

STHLM LOK

NUMMER 4



ÅRGÅNG 2023



I DETTA NUMMER:

- Genomlysning av rapportförfarandet
- Detta har hänt under året
- Lokförarens guide till gaslighting

...med mera!

Denna skrift ges ut av infogruppen i den lokala lokförarklubben i Stockholm/Hagalund och vänder sig i första hand till klubbens medlemmar, men även till lokförare på SJ i allmänhet. Som medlem är du välkommen att skicka in egna texter, såväl som förslag på vad som ska publiceras här i tidningen. Kontakta oss om du vill veta mer eller har skrivit något som du vill få i tryck. Vi är också alltid intresserade av bilder till tidningen!

I DETTA NUMMER

KLUBBSTYRELSEN	3
VAD GÖR SEKO SPÅRTRAFIK?	4
SEKO STOCKHOLMS HÖSTKLUBBKONFERENS	6
VISSTE DU ATT: TIDSFÖRSKJUTNINGSTILLÄGG	7
RAPPORT FRÅN BUDGET- OCH NOMINERINGSMÖTET	8
EN LOKFÖRARES GUIDE TILL GASLIGHTING	10
<i>Härskarteknik i tågforetagens intresse</i>	10
<i>Motgiftet till rötan</i>	11
T24	12
DET NYA SCHEMAEVANGELIET	13
JULPOLSKA	13
ARBETSMILJÖSIDAN	14
<i>Aktuella skyddsstopp</i>	15
RAPPORTKEDJA I GUNGNING	16
KÄRLEK PÅ JOBBET	19
LÖNELIGAN 2023	20
DETTA HAR HÄNT 2023: SKK-ÄRENDEN OCH TVISTER	21
JULKLUR	23
BREV FRÅN NORR	24
ENGAGERA DIG FACKLIGT	28



KLUBBSTYRELSEN



VÅRA KONTAKTVÄGAR

E-post: SEKO@KLUBB106.SE

Facebook: [SEKO LOKFÖRARNNA SJ STOCKHOLM](https://www.facebook.com/SEKO.LOKFORARNNA.SJ.STOCKHOLM)

Webbplats: WWW.KLUBB106.SE

Du är alltid välkommen till vår expedition som är öppen torsdagar mellan klockan 9:00 – 16:30.

ENGAGERA DIG FACKLIGT!

Att vara facklig företrädare på arbetsplatsen är ett viktigt uppdrag där du är länken mellan medlemmarna, SJ och Seko. Som förtroendevald får du gå på utbildningar och kurser som ger dig all den kunskap du behöver. Du är med och kämpar för bättre arbetsvillkor, tillsär att arbetsgivaren följer vårt avtal, och stöttar dina kollegor om de har frågor eller problem.

Var med och förbättra arbetsplatsen tillsammans med oss!



Mikael Hedlund
Ordförande



Anders Arnesson
Kassör



Johanna Hedberg
Sekreterare



Daniel Hellqvist
Vice ordförande



Vilhelm Lindén Olli
Vice sekreterare

VAD GÖR SEKO SPÅRTRAFIK?

För många av oss kan nog den fackliga organisationen kännas spretig och oklar. Längst upp i toppen finns vår paraplyorganisation LO som organiserar de klassiska arbetarfackförbunden och således även oss i Seko. Seko i sin tur har flera förgreningar ner till vår lokala klubb. Seko Stockholm är den regionala organisationen som arbetar med regionalpolitiska frågor. Seko SJ är vår förhandlingsorganisation som förhandlar och arbetar med SJ-specifika frågor som exempelvis vårt lokala kollektivavtal. Sedan har vi Seko Spårtrafik som är vår branschorganisation som ska arbeta med branschspecifika frågor, men vad har vi den till?

DET OKÄNDA ORGANET I MITTEN AV UNIVERSUM

Man behöver inte skämmas om man känner att man inte riktigt vet vad Seko Spårtrafik har för funktion. Även förtroendevalda frågar sig vad vi egentligen har vår branschorganisation till. Vår klubbs uppfattning är att branschorganisationen bör fungera som ett forum i vilket vi kan organisera oss brett i branschspecifika frågor. När det hölls ett representantskap i oktober, till vilket representanter från samtliga branschens klubbar bjudits in, hade vi i Klubb 106 skickat in ett antal diskussionspunkter; vi ville passa på att diskutera frågorna när branschen var samlad. Resultatet blev dock något annat.

