



# **KLUBB SJ TRAFIK**





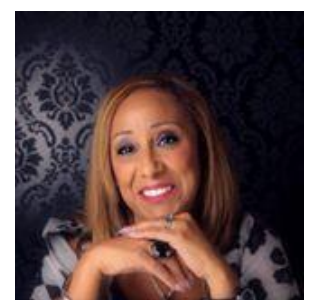


## **Verksamhetsberättelse 2018**

## Förtroendevalda Seko Klubb SJ Trafik 2018

<p>Ordförande. Samordnar klubbens verksamhet och medlemsaktiviteter. Informationsansvarig.</p>	<p>Helena Henriksdotter Sektion Åkande</p>	
<p>Kassör och webbadministratör. Registeransvarig. Fackligt politiskt ansvarig Skyddsombud.</p>	<p>Elias Cataño Ordförande Sektion Åkande</p>	
<p>Vice ordförande</p>	<p>Leif Jansson Sektion Åkande</p>	
<p>Ungdomsansvarig, osäkra anställningar</p>	<p>Mimmi Guldbrandzén Seko ombud Försäljning</p>	
<p>Studieansvarig</p>	<p>Stefan Andersson Seko ombud Administratörer</p>	
<p>Rehab- och omställningsansvarig. Skyddsombud.</p>	<p>Louise Reichenberg Ordförande Sektion VÅTE</p>	

Sekreterare.	Jenny Samuelson Seko ombud Administratörer	
Arbetsmiljöansvarig	Pascal Tunryd Sektion Åkande	
Försäkringsansvarig och pensionsansvarig. Medlemsansvarig	Bengt Paulsson Sektion VÅTE	
Integration och mångfald. Jmställdhetsansvarig	Mona Svensson Sektion Åkande	
Revisor	Paiam Golrou Administratörer	

<p>Revisor</p>	<p>Malin Johansson Administratörer</p>	
<p>Ersättande Revisor</p>	<p>Michelle Svensson Sektion VÄTE</p>	
<p>Fanvårdare</p>	<p>Peter Andersson Sektion Åkande</p> <p>Orvar Strömqvist Sektion Åkande</p>	
<p>Valberedning</p>	<p>Niklas Elmertoft Sektion VÄTE</p> <p>Sofia Lindberg Sektion Åkande</p> <p>Omar Hussein Sektion VÄTE</p> <p>Ahmer Shabila Sektion VÄTE</p>	 

## Inledning

Nedan presenterar vi 2018 års verksamhetsberättelse för Klubb SJ Trafik.

På samtliga av Klubbens sektioner och arbetsplatser har det varit ett tufft år. På alla ställen har stor personalbrist uppstått med indragna turer, mycket övertid och stress som följd.

SJ verkar ha svårt att rekrytera personal och vi undrar om de ställt sig frågan varför?

Varför vill inte tillräckligt med kvalificerade personer arbeta på SJ?

Varför tackar timanställda nej till erbjudande av fast anställning?

I Hagalund har man haft personalbrist och fordonsbrist som leder till mycket tuffa arbetspass.

På Resebutiken missade man att rita in restid mellan Stockholm C och Stockholm Södra/Flemingsberg på tureorna under arbetet med Getingmidjan. Först efter att Klubb SJ Trafik begärt förhandling i frågan rättades detta till.

På Klaraporten, där våra medlemmar till största delen arbetar på SJ Trafikledning, har man kämpat med fordonsbrist, personalbrist och stora förseningar på grund av banarbeten.

Åkandepersonalen har också kämpat med förseningar, trasiga fordon och en vansinnigt varm sommar!

Fortfarande är SJs arbetsbeskrivningar luddiga och föremål för ett antal olika tolkningar. Division Produkt verkar vara mycket kreativa vad det gäller lösningar för tågtrafiken. Tyvärr verkar det som att de inte förankrar sina idéer med övriga Divisioner som påverkas. Lite som förr i världen då man målade om en gavel på ett stationshus samtidigt som man rev den andra gaveln...

Mycket oroande är att man på nästan alla arbetsplatser förlorat mycket av den forna arbetsglädjen och lojaliteten. Sådant som är mycket svårt att återfå om det en gång gått förlorat.

## Klubbens sektioner

Nedan presenteras de förtroendevalda i klubbens fyra sektioner. Respektive sektionens verksamhetsberättelse fanns att tillgå på sektionernas årsmöten. För den som så önskar kan verksamhetsberättelserna tillhandahållas även om man inte haft möjlighet att delta på årsmötet. Kontakta i så fall respektive sektionsordförande/seko-ombud.

### Sektion Administratörer (vilande)

*Seko-ombud:*

Jenny Samuelsson

Stefan Andersson

*Skyddsombud:*

Stefan Andersson

Det beslutades på klubbens årsmöte 2017 att sektionen läggs vilande och i stället representeras av Seko-ombud. Dessa ombud har under 2018 varit Jenny Samuelsson och Stefan Andersson, båda arbetar på SJ Trafikledning.

### Seko SJ

Ett fåtal samrådsmöten mellan SJ Trafikledning i Stockholm och Göteborg samt depå Hagalund har hållits under året. Detta då det under längre perioder inte har funnits någon sammankallande från Seko SJ.

### Arbetsmiljö

Flera skyddsronder har gjorts under året i SJ Trafiklednings lokaler på plan 8, Klaraporten.

Glädjande nog har en del tidigare arbetsmiljöproblem åtgärdats. T.ex. så har nya stolar köpts in och de flesta av de gamla och trasiga stolarna har utrangerats. Stortvätt av heltäckningsmattan i Trafikledningens lokaler har genomförts med hjälp av en extern firma med en effektiv ångmaskin.

Som en motvikt blev det dock fiasko när ett antal växtväggar skulle köpas in och placeras inne på Trafikledningen. De växtväggar som hade testats, och utlovats av SJ, byttes helt sonika ut mot ett antal större krukväxter. Växtväggarnas bevisade betydelse för förbättring av luftkvaliteten vägde tydligen lätt mot den höga kostnad dessa skulle medföra.

Samtliga datorer på Trafikledningen är gamla och fungerar dåligt. SJ ska dock under 2019 byta ut samtliga datorer på företaget så det kommer troligen att bli bättre. Mindre bra är att Trafikledningen får mycket mindre skärmyta än vad de har idag och det kommer att bli ett problem. De testskärmar som finns monterade har fått mycket kritik, mest för att det inte går att få en vettig upplösning i kombination med läsbar storlek på bokstäver och tecken.

## **SJ Trafikledning**

Som tidigare år har en stor del av det dagliga arbetet under året på Trafikledningen utgjorts av att försöka minimera kundpåverkan då en undermålig fordonsflotta i kombination med eftersatt infrastruktur skapar oreda i trafiken.

En del tafatta försök har gjorts med reduceringsplaner för olika fordonstyper men de hjälper föga då fordonen körs för hårt och verkstäderna inte hinner med.

Den extremt varma sommaren ställde också till det en hel del, varken fordon eller infrastrukturen stod pall för värmen. I jämförelse så framstår den stora sommaravstängningen av den s.k. Getingmidjan som en lätt vårvind. Under 2018 infördes också att samtliga in- och utgående samtal till Trafikledningen spelas in. Detta protesterade självklart Seko emot då det knappast är relevant för t.ex. fordonsledare eller trafiksamordnare, men det ville SJ inte lyssna på.

## **Huvudkontoret**

Många avdelningar har, som ett direkt resultat av tidigare års nedskärningar, fortfarande alldeles för hög arbetsbelastning. Detta skapar ringar på vattnet och medför extra arbete för andra avdelningar då arbetet ändå måste utföras men ofta hamnar halvfärdigt i knät på någon annan.

## **Sektion Försäljning (vilande)**

*Seko-ombud:*

Mimmi Guldbbrandzén

*Skyddsombud:*

Finns inget från Seko

## **Medlemsutveckling 2018**

I januari hade sektionen 31 medlemmar och i december 28.

Tappet beror på att medlemmar har slutat på SJ eller börjat studera.

Nya medarbetare har i huvudsak varit mellan 18-25 år och de har jobbat som timanställda eller som sommarvikarier som sedan stannat kvar på vikariat. Vid något tillfälle har en Seko-representant fått möjlighet att vara med och berätta om Seko under utbildningen för nyanställda. Det har dock varit svårt att värva nya medlemmar.

Det har under året hållits tre frukostmöten i resebutiken. De har varit mycket uppskattade och välbesökta.

## **Skyddsombudsmöte/Samrådsmöte**

Seko-ombudet deltar i skyddsombudsmöte/samrådsmöten med resebutikerna i Göteborg och Malmö (även Contact Center i Ånge fram till 1 september 2018 då de övergick till Webhelp).

## **Lokal skyddskommitté**

Seko-ombudet har deltagit i lokala skyddskommittémöten under året.

