

STHLM LOK

NUMMER 1



ÅR 2022



INNEHÅLL

KONTAKT

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| s2 Styrelsen | s11 Fel i fokus |
| s3 Jobba rätt | s12 Årsmöte Seko SJ |
| s4 Intervju med Ola Brunnström | s13 Årsmöte Seko Spårtrafik |
| s8 Klargöringstider | s14 Skyddsstopp |
| s9 Gångtider | s15 Spåra SJ - utb. |
| s10 Starka tillsammans | s15 Visste du att? |

KLUBB 106 styrelse kan nås på flera sätt. Framförallt via email och personlig kontakt. Vilka som är med i styrelsen kan du se på våra anslagstavlor, samt på vår hemsida och Facebooksida.

www.facebook.com/lokcst

www.klubb106.se

seko@klubb106.se

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



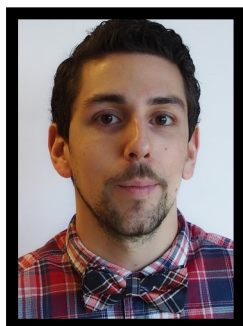
KLUBBSTYRELSEN 2022

Skicka gärna mail: seko@klubb106.se

Gilla oss på facebook: SEKO Lokförarna SJ Stockholm

Blogg: www.klubb106.se

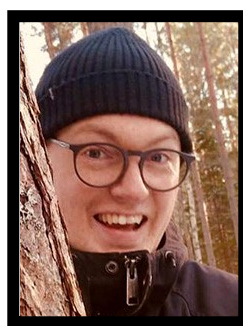
Vi bemannar vår fackexpedition torsdag, kl. 9:00-16:30.



Mikael Hedlund
Ordförande



Daniel Hellqvist
Vice ordförande



Bauke de Jong
Kassör



Johanna Hedberg
Sekreterare



Anders Arnesson
Ledamot



Göran Lind
Ledamot

ENGAGERA DIG FACKLIGT!

Att vara facklig företrädare på arbetsplatsen är ett viktigt uppdrag, du är länken mellan medlemmarna, SJ och Seko. Du gör skillnad och verkar för en bättre arbetsplats för alla medarbetare. Som fackligt ombud får du lära dig mer om facket och djupdyka i de frågor som ligger dig varmt om hjärtat.

Du går på utbildningar och kurser som ger dig all den kunskap du behöver och lite till. Det är ibland strävsamt, men alltid väldigt roligt och belöande. Var med och förändra!

JOBBA-RÄTT-VECKA

Vi har under de senaste månaderna haft ett par medlemsmöten för att vädra våra tankar och idéer men även vårt missnöje med den uppkomna situationen. Ett antal beslut har fattats och medverkat till vilken hållning klubben ska ha i frågor relaterade till pågående kaos. Ett av flera förslag som nämndes vid tidigare medlemsmöten är ett initiativ för att belysa vad i SJ:s planering som inte fungerar i form av en ”jobba rätt-vecka.”



År 1906 fastställdes arbetsgivarnas arbetsledningsrätt. Med det följer stora friheter men också många skyldigheter. Rätten att leda och fördela arbetet är inte helt okomplicerad när man inte har full koll på verksamheten. Det finns olika metoder för att belysa detta, exempelvis att skriva avvikelserapporter. De olika metoderna är effektiva på olika sätt.

Under en ”jobba rätt-vecka” följer vi vår arbetsbeskrivning och vårt schema till punkt och pricka. Vid oklarheter på ”disptid” eller liknande tar vi kontakt med vår arbetsledning som leder och fördelar arbetet och som får förklara för oss vilket arbete vi förväntas utföra. Det är nämligen inte vi arbetstagare som äger arbetsledningsrätten, vi kan inte och får inte besluta kring detta själva. Vad händer om vi gissar oss till saker och något blir fel? Vem faller ansvaret på om vi utför vårt arbete felaktigt?

Trots gedigen rapportering finns många exempel på fel och oklarheter som vår arbetsgivare inte tar på tillräckligt allvar vilket måste belysas. Det kan röra sig om avsaknad av viktiga arbetsmoment som klargöring och bromsprov, avsaknad av förflyttningstid eller övrig arbetsbeskrivning. Eller att den helt enkelt är felaktig och vi tvingas gissa oss till vad som förväntas utföras. Även felaktigt lagda tider för olika arbetsmoment är ett stort problem där schemat i praktiken resulterar i att missa pasståget eller där avställning förväntas påbörjas redan innan resenärerna har klivit av tåget.

