



– Facket för SJ AB:s ombord- & kontrollgruppspersonal, Stockholm



# Verksamhetsberättelse 2018

<b>1.</b>	Seko Sektion Åkandes styrelse 2018.....	3
	Övriga förtroendevalda.....	4
Styrelsens berättelse:		
<b>2.</b>	Inledning.....	4
<b>3.</b>	Information.....	6
<b>3.1.</b>	GDPR och informationsvägar.....	6
<b>3.2.</b>	Styrelse- och AU-möten.....	7
<b>3.3.</b>	Infobrev.....	7
<b>3.4.</b>	Åkandeinfo.....	7
<b>3.5.</b>	Webb & digital info.....	7
<b>3.6.</b>	Sekotavlan och postfack.....	8
<b>4.</b>	Skyddskommitté & tvisteförhandlingar.....	8
<b>4.1.</b>	Skyddskommitté, lokalt Cst.....	9
<b>4.2.</b>	Lokala tvisteförhandlingar.....	15
<b>5.</b>	Seko SJ Samråd.....	16
<b>5.1.</b>	Division Trafik & Service, Enhet Service.....	16
<b>5.2.</b>	Lokalt Samråd Cst.....	21
<b>6.</b>	Fackligpolitiskt.....	26
<b>6.1.</b>	Begränsak konflikträtt.....	26
<b>6.2.</b>	Första maj.....	26
<b>6.3.</b>	Inför riksdagsvalet.....	26
<b>6.4.</b>	ETF-dagen.....	26
<b>7.</b>	Osäkra anställningar.....	27
<b>7.1.</b>	Netwic.....	27
<b>7.2.</b>	InLASning och företrädesrätt.....	27
<b>8.</b>	Semester.....	28
<b>9.</b>	Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor.....	28
<b>10.</b>	Seko-ombud Kontrollgruppen.....	32
<b>11.</b>	Avtalsrörelse & konflikt.....	33
<b>12.</b>	Medlemsaktiviteter.....	35
<b>12.1.</b>	Medlemsmöten.....	35
<b>12.2.</b>	Utbildningar.....	36
<b>12.3.</b>	Sociala aktiviteter.....	36
<b>13.</b>	Medlemsstatistik.....	37
<b>14.</b>	Slutord.....	38

# 1. SEKO SEKTION ÅKANDE STYRELSE 2018



**Ordförande**  
Elias Cataño



**Vice ordförande**  
Helena Henriksdotter



**Sekreterare**  
Pernilla Holmgren



**Turlistansvarig**  
Leif "Jason" Jansson



**Anslagstavla och studier**  
Malin Johansson  
*2018-02-21 - 2019-01-15*



**Osäkra anställningar**  
Emma Klingborg



**Informationsansvarig**  
Mikael Käck Lilja  
*Vilande 2018-04-01 - 2018-08-31*



**Medlemsansvarig**  
Eva Nilsson

## Övriga förtroendevalda:



**Valberedare**  
Sofia Lindberg



**Seko-ombud Kontrollgruppen**  
Salah Mehache  
*2018-02-21 - 2018-12-01*



**Skyddsombud**  
Maria Sjöström



**Skyddsombud**  
Pascal Tunryd

## STYRELSENS BERÄTTELSE

### **2. Inledning**

Ännu ett verksamhetsår har passerat. Det börjar bli kutym med den dystra inledningen till verksamhetsberättelsen. Och nej, denna verksamhetsberättelse skiljer sig inte i den aspekten.

Fritt fall. Så kan man sammanfatta de fackliga reaktionerna på vad som händer på arbetsplatsen. Med det så åsyftas inte nöjesparksattraktionen som man betalar för och den spända förväntan och glädje som infinner sig innan, under och efter upplevelsen som är över på någon minut. Nej, nu åsyftas en upplevelse som varar bra längre än en minut, sällan med spänd förväntan och ännu mindre glädje dessförinnan, under tiden såväl som efteråt. Däremot betalar vi för det, inte bara med pengar utan även med vår arbetsmiljö.

Låt oss blicka utanför våra personalingången för ett ögonblick. Ut på arbetsmarknaden i stort. För några år sedan hade få av oss kunnat föreställa oss att en del av den politiska arbetarrörelsen skulle ta initiativ till en utredning som skulle öppna upp för en begränsning av konflikträtten. Och ännu mindre förberedda på att en central uppgörelse skulle ingås mellan representanter för de centralfackliga organisationerna och arbetsgivarna på Svenskt Näringsliv som i sin tur skulle

utgöra den grund till lagförslaget som nu ligger på bordet i syfte att begränsa konflikträtten. Vi är oroliga för statlig inblandning i frågor som regleras mellan fack och arbetsgivare, eftersom vi är oroade för att detta utgör en farlig begränsning i arbetstagarnas föreningsfrihet. Det är förhandlingars och konfliktåtgärders effektivitet som ska avgöra en facklig organisations legitimitet, inte någon domstol genom politisk klåfingrighet. Vi kan bara konstatera att vår lokala organisation inte är de enda i vår fackliga arbetarrörelse som hyser denna oro. Vi blir allt fler som uttrycker en genuin oro och som nu vill ha en förändring.

Och nu åter innanför personalingången. Personalpolitiken lämnar en hel del att önska. Vi kan snart inte räkna hur många år och månader övertidsuttaget slår i taket utöver det tillåtna. Det är nästan man tror att taket är lika lågt som på den där arbetsplatsträffen som inte varade längre än till lunch med utdelning av skriftliga erinringar för de som luftade sin frustration över allt som inte fungerade (och fortfarande inte fungerar). Det är så beklämmande att se hur produktionen år efter år efter år går runt tack vare ett för högt övertidsuttag. Vi lånar samtidigt ut personal, ofta under vad som förefaller vara på ytterst godtyckliga grunder och under ytterst orimligt långa tidsrymder. Men alla får inte samma chans till välvillig behandling för att främja och bibehålla gamla anställningsvillkor. Det är skillnad på folk och folk. Som en konsekvens av detta tappar vi dessutom tåg tjänst till andra orter för att vi har knapert med personalresurser (eller p.g.a. att andra orter har ett överskott av personal, som arbetsgivaren såklart väljer att kalla det). Arbetsgivaren har dessutom en oroande misstolkning såväl som avvikande tillämpning av lagen om anställningsskydd som gör att timanställda i princip i evighet kan kvarstå i sin företrädesrätt trots att man avböjer gång efter gång arbetsgivarens erbjudanden om säkrare anställningsformer eller förtur till tjänstgöring. Konsekvensen blir att den naturliga förtursrotationen mellan timanställda som torde vara lagstiftarens intention helt sätts ur spel när andra timanställda missgynnas från att någonsin kunna nå högre förtursrätt till både säkrare anställningar och tjänstgöring. Dessutom sätts valordningsprinciperna kring semesterval också ur spel för denna grupp som obehindrat år efter år har förtur till att välja den lukrativa ledigheten först, vilket missgynnar den andra personalen som inte kan göra så. Detta leder i sin tur till en mer än dubbelt så hög procentuell användning av timanställda i jämförelse till vad arbetsgivaren har satt som mål i verksamheten. Är inte detta ett gravt underbetyg på arbetsgivarens förmåga att styra skutan så säg? När krav sedan framförs på utvärdering, genomlysning och vidtagande av förebyggande åtgärder så står arbetsgivaren helt handfallen. Och så går cheferna i regel hem för dagen klockan fyra på eftermiddagen och kopplar av medan vi andra påminns om svårigheterna att få ströledigheter beviljade eller rentav behöver arbeta nedbemannade när ljudet av alla gnet-sms tjuter i våra mobiltelefoner. Och trots detta anser arbetsgivaren sig ha råd med att inte fortsätta timanställa de av våra äldre trotjänare som går i pension som vill gå på timmar.

Och som om inte bemanningen är ett problem, så är det alltid samma visa när det gäller fordonstatusen. Är det inte vinterkris med snö och is, så är det vårproblem med pollen i våra tågfilter eller extremtemperaturer under sommaren eller lövhalka under hösten. Lägg till bristande underhåll och du har en matematisk ekvation som sannolikt inte ens Einstein skulle kunnat lösa. Konsekvensen blir att alltfler tågset och vagnar står på verkstad än vad de är ute och rullar med spetsvändningar på plattformarna som följd, ofta i sent läge med stress och hjärtat i halsgropen för de inblandade. I takt med detta skjuter statistiken i höjden för antalet avvikelserapporter som vi skickar in. Ju fler sådana rapporter som skickas in, desto snabbare avslutar cheferna ärendena med standard svar om att föra saker till statistik och analys (läs: papperskorg?). Färsk statistik från skyddsombuden visar vad vi har kommit att misstänka. Endast 2,3% av alla inkomna rapporter leder till faktiska åtgärdsrapporter när det gäller det förebyggande arbetet. Ja, ni läste rätt. 2,3%.

Under tiden piskas vi till att foga oss till ett lag- och avtalslöst tillstånd utan rast- och viloregler så fort trafikstörningar är ett faktum (vilket iofs är det nya normaltillståndet). Allt medan påbörjade arbeten om att minimera effekterna av trafikstörningar blir hyllvärmare för att sedan av arbetsgivaren förnekas och falla i glömska. Och vår genomsnittliga sjukstatistik cementeras till nivåer som nu i princip ligger konstant högt över tid.

Vårt arbete ute på tågen genomgår just nu också en förändring. Mer och mer inslag av att biljettvisering inte är lika viktigt gör sig gällande när vi på snabbtågen nu endast ska visa de resenärer som sitter på platser som förväntas vara lediga samt att ett allt fokus ska riktas på de av våra resenärer som är betalande framför andra. Vägen till ökat förtroende stavas charma barn och fortsatt synlighet. Varm mat som tillval är också på ingång, trots att just detta fick stryka på foten när nedbemanningen drogs igång när Ratio Fas 3 lanserades.

Trots det blickar cheferna mot stjärnorna och vill laborera med våra scheman på ett omvälvande sätt som vi inte har sett förut. Likt Bingolotto ska vi välja schemagrupp för hur flexibel vår fritid ska vara för att få produktionen att gå ihop med mest, mer, mindre eller ingen grad av för arbetsgivaren flyttbara fridagar. Vi pratar om IVU/Rapid eller ”Framtidens planering” som det så vackert heter. Den där drömmen som inte ens planeringscheferna riktigt tror på när de talar om det. Faktum är att det är få som egentligen tror på att det nya schemaplaneringssystemet kan sjösättas när det är tänkt. Vi har tillfrågat våra medlemmar vad de anser om ”Framtidens planering” och utifrån den enkäten så är den generella uppfattningen att dagens gruppval med i förväg bestämda fridagar i stort är att föredra och att vi är kritiskt inställda till hela detta arbete.

