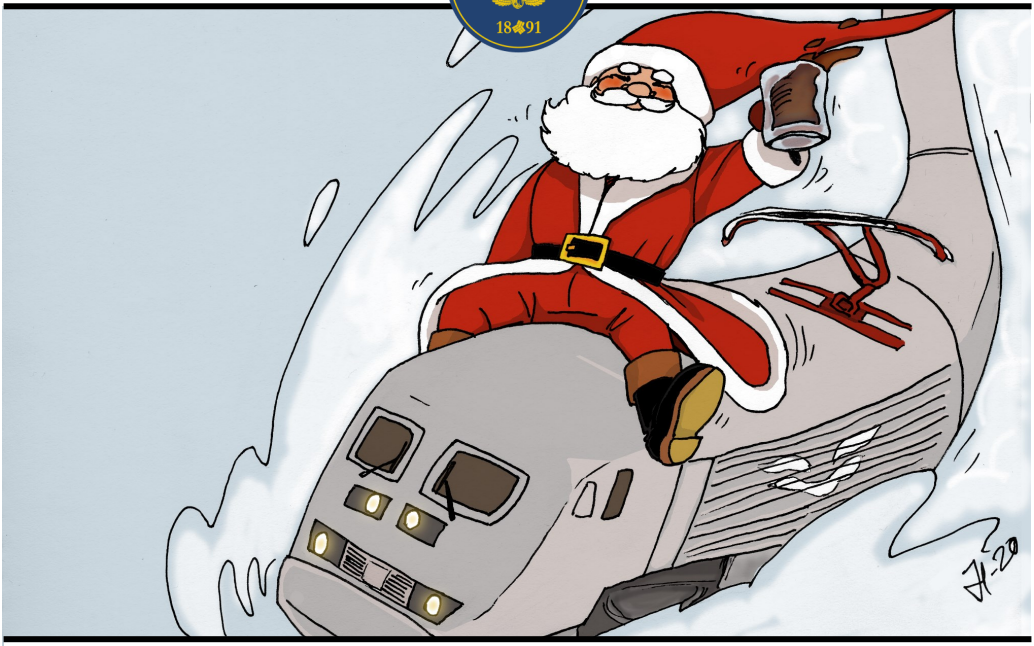
STHLM LOK

NUMMER 5-6 ÅR 2020



INNEHÅLL

s3 Klargöringstider

s4 Arbetsperiod & -pass

s6 Medlemsmöte + T21

s8 Budget– och nomineering + Seko SJ årsmöte

s10 Branschårsmöte

s12 Mälartågsupphandl.

s15 Fått för många FP?

s15 Visste du att...

s16 Schemaläggning

s22 Glöggtest

s26 KLUR

s28 Staten och kapitalet

s30 Ska skit få bli praxis?

s36 Aktuella skyddsstopp

s38 Årskrönika 2020

s42 Lokförar´n

s44 Goddag Yxskaft

KONTAKT

KLUBB 106 styrelse kan nås på flera sätt. Framförallt via email och personlig kontakt.

Email: seko@klubb106.se

Vem som är med i styrelsen hittar du på våra anslagstavlor samt på

www.facebook.com/lokfcst & www.klubb106.se

Denna tidning vänder sig i första hand till er medlemmar men även förare på SJ i allmänhet. Den skrivs av infogruppen i den lokala klubben. Som medlem är du välkommen att skicka in text eller förslag på vad som ska skrivas här i tidningen. Kontakta oss om du vill veta mer eller har något du vill publicera i tidningen. Vi är på ständig jakt efter bilder till tidningen!

KLUBBSTYRELSEN

Rasmus Holmberg
Ordförande

Magnus Jonasson
Vice ordförande

Mikael Hedlund
Kassör

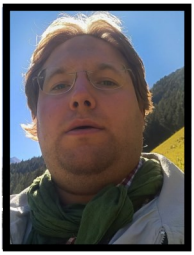
Johanna Hedberg
Sekreterare

Arvid Alsén
Ledamot

Göran Lind
Suppleant

Alhaji Touray
Suppleant

Anders Arnesson
Suppleant



Daniel Hellqvist
Suppleant

Skicka gärna mail: seko@klubb106.se

Gilla oss på facebook: SEKO Lokförarna SJ Stockholm

Blogg: www.klubb106.se

Vi bemannar vår fackexpedition på 49an (Cst) varje torsdag.

KLARGÖRINGSTIDER

Relaterat till problematiken med felkonstruerade turer, som vi även tidigare tagit upp och som i förlängningen även riskerar äventyra våra arbetstidsregler tar vi här en titt på några arbetsmoment och den tid som det tar att utföra dessa. Tyvärr råder alltför stora oklarheter kring detta hos personal i arbetsledande ställning. Det kan kännas banalt att anmärka på några minuter hit eller dit men i det långa loppet handlar det om vår arbetsbelastning och i förlängningen även trafiksäkerhet när många bäckar små till slut blir en stor å. Arbetet skall planeras så att det kan utföras utan att stress uppstår och även om så inte är fallet så stressar vi såklart inte då stress allt som oftast påverkar vårt arbete negativt. Det är helt naturligt att tiden inte känns tillräcklig när det handlar om arbetsmoment som vi utför väldigt sällan. Vi kan också notera att klargöringstider inte inrymmer någon som helst extra tid för någon form av reset eller likande trots uppmaningen i HHI om att åtgärda eventuella fel. Arbetet planeras utifrån att allt, inklusive fordonen, fungerar som det ska vilket leder till att SJ leder och fördelar arbetet på följande vis:

Rc6: Klargöring 17 min (+9 min per extra fordon). SMS 39 min.

Er1: Dygnsklargöring 42 min (+23 min per extra fordon). Säkerhetsklargöring 14 min (+3 min per extra fordon).

X2: Dygnsklargöring 50 min (+50 min per extra fordon). Säkerhetsklargöring 12 min (+5 min per extra fordon).

X40: Dygnsklargöring 36 min (+24 min per extra fordon). Säkerhetsklargöring 12 min (+5 min per extra fordon).

X55: Dygnsklargöring 40 min (+25 min per extra fordon). Säkerhetsklargöring 12 min (+5 min per extra fordon).

Relaterat till detta är tiderna det tar att ta sig till platsen där tågsättet ska klargöras. Här följer några exempel på hur SJ leder och fördelar arbetet:

Cst - Hgl orderrum: 25 min (taxi)

Cst - Hgl bangård: 25 min taxi + 12 min gångtid

Cst - Hgl bangård: 35 min (taxi + gångtid)

Cst - Äsg: 30 min (taxi + gångtid)

Hgl - Äsg: 35 min (taxi + gångtid)

Gångtid Hgl orderrum - Hgl bangård: 12 min

Gångtid Hgl orderrum - Udl: 12 min

Gångtid Hgl bangård - Udl: 20 min

Gångtid Cst orderrum - Cst spår: 5 min

Gångtid Cst - Sci: 10 min

Gångtid Åbe - Äsg: 14 min

ARBETSPERIOD & ARBETSPASS

Arbetsperioden

Arbetsperioden kan i många fall ses som själva arbetsdagen. Arbetsperioden kringgärdas av vilotider såsom till exempel fridagsvila eller nattvila på borta- eller hemmastation. Den maximala längden på arbetsperioden är i grunden tolv timmar men det finns undantag. Passresa, taxiresa eller gångtid/förflyttningstid får förlänga dessa tolv timmar om dessa tider ligger i slutet av arbetsperioden. Även gångtid som ligger i början av en arbetsperiod får förlänga arbetsperioden.

Denna text om arbetsperiod finns att läsa i vårt kollektivavtal Spåra SJ**:**

1. Arbetsperiod

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet och inte längre än 10 timmar i stationär verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

Passresa som inte företas på lok och som avslutar arbetsperioden samt gångtid i början eller slutet av en arbetsperiod får dock förlänga ovanstående tider.

Raster enligt Arbetstidslagen:

15§

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Särskild överenskommelse om förflyttningstid:

Den fastställda tidsåtgången ska revideras årligen eller då förändringar i tågtrafiken kräver det.

Förflyttningstid är egentlig arbetstid som kan förlänga arbetspass och arbetsperiod både i början och slutet av turen.

Saxat ur Infobrevet från vecka 33:

Information från personalplaneringen

Vi får till och från en del frågor från er gällande turer. Här följer därför svar på några av de frågor som återkommer till oss.

Får personalplaneringen förlänga en tur med förflyttningstid?
Ja, en tur kan förlängas med förflyttningstid. Förflyttningstid är egentlig arbetstid som kan förlänga arbetspass och arbetsperiod både i början och slutet av turen. Förflyttningstid är den tid som läggs in som gångtid i TrAppen.

Får förflyttningstiden då "inkräkta" på mina 10 timmar i arbetstid respektive 12 timmar i arbetsperiod?
Ja, förflyttningstiden är den enda tiden som kan räknas av på den egentliga arbetstiden eller arbetsperioden. Det innebär till exempel att - om en tur behöver förlängas som är 12 timmar med gångtid eller passresa, går det bra.

Får 5 timmar i arbetstid förlängas med förflyttningstid?
Ja, 5 timmar i arbetstid innan rast får förlängas med förflyttningstid som är gångtid, dvs den tid det tar att ta sig till rastlokalen. De 5 timmarna får dock inte förlängas med passresa.

Arbetspasset

Arbetspasset har i planerat läge en begränsning på fem timmar och ska avgränsas av rast på minst 30 minuter eller annan icke fullbetald tid såsom kvartstid, turstart eller turslut. Du kan se arbetspasset som den tid du utför arbete under din arbetsdag. Vi har dock alltid både rätt och skyldighet att i säkerhetstjänst ta den rast som vi behöver för att kunna ta ansvar för tågets säkra framförande.

En tur får endast bestå av två arbetspass men det är i denna mening alltså endast *nedvärderad tid* (som kvartstid och obetald rast) som delar upp arbetspass.

Exempel:

En tur får alltså **inte** bestå av:

arbetspass-kvartstid-arbetspass-obetald rast-arbetspass

Däremot **får** en tur bestå av:

arbetspass-kvartstid-arbetspass-fullbetald rast-arbetspass

röd text = nedvärderad tid
svart text = arbetspass

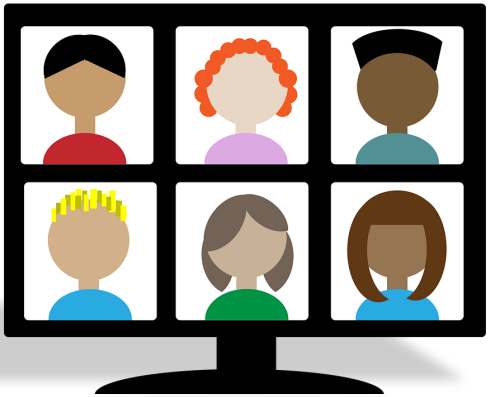
Arbetspasset kan förlängas med gångtid/förflyttningstid om den ligger alldeles i början eller i slutet av arbetspasset. Taxiresor eller passresor får inte förlänga arbetspasset.

	maxlängd	kan förlängas av gångtid	kan förlängas av passresa/taxi
arbetsperiod	12 tim	ja	ja*
arbetspass	5 tim	ja	nej

**endast i slutet*

RAPPORT FRÅN MEDLEMSMÖTET 23/10

Den 23/10 hölls medlemsinformations-möte på Cst samt digitalt via Zoom. Ett femtontal medlemmar deltog varav knappt hälften på plats. Vi är glada över att det har fungerat så pass bra att genomföra möten trots pandemi och att så pass många har hittat in på Zoom. Anledningen till att vi har valt att köra via Zoom trots att alla har Teams nedladdat till sina arbetstelefoner och plattor är att vi vill jobba i en icke arbetsgivarkontrollerad miljö. I händelse av konflikt (vilket nu styrdes av just denna avtalsrörelse) så är det bra också om vi har vant oss vid ett annat verktyg än det som SJ tillhandahåller. Vi hoppas att fler och fler kommer att välja att delta i mötena digitalt, antingen aktivt eller som passiva lyssnare, framöver. Visst förlorar man en viss del av dynamiken som man får i fysiska möten, men det finns också uppsidor i form av effektivisering och att man faktiskt åtminstone kan lyssna in på möten trots att man befinner sig på ett hotellrum i Borlänge eller en rastlokal i Hallsberg.