## **Central skyddskommitté**

Seko-ombudet har deltagit i ett centralt skyddskommitté-möte

## **Förändringar i resebutiken**

Besöken i resebutiken fortsätter att minska, till viss del på grund av serviceavgiften på 100 kr och till viss del på grund av att allt fler sköter sina kontakter med SJ digitalt.

## **Sektion (VÄTE) Depåproduktion**

*Ordförande*

Louise Reichenberg

*Ledamöter*

Peter Klint

Bengt Paulsson

Omar Hussein

Natalie Wredfors

Abdi Sheikhyosuf

*Skyddsombud*

Peter Klint (HSO Depåproduktion)

Louise Reichenberg

Natalie Wredfors

Roger Karlsson

Hans Gripenbrand

Verksamhetsåret har innehållit en del gamla ärenden men också mycket nytt.

Som tidigare år har det fortsatt varit problem med att rekrytera Fordonsoperatörer, vilket gjort att arbetsbelastningen ökat markant för denna grupp. Vi har mycket aktivt försökt få SJ att inse de risker för trafiksäkerheten detta medför och jobbat hårt för att man ska anpassa arbetsbelastningen efter de personalresurser som finns. I år har det även varit svårt med personaltillgången för andra personalgrupper, särskilt inne på platskontrollen och för Komfortoperatörerna. Även vad gäller dessa grupper finns stora problem vad gäller arbetsbelastningen så här har vi lagt ner mycket arbete för att förbättra situationen för dessa medlemmar.

Under sommaren genomfördes första omgången av avstängningen av "Getingmidjan" (sträckan mellan Stockholm C och Stockholm Södra). Seko var något oroliga hur detta skulle påverka personalen då arbetsgivaren var väldigt sena i sin planering och oklara i sin kommunikation. Vi hade under dessa åtta veckor Komfortoperatörer utstationerade vid Stockholms Södra och i Älvsjö, där även ett gäng Fordonsoperatörer arbetade. Avstängningen fungerade hyfsat väl ändå, mycket tack vare personalens insatser. Vi har sett till att personalens idéer och förbättringsförslag har kommit fram så de kan användas till kommande års avstängningar.

För att kunna jobba med och lyfta arbetsmiljöfrågor med arbetsgivaren har Seko medverkat på de lokala skyddskommittéerna en gång i månaden, samt på divisionsnivå där två möten har hållits. Styrelsen har också haft en löpande dialog med Depås skyddsombud för samarbete i arbetsmiljöfrågor.

Sektionen har haft kontinuerliga styrelsemöten och sektionens arbete med ovanstående frågor och medlemsärenden har fungerat bra. Vårt medlemsantal ökar och de finns inom samtliga personalgrupper i Hgl.

### **Framtidens planering (Rapid/IVU):**

Ett första möte med information från SJ om "Framtidens planering" hölls i Göteborg 18 december. Då samlades de tre lokala Skyddskommittéerna och Depåproduktionschefen informerade om systemet och om hur man vill använda det på Trafik och Service. SJ är överens med oss om att stationär personal hanteras på annat sätt än åkande. Vi jobbar mer i lag, så vi behöver diskutera hur systemet kan användas på ett bra sätt för Depå. Vi har dessutom ett flertal olika personalgrupper, en del ganska små. Denna gemensamma SKK kom fram till att varje depå skulle ta med sig frågan hem och tillsammans diskutera sig fram till hur ett schema bör se ut för att passa deras Depå och personalgrupper. Sedan skall ett gemensamt möte åter hållas för att återkoppling skall göras. För Depås del är det troliga att vi fortsätter med den fasta listan som vanligt (i IVU) tills vi hittat bästa sättet att utnyttja systemet.

### **Sektion Åkande**

*Ordförande*

Elias Cataño

*Skyddsombud tillika Seko-ombud*

Elias Cataño

Maria Sjöström

Pascal Tunryd

*Ledamöter*

Helena Henriksdotter

Malin Johansson t o m 2019-01-15

Pernilla Holmgren

Leif "Jason" Jansson

Emma Klingborg

Mikael Käck-Lilja

Eva Nilsson

*Seko-ombud Kontrollgruppen*

Salah Mehache t o m 2018-12-01

### **Arbetsmiljö**

Efter årsskiftet konstaterades i vanlig arbetsgivarordning att övertidsuttaget återigen för minst tredje året i rad har överskridits. Ett formellt arbetsmiljöärende är upprättat med krav på en genomlysning av SJ:s rutiner för att se vad som har gått snett och hur man kan undvika att liknande inträffar igen.

Ytterligare ett arbetsmiljöärende har upprättats som beskriver hur det i 27 § i Lagen om anställningsskydd (LAS 1982:80) står reglerat att om en arbetstagare avvisar ett erbjudande om återanställning som borde ha godtagits ska företrädesrätten anses ha förlorats. Så görs inte, utan timanställda kvarhåller sin turordning trots att erbjudanden nekas gång på gång. Resultatet blir att timanställda, i motsats till tillsvidareanställda, kan välja semester närsomhelst och omfattas inte av semestervalsprinciper. Resultatet blir också att andra timanställda på lägre nivåer aldrig kan komma högre upp i turordningen framför andra timanställda. Man kan tolka att detta är fråga om kränkande särbehandling.

Vi kan utifrån den dokumentation som arbetsgivaren har försett oss med konstatera att Service Stockholm har mer än dubbelt så hög användning av allmänt visstidsanställda (timanställda) än vad som tidigare har meddelats som ett mål på 10% (vilket skulle motsvara att ”kapa topparna i produktionen”).

Vi har gjort en genomgång av den centrala skyddskommitténs protokoll samt aktivitetslista. På denna nivå får eskalerade lokala frågor sin handläggning och sina svar, och detta hinns alltför ofta inte med inom ramen för befintlig tid för den lokala skyddskommittén. Således brister arbetsgivaren i det systematiska arbetsmiljöarbetet med att på ett korrekt sätt lyfta frågor uppåt i skyddskommittéstrukturen och återkoppla tillbaka inom rimlig tid.

Arbetsgivaren har dragits med förseningar gällande hantering av alltmer tilltagande mängd av inkomna rapporter. I mitten av förra året meddelade arbetsgivaren att man i princip hade jobbat ikapp och ligger i fas. Men vid närmare granskning så noteras det att av 2018 års alla 429 inkomna rapporter så resulterar dessa endast i 2,3% åtgärdsrapporter när det gäller att föreslå förebyggande åtgärder. Arbetsgivaren stänger ärenden utan förebyggande åtgärdsförslag och med standardsvar som att det är lagt till analys och statistik.

Fordonsstatusen lämnar en hel del att önska, med icke fungerande ventilation/luftkonditionering samt toaletter i synnerhet. Med anledning av detta var ett direktiv på väg ut som beskriver minimikrav på fungerande toaletter samt vagnar med ventilation/luftkonditionering på tåg från utgångsstation. Dock utkom denna alltför sent.

Flera formella arbetsmiljöärenden är upprättade med anledning av EU-regelverket om tågpassagerares rättigheter vid försening och den skrivning som anger att passagerare har rätt till gratis mat och dryck vid försening mer än en timme. Ärendena gäller fordonstypen X40 där arbetsgivaren bedömer att det inte finns plats för sådan nödproviant. Ändå har arbetsgivaren planerat X40-fordon i alltför långa omlopp nu när de, förutom att trafikera sträckan Cst-Vå-HpbG-G, även trafikerar Cst-Suc.

Ombordpersonal vittnar om hur arbetsgivaren alltmer tillämpar det egenmyntade och icke avtalsenliga begreppet ”operativt läge” för att undanröja arbetstidsreglens tillämplighet. Vi ser dessutom att detta begrepp tänjs ut för att tillämpas i längre och vidare omfattning från det att en viss specifik händelse har ägt rum. Inte bara rasterna sätts ur spel, utan även viloperioderna på såväl hemma- som bortastation. Vi har vidtalat Seko SJ om detta och kräver svar på hur det är förenligt med dokumentationen ”Arbetstider vid trafikstörningar” som den avtalspartsammansatta gruppen arbetade fram tidigare.

Gällande sjukstatistiken kan vi se att den genomsnittliga sjukfrånvaron minskar marginellt (från c:a 8,1% till 8%) trots att den i sig torde vara hög i jämförelse med den svenska arbetsmarknaden i stort. Dock så stiger den genomsnittliga sjukfrånvaron marginellt gällande längre sjukfrånvaro (från c:a 2,1% till 2,3%). Vi ser kopplingar mellan statistiken i stort och med kundmötet och de brister i arbetsstrukturen som finns såväl som arbetsbelastningen i det dagliga arbetet.