Närmre inpå kommer vi att komma ut med mer detaljerade exempel på vanliga fel där extra fokus kommer att ligga under jobba rätt-veckan. Genom att synliggöra bristerna i schemat på detta sätt ger vi arbetsgivaren tydliga incitament att skapa ett schema som går att arbeta efter.

I vår yrkesutövning är vi som bekant bundna av att trafiksäkerheten prioriteras högst. Det är inte det som en jobba rätt-vecka handlar om eller påverkar. Detta initiativ handlar enbart om att belysa de olika bristerna som måste åtgärdas för att få till en långsiktigt hållbar planering och en arbetsbeskrivning som vi kan jobba efter. Kort sagt så handlar det om strävan efter saker som bör vara självklarheter på varje järnvägsföretag.

M 25	17
T 26	
O 27	
T 28	
F 29	
L 30	Valborgsmässafton
S 1	Första maj

Jobba rätt

Intervju med Ola Brunnström:

EN STABIL ORGANISATION KRÄVER ATT MAN HELA TIDEN TAR KONFLIKTER

De anställda på Pågatågen lärde sig att stå emot järnvägsföretaget Arriva. Då gav sig cheferna på skyddsombudet och lokföraren Ola Brunnström. De hotade att ge honom sparken. Då strejkar vi, svarade arbetskamraterna.



Kring årsskiftet 20/21 försökte järnvägsföretaget Arriva göra sig av med huvudskyddsombudet och lokföraren Ola Brunnström. Han uttryckte sig hotfullt, menade man. När hans arbetskamrater på Pågatågen svarade att utan Ola skulle inga tåg rulla, så ändrade företaget sig. Han var nog inte så hotfull ändå. Strax därefter fick tolv uppsagda lokförare som hade vägrat att acceptera hyllning av sina tjänster komma tillbaka. En solskenshistoria, visst – men också ett resultat av flera års målmedveten basorganisering. Vi bad Ola berätta: hur tränar man upp sin fackliga styrka?

– När Arriva tecknade sitt första kollektivavtal behövde de locka till sig personal genom att erbjuda bättre villkor än konkurrenterna.

Tågpersonalen kom framför allt från SJ och gods företaget Green Cargo. Det var också därifrån de förtroendevalda i fackklubben kom. De var vana vid en förhandlingskultur där fack och företag försökte komma överens. När Skånetrafiken och Arriva påbörjade ett aggressivt besparingsarbete blev klubben först lite tagen på sängen.

Organisationen var helt enkelt inte inriktad på att ta konflikter. Vi förlorade saker som var praxis på arbetsplatsen men som aldrig

hade reglerats i kollektivavtalet. När Arriva vann en ny upphandling av trafiken 2018 bröt konflikterna lös på allvar. I stället för att delta i upphandlingen via det gamla dotterbolaget gjorde företaget det via moderbolaget, Arriva Sverige. Tanken var att krängla sig ur det gamla avtalet och teckna ett nytt, billigare. Vår fackklubb vägrade: vi hade redan ett kollektivavtal och tänkte inte gå med på sämre villkor.

Grunden till konflikten var alltså ett försök till avtalsdumpning?

– Ja, det har varit huvudkonflikten som har gått igen i allt fram till avtalsrörelsen 2020. När vi vägrade teckna ett nytt avtal försökte Arriva sänka personalkostnaderna på andra sätt. De hittade till exempel på en ny yrkestitel för nyanställd ombordpersonal. I stället för tågvårdar skulle de bli kundvårdar. Med 6000 kronor lägre slutlön. Ja, ännu mindre eftersom deltidsanställningar sattes i system.

Avtalsdumpningen gjorde att många arbetskamrater blev förbannade. Det pratades om att vägra gå över till det nya bolaget. Men sånt kräver väldigt stark sammanhållning. Jag tror inte att vår klubb var redo för att ta en sån strid i det läget. Vi hade inte tillräcklig vana.

Hur gjorde ni för att bygga upp den vana?

– Eftersom Sekos centrala avtal inte skulle löpa ut förrän 2020 visste vi att det var först då vi skulle kunna lösa våra frågor via avtalsrörelse och varslade konflikter. Så vi inriktade oss på att ha en konfliktorganisation redo till dess. Det har hjälpt att ha en tydlig idé om vad vi vill uppnå. Vi vill bygga en bred, lokalt förankrad organisation där

många delar på ansvaret och där frågor drivs nära dem det berör. Ett fack där *alla* ska vara med: det får inte bli ett projekt för några, eller dom som är ”vänster”.

