



Sektion Åkande Stockholm



Illustration: Anna Jansson

Verksamhetsberättelse 2014

Seko Sektion Åkandes styrelse 2014.....	3
Övriga förtroendevalda	4
Styrelsens berättelse:	
1. Inledning.....	5
2. Information	6
2.1. ”Medlemsinfo”.....	6
2.2. ”Åkandeinfo”	6
2.3. Webb & digital info.....	6
2.4. Sekotavlan.....	7
3. Skyddskommitté & tvisteförhandlingar	7
3.1. Skyddskommitté, lokalt Cst.....	8
3.2. Lokala tvisteförhandlingar.....	9
4. Seko SJ Samråd	10
4.1. Division Trafik & Service, Enhet Service.....	10
4.2. Enhet Service, koncept Snabbtåg.....	13
4.3. Lokalt Samråd Cst.....	14
5. Fackligpolitiskt	15
6. Osäkra anställningar.....	15
6.1. Netwic.....	15
6.2. Löneinplacering och inLASning.....	16
6.3. Företrädesrätt till återanställning (25 § Las)	16
6.4. Företrädesrätt till högre tjänstgöringsgrad (25a § Las).....	16
7. Semester.....	16
8. Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor	16
9. Seko-ombud.....	20
10. Avtalsrörelse och konflikt	21
11. Medlemsaktiviteter.....	22
11.1. Medlemsmöten	23
11.2. Utbildningar	23
11.3. Sociala aktiviteter	23
12. Medlemsstatistik	23
13. Slutord	23

Seko Sektion Åkande styrelse 2014



Elias Cataño

Ordförande/skyddsombud



Claes Hälsing

Medlemsansvarig /skyddsombud



Helena Henriksdotter

Vice ordförande



Emma Klingborg

Visstidsanställda & vikarier



Leif "Jason" Jansson

Turlistansvarig



Mikael Käck-Lilja

Informationsansvarig



Peter Nilsson
Visstidsanställda & vikarier



Maria Sjöström
Sekreterare



Birgitta Hällsjön
Seko-ombud Falun

Övriga förtroendevalda

Skyddsombud/Seko-ombud

- Elias Cataño (Snabbtåg)
- Marko Lipponen (IC/Reg)
avgick oktober 2014.
- Claes Hälsing (Snabbtåg)
- Nicklas Rangwe (IC/Reg)
avgick september 2014.

Valberedning för klubben

Stellan Adolphsson
Erik Bohman
Ulf Eriksson

STYRELSENS BERÄTTELSE

1. Inledning

Så var verksamhetsåret 2014 över. Till skillnad från förra året kommer vi att minnas detta verksamhetsår främst som året då vi Seko satte ner foten och gick ut i konflikt. Måttet blev rågat när Veolia Transport valde att varsla en stor del av sina anställda bara för att återanställa dem med osäkrare anställningsformer. Inom Seko på SJ tog vår klubb initiativet, efter att sektionen gjort samma sak, till ett principuttalande som årsmötet för Seko på SJ beslöt att ställa sig bakom. Vi insåg att detta är en fråga som berör oss alla – får Veolia Transport genom detta våghalsiga agerande obemärkt skulle snart branschens andra tågföretag följa efter. Vi har tidigare blivit varse om flera saker: För det första att arbetsgivarens intresseorganisation, Almega, skickligt samordnar sina medlemmar (däribland SJ AB och Veolia Transport) för att sprida ett fackligt dråpslag på ett företag till nästa. För det andra att vi därigenom fått bekräftat att vårt fackliga samarbete i branschen behöver stärkas för att förbättra skrivningarna i branschens fackliga kollektivavtal, *Spåra*, vilket inleddes 2013 då en konflikt i sista stund undanröjdes. Detta för att förhindra att villkor på ett område används som ett medel för att försämma villkoren på ett annat område i branschen som har bättre lokala villkor. Och för det tredje att vi som facklig organisation fortfarande behöver en snabb och effektiv infrastruktur som inte är beroende av arbetsgivarens informationskanaler. Ett sådant arbete har också redan inletts.

Vi minns även verksamhetsåret som året då cheferna darrade av rädsla inför stundande konkurrens av MTR. Detta föranledde både en och annan radikal åtgärd för att se till att man kommer ordentligt rustad till ett dukat middagsbord (tågmarknaden): Man ser till att svälta sig själv till den gräns att man knappt kan stå på benen även när normala förutsättningar föreligger och än mindre när avvikelser förekommer i vår verksamhet. Som ett led i denna självsvält så stängdes en majoritet av Resebutikerna ner tillsammans med ett helt Contact Center för nu hade minsann svenska folket tagit klivet ut i den digitala världen och bokar med appar och andra smarta lösningar. Drygt 250 stycken kollegor fick erfara SJ:s kalldusch. Men detta var inte allt. För sen kom tsunamivågen att skölja över huvudkontoret och där strök man drygt 200 stycken kollegor från avlöningslistan. Svallvågornas varningssignal letade sig även till ombordpersonalens personallokaler. Arbetsgivaren gjorde såklart allt vad man kunde för att maskera brutaliteten i varningssignalerna för att istället ge ett mer demokratiskt sken: Man kallade kollegor till work shops för att i ”sann demokratisk anda” styra besparingsdiskussionerna i en riktning så SJ fick kollegor att själva föreslå besparingar som innebar att man själva gjorde sig arbetslösa. Sedan gick vår divisionschef, Raukas, ut och felaktigt informerade att facken minsann var delaktiga i framtagandet av dessa rationaliseringsåtgärder. Det har vår sektion med tydlighet dementerat som en osanning mot bakgrund av att vi endast är observatörer enligt Seko SJ.

Under 2014 har sektionen även tagit klivet ut på Facebook och skapat vår enda informationskanal där genom vår Facebooksida vid sidan av befintlig hemsida. Den snabbhet som sociala medier erbjuder information att spridas på har under året testats när sektionen har uppmärksammat de utanför facket arrangerade spontanmöten till stöd för utsatta kollegor. Vi tycker det är oerhört glädjande att många, även utanför vår fackförening och arbetsplats, har ett intresse av att följa det som händer runtomkring oss och vår vardag.

2. Information

Information om vad som är på gång är en viktig och grundläggande del i relationen mellan den fackliga organisationen genom de fackligt förtroendevalda och medlemmarna. I en värld där information är av avgörande betydelse och kan vara en anledning till att fackföreningen behöver mobilisera snabbt i ärenden som kräver det är det således viktigt att information utkommer på olika och kompletterande sätt samt med varierande grad av frekvens såväl som snabbhet.

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) och i postfacket ”skåpad” information samt den nyare, digitala metoden: hemsida, Facebook-sida, e-postutskick och i vissa fall sms. Av dessa är hemsida och Seko-tavlan våra primära informationskanaler.

2.1. ”Medlemsinfo”

Under verksamhetsåret har sektionen utkommit med fyra stycken sådana publikationer. ”Medlemsinfo” består förutom små och korta texter om dagsaktuella fackliga nyheter även av en inledande ordförande-spalt med en personligare reflektion och analys över generella fackliga frågor över tid.

2.2. ”Åkandeinfo”

Den traditionella utgivningen av ”Åkandeinfo” har fortgått även detta verksamhetsår. Ett antal nummer av denna särskilda turlistinformation har skåpats i medlemmarnas postfack på arbetsplatsen och ger en dagsaktuell och bild av turlistarbetet och på vilka sätt vi som fackförening påverkar för att göra turer till det bättre. Se mer under avsnitt ”8.Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor”.

2.3. Webb & digital info

2014 var året då vi på Seko Sektion Åkande på allvar öppnade upp och påbörjade den digitala eran för kommunikations- och informationsflödet.