Allt handlar om T21

Mötet hade endast en punkt på dagordningen, nämligen SJ:s planer inför T21. Anledningen till att mötet hölls var att informera, diskutera och lyssna på inspel från medlemmar. Styrelsen informerade om varför SJ kallat till förhandling angående T21 och hur Seko SJ samt den rådgivande schemagruppen ställde sig initialt till det hela. Mötesdeltagarna uttryckte viss oro och farhågor och det diskuterades bl.a. vad skälig kompensation kunde tänkas vara i ett läge där SJ i mångt och mycket saknar möjlighet att erbjuda ekonomisk sådan. Många kloka tankar framfördes och Seko SJ:s förhållningssätt i frågan ansågs vara rimligt.

Nu vet vi resultatet av de T21-förhandlingar som sedan medlemsmötet den 23/10 har genomförts mellan SJ och de avtalsbärande fackförbunden (Seko, ST samt Sacoförbundet TJ) och Seko, ansåg inte att skälig kompensation gavs i det avtalsförslag som lades på bordet. Vi är sannerligen inte ett fackförbund som säger nej för sakens skull, tvärtom så vill vi gärna vara konstruktiva i förhandlingar och kommer ofta med initiativ och förslag (8/6-gruppen är ju exempelvis ett Sekoförslag från början som helt har kidnappats dock), men vi kan inte vara bärare av avtal som vi anser inte håller måttet och som innebär rena och oskäliga försämringar för våra medlemmar.

Gruppvalsövertramp

Efter att förhandlingarna gällande ett nytt kollektivavtal avslutats så valde SJ att kalla till en verksamhetsförhandling enligt MBL (Medbestämmandelagen) istället, då SJ anser sig finna

samt vad som händer med T21-frågan

stöd i vårt kollektivavtal för att alla går på vikarielista, där de presenterade ett förslag som Seko ansåg vara än mer oacceptabelt. Seko sa givetvis nej till även detta förslag och reserverade sig mot arbetsgivarens genomförande av detta förslag eftersom det enligt Seko strider mot gällande kollektivavtal. Seko och SJ skiljdes därför i oenighet i denna förhandling och nästa steg är då normalt att en central förhandling mellan Seko centralt och Almega (arbetsgivarorganisationen som SJ tillhör) genomförs innan något annat sker. Trots att någon sådan inte har kunnat genomföras så har SJ valt att driva igenom och verkställa sitt beslut gällande gruppval och det är pga. detta som tonen har varit exceptionellt hård i den Seko SJ-info som kommit ut. Seko menar att SJ bryter mot lagen genom sitt agerande och kommer vidta de åtgärder som står oss som facklig organisation tillbuds i detta läge.

Vi vill poängtera att det är SJ som har valt att driva igenom detta gruppval och hela modellen och dessvärre har valt att helt haka av de fackliga organisationerna. Givetvis kunde man önska att sista ordet inte var sagt utan att SJ ångrade sitt agerande och återvände till förhandlingsbordet istället och att man gjorde om och gjorde rätt, men sannolikheten för det är nog inte stor i nuläget.

Vi vill också upprepa vilket ju har framförts tidigare att den s.k. "variabla gruppen" samt "åkstation Sverige" i realiteten är utan extra ersättning. Det man kommer erhålla är ett tidsförskjutningstillägg i enlighet med gällande kollektivavtal samt traktamenten som också är i enlighet med gällande reseavtal. Traktamentet ska ju täcka de ökade levnadsomkostnader som ofrånkomligen uppstår för den som bor borta under flera dagar så det är liksom inte heller en extra ersättning. Vi utgår från att folk i extremt liten utsträckning har valt de variabla grupperna och vi får se hur utfallet kommer bli och vilka konsekvenser det nu får på schemaläggningen framöver.

Att inte låta sig nöjas

Vi förstår att man vid första anblick kan tänka att det hade varit bättre att Seko sa ja till det första avtalsförslaget istället eftersom det nu blev ännu sämre, men man måste tänka på de långsiktiga konsekvenserna av det man då går med på. Det man går med på vid ett tillfälle kan riskera att bli praxis vilket sedan riskerar att hamna i avtal eller ligga till grund för tolkningar av avtal. Vi måste givetvis från fackligt håll kunna samtala med arbetsgivaren och komma överens med denne, och i de flesta fall så gör vi ju också det. Ibland kan det innebära att man måste acceptera högst tillfälliga försämringar i ytterst kritiska lägen, men det finns gränser och det finns också ett fackligt löfte att förhålla sig till och som är grunden för all facklig verksamhet. Vår styrka är kollektivet och i tider då det blåser snålt är det extra viktigt att vi som kollektiv håller ihop och står upp för varandra. Det gäller såväl förtroendevalda som medlemmar i övrigt. Det är vi alla som är facket. Vi hoppas att ni alla tänker på och kommer ihåg åtminstone andemeningen av det fackliga löftet som lyder:

"Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin, under några omständigheter, arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den djupa insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav."

BUDGET– OCH NOMINERINGSMÖTE

På Nobeldagen den 10/12 hölls klubbens årliga budget- och nomineringsmöte. Det som skulle behandlas på detta möte var dels verksamhetsplanen för 2021 samt styrelsens budgetförslag för 2021. Båda dessa godkändes utan invändningar av mötet (vi höll två identiska möten denna dag varav det senare var betydligt mera välbesökt än det första).

Vi kan också informera om att valberedningens sammankallande för mötet redogjorde för vilka nomineringar som hittills inkommit gällande förtroendeuppdrag i klubben samt hur valberedningen kommer att arbeta fram till årsmötet då en ny styrelse ska väljas. Vi diskuterade också T21-debaclet och allt vad det innebär. Vi pratade om varför det har blivit som det har blivit, vad vi från Sekos håll har gjort och varför vi har agerat som vi har gjort. Vi pratade om hur planen ser ut framöver i denna fråga.

När vi kom till punkten övriga frågor så spekulerades och gissades det lite hej vilt gällande vad Mälab-upphandlingen får för konsekvenser för oss, för SJ och för den fackliga organisationen. Det finns ju inga definitiva svar där utan vi får helt enkelt se vad som sker framöver.

MÖTESRAPPORTER

Seko SJ Årsmöte

Under Seko SJ:s årsmöte valdes den lokala fackklubbens ordförande, Rasmus Holmberg, in som ledamot i Seko SJ:s styrelse tillsammans med Angelica Samuelsson från Göteborg som numera innehar kassörsposten. Lena Aldenmark valdes om som ledamot. Detta enligt valberedningens förslag. Under mötet presenterades uppgifter om att Rapid-projektet skjutits upp på nytt, inget nytt datum var offentliggjort vid denna tidpunkt. Det diskuterades även att SJ har börjat ta tillbaka delar av verksamheten i egen regi för att spara pengar i spåren av Corona. I depå handlar det om exempelvis städ och bäddning ombord på nattågen. SJ har också presenterat planer på nytt samarbete med ny partner för att tillhandahålla personalförmåner. Benify ska bort vilket befaras påverka lönespecifikationshistoriken. Det kan vara en god idé att spara ned eller skriva ut tidigare lönespecifikationer.

Till årsmötet hade det sänts in motioner från bland annat vår systerklubb, Klubb Trafik, där det föreslogs att man till viss del ska vara aktiv i ett yrke som förtroendevald. Det höjdes även röster för att öka fackklubbarnas insyn genom att Seko SJ ska bli bättre på att bland annat dela med sig av protokoll vilket Seko SJ anser att man redan gör i tillräckligt hög utsträckning. Utöver det diskuterades mandatfördelningen inom organisationen men Seko SJ manade till lugn för att först invänta besked angående Mälartågsupphandlingen och eventuella framtida förändringar inom organisationen. Mötet konstaterade att Mälartågsupphandlingen är en stor fråga eftersom det utgör navet för persontågstrafiken i landet. Resultatet av upphandlingen kommer få stor påverkan på den fackliga organisationen eftersom cirka hälften av de lokala fackklubbarna berörs av denna upphandling.

Repskapsmöte

I november genomfördes Seko SJ:s representantskapsmöte då klubbrepresentanter från alla klubbar träffades för att fastställa budget för kommande år samt besluta om förhandlings-organisationens aktivitetsplan/ verksamhets-plan. Dessa antogs utan invändningar.

Dessutom valdes vilka som ska representera Seko SJ på Seko-kongressen i sommar. De som valdes var: Angelica Samuelsson, Rasmus Holmberg, Lars Lindström, Karin Bergmansson, Tina Jädert som ordinarie ombud. Som ersättare valdes: Mikael Freiholz, Anette Kusma, Iris Ljunggren, Robert Karlberg och Louise Reichenberg.

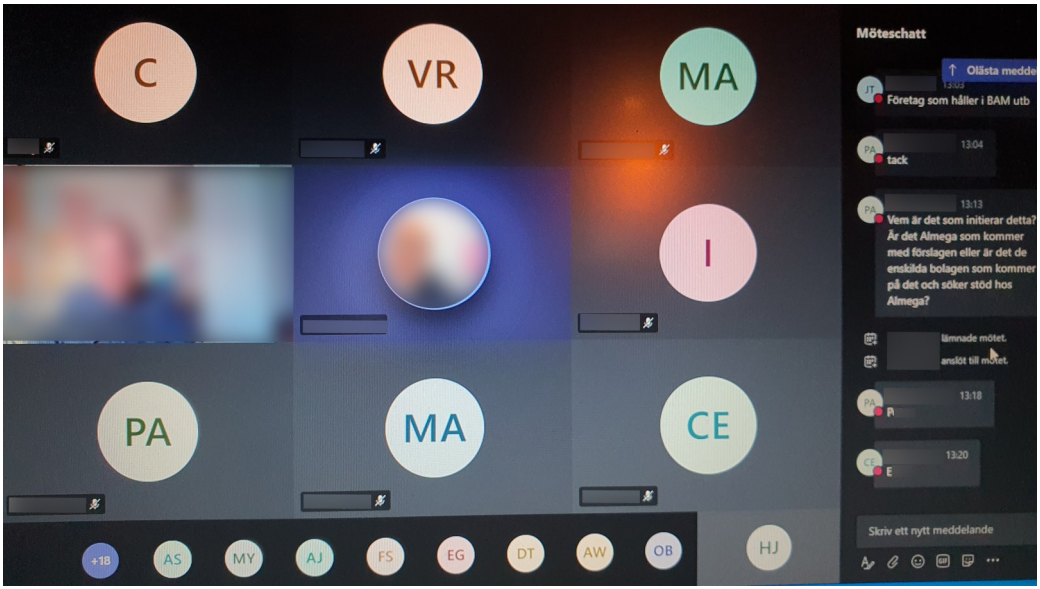
Slutligen besöktes mötet av förbundets vice ordförande Gabriella Lavecchia tillika kandidat till ordförandeposten efter avgående förbundsordförande Valle Karlsson. Gabriella redogjorde för "Seko framtid" och vad som är på gång inom organisationen samt lite hur den framtida ekonomin ser ut och en öppen diskussion hölls.

RAPPORT FRÅN ÅRSMÖTET FÖR BRANSCHORGANISATIONEN

I digitaliseringens och pandemins tidsålder, med skärpta restriktioner, ägde bransch-organisationens årsmöte rum såväl fysiskt på plats som online via Teams. Deltagandet via Teams var stort. Det tog en stund innan teknik var testad, röstlängden justerad via programmet Vote-IT så att allt fungerade smidigt, men snart var mötet igång. Mötespresidiet framröstades snabbt och bestod enbart av kvinnor, vilket kändes som en god motvikt till en bransch som i övrigt är starkt mansdominerad. Det digitala mötessättet fungerade bra, talarlistan sköttes dels via handuppräckning på Barnhusgatan och genom att skriva sitt namn i chatten på Teams.

Ändrad organisation

En större förändring av organisationens uppbyggnad rent styrelsemässigt röstades igenom av mötet, enligt ett förslag som både valberedare och styrelsen hade lagt för att man önskade en bättre kontinuitet i arbetet för styrelsen. Istället för att ha en mindre styrelse med många ersättare med olika längd på mandatperiod kommer styrelsen hädanefter att ha fler ordinarie ledamöter med samma längd på mandatperioden och inga ersättare. Hela styrelsen, förutom tre ordinarie och en revisor med pågående mandat, nyvaldes av mötet som en följd av detta beslut.



ETT DIGITALT VÄLBESÖKT ÅRSMÖTE.