Vi tränade på mindre men viktiga frågor, och det gjorde oss varma i kläderna. Om en fackklubb inte är i toppform tar det ganska lång tid att förbereda sig för konflikt. Mycket folk ska väljas och utbildas, många möten ska hållas. Vi hade ett och ett halvt år på oss. Det var ganska lagom för oss, som redan hade en klubbstruktur men saknade konfliktvana.

Ni tränade upp er med mindre konflikter i väntan på avtalsrörelsen?

– Ja, vi har haft stor nytta av att ha ett lokalt avtal, där klubben själv har skött förhandlingarna. Det finns alltid problem att lyfta. Men det gäller att se till så att medlemmarna är med i arbetet. När en stor fråga dyker upp, måste man redan ha byggt upp ett förtroende och en vana. Annars är man ganska körd. Klart man kan försöka ändå, ibland har man tur och vinner. Men ska vi vinna regelbundet måste vi ha en långsiktighet i arbetet.

En stabil organisation kräver att man hela tiden tar konflikter. På en arbetsplats där de anställda upplever att facket inte tar konflikter får man aldrig en stark organisation. Det gäller att driva sånt som är viktigt för med-

lemmarna, även när man inte är säker på att vinna.

Så ni var i toppform inför avtalsrörelsen, och så sköts den upp?

– Ja, våren 2020 var allting på plats. Vi hade upprättat lokala strejkkommittéer, haft massor med möten för att förbereda alla på konflikten. Och så kom pandemin. Avtalsrörelsen sköts framåt. Då bestämde sig Arriva för att hyvla oss, att sänka vår anställningsgrad.

Eftersom klubben var redo för konflikt var det inte så svårt att ställa om till organisering mot hyvling. Vi började dela flygblad och hålla manifestationer. Klassiska folk rörelsegrejer, men nytt för många arbetskamrater. Vi fick stor uppslutning, sammanlagt var vi ett hundratal som var ute och delade flygblad. Gensvaret från allmänheten var väldigt positivt. Många pendlare följde konflikten och uttryckte sitt stöd.

Vi bestämde oss för att uppmana alla att säga nej till hyvlingen, men man ska inte underskatta hur svårt det är att hålla ihop i en sån situation. Cheferna kallade till enskilda samtal. ”Alla ska hyvlas, vill du inte ha sparken så måste du skriva på.”



På Pågatågen finns ca 600 anställda i åkandepersonalen. De är ombordare och lokförare som är utspridda på ett antal stationeringsorter, där Malmö och Helsingborg är störst. Till det kommer stationär personal, såsom växlare. Arbetsgivaren Arriva bedriver sedan 2007 trafiken på uppdrag av Skånetrafiken.

Många var rädda, det är ju ens försörjning som står på spel. Och vissa grupper är mer utsatta än andra: äldre tågvärdar som inte kan utbilda om sig, rasifierade arbetskamrater som har haft svårt att få jobb. Så det är lätt att splittras. Men stridsviljan var hög, och Arriva hade gjort folk riktigt arga, de gav oss en tydlig gemensam fiende.

För att folk inte skulle känna sig ensamma rapporterade vi löpande hur många arbetskamrater som hade tackat nej till ”erbjudandet”. Det gav en bra boost för stämningen: ”Shit, har 100 redan svarat nej? Jag vill vara en del av det gänget!” I slutändan tackade nästan alla nej, men det blev många känslosamma medlemsmöten över Zoom.

Jaha, ni körde möten över Zoom?

– Ja, det har funkad bra för oss. Vi är utspridda på en massa ställen på olika tider, men med Zoom har folk kunnat vara med på medlemsmöten i öronsnäcken samtidigt som de klipper biljetter. Vårt problem nu är att vi har slagit i maxgränsen för antalet deltagare, haha.

Facebook har också funkad svinbra för mobiliseringen. Jättemånga medlemmar följer klubbens sida. Algoritmerna arbetar för oss: aktivitet leder till mer aktivitet. Arbetskamrater får upp den i sina flöden, det blir bra diskussioner i kommentarsfälten. Under hyvlingsstriden gick vi ut med nästan dagliga uppdateringar så att alla visste vad som hände. Vi försöker använda ett kaxigt men korrekt språk. Det är bättre att leverera fakta och uppmana till sammanhållning än att försöka säga åt folk hur de ska känna. Folk får använda kommentarsfälten till att göra egna iakttagelser.

När vi inte skrev på hyvlingarna verkställde Arriva sitt hot: tolv lokförare varslades om uppsägning. Det gav en nytändning åt mobiliseringen. Nu var det specifika arbetskamra-

ter som alla kände som skulle bli av med jobbet. Att kunna sätta ansikten på de berörda hjälpte också vårt genomslag hos allmänheten. Arriva gav ett perfekt exempel på hur hyvling ser ut i praktiken.

