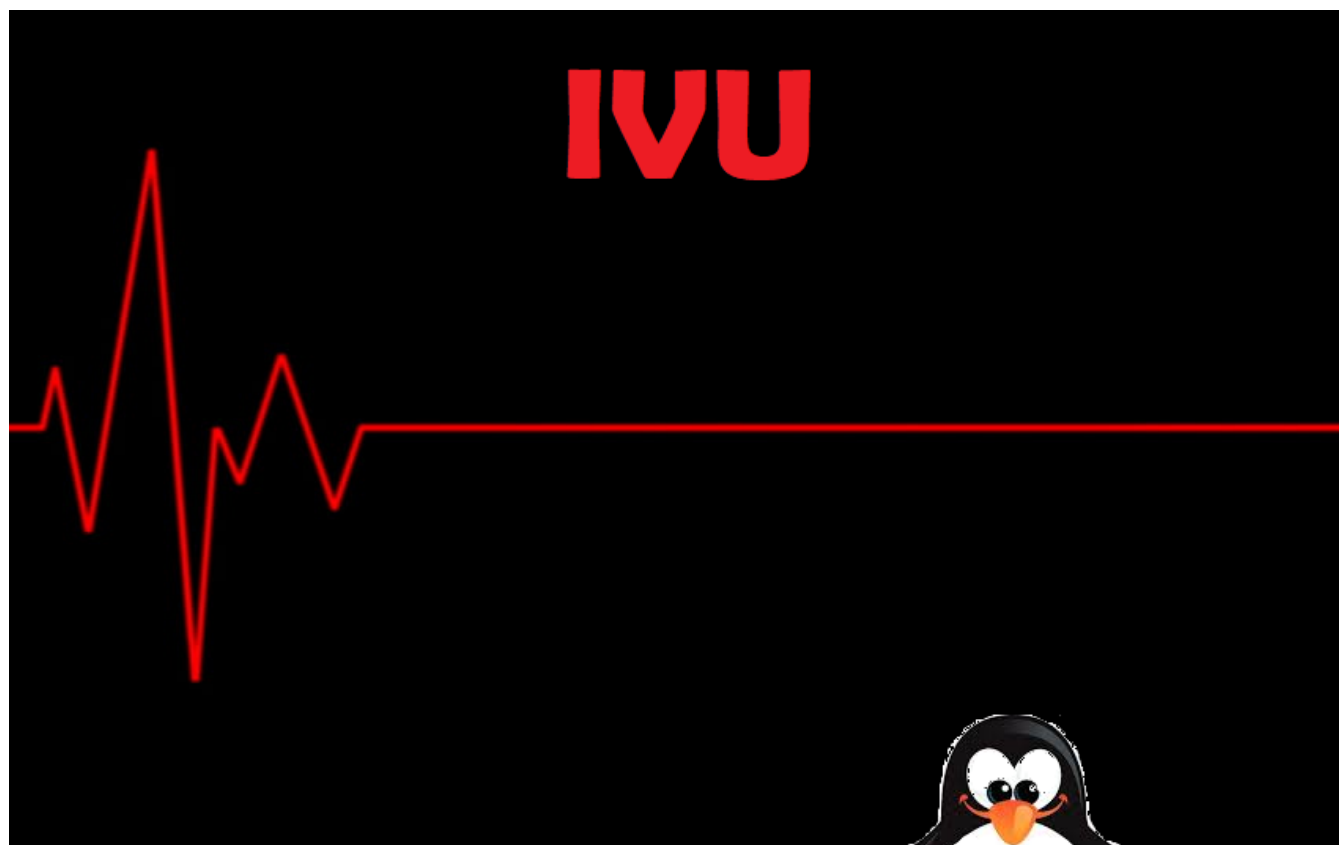




– facket för SJ AB:s ombord- & kontrollgruppspersonal i Stockholm



Verksamhetsberättelse 2022

1.	Seko Sektion Åkandes styrelse 2022	3
	Övriga förtroendevalda	4

Styrelsens berättelse:

2.	Inledning	5
3.	Information	5
3.1.	Styrelse- och AU-möten	5
3.2.	Medlemsinfo/Infobrev	6
3.3.	Åkandeinfo	6
3.4.	Webb & digital info	6
3.5.	Sekotavlan	7
4.	Skyddskommitté & lokala (tviste-)förhandlingar	7
4.1.	Lokal skyddskommitté Cst	8
4.2.	Lokala tvisteförhandlingar	10
4.3.	Övriga lokala förhandlingar, överläggningar och personalärendemöte	11
5.	Seko SJ Samråd	13
5.1.	Seko SJ Samrådsmöte (Enhet Service)	13
5.2.	Seko SJ samrådsmöte (lokalt Cst)	15
6.	Osäkra anställningar	19
6.1.	Netwic-systemet för timanställda	19
6.2.	InLASning och företrädesrätt	20
7.	Turlistor, tågtjänst och gruppval	20
8.	Kontrollgruppen	21
9.	Löner och avtal	22
10.	Medlemsaktiviteter	22
10.1.	Medlemsmöten/Öppet hus	22
10.2.	Sociala aktiviteter	23
11.	Medlemsstatistik	24
12.	Slutord	24

1. SEKO SEKTION ÅKANDE STYRELSE 2022



Ordförande
Elias Cataño



Vice ordförande
Helena Henriksdotter
entledigad 2022-12-09



Sekreterare
Pernilla Holmgren



**Ansvarig för osäkra
anställningar, tid och löner**
Thomas Zettergården
tillträtt 2022-02-17



Informationsansvarig
Pernilla Johnsson
entledigad 2023-01-18



Medlems(mötes-)ansvarig
fr.o.m. 2022-12-14 vice ordf.
Anneli Bäcklund



Turlist- och schemaombud
Eva Nilsson

Övriga förtroendevalda:



Valberedare
Maria Nordmark



Valberedare
Björn Nilsson
entledigad 2022-10-25



Valberedare / Seko- och skyddsombud
Maria Sjöström



Seko- och skyddsombud
Pascal Tunryd



Valberedare
Willian Batres

STYRELSENS BERÄTTELSE

2. Inledning

Ännu ett år har passerat. Vi kan inte påminna oss om det någonsin har varit såhär frustrerande och fullkomligt energidränerande förut. De fåtalet ljusglimtarna har bl.a. varit att restriktionerna kring pandemin har lyfts samt att arbetet har påbörjats med att återgå till en tillstymmelse till fasta grupper och scheman som en gång var normalprincipen på järnvägen.

IVU har varit på allas läppar. Egentligen behöver man inte skriva så mycket mer än så. För då förstår man allt ifrån överskriden övertid, personalflykt och mycket mer. Det krävs inte många högskolepoäng, om ens några alls, att resultatet blir en hemsk arbetsmiljö för de som är kvar.