Och i sann ödmjukhet efter allt nämnt så ska nu arbetsgivaren genomföra vad man kreativt kallar ”lagefterlevnadskontroll”. Det innebär att arbetsgivaren uppskattar sig själv om hur väl man efterlever de lagar man har att förhålla sig till i sin roll som arbetsgivare. Kan detta bli som att ge en skolkare rätt att betygsätta sig själv? Kommer vi att se en arbetsgivare som självklart självuppskattar sig till ytterst imponerade statistik som påvisar deras förträfflighet i att följa uppsatta lagar? Detta torde i alla fall vara nya höjder på hur objektivitet såväl som ödmjukhet tar sina uttryck. Framtiden får utvisa. Men nog skulle man kunna sammanfatta detta som fritt fall.■

### **3. Information**

Information om vad som är aktuellt är en viktig och grundläggande del i relationen mellan den fackliga organisationen genom de fackligt förtroendevalda som får förtroendet att leda av medlemmarna som utgör organisationen.

Sammantaget består sektionens informationskanaler idag av den traditionella metoden: på Seko-tavlan (anslagstavlan) anslagen pappersinformation, muntlig information (t.ex. vid medlemsmöte eller annan uppsökande verksamhet) samt digitalt genom hemsida, Facebooksida, e-postutskick och i något fall sms. Av dessa är hemsidan och Seko-tavlan våra primära informationskanaler, vilket kommer att stärkas ytterligare under kommande året.

#### **3.1. GDPR och informationsvägar**

Vi har under senhösten tagit bort Seko-klistermärket på våra medlemmars personliga fack på basen. 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, utan medlemmen kommer bli hänvisad till vår hemsida samt till Seko-tavlan på 49:an, Cst. E-postutskick och Facebook 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 har påbörjats i slutet av detta år, 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. Seko-tavlan på 49:an kommer alltid innehålla all facklig information som ges ut.

### **3.2. Styrelse- och AU-möten**

Under året som gått har sektionen regelbundet hållit både styrelse- och förberedande AU-möten. Sammanlagt har 12 stycken AU-möten och 12 stycken styrelsemöten (inklusive styrelsekonferensen på Syninge kursgård som innehöll ett tvådagars styrelsemöte på internat) hållits. Alla protokoll för dessa möten finns för de medlemmar som är intresserade att läsa i en pärm inne på fackstyrelsens kontor.

### **3.3. Infobrev**

Under verksamhetsåret har sektionen utkommit med ett antal informationsbrev som vi kallar för ”Infobrev”, vars syfte varit att få till ett lättläst format där läsaren snabbt ska kunna ta till sig informationen. Fler kortfattade och slagkraftiga sektioner framför långa texter som kräver genomläsning av mottagaren. Läsaren ska kunna ”skumma igenom” informationen och ändå ta till sig det primära. Detta arbete kommer fortsätta framöver.

”Infobrev” består av en inledande ordförandespalt som är en personligare reflektion och analys över aktuella fackliga frågor. Därutöver dagsaktuella fackliga nyheter, frågeställningar till medlemmar, information kring förhandlingar, turlistinfo, medlemsaktiviteter, utbildningar samt kalendarium. I varje nummer lyfter vi även fram våra kontaktvägar, såsom vår medlemsmail, sektionens Facebook-sida, klubbens hemsida samt brevlådan vid vår Seko-tavla på 49:an, Cst.

”Infobrev” publiceras digitalt samt som pappersexemplar vid vår tavla på 49:an. Vid vissa tillfällen har informationen under året även skåpats i pappersform. Medlemmen informeras om att nytt nummer finns ute via vår Facebook-sida, klubbens hemsida och via medlemsmail.

Vi har noterat att denna information läses, förutom av våra egna medlemmar, även av intresserade icke-medlemmar såväl som chefer som i tid och otid inte tycks uppskatta innehållet.

### **3.4. Åkandeinfo**

Den traditionella utgivningen av ”Åkandeinfo” har fortgått även detta verksamhetsår. Utgivningen har dock gått i stå något och har bara kommit ut två gånger under verksamhetsåret. När det gäller turlistor, se mer under avsnitt ”8. Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor”.

### **3.5. Webb & digital info**

Vi har fortsatt med 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 vår Facebooksida

(facebook.com/sekosektionakande) som vår enda officiella informationskanal på Facebook. Facebooksidan är öppen för alla att gilla och välkomnar såväl medlemmar som nyfikna.

Glädjande är att chefer även detta år följer vår webbinformation med stort intresse. 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 vår anslagstavla) där den utförligaste fackliga informationen publiceras. Nytt för i år är att hemsidan har fått ett nytt utseende och är dessutom ”mobilresponsiv”, d.v.s. att formatet på hemsidan anpassar sig efter vilken skärmstorlek som enheten har som besöker hemsidan. På klubbens del av hemsidan publiceras förutom yrkesöverskridande information även information om och platsbokning kring sociala arrangemang såsom julbord och utflykter. E-postadressen medlem.akande@klubbsjtrafik.se har till syfte att tillvarata medlemmars synpunkter, att informera och besvara inkomna frågor från våra medlemmar.

### **3.6. Sekotavlan och postfack**

Vi har på vår anslagstavla (även kallad för Sekotavla) all kontaktinfo och även aktuell information. Där finns även information om utbildningar och evenemang. Sekotavlan, är strukturerad så att man enkelt och tydligt kan finna och ta del av information från klubb, sektion, förhandlingsorganisation (Seko SJ), Seko-region/avdelning eller andra delar av vår arbetarrörelse såsom LO, ABF m.m.

Under fliken ”Aktuellt tema” uppmärksammas frågor vi speciellt vill framhålla. Senaste anslag tydliggörs även med en ”Nyhet”-skylt framför.

Vi informerar även tydligt vilka som är förtroendevalda samt vilka informations- och kontaktvägar som finns för sektionens medlemmar i utskick såväl som på Sekotavlan samt hemsidan. Ett informationsfack finns uppsatt på Sekotavlan där annan facklig information finns för intresserade såväl som inträdesblanketter, trots att det sistnämnda med enkelhet och snabbhet görs bäst via hemsidan. Under Sekotavlan finns sektionens brevlåda där rapporter, skrivelser och annan korrespondens eller dylikt kan lämnas. Vi har även ett kalendarium uppsatt för kommande tre månader, där aktuella och kommande sektionshändelser finns med.

Manuell skåpning i postfack har använts under året som ett komplement till de digitala kanalerna när vi vill säkerställa att alla medlemmar nås i specifika frågor. I slutet av året har beslut tagits att ta bort Seko-dekaler på medlemmarnas postfack, som ett led av GDPR. Som en följd av detta kommer ingen information att ”skåpas” framöver, utan medlemmen hänvisas till vår Seko-tavla alternativt hemsidan. Orsaken till detta är dels att inte synliggöra för utomstående facklig tillhörighet, dels av rent praktiska orsaker att tidsåtgången att dela ut information i pappersform utan dekaler på facken, som kraftigt skulle öka den tid som krävs för detta arbete. Vårt kommande mål är att styra facklig info till hemsidan samt till vår Seko-tavla.

## **4. Skyddskommitté & tvisteförhandlingar**

Detta år har SJ fortsatt att ha all informationsskyldighet enligt 19 § MBL centraliserad till en central nivå i företaget och detta med flera förutbestämda intervaller. Skyddskommittéer, SKK,



fortsätter att tillämpas på fler nivåer. Dessa SKK äger rum 1) lokalt på varje åkstation, 2) gemensamt för all ombordpersonal, Enhet Service, 3) gemensamt för ombord- och förarpersonal, Division Trafik & Service samt 4) centralt på SJ AB. Alla SKK detaljstyrs från central ort med en och samma förutbestämda och standardiserade dagordning och med en frekvens på i regel fyra till sex stycken SKK per år med tidsåtgång om cirka 2 timmar vardera. I vår lokala verksamhetsberättelse redovisar vi från den lokala SKK där vi har direkt representation. Övriga nivåer redovisar vi i regel inte från då detta åligger Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*.

#### **4.1. Skyddskommitté, lokalt Cst**

Helena Henriksdotter och Elias Cataño närvarar på den lokala skyddskommittén, SKK. Så länge skyddsorganisationen för Enhet Service representeras av Elias Cataño närvarar istället vice ordförande Helena Henriksdotter på Seko-mandat. Bl.a. följande frågor har anmälts in av Seko eller har diskuterats:

- **Övertidsuttag överskrids:** Efter årsskiftet konstaterades i vanlig arbetsgivarordning att övertidsuttaget återigen för minst tredje året i rad har överskridits. När arbetsgivaren sedermera får frågor om varför, omständigheterna till det och varför siffrorna inte går ihop från en månad till en annan så vet man inte vad man ska svara utan ber att få återkomma. 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. Man skulle annars kunna gissa att arbetsgivaren borde ha övat in någon rimlig förklaring under tre år, men icke.
- **Stormig APT och SJ:s hantering:** Diskussion om vad det egentligen var som hände på den där arbetsplatsträffen som arbetsgivaren valde att avbryta vid lunchtid och skicka hem deltagarna. Arbetsgivaren hävdade först att deltagare uttryckt trakasserier när man talade illa om företaget generellt för att sedan hävda att man kränkte icke närvarande personer. Många deltagare hävdade att man bara gav uttryck för frustration över den bristfällighet som råder på tåg och arbetsmaterieell, vilket tar ut sin rätt på personalen. Arbetsgivaren valde järnhandskemetoden när man helt sonika delade ut varsin skriftliga erinran till de som ensidigt bedömdes som aktuella för detta. Därefter valde arbetsgivaren att genomföra en utvärdering med de som närvarade för att bilda sig en uppfattning om det inträffade, men genomförde i slutändan inte detta med alla. Kanske för att man innan första utvärderingen redan hade uppfattning klart för sig. Exempel på ett sådant utvärderingsmöte började med att arbetsgivaren gick in med ett syfte att få bekräftelse för sin ensidiga uppfattning och slutade med att arbetstagaren kände sig så trängd och förnärad att mötet fick avbrytas när sådan bekräftelse uteblev. Högre chefer tillkallades, men ledde ingenvart då dessa litade blint på sina underchefers förmåga att ha hanterat detta med största fingertoppskänsla. Dock ska man ge beröm för att senare arbetsplatsträffar faktiskt varade längre än till lunch, vilket tyder på att man drog lite lärdom av händelsen ifråga.
- **Hantering av 32 § LAS:** Vi har påpekat att arbetsgivaren på ett eller annat sätt har att uppfylla förhandlingsskyldigheten som omnämns i § 32 LAS i samband med att arbetsgivaren anställer när någon annan anställd har företrädesrätt till återanställning i verksamheten (25 § LAS) eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad (25 a § LAS). Rimligtvis görs detta inom ramen för den delen av skyddskommittén som avhandlar arvodistråd, där man i övrigt informerar om

personalresurser sett till hur många allmän visstidsanställda man för närvarande har och i vilken frekvens dessa används i jämförelse med uppsatta mål. Det är något som arbetsgivaren såklart inte har skänkt en tanke till. Vi fortsätter att bevaka denna punkt.