## **Arbetsmiljö Samrådsmöten**

Under 2018 har vi haft ett antal samrådsmöten mellan skyddsombud från de olika divisionerna i Stockholm. Dessa samrådsmöten syftar till att förbättra, samt ta tillvara varandras kunskap och erfarenheter och därigenom förebygga ohälsa genom en förbättrad arbetsmiljö.

## **Synergi**

Synergirapporterna har generellt ökat - framförallt inom Service - men vi ser även brister, då Divisionen inte givit personalen den utbildning de behöver för att använda sig av systemet.

Vidare upplever vi att arbetsgivaren inte givit chefer och ansvariga rätt förutsättningar, kunskap och utbildning som behövs för att hantera alla inkomna arbetsmiljöärenden och därigenom få till ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete.

## **Getingmidjan**

Uppstarten av Getingmidjan - samt det efterföljande arbete som gjordes - fungerade överlag bra.

Det uppstod naturligtvis en del problem under perioden, men de flesta kunde lösas tillsammans med ansvariga projektledare.

De problem som uppstod tar vi med oss som erfarenhet till kommande Getingmidja 2019, för att därigenom undvika att de uppstår igen.



## Avtalsrörelse

Det nya branschavtalet, som löper från 2017-2020, är ett treårigt avtal som inte är uppsägningsbart förrän andra året. Första året garanterades 2,1% löneökning, andra året garanterar 1,9% löneökning och tredje och sista året garanterar 2,0% löneökning. Låglönesatsningen är också indelad på tre år där alla som har en månadslön understigande 24 000 kr första året får 2,1% löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag på 504 kr. Alla som har en månadslön understigande 24 528 kr andra året får 1,9% i löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag på 466 kr. Alla med en månadslön understigande 25 043 kr tredje året får 2,0% löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag på 501 kr. Vidare innebär överenskommelsen också en satsning på "loss of license" med en fast årlig avsättning till en gemensamt ägd stiftelse som utbetalar ersättning till personer som tappar sin säkerhetstjänst och inte längre kan utföra arbete för värde för arbetsgivaren. Utöver detta så sätts dessutom pengar av till tjänstepensionen då man har sett att denna inte riktigt levererar som det var tänkt.

Denna avsättning till flexpension för alla anställda omfattade även de anställda från 18 år. Nu har det emellertid gått en tid sedan detta infördes och det kan finnas behov av den enskilde anställde att få fortlöpande information om hur mycket pengar som månatligen/årligen har ackumulerats av denna uppgörelse. Det har önskats att arbetsgivaren månatligen såväl som ackumulerat på begäran redovisar avsatt flexpension eller ännu hellre i ett system som är åtkomligt för den enskilde anställde, t.ex. i "Förmånståget" eller i liknande system. Arbetsgivaren svarar att 18-24-åringar inte kan hanteras inom ITP-systemet, utan blir aktuella för hantering först då de fyller 25. Det pågår fortfarande förhandlingar mellan Almega och de fackliga parterna angående praktisk hantering och vi vill inte föregripa vad man kommer fram till i förhandlingarna. Vi hänvisar till Sekos centrala parter för att få senaste info om status. På frågan om hur man säkerställer värdeutvecklingen, samt dokumentation över personer som har rätt till den men hinner avsluta sin tjänst, svarar arbetsgivaren: "Det pågår fortfarande förhandlingar mellan Almega och de fackliga parterna, där ingår både hanteringen generellt samt hantering av värdeutveckling". Vi kommer att rätta oss efter de överenskommelser som träffas när de är klara. Innan dess gör vi inga särskilda insatser eftersom det inte finns något att basera eventuell dokumentation på. Vi brukar generellt aldrig undanta personer från [retroaktiv] ersättning om de har rätt till sådan, oavsett i vilken form den ska hanteras.

Klubben har, i likhet med tidigare år, vidhållit tidigare avtalsyrkanden för vårt lokala kollektivavtal på SJ även för kommande avtalsrörelse trots att något större arbete med villkorsförändringar inte kommit till stånd. De tidigare framtagna yrkanden som ligger till grund för vidare diskussion är bl.a. följande:

- Att arbetstagare som under en femårsperiod har varit anställd i allmän visstidsanställning och/eller som vikarie i sammanlagt mer än två år blir tillsvidareanställd.
- Att fridagstillägget höjs till 300 kr och omfattar inte endast på en fredag fullgjord egentlig arbetstid eller jour efter kl 19:00 före FP-dag.
- Att FP-dagarna ska (stryk "som regel") förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag under begränsningsperioden.
- Att ströledighet som söks 6 månader i förväg ska beviljas, med garantiundantag vid storhelger.
- Ett förhöjt tidsförskjutningstillägg utan en begränsning av hur många sådana som kan utbetalas per kalenderdygn.
- Att arbetsperiod som påbörjas före kl 05:00 ej får vara längre än 6 timmar.
- Att arbetsperiod som påbörjas mellan kl 05:00-06:00 ej får vara längre än 8 timmar.
- Att ledighet med lön ska omfatta hastigt uppkommande sjukdomsfall hos nära anhörig utan krav på att sådan ska vara hemmaboende och att nära anhörig även omfattar särbo och styvföräldrar.
- Nytt från förra året är att vi yrkar på att tillägg och ersättningar som inte revideras nu ska börja räknas upp i minst samma takt som löner och t.ex. ob-tillägg. Dit räknas t.ex. tidsförskjutningstillägg och olika lönebefattningstillägg. Detta var tyvärr inte av prioritet nog för en majoritet av klubbarna inom Seko SJ.

Det tål att upprepas igen att tack vare den förhöjda timlönen som gällde enbart de Seko-anslutna timanställda (en uppgörelse efter Sekos konflikt 2014) så höjde SJ året därpå timlönerna för övriga fackföreningars såväl som oorganiserade timanställda till vår högre nivå. SJ klarade uppenbarligen inte av att administrera flera olika nivåer på timlöner. När andra fackföreningar valde att "fortsätta förhandla" med en arbetsgivarpart som inte ens ville förhandla, så gick Seko från ord till handling. Som enda fackförening på SJ AB.

Den 7 juni blev de nya lönerna och ob-tilläggen fr.o.m. 1 maj klara med utbetalning retroaktivt på juni månadslön.

P1	Kr/mån	P2	Kr/mån
Tågmästare		Kundvärd/kommunikatör	
P17	19 490 kr	P28	20 580 kr
P18	21 660 kr	P29	22 710 kr
P19	25 290 kr	P20	25 590 kr
P10	28 510 kr		
P3	Kr/mån	P4	Kr/mån
Fordonsoperatör		Depåoperatör	
P37	22 665 kr	P48	20 795 kr
P39	26 290 kr	P49	23 230 kr
P30	29 685 kr	P40	25 540 kr
P5	Kr/mån	P6	Kr/mån
Komfortoperatör		Tågvärd	
P58	20 695 kr	P68	20 695 kr
P59	22 150 kr	P69	22 710 kr
P50	24 430 kr	P60	25 590 kr
P7	Kr/mån	Ob-tillägg	Kr/tim
Lokförare			
P78	16 695 kr	Enkel	20,17 kr
P79	30 040 kr	Kvalificerad	45,02 kr
P70	34 515 kr	Storhelg	101,16 kr

## Avtalsutskottet

Avtalsutskottet arbetar på uppdrag av Seko SJ styrelse men har under verksamhetsåret inte haft några enskilda möten. Klubbens representanter har under året varit Leif Jansson, Sektion Åkande, Stefan Andersson, Seko ombud Administratörer och Natalie Wredfors från Sektion Väte.

Sammanställande har varit Stefan Zetterlund, Hallsberg. Seko SJ har valt att hantera avtalsfrågor i sin egen förhandlingsgrupp, med representanter från Seko SJ styrelse, istället för att sammanställa avtalsutskottet. Leif Jansson har haft ansvaret för turlistearbete ombord samt SJ Charter ombord. Leif deltog också i delar av den centrala tåg tjänstfördelningen samt i möten anordnade av Seko SJ gällande bland annat avtalsrörelsen.

## Facklig-politisk verksamhet

### Första maj

Klubben anordnade inget egen aktivitet på årets 1 maj, men välkomnade deltagande på det firande som skulle äga rum med Seko centralt och med närliggande föreningar. Klubben fanns representerad tillsammans med enskilda medlemmar i övriga organisationer under denna dag, och gick med i tåget i solidaritetens tecken med krav på förbättringar i personalpolitik, bättre villkor och arbetsmiljö.

Många av våra viktigaste fackliga frågor styrs och påverkas av politiken. På Sekos förbunds kongress i april 2017 togs därför ett beslut att varje klubb skulle ha minst en facklig-politiskt ansvarig. Detta för att ta ansvar för och driva medlemmarnas intressen inom området. Efter att stadgeändringen trädde i kraft utsåg styrelsen 2018 Elias Cataño och Stefan Andersson till att vara klubbens facklig-politiskt ansvariga.