Vi ska definitivt inte sticka under stol med att detta verksamhetsår har i det stora hela varit oerhört betungande. Även om vi har funnit styrka internt bland förtroendevalda och framförallt medlemmar så har det varit tungt. Under verksamhetsåret har också kära och betydelsefulla förtroendevalda och medlemmar lämnat. Det sätter sina spår.

Oerhört betungande är att chefer verkar ha tappat kontrollen fullständigt. Och när verksamheten ändå börjar hitta tillbaka till fasta rullande schema så verkar chefernas oförmåga inte se några gränser. Att man ska behöva tala om och nästintill instruera chefer om en sådan enkel sak som att fatta tag i penna och papper för att föra anteckningar under ett samverkansmöte om återgång till fasta och rullande scheman säger väl ändå mycket. Om inte allt faktiskt.

Årets verksamhetsberättelses inledning blir, medvetet såväl som demonstrativt, en mycket kortare version av vad den annars brukar vara. Det får tala för sig själv. Vi som har upplevt – vi vet. ■

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 vår primära informationskanal följt av Sekotavlan, 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 i augusti på Syninge kursgård som innehöll ett tvådagars styrelsemöte på internat). När vi har våra möten är vi alltid tillgängliga för fackliga frågor och visar vår närvaro med rollups. Det är bara att knacka på. Alla protokoll för dessa möten finns för de medlemmar som önskar att läsa i en pärm i ett av sektionens skåp på Klaraporten.

3.2. Medlemsinfo/Infobrev

Informationen har tagit en mer digital och ofta frekvent karaktär. Infobrev, precis som tidigare år, har publicerats vid färre tillfällen på grund av pandemin och har bestått av en inledande ordförandespalt som är en personligare reflektion och analys över aktuella fackliga frågor. Vi har fortsatt med ambitionen från föregående år att lägga fokus på dagsaktuella fackliga nyheter, frågeställningar till medlemmar, information kring förhandlingar, turlistinfo, medlemsaktiviteter, utbildningar, samt kalendarium. Nytt för i år är att vi framåt slutet av året beslutade om en utgivning av sådan info varannan månad för att hitta tillbaka efter pandemin. I varje utgivning, såväl digital som fysisk, lyfter vi även fram våra olika kontaktvägar, såsom vår medlemsmail, sektionens Facebook-sida, klubbens hemsida samt brevlådan vid vår Seko-tavla.

3.3. Åkandeinfo

”Åkandeinfo”, som ju är turlistrelaterad, har haft allt färre utgivningar under verksamhetsåret och sedan vårt f.d. turlistombud avslutade sin anställning. Vi ser över om denna information ska slå samman med den information som vi har för ambition att utkomma med varannan månad. Den turlistrelaterade information som har utkommit har också 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 2022 fokuserat på de digitala verktygen som vår primära kanal för vårt kommunikations- och informationsflöde, eftersom vi märker att fler och fler tillgodosör sig informationen den vägen.

Vi har även under 2022 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.

Historiskt 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 mitt emot fackexpeditionen och bredvid TV-rummet på Klaraportens våning 7. Där har vi anslagit all kontaktinfo till de förtroendevalda och kontaktvägar för att kunna 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. Sekotavlan är indelad i sex stycken flikar, beroende på vilken typ av information det rör sig om eller vilken avsändaren är. I fliken "Åkande-info" hittas information där sektionen är avsändare. I fliken "Klubb-info" återfinns information som främst vår klubb (Klubb SJ Trafik) har givit ut. I fliken "Särskilt i fokus!" uppmärksammas frågor vi speciellt vill framhålla för stunden. I fliken "Aktiviteter" lyfter vi fram kommande, först och främst, lokala aktiviteter som riktar sig till våra medlemmar. I fliken "Arbetarrörelsen" återfinns relevant information från Seko-förbundet, men även från det fackliga samarbetsorganet 6F, Arbetarnas Bildningsförbund (ABF) samt Landsorganisationen (LO). Sist, men inte minst, så återfinns information från Sekos förhandlingsorganisation på SJ och/eller från Sekos branschorganisation i spårtrafiken i fliken "Seko SJ- & spårtrafiksinfo". Dessutom tydliggörs senaste anslag även med en "Nyhet"-skylt framför.

Vi informerar om vilka informations- och kontaktvägar som finns för sektionens medlemmar på Sekotavlan, såväl som i mailutskick och på vår hemsida. Ett informationsfack finns uppsatt på Sekotavlan där annan facklig information finns för intresserade såväl som en QR-kod för att enkelt och snabbt kunna söka inträde i Seko för den kollega som är intresserad. 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.

4. Skyddskommitté & lokala (tviste-)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, dock med en halvtimmes förlängning så att tidsåtgången per skyddskommitté numera uppgår till 3 timmar och 30 minuter. Sedan man gick från sex tillfällen till fyra tillfällen har tiden, totalt sett, för skyddskommittéerna minskat till minst mellan två till fyra timmar vilket kan uppfattas som en indikation på hur viktigt företaget anser att arbetsmiljöfrågorna är. 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 (ordinarie representant) och Elias Cataño (som ersättare) närvarar normalt sett 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.

Bl.a. följande ärenden har diskuterats och avhandlats i detta forum:

1. **Sjukfrånvaro:** Vid årsskiftet 2021/2022 uppgick Enhet Service sjukfrånvaro till 18,4% med viss variation mellan åkstationerna.
2. **Borttagna corona-anpassningar:** Dessa är borttagna i lokalerna, dock finns fortfarande både handsprit och munskydd att tillgå för de som vill ha.
3. **Avvikelseberapportering:** Synergisammanställningen påvisar att de flesta ärenden handlar om avsaknad av biljett och verbala påhopp är vanligast. Färre ärenden som handlar om hög arbetsbelastning och stress än föregående år. Vi har begärt konkreta åtgärder. Chefer svarar att åtgärder återfinns i den handlingsplan som kommer tas fram centralt..
4. Behov av fortbildning i länstrafiks-/biljetter: Chefer svarar att e-Learning för lokala biljetter och länskort bör skapas så att ombordpersonalen kan uppdatera sig lättare och därmed slippa vissa konflikter om vad som gäller.
5. **Förslag om lokal schemagrupp:** Sektionen har föreslagit lokal schemagrupp, där SJ svarar att det i dagsläget var väldigt svårt att påverka lokalt. SJ kan inte systemet tillräckligt bra ännu och än så länge ligger allt centralt. Därför måste lokal kontroll avvakta tills man har kontroll centralt. Det finns så många olika förutsättningar på de olika stationerna att det blir stelbent att hantera allt centralt. Man måste betänka möjlighet att ta sig till arbetsplatsen vid olika tider; finns kollektivtrafik, finns parkeringar, finns möjlighet till rum för tidig tjänst? Hur kan man införliva OSA:n i turoptimeringen? Finns mjuka linjer att kombinera med de hårda?
6. **Bemanning:** 31 tågvärdrar har slutat eller kommer att sluta vid årets början. Timanställda tågvärdrar har fått avsevärt mer timmar framåt årsskiftet 2021/2022.
7. **Övertidsuttag:** Flera medarbetare har väldigt högt övertidsuttag. Hur kommer det sig? SJ svarar att man stoppat de som redan haft högt uttag men att det blir svårt i akuta situationer. Opsl ringer de som de vet brukar ställa upp och jobba. Det är även så att de som vill jobba övertid också ligger på och svarar på de sms som går ut, i ett akut läge blir det så att man använder dessa personer om ingen annan svarar. Uppdraget är att tågen ska, om möjligt, gå. Dessutom tyder det mesta på att övertidslistornas månatliga tillägg i timmar inte sedan stämmer överens med det ackumulerade antalet timmarna, vilket är en sak vi kommer att belysa med allt större kraft framåt.
8. **Utlånad ombordpersonal till planeringsavdelningen upprätthåller sin kompetens mot väldigt förmånlig övertidsersättning:** Vi har lyft det faktum att det är flera av de som sökt sig från åkningen också är ute och jobbar när det råkar vara kompenserat med det höga övertidstillägget. Detta för att "bibehålla kompetensen". Detta sker också på

semesterdagar för de(n) berörda samtidigt som det kunde sitta 10 st jourer från den ordinarie ombordpersonalen samt att de som av den ordinarie ombordpersonalen velat jobba extra inte kallats in. Det har dessutom kommit till vår kännedom om att de turer som planerats ut är lättsamma, såsom bef6 och passåkning. Det har också kommit till vår kännedom om att personer som av rehabskäl inte kunnat arbeta ombord på tågen också återfinns bland dessa, vilket riskerar att urholka betydelsen och meningen av det viktiga rehabarbetet. Vi menar också på att ingen ska behöva vara tvingad till att arbeta övertid för att bibehålla sin kompetens. Det ansvaret åvilar cheferna att ombesörja.

Arbetsmiljöärenden som bl.a. har tagits upp är som följer:

1. **Numerär Åkstation Sverige:** Vi har sett tendenser till att cheferna ej har kontroll över numerären och därigenom behovet av hur många anställda som ska bemanna gruppen Åkstation Sverige. Chefer svarar att det är Planeringens analytiker och prognoser som avgör hur många som är lämpligt.
2. **Orimligt lång väntan på semesterutfall:** Vi har lyft problematiken med årets första semestervalsansökningar där cheferna ställer krav på att de anställda ska inkomma med önskemål för att sedan behöva vänta orimligt lång tid som 6 veckor innan besked kan lämnas.
3. **Hur långa för/kan utlåningar vara?** Vi har noterat att det lönar sig att vara på god fot med cheferna eftersom utlåningar kan vara, enligt oss, orimligt långa. Vi har noterat utlåningar som sträcker sig uppemot 7-8 år. Om man inte gör sig obekväm med cheferna, såsom t.ex. att belysa arbetsmiljöproblem eller kanske rentav inte arbeta mer än man behöver (t.ex. på övertid) för att upprätthålla sin egen kompetens som cheferna har ansvaret för. Dessutom finns det en lönemässig aspekt i det hela när man under en orimligt lång utlåning dessutom arbetar till lägre lön än sina fast anställda arbetskamrater gör på det stället som man är utlånad till. HR-avdelningen har låtit svara att en utlåning inte ska vara så långa som varit fallet, utan normalt sett sträcka sig till 6 månader. Dock har det kaotiska läget inneburit att denna tid kan utsträckas till ett år, men att normalönskade läget är 6 månader.
4. **Ändring av redan genomförd tur:** Ärendet handlar om hur SJ AB i flera fall har ändrat en tur när den redan har genomförts. Chef låter svara: Turer som blir defekta kan i vissa fall behöva lagas. När detta sker och avviker från tur vid turslut så blir det automatiskt övertid, om det genererar övertid enligt avtal. Detta då vi har planeringsnivåer som jämför de olika turernas utformning och per automatik betalar ut övertid om det skiljer sig från tex. fulltid till kvartstid/arbete efter turslut eller likvärdigt.
5. **Nekad egenönskat turbyte:** Ärendet handlar om hur SJ AB hanterar önskemål om turbyte för den personal som går på Bas-grupp. Chef låter svara: Vi nekar inte eget byte pga. detta. När eget byte görs läggs en status på bytet som heter eget byte. Detta kan då särskilja dessa byten från vår statistik.
6. **Tid för uthämtning av kroppsbyråns kamera:** Våra turlistgranskare har inte hittat tid för att ta ut kroppsbyråns kamera på vare sig InterCity- eller Regional-turerna. Eftersom att detta inte verkar finnas specifikt så kan det också få följeffekter på hur planeringen ligger i enskilda turer kopplat till passåkning och raster m.m.

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. **Försenat januari månadsschema 2022:** År 2022 började precis som år 2021 avslutades: Genom att ytterligare ett månadsschema försenades p.g.a. det där fiffiga och (5 år gaml... förlåt) nya schemaplaneringsverktyget som skulle göra underverk och hjälpa SJ AB att spara pengar, effektivisera och optimera (nej, riktigt så blev det ju inte direkt). SJ AB, 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. De andra fackföreningarna hade tidigare inte orkat att hålla emot och beviljade SJ dispens med att senarelägga schemautgivning. Denna gång var skillnaden att de olika åkstationernas medarbetare drabbades olika gällande förseningen, vilket var anledningen till att varje enskild Seko-klubb/sektion fick i uppdrag av Seko SJ att själva driva saken i tvist. Detta trots att sektionen genom vår klubb flaggade för vår oro att en klubbs medlemmar eventuellt kunde få ett skadestånd som skiljde sig diametralt från en annan klubb för i princip samma brott gällande schemaförsening i tid. Två dagars schemaförsening innebar en skada som SJ i förhandlingsprotokollet för övrigt ansåg vara ”av väldigt ringa betydelse” för varje drabbad medlem (ett för övrigt ganska rakt och brutalt sätt att förklara att vår fritid är för dom inget värt) så avslutades förhandlingen lokalt med klubben. Förhandlingen avslutades i enighet gällande skadeståndets storlek, vilket slutade på 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 vid tidpunkten fortsatt låg i spillror när SJ å sin sida tydligt förklarar i protokoll att detta inte är särskilt viktigt.