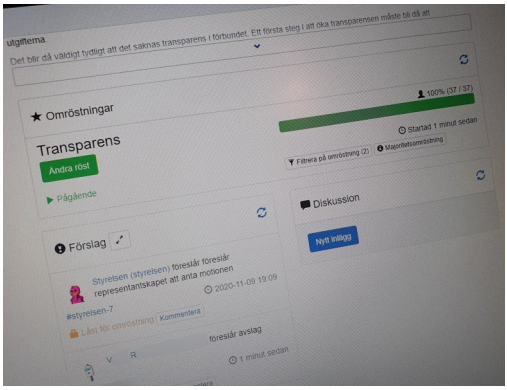
Behandlade frågor

Vidare på mötet röstade man fram branschorganisationens representanter och kongressombud till Seko-kongressen, vår egne Alhaji Touray från klubb 106 valdes till ersättande kongressombud. Man beslutade även att budgetera för att hålla två repskapsmöten och en extra träff för huvudskyddsombuden inom branschen per år i framtiden. Detta eftersom det visat sig vara värdefullt att stämma av med varandra rörande läget i branschen mer frekvent än en gång per år.

Fler beslut av vikt var bland annat att man i syfte att påverka frågor av vikt för oss på EU-nivå ska verka för att utse de representanter som ska representera Seko i de frågor som rör spårbranschen. Som exempel på frågor där man inte fått gehör, togs den om EU-beslutet om kompositblock upp. Då framtida EU-gemensamma bestämmelser tas för järnvägen är det viktigt att vi har sakkunnig representation på plats.

Årsmötet vill även att förbundsledningen tillsätter en utredning för att tydliggöra ansvarsfördelningen vid upphandlingar och vart gränserna går gällande region kontra branschorganisation, eftersom otydliga strukturer och organisationer inom Seko skapar förvirring om vem som bär ansvaret för enskilda frågor. En tydligare struktur efterfrågas.

Mötet beslutade även att ett stöduttalande till Byggnads vid behov skulle författas. Då avtalsförhandlingarna var i full gång, gästade Thomas Gorin Weijmer (Seko:s ombudsman på spårtrafikområdet) mötet för att tala om



VOTE-IT:S ANVÄNDARGRÄNSSNITT.

hur man parterna förhöll sig till varandra i dåläget samt kring vilka frågor som diskussionerna gick varma. Arbetsgivarna verkade vara mest tillmötesgående kring konkreta arbetsmiljöförbättringar, men inte med större strukturella frågor såsom hyvlingen som Arriva håller på med på Pågatågen. Almega backade vid tiden för årsmötet upp Arrivas agerande (i skrivande stund vet vi resultatet och att hyvlingsfrågan inte gick att lösa i denna avtalsrörelse, frågan kommer dock att fortsätta leva).

I övrigt kunde det konstateras att arbetsgivarna inom branschen allmänt under pågående pandemi utnyttjat läget för att genomföra försämringar för arbetstagarna. Mötet avslutades planenligt och deltagarna skingrades från Teams efter att ha konstaterat ett väl genomfört möte.

MÄLARTÅGSUPPHANDLINGEN

Så har då tilldelningsbeslutet kommit angående upphandlingen av Mälartåg. Det blev alltså MTR, genom ett dotterbolag med arbetsnamnet MTR Jota (som ser ut att byta namn till MTR Mälartåg), som fick uppdraget att köra regionaltågstrafiken i Mälardalen med omnejd under 8 (+1) år fr.o.m. 21/12 2021. MTR Mälartåg kommer, enligt uppgifter som vi har fått till oss, ligga som dotterbolag under MTR Pendeln vilket troligen är för att förare ska kunna lånas in från pendeln eller vice versa. Just nu pågår den tio dagar långa överprövningsperioden under vilken tilldelningsbeslutet kan överklagas. Vi kan ju därmed inte med 100 % säkerhet i skrivande stund veta att det blir så, men det troliga är naturligtvis att det beslut som fattats är det som kommer gälla, allt annat är ändå högst osannolikt.

Snubbel innan uppploppet

Varför SJ AB förlorade den här upphandlingen och varför bolaget inte ens gick vidare till kvalitetsutvärdering undrar nog många, inklusive SJ, och ingen vet svaret i nuläget annat än de tjänstemän som beredde underlaget för besluts-fattarna i Mälabs styrelse, även om det finns mycket spekulationer. Vi har varit i kontakt med nämnda tjänstemän i samband med att vi begärde ut de offentliga handlingarna kopplade till upphandlingen men de har inte velat eller kunnat ge svar på våra frågor utan har hänvisat till att överprövningsperioden pågår. Anbudsgivarnas identitet har varit dold för beslutsfattarna när de har läst beslutsunderlaget vilket gör att eventuella varmare känslor mellan vissa bolagsledningar och politiker inte bör ha spelat någon roll. Vi vet förvisso inte om beslutsfattarna i Mälabs styrelse kunde läsa ut av siffrorna vilka bolag som var anbudsgivare och vi vet heller inte hur mycket kontakt som fanns mellan politiker och anbudsgivare utanför styrelserummet även om vi såklart måste förutsätta att den kontakten var minimal.

Utvärderingsutfall

I slutändan ansågs alltså MTR Jotas anbud i alla fall vara det mest fördelaktiga efter att ekonomiska aspekter och kvalitetsaspekter sammanvägts. Utvärderingen har genomförts genom att man har räknat om kvalitetspoängen till fiktiva pengasummor som adderats till grundbuden som anbudsgivarna har lämnat in. Detta har skett enligt en tabell där varje sänkning av kvalitetsbetyget skapade en "straffsumma" som alltså gjorde att grundbudet höjdes eller låg kvar på originalnivån beroende på vilka betyg som utdelades. Som vanligt är det dessvärre så att ekonomiska aspekter väger tyngst vid offentliga upphandlingar vilket är ytterst problematiskt då det ofta gör att skambud riskerar vinna, trots att de inte har tillräcklig verklighetsförankring. Vi kan inte säga om MTR:s bud är ett sådant såklart, men det vi kan läsa ut är att det vinnande budet hade sämre kvalitetspoäng än finalkonkurenten Arriva Sverige (som i sin tur inte är ett bolag som imponerat på oss fackligt aktiva under senare år) men p.g.a. ett avsevärt lägre grundpris så vann MTR Jota affären i alla fall. Vilka lönenivåer och andra kostnader som MTR har räknat på är dessvärre inte offentliga handlingar vilket gör att det är svårt att få reda på i nuläget. Då ekonomi är en så viktig faktor

i bedömningen så finns såklart alltid en risk att man, i ivern att vinna upphandlingar, gör missar i sina kostnadsberäkningar...

Det vi med säkerhet vet just nu är att det var MTR Jota och Arriva som var de två enda finalisterna i denna upphandling. Dvs. SJ och den fjärde anbudsgivaren (norska Vy) sållades bort redan innan det avgörande beslutet fattades. Det står i tilldelningsbeslutet att samtliga anbudsgivare uppfyllde de "formella minimikraven" men att SJ och Vy inte uppfyllde de "materiella minimikraven" som krävdes för att anbuden skulle tas vidare till kvalitetsgranskning. Vad dessa materiella minimikrav innebär vill alltså inte ansvariga tjänstemän svara på, åtminstone inte i nuläget. Utifrån det man kan läsa i Mälabs kravspecifikationer är det dock faktiskt svårt att se vad SJ eller Vy kan ha brustit i med tanke på att det rör sig om två statligt ägda tågoperatörer som har mycket lång erfarenhet av att köra tåg och rimligtvis därför borde uppfylla materiella minimikrav för just detta. Vi får väl helt enkelt vänta och se om svaret kommer fram.

Det är ju lite sorgligt att det hittills största upphandlingskontraktet på svensk järnväg, där sex olika regioner (tidigare landsting) är beställare, inte tillfaller det resandetågbolag som ägs av den svenska staten utan går till det av Hong Kong-staten (till 76 % i alla fall) ägda bolaget MTR. Att avregleringen av svensk järnväg har gjort att en massa andra statligt ägda bolag såsom MTR (Hong Kong-staten), Arriva (tyska staten), Transdev (franska staten) och Vy (norska staten) ges möjlighet att konkurrera ut den egna nationellt ägda tågoperatören visar på absurditeten med en avreglerad järnväg.

MTR FORTSÄTTER ATT MUTA IN OMRÅDEN TILL SIN PROVINS ÄLVSJÖ.

Vad händer nu?

Vad kommer då detta innebära för oss som kör tågen? I nuläget så vet vi såklart inte det, men det vi däremot vet är att detta kommer att innebära förändringar för de allra flesta av oss (vilket det visserligen hade gjort även om SJ hade vunnit kontraktet ska sägas). Vissa av oss kommer sannolikt att byta uniform och arbetsgivare i december nästa år. I vilken form det ska ske måste diskuteras och förhandlas mellan fack och arbetsgivare under året.

Inrangeringen kommer att skötas av Seko:s ombudsman då det av förklarliga skäl ännu inte finns någon lokal organisation som kan ta hand om avtalsförhandlingar och annat. Seko SJ:s ordförande har av styrelsen utsetts som ansvarig på området och förhandlingsorganisationen inväntar i nuläget fakta och återkoppling från ansvarig ombudsman på förbundet innan man kan ta ställning till någonting eller förmedla ut någon information om Seko:s hållning och hur Seko på SJ kommer att agera framöver. Vår förhoppning, och det vi från klubben kommer att kämpa hårt för så långt det är möjligt, är att frivillighet i största möjliga mån ska vara avgörande för vilken uniform man kommer dra på sig då övertagandet sker. Vi kan givetvis inte utlova något. Vi vet som sagt inte hur denna övergång kommer ske, hur många som kommer att beröras, i vilken mån olika åkstationer berörs eller om ens någon kommer beröras. Det är dock av största vikt att både de som stannar och de som eventuellt går över i möjligaste mån känner sig tillfreds med var de hamnar och det borde rimligen inte heller ligga i någon arbetsgivares intresse att tvinga någon att vare sig stanna eller gå. Vi vet i nuläget inte hur avtalet kommer att se ut på det nya bolaget och vilka villkor och löner som kommer gälla där. Dock har man vid övergång av verksamhet vissa garantier gällande lön och villkor vilket regleras i §6 i LAS (Lagen om anställningsskydd) samt i §28 i MBL (Medbestämmandelagen). Det hela blir minst sagt lite snårigare av det faktum att det är två olika bolags personal som ska införlivas i MTR. Upptågets personal som lyder under ett annat avtal har ju andra löner och villkor som också ska tas hänsyn till i det hela.

Det är väldigt mycket som händer just nu på SJ vilket gör att förhandlingar om vilka som berörs direkt av upphandlingen gissningsvis inte kommer ske i direkt närtid. Men samtidigt behöver det naturligtvis genomföras så snart som möjligt så att vi alla kan få en möjlighet att planera våra liv och ta ställning till vad som erbjuds. Samtidigt pågår hela debaclet angående "T21-Gruppvalet" (om man verkligen kan kalla det ett gruppval), dels så måste det genomföras en lokal lönerevision på SJ utifrån det centrala spårtrafikavtalets löneavtal som nu är tecknat så att vi vet vilka lönenivåer vi hamnar på under de kommande åren, dels så ligger IVU/Rapid kvar och skvalpar i bakgrunden och SJ menar fortfarande att det ska sjösättas den 1/5. Vi kommer givetvis att återkomma under våren med uppdateringar via Facebook, mail, blogg, medlemsmöten och i Stockholm lok om vad som händer både när det kommer till resultat av förhandlingar och kommentarer angående de beslut som SJ fattar. Kom gärna med inspel via mail, telefon och/eller muntligt till oss i styrelsen och tala om vad ni tycker och tänker samt om ni undrar något.

FÅTT ”FÖR MÅNGA” FP-DAGAR?

I Spåra SJ står det att vi har rätt till ett antal fridagar som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Dagarna det handlar om är våra Fp-dagar. Om vi nu skulle vara så petiga att vi räknar efter hur många dessa dagar är under året istället för att bara acceptera den gregorianska kalenderns utformning skulle vi komma fram till att det blir 104 dagar under år 2020. Det vill säga en dag mindre än vad många av oss kommer uppnå under detta år genom att följa SJ:s egenhändigt gjorda gruppnycklar. Att tänka på detta på förhand skulle kunna ha varit ett alternativ. Ett bättre alternativ om man ändå inte tänkt bjuda på något.

Tyvärr så har det framkommit att det vid åtminstone några tillfället uppstått tveksamheter kring huruvida antalet Fp-dagar räknats rätt eller ej. I ett fall har det hävdats att en medlem skulle landa på två dagar för mycket för heläret vilket senare visade sig vara felaktigt.

Vi uppmanar er att ställa frågan till personalplaneringen eller att själva räkna efter om ni misstänker att SJ kommit fram till fel antal dagar med hjälp av t.ex. vecko- och månadslistor som ni har sparade i mailkorgen.