Så det var mycket som stod på spel när avtalsrörelsen återupptogs hösten 2020?

– Vi var på helspänn. Hela klubben var redo för konflikt. Men det behövdes inte. Almega körde över sin medlem Arriva, och vi fick igenom våra krav. Lönedumpningen åtgärdades, och vårt gamla avtal erkändes. Allt nollställdes, kan man säga. Men vinsten hade så klart ett pris. Situationen hos oss åt upp mycket av avtalsrörelsen. Vi är extremt tack samma mot resten av Sekoklubbarna för att vi fick ta ett sånt utrymme. Samtidigt är det ju en fråga som är viktig för fler än oss: avtalsdumpning i samband med upphandlingar.

Ni vann huvudkonflikten. Allt var nollställt avtalsmässigt. Då gav de sig på dig?

– Ja, precis. Det började med ett möte strax innan jul. En chef drog upp ett internt fackligt mejl där jag hade skrivit att vi inte skulle vara rädda för cheferna – de skulle vara rädda för oss. Det skrevs under hyvlingsstriden, när alla var rädda för att bli kallade på samtal och få sitt ”erbjudande”. Det handlade alltså om vår sammanhållning, att inte låta sig pressas till att skriva på.

Cheferna tog orden ur sitt sammanhang, så att det var ett hot. En chef sa att hen var rädd för att träffa mig. Det var löjligt hur de försökte spinna det. Sedan kom ett andra möte i mellandagarna. Jag erbjöds två årslöner för att säga upp mig. Senare har Arriva förnekat det, men där och då sa högsta chefen att det inte spelade någon roll om jag tackade nej, de skulle använda sig av LAS §39 om de var tvungna.

Jag fick en vecka på mig att svara. Det var en superjobbigs tid, man känner sig väldigt ensam. Och det är hela poängen: många orkar inte komma tillbaka. Men jag blev väl omhändertagen. Av min familj, av fackförbundet, av arbetskamraterna. Över nyår pågick det en massa organisering. Det var inget jag märkte av: jag var tagen ur tjänst, satt på mitt sommarställe med min sambo. Men arbetskamraterna beslutade sig för att strejka om jag inte fick behålla jobbet. Det var en "vild" strejk, så klubben hade ingen del i det. När jag kom till det tredje mötet med företaget var jag supernervös. Fast när jag såg de nästan 200 arbetskamraterna som hade samlats utanför Arrivas kontor kändes det ändå rätt bra. Mötet tog bara tio minuter. Cheferna meddelade att de inte skulle gå vidare med mitt ärende.

Det var en fantastisk upplevelse att komma ut från kontoret och mötas av arbetskamraterna. Det blev ju ingen strejk i avtalsrörelsen, men nu fick vi känna att vi hade vunnit. Inte bara striden, utan hela kriget. Veckorna efter var det fantastiskt att gå till jobbet. Plötsligt löste sig en massa gamla konflikter. Viktigast är att de har dragit tillbaka hyvlingarna, och att vi har fått våra varslade arbetskamrater tillbaka.

Nu vill Arriva få lugn och ro på Pågatågen.

Erik Bohman

Vid tillfället för intervjun tågvärd på SJ

Intervjun har tidigare publicerats i Seko Stockholms medlemstidning *Första Linjen* 2/21 samt i tidskriften *Clarté* 1/21



Foton: Porträtt – privat

Bild från utanför Arriva – Victor Pressfeldt

GÅNGTIDER & KLARGÖRINGSTIDER

Fordon	Klargöring ett fordon	Per extra fordon	Avställning
RC6-lok	17 min	+ 9 min	7 min (+3 min /extra fordon)
RC6U/SMS/AFM7	39 min	-	7 min
X2 säkerhetsklargöring	12 min	+5 min	9 min
X2 dygnsklargöring	50 min	+ 50 min	9 min
X40 säkerhetsklargöring	12 min	+ 5 min	5 min
X40 dygnsklargöring	36 min	+ 24 min	5 min
X52 säkerhetsklargöring	12 min	+ 0 min	5 min
X52 dygnsklargöring, 2v	21 min	+ 8min	5 min
X52 dygnsklargöring, 3v	24 min	+ 8 min	5 min
X55 säkerhetsklargöring	12 min	+5 min	5 min
X55 dygnsklargöring	40 min	+ 25 min	5 min