- **Hantering av 27 § LAS:** Ett formellt arbetsmiljöärende har upprättats som beskriver att i 27 § i Lagen om anställningsskydd (LAS 1982:80) står reglerat att om en arbetstagar avvisar ett erbjudande om återanställning som borde ha godtagits ska företrädesrätten anses ha förlorats. Per definition torde de erbjudanden som arbetstagar får av arbetsgivaren vara av sådan art att de borde ha godtagits, vilket arbetsgivaren har bekräftat lokalt. Det är när arbetstagar avböjer dessa erbjudanden som arbetsgivaren hanterar 27 § LAS på ett mot lagen avvikande sätt. Det uppstår därmed en problematik när arbetsgivaren medger att arbetstagar, som avvisar erbjudande gång på gång, trots detta ändå behåller företrädesrätten. Problematiken uttrycker sig på flera sätt. För det första sätts de principer som styr t.ex. semesterval helt ur spel för den berörda eftersom sådan arbetstagar under de förutsättningar obehindrat kan välja och få önskad semester helt efter eget önskemål, vilket gängse arbetstagar i normalfallet inte kan. För det andra missgynnas andra anställda i liknande situationer, eftersom den anställde som ligger högst upp i företrädesrätten alltid kan förbli högst upp framför en annan. Rotationen i företrädesordningen som torde vara naturligt förekommande om lagen följs när företrädesrätter går förlorade vid avvisning av erbjudande sätts ur spel. Föreslagen åtgärd är att arbetsgivaren agerar på ett konsekvent sätt i fråga om nämnda lagparagrafer, d.v.s. att när erbjudande avvisas som borde ha godtagits leder till annan hantering än vad som tillämpas i dag och som inte missgynnar andra arbetstagar.
- **Arvodistråd:** Vi kan konstatera utifrån den dokumentation som arbetsgivaren har försett oss med att Service Stockholm har mer än dubbelt så hög användning av allmän visstidsanställda (timanställda) än vad som tidigare har meddelats som mål på 10% (vilket skulle motsvara att ”kapa topparna i produktionen”). Arbetsgivarens oförmåga att ens förstå våra invändningar mot detta och riktade behov åtgärder för att möta uppsatta mål oroar oss och påvisar hur verklighetsfrånvända arbetsgivaren är. I ett formellt upprättat arbetsmiljöärende har krav riktats till arbetsgivaren att vidta åtgärder som möter uppsatta mål med en användning av timanställda på drygt 10%.
- **Hotelltillsyn:** Hotell som används för överliggning kortare tid anser arbetsgivaren inte behöver vara föremål för tillsyn så att de på samma sätt möter de krav som man ställer på hotell som används för längre tid. När arbetsgivaren får frågor om var gränsen går mellan kortare och längre tid så hänvisar de till central skyddskommitté då frågan är av central art och inte behandlas på lokal skyddskommitté.
- **Bristande återkoppling på eskalerade ärenden:** Genomgång av central skyddskommittés protokoll samt aktivitetslista, där eskalerade lokala frågor får sin handläggning och svar, 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. Resultatet blir att frågorna som lyfts hinner bli inaktuella när och om återkoppling sker, vilket minst tar 2 månader.
- **Bristande systematiskt arbetsmiljöarbete / rapporthantering:** Arbetsgivaren har dragits med förseningar gällande hantering 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 stycken inkomna rapporter så resulterar dessa endast till 2,3% i 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, vilket inte hjälper den enskilde. Trots påstötningar så fortsätter arbetsgivaren att inte använda ”åtgärdsfältet” i rapporthanteringen som skyddsombud önskar, så flaggar inte heller systemet för deadline eller till ansvarig och kan heller inte följas på ett övergripande sätt. Detta torde väl vara ett kraftigt underbetyg på hur arbetsgivaren hanterar våra inkomna rapporter på ett förebyggande sätt.

- **Bristande fordonstatus:** Fordonsstatusen lämnar en hel del att önska, med icke fungerande ventilation/luftkonditionering samt toaletter i synnerhet. Efter en hård vinter, vår och sommar lyfts problematiken och vi undrar när förbättringar ska komma tillstånd. Med anledning av detta är det på väg ut ett direktiv som beskriver minimikrav på fungerande toaletter samt vagnar med ventilation/luftkonditionering på tåg från utgångsstation. Detta utkom när halva året redan hade passerat, men vi är ju såklart tacksamma för att det överhuvudtaget utkom.
- **Ram Bites / nödproviant på X40:** 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. Detta gäller fordonstypen X40 där arbetsgivaren bedömer inte har plats för sådan nödproviant. Ändå har arbetsgivaren planerat X40-fordon i alltfler långa omlopp nu när de, förutom att trafikera sträckan Cst-Vå-Hpbg-G, även trafikerar Cst-Suc.
- **Rätt tjänstgöringsuppgifter i Xpider/TrAppen:** Det händer att arbetsgivaren, ofta för innevarande dygns tjänstgöring, tar till snabba lösningar i fråga om ändringar av personalens tjänstgöring som sedermera inte återspeglas i Xpider/TrAppen som alltså uppvisar felaktiga uppgifter. Detta kan resultera i att annan personal, som tror sig tjänstgöra ihop med en kollega enligt uppgift i Xpider/TrAppen, i själva fallet stå utan erforderlig avlastning vilket i sin tur kan leda till onödigt hög stress och arbetsbelastning. Eller så kan aktivering av larmkedjan få ödesdigra konsekvenser med att snabba och effektiva åtgärder försenas eller rentav utebli om hjälp sätts in på fel tåg om berörd kollega i själva verket befinner sig på ett helt annat tåg. Sannolikt kan detta även få konsekvenser för försäkringars tillämplighet vid olyckor på eller till/från jobbet. Arbetsgivaren har svarat att alla tjänstgöringsuppgifter i Xpider/TrAppen ska återspegla verkligheten och den faktiska tjänstgöringen. Ändå fortsätter avvikelserna. Ett formellt arbetsmiljöärende är upprättat med krav på en utvärdering för att se omfattningen av detta i vissa specifika fall samt krav på åtgärder för att detta inte ska hända igen.
- **Operativt läge kontra arbetstidsregler:** Både förare och ombordpersonal omvittnar 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 trafikavvikande händelse har ägt rum. Inte bara rasterna sätts ur spel, utan även viloperioderna på såväl hemma- som bortastation. Trots att vi har informerat om att SJ:s juridiska avdelning instruerar de operativa personalledarna såväl som personalplanerare att tillämpa ”operativt läge” för att hellre ta en tvisteförhandling, hänvisar gruppcheferna det inträffade till högre instanser i skyddskommittéstrukturen. Vi har vidtalat Seko SJ om

detta och kräver svar på hur detta är förenligt med den dokumentation ”Arbetstider vid trafikstörningar” som den avtalspartsammansatta gruppen arbetade fram.

- **Begärda riskanalyser uteblir:** Vi har under året krävt att arbetsgivaren kallar till riskanalys för dels de långa vändturen med snävt ritad rast i Mora samt inför den förändrade tjänstgöringen på snabbtåg för sträckan Södra stambanan. I skrivande stund lyser dessa begärda riskanalyser med sin frånvaro. För Södra stambanetjänstgöringen har nu arbetsgivaren låtit meddela att en riskanalys inte blir av. Huvudskyddsombuden är vidtalade och åtgärd kommer att samordnas med de tre berörda åkstationerna Cst, Lp och M. Under tiden kommer det att utkomma en information från huvudskyddsombuden.
- **Arbetsgivaren gör självuppskattning:** Arbetsgivaren lät meddela under året att man kommer att genomföra, vad som så fint kallas för ”Lagefterlevnadskontroll”. Det innebär att arbetsgivaren med hjälp av ett frågeformulär uppskattar sig själv om hur väl man efterlever de lagar man har att förhålla sig till i sin roll som arbetsgivare. Vi har önskat att få ta del av dessa frågor, men har ännu inte fått dessa uppgifter. Kommer vi att se en arbetsgivare som självklart självuppskattar sig till ytterst imponerade statistik som påvisar deras förträfflighet i att följa uppsatta lagar? Detta torde i alla fall vara nya höjder på hur objektivitet såväl som ödmjukhet tar sina uttryck. Framtiden får utvisa, helt enkelt...
- **Viseringssätt/utropsstöd ”Vi ser dig” och Kontrollgruppen:** Det nya viseringssättet/utropsstödet gör gällande att resenärer som sitter på sina reserverade platser kan luta sig tillbaka eftersom att ingen regelrätt visering kommer göras. Men när så Kontrollgruppen kliver ombord och ska genomföra sin kontroll av färdhandlingar så har det redan uppstått frustration vid kundmötet med tanke på vad som har ropats ut tidigare. Det är uppenbart att framtagandet av det nya viseringssättet/utropsstödet inte har skett i samråd med skyddsombud för vare sig ombordpersonalen och/eller för KoG samt att dessa situationer riskera att eskalera och utgöra en risk för ohälsa. Arbetsgivaren låter meddela att revidering av tillvägagångssätt nu har reviderats med anledning av detta. Rutiner gör nu gällande att när Kontrollgruppen kliver på så frågar dom vilken info som har gått ut från ombordpersonalen och ifall ombordpersonalen har ropat ut i enlighet med ”Vi ser dig” så ropar Kontrollgruppen eller ombordpersonal ut i varje vagn inför biljettkontroll *”Hej, vi kommer från Kontrollgruppen och utför idag biljettkontroll i denna vagn”*.
- **Tillbuds- och olycksstatistik samt sjukstatistik:** Av årets inrapporterade tillbudsstatistik kan man konstatera att ”hot/våld kundrelaterat” är mer än dubbelt så ofta förekommande och utgör den största delen i jämförelse med vad som kommer näst efter, vilket är ”fallande/flygande” föremål. Därefter kommer ”organisatoriska orsaker” på tredje plats, följt av ”maskin, maskindel, föremål i rörelse” på fjärde plats som orsak. Av årets inrapporterade olycksstatistik kan man konstatera att ”fallskada” ligger på första plats, följt av ”skadad av egenhanterat föremål” på andra plats. Därefter kommer ”hot/våld kundrelaterat” på tredje plats, följt av ”psykisk överbelastning, hot, chock” och ”slog, stötte emot något” på delad fjärde plats. Gällande sjukstatistiken kan vi se att den genomsnittliga sjukstatistiken minskar marginellt (från ca. 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 sjukstatistiken marginellt gällande längre sjukfrånvaro (från ca. 2,1% till 2,3%). Vi ser kopplingar mellan statistiken i stort med kundmötet och brister i arbetsstrukturen såväl som arbetsbelastning. Vi har begärt att arbetsgivaren delger oss sin analys av statistiken.