Visste du att…

Tidsförskjutningstillägg skall utbetalas vid turändring där minst två timmar förskjuts om tjänstgöringsbesked kommer senare än måndag i närmast föregående vecka. Dessa villkor är applicerbara på den situation som uppstod när veckolistan för v. 46 levererades en dag senare än normalt. Observera att detta endast omfattar de turer som ändrats jämfört med månadslistan om du erhållit en sådan innehållandes tjänstgöringsbesked. Håll utkik i lönespecifikation för december, tillägg betalas ut efterföljande månad.

Följande finns att läsa i Spåra SJ §6 mom. 7:

Mom 7 Tidsförskjutningstillägg

Tidsförskjutningstillägg betalas endast vid ändring som meddelats senare än måndagen i den närmast föregående veckan. Varseltiden är uppfylld även då besked om ändrad arbetstid når arbetstagaren senare än måndag veckan före pga. av att arbetstagaren har haft annan ledighet än fridag.

För varje kalenderdygn under vilken egentlig eller helt tillgodoräknad arbetstid med minst två timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg med 133 kronor inkl semestertillägg. Om ändringen meddelas senare än två dygn före tjänstgöringsdagen betalas istället för ovanstående ersättning 155 kronor inklusive semestertillägg. Det betalas inte fler än ett tidsförskjutningstillägg per kalenderdygn.

SJ:S SCHEMALÄGGNING NU OCH DÅ

Det är många av oss som skriver rapporter och visar sin åsikt om hur SJ sköter sin schemaläggning. Rapporter är viktiga och påverkar, trots att det ibland kan kännas fruktlöst. Samtidigt är det alltför lätt att glömma hur det tidigare varit. Att av SJ bli invaggad i att det inte skulle vara möjligt med ett okej schema. Ett schema som tar hänsyn till ett liv även utanför arbetet. Visst har detta år med restriktionerna kring Corona varit en helt ny situation men SJ:s hantering av gruppnycklar, turlistor och schemat i stort har haft problem även innan våren 2020.

Här nedan har vi sammanställt många av de större förändringar som skett de senaste åren för att på så vis få ett perspektiv på var vi befinner oss just nu.

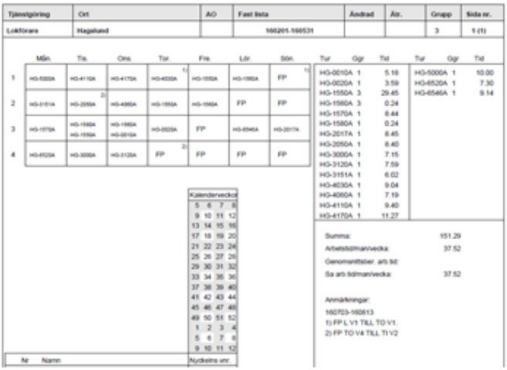
2016

Gruppnycklar & fortsatt stor personalomsättning

Sedan många år har personalomsättningen varit stor i Stockholmsområdet vilket orsakat ett ständigt problem med smal fordonskompetens och schemaändringar som resultat. Dock fanns det påtagliga nischer i de olika gruppnycklarna för 2016 vilket gav många av oss ett mer tilltalande schema för var och ens egna situation.

Här ser du två gruppnycklar för Hagalund från 2016 som exempel:

Exempel 1:



Tjänstgöring	Ort	AO	Fast lista	Ändrad	År.	Grupp	Sida nr.
Lokförare	Hagalund		160201-160531			3	1 (1)

	Mån.	Tis.	Ons.	Tor.	Fre.	Lör.	Sön.
1	HG-5000A	HG-4110A	HG-4170A	HG-4030A 1)	HG-1550A	HG-1560A	FP 1)
2	HG-3151A	HG-2050A	HG-4060A	HG-1550A	HG-1560A	FP	FP
3	HG-1570A	HG-1580A HG-1550A	HG-1580A HG-0010A	HG-0020A	FP	HG-6540A	HG-2017A
4	HG-6520A	HG-3000A	HG-3120A	FP 2)	FP	FP	FP

Tur	Ogr	Tid	Tur	Ogr	Tid
HG-0010A 1		5.18	HG-5000A 1		10.00
HG-0020A 1		3.59	HG-6520A 1		7.30
HG-1550A 3		29.45	HG-6540A 1		9.14
HG-1560A 3		0.24			
HG-1570A 1		8.44			
HG-1580A 1		0.24			
HG-2017A 1		8.45			
HG-2050A 1		8.40			
HG-3000A 1		7.15			
HG-3120A 1		7.59			
HG-3151A 1		6.02			
HG-4030A 1		9.04			
HG-4060A 1		7.19			
HG-4110A 1		9.40			
HG-4170A 1		11.27			

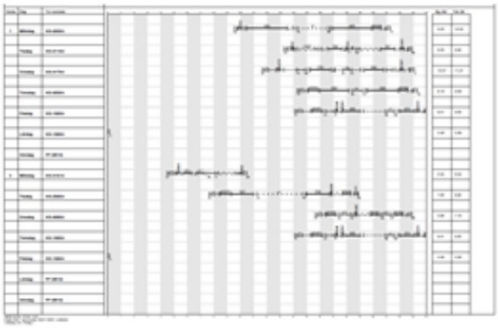
Kalendervecka			
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12

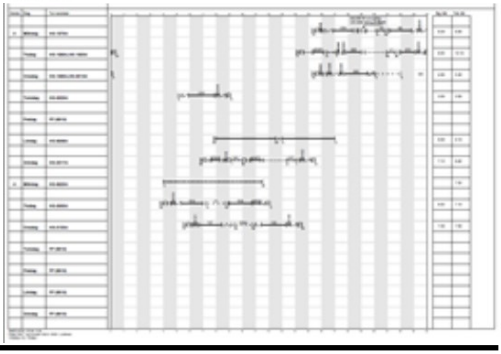
Nr Namn Nyckelns vnr

Summa: 151.29
Arbetstidsman/vecka: 37.52
Genomsnittsber. arb.tid:
Sa arb.tidsman/vecka: 37.52

Anmärkningar:
160703-160813
1) FP L V1 TILL TO V1.
2) FP TO V4 TILL TI V2

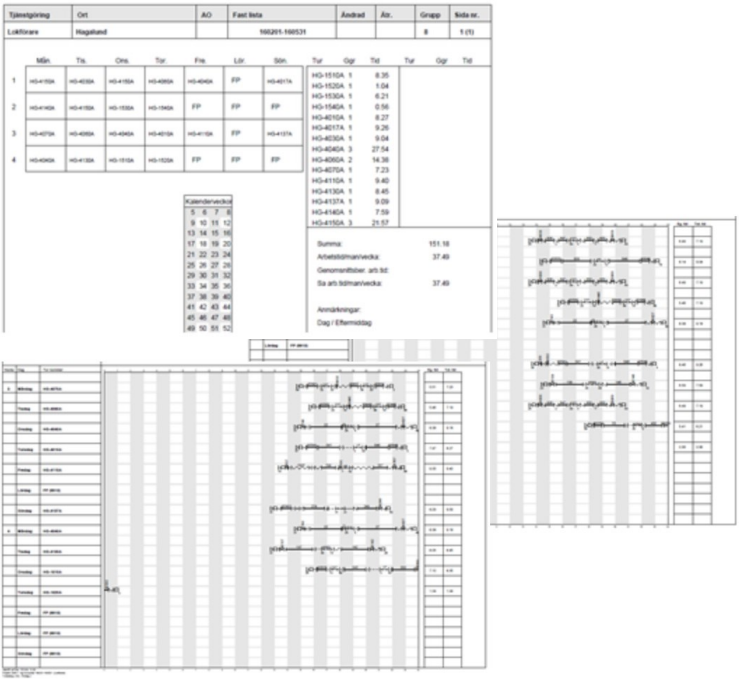
Blandgrupp. Utanför sommarperioden är du ledig tre av fyra söndagar inklusive en fyradagarshelg torsdag – söndag där du dessutom är ledig i princip även hela lördagen vecka 1 och fredagen vecka två. Det senaste du slutar inför fp-dag är 14:30.





Exempel 2:

Ett annat exempel från 2016 är denna gruppnyckel där du är ledig varje lördag, varannan fredag och i och med att du slutar strax efter midnatt bägge torsdagar innan ledig helg är du ledig närapå fyra dagar varannan vecka. Förvisso slutar man mycket sent inför båda bonuslördagarna under arbetshelgen men just i en utpräglad eftermiddag-kvällsgrupp är det kanske inte alldeles orimligt.



De här två grupperna sticker inte ut så väldigt mycket i 2016 års gruppval och variationen var stor mellan de olika valbara grupperna. Från standardblandgruppnycklar med fridagarna mer spridda över veckans vardagar till nischade morgongrupper och en utpräglad medursrotationsgrupp.

Något man kan se i gruppnycklarna från 2016 är att en kompetent person har varit med i skapandet av dessa. Trots snävt med tid för sin uppgift kunde man ändå se engagemang, idéer och kunnande i de turlistor och nycklar som skapades. Redan 2016 var dock turlistkonstruktörerna styvmoderligt behandlade med ett pressat tidsschema. Personligt engagemang spelade antagligen in mer i slutresultatet än goda förutsättningar och engagemang från företaget.

Avbyteskvarten

2016 förhandlades det fram förflyttningstid även på bortastation istället för den tidigare avbyteskvarten. Denna kvart, som var praxis (dock inte att förringa) snarare än avtal, låg istället för gångtid och avbyte då man skulle byta av ett tåg. Gångtid fanns då endast på hemmastation vid de tillfällen vi inte hade avbyte och endast för oss lokförare. Tiden för att promenera som tidigare var satt till 1 min per 60 m ändrades i och med detta istället till dagens 1 min per 75 m.

2018

SJ börjar systematiskt försöka förlänga arbetspasset med taxi-resor

När SJ 2018 tappade ytterligare en gammal trotjänare och turlistkonstruktör märktes det rejält i att turerna plötsligt under sommaren 2018 direkt tappade i rimlighet och körbarhet. Tidiga morgonturer på nära tolv timmar började dyka upp och turlistkonstruktörerna styckade upp sommaren i smådelar, till synes för att komma runt reglerna om granskning inför vad som trycktes ut på oss anställda.

Även om problemet och försöken kring förflyttningstid redan tidigare fanns började SJ nu också tolka begreppet förflyttningstid alltmer som inkluderat taxiresor och passresor vilka man nu systematiskt tyckte kunde förlänga arbetspassets längd på 5 timmar. På vilken grund kan man undra eftersom detta inte alls samstämmer med det förhandlingsprotokoll som skrivits om saken. En allt större konflikt mellan oss och arbetsgivaren börjar ta form i frågan. Det skulle dröja ända till år 2020 innan det tack vare en förhandling mellan klubb 106 och SJ klarlades att begreppet enbart handlar om att gå. En taxiresa är inte förflyttningstid och regleras ej av detta.

2019

Riktlinjer

Under sommarens turer 2019 översvämmas vi av turer med fel eller avsaknad av gångtid. Även brott mot arbetspassets maxlängd är ett stort problem.

Synpunkter turlistor v. 28 - v. 29

0206

Arbetspasset >5h även exkl. gångtid. Rast behövs innan passresan. Ingen åtgärd

Här är en del av en mejlkonversation där vi påtalat fel och brister i turer. Svar från SJ i rött. Ofta ändrade SJ i sitt material när vi hade synpunkter men ibland verkar man tycka sig stå över kollektivavtalet.

Hösten 2019 tas dock riktlinjer fram gemensamt mellan produktionsområdeschefer, personalplanering, skyddsombud och fack. Mjuka ramar som tar upp hur turer och gruppnycklar bör ritas och hur gruppnycklar bör se ut. Riktlinjerna trycker bland annat på en maximal turlängd vid turstart innan 06:00 till 8 timmar. Framförallt är dessa riktlinjer tänkta att vara behjälpligt underlag till 2020 års turlistor och gruppnycklar och riktlinjerna är tänkta att ses som en målsättning för att ta hänsyn till OSA (Arbetsmiljöverkets föreskrifter angående organisatorisk och social arbetsmiljö) och för få en större robusthet i schemat och om de följs skapar större hänsyn till hälsoaspekter i hur arbetet läggs upp.