TILLSAMMANS ÄR VI STARKA

I den bästa av världar skulle våra överenskomna arbetsvillkor hållas fullt ut. Förutsättningarna skulle omsorgsfullt följas enligt praxis och överenskommen andemening. Tyvärr ser situationen inte ut så. En stor kostnad som är svår att helt fränkomma för företaget är vi arbetstagare. En nödvändig kostnad men en kostnad som påverkas av en rad faktorer som direkt berör oss anställda. Vi bör minnas att det oavsett vad som sägs alltid finns en morot för företaget att spara in på oss anställda. Det hör till sakens natur och lockar till att försöka finna kryphål och gråzoner i avtal och lagar. Ett kollektivavtal skyddar oss mot en hel del. Det kräver också en aktiv arbetstagarorganisation som håller vakt om lag och avtal bryts. En viktig uppgift men som i regel står mot jurister som vrider och vränger allt för att finna kryphål. I vissa fall kommer vi istället åt problemen från ett arbetsmiljöperspektiv. Det är ett område där också våra skyddsombud vakar och trycker på. Den kanske allra viktigaste spelaren för oss arbetstagare är dock vi som grupp. Vår samlade makt är underskattad och används alltför sällan men när den bubblar fram ger den ofta resultat. Här finns stora möjligheter men det är även här det kan visa sig om vi agerar alltför splittrat.

Lite kan man se vårt skydd av arbetsvillkor som i tre till viss del sammanblandade lager.

Där lagar och avtal är en del (som rätt till rast, längd på arbetspass, lön med mera). Där arbetsmiljö är en del (som att utföra arbetsuppgifter utan stress, ljudnivåer, ej fara illa av arbetet med mera). Där den tredje delen består i vad vi de facto går med på att utföra.

Bland annat började SJ för något år sedan tycka att eftersom vi avtalstekniskt hade bytt namn på gångtid till förflyttningstid så borde det även inkludera taxiresor och att därmed kunde även taxi förlänga arbetspassets maxlängd. Vår lokala lokförarklubb i Seko kallade till tvisteförhandling för brott mot vårt kollektivavtal och efter

en långdragen tvist gav företaget med sig och backade i frågan. I det här fallet räckte det med att trycka på fackligt med stöd av vårt avtal och skriftliga överenskommelser för att nå framgång.

Ett annat exempel var ett onödigt problem med ljudvolymen i både hytter och vid vestibuler på Er1. Så särskilt mycket engagemang verkade inte finnas till att göra något åt saken men skyddsombud tryckte envetet med hjälp av Synergirapportering på för att SJ skulle engagera sig mer och lyckades tillslut få resultat. Ljudvolymen i hytten och vid vestibulsidodörarna sänktes till en lägre nivå.

En situation där vi direkt från golvet gjorde skillnad var en tidigare Jönköpingsöverläggning som ritats illa och med en nattvila utan vidare buffert. Att nattvilan sprack redan första, andra och även tredje natten turen gick var inte alldeles överraskande med tanke på hur den såg ut men oturligt nog för SJ reagerade samtliga tre lokförare vilka alla konsekvent lät rättidigheten stå sitt kast. SJ insåg snabbt att turen innebar stora problem vilket gjorde att den därefter snabbt ritades om och förbättrades. Just detta sista exempel visar på ett intressant sätt vår gemensamma makt. Hade turen ritats om utifall dessa tre förare hade sett till att rädda upp dag två?

Det finns även exempel där vi dessvärre lyckats mindre bra med att komma till rätta med problem. Ett sådant exempel kan tänkas vara sena schemaförändringar. Kollektivavtalet ger tydliga andemeningar men rent krasst finns en stor frihet för vår arbetsgivare att ge oss sena besked. Längre tillbaka var det här inte ett problem eftersom det i sin natur var svårt för SJ att ge sena turändringar. Det fanns helt enkelt inte ett schema i mobilen att titta på i tid och otid. Tekniska möjligheter kröp dock långsamt fram i ny terräng vilket gav SJ allt större möjligheter

att kunna använda oss som en mer flexibel beredskapsmassa. Nu är vi där vi är men vad hade hänt om en samlad bunt lokförare vägrat acceptera en sådan försämring? En förare på tvåren är lätt att trycka till men femtio eller hundra förare är desto svårare. Vilka möjligheter skulle kunna finnas?

En person som kan intyga det är lokförare Ola Brunnström från Pågatågen som är inbjuden som gäst på torsdag den 21:a april inför medlemsveckan efter och den jobba rätt-vecka som då inleds. Vi som kollektiv kraft kan göra stor skillnad. Läs mer om Ola på sidan 4.

FEL I FOKUS

Vårar turer är inte alltid så lätta att överskåda och särskilt formatet i IVU har en del att önska. Därför kan det vara bra att hålla lite extra koll särskilt på de vanligaste felen i schemat – inte minst nu inför den stundande jobba rätt-veckan. Här nedan kommer några exempel på vanliga fel som rimligen borde ha men ändå inte har upphört.