Vid sidan av vår fackliga hemsida (www.klubbsjtrafik.se) öppnade vi i början av det första kvartalet efter beslut av klubbstyrelsen upp vår Facebooksida (facebook.com/sekosektionakande) som är vår enda informationskanal på Facebook. Vår Facebook-sida välkomnar medlemmar och nyfikna. Syftet med det digitala arbetet har varit att förenkla och förbättra informationsflödet för medlemmar och förtroendevalda. Att kunna få samt delge information var du än befinner dig har varit ledordet för våra medlemmar som utifrån arbetets karaktär aldrig befinner sig på en och samma plats men också ett absolut krav i effektiviseringsarbetet inom Sektion Åkande. Manuell ”skåpning” finns fortfarande kvar som ett komplement till de digitala vägarna när vi vill säkerställa att alla medlemmar ska nås i specifika frågor, men är inte längre den primära informationskanalen.

De båda digitala kanalerna har medvetet fått lite olika ansvarsområden, där Facebooksidan delvis tjänar som ett bollplank vidare till vår hemsida. På Facebooksidan publiceras i första hand evenemangs- och ”snabbinfo” om diverse frågor samt hänvisningar till vår hemsida om att ny information har publicerats. Informationen i våra

båda digitala kanaler hålls uppdaterade parallellt för att täcka så många intressenter som möjligt. Vår hemsida är dock den kanal, jämsides med vår anslagstavla, där utförligaste facklig informationen rörande vår arbetsplats publiceras. På klubbens del av hemsidan publiceras även information och platsbokning kring sociala arrangemang såsom julbord och utflykter.

Vi har även skapat en helt ny e-postadress: medlem.akande@klubbsjtrafik.se som enbart har till syfte att tillvarata synpunkter och frågor ifrån våra medlemmar.

I takt med ovanstående utveckling av informationsspridning har sms-utskick begränsats och använts sparsammare än föregående år.

Gensvaret har varit enormt och vi har nått så många fler och så mycket snabbare än någonsin tidigare. Alla är vinnare 2014 ur informationsspridningens synvinkel.

2.4. Sekotavlan

Anslagstavlan, *Sekotavlan*, har under årets gång förändrats och omstrukturerats så att den information som publiceras på ett enkelt och tydligt sätt kan förmedlas till våra medlemmar. Utgångspunkten har varit att man som medlem inte ska behöva leta eller fundera över var en viss information finns. Man ser även tydligt vilken information som är ifrån klubb respektive sektion, Förhandlingsorganisation (*Seko SJ*) eller andra delar av vår arbetarrörelse (*Seko-region/avdelning, LO, ABF etc*).

En ny flik på Sekotavlan har tillkommit som vi valt att kalla ”aktuellt tema”. På denna anslår vi information eller uppmärksammar en viss fråga som vi vill framhäva speciellt just nu. Senaste anslag tydliggörs även med en ”Nyhet”-skylt framför.

Det har även varit centralt i förändringsarbetet att tydligt kommunicera ut vilka som är förtroendevalda samt de olika informations- och kontaktvägar som finns för sektionens medlemmar. Facebooksidan och hemsidan har en central roll vid sidan av den nya e-postadressen. Enkelhet, tydlighet och närhet har varit ledorden.

Ett informationsfack finns även uppsatt på Sekotavlan där inträdesblanketter såväl som annan facklig information finns för intresserade. Under Sekotavlan finns sektionens brevlåda där rapporter, skrivelser och annan korrespondens eller dylikt kan lämnas.

3. Skyddskommitté & tvisteförhandlingar

Detta år verkställde SJ sin tidigare omorganisation med avsikten att centralisera all informationsskyldighet enligt 19 § MBL till en central nivå i företaget och med flera förutbestämda intervaller. Därför redovisar vi i vår lokala verksamhetsberättelse i regel inte en sammanfattning av dessa, då detta åligger Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*. Arbetsgivaren har även slopat de lokala arbetsmiljögrupperna, sk. *Lamg*, bl.a. på de båda koncepten Snabbtåg och IC/Reg (som dock levde kvar i arbetsgivarens organisation t.o.m. 30 april). Dessa kom att ersättas av den lagreglerade benämningen skyddskommitté, *SKK*, som 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. Dessa SKK detaljstyrs centralt ifrån på alla underliggande nivåer med en förutbestämd dagordning med sex stycken SKK per år med tidsåtgång om 2 timmar per SKK.

3.1. Skyddskommitté, lokalt Cst

Helena Henriksdotter och Elias Cataño närvarar på den lokala skyddskommittén, SKK. Helena representerar sektionen under den tid som Elias representerar ombordpersonalens skyddsombud. Av sex stycken inplanerade SKK har fem stycken ägt rum. Bl.a. följande frågor har uppmärksammats:

- Önskan om maxgräns för vändturer SSB. Idag finns ingen begränsning och kollegor som ofta får dessa blir utmattade. Frågan skickad till Enhet Service SKK. Ingen åtgärd från arbetsgivaren.
- Avsaknad av skyddsombudens deltagande i arbetsbeskrivningen för Snabbtåg. Frågan skickad till Enhet Service SKK. Ingen åtgärd från arbetsgivaren.
- Tsä-byte mellan X55 med negativa furneringseffekter som en följd av kommunikationsbrister mellan Fordonsledn Hgl och SJ Mat & Dryck. Frågan skickad till Enhet Service SKK. Ingen åtgärd från arbetsgivaren.
- RB7: Dåliga gångegenskaper, problem med kaffebryggning och WC för rullstolsburna går ej att låsa samt utebliven vagnutbildning för personal inför tjänstgöring. Frågan skickad till Enhet Service SKK. Ingen åtgärd från arbetsgivaren, förutom det sista momentet där arbetsgivaren meddelar att all personal som tjänstgör på fordonet ska också ha utbildning.
- Problem med försenad utbetalning av övertid (tågförseningar). Arbetsgivaren hävdar att detta inte utgör något problem. Ingen åtgärd från arbetsgivaren.
- Motionsrummets läge permanentas efter en tids test. Cykelrummet har således placerats på ett våningsplan under personallokalerna.
- Rum #1 för tidig tjänst byter plats med sjukrummet för att förlägga tjänstgörande personal längre bort från trapphusets ljud.
- Oklarheter kring utlöst brandlarm i stationshuset Cst. Arbetsgivaren hävdar att ingen risk föreligger om inte larmet har utlöst i våra egna personallokaler, eftersom det är en egen brandcell.
- Arbetstid för att ombesörja uniformsbestyr såsom uthämtning, besök hos skraddare eller returer. Arbetsgivaren hävdar att detta inte utgör ett problem. Ingen åtgärd från arbetsgivaren.

Under SKK presenterar arbetsgivaren LISA- och sjukstatistik och detta har de gjort utan att veta om statistiken stämmer överens (vilket den inte har gjort). Sjukstatistiken har generellt sett under året legat på högre nivåer än de två närmast föregående åren, men detta verkar inte oroa arbetsgivaren speciellt mycket. Och någon egen analys förmår inte våra lokala arbetsgivare göra, än mindre föreslå åtgärder för att förebygga ohälsa. Dock så är arbetsgivaren noga med att försvåra hantering av arbetsmiljöärenden med byråkratiska metoder och blanketter. Vidare har mötet även diskuterat bristande insyn för skyddsombud i rehabiliteringsverksamheten med tanke på den varierande graden av smidighet för olika sjukskrivna kollegor att få anpassad tjänstgöring. För i en del fall

inrättar arbetsgivaren tillfälliga tjänster med relativ lätthet, medan i andra fall påbörjas en omplaceringsutredning omgående.

Arbetsgivaren säger sig vara oroad över den höga statistiken i senaste medarbetarenkät gällande mobbing och sexuella trakasserier. Så till den grad att de inbjöd SKK-deltagarna till möte kring frågeformulering till en lokalt anpassad medarbetarenkät för att närmare belysa just mobbing och sexuella trakasserier. Av en slump seglade frågan om SJ:s uniformsreglemente och arbetsgivarens godtyckliga tillämpning av detsamma upp i slutet av året. Arbetsgivaren uppvisar tämligen dåligt chefskap i denna fråga när man genom repressalier pekar ut vissa som inte anses följa reglementet, medan andra tillåts passera. Då måste man väl ändå säga att den lokala medarbetarenkäten kommer lägligt.