Det lokala förhandlingsresultatet med klubben blev dock utan verkan, förvirrande nog, när utvald(a) person(er) ur Seko SJs styrelse nu verkade ha skiftat uppfattning i frågan om det verkligen skulle ligga på enskilda klubbar att driva saken i varsin tvist eller samordnat genom Seko SJ. Och detta skedde på SJs begäran för att det var sannolikt mer tidskrävande för SJ att behöva infinna sig på flera olika tvisteförhandlingar än en och samma. Förhandlingen mellan Seko SJ och SJ AB, som avslutades i enighet, resulterade i att det nya skadeståndet blev en dag till dagkontot vilket är att anse som ett större skadestånd till de av våra enskilt berörda medlemmar. Tyvärr innebar denna uppgörelse att det upprepade avtalsbrottet som sådant inte resulterade i ett skadestånd alls till organisationen. Skadeståndet till andra klubbars berörda medlemmar reducerades däremot i jämförelse med det försenade decemberschemat för 2021. Genom SJ ABs begäran om att istället förhandla om saken med endast en Seko-instans gjorde att cheferna nu fick respit att infinna sig på flera olika förhandlingstillfällen med olika klubbar såsom det var tänkt från början från Seko.

2. **Nekad ersättning för resekostnader vid övertidsarbete kl. 22-06:** I början av året påkallades en lokal tvisteförhandling p.g.a. vad vi uppfattar vara överträdelse av bestämmelsen om rätt till ersättning för resekostnader vid övertidsarbete mellan kl. 22-06. Två medlemmar har varit föremål för övertidsarbete mellan dessa tider och 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 och därigenom var det heller inte 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 med den protokollförda lydelsen att ersättning fordrar ett utlägg. Avslutad i enighet.

3. **Twist om för få utlagda fridagar efter initierad översyn:** SJ AB som bara har kört tåg i sådär 150 år kunde inte förutse att två udda veckonummer skulle ligga i direkt anslutning till varandra då 2020 innehöll 53 veckor (mot det normala, 52 veckor) innan vecka 1 tog vid när 2022 inleddes. Trots att vi och många andra Seko-klubbar flaggade om det befarade orosmomentet i vad detta kunde leda till både på lång och kort sikt, så bestämde cheferna att tilldelad arbetsrytm gällande helger låg fast. Detta innebar att mer eller mindre all anställd ombordpersonal drabbades: De som arbetade udda veckohelger fick arbeta fler helger än det normala med resultatet att man fick planerligt för få fridagar sett över kalenderåret, medan andra de som var lediga udda veckohelger drabbades tvärtom. Sektionen skickade ut information till medlemmarna med uppmaning att kontrollräkna utlagda fridagar och säkerställa initialt att man fick de antalet fridagar som man enligt kollektivavtalet har rätt till. En medlem hörde därefter av sig med en väl utförd dokumentation där medlemmen själv hade både gjort översynen med att kontrollräkna och fastslagit att för få fridagar skulle planeras ut innan årsslutet 2021 och sedermera uppmanat planeringen i slutet av november månad att få utplanerat resterande fridagar såsom kollektivavtalet stipulerar. Detta lät inte sig göras, meddelade planeringen. Sektionen påkallade därför lokal tvisteförhandling i frågan. SJ ansåg att man hade fullföljt skrivningen i kollektivavtalet med att det specifika antalet för få fridagar som medlemmen inte fick på schemat sedermera efter årsskiftet istället hade påförts i lika många dagar på dagkontot. Sektionen tillstod att SJ hade gjort detta men att SJ inte har genomfört den översyn som bör göras i september månad. Sektionen uppfattade inget svar på den i förhandlingen återkommande frågan om hur arbetsgivaren har uppfyllt det i kollektivavtalet tydliga kravet på att planera ut resterande fridagar när en översyn väl är gjord och när att alla fridagar har konstaterats inte har planerats ut inom föreskriven period. Den frågan undvek SJs förhandlingsrepresentant genom hela mötet och förhandlingen avslutades därför i oenighet. Tyvärr gjorde Seko-förbundet en bedömning att inte driva saken vidare utifrån lydelsen att översynen av fridagarna bör göras i september månad för att kunna ge praktisk möjlighet att planera ut eventuellt resterande fridagar.

4.3. Övriga lokala förhandlingar, överläggningar och personalärendemöte

Under året har sektionen också deltagit i övriga lokala förhandlingar samt överläggningar som bl.a. rör enskilda medlemmar i olika följande frågor:

1. **En första MBL§11-förhandling gällande semesterinplacering:** Årets första förhandling om semesterinplacering skilde sig återigen från den historiskt vanliga processen. Vi höll ingen förhandling lokalt på orten utan satt i Teamsmöte med SJ planeringsavdelning centralt. Precis som vi misstänkte så räckte inte den avsatta tiden till för att reda ut eventuella frågetecken varpå förhandlingen drog över tiden rejält.

Dessutom hade SJ ett förhandlingsunderlag som skiljde sig från det förhandlingsunderlag som tidigare hade skickats ut till berörda parter. Precis som tidigare år avslutades förhandlingen i oenighet och vi lämnade in nedanstående reservation:

Seko reservation MBL§11 semesterinplacering perioden 2022-04-01 – 2023-03-31

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 det förhandlingsunderlag, som för övrigt bör skickas ut med bättre framförhållning, som varit utsänt inför förhandlingen inte var aktuella med det förhandlingsunderlag som SJ föredrog under förhandlingen.
- Att inga semestrar beviljats där sökningen ej börjat och slutat med ledig helg.
- Att vissa personer i vallängden inte fanns upptagna i de så kallade "Inplaceringsfilerna" eller redovisades under förhandlingen. SJ hade heller inte svar på var dessa berörda personers semesterinplacering skulle förhandlas.
- Seko anser att överdagar skall ha samma status som semesterdagar och hanteras i samma sökning som desamma.

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

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

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

Seko konstaterar att semestervalet för perioden 2022-04-01 – 2023-03-31 har hanterats av arbetsgivaren i sin helhet utan medverkan av personalorganisationerna.