Avsaknad av gångtid

Inte helt vanligt men med tanke på vikten av rättidighet inom vårt yrke är det märkligt att det alls tillåts förekomma fel av detta slag.

Otillräcklig gångtid

Det är svårt att lära sig alla olika tider som ligger för att förflytta sig mellan olika punkter. Grunden är att du, på utsatt tid, utan stress ska hinna förflytta dig den aktuella sträckan. Vi har även lagt till en tabell här i tidningen för hur lång tid som ska gälla för de vanligaste förflyttningarna. Håll särskilt koll på att gångtiden Ud1 – Hgl rastlokal är 12 minuter och inte 8 minuter.

Gångtid till pasståg stämmer ej

Ett mycket vanligt fel är att gångtiden till ett pasståg ligger mot tågets tekniska avgångstid och inte den annonserade avgångstiden. Följer du din tur och kommer fram till tåget på utsatt tid kan det innebära att tåget stängde dörrarna för 1,5 minuter sedan och åkte för 1 minut sedan. Helt planenligt. SJ känner till problemet men gör inget åt det.

Avsaknad av arbetsmoment

Avsaknad av gångtid är vanligt men det kan även handla rena arbetsmoment som klargöring, avställning, bromsprov, rundgång eller andra viktiga uppgifter. Arbetsuppgifter som vi i många fall inte har rätt att eller ens möjlighet att hoppa över. Till exempel kan ett bromsprov krävas oavsett om du har tid inlagd för det eller ej. Vårt ansvar över trafiksäkerheten trumfar rättidigheten.

Felaktig arbetsbeskrivning

Det här är ett problem som blivit mycket vanligare med införandet av IVU. Ett exempel är avställning av tågsätt som inte planeras ställas av. Vanligt i Göteborg men även vid Stockholm C och i Uppsala att du enligt tur ska ställa av ditt tåg men att du eller annan förare sedan inte har tillräcklig tid för det eller att åter förbereda tåget för avfärd. Det är ett begrepp som företaget godtyckligt använder men avställning finns dock tydligt beskrivet i handhavandeinstruktioner för respektive fordon och det är därmed denna uppgift vi tilldelas att utföra.

För långt arbetspass

Ett direkt brott mot vårt kollektivavtal och ett återkommande tema i fackliga tvisteförhandlingar gentemot vår arbetsgivare. Arbetspassets längd får ej planeras längre än fem timmar i sträck undantaget att gångtid i början eller slutet får förlänga femtimmarsblocket. Endast gångtid får alltså förlänga, d.v.s. passresa, taxi eller andra arbetsmoment får ej förlänga arbetspassets maxlängd om fem timmar.

**MEDLEMS-
VECKAN 2022**
VECKA 17, 25 APRIL-1 MAJ

ÅRSMÖTESRAPPORT: SEKO SJ

Seko Förhandlingsorganisation på SJ AB höll sitt årsmöte i Stockholm den 24 mars. Förhandlingsorganisationen samlar samtliga lokala klubbar som därmed även representeras vid årsmötet. Ordförande Stefan Zetterlund, tillika mötesordförande, inledde mötet med ett kort anförande där de hemsgheter som pågår i Ukraina förkastades å det grövsta. Efter att val av mötesfunktionärer genomförts gick mötet vidare med genomgång av verksamhetsberättelse, bokslut samt revisionsberättelse med efterföljande beslut om att bevilja styrelsen ansvarsfrihet för det avslutade verksamhetsåret.

Därefter gick mötet vidare med ett flertal personval till styrelsen i form av en kassör och två ledamöter. Alla val, även till revisor och revisorsersättare, följde valberedningens förslag sånär som på en ledamotspost. Till kassör valdes sittande kassör, Angelica Samuelsson, för två nya år. Eftersom Krösätågstrafiken under föregående år övertogs av SJ var ett av valberedningens förslag att välja Catrin Fredriksson till ledamot för att få denna del av verksamheten representerad i styrelsen, ett val som också infriades. Utöver detta förordade även valberedningen Elias Cataño från systerklubben. Förslaget motiverades med att det skulle skapa en bra dynamik i styrelsen. En klar majoritet röstade dock mot valberedningens förslag till förmån för Lena Aldenmark som så sent som i höstas tackades av efter många år i styrelsen inför pensionering. Lena behåller därmed sin plats i styrelsen för två nya år.