Det som arbetsgivaren tycks glömma när man talar om medarbetarenkäten är att en majoritet (drygt nio av tio personer) vet vart man ska vända sig om man utsätts för sådant och ändå upplever sju av tio drabbade personer att man inte får hjälp. Dessutom återkommer dåliga siffror kring att inte känna stor samhörighet med företaget och att man upplever att man inte kan påverka de viktigaste besluten som rör det egna arbetet. Det som heller inte framgår med tydlighet är att förtroendet för högsta ledning återigen får bottenbetyg efter att ha dalat med hela 10 procentenheter jämfört med 2013.

3.2. Lokala tvisteförhandlingar

Under året har sektionen uppmärksammat felaktigheter eller tolkningsfrågor i vårt kollektivavtal, *Spåra SJ*, varpå vi då har kallat till förhandling i frågorna med SJ:

- Seko har begärt tvisteförhandling för brott mot 3 § Diskrimineringslagen då sex st. av våra medlemmar inte har fått någon lön under sin grundutbildningstid för anställningen på SJ. Avslutad i oenighet då SJ har påtalat att detta informerats innan och under rekrytering.
- Seko har begärt tvisteförhandling för brott mot 5 § Spåra SJ då arbetsgivaren inte har betalat lön till minst 20 stycken medarbetare under sin grundutbildningstid för anställningen på SJ AB. Avslutad i oenighet då SJ har påtalat att detta informerats innan och under rekrytering.
- Brott mot arbetstidslagen, rast efter 5 timmar. Avslutad i oenighet då SJ tolkar tågförsening som oreglerad arbetstid.
- Seko önskar klarlägganden kring inLASning huruvida man anställer tills vidare den 1:a i månaden och inte när arbetstiden för timanställning uppnått tid för tills vidare anställning. Förhandlingen fastställer att inLASning sker när arbetstagare uppnått två år och inte i början av aktuell månad. SJ:s egen information är således felaktig, om att praxis för tillsvidareanställning av vikariat och allmän visstidsanställd personal sker den 1:a i varje månad.
- Under avstängningen av Myrbacken har SJ tvingats omleda tåg och därmed i planeringsläge skapat olaglig tur. Förhandlingen är ännu ej avslutad.
- Tvisteförhandling gällande nödfallsövertid är inlämnad men ännu ej behandlad.

4. Seko SJ Samråd

Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*, har under året anordnat tre stycken samrådsmöten för ombordpersonalsfrågor där berörda klubbar har träffats. Sektionens tillika klubbens representant i detta forum är Elias Cataño.

4.1. Division Trafik & Service, Enhet Service

Samrådet består av representanter från samtliga Seko-klubbar i Sverige. Både stationer med blandad åkning såväl som enskild Snabbtågs- och IC/Reg-åkning. Inom samrådet har man under året behandlat följande punkter:

Hot & våld: Seko har begärt att tågoperatörerna gemensamt ska gå ut enas om att ställa tåg om det kräver det med anledning av hot och våld mot både personal och resenärer. Det har förekommit mycket hot & våld på tågen i Mälardalen med 9 incidenter på en vecka. Det har varit våld och spottning. De inblandade vill inte polisanmäla då de inte ville vara med i offentlig handling. Överlag eskalerande hot & våld situationer. Tre bombhot under sommaren.

Periodiska hälsokontroller: SJ vill att vi ska gå på vår fritid samt betala alla kostnader själva. Seko har sagt nej till det. Seko tycker att den här frågan ska tas centralt i branschen så att alla gör likadant. SJ har nu mjuknat lite och de står för kostnaderna, medan besöken sker under den anställdes fritid. De andra järnvägsföretagen tar inte dessa kostnader men SJ gör det för att de vill vara en attraktiv arbetsgivare.

Gula västar: SJ gick ut och sa att beslut fanns om att lägga ner resebutiker och Callcenter i Tranås då det ännu inte var förhandlat. Det resulterade i att Seko SJ, Seko-klubbarnas förhandlingsorganisation på SJ, efter tvisteförhandling fick ett skadestånd på 50 000 kronor.

Tid för rapportskrivning: Vi behöver rapportskrivningstid men 2001 så förhandlades denna tid om 48 minuter bort till fördel av högre lön. Avtalet från 2001 säger dock att rapportskrivningen ska ske på arbetstid. Frågan förblir olöst.

Förarbetstid: Man hinner inte läsa på Intranätet på 3 minuter som vi har betalt för idag. Det är väldigt viktigt att vi sköter våra arbetsuppgifter då vi har betalt för det, och inte på vår fritid. Ring Opsl eller GC och fråga vad man ska prioritera när turen starta...

Rastlokaler: SJ påstår att de inte är skyldiga att tillgodose att det finns rastlokaler på alla orter. Chef för Service har tillstått att rastlokal ska tillhandahållas. Kommunikationsbrist mellan chef och turlistkonstruktör föreligger.

Vinnande SJ: Just nu så är arbetet igång att minska huvudkontoret med 200 stycken personer. IT ska ses över. Vad ska SJ erbjuda kunderna? Hur ska tågen bemannas? Punktlighet och lönsamma tilläggstjänster. Varje linje ska klara sina kostnader efter de intäkter som kommer in. En investering i ledarskap och fordon ska till. Enligt beräkningar har cheferna räknat på att man har arbetat in 1120 MSEK redan på den miljarden som ska sparas in. Med andra ord har man prognostiserat en överbesparing. Man arbetar på en varumärkesplattform. Även företagsinterna ledord ska ses över. Detta arbete har idag lett till våra nya ledord: Pålitligt, Mänskligt, Enkelt och Härligt. Man tittar över på

användningen av samtliga tåg, med gissning av att fasa ut personvagnar mycket tidigare än beräknat.

SJ annonserade under våren att man avsåg hålla så kallade workshops med anledning av Vinnande SJ och besparingar ombord. Man ville tillsammans med personalen belysa och hitta sätt att spara pengar. Ombordpersonal tillsammans med chefer, gruppchefer, skyddsombud och förtroendevalda inbjöds att delta och försöka hitta kreativa sätt att minska utgifterna utan att för den skull avstå från service till kund. Seko var noga med att påtala att våra representanter skulle delta på konferenserna som observatörer och inte som aktiva deltagare. På dessa workshops presenterades olika idéer, allt från att minska personalen ombord, slopa Resplus, lägga ner SJ Nytt och flytta huvudkontoret till Hallsberg...

Projekt Ratio: Som ett resultat av de workshops SJ genomförde inom "Vinnande SJ" beslöt man att starta Projekt Ratio som gick ut på att testa minskad bemanning ombord både på Snabbtåg och IC/Reg. Skyddsombuden försöker, när de upptäcker att de inte blivit inbjudna av arbetsgivaren, att i så stor mån som möjligt åka med som observatörer i Ratioprojektet på Snabbtåg och IC/Reg. Inget skyddsombud har dock varit med på Svealandsbanan.

På Regional X40 verkar testet kraschat relativt omedelbart. Testen föll inte väl ut där ombordpersonal släpade sopsäckar som sprack och innehåll rann ut i mittgångar och i vestibuler samt att anslutningsinformation inte hanns med. Inför nästa test söker arbetsgivaren nya (mer välvilliga?) testpersoner.

På Snabbtåg genomfördes flera test både på direkttåg och avgångar med ordinarie stopp. Testen fungerade bättre på direkttåg än avgångar med uppehåll. SJ hade observatörer från administrationen ombord som verkade anse att testen fungerade relativt bra. Seko uppmanade sina medlemmar att skriva rapport från testen och dessa talade ett språk om stress, minskad service till kund, frustrerade resenärer som inte fick handla när de ville i bistro osv. Även rapporter framkom från ombordpersonal som på grund av den ökade stressen sjukskrev sig inför, under såväl som efter genomförd testtur. Kollegor har dessutom kollapsat i personallokalerna av samma anledning, bara för att skuldbeläggas av arbetsgivaren som hade önskat att personalen påtalat detta tidigare eller rentav önskat dem krya på sig. Att arbetsgivaren inte har avbrutit testerna, såsom deras egna föreskriver talar om ifall avvikelser riskerar omöjliggöra testerna, har i princip uteblivit.