OSA-aspekt	Problemställning	Hantering/Åtgärd	Riktvärde(n)/Målsättning	Prioriteringe (1-3)	Sekundärprio (A, B,)	Kommentar	Turer eller schema
Överliggningar/ Robusthet	För korta överliggningar på bortastation ger inte möjlighet till rimlig återhämtning och är även för störningskänsliga. Överliggningar med sen hemkomst dag är oönskat ur ett socialt perspektiv. Det behöver finnas en balans mellan hur viloperioden ser ut och hur arbetet kring den ser ut/är förlagt. För få överliggningar försämrar möjligheterna till bra schemaläggning ur vissa perspektiv. Med inga/få överliggningar måste hemmapersonal ta de tidigaste tågen.	Riktvärde för ideal längd på viloperiod på bortastation	09:30	1	A	OBS, inte minimivärde utan riktvärde! OBS; om vilan blir väldigt kort så bör dag 2 vara kort. Förhoppningsvis täcks detta in av gräns för arbete vid tidig start (Se annan punkt)	Turer

Riktlinje om nattvila på bortastation.

Gruppnycklar inför 2020

Gruppnycklarna för 2020 som föreslogs av SJ hösten 2019 hade dock inte mycket av riktlinjer i sig.

Sena turslut mot fridagar kryllade det av och turlängden på vissa tidiga morgonturer tog i bästa fall hänsyn till gällande avtal men knappast någon åtta timmars maxlängd i enlighet med nu gällande riktlinjer. Att ett par fasta grupper i gruppnyckelförslagen som presenterades också innehöll blanka dagar och det saknades en fridag i en av nycklarna var något helt nytt från SJ och sänkte ytterligare seriositeten i materialet. Hade man på allvar tryckt ut nycklarna så som förslagen såg ut om inte vi fackliga samt skyddsombuden hade sagt till?

Även nischer såsom förmiddagsgrupper, eftermiddagsgrupper, medursrotationsgrupper och dylikt saknades fullständigt i SJ:s gruppnyckelförslag för både Hgl och Cst. Detta trots att över hälften av turerna var lagda i vikarielista.

Att lägga en allt större andel på vikarielistor har varit ett smygande problem. Kritik har framförts men SJ har årligen försökt tänja på gränsen för vad som är godtagbart. Gärna med hänvisning till yttre faktorer snarare än egna medvetna val.

2020

Coronavåren

Årets gruppnycklar hinner knappt tas i bruk innan de första rapporterna kommer om ett nytt virus och risk för smittspridning i landet. Det gick snabbt utför under våren och tågen rullade snart både halvtomma och heltomma. För att stödja företaget i krisen gick Seko med på att tillfälligt gå med på avsteg kring vårt schema. Månadslistan försvann och sedan veckolistan. Runt halva arbetsstyrkan av lokförare gick in i korttidsarbete när permitteringar och pandemi var ett faktum.

Blankdagar och besked om arbete så sent som dagen innan även om man så var ledig dagen innan var ett tillfälligt avsteg även det. Vi fick betala med vår möjlighet till planering av vår fritid som nära på blev ett slags standby -tid för arbete och det slog väldigt olika när särskilt den icke-permitterade delen av personalen fick arbeta för fullt under dessa förutsättningar.

Facklig tvist om Fv

När arbetsdagarna var så osäkra i tid och permitteringsdagarna ovissa in i det sista var Fp-, och Fv-dagar desto viktigare. Att Fp-dagarna var kända sedan länge var vi nog alla tacksamma över men Fv-dagarna hamnade här i kläm. Istället för att ta hänsyn till den lilla planeringshorisont som fanns kvar verkade man från företaget vilja pressa ut än mer i flexibilitet av sin personal. Men när Fv-dagarna strösslades ut i alltför sent läge och dessutom utan att meddela personalen fick SJ backa.

Nej till Rapid

Efter en hel det förhandling och många turer kring Framtidens planering meddelar Seko SJ i juni att vi säger nej till SJ:s förslag. Även de tidigare avtalsförslagen som SJ kommit med har bollats tillbaka eftersom de vare sig varit tillräckligt genomarbetade eller godtagbart bra för oss som är tänkta att gå efter detta.

Nej till fortsatta avsteg

Under sommaren när smittspridningen minskat igen sa Seko nej till fortsatta avsteg. SJ fick lov att ge med sig men schemaplaneringen låg fortfarande kvar på en långt från okej nivå. Under hösten lade företaget, efter påtryckningar, fram ett förslag på en långsam plan mot att återgå till de gruppnycklar som är tänkta att gälla. Veckolistan återkom och snart likaså månadslistan om än i en alltför blank upplaga. Turlistunderlag saknades länge och är fortfarande ett problem eftersom turlistorna är ett viktigt underlag och ska finnas. Kompletta.

Nej till SJ:s förslag på tillfälligt schema 2021

I början av december resulterade förhandlingar om kommande års schema i ett nej från Seko. SJ:s förslag håller inte måttet och SJ har haft god tid på sig att åstadkomma något bättre än så. Om man hade velat. Klart är att vi fortfarande har en pågående pandemi men frågan är om inte SJ använder Covid19 som hävstång för att införa försämringar. Gruppnycklar saknas helt för 2021 och istället kör nu SJ på med val för något slags Rapid light. SJ går först ut med info som antyder en generositet och välvilja men vad som erbjuds visar en helt annan sida. Mindre framförhållning än skubben och vi får stå för flexibilitet likt vrålskubb men helt utan ekonomisk eller tidsmässig ersättning annat än vad avtalets golv kräver. Det som står och väger just nu är dels den tvist som uppkommit och ytterligare kan uppkomma i och med detta mellan Seko och SJ. Dels också hur väl SJ:s ”grupper” slår ut.

Den senare frågan har du och vi alla en hel del att säga i. Kommer SJ gå med på guld och gröna skogar om vi redan nu accepterar vrålskubb utan ersättning? Visar du vad du tycker om dessa tre månader och inte bara går med handen knuten i fickan?

Framtiden

Förutom detta tillfälliga schema fram till slutet av april är SJ:s hållning fortfarande att pressa ut Rapid under våren. Vilket avtal det blir beror på fackliga förhandlingar men också på hur företaget upplever att var och en av oss tycker om deras tremånadersgrupper och vilket lägsta golv vi som grupp och arbetstagarskara verkar acceptera. Där kan vi hjälpa våra förhandlare genom att berätta vad vi tycker.

Vilken glögg lämpar sig bäst hemma och vilken kan du ta med dig till jobbet och värma på kokplattan i loket för att få till den där allra bästa julkänslan när storhelgerna står för dörren?

Givetvis har Sthlm Lok sett till att göra ett glöggtest för att utröna detta! Vi har testat flera olika glöggsorter, akoholhaltiga såväl som alkoholfria. För att se om de möter vårt krav på stark julstämning har samtliga sorter avsmakats till såväl pepparkaka som lussebulle.

De tillverkare som vi har riktat in oss på finns både på Systemet och i mataffären. Klassiska såväl som annorlunda. Så luta dig tillbaka och låt det väl smaka...

BLOSSA MYNTATHÉ

Smak/doft: Glöggen har en tydlig myntadoft som påminner om mojito men kryddigare. Kombinationen av relativt hög alkoholhalt och mycket smak leder till att denna gör sig bäst i måttliga mängder.

Omdöme: Passar varken till pepparkaka eller lussebulle i kallt tillstånd. Bättre som värmd. Inte så värst julig men funkar kanske om du vill ha ett annorlunda alternativ till den traditionella glöggen.

2

BLOSSA VINTERÄPPLE

Smak/doft: Tydlig, dejlig äppeldoft. Ganska söt och lite syrlig, men god! Ger en förnimmelse av äppelpaj, men fortfarande glögg.

Omdöme: Passar bra ihop med pepparkaka men ännu bättre med lussebulle! Det lätt torra i lussebullen försvann tack vare syran och sötman. Doppa dock INTE lussebulle i glöggen, det blir inte alls bra!!! *Riskerar att bli lite för söt så ös inte ner alltför mycket russin.*

4

DUFVENKROOKS LIMONE

Smak/doft: Behaglig smak och doft. Man transporteras liksom till en sandstrand, känner solen mot huden. Julig smak är det inte, påminner mer om citronmarängpaj.

Omdöme: Funkar inte till pepparkaka, den stör ut ingefärssmaken som blir intetsägande. Detta är iofs inte jättedåligt, men meh. God till lussebulle! Man får associationer till lite degig, blöt, mastig citronsockerkaka. Funkar nog superbt till lussebulle med mandelmassa.

3

DUFVENKROOKS SAFFRAN

Smak/doft: Lukten är ganska god, vitvinsglögg med lite doft av saffransdeg. Touchen av bränt äpple känner jag inte direkt.

Omdöme: Passar riktigt bra till pepparkakor. Lussebullar är däremot inte att rekommendera till, smakerna tar ut varandra. Det blir inte jättemycket saffran i någonting då. Hade högre förväntningar, jag trodde att jag skulle tycka om den mycket mer.

4

GLÖET

Smak/doft: Påminner om Vinto i doften. Den initiala smaken kan jag inte sätta fingret på, den är fruktig. Eftersmaken smakar lite hostmedicin ungefär. Den är besk.

Omdöme: Glöggen serveras iskall. (Äter pepparkaka till.) Näej. Vad fan smakar det nu? Vet inte riktigt... Det är smaker man känner igen, som sur shot, en blandning av Fireball och Jägermeister. Det var inget gott. (tar lussebulle till) ÅH FY! Det är så jävla äckligt det här. Åh fy!

1

GODER AFTON STARKVINSGLÖGG

Smak/doft: Klassisk doft, smaken är intensiv och lite lite sträv. Man vill inte dricka för mycket men den är väldigt god.

Omdöme: Passar bra till pepparkaka, men inte riktigt lika bra till lussebulle. Det känns som en klassisk rödvinsglögg. Tomten på bilden styrker detta.

3

SATURNUS 1893

Smak/doft: Traditionell smak, lite finare dussinglögg. Lite bättre kryddad hade den varit vass!

Omdöme: Funkar till både pepparkaka och saffransbulle, men bäst till pepparkaka! Ingefäran ger den välbehövliga kryddan till glöggen. Doppa pepparkakan höjer Saturnus, den får sina ringar!

3,5

FÄRNA ODLINGAR

Smak/doft: Den är underbar! Den är söt, men inte för sött. Det syrliga från de svarta vinbären gifter sig bra med sötman.

Omdöme: Funkar finfint till pepparkaka! (doppar pepparkakan i glöggen) OMFG! (får foodgasm) Glöggen är inte riktigt lika bra när den har svalnat. Lussebulle till; smaken neutraliseras, den är inte så spännande.

4

DUFVENKROOKS KÖRSBÄRSPRALIN

Smak/doft: Herrrrregud vad den doftar gott! Mycket choklad, mycket nejlika! Luktar inte alls lika gott när den är uppvärmd. Smakar lika illa kall som varm.

Omdöme: Den här är för den som gillar riktigt svart jävla kaffe (som har stått i bryggaren några timmar och blivit rejält bränt) och vill kombinera detta toksvarta vidbrända kaffe med halvtaskigt hembränt. Det här går helt enkelt inte att dricka, häller ut den! Tvättar rent smaken i munnen med pepparkaka och lussebulle.

WHITE CHRISTMAS

Smak/doft: Luktar fan innan den värms, men himmelskt när den är varm. Smakar spritdränkta körsbär och choklad.

Omdöme: Fungerar riktigt fint till pepparkakor, men inte lika bra till lussebulle. Det blir lite finlandsfärjedessert över det hela. Smakar spritpenna när den är kall.

3

alkoholfri

BLOSSA

Smak/doft: En helt vanlig rödvinsglögg, som dock är avalkoholiserad. Ekologisk och alkoholfri med den goda, traditionella glöggsmaken. Avsaknaden av alkohol gör faktiskt att smakupplevelsen höjs.

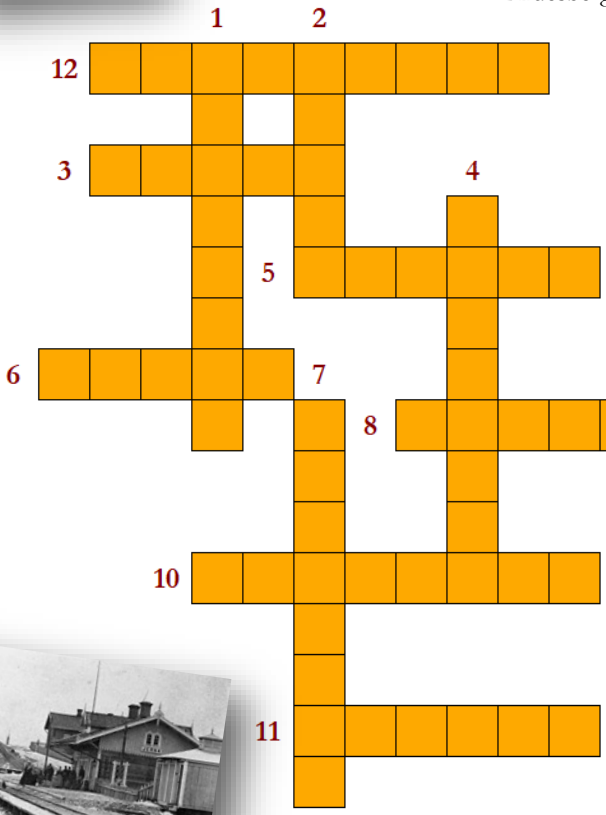
Omdöme: Liksom andra traditionella glöggsorter gör den sig bra till pepparkaka. Väldigt prisvärd. Gillar du vanlig, hederlig glögg så blir du inte besviken då detta är en mycket bra alkoholfri variant!