### Begränsad konflikträtt

Sektion Åkande har varit den mest drivande delen av klubben när det gäller det fackligpolitiska arbetet. På förra årsmötet antog sektionen ett uttalande som tog ställning emot det regeringsinitiativ till utredning som tillsattes i syfte att se över en begränsning av konflikträtten. I slutet av juni antog vi ett liknande uttalande som denna gång riktades internt inom vår egen organisation där vi, som ett resultat av årsmötesbeslutet, ställde oss kritiska till den överenskommelse som de centralfackliga representanterna nyligen hade slutit med Svenskt Näringsliv. I det uttalandet förklarade vi att en sådan viktig fråga borde underställas kongressen för största möjliga demokratiska förankring och legitimitet. I januari var det dags igen. Då antog sektionsstyrelsen det remissvar som sedermera föreslogs bli klubbens gemensamma ståndpunkt och som senare skickades in till Arbetsmarknadsdepartementet. Detta med anledning av det lagförslag som vilar på den centrala överenskommelsen mellan arbetsmarknadens parter i fråga om begränsningar i konflikträtten. I slutet av verksamhetsåret kan vi konstatera att flera organisationsled närmast medlemmarna runtom i landet i LO-kollektivet har gett uttryck för att lagförslaget såväl som den centrala överenskommelse som lagförslaget vilar på inte är uppskattat.

## Inför riksdagsvalet 2018

Under verksamhetsåret har klubben deltagit i facklig-politiska möten och utbildningar under bland annat region Seko Stockholms regi inför riksdagsvalet 2018. Vi har hållit informationskampanjer för att inspirera medlemmar till att gå och rösta och använda sin rösträtt i riksdagsvalet, och för att informera om de olika partiernas ställning i bland annat arbetsmarknadsfrågor.

Seko Stockholm besökte oss på Klarabergsviadukten 49 i slutfasen av valrörelsen och delade ut valmaterial från 6F, fem fackförbund i samverkan (där bl.a. Seko ingår). Valmaterialet fokuserade på fackliga frågor.

## ETF-dagen

Detta år var det Seko Branschorganisation Spårtrafik som ansvarade för arrangemanget. Tyvärr utkom all info i ett alltför sent läge för att vi skulle ha möjlighet att organisera medlemmarna. Vi beslöt därför att ta nya tag och samla krafterna till nästa år.

## Förhandlingar

Under året har klubben, via klubbsektionerna, förhandlat om följande saker och/eller uppmärksammat vad vi anser vara brott mot lag eller vårt kollektivavtal, Spåra SJ, varpå vi med erhållit förhandlingsmandat från Seko SJ samt klubben har påkallat förhandling med arbetsgivaren i följande frågor:

- För fjärde året i rad förmår inte SJ AB att säkerställa att uttagen övertid inte överskrider uppsatta regelverk. Allvarigare är att det ofta rör sig om samma personer. Klart är att arbetsgivaren inte har förmågan att stävja detta och hålla sig inom föreskrivna regelverk om högst 48 timmar per fyra veckor eller högst 50 timmar per kalendermånad, dock högst 200 timmar per kalenderår. Vi frågar oss för fjärde gången i rad hur detta kan vara möjligt när SJ normalt stoppar medarbetare på övertid vid 120-150 timmar. Seko har, sannolikt som enda fackförening, begärt förhandling i denna fråga vilken har avslutats i enighet. Arbetsgivaren tillstår Sekos talan.
- Ett 40-tal brott mot främst 5-timmarsregeln som inträffade under det första kvartalet. Arbetsgivaren åberopade preskription för en del av dessa. För de återstående, utom i två fall, åberopade arbetsgivaren det berömda ”operativa läget”, vilket innebär att arbetsgivaren är av tolkningen att gällande regelverk inte är tillämpligt. I de två nämnda fallen där arbetsgivarens kreativitet överträffade varje försök till att åberopa ”operativt läge” tillstod man Sekos talan. Det handlade bl.a. om att man hade ritat passåkning utan tågavgivelse på ett sätt så att man skulle tro att rasten precis uppgick till 30 minuter i Göteborg. Men så var inte fallet eftersom tåget de facto ankom 5 minuter senare än passåkningens tidsangivelse. Förhandlingen avslutades med skadestånd till både Seko och de berörda medlemmarna.
- I likhet med förra punkten så processas fortfarande ett ansenligt antal brott mot främst 5-timmarsregeln som inträffade under andra, tredje och fjärde kvartalet. Uppskattningsvis handlar detta om ytterligare drygt 100-talet brott. I nuvarande stund är utgången oklar, men det torde påvisa en gedigen omfattning av problem som SJ inte har vare sig resurser, vilja eller ambition att följa upp och förebygga. Tidigare påbörjat arbete med att skapa ett sätt att försöka säkerställa och efterleva rutiner och arbetssätt för att lindra effekterna för ombordpersonalen vid förseningar har inte lett fram till något. Det räcker inte att säga sig vilja arbeta för detta och skapa rutiner runtomkring det för att senare inte alls följa upp detsamma. D.v.s. från SJs arbetsrättsjuridiska avdelning genom instruktion till personalplanerarna fortsätta verka för vad vi tidigare har fått det berättat för oss – att omkullkasta lag och avtal med begreppet ”operativt läge” och att man hellre tar tvist i efterhand.
- Brott mot avtalsenlig viloperiod (s.k. ”nattvila”) om minst 8 timmar på bortastation som inträffade den 14-15 juni 2017. Medlemmarna fick drygt 5 respektive 6 timmars nattvila. Arbetsgivaren hävdade i lokal tvisteförhandling att reglerna om viloperioder såväl som andra avtalsenliga regler inte är att betrakta som tvingande så fort trafikstörningen är ett faktum. Vi påminde då arbetsgivaren om att vi bara några månader innan hade träffats i en nästintill identisk tvist där de hade erkänt fel med att nattvila inte hade säkrats. Detta viftades undan med att deras åsikt inte sammanföll med den åsikt de nu hade och att ”vår tolkning av kollektivavtalet är föränderlig över tid”. Översatt från huvudkontorssvenska är väl detta i det närmaste ”vi struntar fullkomligt i vad vi hävdade då, nu är det andra bullar”. Vi påminde också om att samma person som hävdade detta också varit delaktig i de formulerade riktlinjerna om att ”undantag får inte göras från reglerna /.../ varken på trafikledningens eller åkande personals initiativ”. Ingen reaktion

kom dock på den påminnelsen. Denna tvist avslutades i oenighet. Efter förra årsmötet togs den upp på central nivå, men även där avslutades den i oenighet.

- Förhandling om tillfällig stationering under trafikavstängningen förbi Getingmidjan under sommaren samt därtill schemaläggning genomfördes för såväl personal från Sektion Försäljning, Sektion Åkande och Sektion VÅTE.

## **Försäkringar**

Försäkrings och pensionsansvarig under 2018 har varit Bengt Paulsson från sektion Väte.

Representanter från Folksam har haft informationsträffar både på Cst och i Hagalund under året, vilket mynnat ut i några personliga möten med medlemmar.

Denna aktivitet är planerad även under 2019 då varje medlem har rätt till en personlig genomgång årligen.

Vi rekommenderar att man utnyttjar denna förmån, då man som medlem får en genomgång av sitt försäkringsbehov jämfört med innehavet, då det kan hända att man är överförsäkrad.

## **GDPR och informationsvägar**

Vi har under senhösten tagit bort Seko-klistermärket på våra medlemmars personliga fack. Vem som är med i facket ska inte synas för utomstående, utan är enbart en relation mellan Seko och den enskilde. Som ett resultat av detta så kommer ingen facklig information att ”skåpas” framöver. Medlemmarna hänvisas istället till vår hemsida samt till Seko-tavlan på arbetsplatsen, E-postutskick och Facebook. Dessa kanaler kommer att användas som verktyg att informera om att ny facklig information finns att tillgå på hemsidan samt om diverse evenemang som är på gång. Även arbetet med att frångå mailutskick med facklig information som bilagor påbörjades i slutet av året, då både mailkorg och sändlistans innehåll tillhör arbetsgivaren. Tanken är att all facklig info ska finnas på egen webbplats dit medlemmar själva vänder sig eller genom länk på Facebook och mailutskick. Sekos anslagtavlor kommer alltid att innehålla all facklig information som ges ut.

## **Jämställdhet, integration och mångfald**

Den 31:a januari höll Seko Stockholm, regionen, en värderingskonferens. Det handlar om att stärka oss i våra fackliga grundvärderingar och se till att vi gemensamt arbetar för att de ska finnas med i alla beslut vi inom Seko tar, och i all verksamhet.

På konferensen medverkade Pelle Hasselgren och Michael Lundh, som visade att genom samtal, närvaro och positiva budskap kan vi visa att alla är lika inför varandra och att vi bygger detta på rättvisa grunder.