I stället för att under mötet låta våra frågor vara just diskussionspunkter, hade Seko Spårtrafiks styrelse valt att sammanställa svar på dem. Detta skulle kunna tolkas som ett tecken på att man till viss del känt sig attackerad av våra frågeställningar. Vi förklarade våra frågor under mötet i förhoppningen att detta skulle leda till diskussion, men i stället möttes vi av ett tyst rum. Vårt att nämna är att samtliga deltagare vid mötet fått tillgång till dagordning och diskussionspunkter i god tid före mötet. Vi tolkar det som att engagemanget från många andra klubbar är alldeles för lågt och Klubb 106 styrelse ser detta som ett problem. Därutöver var sammanställningen av ärenden som Seko Spårtrafik



KLUBB 106 REPRESENTANT I HETLUFTEN.

skickade ut inför mötet bristfällig då ärendena i deras utskick saknade rubrik vilket gjorde dem svårtolkade. Vi önskar utveckla branschorganisationen till det den är tänkt att vara: en organisation som arbetar aktivt med branschspecifika frågor och som kan användas som ett påverkansverktyg i spårtrafiksbranschen. Detta behövs då branschen är i förfall och det behövs inte minst efter den för branschen katastrofala avtalsrörelsen 2023.

VAD HÄNDER NU?

Eftersom våra frågor aldrig ledde till någon diskussion under representantskapet ämnar vi skicka in dem till Seko Spårtrafik på nytt. Vår förhoppning är fortfarande att vi tillsammans med andra klubbar kommer att kunna påverka branschen och det finns klubbar som precis som vår egen är engagerade och ibland obekväma – detta krävs i ett fungerande demokratiskt system. Alla fackliga institutioners arbete måste vara legitimt för att vi medlemmar ska hysa tillit till förbundet och i förlängningen till den svenska modellen. Vi fortsätter därför att ställa frågan: vad gör Seko Spårtrafik?

SEKO STOCKHOLMS HÖSTKLUBBKONFERENS

I oktober var det dags för vår regionavdelning Seko Stockholms höstklubbkonferens. Seko Stockholm är vår regionala politiska organisation som har fått förtroendet av oss medlemmar att verka för att vi ska höras och synas i samhällsdebatten. Det är också regionen som ser till att både medlemmar och förtroendevalda har möjlighet till fackliga utbildningar. Förutom att under mötet besluta om saker som budgetäskande och aktivitetsplan för 2024 så var där också ett antal gäster inbjudna.

GÄSTER MED RÖD PRÄGEL

Då vi den 9 juni 2024 går till EU-val hade man valt att bjuda in LO:s kandidat till EU-parlamentet Johan Danielsson till mötet. Danielsson redogjorde för vad han anser vara de viktigaste arbetsmarknadspolitiska frågorna att behandla i Bryssel varav hans huvudfokus ligger på den utbredda arbetslivskriminaliteten i samhället. Att gängkriminella öppnar och bedriver vårdcentraler för att mjölka samhället på offentligt kapital och att oseriösa företag misshandlar fackliga företrädare ser Danielsson som ett bevis på att samhället är på väg i en mycket farlig riktning.

Vidare var Socialdemokraternas facklig-politiska sekreterare Markus Pettersson inbjuden till mötet. Pettersson har en bakgrund som fackligt förtroendevald och arbetar för att återknyta den socialdemokratiska politiken till arbetarrörelsen. Han talade om faran med att en del av Socialdemokraternas kärnväljare av missnöjesskäl valt att rösta på Sverigedemokraterna – ett alternativ som absolut inte gynnar Sverige eller den svenska arbetarrörelsen.

ANTAGNA STÖDUTTALANDEN

Av anledningen att IF Metall gått ut i strejk mot, världens rikaste man Elon Musks företag, Tesla samt av anledningen att det pågår fruktansvärda attacker mot civilbefolkningen i Gaza beslutade mötet att anta två uttalanden. Det förstnämnda är ett stöduttalande riktat till IF Metall i deras viktiga kamp och i förlängningen för bevarandet av den svenska modellen. Det andra uttalandet kräver ett omedelbart eldupphör och att fredsförhandlingar, med en tvåstatslösning som mål, omedelbart återupptas.

Vill man följa Seko Stockholms arbete så är de aktiva och finns att följa i flertalet sociala medier.