Överlag finns stor rädsla för uppsägningar. Ett samarbete med förarna är önskvärt för att känna att de stöder oss i önskan att bibehålla dagens bemanning ombord.

Risikanalysen för Projekt Ratio har också påvisat med tydlighet att verklighetsbilden som arbetsgivaren har skiljer sig markant från den som ombordpersonalen genom sina skyddsombud har: Där arbetsgivaren å sin sida hade identifierat cirka 5-8 stycken risker för ombordpersonalens arbetsmiljö med neddragen bemanning – där hade ombordpersonalen å andra sidan genom sina skyddsombud identifierat ett närmare 60-tal risker! Arbetsgivarens förväntade tidsåtgång för denna riskanalys tog därför, med arbetsgivarens irritation och oförståelse, därför betydligt längre tid. Och när den första omgångens tester var klara och utvärderingsmöten skulle hållas bjöds heller inte skyddsombuden in till detta. Kollegor omvittnar dessa utvärderingsmöten som ytterst

styrda med starkt begränsade möjligheter att fritt få uttrycka feedback, vilket även var fallet med de inledande work shops för Vinnande SJ. Trots att utvärderingsmötenas feedback dokumenterades flitigt hävdade berörd chef, på skyddsombudens förfrågan, att ingen sammanställning fanns att ta del av. Alla observatörsprotokoll från varje testtag lämnades heller inte över till skyddsombuden per automatik utan fick med övertydlighet efterfrågas. Först då lämnades en plastkasse över till skyddsombuden med papperskopior av alla observatörsprotokoll.

Ofta förekommande fel / tidstjuvar: Som ett led i Projekt Ratio har arbetsgivaren och skyddsombud identifierat moment som kan påverka eventuell nedbemanning ännu mer negativt, såsom: Komfortfel, Felande internet ombord, fel biljetter, anslutningshantering, handdator ur funktion, avhysning, bagagehantering, långsam biljett- och varuförsäljning i handdatorn, kund uppvisar bokningsbekräftelse istället för biljett, fel furneringsleverans, servering i 2 st vagnar, med omstart i vagn 2, korglutningsfel, WC-fel, högtalarbrister (X40), dörrfel (X40).

Turändringar: Seko har begärt reglering av turändringar och hur SJ ska meddela arbetstagare att den fått ändrad tjänstgöring. Personal på fast grupp ska ta del av publicerad månadslista där förändringar mot grupp kan förekomma. Personal på skubb ska ta del av veckolista där förändringar från publicerad månadslista kan förekomma. Därefter ska förändringar i tjänstgöring meddelas personligen till personal. Detta är något som hela tiden slarvas med och personal upptäcker förändringar i Trappen/Xpider, vilket är ett icke förhandlat verktyg för turändringar och är idag endast ett arbetsredskap som inte behöver vara påslaget när du inte tjänstgör ombord. SJ har till och med uppmanat personal att via intranätet kontrollera ändrad tjänst i Trappen, något vi inte har avtal om. Frågan är än så länge olöst.

RB7 (korvvagnen): SJ har påbörjat ombyggnad av de gamla BFS9-vagnarna och gjort om dem till Bistro med lekhörna. Inför denna ombyggnad välkomnades de flesta av oss ner till Motala verkstad där ombyggnaden skedde. Avsikten var att lära oss hur korvgrillen och Bake off-ugnen fungerade. Vi fick titta på vagnen som var under uppbyggnad och mest var ett skal med en massa ledningar hängandes överallt. Det var omöjligt att få en uppfattning om hur vagnen skulle se ut i färdigt skick. Från det tillfället fram till att vi för första gången mötte vagnen i trafik gick det väldigt lång tid. Detta gjorde att de flesta av oss inte hade en aning om hur det fungerade i verkligheten. Dessutom hade vi inte fått någon utbildning i hur själva arbetet i vagnen skulle gå till, hur kaffebryggare och montrar fungerade, hur det fungerade med av- och påfurnering och inte heller någon vagnteknisk utbildning.

SJ försökte lösa bistrodelen av arbetet med att ha en instruktör som skulle hjälpa oss under skarpt läge, alltså med biströn öppen och kunder cirkulerande. Detta var inte den mest ultimata lösningen... När det gäller den vagntekniska delen så är det ett fåtal som fått denna, men just nu pågår en utbildning i Hgl som dessvärre inte alla kommer att kunna gå.

Vagnen har också haft väldigt många problem, bl.a. med kaffebryggarna, jalsierna till montrarna, isbildning i montrarna, lås till tjänstekupé och dålig gång. Vi får hoppas att denna typ av "utbildning" inte kommer att bli någon standardlösning när vi framgent får nya eller ombyggda fordon.

4.2. Enhet Service, koncept Snabbtåg

Samrådet består av representanter från snabbtågsstationerna Göteborg, Karlstad, Malmö, Stockholm, Sundsvall och Östersund. Följande frågor har behandlats av samrådet:

Stängda Resebutiker och Contact Center: I och med att SJ stängde de flesta av sina Resebutiker och ett Contact Center såg samrådet en fara i arbetssituationen ombord. Fler kunder utan biljetter, fler kunder med endast bokningsnummer och minskad möjlighet att komma fram till Helpdesk.

Sektionen tog därför fram förslag till att skapa en avvisningsblankett som sedan skyddsombuden övertog. Denna var avsedd för ombordpersonalen där dessa skulle fylla i alla de avvisningar man genomförde per tåg och tur. Blanketten fick stor genomslagskraft och spreds till samtliga åkstationer, även de som enbart åker IC/Reg. Man har genom denna kunna fastställa att ombordpersonal avhyser kunder som saknar biljett och betalningsmedel med en relativt stor omfattning. Möjligtvis större än man tidigare trott då många endast avhyser tjuvåkare på nästa station utan att därför nödvändigtvis rapportera detta.

Projekt Ratio: Se tidigare avsnitt ”4.1. Projekt Ratio”.

Brott mot arbetstiderna i s.k. ”operativt läge”: Varje station uppmanas att begära in rapporter från medlemmar angående brott mot arbetstiderna. Flera muntliga rapporter om att personal beordrats att tjänstgöra hem på vändturer trots att de redan arbetat 10 timmar. En sak att man inte kan avlösa under pågående försening, men man har även tvingats arbeta hem efter rast. Rapporter har även inkommit från personal som av arbetsgivaren i strid mot gällande lag och avtal beordrats tjänstgöra med hänvisning till ”nödfallsövertid” eller ”operativt läge”. Det förstnämnda begreppet är noga reglerat, medan det andra begreppet är ett påhittat begrepp som arbetsgivaren nyttjar för att kringgå arbetstidslagens regelverk.

Arbetsbelastning ombord sommar: Mycket tufft i sommar med ovana resenärer och stängda resebutiker. För stor press på SLX som förväntas vara GCs förlängda arm ute på tågen samtidigt som arbetet ombord är mycket mer stressigt. Arbetsgivaren försöker ständigt splittra kollektivet sammanhållning ombord. Arbetsgrupper är uttagna för att testa projekt indragen bemanning, se tidigare avsnitt ”Vinnande SJ” och ”Projekt Ratio”. Sommaren har kännetecknats av mycket stor personalbrist. SLX-turer har gått ut på övertid till bland annat förare i Linköping. Flertal tåg har även trafikerats utan Ags och SLX. Bgr har sjukskrivit sig då de haft flera turer på raken där de fått jobba utan Ags. 22 av 31 dagar i juli trafikerades i gult läge (dvs. störning).

Autocash: Redovisningspersonalen har ersatts av en automatiserad lösning där ombordpersonalen själva redovisar och deponerar sin försäljning i en maskin, s.k. Autocash. Alla insättningar i denna maskin registreras och överförs direkt till SJ:s konto. Detta förfarande har ställt till stora problem i Malmö och Göteborg. Maskinen tar inte stundtals emot sedlar och maskinen upplevs ta lång tid. Op har skrivit övertid då det tagit lång tid att redovisa. SJ har sagt att man ej kommer att godkänna övertid för detta, dock har ingen fått ett nekande hittills. Påpekas ska att det på fasta grupper ligger 30 minuter per vecka för redovisning. Om man ska skriva övertid bör man föra dagbok, så att man

vet när man gått över 30 minuter. Seko har bett alla sina medlemmar att rapportera när köbildning uppstår eller när maskinen inte fungerar som den ska och därför förlänger redovisningstiden.