Flera LO-förbund har deltagit och diskuterat grundvärderingarna inom fackföreningsrörelsen såsom solidaritet, rättvisa, demokrati och att mångfald är styrka.

Ingela Edlund och Valle Karlsson från förbundskontoret talade om rättvisa gällande löner, från statsanställda med tariffer, till dagens individuella löner och olika tillägg. Gamla televerket ville ha individuella löner, det slutade med att varje bransch inom Seko hanterade lönebildningen på egen hand.

Vi inom Seko borde vara mer än en förhandlar-och försäkringsorganisation.

I Sekos verksamhetsplan står det om våra grundvärderingar: allas lika rätt och värde, och att vi ska motverka kränkningar, trakasserier och diskriminering. Det finns ett dokument på Sekos hemsida om etisk policy.

Från "Förebildning" kom Michael Lund och berättade om hur han började som piketpolis, om när han började patrullera som kvarterspolis, och kom in i en verksamhet med närvarande poliser, och ungdomsverksamhet på "Fryshuset".

Behovet är stort av att hålla konferenser om fackliga grundvärderingar, etisk policy och värdegrunder.

"Me Too" rörelsen satte fokus på hur utbrett sexuella trakasserier är på den svenska arbetsmarknaden.

Man ska införa tydligare regler i kollektivavtalen, för arbetsgivarens skyldighet och offrets rättighet vid sexuella trakasserier på arbetsmarknaden.

## Lokalt samråd

Samrådet består av representanter från klubbarna "Seko Klubb SJ Trafik" och "Seko Lokförarna SJ Stockholm" samt skyddsombuden i Stockholm/Hagalund. Sammanställande i egenskap av klubbordförande i detta forum tillika facklig representant för ombordpersonalsfrågor (Snabbtåg) är Helena Henriksdotter. Leif "Jason" Jansson deltar också på fackligt mandat för ombordpersonalsfrågor (InterCity/Regional) med Elias Cataño som deltagande skyddsombud för ombordpersonalsfrågor. Från Klubb SJ Trafik medverkar även Lollo Reichenberg från Sektion VÅTE och Jenny Samuelsson från Sektion Administratörerna. Representanterna träffas ca 5 ggr per år och har under året bland annat avhandlat:

### Ny utformning av semestervalsblanketten

Detta har anmälts in på SKK Division Trafik och Service från Klubb SJ Trafik/Sektion Åkande redan 2017, inget hände då, inget hände 2018 och inget hände 2019...

### Avsteg i kollektivavtalet Spåra SJ

Förslag på avsteg från Spåra SJ aktualiserades i samband med att en handfull instruktionsförare var aktuella att testköra nya/nyrenoverade fordon på sätt som inte är förenligt med kollektivavtalet. I denna fråga ansåg personalgruppens ansvarige i Seko SJ att frågan endast berörde förarna, trots att den fackliga organisationen äger kollektivavtalet som helhet. Vad anser våra klubbar generellt om hanteringen av eventuella avsteg? Klubb SJ Trafik anser att avsteg under några omständigheter inte ska ske. Ska man överhuvudtaget diskutera avsteg ska det ske med samtliga klubbar involverade, vilket inte var fallet med denna specifika fråga i jämförelse med hur avsteg har hanterats tidigare. Klubb SJ Trafik skrev en motion till Seko SJ förhandlingsorganisation som vi hoppades att förarklubben ställde sig bakom. Syftet är att hantera avstegsdiskussioner på likadant sätt oaktat vilken typ av avsteg det handlar om samt att samtliga klubbar är involverade i detta. Tyvärr röstades motionen ner under årsmötet för Seko SJ den 27 mars.

### Spåra SJ-utbildning

Förarna har en idé att samla in anmälningar redan när de möter nya tågvärdar/förare på introduktion. Klubb SJ Trafik föreslog en gemensam anmälningsupptagning där varje anmälan automatiskt når bägge klubbarna för en mer snabbare och transparent hantering.

### Hotell

De hotell vi haft överliggningar på under sommaren har varit oerhört varma. Inga fläktar har funnits att tillgå. Vi ber våra skyddsombud att framföra till SJ att de ska säkerställa att hotellen kan leverera rum som är svala nog att kunna sova i.

### "Operativt läge"

SJ:s icke avtalsenliga och myntade begrepp, "operativt läge" som används för att åberopa ett avtalslöst tillstånd, har kommit att oroa andra fackliga delar av spårtrafiken utanför SJ. På årsmötet för Seko Branschorganisation Spårtrafik utbröt diskussion mellan en facklig förarkollega på MTR å ena sidan och en facklig förarkollega på SJ å andra sidan. Förarkollegan på MTR undrade varför det är så tyst från Seko SJ i denna fråga och oroade sig för att fler arbetsgivare i spårtrafiken anammar SJ:s tillvägagångssätt för att sätta villkor och regler ur spel. Förarkollegan på SJ klargjorde att Seko-klubbarna har eget ansvar för information ut till medlemmarna och inte Seko SJ, som vi trott.

Central ombudsman med ansvar för spårtrafik på vårt förbund uppmanade att vi låter våra medlemmar arbeta "olagligt" för att sedan driva tvist i efterhand. Detta för att undvika att vi hamnar i lägen där medlemmar anklagas för arbetsvägran. Vi måste dock försöka få en bra uppfattning om hur utbrett det är att man bryter mot kollektivavtalet.

Det är fortfarande oklart vad som kan räknas som operativt läge. Vad räknas som omständigheter som arbetsgivaren inte har kunnat förutse? Hur länge sträcker sig sådana omständigheter när de väl har inträffat?

Det dokument som arbetsgruppen för trafikstörda lägen tagit fram, efterföljs tyvärr inte. Uppfattningen är att Operativ arbetsledning (Opsl) idag genomför alltför överenskommelser som inte är avtalsenliga med personalen. Den förlikning förbundet gjorde med Almega för 4 år sedan har inte lett till några förbättringar utan snarare försämring.

Lokförarna har inte fått några rapporter om att det har varit problem med raster osv. under sommaren. Inga rapporter har inkommit från ombordare heller, trots att det varit mycket stora förseningar. Övertids-sms till förare har inneburit att man slår ihop två turer som förmodligen blir icke avtalsenliga. Sannolikt är det många som frivilligt går med på att bryta mot rastregler och med detta så inkommer inga rapporter.

## **Getingmidjan**

Förhandling har genomförts för ombord- och depåpersonal gällandes tillfällig stationeringsort i Älvsjö. Däremot förhandlade man inte några turlistfrågor utan hänvisade till enskild förhandling om detta. Försäljning har timanställt personal till kundgrupp i Flemingberg. Osäkert om dessa har stationeringsort Cst eller Flb. Kan SJ timanställa personal till en station där man normalt inte har någon verksamhet?

I Älvsjö har gångvägen förbättrats och ett trappsteg lagts till.

Klagomål har framförts från de som jobbar med klargöring att de inte fått arbetskläder. Till nästa sommar kommer vi att framföra att klargörare bör erbjudas de kläder som växlingspersonal använder.

De förvaringsskåp som finns på Swedenborgsgatan rymmer inte våra rullväskor och stora ryggsäckar. Ryktet säger dessutom att samma nyckel passar i alla skåp.

Vattentryckare och fekalietömning har börjat först kl. 13.00 vilket försvårat ändringar av omloppen.

Reservtågsätt har inte fungerat varpå många tåg blivit försenade redan från utgångsstation. Personal som inte sökt tjänstgöring i Älvsjö har ändå fått turer där. Vissa har fått restid, andra inte.

## **Gemensamma medlemsaktiviteter mellan klubbarna**

Se nedan under rubriken ”Medlemsaktiviteter”

## **Fordonsläget**

I temperatur över 26 grader kan man begränsa tiden man vistas i den höga temperaturen. Vi tar frågan till Seko SJ ifall det finns någon gemensam information vi kan gå ut med till medlemmarna om agerande vid ej fungerande AC i tågen.

Arbetsmiljön ombord under sommaren har varit under all kritik. Tågen kommer ut med icke fungerande toaletter, dörrfel och utan fungerande luftkonditionering. Det verkar inte som att SJs underleverantörer fungerar tillfredställande och att SJ inte ställer tillräckliga krav för att få arbetet utfört. Euromaint har funnits på plats i Älvsjö men har inte lagat fel då något verkar saknas i deras kontrakt. Likaså går det inte att få felsökning och reparation på lok söndag mot måndag, detta trots att man tursätter flest lok på måndagsmorgnar. Dessa bristande kontrakt på underleverantörerna slutar med att vi tvingas arbeta ombord på och med tåg som är direkt undermåliga.