RAPPORT FRÅN SEKO SJ:S REPRESENTANTSKAPSMÖTE

Seko Förhandlingsorganisation SJ är det fullständiga namnet på den organisation inom Seko som är ansvarigt för förhandlingsarbetet inom SJ AB och som har till uppgift att samordna arbetet inom de elva lokala klubbarna. I dagligt tal brukar vi benämna den Seko SJ.

Seko SJ brukar kalla till minst två större tillställningar per år i form av ett årsmöte under mars månad samt ett representantskapsmöte under hösten. Likt tidigare år förlades årets representantskapsmöte till Vätterns pärla, Askersund, där representanter för de lokala klubbarna samlades tillsammans med styrelsen i Seko SJ. Under två dagar skulle det bland annat beslutas om budget och aktivitetsplan för det kommande verksamhetsåret samt aktuella frågor hanteras och eventuellt beslutas kring. Gällande budget och aktivitetsplan beslutades att godkänna styrelsens förslag i båda fallen.

SCHEMAÄNDRINGSKORRIDOR ENLIGT SJ AB:S VISION

En av de mer aktuella frågorna var hur den centrala uppgörelsen kring ”schemaändringskorridoren” ska hanteras lokalt på SJ. Den centrala uppgörelsen stipulerar att schema ska redovisas senast 14 dagar innan aktuell tjänstgöringsdag. Utöver detta finns en avgiftstrappa som reglerar hur mycket det kostar arbetsköparen att ändra den utlagda tjänstgöringen efter utläggning 14 dagar i förväg. Avgiften för sen schemaändring är tid som ska föras till ett timkonto. Storleken är beroende av hur stor ändringen är samt hur tätt inpå den aktuella dagen som ändringen genomförs. Det finns många olika tankar om den centrala uppgörelsen men oavsett vilket kan vi konstatera att det finns olika för- och nackdelar. En av nackdelarna är att det är krångligt att bevaka efterlevnaden eftersom det varje dag inleds en ny varselperiod om 14 dagar. Om vi inte redan



RAPPORT FRÅN KLUBBENS BUDGET- OCH NOMINERINGSMÖTE

Klubbens årliga budget- och nomineringsmöte gick av stapeln i slutet av november och på agendan fanns såväl verksamhetsplan som budget för kommande verksamhetsår. Mötet samlade 20 deltagare varav majoriteten fanns på plats i lokal Hamburg på Klaraporten.

BESLUT RÖRANDE ÅR 2024

Mötet granskade den föreslagna verksamhetsplanen för år 2024 och den fastställdes med enstaka ändringar, bland annat att klubben ska fortsätta hålla i introduktionsutbildningar och att en särskild föräldraanpassningsgruppsutvärdering ska genomföras.

Kassör Anders Arnesson presenterade sedan budgetförslaget för samma år och det noterades att uttag av medlemsavgift återupptas efter beslutet att hålla den på 0 kronor för år 2023. Budgeten godkändes av mötet utan ändringar.

INFO ANGÅENDE FÖRBUNDETS ORGANISATIONSUTREDNING

Det pågår en organisationsutredning inom Seko, vilken skulle kunna komma att förändra hur det ser ut med klubbarna ute på arbetsplatserna i framtiden. Tanken är att många lokala klubbar skulle komma att bli sektioner istället, samlade under en central klubb, vilket i vårt fall i sådana fall skulle innebära att SJ har en enda stor klubb, där klubb 106 istället blir sektion Stockholm. Utredningen är ännu inte klar, utan ska gå ut på remiss till våren 2024 och vara klar till SEKO-kongressen 2025. Mer info om denna utredning kommer i takt med att vi får veta mer.

NOMINERINGAR INFÖR ÅRSMÖTET

Peter Svensson från valberedningen berättade lite om deras arbete och om hur det går att rekrytera in fler fackliga. Det är inte farligt att testa på att engagera sig eller gå in i styrelsen, sade han. Det viktiga är engagemanget, kunskapen kommer sedan. Mötesdeltagarna ställde flera



SAMTLIGA MÖTSEDELTAĞARE SOM VAR PÅ PLATS I LOKAL HAMBURG. BAKOM KAMERAN: MIKAEL OCH GÖRAN.

frågor om vad det innebar att bli facklig och om vad styrelsen behövde. Johanna fikade in att föräldrar väldigt gärna får söka, då deras erfarenheter behövs. Klubbordförande Mikael Hedlund menade att vill man se förändring så får man engagera sig. Valberedningen hade i nuläget inget färdigt förslag på styrelse inför årsmötet, men arbetet fortgår.