2. **En andra MBL§11-förhandling gällande semesterinplacering:** Årets andra förhandling om semesterinplacering skilde sig från föregående och motsvarande förhandling genom att man återgick till den historiskt vanliga processen. Vi höll nämligen återigen förhandling lokalt på orten med lokala gruppchefer (visserligen med stöd av en central chefsfigur). Eftersom hjulet ständigt uppfinns på företaget så återgick man inför denna semesterinplacering till att söka semester för ett helt kalenderår istället för som tidigare period som varit 1 april till 31 mars. De av medarbetarna som under föregående semestersökning och MBL§11-förhandling hade fått semester mellan 1 januari och 31 mars och ville behålla densamma, fick göra det trots en ny sökning och förhandling som omfattade denna period. Återigen räckte inte den avsatta tiden till för att reda ut eventuella frågetecken. Nytt lågvattenmärke, som SJs representanter med

arbetsmiljöansvar märkligt nog högaktade, var det specifika alternativet där deras medarbetare kunde välja en kortare huvudsemesterperiod än tre veckor i följd som är det kollektivavtalsenliga. Förmågan till självrannsakan i sitt arbetsmiljöansvar tycks vara som helt bortblåst. Precis som tidigare år avslutades förhandlingen i oenighet och vi aviserade att en reservation, liknande den som återfinns i föregående stycke, skulle lämnas in.

3. **Överläggning i personalärende gällande färdhandling för anställd på sin fritid:** Under senare delen av året har en överläggning med SJs förhandlingschef ägt rum. SJ har i överläggningen tydliggjort sin inställning att anställd inte är att betrakta och därigenom heller inte ska behandlas som en sedvanlig resenär i fråga om avsaknad av färdhandling under resa ombord på SJ-tåg som företas på fritiden. Detta innebär konkret att en anställd på sin fritid, till skillnad från sedvanlig resenär, inte ska vara föremål för att erhålla en tilläggsavgift om giltig färdhandling saknas med mindre än att detta påverkar anställningen radikalt till ett avslut. Detta oaktat om det är en engångsföreteelse eller om det kan tänkas föreligga ömmande skäl bakom. Företagets värdeord såväl som devisen ”hellre fria än fälla”, som gäller för vissa resenärer omfattar uppenbarligen inte alla.
4. **Personalärendemöte gällande uttalanden kopplat till sexuell läggning:** Under året har personalmöten med chef och dess HR-representant ägt rum. Det har framkommit uppgifter om att flera högre chefer har känt till men har inte på flera år agerat på att uttalanden som tangerar diskrimineringsgrunden sexuell läggning har gjorts av medarbetare som riktar sig mot andra medarbetare såväl som mot lägre chef. Mycket förvånande mot bakgrund av SJs trovärdighet som en inkluderande arbetsplats med nolltolerans mot bl.a. sexuella trakasserier. Efter att detta kom både oss och skyddsorganisationen tillkänna har vi glädjande nog uppfattat att företaget har agerat, om än försent.

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 har normalt redovisats 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 (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.

Man har haft möten under 2022 och behandlat frågor som:

- Oro för bemanningsrisk många uppsägningar, oro för att arbeta på X2 mult.

- Arbetssättet HEJ 2.0 har SEKO anmält in som arbetsmiljöärendet till SKK Division Service. Den sk serviceguiden finns ej kvar på intranätet. Man hänvisar till pionjärgruppen för X2C som prövar nya arbetssätt och skall innan det sätts in skarpt skall det prövas fackligt och genom skyddet först, enligt GC Hans Georgsson som är en av dem ansvariga för pionjarsgrupperna i Sverige.
- Pionjärgruppen efterlyser möten för att kunna samråda tillsammans över nya ev arbetssätt.
- Nya X2 infinner sig stor irritation kring att skyddsombuden inte regelmässigt finns med i processen. Detta gäller utvecklingen av nya arbetssätt.

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.
- Fortsatt kommer turerna inte att tillhöra en viss ort. Turer 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 och under bevakning av såväl skyddsombud som fackliga representanter.

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

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.

Beslut från chef för enhet Service: Veckoarbetstiden minskas från nuvarande 40 minuter till 20 minuter från och med den 1 januari 2022.

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

Avvikelseappen upplevs som svår och krånglig att använda: Vi misstänker att många inte rapporterar avvikelser, både under kategorin Kvalitet med avvisningar 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.

5.2. Seko SJ samrådsmöte (lokalt Cst)

Samrådet består av representanter från båda klubbarna Seko Klubb SJ Trafik och Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund samt skyddsombud i Stockholm/Hagalund. Under året har gruppen, från Enhet Service bestått av sektionens Helena Henriksdotter och skyddsombudet Elias Cataño. Andra deltagare har varit Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalunds representanter såväl som vår klubbs representanter inom både Depåproduktion och SJ Trafikledning. Gruppen har för avsikt att tillvarata och driva gemensamma frågor som berör både ombordpersonal, förare, depåpersonal och trafikledning.

Det har varit sex stycken lokala samrådsmöten under året som har gått. Här kommer några utdrag ur minnesanteckningarna.

Förhandlingar/tvister: En rad olika antingen avslutade eller ännu ej påbörjade lokala tvisteförhandlingar som gäller nedanstående ärenden avhandlas mer utförligt under avsnittet "4.2. Lokala tvisteförhandlingar":

I det första fallet kommer tvisteframställan att lämnas in gällande överskriden övertid.

I det andra fallet kommer en tvisteframställan att lämnas in gällande medlem som ej har fått tjänstledigt för fackliga studier.

I det tredje fallet har en tvisteförhandling genomförts om försenad schemapublicering för januari månad.

I det fjärde fallet har en tvisteförhandling genomförts om ersättning för resekostnad vid försening.

I det femte fallet har en tvisteförhandling genomförts om medlem som har fått för få fridagar på schemat under ett kalenderår och som har begärt att få ut resterande.

FV-dagar: Ett diskussionsmöte om Fv-dagarna. Man måste komma till klarhet om vem som äger Fv-dagarna, är det den anställde eller är det SJ som beslutar enhälligt? SJ kommer att återkomma med ett förslag.

AMÖ-ärenden: Flera av de olika arbetsmiljöärendena som har anmälts in för diskussion och behandling inför lokal skyddskommitté och som avhandlas mer utförligt under avsnittet "4.1. Lokal skyddskommitté" har diskuterats även i detta forum.

Dessutom har följande arbetsmiljöproblem diskuterats:

Schema: 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 såsom 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 (och som återfinns på vår hemsida). 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". Varje Orts förutsättningar är unika och det är därför viktigt att dessa saker diskuteras och hanteras på en lokal nivå.

”Hej 2.0”: Chefen för Enhet Service, som gick i pension, ville både lämna eftertryck och med flaggan i topp. Därför tillkom detta ”nya” förhållningssätt som går ut på att personalen för kunden är närvarande och aktivt föreslår. Sådant som vi uppenbarligen redan idag inte gör eller är. Det går inte att följa instruktionen och SJ vill inte ta tillbaka denna skrivbordsprodukt som inte har stämts av om den kan låta sig göras eller inte. Det är ett förhållningssätt och medarbetare får själv avgöra om den kan utföra detta eller inte.