## **Framtidens planering IVU/Rapid**

SJ:s nyinköpta planeringssystem inom ramen för projektet Framtidens planering väcker en hel del frågor. Vad innebär ”bidding”? Hur många poäng får man använda? Om man t.ex. har sömnproblem och inte vill jobba natt, måste man då använda alla sina poäng till detta?

Känslan är att SJ redan har bestämt sig och att man interagerar med Seko för att kunna säga att man tagit fram detta tillsammans med personalorganisationerna. Seko är delat i två läger där en del av vår organisation är väldigt negativt inställd och en annan del är för att försöka påverka systemet.

Ett Seko SJ info har utkommit där det konstateras att SJ:s representanter ställt in de senaste planerade fyra mötena med schemagruppen från Seko.

Inga nya uppgifter har inkommit från SJ. Ansvarig är svår att få tag på. Efterfrågad återkoppling och svar på korrespondens lyser med sin frånvaro.

Implementeringen är framskjuten till september 2019.

Det verkar som att IVU/Rapid inte kan kommunicera fullt ut med TrAppen och Xpider.

De flesta medlemmarna verkar föredra grupp A eller fast lista som går att rita även i det nya systemet. Hur de olika grupperna är tänkta att fungera, ur SJs synvinkel, kan man läsa om på företagets Intranät.

## **Skyddsombudens rapportering**

Rapportblanketter om för lite klargöringstid och för lite gångtid har lämnats ut till medlemmar, men väldigt få svar har inkommit.

Tester av tillval med varm mat har gjorts på G och Suc. Ytterligare tester ska ske på Ks och M. SJ anser att testerna gått bra medan SO anser att det varit för få tillval beställda för att kunna avgöra om och hur det fungerar. SJ verkar ha för avsikt att införa detta oavsett. I tågtidningen Kupé har SJ dessutom redan gått ut med information om att varm mat som tillval kommer att införas. Detta innan ens testerna är avklarade och ännu mindre utvärderade.

Ingen tillsyn kommer utföras på hotell där man endast har kortare uppehåll.

HSO har lagt skyddsstopp på tåg utan fungerande toaletter. Arbetsmiljöverket (AV) hävde stoppet relativt snabbt.

Införande av "mystery travellers", OPAK= Opartisk kvalitetskontroll, är annonserat av SJ, inledningsvis endast på TiB-tågen.

AV har besökt tågoperatören Arriva och sett över regler för toalettbesök för personal. Eventuellt kan man begära att SJ lägger in disptid för toabesök på tidtabell.

Ingen handdukstork kommer att installeras såsom det föreslogs initialt på kundtoaletter på X2 upgrade... Dessa låter för mycket och kan komma att störa resenärer.

Nya, för stora termosar, ska inte användas på X2000. Trots detta, så förekommer dessa på tågen i fråga.

Vakterna i Uppsala ska inte använda rastlokalerna då lokalen är för liten.

Tydligare rutiner för hittegods efterfrågas, bl.a. i depån. En kvittens är önskvärd på att man lämnat in hittegods.

Synergisystemet har setts över då det visat sig att många rapporter inte följs upp på rätt sätt.

Korrekta uppgifter i Xpider har begärts. Ofta uppdateras inte Xpider vid förseningar så att man kan se var personalen befinner sig.

Personaltoalett på X40 låses inte under klargöringen. Ett förtydligande i klargöringsrutinen är önskvärd.

## Medlemsaktiviteter

**Årsmötesmiddag:** Verksamhetsårets första aktivitet var årsmötesmiddagen i samband med förra årsmötet. Den hölls på restaurang Råkan och ett 20-tal medlemmar deltog.

**Mölkky-mingel i "Rålis":** Arrangemanget är öppet för alla järnvägare, oavsett arbetsplats, företag såväl som medlemskap i Seko eller inte. Den 5 juni och 10 juli ägde detta rum och vi kunde tyvärr konstatera ett lägre intresse än förut att delta. Endast ett tiotal dök upp på aktiviteten

**Seko-kryssning:** Vi hängde återigen med på Soultrainkryssning med Birka Cruises den 9-10 juni och den 18-19 augusti och även om antalet deltagare var mindre än tidigare så var alla deltagare mycket nöjda. Det dansades till sent eller till tidig morgon för vissa...

**Medlemsdag på Gröna Lund:** Den 7 augusti och 14 augusti arrangerade vi medlemsdag på Gröna Lund med förmingel och 5-kamp. Deltog gjorde sammanlagt ett fyrtiotal medlemmar från både Seko Klubb SJ Trafik och Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund.

**Mingel med sektionernas förtroendevalda:** Avhölls i juni månad på Prison Island där man var inlåst i olika rum i små grupper och tävlade i lagfrämjande aktiviteter. För att komma ut blev vi tvungna att arbeta ihop och lösa olika kluriga gåtor och utmaningar. Kul, svettigt och utmanande, tyckte alla.

**Budgetmöte:** Den 18 oktober avhölls klubbens budgetmöte för fastställande av 2019 års budget och klubbavgift samt verksamhetsplan. Efter mötet bjöds deltagarna på middag på restaurang Belgobaren. Mötesdeltagarna var färre än brukligt.

**Museibesök på Hallwylska palatset:** 21 november besöktes palatset på Hamngatan 4. Palatsvisningen gick i lugnt tempo i ett begränsat antal rum, där man samtalande om husets historia och familjen von Hallwyl samt tittade på föremål ur samlingarna. När vi besökte palatset fanns dessutom en extra förevisning av de fantastiska julkrubborna från Krakow i Polen.

**Julmys med Valle:** Den 12 december hade vi bjudit in Sekos förbundsordförande Valle Karlsson för diskussion och besvarande av frågor. Samtidigt bjöd klubben på smörgås med julsinka och julost samt en massa godis. Utlottning av julklappar skedde också där Valle i egen hög person läste upp vinnarna. Denna gång var aktiviteten endast för medlemmar.

**Julbord på ångbåt:** Det traditionsenliga julbordskryssningarna på ångfartyget S/S Blidösund var välbesökta och skedde vid tre kvällstillfällen med 12 platser per kväll, den 18-20 december. P.g.a. ändrade bokningsregler förköptes för andra året i rad ett antal biljetter som medlemmarna i sin tur erbjöds till kraftigt subventionerat pris och först till kvarn. Ångfartyget seglar genom ibland genom Hammarbyslussen och ibland ut mot Vaxholm och erbjuder mysig sjöutsikt och en genuin julkänsla när man passerar bryggor, julpyntade hus och öar utanför. Möjlighet fanns att traditionsenligt besöka maskinrummet där maskinisten och eldaren stolt visar upp ångmaskinen från 1911. Som vanligt en trevlig resa med god mat och gott sällskap.

## Medlemsavgifter

Utöver den nationella Seko-kampanjen om 50 kronors medlemskap per månad under det första halvåret har klubben fortsatt att erbjuda nya medlemmar återbetalning av denna avgift efter fullgjord period. Således har klubben fortsatt att erbjuda nya medlemmar ett helt gratis medlemskap i Seko de första sex månader.

Efter sänkningen av den månatliga a-kasseavgiften för Sekos a-kassa som trädde i kraft den 1 januari 2018 är den nya a-kasseavgiften 125 kronor för de som även är medlemmar i Sekos fackförening och 134 kronor för de som endast är medlemmar i a-kassan.

Klubbens budgetmöte under hösten beslutade att bibehålla de klubbavgifter som året dessförinnan hade sänkts. Detta bl.a. som en konsekvens av det nyinrättade organisationsledet med branschorganisation som också tar ut egen avgift för sin samordnande verksamhet. Således är medlemsavgifterna som följer:

Avgiftsklass	Lön från	Lön till	Förbundsavgift	Branschavgift	Klubbavgift	Total avgift
1	Intro*		(50) 0 kr			(50) 0 kr
2	0 kr	10 999 kr	50 kr	6 kr	0 kr	56 kr
3	11 000 kr	13 999 kr	180 kr	6 kr	45 kr	231 kr
4	14 000 kr	16 999 kr	206 kr	6 kr	45 kr	257 kr
5	17 000 kr	19 999 kr	237 kr	6 kr	45 kr	288 kr
6	20 000 kr	22 999 kr	257 kr	6 kr	45 kr	308 kr
7	23 000 kr	25 999 kr	273 kr	6 kr	45 kr	324 kr
8	26 000 kr		288 kr	6 kr	45 kr	339 kr
Studera			50 kr		0 kr	50 kr
A-kassa						125 kr

## Medlemsstatistik

Under året har det skett både in- och utträden från klubbens sektioner. Vid 2018 års början hade klubben 408 aktiva medlemmar och vid årets slut 421. Sektion Pensionärers medlemsantal uppgick till 222 vid årets början och 199 vid årets slut. Dessa ingår inte i det aktiva medlemsantalet. Uppdelat per övriga sektioner ser det ut som följer:

Sektion	Januari	December
Admin.	32	34
Försäljn.	30	28
VÅTE	167	177
Åkande	179	182
Klubb	408	421

## Osäkra anställningar

Precis som på arbetsmarknaden i stort är det tyvärr många inom företaget som har en osäker anställningsform. Det är en tuff situation att inte veta om anställningskontraktet kommer förlängas eller att behöva oroa sig över hur många arbetspass man kommer få denna månad.