4

KORSORDSKLUR

4 Gav morgonrus från Jukkasjärvi

9 Börjar med Krylbo och slutar med Lindesberg liksom vi önskar vår must



1 Når den magen allt mellan lok och lok

2 Så säger anden när du ber om ledigt till jul

3 Metallisk stad

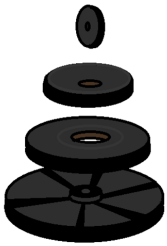
6 Del av oklar stor förändring inför nästa jul

5 Stad vars järnvägsstation gått i kras

10 Tacksamt sällskap för en del av oss över jul

12 I vilken stad denna byggnad inte längre har kvar sin förnämliga funktion

11 Kajsa Kavats moder



7 Tänkbart substitut på bangården

8 Stopp för alla tåg! Hinder på spåret i juletid på utvalda banor

Bildkälla
Bild 3, 9 & 12 från Järnvägsmuséet.
Bild 3 JVMKAAA00378
Bild 9 från JVM KDAA04720
Bild 12 från JVM KDAA13870

STATEN OCH KAPITALET

SJ AB förvaltas av Näringsdepartementet och ägs till 100 procent av svenska staten. Bolagets verksamhet bedrivs dock på samma sätt som vilket annat privat bolag som helst på en avreglerad marknad. Ägaren har inte givit vår arbetsgivare något samhällsuppdrag utan endast ett övergripande mål att skapa ett "långsiktigt hållbart värde." De senaste åren har varit minst sagt gynnsamma i jakten på en nöjd ägare då persontågstrafiken i detta land ökat kraftigt. Att köra bristfälligt underhållna men fullsatta X2:or med minimal bemanning i skytteltrafik mellan landets största städer har varit vår branschs mest distinkta exemplifiering av att skära guld med täljkniv. Att pandemier däremot sätter käppar i boggierna för guldjakten råder det inga tvivel om. Men kan det vara till gagn för oss arbetstagare att sälja våra tjänster till en arbetsgivare med en stor och stabil ägare? Kan det kanske generera en behaglig arbetsmiljö eller andra förmåner som inte syns när man jämför lönespecifikationen med andra som är verksamma inom samma yrkesgrupp hos andra arbetsgivare?

Minutrar ner i muggen

Toabesök har blivit en snackis. Kanske har vi möjlighet att gå på toaletten på arbetstid här utan att ledsna miner uppstår? Vilket för övrigt är en grundläggande rättighet enligt arbetsmiljölagen, men som tydligen kan resultera i rosenrasande järnvägsföretag. Det är klart att möjligheten finns. Kanske är det till och med vi själva som låser toaletten och gör skylten "personal" synlig. När ska vi besöka den då? Med tanke på hur minutstyrt vårt yrke är samt hur vår arbetsgivare leder och fördelar arbetet finns det inget som hindrar att vi har en arbetsdag med endast arbetsmoment som tidsmässigt omöjliggör ett toalettbesök. En inte helt otänkbar lösning kanske skulle vara att lägga till en viss mängd arbetstid per arbetsmoment för att på så vis skapa utrymme för ett toabesök någon gång under dagen. Men tid är som bekant pengar och med tanke på att ägardirektiven till vår arbetsgivare inte uppmanar till särskilt mycket annat än att tjäna pengar så är det måhända en helt orimlig tanke.

Riktig kostnadseffektivitet

Att ha en välfungerande verksamhet borde ändå ligga i allas intressen? Det säger sig själv att ett välsmort, effektivt maskineri med tillräckligt många anställda i det långa loppet är det mest kostnadseffektiva. Att då i åratal, likt en åsna tråna efter en saftig morot (IVU/Rapid) och tappa fokus på hur man ska livnära sig innan man nått dit känns oansvarigt och frågan man kan ställa sig är om det inte angränsar till amatörmässigt. Att under flera år slimma en organisation så till den milda grad att det uppstår en situation där en hel planeringsavdelning lämnas i ruiner bara för att man

har siktet inställt på ett nytt digitalt schemaläggningsverktyg som ska lösa allt sticker så klart i ögonen på oss som ska göra jobbet, vi som ska utvinna guldet. Kanske är det lätt att tappa det sunda förnuftet när fokus bara är att spara så mycket som möjligt samtidigt som man ska tjäna så mycket som möjligt. Det är rimligt att fundera över hur mycket bättre boksluten hade blivit med en välfungerande verksamhet. Det är också rimligt att fundera över hur vår situation hade sett ut. Hur mycket mindre magont hade vi haft i väntan på veckolistan? Å andra sidan tycks vi lokförare vara av rejält virke. Det verkar gå att misshandla oss ganska ordentligt på både det ena och det andra sättet. Plikttrogna som vi är knyter vi näven i fickan och vandrar åter till jobbet nästkommande dag. Resultatet blir att siffrorna fortsätter att se bra ut, sjukskrivningarna fortsätter lysa med sin frånvaro och företaget kan fortsätta blunda.

Human planering önskas

Kanske skulle siffrorna se ännu bättre ut med en sund schemaläggning? Bristande resurser leder till dålig planering som kan leda till ännu sämre planering och i slutändan kan det vara så illa att det är vi själva som står där, utarbetade, ej kapabla att ta ansvar för framförandet av en tågfärd. Vad gör vi då? Jo, då tar vi vårt ansvar och kontaktar vår mycket förstående arbetsledning för att informera om läget. Kanske får vi då ta del av de rutiner som arbetats fram för just dessa situationer. Tyvärr har det ibland visat sig att det uppstår delade meningar om hur en sådan situation ska lösas, vilket i slutändan lett till att förare, för att ta ansvar för trafiksäkerheten, personligen ska betala från sitt timkonto för denna uppkomna olägenhet. Betala för att ta sitt ansvar för trafiksäkerheten. Gud förbjude att arbetsgivaren skulle ta sitt ansvar för den usla planeringen som framkallat en sådan situation. Vi kan alltså inte ens räkna med att vi ska kunna ta ansvar för trafiksäkerheten utan att vi personligen ska straffas för detta trots att felet kanske inte alls ligger hos oss. Har jakten på pengar gått så långt att man glömt bort sin kärnverksamhet och tillhörande ansvar för trafiksäkerhet? Klart är i alla fall att man gladeligen tippar över detta ansvar helt och hållet på den enskilde föraren. Ska detta verkligen förekomma på ett järnvägsföretag? För visst är det väl ett sådant företag vi säljer våra tjänster till?

Öppna direktiv

Det finns naturligtvis mycket mer att säga om detta. Men avslutningsvis kan vi konstatera att det är svårt att leva upp till de fyra väl valda värdeorden. Kanske på grund av direktiven från ägaren (som i förlängningen faktiskt är vi själva då vi väljer de som ska besluta om ägardirektiven). Personerna som styr detta bolag framstår som relativt maktlösa inför just ägardirektiven. Eller så kanske de bara inte är kapabla att verka för andra ändamål än att tjäna pengar. Målet går inte riktigt hand i hand med de fyra värdeorden som har värkts fram och som ska levas upp till. Man kan fråga sig om det inte skulle vara mer lämpligt att ett helägt statligt bolag ligger i framkant och lyfter blicken något, tänker mer långsiktigt och kanske väger in något annat än endast kortsiktiga ekonomiska mål och kanske satsar på vettig personalpolitik och på sikt bidrar till att hela arbetsmarknaden blir lite mer human? Men det kanske är alltför radikalt? Kanske alltför mänskligt och härligt?

insändare från en lokförare och medlem

Följande text är en insändare som skrivits av en enskild medlem och inkommit via email. Vi i styrelsen ansåg att texten var välformulerad och att den innehåller många kloka tankar, samt en andemening som även vi som klubbstyrelse till viss del kan ställa oss bakom. Vi uppskattar initiativet och vill uppmuntra fler att skriva texter och bilder som kan publiceras. Om det är välskrivet, intressant och tänkvärt kan det leta sig in i Sthlm lok.

SKA VI LÅTA SKIT BLI PRAXIS?

Så sitter man här med ett gruppval man inte hade velat ha, med alternativ i stil med pest, kolera eller corona. Med en oviss framtid på grund av den förlorade mälartrafiken, men möjligtvis ännu mer oviss från dag till dag, månad till månad, under det kommande halvåret. Ja kanske längre än så.

När Seko sade nej till SJ:s (dåliga!) förslag på hur gruppvalet skulle gå till valde SJ att avbryta förhandlingarna och köra över facket. SJ presenterade sedan ett förslag med ännu sämre schemaläggning och lägre ersättning än i det ursprungliga förslaget. Det här är en lokförares tankar kring läget, och hur vi skulle kunna förbättra det. För det måste vi vara överens om – den situation som råder nu är det ingen av oss som vill ha. Oavsett pandemin och (tillfälligt) minskat resande så är det viktigt att fokusera på vår tillvaro på jobbet. Det som också kommer att bli vår framtid på jobbet.

Det behövs fler NEJ

Röster hörs om att Seko borde ha sagt ja, för då hade det inte blivit så illa som nu. Eller: Seko borde ha sagt ja, för det är bättre att kunna vara med och påverka än att stå utanför.

Tänk på detta: Seko SJ ville inte gå med på det lagda schemaförslaget och sade nej. Varför valde SJ att ”hämnas” med att lägga fram ett ännu sämre förslag? Är det schysst? Vad skulle SJ lära sig om Seko hade sagt ja? Troligen hade de presenterat ett ännu sämre (= billigare) förslag nästa år.

Vi har ett ansvarsfullt jobb. Många är beroende av oss. Var och en av oss är i praktiken ansvariga för tågtrafiken och säkerheten varje gång vi är ute och kör. Vi är ansvarsfulla lokförare som resenärerna – och SJ – är beroende av. Ska vi arbeta med osäkerhet dag för dag, som om vi vore gamla tiders daglönare? Ska den enskilde lokföraren stå för all pålitlighet och alla marginaler? Borde inte vår arbetsgivare också bidra med sådant?

En del chefer på SJ tycks tro (låtsas tro) att det bara är ”facket som trilskas” i och med detta NEJ. Förstår de inte att vi är MÅNGA som ogillar, mår dåligt av eller är förbannade på schemaläggningen? Kanske är det så att de flesta av oss, åtminstone vi som läst igenom förslaget, är jäkligt glada över att Seko SJ lyssnade på sina medlemmar och sade NEJ? Att vi är många som är riktigt jäkla trötta på hur arbetsgivaren behandlar oss, och att vi skulle bli ÄNNU gladare om Seko SJ sagt nej tidigare – och oftare?

Tänk på detta: Varför tycker SJ att de kan gå emot hur de allra flesta i personalen vill ha det?

Hur praxis blir avtal

Praxis, från grekiskan, är detsamma som tillämpning i praktiken, en vana hos en grupp att göra på ett visst sätt. Det används också i juridiken. Om man till exempel har gjort på ett visst sätt på en arbetsplats tillräckligt länge, då kan arbetsgivaren eller facket säga: Så gör vi här, det är praxis. Praxis har en tyngd när man till exempel tvistar om hur kollektivavtal ska tolkas. Arbetsdomstolen, AD, kan säga: Vi kan se att ni har gjort såhär sedan en längre tid tillbaka. Då är det inte så konstigt att er motpart tycker att de borde få göra det nu också.

Först genomförs en försämring i verkligheten. Därefter i avtal. Något som varit praxis blir regel. Och det som blir praxis har inte sällan först varit ett undantag, ”tillfälligt” – och sedan blivit vardag.