Seko SJ:s styrelse ser nu ut enligt följande:
Stefan Zetterlund, ordförande
Angelica Samuelsson, kassör
Lena Aldenmark, ledamot
Catrin Fredriksson, ledamot
Martin Alnebring, ledamot
Sara Wirén, ledamot

Louise Reichenberg, ledamot

Inför personvalen framfördes viss kritik mot valberedningens arbete inför årsmötet. En ny valberedning finns nu på plats, helt i enlighet med styrelsens förslag. Endast en av tre valberedare byttes dock ut och detta helt orelaterat till den framförda kritiken.

Efter lunch gick mötet vidare med aktuella frågor inom organisationen och inom SJ. Det finns förhoppningar om att inom en snar framtid ro ett nytt ”reseavtal” i hamn. Där regleras exempelvis nivåerna för traktamente och tanken med det nya avtalet är att dessa ska utgå från Skatteverkets förskrivna ersättningsnivåer. Även problematik kring föräldraanpassning lyftes och där var de klara besken att dessa problem ska tas upp med närmsta chef. Dessa frågor ska inte hänvisas till planeringssupport eller liknande.

Mötesordförande gick sedan vidare med en dragning angående aktuella händelser inom koncernen angående beställning av nya tåg, förhandlingar kring den kommande nattågstrafiken Stockholm-Hamburg och naturligtvis även en avrapportering kring pågående IVU-cirkus och kommunikationen mellan Seko och SJ i denna fråga.

Mötet avslutades med att ett inkommet ärende togs upp där det beslutades om ett stöduttalande för att visa solidaritet med det ukrainska folket.



seko
 FACKET VID SJ

ÅRSMÖTESRAPPORT: SEKO SPÅRTRAFIK

Årsmötet ägde rum i början av april, för första gången på länge samlades representantskapets deltagare i en och samma sal för att avhandla styrelseval, årsstämman för Lokpersonalens semester- och studiefond samt olika inkomna ärenden. Dagen inleddes med en tyst minut för en kollega som gått bort.

Stämningen var god, om än saklig och innan årsmötets öppnande hölls årsstämman för Lokpersonalens semester- och studiefond. Styrelsen för denna rapporterade senare under mötet att man hade för avsikt att lägga över medel från denna stiftelse i en Handelsbanken-fond, där kapitalet ska generera avkastning.

Årsmötet för Seko Spårtrafik avlöpte snabbt och metodiskt, detta då valberedningens förslag i stort sett var vad som klubbades igenom på varje post. Det var få övriga nomineringar, trots att det är inom branschorganisationen man i framtiden kommer kunna påverka agendan för spårtrafiken. Branschorganisationen är relativt nystartad, men den bygger snabbt upp både

muskler och intrikata nätverk som kan bli viktiga politiska kanaler i framtiden för järnvägare både nationellt och internationellt.

Den längsta diskussionen under mötet rörde branschens kvinnliga nätverk för förhandlare, där nätverkets ansvariga hade gjort planer för olika träffar och dessutom undersökt möjligheterna att genomföra en tvådagarsutbildning för kvinnliga förhandlare. Diskussionen utmynnade i att lokala träffar kommer att ske, samt eventuell specifik förhandlingsutbildning, detta eftersom Seko:s förbund då kommer att täcka kostnaderna ekonomiskt. Övriga utbildningar som kan vara till nytta för förhandlare inom nätverket skjuts på framtiden till dess att det finns en ekonomisk plan för hur de ska genomföras.

Vidare kan vi rapportera att branschorganisationen i september månad kommer att genomföra en konferens för branschens samtliga huvudskyddsombud och att representantskapets nästa möte kommer att äga rum i november, varpå det självfallet kommer att avläggas rapport även från detta.





AKTUELLA SKYDDSTOPP

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. Det är svårt att hitta info kring vilka skyddsstopp som är aktuella samt vad de omfattar/innebär. Vi passar på att påminna om funktionen i Trappens telefonbok där du med sökord "skyddsombud" kan 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 2022-04-13)

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

Ke: Skyddsstopp för i princip allt spårbeträdande. Detta p.g.a. att tåg planerats för vändningar och rundgångar i Ke, där det inte finns gångvägar, är trångt mellan spåren och där det saknas gångvägar till/från området. Skulle det oplanerat uppstå behov av att beträda spårområdet ska egenskydd anordnas. Vändande tågsätt med sms-lok ska vara bemannade med lokförare i var lok. Vändande mult ska vara bemannad med lokförare i var tågsätt.

Hgl: Skyddsstopp för uppställning av loktåg på spår 18. Skyddsstopp för ihop-/isärkoppling av motorvagnar samt mot front- och insektsvätt på spår 18. Detta p.g.a. nivåskillnader sedan tidigare banarbete.