Till nästa år ska följande poster tillsättas:

- 2 ledamöter på två år**
- 1 kassör på två år**
- 4 ledamöter på ett år**
- 2 ordinarie revisorer på ett år**
- 2 ersättande revisorer på ett år**

Funderar du på hur arbetsplatsen kan bli bättre, engagera dig gärna och prata med dina medkollegor. Ju fler vi är, desto mer kan vi utträtta och en stark fullbemannad fackförening skickar en minst lika stark signal till arbetsköparen.

AVTALS RöRELSEN OCH T24

Det har varit ett turbulent år vad gäller avtalsrörelsen och dess efterspel. Mikael sammanfattade vad som har hänt samverkansmässigt mellan de olika spårklubbar som skrev under klubbens upprop och vad man har landat i. Det råder en oenighet kring i vilken riktning man ska gå och de flesta var inriktade på att agera först till nästa Seko-kongress. Fokus kommer därför nu framöver att ligga på att via branschorganisationen sprida kunskap om hur avtalsrörelsen gått till, hur det borde gått till och arbeta för en bättring i framtida avtalsrörelser.

Styrelsen informerade även om den pågående lokala avtalsrörelsen och lite runt vad SJ vill göra med den centralt avtalade schemaändringskorridoren. Beslut om hur man ska göra är inte fattat än, företaget har skickat förslag som inte har imponerat på klubbarna än så länge.

Daniel Hellqvist, turlistesamordnare, berättade om arbetet med grupper och turer inför T24. Läget ser lite bättre ut än inför T23 och det finns inriktning på ett flertal grupper. Både Cst och Hagalund har dessutom fått komprimerade fasta listor. Turlistegruppen och skyddsombuden har inte heller detta år fått tillräckligt med tid att granska materialet, men har gjort så gott de kan.



MÖTESFIKA TILL GÖRANS ÄRA:

EN FACKLIG KÄMPE AVTACKAS

Göran Lind, som varit vice ordförande och förhandlare i klubben avtackades under mötet med ett presentkort och ett kort litet tal från ordförandens sida. Han förärades även hembakad Iorelok-tårta och presenter från sina kollegor. En rörd men glad Göran bad om ordet och talade inför sina kamrater, manade till facklig kamp och tackade för den här tiden.

Efter mötet drog sig dess deltagare mot spårvägen för att åka till Gröna Lund och julbordet som ägde rum i restaurang Tyrols lokaler. Där väntade fler glada kollegor och det rådde en uppsluppen stämning kring långbordet medan kön ringlade lång genom lokalen och allehanda godsaker plockades till tallrikarna. Det blev en fin avslutning på novembermånaden, med många kamratliga samtal om allt mellan himmel och jord. Skratt och diskussioner for över borden, folk gick sina julbordsrundor och blev klädsamt proppmätta som sig bör.

EN LOKFÖRARES GUIDE TILL GASLIGHTING

I en filmatisering av pjäsen Gasljus, med Gas Light som engelsk originaltitel, från 1944 får vi följa Ingrid Bergman i den kvinnliga huvudrollen. Bergman spelar karaktären Paula Alquist Anton som i denna dramarysare upplever en rad märkliga händelser som till slut får henne och andra att ifrågasätta hennes mentala hälsa – hennes make går till och med så lång som att påstå henne vara sinnessjuk. Det ska dock senare visa sig att det är maken själv som stått för alla märkliga händelser och att han utfört dem i syfte att kunna institutionalisera sin hustru och på så sätt få tillgång till hennes kapital. I en känd scen ur filmen minskar och ökar maken ljusstyrkan på en av rummens gaslampa samtidigt som han hävdar detta ske endast i hustruns huvud. Det är denna scen som, trots att det inte uttrycks i filmen, har gett upphov till begreppet gaslighting – ett ord som härefter kommer att böjas efter svenska grammatiska regler eftersom det dessvärre ännu saknar en tillfredställande svensk översättning.