Att ge sig in i förhandlingar där förutsättningarna ligger så väldigt till fördel arbetsgivaren, det är riskabelt. Och – att gå med på ett tillfälligt, sämre, avtal är oerhört riskabelt, om man i framtiden vill ha villkor värda namnet. För vi anpassar oss och glömmer så lätt hur det var innan. Vi kollar våra scheman från dag till dag, vi har tjänstetelefonen redo på fritiden, vi får felaktigt ritade turer men ser ändå till att tågen går i tid. Vi förlorar arbetstid/pengar. Det tillfälliga blir praxis. Sedan, när det ”riktiga” avtalet ska skrivas, då är dörren i princip öppen för arbetsgivaren att skriva in det som blivit praxis. Utan större motstånd. För det funkar ju redan.

Under flera år har vi accepterat att grupperna blivit sämre och att det numera är mer än hälften av grupperna på den ”fasta listan” som består av skubb. I samtalen som nu fördes mellan Seko och SJ användes detta tydligen som ett argument av arbetsgivaren: SJ hade svårt att se varför de skulle kompensera Alla för något som mer än hälften redan gör (dvs. mer eller mindre är praxis).

Tänk på detta: Vilka praxis-beteenden har vi idag som kan bli avtal i framtiden, om vi inte tänker oss för?

Hur länge är tillfälligt?

Tänk på detta: Hur funkade planeringen innan corona kom? Fick du ledigt när du ville? Fick du schemat med god framförhållning? Kunde du planera ditt liv?

Antagligen inte. Definitivt inte i jämförelse med för några år sedan. Är det inte konstigt att vi låter SJ skylla på corona-pandemin, när det här är utvecklingen av något annat, sedan länge pågående?

Tänk på detta: Om vi godtar något halvdant eller rentav jävligt nu, varför skulle arbetsgivaren ge oss något bättre sedan? Vad skulle deras morot vara?

Det må låta cyniskt, men egentligen är det enkel matematik och en gammal sanning: Arbetsgivaren vill att vi ska jobba så mycket som möjligt för så lite som möjligt, och de flesta av oss vill jobba så lite som möjligt för så mycket som möjligt. Högre lön vill vi ha förstås! Gångtider som stämmer med verkligheten! Inga obetalda raster! Men. Ingen arbetsgivare (eller åtminstone ytterst få) kommer någonsin att betala mer för något som den kan få billigare.

Tänk på detta: På arbetsplatsträffarna pratar man om hur bra SJ gick innan coronan slog till. På vilket sätt märktes det för oss som jobbar på tågen? Har SJ gett oss något de inte har behövt ge oss?

Varför anställa tre personer när två gör jobbet? Varför höja lönerna för lokförare om de ändå jobbar för mindre? Det gäller naturligtvis inte bara för lokförare och inte bara löner, allt annat kostar också. Villkor som gör det drägligt att jobba – nattvila, semester, raster, god tillgång på jourer/reserver – är sådant som arbetsgivaren måste lägga ut pengar för. Och gärna slipper.

I det här gruppvalet är det sådana värden som SJ tar ifrån oss. Därför att det är billigare att ha oss till att leva i ovisshet. Det behövs helt enkelt inte lika mycket personal med den här ”lösningen”. I stället för att ge oss scheman som går att planera livet efter, genom att till exempel öka antalet jourer och reserver som kan täcka upp för nedrivna kontaktledningar och plötsliga sjukskrivningar, låter man oss betala med vår fritid. Vi går och grunnar på hur nästa vecka ska se ut, vi kan inte planera in aktiviteter med anhöriga, vi kan inte planera sömnen, vi får svårt att ge tydliga besked till förskolor om hämtning och lämning. Och så vidare. Vi har alla våra egna upplevelser av hur det här påverkar oss.

Tänk på detta: Vad händer när vi, som anställda, som fackmedlemmar, som förtroendevalda, tänker mer på företagets ekonomi och de bistra tiderna än på att vi ska ha jobb med bra villkor? Har vi råd att tänka bara på nuet? Har vi råd med tillfälliga, sämre, avtal?

Följdfrågor: Hur länge kommer vi att orka ha de här jobben om vi går med på försämringar som riskerar att bli permanenta? Hur går det att jobba under de här förutsättningarna som småbarnsförälder? Vad händer om dina levnadsomständigheter förändras? Ska man kunna jobba som lokförare fram till pensionen?

Tänk på detta: Hur kommer det sig att alternativen i det här ”tillfälliga” gruppvalet är så lika de grupper SJ tidigare presenterat och vill ha när rapid genomförs (fast sämre!)? Är det en slump? Är det tillfälligt eller i själva verket ett led i hur SJ vill organisera våra scheman? De som sitter och planerar detta är inga dumhuvuden och mähän – de utnyttjar läget medan vi går runt och ojar oss över att få behålla jobbet. Vi kan lära oss ett och annat av SJ.

Seko SJ och makten

Att Seko SJ sade nej till det förslag som låg på bordet var det enda rätta. Det behövs fler bestämda NEJ i fackföreningsvärlden. Men – hur uppstår ett nej som arbetsgivaren lyssnar på?

Det finns många, både bland medlemmar och fackföreningsfolk, som sätter (alltför) hög tilltro till förhandlingsrummet och ”den starke förhandlaren”. När det blir förhandlingsdags ska den starke förhandlaren sätta sig mittemot arbetsgivarens representanter, säga mirakulösa saker, och sedan kliva ut med ett succé-resultat till medlemmarna. Går inte det, så är det fel på just de individer som förhandlat. Men – är inte det en ganska bekväm hållning att ta? För – man lägger över ansvaret på någon annan. Och man gör också något annat: Man tar bort betydelsen av sig själv. Man tar bort betydelsen av det vi gör varje dag på jobbet, det som blir praxis och i förlängningen kan bli avtal.

Javisst, förhandlare som kan sin sak spelar roll. Det gäller att veta när det ska drivas avtalsbrottsfrågor, att se när det finns risk för kryphål i avtalsformuleringarna, att ständigt ligga på och driva sådant som medlemmarna tycker är viktigt. Men kan det vara så, att en sådan tilltro till en, eller ett par, ”starka” individer också urholkar fackets styrka?

För det första: Hur många vill vara den där ”starke” personen? Med det ansvaret på sina axlar? Vill du? Nej fy, det kan bli raka vägen in i utbrändhet för mindre.

För det andra: Vad händer om den personen säger upp sig? Byter jobb? Går i pension? Får sparken? Hur ser det ut med kunskapsöverföring?

För det tredje: Om vi lokförare/medlemmar i flera dagars, månaders, ja års tid gått med på den eländigaste förändringen efter den andra i vår vardag på tågen, av okunskap eller av feghet, vad ska denne starke förhandlare ha att sätta emot?

Tänk på detta: fem öppna frågor

- Behöver lokförare vänta på att facket ska säga någonting? Vi sitter för fan längst fram i ett tåg och kör folk hela dagarna! Vi är anställda för att ta ansvar.

- Vad skulle hända om alla lokförare lät bli att kolla i telefonen på fritiden eller helt enkelt gick till jobbet efter det som står i månadslista/veckolista?

- Vad skulle hända om lokförarna följde arbetsinstruktionerna med orderläsning, gångtid, klargöring och raster till punkt och pricka?

- Vad skulle hända om lokförarna använde sina fridagar till vila och återhämtning i stället för att kolla telefonen efter gnet?

- Vilka idéer har du om hur vi skulle kunna gå till väga för att förbättra vår arbetssituation?

Vi kan inte få mer än det vi själva är beredda att slåss för

Vi går en turbulent tid till mötes. Därför är det ännu viktigare att vi funderar på hur vi har det och hur vi vill ha det. Minskat resande och konsekvenserna av den förlorade trafiken runt Mälaren syns närmast i spåkulan. Efter pandemin och på sikt kommer tågresandet gissningsvis att öka igen. SJ vet det. De planerar redan nu för en tid bortom pandemin. Och de tycks inte tycka att de behöver ta hänsyn till hur vi mår i sina planer. Vill vi att de ska börja ta med vårt välmående i sina kalkyler? Ja då måste vi skärpa oss.

Vi kan inte bara rycka på axlarna och säga att man ska vara glad att ha ett jobb. Även vi måste tänka längre.

Så. Dags att kavla upp ärmarna och ställa frågan till varandra: **Vad är det för praxis vi vill ha in i avtalen, och vad ska VI göra åt saken?**

Lokföraren

ER1-UPPSTART

AKTUELLA SKYDDSSTOPP

Vår arbetsgivare ska planera arbetet så att ingen arbetstagare löper risk att bryta mot ett skyddsstopp. Detta efterlevs inte alltid och vi behöver tyvärr själva hålla reda på denna information. Villkorade skyddsstopp som ska upphöra vid ett visst datum förutsatt att åtgärder vidtagits kan bli särskilt svåra att hålla reda på när kompletterande information uteblir. Blir vi utskickade av OPSL ska vi heller inte räkna med att det tas höjd för gällande skyddsstopp, deras tillgängliga information om skyddsstopp är lika rörig som vår, därmed föreligger risk att vi blir utskickade på arbete utan att hänsyn tagits till detta. Vi passar på att påminna om funktionen i Trappens telefonbok där det finns möjlighet att med sökord ”skyddsombud” få fram de skyddsombud som för tillfället är i tjänst om frågor uppstår. Nedan presenterar vi en sammanställning i samarbete med våra skyddsombud för Cst/Hgl i ett försök att göra denna information mer lättöverskådlig (uppdaterad 20-12-17)

Cst - Nbt - Ke - Skyddsstopp för spår 12, 13, 16 och 17 på Cst. Detta gäller arbetsmoment som av-/tillkoppling och bromsprov. Skyddsstopp p.g.a. nivåskillnader i ballasten sedan tidigare banarbete samt avsaknad av brunnslock. Ihop-/isärkoppling av motorvagnar är numera tillåtet men om dessa arbetsmoment kräver vistelse i spår ska beträdandet ske från plattformssidan. Om arbete utförs mot intilliggande spår skall egenskydd anordnas.

Skyddsstopp för i princip allt spårbeträdande för att, till fots, förflytta sig mellan driftplatsdelarna Cst, Nbt och Ke. Stopp för att gå bredvid eller mellan spår och/eller annan väg som kan leda till att spår måste korsas. Detta förutsatt att egenskydd ej anordnats. Detta sedan tåg ställts upp för klargöring i Ke och det saknas säkra gångvägar dit. Mejl skickades ut 31/1 med hela skyddsstoppet formulerat.

Hagalund - Ej skyddsstopp men på mellanbangården, spår 9 och 12 bör försiktighet vidtas vid klargöring. Egenskydd anordnas genom kontakt med ställverket i de fall tåg står uppställda bortanför de iordninggjorda gångvägarna eftersom intilliggande spår främst används för genomfart. Tidigare stopp på spår 18 hävt, inga restriktioner kvarstår där.

Uppsala - Skyddsstopp för att beträda gångvägarna mellan spår 1 och 2, mellan spår 3 och 4 och mellan spår 7 och 8. Viktigast är kanske att det även omfattar vistelse mellan spår 11 och 12 på uppställningsbangården. Skyddsstopp p.g.a. att arbetsmoment som bromsprov, utvändig kontroll av tågsätt eller

annan vistelse på dessa platser sker intill trafikerat huvudspår och utan möjlighet till uppsikt och utan fria utrymningsvägar. Om dessa områden ändå måste beträdas skall först egenskydd anordnas i samråd med tågklarerare.

Eskilstuna - Stopp för vistelse i spårområdet vid arbete med uppställda fordon p.g.a. intilliggande huvudspår. Gäller följande spår: 1, 3, 4.

Gredby bangård - Skyddsstopp för all form av klargöring på spår 10, 11 samt spår 12 framför multifunktionshallen. Detta p.g.a. ojämnheter i banöverbyggnaden samt avsaknad av ändamålsenliga gångvägar.

Hallsberg - Av arbetsmiljöskäl skall vi ej vistas på södra sidan (mot stationshuset) av spår 4. Samma sak gäller för spår 8 och detta p.g.a. att arbetsmoment som bromsprov, utvändig kontroll av tågsätt eller andra uppgifter ej kan utföras på ett säkert sätt med intilliggande trafikerade huvudspår. Gäller även för norra sidan av spår 1.

Västerås - Stopp för vistelse i spårområdet vid arbete med uppställda fordon p.g.a. intilliggande huvudspår. Gäller följande spår: 2, 3a, 3b, 4a, 4b, repspåret.

Borlänge - Stopp för vistelse i spårområdet vid arbete med uppställda fordon p.g.a. intilliggande huvudspår. Gäller följande spår: 2, 3, 4.

GREDBY BANGÅRD, ESKILSTUNA.