- **Hantering av tidigare uppgörelse kring Flexpension:** Ett formellt arbetsmiljöärende har upprättats som beskriver att i början på 2017 träffade Almega och facket en uppgörelse om avsättning till flexpension för alla anställda, 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. Förmånståget eller liknande system. Arbetsgivaren svarar att 18-24-åringar kan inte hanteras inom ITP-systemet alls, utan blir aktuella för hantering först då de fyller 25. Det pågår förhandlingar fortfarande mellan Almega och de fackliga parterna ang praktisk hantering och jag vill inte föregripa vad man kommer fram till i förhandlingen. Vi hänvisar Seko till sina 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 vidare: Det pågår förhandlingar fortfarande 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 ev dokumentation på. Vi brukar generellt aldrig undanta personer från [retroaktiv] ersättning om de har rätt till sådan, oavsett i vilken form den ska hanteras.
- **Förflyttningstid saknas:** Ett formellt arbetsmiljöärende har upprättats som beskriver att under avtalsförhandlingarna som slutfördes under sommaren 2016 stod det klart att åkandepersonal har förflyttningstid till/från tåg och uppställningsplatser. Trots detta förekommer det att dessa förflyttningstider minskas eller rentav tas bort, bl.a. i det innevarande dygnets schemahantering. Det kan vara schemahantering p.g.a. trafikala störningar som medför ändringar. Att förhandlad förflyttningstid minskas eller rentav tagits bort kan innebära stress för berörd personal att ta sig till/från tåg och uppställningsplatser eller till överligningsrum och vice versa. Krav har framförts att arbetsgivaren undersöker varför det inträffade problemet med avsaknad av förhandlad förflyttningstid saknas och föreslår i samverkan med skyddsombud lämpliga åtgärder för att tillse att detta inte inträffar igen.
- **Ramtider utan turnummer i Netwic:** Ett formellt arbetsmiljöärende har upprättats som beskriver att det förekommer att arbetsgivaren initialt vid planering av tjänstgöring tilldelar den anställde sk. "ramtider", d.v.s. anger klockslag där den anställde förväntas arbeta utan att ange ett specifikt turnummer. När sedan den aktuella tjänstgöringsdagen närmar sig kan denna ramtid kompletteras med ett specifikt turnummer, vilket kan innebära att tjänstgöringens tid är mindre än den initialt tilldelade arbetstiden. Som drabbad anställd kan det uppfattas att man har obetald beredskap eller jour/reserv på den tid som sedan inte gäller för arbete. Åtgärder har föreslagits om att arbetsgivaren undersöker både varför det inträffade problemet med inbokade ramtider utan turnummer i Netwic inträffar såväl som redovisar omfattningen av det och belyser risker kopplade till det nämnda. Vidare föreslås åtgärd om att arbetsgivaren föreslår i samverkan med skyddsombud och fackliga företrädare lämpliga åtgärder för att tillse att berörda medarbetare får lön som minst motsvarar den tid som arbetsgivaren initialt bokar upp medarbetare i tjänstgöring alternativt att arbetsgivaren initialt bokar upp anställda i Netwic genom att också ange ett specifikt turnummer så att man vet vilken betald

arbetstid som gäller. En sista åtgärd som föreslagits är att arbetsgivare och berörda fackliga organisationer reviderar och förtydligar i enlighet med ovan nämnda förslag den överenskommelse som slöts i samband med förhandlingen om Netwics införande 2011.

- **Ohållbar personalsituation:** Ett formellt arbetsmiljöärende har upprättats som beskriver att Service Stockholm har en alltmer ansträngd personalsituation rent resursmässigt, vilket torde bekräftas av bl.a. de många övertids-sms som skickas ut dagligen och det faktum att övertidsuttagen överskrider både månatligen och årligen upprepade gånger. Service Stockholm har också ett mer än dubbelt så högt användande av timanställd personal än vad som har aviserats som önskvärt och som skulle motsvara att "kapa topparna" i produktionen, samtidigt som både personal lånas in från andra åkstationer och att åkning/tjänst nu planeras att lyftas från Service Stockholm. Lägg dessutom till den avart till tolkning och tillämpning av både §§5 och 27 i Lagen om anställningsskydd som inte torde vara lagstiftarens intention, vilket innebär att allmän visstidsanställd och vikariatsanställd personal behåller sin plats i företrädesrätten trots att sådan personal avböjer arbetsgivarens erbjudande om företrädesrätt till lediga arbetspass och högre tjänstgöringsgrad såväl som inLASning. Vid nyrekryteringar får vi dessutom information på skyddskommittén att arbetsgivaren inte får tillräckligt med sökanden till utlysta tjänster. Och utöver detta lånar Service Stockholm dessutom ut flertalet personal, anställda som ombordpersonal, främst till personalplaneringen och andra ställen inom företaget under ytterst oklara och utifrån en hållbar bemanningssituation omotiverat långa tidsrymder. Ju längre tiden går desto mer inaktuell blir dokumentationen över vilka som på pappret är anställd som ombordpersonal och som utgör bl.a. vallängder och dylikt vid både semester- och gruppval. Den genomsnittliga sjukfrånvaron har i princip inte understigit 8% de senaste 3 åren, vilket torde vara betydligt högre än snittet för landet. Allt detta sammantaget är en ekvation som inte på långa vägar är hållbar. Föreslagna åtgärder är att arbetsgivaren inom ramen för lokala skyddskommittén kontinuerligt redovisar antalet ut- och inlånad personal på individnivå samt när sådan ut-/inlåning verkställdes samt att arbetsgivaren inom ramen för lokala skyddskommittén tydliggör för hur länge en person kan vara ut-/inlånad innan det anses finnas en varaktig tjänst på stället dit hen lånas ut/in till som anställning kan flyttas till.
- **Begärd utbildningsplan över 2019:** Innan verksamhetsårets slut har formellt arbetsmiljöärende upprättats med önskemål om att arbetsgivaren presenterar en utbildningsplan och en inventering/genomgång av resurser och tillgång av personal inför den utbildningsinsats vi lokalt står inför under 2019 för ombordpersonal. Detta mot bakgrund av att sannolika utbildningar/träffar såsom fordonsutbildning för både ER1 och X2 komfort/upgrade, praktisk hantering av nytt schemaplaneringsverktyg IVU/Rapid, löpande arbetsplatsträffar, utbildningen "Arbetet ombord", TTJ-utbildningar samt repetitionsutbildningar kommer att hållas. Betonade risker har framförts såsom avsaknad av personalresurser, genomförda utbildningar på icke-kvalitetssäkrat sätt och icke beviljade ströledigheter utöver fastställd semesterplan med bl.a. ökad stress, ohälsa/otrivsel och stigande sjukskrivningar som följd. Föreslagna åtgärder är att på ett återkommande och övergripande sätt följa upp situationen och kunna vidta åtgärder eller justeringar vid behov samt att i god tid informera arbetstagarna om rådande situation.

## 4.2. Lokala tvisteförhandlingar

Under året har sektionen uppmärksammat vad vi anser vara brott mot lag eller vårt kollektivavtal, Spåra SJ, varpå vi med erhållet förhandlingsmandat från Seko SJ 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. Allvarligare 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.
- En 40-tal brott mot främst 5h-regeln 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 tågangivelse på sätt som 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. Förhandling avslutad med skadestånd till både Seko och de berörda medlemmarna.
- I likhet med förra punkten så processas fortfarande ett ansevärt antal brott mot främst 5h-regeln 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 sätt att ens försöka säkerställa, än mindre efterleva, rutiner och arbetssätt som lindrar effekterna för ombordpersonalen sprungna ur förseningar. 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 skiter fullkomligt i hur 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”. Men det möttes av det berömda dövörat. Denna tvist avslutades i oenighet. Efter förra årsmötet togs den upp på central nivå, men även där avslutades den i oenighet enligt förbundsombudsman med ansvar för spårtrafiken.

## **5. Seko SJ Samråd**

Förhandlingsorganisationen, *Seko SJ*, har under året anordnat ett antal samrådsmöten för ombordpersonalsfrågor där berörda klubbar har träffats.

### **5.1. 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 InterCity/Regionalåkning. Sektionens representant i detta forum är Helena Henriksdotter med Elias Cataño som ersättare.

Samrådsmöten har hållits fem gånger under verksamhetsåret, närmare bestämt 2018-02-22, 2018-04-09, 2018-06-04, 2018-09-03 och 2018-11-19. Ytterligare möte hålls 2019-02-13 och redovisas därför i nästa års verksamhetsberättelse.

På dessa möten har olika representanter från SJ och Seko varit inbjudna. Följande har informerats om på dessa möten:

#### **SJ Mat & Dryck**

Gäster var Caroline Åstrand (chef Produktavdelningen), Ewa Nordling (chef Mat & Dryck), Madeleine Odelbrink (Mat & Dryck) och Birgitta Angard Arvesen (chef Enhet Service).

Fokus 2018:

- Att öka andel köpande i Bistro.
- Bra (dyrare) råvaror bör(måste) ge ökad försäljning.
- Menyer i stolsficka.
- Värdeменyer.
- Kampanjer.
- Swish ombord.
- Nytt kassaverktyg.
- Oberoende kassalösning i 1 klass.
- Verklighetsnära budget från 2018

#### **Varm mat 1 klass**

En arbetsgrupp har träffats 6 ggr, HSO har varit med på 2 av mötena. Test på 8 tåg om dagen på Göteborg och Ostkustbanan. Test i ca 3 veckor. GC ska vara med på briefing och efterbriefing under testet. Testet påbörjas om ca 1 månad. Om detta införs blir det från T19.



Kalf & Hansen som tillval i 1 klass.

Man väljer ibland att furnera på varor som går ut samma dag. Det är när det finns ett överflöd av varor. Bistrosansvarig har alltid mandat att rea ut varor som går ut samma dag. Detta utan att ta kontakt med TLS.

Det finns inga regler som säger att resande inte kan värma egen mat i bistron. Däremot är vi en restaurang och måste självfallet ta hänsyn till att vi behöver sälja våra egna varor. Barnmat och allergiker får tillåtas värma sin egen mat.

### **Getingmidjan**

Gäst var Thomas Walhlström från SJ Planering som presenterar att turer inte är klara.

Hotell vid Stockholm Södra har ”fallit mellan stolarna” och inget hotell finns att tillgå. Utomstationär personal måste med detta ligga på ordinarie hotell varpå förflyttningstider måste förlängas.

Inget beslut fattat vilken slags biljett personalen ska resa på mellan Cst-Sst/Flb.

HSO presenterar olika risker med att resa med pengar, att resa ensam, att resa i uniform osv. men inga svar verkar finnas...

Finns någon störningsplan framtagen för Getingmidjan? Inte vad vi känner till.

Kommer det att finnas extra reserver på Sst och Flb? Thomas svarar nej.

Vilka red flags finns det? Thomas svarar att det är många snäva vändningar som kan komma att bli besvärliga vid förseningar.

15 maj är ”deadline” för juni, tyvärr verkar det inte som att det kommer att fungera...

Övriga turlistfrågor ställdes. Bland annat om snäv överliggning i Mora. Ändring kommer till sommaren. Klargöringstiden på Nbt som togs bort T18 läggs tillbaka (5 min) från sommaren. Vid förfrågan om varför den togs bort från början hänvisas till beställning från Service. Någon på denna enhet har inte riktigt klart för sig arbetsuppgifterna och vilken tid som åtgår. Seko från Et påtalar för kort klargöringstid av loktåg.

Ytterligare gäst var Henrik Lundqvist, projektansvarig Getingmidjan:

När Mäljarbanan är öppen kommer Oslo/Karlstad tåg att omledas norra vägen. Vid stängning kommer dessa tåg att gå från Flemingsberg.

Snabbtåg klargörs på Södra Station.

Inga tillval i 1:a klass och endast kalla rätter i Bistro.

Nödsvatten och rawbites måste fortfarande beställas. Finns möjlighet att fylla på automatiskt?

Södra Station: Rastlokal och omklädningsrum på Swedenborgsgatan 5 min från Sst. Här finns alkoblås, och orderrum.

På plf på Sst finns dumpskåp för hittegods och väntkurer är ombyggda till pausrum. SJSurfnet (WiFi) finns på plf och rastlokaler.