Udl: Skyddsstopp för allt spårbeträdande. Personalbyte, klargöring, vändning med multade fordon och dylikt där spårbeträdande krävs får ej genomföras. Tillåtet att byta ände/körriktning på singelmotorvagn då det ej kräver vistelse utanför det egna fordonet.

Bsc: Skyddsstopp för allt spårbeträdande (exempelvis vid klargöring av uppställda fordon). Detta p.g.a. pågående banarbete, öppna kabelkanaler och avsaknad av brunnslock. Klargöring görs från plattform.

Hgl - mellanbangården: Av arbetsmiljöskalet bör särskild försiktighet vidtas vid klargöring och uppställning mellanbangården. Invid flertalet spår saknas iordningställda gångvägar. Kurvspår gör siktsträckan mycket kort på vissa platser och det är dessutom trångt mellan spåren. Egenskydd anordnas i samråd med tågklarerare i de fall man behöver arbeta utmed tåg uppställda bortanför de iordninggjorda gångvägarna.

Kom ihåg - du är alltid ditt eget skyddsombud. Utsätt dig aldrig för onödiga risker och vidtag försiktighet vid arbete intill trafikerat huvudspår som exempelvis spår 12 på Uppsala godsbangård eller på bangården i Hallsberg.

SPÅRA SJ - UTBILDNING

Datum: 2-3/6

Tid: Kl. 08-16

SJ utmanar alltmer våra mest grundläggande rättigheter på jobbet och vi måste numera granska och slå vakt om våra arbetstidsregler och vilotider. Ju fler enskilda individer det är som behärskar avtalet och dess regler, desto starkare är vi tillsammans. Under utbildningen studerar vi noggrant villkoren i kollektivavtalet och hur vi kan nyttja detta som bäst. Seko bjuder på skattefri lunch och fika samt ersätter dig ekonomiskt för förlorad arbetsinkomst.

Ledighet: Sök ledigt utan lön senast två veckor innan utbildningen, du har enligt lag rätt till att få ledigt för fackliga studier med vila före/efter.

För att anmäla dig, gå till:

https://klubbsjtrafik.se/?tribe_events=spara-sj-utbildning-2-3-juni

Scanna mig!



VISSTE DU ATT?

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

Nybliven förälder eller ej. Livet utan barn och livet med barn är två helt olika saker och det finns många utmaningar när det gäller att kombinera föräldralivet med lokföräryrket. Utöver den djungel som Försäkringskassa och andra instanser tillhandahåller så har även vår arbetsgivare gjort sitt för att dra sitt strå till stacken. Förutom otaliga formulär att hålla redan på för olika ändamål får klubben även, med jämna

mellanrum, rapporter om de olika problem som drabbar medlemmar när dessa försöker få lagstadgade rättigheter tillgodosedda.

Från klubbens sida vill vi inte vara sämre än att vi skickar in ytterligare en pinne i brasan. Visste du att du vid föräldraledighet har rätt till så kallat föräldrapenningtillägg? Enligt vårt kollektivavtal, §13 moment 2, måste du dock redovisa uppgift från Försäkringskassan på utbetald föräldrapenning för att tillägget ska betalas ut.

Mom 2 Föräldrapenningtillägg

Under tid som arbetstagaren är föräldraledig (vid barns födelse eller vård av adoptivbarn) utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

Föräldrapenningtillägg utbetalas för sådan dag under föräldraledigheten, då arbetstagaren tar ut föräldrapenning över garantivån. När arbetstagaren tar ut halv eller fjärdedels föräldrapenning utbetalas halvt respektive fjärdedels föräldrapenningtillägg.

Föräldrapenningstillägg utbetalas för högst 360 dagar per barnsbörd. Ersättning ges i efterhand när arbetstagaren visat uppgift från försäkringskassan på utbetald föräldrapenning.

Seko ställer krav på politikerna

Ta kontroll över järnvägen!

Mer resurser till järnvägen

Järnvägsinfrastrukturen är eftersatt. Ska Sverige klara klimatmålen och ett ökat resande så måste vi investera mer i järnvägen.

Stopp för hot, våld och trakasserier

Fler och fler av de anställda inom spårtrafiken utsätts för hot, våld och trakasserier. Politiken måste inta en samordnade roll för att trygga våra medlemmars arbetsmiljö och resenärernas trygghet.

Sluta med lägsta pris i upphandlingar

Modellen måste viktas så att kvalitativa aspekter får faktisk tyngd gentemot pris vid upphandling. När det ställs sociala krav följer också ett ansvar att kontrollera att kraven efterlevs.