Ventilation och AC: Har fungerat väldigt dåligt under sommarens värmebölja. SJ har tillsatt en beredningsgrupp som ska se över till nästa sommar om man verkligen ska köra tåg som är så varma att det i princip utgör en hälsorisk för både resenärer och personal.

4.3. Lokalt Samråd Cst

Samrådet består av representanter från Sekos båda klubbar Klubb SJ Trafik och Lokförarklubben samt skyddsombuden i Stockholm. Följande frågor har behandlats av gruppen:

Utmaningar inom skyddsorganisationen: Det finns lokala skyddsombud som inte känner sig delaktiga i arbetet och uppmärksammar bristande information från andra organisationsleds skyddskommittéer och skyddsombudsmöten. Kollegor har även uttryckt synpunkter på kvalitén på lokala skyddsombud och deras arbetsmiljöarbete. Föreslås att skyddsombuden tar en grundlig diskussion om informationsspridning från andra organisationsleds skyddskommittéer och skyddsombudsmöten.

Lokal Risktåg & evenemangsgrupp: Skyddsombuden har inte hört något om vilket sorts arbete som pågår – eller om det ens pågår något arbete.

Ensambemanning Uppsala-pendel: Arbetsgivaren fattade beslut att ensambemanna Uppsala-pendeln med 6 vagnar (förutom vid större evenemang och festivaler) under sommaren. Fortfarande finns ingen dokumentation från arbetsgivaren som påvisar hur och att arbetsmiljön har förbättrats för ombordpersonalen i samband med avgångsproceduren för lok och vagn. Ändå motiverar arbetsgivaren sitt beslut, med TSS-hänvisning till trafiksäkerhetsbestämmelser, att det räcker med att bemanna tåget med 1 st personal med F58. TSS uttrycker nonchalans mot personalens arbetsmiljö med att ”resenärer får skylla sig själva” om de rycker upp dörrar i farten och skadar sig.

Sammanställning avvisningar ombord, sammanställning för april är klar och redovisad. Arbetsgivaren är intresserad av att samverka med skyddsombuden för att påverka blankettens utformning.

AGS istället för SLX: Oklarheter om vad som inte åligger en AGS att göra under förarbetstiden (t.ex. förbereda briefing, printa ut allt till alla befattningar såväl som hålla briefing) och hur detta påverkar den egna förarbetstiden samt de övriga i besättningsens förarbetstid (t.ex. att själva printa ut dokument).

Brist på F58/F59 i Fln: Psp/Psp i Stockholm lånar ut personal med F58/F59 för att täcka upp Faluns brist på densamma. Detta får till följd att det nu istället har uppstått brist på personal med F58/F59 i Stockholm, vilket i sin tur har avspeglat sig i den övertid man vill köpa in med hjälp av gnet-sms.

Överliggning och skydds rond: Skyddsombuden har inte varit delaktiga i inspektion av nya hotell. Ingen skydds rond har heller genomförts vid förändring av lokaler på Cst.

Stockholmsrummet: Detta rum har väckt mycket irritation både bland ytterstationer och personal på Cst. Kanske inte så konstigt när cheferna ensidigt inledde med att pryda dörren med ett kodlås som talade om att andra stationers personal minsann inte var välkomna dit in. Senare insåg väl cheferna att deras modiga överdåd inte rimmade så väl med de nya värdeorden de själva satt upp och plockade bort kodlåset...

Autocash: Se tidigare avsnittet ”4.2. Autocash”.

5. Fackligpolitiskt

Under året genomfördes Första maj-demonstrationen med styrelseledamöter och representanter från sektionen tillsammans med representanter från lokförarklubben. Demonstrationståget gick från Humlegården genom Stockholm city bort mot Norra Bantorget under banderoller med uppmanande texter så som ” Enade vi stå, söndrade vi falla”. Inför denna dag arrangerades även banderollsverkstad på arbetsplatsen där medlemmar och familj inbjöds till skapande av plakat och banderoller.

6. Osäkra anställningar

De nyanställningar som förekommit under året har enbart varit i form av osäkra anställningar, antingen som vikariat eller allmän visstidsanställningar. Vi har även detta år löpande fått nya arbetskamrater som inte har kunnat garanterats arbete under kommande månader.

Liksom tidigare har sektionen genom Klubb SJ Trafik ett erbjudande om gratis medlemskap i sex månader för nya anslutna. Seko har för de osäkert anställda betonat vikten av att vara medlem i vår fackförening och att medlemmar får ett kollektivt stöd med att bibehålla och trygga sina rättigheter, enligt gällande kollektivavtal, i sitt arbete.

Vi har även 2014 försökt bevaka fall av diskriminering av osäkert anställda, så att de enligt lag inte ska få sämre arbetsvillkor än tillsvidareanställda kamrater.

Vi har verkat för att timanställda ska ha sin arbetstid tillgodoräknad enligt kollektivavtal.

Ett möte för osäkert anställda har genomförts för att öka kommunikationen och kontakten med dessa medlemmar, där frågor om bl.a. lönesteg, scheman och arbetsförhållanden har diskuterats.

6.1. Netwic

Tidigt under året sammanställde styrelsens ansvariga de uppgifter, inkomna från berörda medlemmar, om inbokade sk. ”ramtider” i Netwic som arbetsgivaren i strid mot gällande överenskommelse har bokat upp berörda på. Syftet med detta att se om väsentlig tidsskillnad finns mellan tiden arbetsgivaren initialt har bokat upp den anställda på och den tid som de sedan avlönas för. Vi kan konstatera att sådana väsentliga tidsskillnader finns. Det grövsta exemplet är en medlem som bokats upp på närmare 400 timmar en månad för att i slutändan endast avlönas för 148 timmar. På så vis tvingar SJ dessa osäkert anställda till obetalda jourer eftersom de inför arbetsdagen tvingas avböja privata åtaganden och kunna planera ett eget liv utanför företaget. Mot slutet av året kunde vi konstatera att detta förfaringsätt fortfarande tillämpas av SJ. Seko har verkat för att starkt motverka dessa, enligt vår mening, brott mot avtal och fortsatt uppmanat de osäkert anställda att rapportera in när sådant förekommer. Vi är i färd med att slutföra

sammanställningen av de inkomna uppgifterna för att i klubbens och sektionens namn agera vidare med mandat från Seko SJ.

6.2. Löneinplacering och inLASning

Då begäran från medlemmar till arbetsgivaren om RPS-utdrag för översyn av sammanställd arbetstid inte fallit i god jord, så läggs allt mer ansvar på den enskilde att själva beräkna sin arbetstid. Detta för att bevaka att man lyfts i lönestegen samt anställs enligt 25 § Las. Seko har verkat starkt för att stödja och upplysa våra medlemmar om detta. Sammanställningar och faktainsamling för dokumentering samt arkivering har gjorts.

6.3. Företrädesrätt till återanställning (25 § Las)

25 § Las innebär företrädesrätt till arbetspass när man har varit anställd hos arbetsgivaren under mer än 12 mån inom företaget. Vi har informerat om och gett ut blanketter till medlemmar för att skriftligen återropa denna lagliga rätt. Vi har bevakat våra medlemmars intressen genom inkommen och ifylld blankettkopia.

6.4. Företrädesrätt till högre tjänstgöringsgrad (25a § Las)

25a § Las innebär en deltidsanställds rätt gå upp i tjänstgöringsgrad innan arbetsgivaren anställer annan. Vi har även här informerat om och gett ut blanketter till medlemmar för att skriftligen återropa denna lagliga rätt. Vi har bevakat våra medlemmars intressen genom inkommen och ifylld blankettkopia.