Disptid för tågen är 20 minuter. 3 minuter för avstigning, 10 minuter för städning (två städlag) och 7 minuter för påstigning. Finns möjlighet att lägga till information på biljettemail och app att avstigning måste ske snabbare än vanligt?

Ett reservtågsätt kommer att finnas i Sst och ett i G.

Flemingsberg kommer två stycken baracker att vara uppsatta som rastlokaler med överliggning på Forensom Aparthotel.

Förutom Getingmidjan sker diverse banarbeten på Västra stambanan som kan leda till förseningar.

Inga multar kommer att kunna gå under denna tid.

### **Framtidens planering**

Gäst var Martin Alnebring, Seko SJ:

Schemagrupp med representation från samtliga klubbar. Bakgrunden till att man tagit fram ett nytt system härleds från en arbetsmiljöenkäten från 2015 om arbetstider. Där påvisades att personalen önskade mer stabilitet och påverkan på sitt schema. Detta samt upphandlingen av Mälab är anledningen till att man köpt in IVU/Rapid.

- Systemet kommer inte att påverka kollektivavtalet (Spåra SJ) som det ser ut i dagsläget.
- Implentering T19.
- Produktion per månad, veckolista försvinner.
- Planering per region och inte åkstation.
- Alla turer kommer att följa avtalet.
- Man måste försöka hitta de mjuka reglerna som blir bra för personalen.
- SJs mål är att systemet blir så bra att man vill börja jobba på SJ för bra schema.
- Publicering 15:e i varje månad.
- Turlistombudens arbete blir att följa upp både turer och ledigheter.
- Lokala gruppchefer blir ansvariga för schemaläggning och schema. Personalfördelare, planerare och turlistkonstruktörer kommer att försvinna. GC ansvarar för utfall.
- RPS släcks ned totalt på hela SJ när IVU/Rapid startar.
- Ingen kan tvingas in på någon annan schemagrupp än A. Att gå på B, C eller D sker frivilligt.
- Besked om sökt ledighet ska komma i tidigt skede. Ledighet kommer att ligga i kvoter.
- Att man organiseras i regioner kan leda till att kvoter för ledighet blir större och att stationer täcker för varandra på annat sätt än idag.

- Hur åstadkommer vi ”19 – 05”? Det är otroligt svårt då SJ kör så mycket sena tåg på fredagar. En möjlig väg är att vi jobbar mer helg. Ett annat alternativ kan vara att man är ledig söndag - måndag istället för lördag-söndag.
- All avstämning kommer att ske per månad, 3 månaders avstämning försvinner.
- Systemet fungerar bäst om man får en spridning på de olika grupperna. Man behöver ”inspirera” medarbetare till att välja de övriga grupperna förutom A.
- En ”trading portal” öppnas där man kan byta turer. Endast turbyte inom avtalet kan godkännas.
- SJ vill ha med PO i denna process. Kan SJ införa detta ensidigt? Ja, i princip om de fortfarande följer avtalet, men får då problemet att få med alla medarbetare på egen hand.
- En utbildning på systemet om 8 timmar ska genomföras för varje medarbetare.
- Systemet är på engelska (går att få på tyska, inte på svenska). För att kunna påverka ditt schema bör du vara aktiv, det kommer inte att utgå tid för detta. Systemet är webbaserat, så det går att använda arbetsmobil för att önska på t ex reserv, kvartstid eller annan ”arbetstid”.

### Redovisning från SKK Service 14/3

Några frågor har eskalerats från SKK Cst:

- Nödrutin för bistrokassan. *”För att kunna säkerställa försäljning på våra tåg så har vi nödrutiner som gäller ombord. Följande gäller då ett verktyg inte fungerar (notera att notablock har beställts till samtliga åkstationer, så att du inom kort kan kvittera ut block). När varken Bistrokassan eller mobila kassan längre är fungerande arbetsverktyg hänvisas fortsatt försäljning till notablock. Notablock ska alltid finnas med som utrustning för bistroturet och Bistroomsvarig ska därför innan avgång se till att notablock tas med för hela turen. Försäljningen med notablock sker mot kontanter/värdecheckar och alla produkter förs in på notablock som ett vanligt kassakvitto. Momsgrupp skall definieras för varje produktrad. Finns bara en momsgrupp på hela kvittot kan momsgrupp för hela kvittot definieras. I vissa fall kan bjudning behöva ske för kunder som inte kan betala kontant. Bjudning skall alltid registreras antingen på notablock eller i ett kassaregister...”*

Enligt de nya tågvärdarna som vi arbetat med får de ej lära sig denna rutin på utbildningen. Vid samtal med SJ TL G hänvisade de till denna rutin men kollegan inte hade en aning om vad jag talade om...

SJ svarar att nödrutinen ingår i utbildningen Bistro, notablock delas ut på utrustningsdagen.

- Ny semestervalsblankett 2019.
- Finns möjlighet att införa en rutin vid försening på över 40 minuter från utgångsstation.

I de fall tåg är bemannat med endast 2 st ombordare (varav en i bistro/kiosk) blir trycket på personalen väldigt stort då de ska hantera anslutningar, eventuella förbeställda tillval

och information till resande om förseningens storlek och konsekvens. Att tillsätta en ombordare på delsträcka för att hjälpa till, kan lätta upp arbetsmiljön som i dessa fall blir mycket ansträngd. Vore bra om Opsl fick denna rutin, men även att personal ombord vet att de har möjlighet att få hjälp.

- Det kommer olika bud från chefer och lärare vad gäller visering ombord. Lärare verkar instruera att ingen visering behöver ske ombord på snabbtåg medan chefer hänvisar till arbetsbeskrivningen där den "minsta viseringen" innebär stickprov. Var och en kan säkert bedöma vilken visering man vill använda sig av, men en tydlig arbetsbeskrivning av visering på tåg där man löser av varandra på linjen bör komma ut.
- "Användning av handledare" SJ har svarat att alla som vill vara handledare även ska få handledarutbildning.
- "Genusperspektiv vid nyrekrytering" SJ svarar att man anställer den som är lämpad.
- Arvodistrådet, SJ har inte fått fram material till de möten man haft under våren. Från hösten kommer därför SKK att förläggas utefter när materialet kan tas fram.

#### **Redovisning från SKK Service 8/5**

- Finns frågor som är insända från de lokala skyddskommittéerna? Ja höjd friskvårdspeng från bl.a. Lp och Gä.
- Getingmidjan, fortfarande många obesvarade frågor.
- Handledare för nyanställda.
- Från tidigare svar på SKK vad gäller förstärkning delsträcka där man avgår i sent läge redan från start: "Förutsättningar på olika tåg följs upp kontinuerligt och kan justeras vid behov" Vi har inte fått några rapporter om att detta praktiseras alls. Jag har personligen avgått mycket försenad utan att få något erbjudande om förstärkning.
- Man svarar att notablock alltid ska tas med på bistrotur, frågan är om instruktion/ utbildning för de nya genomförts, så att de vet hur de ska hantera arbetsuppgiften.
- Hög arbetsbelastning på Södra stam under sommarperioden ska ses över. Har detta skett? Frågan högaktuell med tanke på kommande sommar och banarbeten.
- Vid olika viseringsmetoder där inte alla biljetter viseras, är det vid försening så att vi beställer fram ersättningstrafik oavsett om kunden finns med på tåget eller ej?
- Finns möjlighet att ta fram arbetsbeskrivning för Södra stambanan där avbyte sker på linjen?
- Vid uppdateringar av arbetsbeskrivningarna, finns skyddsombud och personalorganisation representerade eller är det helt och hållet ett arbetsgivarbeslut?

## **Övriga frågor behandlade på samrådsmöten:**

### **Timanställda/Arvodistråd**

Andelen tillsvidare anställda kontra timanställda. Timanställda ska omfatta 10% av totala personaltillgången. De flesta stationer ligger långt över denna siffra.

Även antal arbetade timmar per timanställda ligger högt.

Frågan om att man kan tacka nej till en tillsvidareanställning och ändå behålla företrädesrätten är aktualiserad på Divisionen. Hanteras olika på olika stationer.

### **Mystery travellers**

Åker med i tåget för att återkoppla hur vi arbetar ombord. Ingår i det lärande året. Skall stärka medarbetarna i sitt arbete. Ingen förhandling har skett. Man avser att anlita samma bolag som med Mystery travellers (OBS! Nytt namn för dessa är OPAK= Opartisk kvalitetskontroll) d.v.s. Precont. Kontrollerna är i grunden avsedda för TiB men stark misstanke finns att det kommer att användas på hela SJ.

### **Mitt Tåg**

En ny funktion är framtagen i Mitt Tåg. I det högra hörnet finns tre prickar. Där kan man klicka fram en tilläggsavgift. Sedan scannar man bara resenärens ID så skickar SJ avgiften automatiskt.

Alla arbetsmiljörapporter går till gruppchef i första hand.

Skyddsstopp på toaletter. Minst en fungerande toalett per tåg.

”Vi ser dig” är framtaget inför X2 upgrade.

Projekt FAB är påbörjat. Står för Familj- Affär- Bistro.

Fritzson har på sin SKK diskuterat vikten av återhämtning.

## **5.2. Lokalt Samråd Cst**

Samrådet består av representanter från båda klubbarna ”Seko Klubb SJ Trafik” och ”Seko Lokförarna SJ Stockholm” samt skyddsombuden i Stockholm/Hagalund. Sammankallande 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 VÄTE (depån) och Jenny Samuelsson från Sektion Administratörer (Trafikledning). Representanterna har under året avhandlat:

### **Avsteg i kollektivavtalet Spåra SJ**

Förslag på avsteg från Spåra SJ aktualiserades i samband med att en handfull instruktörsförare 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 avser att skriva en motion till Seko SJ förhandlingsorganisation som de hoppas att förarklubben ställer 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 överläggningar 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.

Fler frågor som behandlats av det lokala samrådet:

- Problem med instruktioner från SJ vad gäller biljettvisering. Lärare säger att man inte behöver visera alls, chefer säger att man ska följa arbetsbeskrivning där det uppmanas till viss visering på snabbtåg. Movingo på Regional har ökat resandeantalet lavinartat. Många resande får inte sittplats. Går inte att ta sig igenom tågen.
- En av de på en kort och stormig arbetsplatsträff närvarande tågvärdarna har kallats in på samtal med gruppchef har också tagit mycket illa vid sig av detta möte. Seko har därför haft ett möte med högre chef angående samtalet mellan gruppchef och medarbetaren. Att man äger sin egen upplevelse och sina egna känslor, såsom i fallet med den kränkta gruppchefen som avbröt arbetsplatsträffen, gäller tydligen inte den enskilde medarbetaren och hur denne uppfattade samtalet med sin gruppchef efteråt.
- Uppgifter från Xpider visar att SJ ritar om turer till icke avtalsenliga som har godkänts av de själva.
- Stort problem med fordonsbristen och fordonsläget. Många tåg vänder vid plattform, ofta försenat från start, vilket blir ett frustrerande sätt att börja arbetsdagen. Stort missnöje bland pendlare och årskortsresenärer.
- Vissa oklarheter finns på SJ angående övergång från karensdag till karensavdrag den 1 januari 2019. Ingen tydlig info har utkommit från SJ om hur denna övergång påverkar oss.
- Detsamma gäller dispens för F53 som från 1 januari 2019 ska hanteras av tågbolagen i samråd med läkare från Previa. Ulf Pålsson på Stab T är ansvarig för detta på SJ.