Brister i utbildning av nya kollegor: Problem med utbildning av de nya tågvärdarna som känns osäkra på utrop och anslutningshantering.

Personallokaler: En del missnöje med nya lokalerna på Klaraporten.

2 klass Lugn: Uppföljning på riskbedömningen av 2:a klass Lugn har gjorts.

Indragen bistro-personal: Vad vi förstår så har personalfördelarna "lagt undan" samtliga bistro och biljettgranskar turer för att bemanna dessa i sista hand. Det kan komma att bli snabbtåg som går med endast Ags och saknar personal till bistrovagn.

Ny hantering av övertid? OPSL verkar ha fått en märklig instruktion när personal som har jour får en tur som genererar övertid. Det normala är att man får övertid på ALL tid efter ord. turslut men nu ska man bara få för den faktiska arbetstiden. Är det 4 timmar kvartstid så får man betalt för 4 timmar kvartstid. Detta kollas upp med kollegorna på OPSL för att utröna om detta stämmer och i så fall var denna instruktion kommer från.

Medarbetarundersökningar: Populärundersökningen ska ju användas som underlag för grupparbeten men så har inte skett än. Föga förvånande gick frågan om man kan rekommendera SJ som arbetsgivare till historien med lägst poäng...

X40 Make over: Detta projekt är uppstartat och ersätter den tidigare ambitionen om att mer i grunden bygga om fordonet. Alltså handlar det numera om en sk. ”make over” där man kommer att känna igen sig i nuvarande nya fordonsutseende. Första omgjorda X40 kommer att rullas ut längre fram.

Brister med X2: Stora problem med X2-flottan, vaccumpumpar som inte fungerar med låsta toaletter som följd. Många fordon står för uppgradering i Tillberga.

Operativ personalledning snickrar och lagar: Opsl reparerar trasiga turer i schemaplaneringssystemet, IVU, och kontrollerar det som sedan går vidare till lön på nätterna.

Semestervalsformuläret: Semestervalsformuläret på intranätet som används för ombordpersonal och förare lämnar en del att önska. Svår att både förstå och fylla i och är förvirrande. Seko SJ aktualiseras i frågan och vi har uppmanat medlemmar att ge feedback som vi flera gånger har skickat till Seko SJ. Man kan tycka att det borde gå att använda IVU/Employee Portal även för semesterval och inte bara ströledigheter.

Personalärenden: Många tunga personalärenden. Det händer alltför ofta att gruppchef skickar iväg medarbetare på arbetsförmågebedömning hos läkare utan att detta syfte tydliggörs för medarbetaren.

Fordonsersättningar och arbetsmiljö: Många multar som leder till arbetsmiljöproblem. Problem med vagnsnumrering och utbyta fordon. X2 har blivit utbytt till X40. Går inte att skylta alls då programmering endast finns för norra vägen. Även X2 har bytts ut till X55. Många som reser utan biljett.

Schemafrågor

Nytt schema (med fasta grupper) fr.o.m. 1 mars 2023: Utökat samarbete med turlistombud på lokal nivå har gjorts under 2022. Samverkan lokalt med både gruppchefer, skyddsombud och fackliga turlist-/schemaombud.

Tänker SJ redovisa sina ledighetskvoter?

Varför tänker man att en mindre grupp ska gå på fast lista? Det borde vara det större antalet som går på fast lista och mindre grupper som går på diverse variabla grupper.

Vi hoppas verkligen att planerarna kommer att hantera samma grupp hela tiden så att de kan ha lite personkännedom om dem de planerar.

Man behöver även i större utsträckning ha trafikplanerare som förbereder noggrannare och finns tillgängliga på helger om behov skulle uppstå.

Sektionens skyddsombud har fått avslag på turlistgranskning med hänvisning till att det inte finns några turlistor att granska... Detta känns igen sedan ett år tillbaka. Kan det vara så att man bytt personer i den hemliga och anonyma FFU-/AMÖ-gruppen?

Vid samråd har föräldraanpassning med arbete 8 dagar och ledig 6 dagar diskuterats såsom Åkstation Sverige-upplägget ser ut idag. Finns möjlighet att öppna upp denna schemamodell för fler medlemmar på frivillig basis?

Ska Seko SJs schemagrupp finnas kvar? Behövs det ett avtalsutskott istället? Turlistombudsmöten måste finnas kvar och tågtjänstfördelningen ska tydligt återuppstå?

Dessutom diskuterades ett av Seko SJs schemagruppsmöte som handlade om:

- Malmö kommer under oktober att prova turbytesmodul.
- Fler riskbedömningar behövs göras vad gäller rehab och barnanpassning.
- Nytt projekt, FRÖ (post Rapid).
- Krångligt Excel-formulär för anmärkning på turer.

- Sen granskning av turer.

Vårt turlist-/schemaombud och skyddsombud i samverkan granskar turer för ombordpersonalen lokalt.

Access till att se andras scheman ska skickas ut till turlistombuden. Där måste man söka på anställningsnummer och då måste man ha en lista över vem som är vem i anställningen.

Funktion "crew" låter dig söka på tåg och vilken besättning som tjänstgör.

Vissa fel återkommer hela tiden i turlistor, t.ex. gångtid i Ulriksdal och tid för rundgång. Turer ser olika ut beroende på vem som ritat den och i vilket steg i processen den blivit granskad. Vissa turer blir inte granskade alls och hamnar hos Opsl, som upptäcker fel som måste åtgärdas. Felaktiga gångtider, avsaknad av arbetsuppgifter, väldigt korta turer och kort återhämtning mellan turerna. Ombord får inga reaktioner på de anmärkningar de skickar in. Granskning sker för månad som redan är publicerad, vilket är märkligt. Rimligt är att man får granska två månader i förväg, innan publicering.

Tolkning vid jour: SJ hänvisar till "Tolkning av Spåra SJ" 10.2 Aktivering av jour där det nämns att ett kortare telefonsamtal inte är att betrakta som aktivering av jour. Vi är däremot av åsikten att inkommande samtal under jour har syftet att den aktiverade personalen först och främst ska besvara samtalet samt att bli ordergiven inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt inom ett arbetspass. Vi vet dock inte var detta dokument "Tolkning av Spåra SJ" återfinns...

Stort missnöje bland ombordpersonalen gällande turlistor och arbetstider. Svårt att få tag på personalplaneringen, i bästa fall får man svar på sitt mail.

Möte den 29 mars med besök av Dan Olofsson: Manuell uträkning av turer under en månad stämmer inte överens.