7. Semester

Seko valde även i år att inte medverka under semesterinplaceringen då vi inte hade någon möjlighet att påverka utfallet.

Det visade sig i år att det blev en del fel i semesterinplaceringen. Några medlemmar uppdagade att kollegor inte hade fått sina önskade semestrar utköpta trots bättre inplacering i vallängden än kollegor med inplacering längre ner i densamma som däremot hade fått sin semester utköpt. Detta var något arbetsgivaren inte riktigt kunde förklara. Arbetsgivaren hade heller ingen rutin för hur utköp av semester skulle hanteras.

8. Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor

Under våren framkom ett förslag om att byta en tur med Malmö och komma hem två timmar tidigare efter en överläggning. Sektionen sa ja till detta men eftersom ett annat fackförbund sade nej, så blev bytet inte av.

De ständigt återkommande banarbetena har under året gett oss gråa hår. Detta i många fall beroende på att SJ inte ansett att vi behöver lokaler för rast eller paus under banarbeten. Efter mycket diskussioner så ordnades ett hotellrum i Sundbyberg vid banarbetet på Västeråslinjen, vilket kunde användas av de som var stationsvärdar där. På övriga ställen har det varit krångligare, vi har hänvisats till rast i tågsätt eller inga lokaler alls. I vissa fall har konferensbuss ordnats, eller åtminstone har det utlovats sådan, men vi saknar uppgifter på huruvida detta fungerat.

Under sommaren kortades Uppsalapendeln ner till sex vagnar och enbemannades, förutom efter kl 21:00 fredag och lördagar. Vi reserverade oss redan i förhandlingarna om T14 mot detta ur arbetsmiljöaspekt, men vi kan inte påstå att det inkommit rapporter om problem i den utsträckning vi förväntade oss. På grund av ett fel i dörrdatorerna på ombyggda vagnar beslutade SJ att återinsätta agsb under perioden och dessa ritades tillbaka. Verkligheten blev dock den att de återigen togs bort på grund av personalbrist...

På grund av de omställningar som gjordes inom administrationen förlorade vi en duktig turlistekonstruktör som ritade charterturer. Denne ersattes av en ny turlistekonstruktör med vilken vi haft problem med att få turer ritade enligt avtal och enligt de för- och efterarbetstider som finns uppsatta. Sekos synpunkter har ibland ifrågasatts men lika ofta accepterats och turer har ritats om efter våra förslag.

Under hösten ändrades gruppnycklarna på snabbtåg en del efter att tåg ställts in och multkörningar ändrats. Vi hade aldrig möjlighet att granska ändringarna innan de började gälla, men har heller inte fått in rapporter om att ändringarna skulle varit orimliga.

Höstens stora tågäventyr iscensattes av enhet Service i ambitionen att minska antalet ombordpersonal inför den kommande konkurrensen från MTR. Det utfördes tester på ett antal Snabbtåg och ett fåtal Regionaltåg. De rapporter som inkommit påvisade många problem och även att personal mådde dåligt både före och efter testturer. Från SJs sida tycktes det dock inte förekomma några större problem...

Seko reserverade sig enligt nedan:

Seko SJ reservation mot testturer Ratio, september – oktober 2014

Seko SJ reserverar sig mot ovan nämnda testturer med anledning av bl.a. följande:

- Extratid enligt Aktivitetslista kringtider för Ags då denne avsynar tåget saknas på flera turer. SJ hänvisar till tidtabellstekniska orsaker.
- För Cst:s turer på SSB där ovanstående extratid skulle kunna vara möjlig enligt tidtabell, har arbetsgivaren valt att inte lägga till den extra tiden för att inte överstiga fem timmar utan rast.
- Extratid för Ags klargöring av tåg saknas på flera turer.
- Testturer genererar ändringar som ökar bortavaron markant.
- Inget material utskickat för Fln som påverkas då Cst tar tåg 680 – 661 med överliggning i Fln. Turen är dessutom en F59-tur, då Ags skall undanvävla tåget och vara lokföraren behjälplig.
- Ingen information om testturer på IC/Reg har kommit trots att personal redan fått meddelande om förändringar i turer.
- Det är svårt att från utskickade turförteckningar bilda sig en uppfattning om hur och av vilka som de berörda tågen bemannas.

- Ingen information om hur testerna läggs upp och vilka förändringar i arbetsuppgifterna som gjorts för berörd personal.

Inför T15 utkom det mest massiva turlistematerialet vi varit med om. Det var uppdelat i tre delar; perioden från tidtabellsskiftet fram till 31/1 2015, huvudperioden förutom sommaren och sommarperioden. Totalt blev det 265 sidor med turer att gå igenom, något som inte hanns med när det gäller för- och efterarbetstider. Därför kan det fortfarande förekomma fel i dessa och turlisteombudet jobbar löpande med att få dessa rättade.

IC/Reg hade en tur till Ls där vi inte ansågs behöva någon lokal under vår rast. Samarbete mellan turlisteombudet och huvudskyddsombudet gjorde att SJ så småningom backade, varpå turen ritades om till passresa till Ls och sedan rum och ¼-tid.

Inför T15 kunde vi göra ett byte med M som gör att vi slutar nästan tre timmar tidigare på lördag för bef 3 och 4. Vi skulle åkt 544 men åker istället 534, men får stanna kvar och klargöra 545. Vi ansåg ändå att det var ett bra byte som även M tjänade på.

Slutförhandlingar om T15 hölls den 28 november 2014. Inte heller detta år kom parterna överens. Seko ansåg bl.a. att vi inte kunde förhandla turer ända fram till januari 2016 och ansåg att vi skulle förhandla endast fram till sommaren, medvetna om att förändringar alltid kommer. Vidare ansåg vi att materialet likväl som grupper skulle omförhandlas om Ratioprojektet med personalminskningar genomförs under T15. Det senare höll SJ med om. Något slag av sommaröverenskommelse kom vi inte fram till, vilket innebär att vi kommer att gå på skubben under sommaren. Vad som menas med ”sommaren” är vi inte överens med SJ om, och det är inte heller klart i skrivande stund. Från vår sektion inkom vi med följande reservationer gällande Cst:

Seko reservationer Cst Ombord T15

Seko reserverar sig mot följande i turförteckningen gällande Cst Snabbtåg T15:

- Turer på SSB med fler än två klargöringar.
- Turer på SSB med sen hemkomst dag två.
- Vändturer på M där inte en längre sammanhängande rast i M erhålls på grund av briefing i uppehållet i M. Detta tar bort möjligheten till en längre sammanhängande rast och återhämningsperiod mellan de tåg man åker. Det gör också turena mer störningskänsliga då förseningar lätt kan göra att den inritade rasten ”äts upp” vid en försening på tåg som ankommer till M.
- Avsaknad av jour på lördagar.
- Tur 1047A med klargöring och därefter nära tre timmar ¼-tid och hemkomst 21:00.
- Tur 1065A med klargöring och därefter nära fyra timmar ¼-tid och hemkomst 21:00.
- Tur 1110A med start 06:29 och turslut 17:14 bestående av två klargöringar, tåg 527 till M och sedan till/från Kph med tåg 529-546.
- Tur 1110B med start 06:19 och turslut 17:14. I övrigt samma som tur 1110A.

- Tur 1137A+B Två klargöringar, tåg 531 till M och sedan till/från Kph med tåg 533-550.
- Tur 2047A med klargöring och därefter nära tre timmar ¼-tid och hemkomst vid 21:00.
- Tur 2065A med klargöring och därefter nära fyra timmar ¼-tid och hemkomst vid 21:00.
- Tur 2110A med start 06:29 och turslut 17:14 bestående av två klargöringar, tåg 527 till M och sedan till/från Kph med tåg 529-546.
- Tur 2110B med start 06:19 och turslut 17:14. I övrigt samma som tur 2110A.
- Tur 2135A+B Två klargöringar, tåg 531 till M och sedan till/från Kph med tåg 533-550.