- Arbetsgivarens avvikande tillämpning av §27 i Lagen om anställningsskydd, timanställda som tackar nej till inLASning och/eller företrädesrätt till lediga arbetspass kvarstår ändå med företrädesrätt.
- Gångtider (som sedan 2016 är avtalsreglerad) reduceras eller helt "försvinner" vid vad arbetsgivaren kallas operativt läge, d.v.s. ändringar i tur/schema p.g.a. plötsliga händelser innevarande dygn.
- Ramtider utan turnummer planeras ut på timanställda som senare får en kortare tur för samma dag.
- Länstrafikens kontrollanter kan inte utfärda tilläggsavgift, utan tågvärden ska "hjälpa till" med detta. Blir då tågvärden som kan få ta konflikten med resenären.
- Tåg 543-545 har framförts utan Ags. Den ombordare som åkte själv fick en alldeles för stor arbetsbörda.
- Överläggning har skett gällande de flertalet erinran som utfärdats till lokförare efter den korta och stormiga arbetsplatsträffen. SJ återtar inte sitt agerande och hävdar att man kommer att agera likadant om liknande situation uppstår.

### **"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 Branschorganisationen 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 oroad 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.

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 avtalsenligt 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**

1 maj: Elias från Seko Klubb SJ Trafik och Linnea Garli från Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund ansvarade tillsammans.

Grönan med 5-kamp: Vi arrangerade detta tillsammans även i år, förlagda till den 7 och 14 augusti.

Julmys med Valle: Inte så många besökare kom som vi hade hoppats på. Ett stort problem är svårt deltagande på annonserade medlemsmöten och aktiviteter. Vad kan vi göra? Har SJ genomfört så många försämringar att våra medlemmar har gett upp?

### **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 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 tillfredsställande och att SJ inte ställer tillräckligt med stora 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 en vecka på en måndag morgon. Dessa bristande kontrakt på underleverantörerna slutar med att vi tvingas arbeta ombord på och med tåg som är direkt undermåliga.



## **IVU/Framtidens planering**

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. Johan Holmgren, ansvarig, är svår att få tag på. Efterfrågad återkoppling och svar på korrespondens lyser med sin frånvaro.

Implementering är framskjuten till september 2019.

Det verkar som att IVU/Rapid inte har kommunicerat 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.

## **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 som varm mat på G och Suc. Ytterligare tester ska ske på Ks och M. SJ anser att tester 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 dessutom SJ 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 (AMV) hävde stoppet relativt snabbt.

Införande av “mystery travellers”, OPAK= Opartisk kvalitetskontroll, är annonserat av Crister Fritzon.

AMV 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.

Synergi systemet har setts över där det visat sig att många rapporter inte följs upp på rätt sätt.

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

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

## **6. Fackligpolitiskt**

### **6.1. Begränsad konflikträtt**

Sektionen 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.

### **6.2. Första maj**

Tyvärr kunde ingen förtroendevald finnas på plats under högtidsdagen i Stockholm, bl.a. på grund av arbete. Trots detta sammanställde vi information om vilka arrangemang som fanns att tillgå för de medlemmar som kunde närvara. I denna information hänvisade vi medlemmar att sluta upp i något av de arrangemangen som ägde rum där bl.a. Seko Stockholm samlade järnvägardeltagare.

### **6.3. Inför riksdagsvalet**

Seko Stockholm besökte oss på Cst-basen i slutfasen av valrörelsen inför riksdagsvalet där man delade ut valmaterial från 6F, fem fackförbund i samverkan (där bl.a. Seko ingår). Valmaterialet fokuserade på fackliga frågor.

### **6.4. 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.

## **7. Osäkra anställningar**

Nyanställningar har gjorts, antingen som vikariat eller allmän visstidsanställning, s.k. "timanställning", vilket vi nedan kallar för osäkra anställningar. Vi får även detta år löpande nya arbetskamrater till dessa osäkra anställningar och som tidigare med mycket dåliga kontrakt för arbetstagaren. Kontrakten är medvetet konstruerade av arbetsgivaren så att dessa inte garanterar en minuts arbetstid för de berörda anställda. Netwic-användningen från både arbetstagaren (som däri talar om när man kan arbeta) och arbetsgivaren (som lägger ut arbetstid där arbetstagaren kan arbeta) kompletterar dessa s.k. "nollkontrakt" och skapar ett anställningsförhållande där arbete läggs ut. Trots dessa s.k. "nollkontrakt" har ändå arbetsgivaren ansett att de anställda förväntas jobba under ett antal helger som arbetsgivaren anser skäligt. Från vår sida har vi med mycket stor tydlighet framfört att arbetsgivaren inte alls kan kräva detta såvida man inte är villig att skriva in en tjänstgöringsgrad i anställningskontrakten. Att inte skriva in en tjänstgöringsgrad i anställningskontrakten för de berörda arbetstagarna och samtidigt kräva att man förväntas jobba under ett antal helger är att både äta kakan och spara densamma.

Liksom tidigare har Sektion Åkande genom 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. Annonsering gällande utbildning i Spåra SJ, vårt kollektivavtal, har genomförts under 2018. Introduktionsutbildning har också annonserats och genomförts där anställningsvillkoren har tagits upp.

Vi har också med uttalande ställt oss bakom våra arbetskamrater på Arriva gällande de planerade lönesänkningarna samt de bortrationaliseringarna företaget planerar och är i färd med att genomdriva.

### **7.1. Netwic**

Vi har verkat mot att arbetsgivaren bokar arbetstid för de timanställda som låser dem vid arbetsåtaganden som de sedan inte får schemalagda och betalt för, s.k. "ramtider". Seko har verkat för att dessa brott mot avtal inte ska förekomma och har uppmärksammat de timanställda på att de bör rapportera när detta förekommer. Vi informerar om detta fortlöpande och vid nyanställningar.

### **7.2. InLASning och företrädesrätt**

Vi har löpande övervakat och varit bistående gällande att säkerställa de anställdas rätt till företrädesrätt enligt 25 § och 25a § Lagen om anställningsskydd (LAS). Vi har verkat för att stödja och upplysa våra medlemmar om deras rättigheter kring detta. Utöver detta har vi

aktivt under verksamhetsåret drivit den av oss uppmärksammade och mot lagens intentioner avvikande tolkningen och tillämpning av 27 § LAS när berörda arbetstagare kvarstår i sin företrädesrätt trots att man har tackat nej flera gånger till erbjudande.

## **8. Semester**

Semestervalet och inplaceringen gjordes, i likhet med de senaste åren på SJ, i sin helhet utan fackets inblandning. När det var klart kallades vi till en MBL-förhandling där SJ redovisade utfallet.

Då vi inte har deltagit i processen reserverade vi oss mot arbetsgivarens beslut om semesterinplacering enligt nedan.

### **Seko reservation MBL§11 semesterinplacering perioden 20180401 - 20190331**

Seko reserverar sig mot arbetsgivarens beslut om semesterinplacering då Seko:

- Ej granskat vallängderna och dess rotation innan publicering.
- Ej informerats om utrymme per vecka på det s.k. semesterlakanet
- Ej deltagit i inplaceringen och i och med detta ej haft tillgång till valblanketterna

Seko reserverar sig också mot:

- Att inga semestrar beviljats där sökningen ej börjat och slutat med ledig helg
- Att hanteringen av överdagar görs separat så det i princip inte går att söka två veckors sammanhängande ledighet under hösten 2018 trots bra placering i vallängden.

Seko anser att överdagar skall ha samma status som semesterdagar och hanteras i samma sökning som desamma.

Utöver ovanstående konstaterar vi att semester köpts ut under veckorna 2-5 2018, alltså utanför den planeringsperiod vi förhandlar och utan PO kännedom.

Ett utköp av huvudsemester vecka 49-52 renderar endast i tre veckors ersättning (49-51). Seko anser att ersättning för fyra veckor skall utgå.

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

Seko konstaterar att semestervalet för perioden 20180401 – 20190331 har hanterats av arbetsgivaren i sin helhet utan medverkan av personalorganisationerna.

## **9. Turlistinfo, tågtjänst, gruppval och turlistor**

Sommaren bjöd på flera spännande utmaningar... Bland annat avstängningen av den s.k. Getingmidjan och en ihållande värme som måste gå till historien. Helt nytt var också att vi hade klargöringspersonal i Älvsjö för snabbtågen.

För att ta oss till och från stationerna Stockholm Södra och i viss mån Flemingsberg där vi klev på och av tågen hänvisades vi till pendeltågen från den nya pendeltågsstationen Stockholm City. Knappt hade detta upplägg börjat förrän rulltrapporna till/från Stockholm City havererade och

stängdes av. Lösningen blev istället tunnelbana till/från stationerna Mariatorget och T-Centralen...

Klargöringen i Älvsjö fungerade i stort sett bra, men vissa saker måste förbättras inför avstängningen av Getingmidjan som återkommer 2019. Det handlade bland annat om att furneringen av reservtågsättet inte fungerade, för få ställen för catering att komma fram med sina fordon och relevanta kläder för att vara på bangården och klargöra.

På snabbtågen var det stora problem med luftkonditioneringen under hela den varma sommaren. Felkod 1024 känns säkert igen... På loktågen fanns inte det problemet, där var det outhärdligt varmt hela tiden.

**Snabbtåg:** Inför T18 (tidtabellperioden 2018) valde SJ att rita turer på Södra Stambanan med uppehåll i Lp på både upp- och nerväg till och från M. Vårt önskemål, som vi presenterade för SJ utifrån den enkät vi haft ute, var att vi ville åka som 2017 med bl.a. klargöringsturer. Detta hörsammades inte och under T18 har vi åkt på SSB (södra stambanan) med uppehåll i Lp i båda riktningarna.

Att nämna något om banarbeten känns inte meningsfullt då dessa numera är det nya normala...

**IC/Reg:** Den långa dagöverliggningen i Gävle slapp vi i princip hela T18 till de flestas glädje.

Till mindre glädje var att vi fick väldigt många vändturer på Mora under sommaren. Turerna var tunga i värmen (de är tunga annars också) och det var mycket förseningar. Kombinerat med mängden sådana turer blev detta väldigt jobbigt. Att dessa turer lades ut flera dagar i sträck på samma personer rimmade inte särskilt bra med de värdeord SJ för fram.

## T19

Den 8 oktober blev vi kallade till ett möte med SJ där de ville tala om ”nyheter inför T19 som gäller ombordpersonal”. Vad det handlade om hade vi ingen aning om, men det blev vi snart varse. Man ville ta bort alla överliggningar för M och Cst på SSB och utbilda Lp på snabbtågen.

Detta för att vi skulle få vara mer hemma och inte på överliggningar. Den egentliga orsaken var givetvis, som vanligt, att spara pengar på att slippa betala hotellkostnader.

Vi konstaterade direkt att det innebar att vi skulle få betydligt fler turer som börjar väldigt tidigt och slutar väldigt sent på hemmastation. Samtidigt ifrågasatte vi huruvida Lp skulle hinna utbildas tillräckligt snabbt. Samma möten hölls med facken i M och Lp.