BEGREPPSFÖRKLARING

Gaslighting är en härskarteknik som enkelt beskrivet innebär att man genom psykologisk manipulation får någon att tvivla på den egenupplevda sanningen, eller på den egna mentala hälsan. En förutsättning för att kunna bli gaslightad är att man står i någon sorts beroendeställning till den som gaslightar; i filmen Gasljus är beroendeställningen en monogam relation, ett äktenskap, men det kan lika gärna handla om relationen mellan arbetsköpare och arbetssäljare. Vi får inte heller glömma att vi som medlemmar i ett fackförbund står i beroendeställning till den förbundsstyrelse som företräder oss.

NORMALISERING AV FÖRSÄMRINGAR

Spårtrafiksbranschen har de senaste åren varit under en närmast konstant försämringsattack.

Vi som jobbar för det statligt ägda aktiebolaget SJ AB har varit särskilt utsatta, även om många försämringar påverkat branschen som kollektiv. Införandet av IVU; avtalsrörelsen 2023; borttagandet av tågvärdarna på pendeltågen – ja, listan av försämringar i vår bransch kan göras lång. Men vad händer när vi som arbetssäljarkollektiv påtalar bristerna i vår bransch? Jo, vi blir gaslightade. Vi blir gaslightade så till den grad att vi ibland glömmer bort hur det var förut och således alldeles för snabbt anpassar oss till nya och försämrade arbetssituationer som varken gynnar oss, branschen, arbetsmiljön, säkerheten eller för den delen grundstommen i persontrafiken – resenärerna.

HÄRSKARTEKNIK I TÅGFÖRETAGENS INTRESSE

För vad hände i våras när lokförarkollektivet i ett starkt förhandlingsläge hävdade brist på en av de mest fundamentala, och därtill kompetenskrävande, yrkesgrupperna – lokförare? Tågföretagen svarade att lokförarbristen var ett minne blott. Detta trots att reduceringsplanen var ett faktum och trots att man skrek efter, alternativt tvingade fram, nya körlärare till de lokförarelever som utbildades i egen regi. Detta är ju definitionen av gaslighting.

Fyra gånger om året vill vår arbetsköpare att vi på vår fritid ska fylla i den så kallade medarbetarpulsen.

Påminnelsemejlen från gruppcheferna duggar tätt ju närmare slutdatum man kommer. Så vi fyller i den där enkäten. Svarar på precis samma sätt som vi gjort tidigare gånger och lägger tid på att skriva kommentarer med förhoppningen att detta ska ge våra svar större tyngd. Men tar det inte emot lite grann? För vi, som jobbar i självaste produktionen, vet att missnöjet är stort inte bara i Stockholm utan runtom i hela landet.

Det känns helt enkelt inte som att våra svar gör någon skillnad. För när temat uppskattning är det man väljer att jobba aktivt med, medan det finns så många andra kritiska områden att förbättra, så handlar det om att man inte är villig att göra organisatoriska förändringar. Det handlar i stället om att intala oss, lokförarkollektivet, att det vi är minst nöjda med i verksamheten är avsaknaden av en komplimang här eller en biobiljett där. Och vad kallas det när man försöker manipulera någons upplevelse av sanningen? Rätt svar är gaslighting.

FÖRBUNDETS GASLYSANDE

Vi bör även påminna oss om vad som hände under den senaste avtalsrörelsen. Efter att kollektivt ha stött och blött avtalsyrkanden lokalt i klubbarna, med ett bra utgångsläge och med vårt fackförbund bakom oss gick vi in i avtalsrörelsen med rimliga och för branschen viktiga yrkanden. Inte minst vår egen förbundsordförande antog yrkandena som sina egna i sociala medier. Men någonstans på vägen gick det snett. För avtalsrörelsen som hade kunnat generera ett förbättrat centralt avtal fick inte på långa vägar det resultat lokförarkollektivet hade hoppats på. Detta i sin tur resulterade i en, för fackförbundet, internkritisk debatt. Vi undrade hur det kunde gå så snett. Och vad hände då? Jo då, svaret blir detsamma som i styckena ovan. Även av vårt eget förbund blev vi gaslightade. Helt plötsligt hette det att våra yrkanden hela tiden varit orimliga.