Seko reserverar sig mot följande i gruppnycklar gällande Cst Snabbtåg T15:

Perioden 150201-150406 har inte kontrollerats p.g.a. sent utskick av materialet

- Grupp 4: Turstart 05:19 efter Fp-helg.
- Grupp 11: Fp-perioden 12:15 mellan turena 2837A söndag v1 och 1790B tisdag v2, v5 turstart 05:37 efter Fp-helg.
- Tur 1110 (start 06:29 och turslut 17:14 bestående av två klargöringar, tåg 527 till M och sedan till/från Kph med tåg 529-546) ligger fyra gånger på gruppen.
- Grupp 13: Sex arbetsdagar i sträck (söndag v7 - fredag v8) efterföljs av endast två Fp.
- Vik-grupp 31: Sex arbetsdagar i sträck (lördag v5 – torsdag v8) efterföljs av endast en Fp.
- Vik-grupp 32: Sex arbetsdagar i sträck (tisdag - söndag v5) efterföljs av endast en Fp.
- Vik-grupp 41: Sex arbetsdagar i sträck (tisdag – söndag v9) efterföljs av endast en Fp.
- Vik-grupp 42: Sex arbetsdagar i sträck (tisdag – söndag v11) efterföljs av endast en Fp.
- Vik-grupp 43: Sex arbetsdagar i sträck (tisdag – söndag v11) efterföljs av endast en Fp.

Seko reserverar sig mot följande i turförteckningen gällande Cst IC/Reg T15:

- Morgonjour saknas tisdag-torsdag.
- Jour saknas helt lördag.
- Tur 4120A 150201-150503: Turen börjar kl. 03:57 och har en arbetsperiod på 9 timmar och 6 minuter. Ursprungligen låg ¼-tid i Gä, men detta har fyllts igen för att få upp tiden på grupp 101. Detta är inte acceptabelt.

(Tur 4120A justerades efter förhandlingen så att rum och ¼-tid ritades tillbaka. Ursprungligen var turen så alla dagar under T15, men Seko fick till en ändring så att man åker pass hem från Gä under större delen av tidtabellen).

Seko reserverar sig mot följande i gruppnycklar gällande Cst IC/Reg T15:

- Sena turslut före Fp och tidiga turstarter efter Fp.
- Grupp 101: Måndag v8 turstart kl. 05:00 efter Fp-helg.
- Grupp 102: Måndag v1, se ovan angående tur 4120.

I december hölls gruppval och innan slutförhandlingarna (se ovan) hölls ett samråd där åtminstone ett antal ändringar kunde göras på grupperna, bl.a. minskades antal tidiga turstarter efter ledig helg något. När resultatet av gruppvalet publicerades upptäckte vi att det blivit fel med radinplaceringarna på IC/Reg, och detta rättades till dagen efter.

I slutet av 2014 fick vi från vårt Seko-ombud i Falun, Birgitta Hällsjön, reda på att Ratiotester också skulle genomföras på IC-tåg på Dalarna. I detta nu har vi inte fått någon information om hur testerna skall genomföras eller vilka tåg som berörs, men enligt Birgitta är det bl.a. tåg 48 vilket gör att Cst i högsta grad är inblandade. Vi har efterfrågat informationen hos gruppcheferna på IC/Reg men ännu ej fått något svar.

Nytt för IC/Reg var växlingen i Gä som inleddes i och med den nya tidtabellen började 14 december 2014. Support fanns på plats i form av våra JTF-lärare som medföljde och instruerade under växlingen. Alla F59 på Cst skall under januari ha haft med sig en instruktör för att lära sig växlingen.

Sektionen har också förhandlat förändringar på kontrollgruppens turlistor och grupper vid ett tillfälle under hösten. Ändringarna var sedan tidigare förankrade hos gruppen.

9. Seko-ombud

Då det geografiska avståndet mellan orterna Falun och Stockholm är förhållandevis stort, har det med olika medel arbetats på att få till en god kommunikation. I detta arbete har e-post, Facebook och Seko-ombud samt anslagstavlor på orterna varit centrala kommunikationskanaler. Sektionen har i sitt arbete förändrat den lokala anslagstavlan i Falun på samma sätt som i Stockholm.

Vi har även skapat e-postlistor för ortsspecifika medlemmar, som har möjliggjort snabb, effektiv, direkt och selektiv information.

Birgitta Hällsjön, sektionens lokala Seko-ombud i Falun, är styrelsens länk till orten. Seko-ombudet har adjungerats till ett antal styrelsemöten under året. Utöver detta har en styrelserepresentant från Sektion Åkande vid två tillfällen funnits på plats i Falun.

Vi har även anordnat en lokal kvällsaktivitet för våra medlemmar i Falun. Denna blev dessvärre inställd p.g.a. för få anmälda deltagare. Klubben har även anordnat en båtresa med Eckerölinjen och julbordsresa med SS Blidösund till vilka medlemmar i Falun har inbjudits att delta.

Sektionen har även under året gått ut med en förfrågan till Kontrollgruppspersonalen med hänvisning till valberedningen om intresse finns att utse Seko-ombud lokalt i Uppsala där denna yrkesgrupp är stationerad.

De medlemmar som tillhör Seko som enligt vedertagen praxis framröstas och utnämns som skyddsombud väljs även till Seko-ombud under sitt arbetsmiljöuppdrag.

10. Avtalsrörelse och konflikt

Något särskilt forum för avtalsyrkande har inte ägt rum mellan Seko-klubbarna på SJ. Därför har sektionen vidhållit tidigare avtalsyrkanden via klubben även för årets avtalsrörelse:

- Att inrätta månadsavstämning för fastanställda.
- Att inte FV-dagar ska kunna läggas på %-dagar.
- Att höja tillägget för funktion 59 till 800 kronor.
- Att stärka branschens kollektivavtal, Spåra, med så många av de inkomna yrkandena som möjligt.

Utöver detta har sektionen tidigare även medverkat till flera av nedanstående exempel av yrkanden som tidigare har sammanställts av Seko SJ i den föregående avtalsrörelsen:

- Att tjänstgöringsstart innan kl. 05:00 får max vara 6 timmar i total arbetstid under samma kalenderdygn.
- Att tjänstgöringsstart mellan kl. 05:00 och 06:00 får max vara 8 timmar i total arbetstid under samma kalenderdygn.
- Att arbetsgivaren ordnar så att pauser kan tas utöver rasterna alternativt att särskilda arbetspauser av arbetsgivaren, så noga som det medges, förläggs på förhand med angiven längd och förläggning. Som inräknas i arbetstiden.
- Att utförd arbetstid från kl. 19:00 före lördag eller helgdag till kl. 07:00 efter söndag eller helgdag räknas som 1,5 gånger arbetstiden.
- Att ordinarie arbetstid per helgfri vecka ej får överstiga 38 timmar alternativt 7 timmar och 36 minuter.
- Att fridagsperiod för FP och FV ska omfatta tiden från kl. 19:00 dagen/dagarna före till kl. 05:00 dagen/dagarna efter.
- Att fridagar som ej är förlagda i plan eller på lätthelg ska förläggas enligt ök. med arbetstagaren.
- Att ansökt ledighet med minst 3 månaders framförhållning för uttag från dag-/timkonto ska beviljas såvida det inte avser storhelg.
- Att det mindre tidsförskjutningstillägget justeras upp till 300 kronor och det större tillägget justeras upp till 500 kronor.
- Att övertidsarbete avser arbete som arbetstagare utfört utöver den ordinarie planlagda tjänstgöringen.
- Att semesterperiod även ska omfatta ytterligare minst 12 timmar.

- Att semesterplan ska vara fastställd senast 31 december och omfatta tiden januari till december året efter.
- Att arbetstagare som anvisas besök hos Företagshälsovård/-läkare på en FP-dag ska denna dag istället ses som en arbetsdag.
- Att ”nära anhörig” även ska avse särbo och styvföräldrar.
- Att all kvartstid ersätts med halvtid.
- Att all annan tid än fulltid (ej obetald rast) mellan kl. 06:00 och 22:00 maximalt kan läggas ut med 10 timmar per kalendervecka. Därefter blir det fulltid.
- Att varje arbetsperiod max får innehålla en timmes obetald rast.

