

Just nu pågår avtalsförhandlingar för fullt på bransch spårtrafik. Förhandlingarna leds av utsedda ombudsmän på Sekos förbunds kontor. Utöver ombudsmännen finns en särskild förhandlingsdelegation från ett antal av branschens företag. Delegationen representeras av förtroendevalda inom både persontrafik, tunnelbana, upphandlad trafik, godstrafik, underhåll mfl områden.

Delegationen stödjer ombudsmännens arbete och ger input i hur förhandlingarna skall drivas vidare.

Till skillnad för andra avtalsområden har årets förhandlingar i spårtrafik förts i god anda och flera av Sekos krav kommer allt närmare en lösning. Eftersom det är rörlig materia där utkast till skrivningar i det kommande avtalet förändras löpande så går jag inte in på detaljer i denna artikel. Vi kommer att redovisa avtalsförhandlingarna när vi slutligen har ett nytt avtal.

Löneutrymme

I den delen som berör avtalsutrymmet i procent har Seko ställt samma gemensamma krav på 3,2% som övriga 6F förbunden. Nu vet vi att det uppstått en delvis ny situation där IF Metall förhandlat fram ett avtal för industrin på 2,2 % och Handels som fick igenom ett krontal på 590 kr. LO tillsammans med svenskt Näringsliv rekommenderar nu denna nivå som ett ”märke” för kommande uppgörelser. Fastighetsanställda har gjort uppgörelse som bygger på krontalsmärket som faktiskt innebär något mer än 2,2% eftersom en låglönegrupp gynnas av krontalsuppgörelser.

Nästa förhandlingsdag är bokad till måndag 25 april.

Lokala förhandlingar

När det centrala avtalet är klart startar de lokala förhandlingarna på respektive företag. På SJ AB finns också en hel del krav på förändringar. I den delen återkommer vi när förhandlingarna startar och samtliga yrkanden från klubbarna har bearbetats till konkreta yrkanden.

På SJ AB händer det också en del

På SJ sker en hel del den närmaste tiden. I början på maj bemannas tågen ner efter en ny syn på hur många ombordmedarbetare som skall finnas på varje tåg. I princip bemannas samtliga X2 avgångar med två ombordpersonal och regionaltågen enbemannas oavsett om det är multade tågsätt eller inte. Till detta förs en viss uppbemanning på delsträckor.

Seko har i samtliga förhandlingar framfört reservationer mot förändringarna i bemanning ombord. Utöver dessa reservationer har Seko SJ tillsammans med klubbarna framfört en kravlista på 9 punkter som också måste uppfyllas av företaget för att få nån sorts ordning på hur arbetet skall fungera ombord.

Medlemsinformation vecka 16

Sekos arbete med nedbemanningen har inneburit att SJs planer har försenats med mer än ett år och att företaget tvingats att förändra mycket i de ursprungliga planerna. Positivt är att Seko SJ inklusive samtliga 9 klubbar har haft en helt enig och gemensam syn på hur förhandlingarna skulle genomföras.

Nu går vi snart över i ett nytt skede och Seko SJ tillsammans med arbetsmiljöorganisationen kommer särskilt att bevaka att SJ lever upp till de nya regler som gäller fr o m 31 mars 2016.

Arbetsmiljöverkets Föreskrift 2015:4, innehåller föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som gäller från och med den 31 mars 2016. Föreskriften reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Med hänvisning till den höga sjukfrånvaron i SJ så kommer Arbetsmiljöverkets föreskrift att få mer eller mindre omedelbar verkan och här är det nu upp till företaget att se till att man kan leverera en rimlig arbetsmiljö för ombordpersonalen även efter nedbemanningen den 2 maj.

Hög sjukfrånvaro i flera delar av SJ AB

Sjukfrånvaron i SJ är inte bara hög på ombordsidan, utan också bland komfortoperatörerna. På division Fordon har Louise Reichenberg i Seko SJs styrelse, initierat ett arbete med att få SJ att ta tag i de problem som skapar sjukfrånvaro.

Att anpassa företaget utifrån nya förutsättningar är i sig inte så konstigt. Företagsledningen gör sina bedömningar och vidtar löpande åtgärder för att sköta företaget i enlighet med de mål som ställs upp. Däremot finns ingen förståelse för att dessa förändringar skall drabba personalen negativt. Hög sjukfrånvaro bland komfortoperatörer och ombordpersonal är en allvarlig signal om att SJ inte lever upp till sitt arbetsmiljöansvar. I den delen måste det ske omedelbara förändringar för att komma tillrätta med den negativa trenden.

Seko jobbar hårt med att se till att den höga sjukfrånvaron ligger överst på dagordningen varje gång vi träffar bolagets ledning och kravet är att omedelbara åtgärder måste till för att få ner sjuktalet. Vi lär få återkomma i denna för oss så viktiga fråga.

Erik Johannesson

Ordförande Seko SJ