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

Vi har även 2018 försökt övervaka eventuella fall av diskriminering av osäkert anställda, så att de inte ska få sämre arbetsvillkor än tillsvidareanställda kamrater.

Vi har verkat för att timanställda ska ha sin arbetstid tillgodoräknad enligt kollektivavtal. Samtal med osäkert anställda har förts för att öka kommunikationen och kontakten med medlemmarna, där frågor om bl.a. lönesteg, scheman och arbetsförhållanden har diskuterats. Vi har också via anslag informerat om det kollektiva stöd man har genom sin fackförening. Utbildning i Spåra SJ, vårt kollektivavtal, har genomförts under 2018 vid ett antal tillfällen. Introduktionsutbildning har också annonserats och genomförts där anställningsvillkoren har tagits upp.



Ett arvodistråd mellan SJ och Seko med övriga fackförbund på arbetsplatsen har inrättats med syftet att få koll på bland annat så kallade "in-Lasningar", alltså när det är dags för en tidsbegränsad anställd att gå över till en tillsvidareanställning. Tyvärr tackar de många timanställda nej till en tillsvidare anställning.

Att man tackar nej tror vi beror på att de tillsvidareanställda ofta får väldigt sena besked på ledighetsansökningar och att man kan inplaceras på ett semesterval man inte önskar. Många väljer då istället en osäker anställning framför en "livegenskap" på SJ där man inte längre kan styra sin egen fritid.

## **Rapid, nytt schema- och planeringsverktyg**

Den 16 mars 2018 samlades landets klubbar för en presentation av SJs nya planeringssystem Rapid.

På mötet ställdes vi inför valet att ställa oss utanför projektet alternativt att vara med och påverka.

Beslutet blev att vi skulle vara med och påverka systemet löpande fram till dess att det implementerades på personalen.

Med anledning av detta inrättades den s.k. Schemagruppen med representanter från klubbarna. Från Klubb SJ Trafik utsågs Leif Jansson. Första mötet hölls först den 27 augusti då det innan dess inte funnits något relevant material att förhålla sig till annat än idéskisser från SJ.

Under hösten och in i 2019 har gruppen träffats ungefär en gång i månaden.

För de flesta är väl nu de olika grupperna, A-D, bekanta, åtminstone för ombordpersonalen. Schemagruppen har arbetat med att hitta förbättringar gentemot SJs förslag och arbetet fortsätter under 2019. Under våren kommer nu också Division Fordon att ha representanter i Schemagruppen från de tre depåerna i landet. Vår klubb kommer att representeras av Natalie Wredfors från Sektion Väte i Hgl.

En liten grupp har bildats för att få en inblick i turkonstruktionen i Rapid. Gruppen består av representanter från de tre arbetstagarorganisationerna och träffar SJ på Klaraporten en gång i månaden, i bästa fall. Problem med systemet har gjort att flera av dessa möten har ställts in, eller flyttats. Från vår klubb deltar Leif Jansson i gruppen.

Några av frågorna vi vill se effekterna av är de följande:

\* Vi skulle vilja se effekterna av lite olika scenarier med Rapid:

\* Dag 2 efter överläggning med senaste turslut 14,00

\* Borttagning av obetalda uppehåll på hemmastation

\* Rast på minst 45 minuter för ökad robusthet

\* Reducerad arbetsperiod för turer som startar före 06,00

\* Om man börjat som ex F59 kanske kan få avsluta turen som bgr/bef6 istället för ags om det är möjligt (om det finns den bef på det tåg som systemet hittar) Inte värt att åka till jobbet för en 3h o 18 min tur. Kanske koppla turer med andra turer? Dels blir det inte lätt att få ledigt då timmisar vill ha tid (längre turer) och en del kanske sjukskriver sig "lättare" om det inte dras så mycket tid ... (Gränsen för hur kort en tur får vara ligger idag vid 2 timmar)

\* Endagstur kanske bör vara åtminstone 4 timmar, beroende på ort? Jasons anm.)

\* Går det att få in i någon parameter att ju tidigare tur desto tidigare rast... Har man börjat tidigt har man troligen inte fått i sig någon ordentlig frukost och då är 5 timmar för lång tid innan rast.

\* Hur hanterar systemet olika kompetenser i en och samma tur? Bör de inte renodlas så långt det är möjligt med avseende på vilken utbildning man har, så länge vi har olika kompetenser?

\* Finns det möjlighet att lägga in en spärr på exempelvis att man inte får tre frukosttåg i samma tur?

\* Medursrotation i grupperna (tidig tur dag 1, lite senare turstart dag 2, ytterligare lite senare dag 3 osv)

Vid de möten vi haft har man inte kunnat köra simuleringar för att testa ovanstående. Som det inledningsvis rapporterades, har projektet haft en hel del inkörningsproblem.

SJs tanke är trots detta att köra igång i september. Det återstår att se hur det blir med det.

## **Seko Region Stockholm**

Sekos förbundsavdelning har till uppgift att samla klubbar och sektioner inom regionen och se till att dessa har det stöd och de möjligheter de behöver för att driva verksamhet och förändring på sina arbetsplatser. Regionen driver även studie-, ungdoms- och organiseringsverksamhet samt ser till att Seko Stockholms medlemmar syns och hörs i samhällsdebatten. För att kontinuerligt informera om regionens arbete distribueras Seko Stockholms

medlemstidning *Första Linjen* ut till samtliga medlemmar. I tidningen går det också att läsa reportage om medlemmarna och våra arbetsplatser, samt trevliga kultur- och boktips. Seko Stockholm står också bakom kampanjen *Spårfel* som belyser missförhållanden i spårtrafiken. Stefan Andersson från Sektion Administratörer har under året ingått som ledamot i Seko Stockholms styrelse och är bland annat Kassör samt med i den Fackliga politiska kommittén och studiekommittén på regionen.

Året 2018 har till mycket stor del handlat om arbete kring Riksdagsvalet och informationskampanjer till klubbar och medlemmar, samt påverkansarbete till en bättre arbetspolitisk inriktning.

### **Seko SJ förhandlingsorganisation**

Samtliga klubbar inom Seko tillhör Seko SJ förhandlingsorganisation. Klubbarna är 11 till antalet och Seko SJ förhandlingsorganisation styrelse består av 7 ordinarie ledamöter. Från Klubb SJ Trafik ingår Lollo Reichenberg (Ordförande Sektion VÄTE, styrelseledamot Klubben). Leif Jansson (Åkande), Stefan Andersson (Administratörer) och Natalie Wredfors (VÄTE) är invalda i avtalsutskottet som ligger under Seko SJ.

### **Seko SJ Ordförandemöten**

Hålls vid behov med representation av ordförande/ vice ordförande från varje klubb. Under året har man behandlat följande frågor:

#### **Traktamente**

Under våren 2018 höjde Skatteverket beloppen för traktamente. Seko SJ uppmärksammade att de traktamenten som SJ betalar ut inte har höjts. En diskussion inleddes med SJs representant, som påtalade att traktamentet är en del av SJ Reseavtal. SJ håller på och ser över innehållet i reseavtalet och när detta arbete är klart kan traktamentet komma att höjas till samma nivå som Skatteverket. Den som är uppmärksam på sitt lönebesked har kunnat konstatera att frukostavdraget däremot har höjts till den rekommenderade summan från Skatteverket...

#### **F58**

Seko har begärt förhandling i frågan rörande borttagandet av befattningstillägg för F58. Gäller tågvärdspersonal i Malmö och Karlstad i nuläget.

#### **Övertid.**

Twisterna gällande övertid är just nu ajournerade i väntan på svar från Almega. Seko SJs försök med att få till en praxis över hanteringen verkar inte kunna genomföras. Klubbarna får i uppdrag att begära ut övertidsjournaler.

#### **SLX**

Det finns tyvärr inget avtal gällande SLX-tillägg vid omplacering.

#### **Medlemsvecka**

Tisdagen den 17 april hölls en gemensam Seko SJ-dag över hela landet under parollen "säkerhet på arbetsplatsen". Varje klubb tog på sig ansvaret både praktiskt och ekonomiskt att på sina respektive orter/arbetsplatser bjuda på tårta med Sekos logga och diskutera med medlemmarna.

#### **MBL 11§**

Förhandlingen gällde telefonavlyssning av samtal på SJ trafikledning och ajournerades efter att Seko ställt ett flertal frågor som SJ inte kunde svara på. SJ genomförde ändå telefonavlyssning under hösten 2018.