2013-års stridsfråga för Seko var att förhindra avtalsdumpning i branschen vid upphandlingar och verksamhetsövergångar, såsom våra kamrater på SJ Götalandståg befarades stå inför, som var möjligt om arbetsgivaren ändrade organisationsnummer. I år var det när Veolia Transport ville omvandla en stor del av de tidigare heltidstjänsterna på Öresundståg till otrygga tim- och deltidsjobb. Dessutom hade Seko, som enda fackliga part, valt att säga upp branschens centrala avtal eftersom arbetet med detsamma hade strandat. Seko ville, till arbetsgivarnas ljumma intresse, ha en begränsning av antalet tim- och deltidsanställningar i det centrala branschavtalet för spårtrafiken. I fallet med Veolia handlade det om att företaget vunnit en upphandling med att lägga för långt anbud, varpå personalen senare skulle få betala denna strategi med sämre villkor och trygghet i sina anställningar. På sikt skulle detta även påverka kundsäkerheten ombord på tågen. Enligt en Sifo-mätning sympatiserar dryg tre av fyra, 76 procent, med att lokförarna och tågvärdarna strejkade för bättre villkor. När konflikten utvidgades att, förutom Öresundståg och Snälltåget, även omfatta Kustpilen och sedermera även Krösatåg och Stockholmståg (pendeltågstrafiken) samt inom godstrafiken så stod Almega inför faktumet att konflikten hade spridit sig utanför Veolia till SJ-koncernens Stockholmståg och bl.a. Green Cargo. Det sistnämnda skulle komma att drabba företag som fraktar gods till havs såväl som på räls.

Efter 16 dagars strejk (mellan 2-18 juni) tackade parterna ja till medlarnas bud. Avtalsuppgörelsen för oss på SJ innebär i korthet: Alla timanställdas löner på hela avtalsområdet höjs från ingångslön till genomsnittlig lön för respektive yrkesgrupp, grundanställningsformen på avtalsområdet ska vara tillsvidareanställning på heltid (gäller även vid inLASning) och ett 6-procentigt lönepåslag för tjänstgöring som bokas kortare än 48 timmar innan eller förskjuts mer än 2 timmar än ursprunglig planering. Avtalsuppgörelsen för Veolia/Öresundståg i korthet: Deltidsanställningarna begränsas till 5 procent av antalet produktionstimmar, timanställningarna begränsas till 5 procent av antalet produktionstimmar och att Seko och Veolia ska ta fram gemensamma verktyg för att uppnå högsta möjliga effektivitet i scheman.

11. Medlemsaktiviteter

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

11.1. Medlemsmöten

Sektionen har hållit ett antal medlemsmöten under året i olika former. Vi har försökt hitta något sätt som fungerar för så många kollegor som möjligt. Tyvärr har inte uppslutningen varit så stor, vilket vi har tagit till oss, och vi fortsätter att jobba för att hitta ett sätt att locka fler till medlemsmötena.

Styrelsen har också ordnat Mölkkyspel i Råambshovsparken vid flera tillfällen. Dit har kollegor på arbetsplatsen oavsett facktillhörighet och var på SJ man jobbar inbjudits. Detta har varit uppskattat, och aktiviteten återkommer troligen under 2015.

11.2. Utbildningar

Under året har det – i samarbetet med förarkollegorna i Stockholm och Hagalund – erbjudits medlemmar möjlighet till en tvådagars utbildning i kollektivavtalet Spåra SJ. Utbildningarna har genomförts under två tillfällen under april och oktober och samlade deltagare både från förar- och ombordsidan.

11.3. Sociala aktiviteter

Femkamp på Gröna Lund: Under året genomfördes den uppskattade aktiviteten ”Femkamp på Gröna Lund”. I år fanns möjlighet att vara med vid två olika tillfällen, antingen den 7 eller 14 juni, och deltagarantalet var drygt 30 st. Spännande femkamper utkämpades och det åktes även en hel del berg- och dalbana under glada tillrop.

Kryssning med Eckerö-linjen: När klubben anordnade kryssning med Eckerölinjen den 27 september slöt ett 30-tal medlemmar upp och avnjöt en viltbuffé.

Julbordskryssning: I december var det dags för julbord på ångbåten S/S Blidösund. 52 st medlemmar avnjöt det fina skärgårdsjulbordet vid fyra olika tillfällen i december. I år fanns även möjlighet för pensionerade medlemmar att medfölja på denna aktivitet.

Inte heller i år har sektionen och klubben inte arrangerat det så förut uppskattade Öppna Hus under Lucia, varpå julbordskryssningen för första gången välkomnade sektionens och klubbens pensionärer.

12. Medlemsstatistik

Under året har det skett både in- och utträden i sektionen. Seko har även i år kunnat erbjuda ett gratis medlemskap de första 6 månaderna för nya medlemmar. Vid årets slut uppgick medlemsantalet för sektionen (Stockholm, Uppsala och Falun) till 229 stycken, vilket ska jämföras med ett medlemsantal på 212 stycken vid årets början.

13. Slutord

Återigen kan man sammanfatta året som har gått som ett år i turbulensens tecken. Vi har mestadels reagerat på allehanda trams från arbetsgivarens sida. Detta har resulterat i att vi flitigt från vår sektion har bidragit till att många avtalsmässiga frågor har vidarebefordrats via klubben till den primära organisationsnivån för förhandling inom Seko på SJ AB, *Seko SJ*. Vi har såklart även agerat visionärt inom Seko, då vi fortsatte vårt fackligpolitiska arbete med att föreslå en

återreglering av järnvägen för remissen kring Sekos järnvägspolitiska program som inte kunde fastställas såsom föreslagits på kongressen 2013. Vi noterade att Sekos centrala representantskap tyvärr beslutade om en, enligt vår uppfattning, fortsatt avreglering light med en rösts majoritet. Därefter gjordes en opinionsundersökning i ämnet där en majoritet av de tillfrågade i samhället favoriserade en återreglering, vilket påvisar att sektionen genom klubben går i takt med den allmänna uppfattningen i ämnet.

Återigen har det visat sig vara tydligt att arbetsgivaren inte alls är intresserad av att genomföra beslut tillsammans med oss, såvida det inte handlar om känsliga arbetsgivarbeslut (såsom Projekt Ratio och Vinnande SJ) för då är man helt plötsligt intresserad av en samverkan som då endast uppfyller arbetsgivarens villkor men där arbetsgivaren kan skylla på någon annan om det är nödvändigt. Men eftersom Seko endast är observatörer i Projekt Ratio så är det viktigt att minnas att alla beslut är arbetsgivarens om inte annat förmedlas med tydlighet...

Man kan ju undra om arbetsgivaren verkligen är nöjd med det chefskap som ger sig till uttryck även efter omorganisationen med den gamla tidens produktionsledare som blev framtidens gruppchefer. Ironiskt med tanke på att det är cheferna själva som med sin färdighet har rekryterat och odlat det chefskap som SJ i mångt och mycket tar avstånd ifrån med splitter nya värdeord. För oss är det tydligt när vår arbetsgivare bagatelliserar våra vardagsproblem som t.ex. att få en balans mellan arbetsliv och privatliv eller ens korrekt lön.

Och chefer som inte vill ha tvister borde se till att följa lag och avtal, svårare än så är det inte. Därför är det vår avsikt att påkalla förhandling varje gång när så inte har skett. Vi ser gärna att du fortsätter att vara en aktiv del i det fackliga arbetet och hur vi tillsammans utifrån delaktighet hittar verksamhetsformer för att förbättra detta. 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.

Ödmjukaste tack för Ert förtroende, Ert stöd att stå stadiga i verksamheten och för det verksamhetsår som har gått!

Styrelsen för Seko Sektion Åkande

– som nu ställer platser till förfogande
Stockholm, januari 2015

(Undertecknat exemplar finns på årsmötet)

Elias Cataño C

Helena Henriksdotter

Claes Hälsing

Leif "Jason" Jansson

Emma Klingborg

Mikael Käck-Lilja

Peter Nilsson

Maria Sjöström