ÅRSKRÖNIKA 2020

Så har ytterligare ett år passerat. Ett år som med största sannolikhet har varit ett av de märkligare i våra liv. Coronapandemin har format och ramat in hela detta år och det har förändrat förutsättningarna totalt för oss som anställda på SJ och för Seko som facklig organisation. Vi har lärt oss en hel del nytt och vi har fått anpassa våra beteenden. Det här året kommer med stor sannolikhet vara något som vi sitter i gungstolen på ålderns höst och berättar om för barnbarnen. Vi kommer skrocka åt när folk glömde slå på mikrofonen i digitala möten eller hade andra tekniska bekymmer, vi kommer knarra om försämringar på arbetsplatsen, vi kommer oja oss över alla som blev sjukskrivna och det fasansfulla antalet döda och allvarligt sjuka.

Seko såg fram emot en avtalsrörelse där vi kunde gå in med spända muskler och trygga anställningar mot arbetsgivare som hade stinna kassakistor och i ryggen hade vi på resandetågssidan en "Greta-effekt" som gjorde att alla ville resa miljövänligt med tåg. Sen kom pandemin. De tidigare fyllda kassavalven tömdes fort och det miljövänliga resandet var plötsligt inte lika intressant när rekommendationerna om att man rent generellt skulle undvika att resa tillkom. Hela avtalsrörelsen sköts fram och hamnade sedan lite i skymundan överskuggad dels av pandemin, men också LAS-frågan. När sedan avtalsrörelsen återupptogs med både försvagade fackförbund och

Bild: LL

arbetsgivare var det såklart inte helt enkelt att få till exakt det resultatet som man från fackligt håll önskat. Utifrån de givna förutsättningarna gjorde trots allt våra ombudsmän och Sekos förhandlingsdelegation ett strålande jobb där man fick Almega att trycka till Arriva Sverige. Nu får vi hoppas att det tydligt markeras mot MTR Mälartåg om de till avtalsförhandlingarna kommer dragandes med "kundvärdar" på samma sätt som Arriva Sverige gjorde på Pågatågen.

Krisavtalskaos

Det har varit ett otroligt tufft år för oss som anställda på SJ under vilket vi har fått stå ut med ett krisavtal som inte direkt var roligt att säga ja till från fackligt håll, men som bedömdes vara nödvändigt där och då för att verksamheten skulle kunna fungera överhuvudtaget. Det var lika nödvändigt och rätt att säga nej till att förlänga detta krisavtal eftersom det inte var hållbart att ha kvar under längre tid. Dessvärre var inte arbetsgivaren kapabel att leverera då krisavtalet löpte ut och hade inte förberett sig på att avtalet inte skulle förlängas vilket gjorde att kaoset fortsatte och snudd på förvärrades. Seko har gång efter annan påtalat att det får räcka, skyddsorganisationen likaså och till slut lämnades en 6:6a in gällande personalplaneringen. Det har genom fackliga påtryckningar och hårt arbete från skyddsorganisationen utmynnat i en handlingsplan som SJ ska leva upp till. Vi har visserligen fått en tydlig förbättring trots allt i november och december, men det är fortfarande en hel del punkter kvar att pricka av på handlingsplanen. Vi förutsätter att dessa punkter kan bockas av snarast.

Permitteringstider

Vi var många som blev permitterade, eller sk. korttidsarbetande, enligt den nya lagen som stiftades i våras. Det var också många som inte blev det vilket skapade känslor av olika slag, både positiva och negativa. Det blev lite konstigt där vissa såg korttidsarbete som en ynnest medan andra såg det som ett straff. Det blev konstigt att de som sedan tidigare valt att gå ner i arbetstid plötsligt skulle arbeta mer för mindre pengar än de som var uttagna i korttidsarbete. Det var ett hastverk att genomföra korttidsarbete och vi får hoppas att SJ genomför det på ett mer genomtänkt sätt, kanske då genom bättre spridning och fördelning som upplevs mer rättvis, om ett sådant behov skulle uppstå igen. Möjligheten finns ju nämligen att återta folk i korttidsarbete efter att regeringen öppnat upp för detta.

Nej till Rapidavtalet

Sekos samtliga klubbar inom SJ och förhandlingsorganisationens styrelse sa i somras nej till det Rapidavtal som föreslogs av arbetsgivaren p.g.a. att det återigen inte hade lyssnats tillräckligt mycket på vad våra medlemmar vill ha ut av en ny variant av schemaläggningsmodell. Att stå som avtalsbärande part på ett avtal som upplevs som så ihåligt och luddigt är ytterst vanskligt och givetvis inget som vi var beredda att göra. Vi är såklart medvetna om att vi inte från arbetstagarhåll kan få igenom allt vi önskar och att vi för att få igenom fördelar för oss måste acceptera en del som är till arbetsgivarnas fördel, men de allra flesta av kraven och önskningarna om förändringar i Rapidavtalet som kom från Seko var helt rimliga utifrån ett normalläge och det är utifrån ett sådant normal

-läge som ett avtal ska tecknas, det ska inte påverkas av pandemier, stormar eller krig. Vi hoppas fortfarande att SJ är öppna för att diskutera vissa saker i schemamodellen, detaljer i utformningen av grupper, omdisponeringen av turer, ledigheter och lite annat som behöver hörsammas för att det ska bli bättre för det stora flertalet. Om Rapidavtalet ska införas måste ju ambitionen vara att det ska gälla under lång tid, inklusive tider då resandet återgår till rekordnivåer för vi lär inte få något plötsligt succéavtal i händelse av kraftig ekonomisk uppgång.

Den digitala tidsåldern

Det har också varit ett spännande år där vi i klubben för första gången någonsin har genomfört digitala medlemsmöten vilket har varit både kul, läskigt och lärorikt för oss alla. Det är kul att så många medlemmar har tagit sig tid att lyssna in och deltagit aktivt i dessa möten. Vi har även genomfört blandmöten där folk både har deltagit digitalt och på plats på 49:an vilket också har varit utmanande men även det har gått trots allt. Vi hade från styrelsens håll redan tidigare funderingar på vilka digitala lösningar som fanns för att möjliggöra för fler medlemmar att delta i medlemsmöten. Pandemin satte en blåslampa i baken på oss och gjorde oss så illa tvungna att finna lösningar som dessutom var utom arbetsgivarens kontroll då vi inte visste hur avtalsrörelsen skulle sluta. Vi räknar med att möjlighet att delta i våra medlemsmöten digitalt/på distans kommer ingå i våra rutiner framöver och att användandet kommer utvecklas och bli ännu enklare för alla inblandade. Vi hoppas också att alltfler medlemmar vänjer sig vid dessa nya rutiner och att deltagandet vid medlemsmöten därför successivt ökar. Våra medlemsmöten har i år, liksom förra året, varit mycket välbesökta med något enstaka undantag och vi hoppas alltså att detta är något som kommer fortsätta.

Gruppvalsövertrampet

Slutet på året har blivit än mer kaosartat med ett totalt haveri i dialogen mellan arbetsgivare och fack med ett "gruppval" där vi fått välja på... ingenting. Vi hoppas att det arbetas aktivt med detta så att ett rimligt samtalsklimat kan återupprättas snarast. Även ett tilldelningsbeslut gällande Mälartåg som på många sätt kommer vända upp och ner på kommande år. Vi kommer att uppleva stora förändringar under 2021 och vi kommer från både fack och skydd att vara mycket vaksamma på eventuella negativa konsekvenser av de här grupperna som SJ valt att trumma igenom trots avsaknad av överenskommelse med facken.

Från oss alla till er alla

Vi är avslutningsvis oerhört glada och stolta över att vi är en levande klubb med engagerade medlemmar som deltar i möten och kommer med inspel samt skickar in rapporter, stridbara förtroendevalda och ett allmänt driv och vi vill från styrelsens sida tacka er medlemmar för i år. Vi är ledsna för att vi inte har kunnat genomföra aktiviteter i den mån vi har önskat under året, men hoppas att vi kan ta igen det kommande år och att vi kan hitta en bra kompensation i någon annan form så snart som möjligt.

En utveckling av denna text kommer troligen leta sig in i verksamhetsberättelsen för året.

Jag vill avslutningsvis citera mig själv från förra årets årskrönika: "Fackligt arbete kan i ärlighetens namn ibland kännas som att arbeta i ständig motvind i snöblandat regn med helt fel kläder på kroppen ute på en lerig åker, men det engagemang och kamplust som finns i denna styrelse och från arbetsplatsens skyddsombud gör att det spricker upp emellanåt, vinden mojnar, temperaturen stiger och leran torkar upp,

Tack för det! Och ännu mera spricker det upp när man får beröm från medlemmar som säger att man gör ett bra jobb trots de begränsade resurser som vi har.”

Vi hoppas hjärtinnerligt att vi aldrig behöver uppleva något som liknar 2020 igen och att framtiden är ljusare.

Med det vill vi önska eder alla en god jul och ett gott nytt år!

Rasmus Holmberg
ordförande Seko klubb 106

LOKFÖRARN

Midvinternattens köld är hård,
stjärnorna gnistra och glimma.
Alla sova i enslig nattågsvård
djupt under midnattstimma.
Månen vandrar sin tysta ban,
snön lyser vit på fur och gran,
snön lyser vit på taken.
Endast lokförar´n är vaken.

Står där med loket svart på station,
svart mot den vita driva,
tittar, med sträv koncentration,
upp emot månens skiva,
tittar mot skogen, där gran och fur
drar bortom Sala sin dunkla mur,
grubblar, väntar in ags,
som fäller bommar i trött tristess.

Ags drar hand genom skägg och hår,
skakar huvud och vintersko —
»nej, denna natt är för mör,
hoppas att vi snart får kör» —
slår, som han plägar, inom kort
slika spörjande tankar bort,
går dörren att ordna och pyssla,
går att sköta sin ags-syssla.

F58 går från vagn till vagn,
känner på alla låsen —
resenärerna drömma vid månens ljus
sommardrömmar i båsen;
glömsk av Covid, misär och falskt beröm
Föraren i hytten har ock en dröm:
muggen på plattan han ställer
väldoftande kaffe han häller; —

Tåget ringlar i tyst majestät,
genom skog, kullar och dalar;
går till var glesbygd och stad så tät
mot den bangård där vagnarna dvalar;
Stannar till sist på sin ändstation,
AGS synar av i godan ron,
Förarns nattvila nu hägrar,
men först växla undan han plägar.

Växlar sopas och klot de slängs
vartåt växlingen ska köra,
till uppställningen där tågsätten trängs
i svart natt ända till imöra;
rundgång görs, huvudbrytarn ur
båge ned och tågvärme sättsw,
nu ett mål mat med all lycka:
mot hotellet benen de snabbt knycka.

Tyst är skogen och nejden all,
livet där ute är fruset,
blott från rummet och TV:ns kall
höres helt sakta bruset.
Lokförar´n lyssnar och, halvt i dröm,
tycker sig höra tidens ström,
undrar, varthän den skall fara,
undrar, var källan må vara.

Midvinternattens köld är hård,
stjärnorna gnistra och glimma.
Alla sova i enslig gård;
på Scandic intill morgontimma.
Månen sänker sin tysta ban,
snön lyser vit på räls och gran,
snön lyser vit på taken.
Endast lokförar´n är vaken.

KLUBB 106:S ÅRSMÖTE

Datum: **10:e februari 2021**

Tid: **kl. 16:00 — 18:00**

Lokal: **anslås närmare datumet**
(genomförs med största sannolikhet digitalt)

På agendan: val av styrelse för kommande verksamhetsår, styrelsens ansvarsfrihet, val av revisorer, övriga val för verksamhetsåret 2021, m.m.

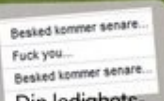
Tågjobbs-bingo!

Titta på bilderna på din bricka och prova sedan att arbeta på SJ under en period. När du upplever något av scenariona får du kryssa över rutan!

Den som först kryssat en hel rad får ropa BINGO! och fundera på vad fan hen gör här.

Din tur ändras med en dags varsel

Du blir hånad för den gröna slipsen



Din ledighets-ansökan har inte behandlats efter 3 månader

Du kör en X40 med trasig förarstol

Det blir Donken på lunchrasten idag igen..

Blankdagar i månadslistan

Din tur är felaktigt ritad

Halva arbets-dagen är passresor

Din överliggning har 8:09h nattvila

Nattvilan spricker

Sluta 23.49 fredag mot ledig helg

Du börjar en över-liggningstur före 9:00

Du får inte ledigt över jul

Inte över nyår heller

Kund som ska nöjesresa klagar över att det är för mycket folk på tågen

Nån av de 1000 olika apparna krånglar igen