Ingen ordning på tidsrapportering av FFU/AMÖ i Employee Portal. Verkar godtyckligt hur- och om den förtroendevalde får tidåtgång för för- och efterarbete.

Obetalda raster på hemstation verkar öka månad för månad.

Turerna som ritas av IVU uppleva som mycket sämre än de turer som tidigare skapades av turlistkonstruktörer. Tidsprocessen har "kommit i kapp", förutom när det gäller banarbeten.

Turlistor, förflyttningstider: Ett nytt dokument har skickats ut till schemagruppens representanter. Det omfattar nya förflyttningstider. Västerås västra saknas helt och hållet. Till överliggering i Bollnäs och Borås ges 8 minuter, tar det inte lite längre tid mellan station och hotell där? I Linköping ges 7 minuter mellan bas och station, vilket också är för lite.

Generellt anser vi att alla tider bör plussas på med två minuter. Detta för att många är för snäva och att SJ lägger tid mot tågets annonserade avgångstid, snarare än teknisk avgångstid.

Varje klubb får gå igenom dokumentet och rapportera felaktigheter till sitt ombud i schemagruppen.

Vad gäller turlistor så har frågan gällande "passage trip" fått svaret att det inte går att åtgärda.

SJ skyller alla problem på Trafikverket eller systemet eller möjligtvis den mänskliga faktorn. Det är tydligen inget fel på organisationen...

Nyrekratering: 40 nya tågvårdar rekryteras under höst och vinter. Logistiken med bokningar och banarbeten fungerar väldigt dåligt.

Ej godkända förseningsuppgifter: Ombordpersonal får avslag på inrapporterad förseningsuppgifter i Employee Portal då man hänvisar till när tåget passerade infartssignalen ifråga, vilken kan befinna sig långt innan tåget stannar och öppnar dörrarna.

Avvikelse i vagnssammansättning och i försäljningsdialog: Uppgifter har framkommit vid fler än ett tillfälle om tåg som inte släpps för bokning ut mot kund i bokningsdialogen i försäljningskanalerna eller där kunder kan boka platser i vagnar som inte ens finns med i tåget.

6. Osäkra anställningar

Vi har även under 2022, 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.

Nytt för i år är att vi har utarbetat en strategi för att personligen kontakta de nya medlemmarna som avverkat sitt första halvår med autogiro för att erbjuda klubbkampanjen samt personligen följa upp om det finns återkoppling eller synpunkter på det fackliga arbetet.

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 förfaringsätt 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.

Nytt för i år är förändrade LAS-regler som främst innebär halverad och förkortad tidsperiod, från två år till ett år, innan man som särskild visstidsanställd (tidigare benämnt "allmän visstidsanställd") övergår till att bli tillsvidareanställd. Dock kvarstår samma regel om två år för vikariatsanställd. Numera finns en starkare norm om heltidsanställning där det numera

finns en tvingande regel för en chef att senast 3 veckor efter begäran motivera varför man inte fått en heltidsanställning.

6.2. InLASning och företrädesrätt

Vi har löpande övervakat och varit bistående gällande att säkerställa de anställdas rätt till företrädesrätt enligt 25 § och 25a § Lagen om anställningsskydd (LAS). Vi har verkat för att 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 har fortsatt så som föregående år. Men med förändring till att få tillgång till turförteckning lite tidigare innan publicering av turförteckningen skett. Dock har vi funnit att många felaktigheter kvarstår med saknad av tidsblock tex: gångtid eller avbyte när det skall vara avsyning. Vi har skickat in anmärkningar på. Vi har haft inställelser av tåg och personalbrist som påverkat hur schemaläggning har blivit. Fortsatt uppmana medlemmar att anmärka på felaktigheter som de finner. På hösten började så nyrekrytering av medarbetare för att råda bot på personalbristen. Arbetsgivaren gick då ut med direktiv för att göra arbetsplatsen attraktiv. dvs turerna skall inte göra att folk flyr från arbetsplatsen. Tio punktsprogrammet tillkom.

Allmänt turlistarbete: Början av detta år var som tidigare men så plötsligt fick vi tillgång till turerna tidigare och vi trodde att turlistarbetet skulle bli lite lättare. Men vi fick reda på att de inte hann med att titta på detta innan publicering av schema. Vi har granskat och kommit med synpunkter men återkopplingen har minst sagt varit bristfällig. Så även om Turförteckningarna har kommit innan att månadslistorna kommit så har ändringar har i princip inte varit möjliga. Mindre justeringar av felaktigheter har dock gjorts, men inga arbetsmiljöförbättrande åtgärder har kunnat ses. Vi har tillsammans med skyddsorganisationen granskat turerna ihärdigt. I hopp om en förbättring. Det har varit ett tufft år till i turlistearbetet. Personaltillgång har varit svår under flera perioder på året. Sommaren var en katastrof med långa turer som flöjd. Man gick ut med extra ersättning för att lösa detta. Så gjorde man också i december för att lösa problematiken med att slippa ställa in tåg under storhelgerna.

Till slut insåg Arbetsgivaren missnöjet var för stort att blunda för. Att allt fler slutade från företaget och personalbrist på grund av IVU inte var hållbart i längden. Det innebar omvälvande förändringar med chefer som avslutade sina tjänster hos SJ och nya tillkommer. Man tog fram ett tio punkters program hur man skall förbättra turlistearbetet. Man återinför fasta listor och ändrar utseende på grupperna och ett nytt gruppval skall ske snarast.

Turerna har i utseende inte förändrats utan vi har kvar de som skapas i IVU med handpåläggning. Det innebar att fasta listorna inte fick de inriktningar som önskas. De tilltalar dem som föredrar att ha kontroll på sitt liv. Man inför en ”vrålskubb” grupp för de som gillar spänning i tillvaron att få sitt besked för nästkommande dag vid 17 tiden. Morot blir en extra slant på 7000 kronor. Men utan tidsförskjutningsstillägg. Sverigegrupp kvarstår men i Stockholm blir den aktuell endast för sex styck med funktion 53 kompetens. (Det är vad som anses behov av här.) Så kommer vikarielista att finnas. Då har man sin fridagsnyckel och får utlagt månadschema men det är veckoschemat som gäller.

Införgruppsval togs en "typvecka" fram för att underlätta i den snabba processen att kunna genomföra gruppsval. Man tog lokalt fram de planeringsprinciper som var tänkt att använda. Svar från SJ i kursiv stil. Lokal schemagrupp bestod av representanter från Seko, ST och Saco TJ samt gruppchefer och skyddsombud.