MOTGIFTET TILL RÖTAN

Eftersom vi blir utsatta för denna psykologiska misshandel, från flera olika håll, är det viktigt att vi lär oss att identifiera men kanske framför allt att vi lär oss att bemöta den. Ett av våra vassaste verktyg kommer att vara den kollegiala



gemenskapen – både inom åkstationen och i rastlokalerna runt om i landet. För gaslighting är den perfekta metoden för att få en individ att tvivla på sanningen, men det blir betydligt svårare att manipulera ett kollektiv som kommunicerar med varandra. Ett annat verktyg för att bemöta gaslighting kan vara att hävda sparade bevis. För oss skulle det i exemplet ovan kunna handla om mejl i vilka arbetsköparen erkänner lokförarbristen eller en ordentlig analys av medarbetarpulsen.

Även om det finns likheter mellan ett äktenskap och relationen vi har till vår arbetsköpare, så är skillnaderna ändå stora. Det är svårt att som individ sätta gränser mot motparten när denna är ett aktiebolag, och alternativet att avsluta relationen måste väl vara den sista utvägen. Ensam är inte stark när arbetsköparens härskartekniker haglar.

T24

Den 10 december tjuvstartade vi på järnvägen i vanlig ordning det kommande året genom att övergå till 2024 års tidtabell. För oss lokförare innebar detta att det var dags att välja schemavariant för det kommande året. Fackliga förtroendevalda samt skyddsombud har varit inbjudna att medverka i arbetet med både turförteckningar och gruppnycklar under en rad möten sedan tidig sommar 2023. Här följer vår analys av hur samarbetet gått.

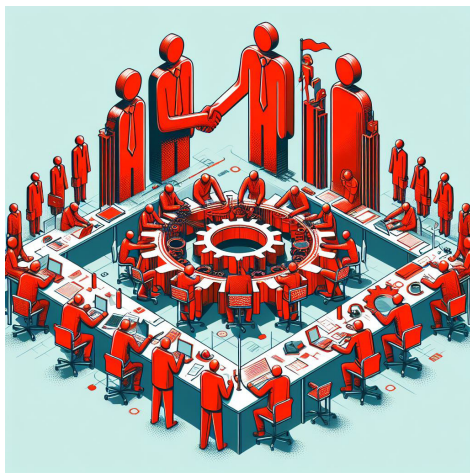
Turförtecknings- och gruppnyckelarbete har fungerat betydligt bättre inför T24 i jämförelse med hur arbetet gick inför T23. Den mest fundamentala skillnaden är att man börjat arbetet i god tid innan den nya tidtabellen. Det vi dock sett som problematiskt under arbetets gång har varit hur de förtroendevalda, både fackliga representanter och skyddsombud, har inkluderats i arbetet.

De olika mötestillfällena till vilka vi blivit inbjudna har sett olika ut. En röd tråd har dock

varit att vi förväntats ha tagit del av olika sorts information och vidare förväntats ha återkoppling på denna utan att varken ha fått tid till det eller ibland över huvud taget ens fått tillgång till informationsmaterialet. Detta har resulterat i att allt arbete, inläsning och återkoppling, har fått ske under sittande möte. Mötestiden har oftast varit på mellan 50 minuter och 2 timmar, en mötestid som möjligtvis hade varit någorlunda rimlig i det fall tid för informationsinläsning och återkopplingsarbete hade utgått vid ett tidigare tillfälle. Det säger ju sig själv att det är stort omöjligt att analysera ett underlag med turförteckningar för en hel åkstations årstidtabell på så kort tid.

Under våra möten med arbetsköparen upplever vi att man har uppvisat ett visst intresse av vår återkoppling. Våra önskemål gällande gruppinriktningar hörsammades till stor del. Man har även kunnat göra ändringar i både turer och nycklar efter våra önskemål på sittande möte. Vissa gånger har det dock hetat att "det är omöjligt", vilket är ett uttryck SJ använder när man helt enkelt inte vill. Vårt huvudfokus har legat på att säkerställa att turerna ska vara så humana som möjligt och att arbetstidsregler ska följas men också på att grupperna ska ha tydligare inriktningar än vad fallet var under T23.