Man sa också att koncepten skulle försvinna och att alla skulle kunna åka på allt, alltså en blandning av snabbtåg, regionaltåg och Intercitytåg. Vi ställde oss även här frågan hur en sådan utbildningsinsats skulle gå till. På detta fick vi inget svar.

Någon dag efter möte mejlade vi följande till SJ:

*”Från vår klubb vill vi, om det inte tydligt nog framgick på mötet, säga att vi motsätter oss de föreslagna förändringarna på SSB. Vår uppfattning är att medlemmarna fortsatt vill åka på överliggningar i M. Alternativet med endast endagsturer kommer, såvitt vi kan se det, innebära en betydlig ökning av turer med tidig turstart på hemmastation. För vissa kommer uteblivna traktamenten bli ett avbräck i ekonomin då flera har egen mat med sig och alltså inte behöver använda traktamentet till sådana inköp. Vi har också uppfattningen att de som*

*går på snabbtågskonceptet vill fortsätta med detta till största delen. Samma sak gäller de som går på ICRég.”*

Någon återkoppling på det fick vi inte. Vi skickade ytterligare mejl där vi krävde att de tidigaste tågen från Cst skulle bemannas av överliggande personal och likaså att de som ankom Cst vid närmare 01,00 på natten skulle tas av annan åkstation.

Vi fick igenom att 517 och 519 skulle tas av M och att vi skulle ta deras 520, detta med överliggningar för respektiver ort. De sena tågen fick vi ingen respons på.

### **Lokalt samråd turförteckningar Cst 31/10 -18**

Turförteckningarna skulle kommit den 19/10 men kom först den 23/10. De gick igenom strax därpå. För snabbtåg låg nu vändningar i Lp förutom överliggning mot 520. 517 och 519 var borta. Överliggning i G mot 420 var bara på 8,23.

För ICRég hade det plötsligt tillkommit så kallade periodturer i U. Det innebär att det inte är nattvila på bortastation då turen från start till slut håller sig under 12 timmar.

På samrådet föreslog vi att vi skulle åka 405 till G istället för 441 vilket godtogs.

Vi framförde också kritik mot många snäva vändningar, korta raster och dubbelvarv på Lp men det var inget som kunde hanteras på det lokala samrådet.

När det gällde periodturerna hade turlisteombuden arbetat hårt för att få bort dessa, men lösningen var inte bra då den innebar passåkning hem på natten med SL. Under mötet avvisades detta av skyddsombud och övriga fackliga, dock utan förslag på lösning. Sekos turlisteombud var snabba att lägga fram förslag på lösning som innebar traditionell överliggning istället. Det innebar en hel del omkastningar i turerna men lyckades utom natt mellan L och S. Men istället för att jobba till 9,58 efter denna tur slutar man 7,56, man åker bara hem från U.

Vi ville se en lösning på de nytillkomna turerna på Mra och Ks med mycket 1/4-tid och bortavaro men dessa synpunkter hänvisades till det centrala samrådet som hölls dagen efter.

I övrigt fick vi igenom en del förbättringar som föreslagits av turlisteombuden innan samrådet hölls.

### **Centralt samråd enhet Service 1/11 -18**

På detta samråd diskuterades samtliga stationers turlistor. Leif ”Jason” Jansson från sektionen deltog (i egenskap av turlisteansvarig ombord i Seko SJ Avtalsutskott) liksom Anna Hagberg från Seko SJ.

För Cst tog vi åter upp de ovanstående frågorna men SJ var avvisande till att göra ändringar och i vissa frågor sade man att man skulle återkomma.

Vi tog också upp vändturerna på Mora som har precis 30 minuters rast på dessa långa turer. Vi ville bryta dem i Blg och det fanns vilja från Fln att vara behjälpliga med detta. Det avvisades då Fln skall åka TiB...

Då inte mycket, i princip ingenting, fick någon lösningskickade vi från turlisteansvariga i Sektion Åkande in en lista till slutförhandlingen (30/11) på sådant vi ville tillföra protokollet som bilaga:

## Seko synpunkter Cst Ombord till Central förhandling gällande arbetstidens förläggning

- **Vändturer Mra.** Nästan 10 timmar med endast 30 min rast på tåget. Vi vill bryta dessa i Blg. Vi har krävt risk- och konsekvensanalys i lokal SKK men inget har hänt. Vi vill eskalera frågan till ledningen Service och huvudskyddsombud.

Följande skickades till HSO Service samt lokal SO Cst den 8/11 2018:

*”Skulle SJ lägga in rast på Mora Hotell skulle turerna spricka. Skulle man rita överläggningar av turerna skulle det kosta mer personal och bortavaro samt ny hotellkostnad. Att bemanna upp tågen är givetvis önskvärt men löser inte rastfrågan. Nu har vändturerna T19 ökat från att ha varit två per vecka till fyra per vecka (42-47 L och 46-49 S till 42-47 F, L, S och 46-49 S), alltså en fördubbling. Under sommaren T18 åkte vi 14 vändturer/vecka! Det var 32-31 M-L, 36-39 Dagligen och 46-49 S. Det var otroligt pressande och det kan vi inte acceptera T19!!”*

SJ avslår kravet på ändring. Detta skall föras till protokollsanteckningar med hänvisning till OSA.

- **Tur 760.** Mycket kort vändning i Gä mellan 562-561. Ankomst 562 8,50, avg 561 9,07. 8,50-8,52 avbyte, 8,52-8,57 gångtid, 8,57-9,00 tjänstefritt uppehåll, 9,00-9,05 gångtid, 9,05-9,07 avbyte.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Korta raster i Gä.** Många korta raster runt 30 minuter i Gä, ej robusta.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Korta vändningar i Lp.** Med vändningar runt en timme är inte dessa turer robusta.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Sen ankomst natt mot M.** Sen ankomst med 508 natt mot M. Likaså sen ankomst med 599 natt mot M. Vi vill att dessa läggs som överläggning.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Morgonjour på ICRag.**

SJ avslår kravet. Förs till protokollsanteckning.

- **Ändra turer med två varv Lp.** Misstänkt hög arbetsbelastning med tunga tåg i båda riktningarna.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Lång dag 2 efter överläggning Mra.** Detta gäller överläggning Mra med tjänstgöring på tåg 48-47.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Lång dag 2 efter överläggning Ks.** Samma problematik som i föregående punkt.

SJ avslår kravet på ändring. Förs till protokollsanteckningarna med hänvisning till OSA.

- **Önskad briefing före Kph-tåg.** Vi vill ha briefing på tåg från Kph som tas över i M.

SJ avslår kravet. Till protokollsanteckning.

- **Vändturer på M med endast 53 min rast.** Icke robust och även här vill vi hänvisa till OSA då turen är 11,48 för Ags. Seko motsätter sig sådant turupplägg. Detta missades att tas upp på det Centrala samrådet. Uppstår frågor om vad i OSA som avses (en hel del) kontaktas HSO för förtydligande.

Vi har ännu ej sett protokollet men vet att inga ytterligare åtgärder gjordes på den avslutande förhandlingen.

OSA = ”Organisatorisk och Social Arbetsmiljö”, nya arbetsmiljöföreskriften AFS 2015:4, som började gälla den 31 mars 2016.

### **Lokalt samråd gruppnycklar Cst 22/11 + 28/11-18**

Vi fick förslaget på gruppnycklar för ICREg den 19/11 och hade det lokala samrådet den 22/11. Det var alltså inte mycket tid att gå igenom och komma med förslag på ändringar.

Under samrådet gjordes dock en del omflyttningar i grupperna och mellan grupperna för att få dem något bättre än det ursprungliga förslaget.

## **10. Seko-ombud Kontrollgruppen**

Kontrollgruppen har under 2018 haft Salah Mehache som Seko-ombud.

Inget nytt skyddsombud har valts under 2018 eftersom ingen i kontrollgruppen visat intresse till att tillträda. Maria Sjöström som är skyddsombud för ombordpersonalen har tillfälligt tagit kontrollgruppen under sina vingar.

**Kravställare från Division Produkt:** Kravställaren agerar lite som länk mellan Kontrollgruppen och affärscheferna som ansvarar för respektive sträckor. Kravställaren innebär att kontrollgruppen får mer riktade och styrda insatser efter önskemål från affärscheferna. De riktade insatserna på valda sträckor pågår oftast mellan 1-2 veckor.

**(BIO) Biljett innan ombordstigning:** Den 1 november 2017 tog SJ bort möjligheten till köp av biljett 10 min efter ordinarie avgångstid i SJ-appen. Dock stöter ombordpersonal och kontrollgruppen fortfarande på resenärer som väntar in i det sista med att köpa biljett. Detta gör att det blir svårjobb för alla ombord och leder till diskussioner. Kontrollgruppen märker av att en del resenärer köpt biljett till nästa avgång eller genomför köpet när de uppfattar att biljettkontroll skall utföras ombord. Detta kvarstår fortfarande under 2018. Kontrollgruppen har med sin närvaro försökt stävja detta beteende så gott vi kunnat.

**Insatser:** Flera insatser har genomförts under året på ett antal sträckor där man upplevt att stora problem finns. Kontrollgruppen har gjort insatser på bl.a. följande sträckor:

- **Stockholm-Borlänge (Dalabanan)** problem med Dalatrafikens kort.



- **Göteborg-Trollhättan.** Där vi samarbetat med de nya kontrollanterna som tillkommit i Göteborgs-grupp. Där det är en del problem med Västtrafiks biljetter, incheckning samt utcheckning ombord speciellt mellan Göteborg-Trollhättan och omvänt.
- **Örebro-Hallsberg** problem med Örebro länstrafikkort.
- **Stockholm v.47** genomfördes en stor gemensam insats på Cst tillsammans med Göteborg kontrollgrupp där biljettkontroll gjordes på plattform vid avgång på framförallt Regional-tåg mot Västerås, Göteborg och Hallsberg.
- **Bålsta.** Kontrollgruppen genomförde biljettkontroller vid bussavgångarna som ersatte tågen vid banarbetet på sträckan under sommaren.

**Studieledighet:** 1 person är beviljad tjänstledighet för studier på 80 % från september och har då ersatts med vikariattjänst av en person.

**Hot och våld:** Det har inträffat vid några tillfällen att polis valt att tillkallas då situationer ombord har upplevts obehagliga. Dock så har ingen allvarligare incident inträffat.

**Kontrollgrupp Göteborg:** Efter pilotprojektet med kontrollgrupp i Sundsvall, Göteborg och Malmö som utfördes i slutet av 2016 samt efter kontrollgruppens omorganisation så beslutades det att kontrollgruppen skulle utökas. Detta genomfördes 2018 och man förstärkte kontrollgruppen med befintlig ombordpersonal på totalt 8 stycken heltidstjänster. Man valde att förlägga förstärkningen av kontrollgruppen i Göteborg eftersom man ansåg att behovet var störst där.

De 8 heltidstjänsterna fördelades på följande sätt:

16 stycken tjänster tillsattes där ombordpersonal jobbar 50 % som kontrollanter och 50 % som tågvärd. Tjänsten är fördelad så att man jobbar varannan månad som kontrollant och varannan månad som tågvärd osv.