- Grupp med tidig inriktning, sluta före 19 inför fridag, turstart tidigast klockan 05:00 efter fridag. *Det skulle bli för många turer kvar som slutar sent och börjar tidigt vilket inte går att kombinera.*
- Grupp med sen inriktning, sluta före 19 inför fridag, tourstart tidigast kl 05:00 efter fridag. *Det skulle bli för många turer kvar som slutar sent och börjar tidigt vilket inte går att kombinera.*
- Grupp med mixade turstarter, sluta 19 inför Fridag, turstart tidigast kl 05:00 efter fridag. *Det skulle bli för många turer kvar som slutar sent och börjar tidigt vilket inte går att kombinera. Önskvärd målsättning 18/06 angående turslut och början efter fridag/ledig dag.*
- Grupp med komprimerad tjänstgöring, gärna både fast lista och skubblista. *Vi har Åkstation Sverige kvar vi bygger inte nycklar så.*
- Skubb grupper med inriktning som speglar fasta listor dvs tidig, sent eller mix. *Skubbgrupper innehåller enbart FP dagar.*
- En tredagars ledighet på samtliga listor helst fre-sön. Men även lör-mån. *Har tillgodosett detta finns på både fast och skubb.*
- Undersöka möjlighet till helggrupper, dvs de som tjänstgör samtliga helger och har fridagar på andra veckodagar. *Kräver kollektivavtalsförändring.*
- Undersöka möjlighet till tjänstgöring var tredje helg. *Kräver kollektivavtalsförändring.*
- För att göra skubblista attraktiv kan man exempelvis få en extra fridag eller tredagars ledighet oftare. *Inga extra fridagar Alla arbetsdagar behövs för att bemanna tågen. Inga fast listor är skapade med inriktning.*

Hela processen med Arbete inför gruppsval blev forcerat fram och tillgång till nycklar och turer kom med kort varsel. Allt skulle vara färdigt till den 9:e december. På schemagruppens möte den 6:e Dec. Framkom att det såg lika illa ut i hela landet. Så med förutsättning som fanns får vi anse oss nöjda med den påverkan vi fick igenom.

Gruppsval T23: Den 2-15:e Januari kommer så gruppsval att ske. Med inplacering klart i slutet på januari. Noteras att det då sker efter semesterväl och det då redan är fastlagt vilken fridags helg man tilldelats. Vilket innebär färre valmöjligheter.

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 16 stycken kontrollgruppsmedarbetare i landet, varav nio stycken i Stockholm. Två medarbetare har under verksamhetsåret lämnat gruppen, den ena

har sökt sig till loungen och den andra till ombordsidan. En av dessa tjänster har ersatts med en kollega som förut fanns på ombordsidan, men den andra tjänsten har ännu inte ersatts.

9. Löner och avtal

Nya löner och ob-tillägg: Den 29 april 2022 informerades vi om att de lokala löne- och avtalsförhandlingarna på SJ AB var avslutade med de enligt nedan angivna förhandlingsresultat gällande löner och ob-tillägg för avtalsperioden 1 maj 2022 till 30 april 2023.

P1. Tågmästare	Månadslön kr/månad (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
P17	20 945 ändrat fr. 20 575 k.
P18	23 285 ändrat fr. 22 870 kr.
P19	27 030 ändrat fr. 26 550 kr.
P10	30 560 ändrat fr. 30 000 kr.
P6. Tågvärd (timlön)	Månadslön kr/månad (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
P68	22 100 ändrat fr. 21 835 kr:
P69	24 115 ändrat fr. 23 890 kr:
P60	27 450 ändrat fr. 26 930 kr:
Typ av OB-tillägg	kr/tim (förändring fr. f.g. avtal: kr / %)
OB-tillägg Enkel	21,55 kr/tim ändrat fr. 21,17 kr.
OB-tillägg Kvalificerat	48,10 kr/tim ändrat fr. 47,25 kr.
OB-tillägg Storhelg	108,08 kr/tim ändrat fr. 106,17 kr.
<i>Semestertillägg är inkluderat i OB-tilläggsbeloppen.</i>	

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. De flesta pandemirestriktioner togs bort 9/2. Flertalet digitala möten och digitala kurser har även 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

Vi har efter pandemi lättnader och slopande av restriktioner börjat anordna möten och träffar. Ett fåtal digitala möten/utbildningar hängde kvar. Det har varit ett småtufft år att försöka

starta om kontakten med kollegor som redan var trötta efter pandemiåren. Men med vaccinets intåg blev tillförsikten att nu vänder det.

10.2. Sociala aktiviteter

Årsmötesmiddag: Verksamhetsårets första aktivitet var årsmötet den 17 februari som avhölls fysisk i Hörsalen på Klaraporten där det efter avnjöts god middag på en italiensk restaurang.

Jobba Rätt-kampanj: Under denna vecka så annonserade Seko Lokf Trafik Cst en kampanj: ”Jobba Rätt” det vill säga följ din tur. Så vi tog beslut att så gör även vi.

Möllky-mingel i ”Rålis”: Arrangemanget var öppet för alla järnvägare, oavsett arbetsplats eller medlemskap i Seko eller inte. Aktiviteten ägde rum den 12/7 blev det inte någon stor uppslutning. Därför blev det bara ett tillfälle detta år.

Seko medlemsvecka 25/4 – 1/5: 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 25/4 och 28/4. Vi 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 fikabröd och smörgåsar. 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 ett flertal från andra åk-stationer. 25/4 hade vi även bjudit in Help 24 som informerade om försäkringen. Vi hade även ett trevligt oannonserat besök av en Seko ombudsman och 2 st från Seko centralt.

Sekos julmys: Den 7 och 14 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, julmackor, 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. Fortfarande frustration över IVU och turer/schema.

Info för nyanställda: Seko Sektion Åkande Ordförande och medlemsansvarig har under året ett flertal tillfällen haft facklig information för nyanställda under sluttampen på deras utbildning.

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 (som ansluter sig till autogiro), 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 152 stycken medlemmar och vid årets slut 146 alltså en minskning med 6 stycken medlemmar.

12. Slutord

Ja, så har ännu ett år har passerat. När man tittar tillbaka på verksamhetsåret som har passerat så finner vi inga skäl att förändra slutordet speciellt mycket då det är fortsatt lika aktuellt nu som vid förra årsmötet i den förra verksamhetsberättelsen. Man kan fortsatt konstatera att arbetsgivaren inte förmår sig att ta ordentligt ansvar för att styra upp 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 respekteras. Chefers totala ointresse och frånvaro i verksamheten är fortsatt tydlig även 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 2023

(Undertecknat exemplar finns på årsmötet)

Elias Cataño C.*

Helena Henriksdotter*

Thomas Zettergård*

Pernilla Holmgren

Pernilla Johnsson*

Eva Nilsson

Anneli Bäcklund*