Vi uppfattar resultatet som vi nu går till gruppval på som betydligt bättre än det vi såg inför gruppsvalet T23. Nu återstår för oss att utvärdera arbetets gång och påtala dess brister till arbetsköparen. Man menar från SJ:s håll att man redan är i gång med arbetet inför T25 och att man har ambitionen att arbetet ska fungera ännu bättre inför nästa tidtabell. Vi kontrar med en tumme upp och ett "upp till bevis!"





arbetsmiljösidan

skyddsombud.stockholm@sj.se
skyddsombudhagalund@sj.se

SKYDDSO MBUDS(H) JUL

Decemberdagar mörka, bistra och dagsljus som är alltför kort
 I Stockholms län har snön fallit och smält bort
 Runt omkring det pyntas vilt med slingor, stjärnor i hem och hus
 Vid körning nu i mörker ska vi inte glömma rapportera dåliga frontljus
 Då klargörningar sker på morgnarna kalla
 Är det skönt om värmen är på i hytterna alla
 Upp i tidig otta för att i tio timmar slita hund
 Det är inte bra för på slutet ögat vill vila en stund
 Vi alla har stått på plattformen som frågetecken, ska det multas eller delas
 Disptrid i Trappen kanske ett minne blott för nu i IVU i block det indelas
 Olika tider året runt därute vi jobbar från tidig morgon till sena natten
 Långt till ledighet, vila och semester kanske störd sömn i Göteborg pga droppande vatten
 Daniel och Helén har sina huvuden slagit samman, granskat, synat, slitit sitt hår
 För att schemagrupperna förhoppningsvis blir bättre under nästa år

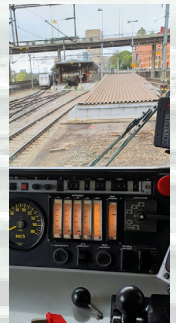
SKYDDSTOPP PÅ L2

Det har tillkommit ett nytt skyddsstopp på Stockholm central. Det gäller spår L2, vilket är det korta spåret söder om furneringsplattformarna vid C-gruppen, precis bakom truckuppfartens tak.

Skyddsstoppet är lagt då det inte finns någon säker gångväg till spåret och de flyktvägar man har är ytterst

begränsade. Detta går an sommartid då du ser var du sätter fötterna men vintertid när det riskerar ligga vallar av snö där du måste gå riskerar du i värsta fall att ramla in på aktivt spår.

Skyddsstoppet är därför lagt så att det gäller samma period som du får ha vinterdäck på bilen och det finns risk att det ligger snö på marken, alltså från 1a oktober till 15e april.



AKTUELLA SKYDDSSTOPP

Uppdaterad: 230813

PLATS	AVGRÄNSNING	ORSAK/RISKER
Stockholm (Cst)	Spår: 12, 13, 16, 17. Moment: Arbete i spår, t. ex. tillkoppling, bromsprov. Spår: L2. Moment: avställning vintertid.	Nivåskillnader i ballasten sedan tidigare banarbete, samt avsaknad av brunnslock och andra hinder. I hop- och 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 tågklarare. På L2 saknas säker gångväg.
Hagalund (Hgl)	Mellanbangården	Av arbetsmiljöskäl bör särskild försiktighet vidtas vid klargöring och uppställning på 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 tågklarare i de fall man behöver arbeta utmed tåg uppställda bortanför de iordninggjorda gångvägarna.
Karlberg (Ke)	Stopp för spår-beträdande.	Tåg har planerats för vändningar och rundgångar i Ke, men det är trångt mellan spåren, samt saknas gångvägar både inom området samt till och 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.
Ulriksdal (Udl)	Stopp för spår-beträdande.	Personalbyte, klargöring, vändning med multade fordon, och dylikt där spår-beträdande krävs, får ej genomföras. Tillåtet att byta ände/körriktning på singelmotorvagn då det ej kräver vistelse utanför det egna fordonet.

Och som vanligt — kom ihåg att du alltid är "ditt eget skyddsombud"! Utsätt dig aldrig för onödiga risker och vidtag försiktighet vid arbete intill trafikerat huvudspår, till exempel vid spår 12 på Uppsala godsbangård, eller på bangården i Hallsberg.

RAPPORTKEDJA I GUNGNING

Det talas relativt ofta både av chefer, trafikledning, kollegor, fack och skyddsombud om att vi ska skriva rapporter på allt. De flesta av oss stönar lite vid tanken eller känner lite stress över att hinna med det på arbetstid.

TID ATT SKRIVA

Rapporter tar tid att skriva och tiden som det tar att skriva en längre rapport har vi oftast inte, varför det istället lätt blir en kortare text i appen Avvikelser om det finns några minuter över. Om det ens alls blir någon rapportskrivning. Vi hade från facklig sida önskat att det skulle finnas ett block med särskild tid avsatt för rapportskrivning, men SJ låter meddela att man anser att rapporttiden ingår i arbetstiden, de förväntas skrivas närhelst det finns tid över till att göra det, till exempel vid reserv, jour, disptid och liknande.