Dessa 16 stycken är nu tillsatta. Fyra stycken utbildades i början av februari och ytterligare fyra i början av mars. Resterande 8 stycken utbildades och tillsattes hösten 2018.

Kontrollgruppen från Stockholm var närvarande i Göteborg de två första veckorna efter utbildningen av de nya kontrollanterna och utförde kontroller tillsammans med dessa.

## **11. Avtalsrörelse & konflikt**

Det nya branschavtalet, som löper från 2017-2020, är ett treårigt avtal som inte är uppsägningsbart förrän andra året. Första året garanterade 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 om +504 kr. Alla de som har en månadslön understigande 24 528 kr andra året får 1,9% i löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag om +466 kr. Alla de som har en månadslön understigande 25 043 kr tredje året får 2,0% löneökning, vilket ger ett fast kronpåslag om +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. Med detta på plats kunde nu blickarna riktas mot vårt lokala kollektivavtal på SJ.

Sektionen har, i likhet med tidigare år, vidhållit tidigare avtalsyrkanden för vårt lokala kollektivavtal på SJ via klubben 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.

Förhandlingarna mellan Seko och Almega under våren 2016 resulterade i att arvodistråd avtalades och skulle börja tillämpas. Arvodistrådets uppgift är att löpande följa användandet av visstidsanställda, deltidsanställda och bemanningspersonal på sätt som tidigare inte har reglerats. Det skulle ta ytterligare ett år innan arbetsgivaren vaknade och praktiskt började tillämpa överenskommelsen man hade ingått. Att det bara skulle ta drygt 365 dagar sammanfattar vår arbetsgivare på ett ganska tydligt sätt utan vidare kommentarer.

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

## 12. Medlemsaktiviteter

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

### 12.1. Medlemsmöten

Vi har under året hållit i stort sett månatliga medlemsmöten i form av ”öppna hus” för alla, medlemmar såväl som icke medlemmar. Detta med syfte att locka nya medlemmar och att vara synliga på arbetsplatsen. Att få in synpunkter av det som är aktuellt och få kunskap vad som vi skall fokusera att jobba med. Vi har haft återkommande quiz med chans att vinna biobiljetter som stående inslag på våra öppna hus.

Följande input har inkommit från besökarna till öppna husen:

- Ratio fortsätter att påverka oss stort, särskilt i slutet på hösten när vi blev informerade om att vi snart slutar visera ombord på våra snabbtåg helt och hållet. Många har svårt att greppa detta. Och detta för att frigöra tid i arbetet så att vi skall hinna servera varm mat. "VI SER DIG" är vad som anges då vi istället för att titta på biljetter skall gå igenom tåget och titta på om någon satt sig på en plats som ej är bokad. Då och endast då görs en visering av biljett. Vi skall även ropa ut i tåget om detta. Många har svårt att göra ett sådant utrop då det känns som om vi uppmanar till ”tjuvåkning”.
- Viktigt var också att hälsa på barnen som om vi aldrig noterat deras närvaro tidigare? Skulle vi nu agera lekledare! Konsekvens när vi som testar nya sättet inför införandet under 2019 är mycket blandade känslor och dåligt resultat. Snarare vi ser dig inte, hjälpmedlet i trappen ej färdigt ännu så man irrar med blicken på ”vagnsbokningslistan” antingen i trappen eller i pappersformat samtidigt som du vandrar genom tåget försöker samtidigt le och se tillgänglig ut trots att det känns tvärtom.
- På ICRag är det någorlunda sig likt. Movingo börjar sätta sig. Det blev också en utökning av tåg som kan nyttjas av Movingo resenärer. En utökning av tåg på Uppsala och fler blir det nästa år. Det som har varit jobbigast i somras var Mora-åknings i vanlig ordning med snäva vändningar och att samma tur fått flera dagar i följd. Flera klagomål om detta har kommit in till oss från medlemmar. Att åka under sommaren innebar att vi inte åkte så mycket söderut och slapp en del av Getingmidjans vedermödor. Vi hade mer åkning norrut istället.
- Ej heller att glömma bort det STORA i somras avstängningen av Getingmidjan. Som faktiskt fungerande någorlunda bra under omständigheter med avstängda rulltrappor och dylikt. Dock förde den extremt varma sommaren med sig stora bekymmer med de skogsbränder som naturligtvis ledde till omledningar och utarbetad personal. Inga glada medlemmar då dök upp på öppet hus. En stor frustration kändes i korridoren på 49 dock ovanligt tyst då det var mest vi Cst:”-are” som var på plats innan och efter tur och endast det som var stationerade i Älvsjö verkade helt nöjda under denna period. Med reservation för snäva vändningar av tåg och hårt jobb som komplicerade deras tillvaro.

Som sammanfattning varierat antal deltagare. Vissa gånger fler, särskilt då vi informerat om hembakad äppelkaka på septembers ”öppet hus” med rykande åtgång. Samtidigt som vi fick info om sommaren som varit. Vi har haft många från andra åkstationer som tittat förbi med

frågor eller bara fikar. Då har vi passat på att fråga dessa hur de känner att allt fungerar? Vi vill ju hålla oss uppdaterade.

## **12.2. Utbildningar**

- **Förtroendevalda**

**Sekreterare-utbildning:** Under året har vår sekreterare närvarat på en av förbundet ordnad utbildning. Efter utbildningen gjordes en utvärdering som innehöll en rad förbättrande åtgärder.

**Intern utbildning:** Sektionen höll under året en egen praktisk utbildning med fokus på ordbehandling och dokumentering som flera ur styrelsen närvarade på där matnyttig info, tips och tricks erhöles.

- **Medlemmar**

På den tvärfackliga sidan [www.fackligutbildning.se](http://www.fackligutbildning.se) finns en mängd utbildningar som medlemmar kan söka in till. Utöver detta har vår klubb arrangerat följande utbildningar:

**Infoträff om försäkringar:** Vid tre tillfällen (15 och 27 mars samt 16 april) har det funnits möjlighet att träffa och samtala med Folksam-informatörer om både pension och försäkringar. De som önskade kunde få fördjupad information om detta. Arrangemangen anslogs på Seko-tavlan.

**Introduktionsutbildning:** Arrangerades under två tillfällen. 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 andra. Utbildningen går också in på hur facket en gång startade och varför det ännu idag är viktigt att facken är starka. Deltog gjorde ca 10-15 talet från olika arbetsställen/yrkesgrupper.

**Spåra SJ-utbildning:** Arrangerades under tre tillfällen. Utbildningen är en tvådagarsutbildning med syfte till djupdykning i de rättigheter och skyldigheter vi har enligt kollektivavtalet på SJ AB. Detta ger oss förträffliga verktyg till att värna om alla de vunna framgångar under åren som avspeglas i avtalet. Utbildningen samkörs av Seko Klubb SJ Trafik och Seko Lokförarna SJ Stockholm/Hagalund. Deltog gjorde ett 10-tal från olika arbetsställen/yrkesgrupper.

## **12.3. Sociala aktiviteter**

**Årsmötesmiddag:** Verksamhetsårets första aktivitet var årsmötesmiddagen i samband med förra årsmötet. Den hölls på restaurang Pong efter mötet den 16 januari och ca 20-talet 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 där vi tyvärr konstaterade ett lägre intresse än förut att delta. Ett tiotal som mötte upp.

**Seko-kryssning:** Vi hängde återigen med på Soultrain kryssning med Birka Cruises den 9-10 juni och den 18-19 augusti även om antalet deltagare var mindre än tidigare så var alla deltagare mycket nöjda. Det dansades till sent eller 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 bjöds mötesdeltagarna på middag på restaurang Belgobar. 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 samtalar om husets historia och familjen von Hallwyl samt tittar på föremål ur samlingarna. När vi besökte palatset fanns dessutom en extra förevisning av de fantastiska julkrubborna från Krakow, 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 julskinka 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 à 12 platser, 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 skärgårdens slussar och erbjuder mysig sjöutsikt och genuin julkänsla när man passerar bryggor, julpyntade hus och öar utanför. Möjlighet fanns att traditionsenligt besöka maskinrummet där maskinisten och koleldaren stolt visar upp ånganläggningen från 1911. Som vanligt en trevlig resa med god mat och sällskap.

### 13. Medlemsstatistik

Under året har det skett både in- och utträden ur sektionen. Vår klubb har även i år kunnat erbjuda ett gratis medlemskap de första 6 månaderna för helt nya medlemmar, vilket ska jämföras med den nationella Seko-kampanjen där det kostar 50 kronor per månad under samma tid. Medlemsantalet har skiftat något under året beroende på att medlemmar sagt upp sig och lämnat SJ eller skiftat arbetsplats inom SJ och således förflyttats till andra fackförbund och klubbar. Vi har även haft medlemmar som gått i pension och då överflyttats till Sektion Pensionärer. Vi har lyckats värva flera timanställda vilket ses som lyckat då dessa är en utsatt grupp och ofta i behov av vårt stöd. Vid årets början hade sektionen 179 stycken medlemmar och vid årets slut var bestod sektionen av 182 stycken medlemmar. Alltså en liten ökning med 3 medlemmar.

## 14. Slutord

Ytterligare ett år har alltså passerat. Och återigen kan man sammanfatta det som ett år i turbulensens tecken. Turbulens till den milda grad att det närmast kan beskrivas som fritt fall. Återigen ser vi en arbetsgivare som allt oftare inte verkar förmå sig att arbetsleda verksamheten på sätt som skapar tydlighet, likabehandling och arbetet med att förebygga ohälsa lyser med sin frånvaro. Och personalsituationen är nu nere på en nivå som är så kritisk att det direkt utgör ohälsa såväl som säkerhetsrisk.

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 alltmer aktivare del i det fackliga arbetet och hur vi tillsammans utifrån delaktighet hittar förbättrade verksamhetsformer. Om vi inte klarar av att gemensamt slå vakt om de villkor vi idag har kommer vi ha det mycket svårt att i framtiden få förbättringar. Och i underbyggda fall av inkomna rapporter när lag- och avtalsbrott har skett har du som medlem även fått del av resultatet av en genomförd förhandling i form av skadestånd.

Med detta skrivet riktar vi vårt ödmjukaste tack för Ert förtroende, Ert stöd att stå stadiga i verksamheten och för det verksamhetsår som har passerat. ■

### **Styrelsen för Seko Sektion Åkande**

– som nu ställer berörda platser\* till förfogande

**Stockholm, februari 2019**

*(Undertecknat exemplar finns på årsmötet)*

\_\_\_\_\_  
**Elias Cataño C\***

\_\_\_\_\_  
**Leif ”Jason” Jansson\***

\_\_\_\_\_  
**Helena Henriksdotter\***

\_\_\_\_\_  
**Pernilla Holmgren**

\_\_\_\_\_  
**Mikael Käck-Lilja**

\_\_\_\_\_  
**Emma Klingborg\***

\_\_\_\_\_  
**Eva Nilsson**

\_\_\_\_\_  
**Malin Johansson\***  
2018-02-21 - 2019-01-15

\_\_\_\_\_  
**Salah Mehache, adj.**  
2018-02-21 - 2018-12-01