#### **Transparens**

Klubb SJ Trafik lyfte behovet av transparens i form av minnesanteckningar från förhandlingsgruppen. Gruppen redovisar kontinuerligt muntligt till Seko SJ styrelse från dessa möten, några formella minnesanteckningar förs inte.

#### **Förflyttningstider**

Avtal om förflyttningstider tecknades redan 2016 men har inte implementerats förrän i T18. Det är viktigt att inkomma med synpunkter till facket om förflyttningstiderna inte räcker till. Vi framför då synpunkterna till SJ och försöker påverka dem att göra ändringar så att tiden blir relevant.

#### **Komfortsyn**

SJ sa sig ha inlett ett arbete med att rensa instruktionerna för klargörning av snabbtåg då hela och rena tåg ska levereras från depå. Komfortsyn skulle därmed inte behövas och kortare tid lades in på Nbt. Detta föll på eget

grepp och efter diverse diskussioner lade man tillbaka fem minuter på arbetstiden vid komfortsyn på Norra Bantorget för snabbtåg.

### **Lönekartläggning SJ**

Seko SJ ser att det blir bättre och bättre ordning på lönekartläggningen från SJs sida. Vi lyfter frågan om hur man fackligt håller ställningarna för det fåtal medlemmar som är med i administrationen? Det är svårt. Det konstateras att SACO/TJ tar en hel del medlemmar när åkande personal får jobb på bl.a. Trafikledningen.

Förra året hade Seko 86 medlemmar med i-lön. Lönekartläggning är nu inbokad och Seko SJ menar att det finns ett genuint intresse från SJs sida att tillse att I-lönerna är korrekta.

### **Villkorsändringar Spåra SJ**

Arbetsgivaren har tidigare avvisat alla föreslagna villkorsändringar och menar att de ska hanteras löpande. När det gäller OB-tillägg så är nu SJ och Seko SJ överens om att dessa skall höjas motsvarande löneförhöjningarna i kollektivavtalet. Seko SJ konstaterar att det finns en lista på gamla yrkanden men att förutsättningarna för att få igenom dessa är små, då arbetsgivaren inte är intresserad av att diskutera avtalsvillkor...

### **Personliga överenskommelser**

Klubb SJ Trafik lyfter en tur med ¼-tid där en timanställd kom överens med OPSL om att fylla igen denna med 1/1 tid mot att hotellrummet avbokades. Enligt honom hade han ställt en fråga till en GC och fått beskedet att man kan göra så med timanställdas turer men inte med tillsvidareanställdas turer. Seko SJ menar att det är ett känt problem men det är svårt att stoppa förfarandet. Vidare lyfter man att timanställda pensionerade lokförare i Östersund särbehandlas jämfört med tillsvidare anställd personal.

Seko SJ menar att det finns ett missbruk och att det pågår ett arbete på huvudkontoret för att se över detta. Problemet ligger längre ut i organisationen där man ställs inför ett faktum att försöka lösa de uppkomna situationerna. Man lyfter problem med att OPSL flyttar FP-dagar till %-dagar för deltidsanställda för att därefter lägga in kvalificerad övertid. Seko SJ menar att det handlar om avtalsbrott och att frågan skall hanteras centralt och station för station. Frågan är känslig för vissa, bl.a. timanställda pensionärer osv.

Seko SJ lyfter att SJ i samband med detta kan komma att kräva tillbaka felaktigt utbetalad övertid från medlemmar. Seko SJ menar att det ytterst handlar om förutsättningarna för OPSL att utföra sitt uppdrag. Har OPSL mandat att fatta dessa beslut? Vi menar att de inte har något sådant mandat. Bryter man mot dessa regler så menar vi att det i slutänden handlar om disciplinära åtgärder för de medarbetare på OPSL som bryter mot de givna spelreglerna samt återbetalningsskyldighet för felaktigt utbetalad lön.

### **Studier**

#### **”Vald på jobbet”**

Förtroendevalda har gått den tvärfackliga LO-grundkursen ”Vald på jobbet” för att få insikt och förståelse om hur man skall verka i sitt uppdrag.

På den tvärfackliga sidan [www.fackligutbildning.se](http://www.fackligutbildning.se) finns det en mängd utbildningar som alla medlemmar kan söka in till.

### **Introduktionsutbildning**

Detta är en endagsutbildning som riktar sig till alla kollegor på vår arbetsplats som ej tidigare gått någon facklig kurs samt för icke-medlemmar. Avsikten är att få en insikt i hur samhället ser ut mellan arbetstagarna å ena sidan och arbetsgivaren å den andra. Utbildningen går även in på och förklarar hur facket en gång startade och varför det ännu idag är väldigt viktigt att facken är starka och behåller sina positioner.

### **Spåra SJ-utbildning**

Utbildningen är en tvådagarsutbildning som lär oss om de rättigheter och skyldigheter vi har enligt kollektivavtalet på SJ AB och som ger oss förträffliga verktyg till att värna om alla de vunna framgångar under åren som avspeglas i avtalet.

## **Webb**

Vi har fortsatt att använda de digitala verktygen som vår primära kanal för vårt kommunikations- och informationsflöde, eftersom vi märker att fler och fler tillgodogör sig informationen den vägen. Vi har skickat ut informationsmail med kort sammanfattad information och länkar för fördjupning. Förutom användandet av klubbens hemsida ([www.klubbtrafik.se](http://www.klubbtrafik.se)) fortsätter vi att använda våra Facebooksidor för Sektionerna som vår enda officiella informationskanal på Facebook. Facebooksidorna är öppna för alla att gilla och välkomnar såväl medlemmar som nyfikna. Vi märker att även chefer med intresse läser vår information och till och från upprörs av innehållet.

Syftet med det digitala arbetet är att förenkla och förbättra informationsflödet för medlemmar och förtroendevalda. Att kunna få samt delge information var man än befinner sig är ledordet. De båda digitala kanalerna har lite olika ansvarsområden. Facebooksidan 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 när ny information publicerats där. Hemsidan är den kanal (som vid sidan av våra klubbsektioners anslagstavlor där sådana finnes) där den utförligaste fackliga informationen publiceras. Hemsidan fortsätter att vara ”mobilresponsiv”, d.v.s. att formatet på hemsidan anpassar sig efter vilken skärmstorlek som enheten har som besöker hemsidan. En omfattande uppdatering sker nu av hemsidan för att göra den enhetligare och samla publiceringen inom ett och samma mjukvaruverktyg. På klubbens del av hemsidan publiceras förutom yrkesöverskridande information även information om och platsbokning vid sociala arrangemang såsom julbord och utflykter.

## **Slutord**

Den obevekliga värmen under sommaren pressade personalen till det yttersta med långa turer, icke fungerande AC på Snabbtågen och total avsaknad av densamma på Regional- och IC-tågen.

Införandet av ett nytt schemasystem har också varit oroande och pressande under året då osäkerheten varit stor över hur det kommer att fungera. Inledningsvis var det bara åkande personal som skulle omfattas men nu skall även personal på depå (Hgl) hanteras i systemet.

Fordonsbrist har varit ett ständigt återkommande problem som drabbat klubbens medlemmar i alla sektioner. Det påverkar ombordpersonalen, försäljningspersonalen, trafikledning och personalplanering samt fordonsledningen och de som arbetar med tågen i Hgl.

Ett nytt upplägg på Södra stambanan T19 där överliggningar tagits bort har inte fallit i god jord, något som vi i klubben förutspådde och meddelade SJ så fort vi fick kännedom om det.

Vi står nu inför ett nytt verksamhetsår och troligen kommer vi fortsätta att se problem i trafiken vid banarbeten, trafikstörningar och fordonsbrist. Vi uppmanar därför medlemmarna i alla våra sektioner att vara rädda om sina raster och viloperioder och anmäla brott till sin styrelse. Vi har under året drivit ett antal tvister om avtalsbrott och har, om inte alltid, vunnit framgång i dessa.

Kräv alltid att SJ följer de lagar och avtal vi kämpat oss till och hävda alltid din rätt!

För att upprepa tidigare års avslutande ord vill vi återigen påminna om nedanstående viktiga konstaterande: Fackföreningens styrka och möjlighet till påverkan är helt beroende av medlemmarnas engagemang. Vi hoppas att våra medlemmar fortsätter att engagera sig i vår verksamhet, kommer med idéer och framför konstruktiv kritik.

---

Helena Henriksdotter

---

Leif Jansson

---

Elias Cataño

---

Mimmi Guldbrandzén

---

Bengt Paulsson

---

Louise Reichenberg

---

Jenny Samuelsson

---

Stefan Andersson

---

Pascal Tunryd

---

Mona Svensson

**Styrelsen Seko Klubb SJ Trafik  
Stockholm i mars 2019**