Våra arbetsdagar är så fyllda av tekniska moment, extramoment som uppstår på grund av felaktiga turer och även fysiskt krävande arbetsuppgifter, att det blir lite tid över till annat. Och då ska vi även hålla koll på att registrera övertid via IVU, ringa opsl för att diskutera hur våra turer är ritade, ringa fordonsledningen för att nästa tåg i turen saknar fordon, maila planeringen för att något ser fel ut i schemat, kontrollera att lönen blivit rätt och maila när den inte blivit det, gå till skraddaren med uniformen eller maila Ted Bernhardt om en felaktig storlek, söka semester, göra gruppval, osv, osv. Det är lätt att se att vi bombarderas av uppgifter att göra så till den milda grad att någonting måste halka efter lite. Men samtidigt är det bra att hinna skriva rapporter, till exempel för att uppmärksamma SJ på ovanstående uppgiftsbombardemang som läcker över på fritiden om inte annat. Rapporter är en viktig del i arbetet att förbättra både arbetsmiljön och trafiksäkerheten. Och därför är de så viktiga att skriva.

VAD HÄNDER MED DINA RAPPORTER?

Vi har alla varit där. Plötsligt pingar det till ett stort antal gånger i mobilen och vi ser "Färdighanterat Synergi" på en hel bunt rader. Det är när de avslutar ärenden i bulk enligt löpande band-principen. Ofta kan det röra sig om rapporter som är skrivna så långt tillbaka i tiden att det var en annan tidtabell som rådde. När ärendet till sist, efter tjuogoelva månaders handläggning, ska tas om hand är det inte längre aktuellt och att få det avpollterande meddelandet "det här var ett problem under T22 och inte T23" är inte tillfredsställande som svar när man har förklarat varför en tur inte fungerar. Detta eftersom de översteg eller felritningar som förekom när rapporten skrevs fortfarande görs, om än i lite mindre utsträckning. Men varje rapport hanteras och ska föras till statistiken för att förebygga fel och liknande. Den allmänna känslan vi hör uttryckas av medlemmar och kollegor är dock en stor misstro till hanteringen av rapporter från arbetsköparens sida. Man upplever kollegialt att "det händer ändå aldrig något, varför ska man ens skriva?" eller "fick ingen återkoppling överhuvudtaget" eller "de bara avslutar dem" eller "de sade att det var fel ärendekategori". Så vad händer egentligen när vi skriver en rapport? Vad är det för boll som sätts i rullning? Vilka kan se den och hantera den?

När du har skrivit en rapport via Avvikelser i mobilen eller Synergi på dator så skickas den till berörd enhet som handhar ärendet utifrån den kategori som ärendet delats in i av dig. Är kategorin lite vag så kan ärendet först hamna på fel instans, för att sedan bollas vidare till en annan instans efter en initial bedömning. Det ökar längden på den redan omätligt långa handläggningstiden, varför en del ärenden får längre återkopplingstid. Det är också därför man kan få flera svar på ett skrivet ärende. Det första kan innehålla en not om att det är fel ställe man skrivit rapporten till (vilket

rent värdemässigt blir ett lite lätt dumförklarande av den anställde) och att denne har skickat det vidare till rätt instans. Därefter kommer senare ett svar från insatt resurs. Ärenden kommer inte automatiskt facket eller skyddsombuden tillhanda. Det kan vara en god idé att ta en skärmdump av rapporten eller spara en pdf-kopia av den att skicka till klubben och/eller skyddsombuden. En intressant sak att veta är att många rapporter kodas om för att hanteras, vilket innebär att skyddsombuden inte kan se dem. Det du har registrerat och etikettbelagt med arbetsmiljö kanske gruppchefen lappar om till "kvalitet" (exempelvis många ärenden som har med turerna att göra). Efter en uppdatering av behörigheterna i Synergi så är det inte heller ens säkert att skyddsombuden kan se alla ärenden längre, utan de får gå till gruppchefen och be om att få titta via gruppchefens behörighet - detta trots att man i egenskap av skyddsombud ska kunna se och agera på rapporterna i sitt uppdrag som arbetsmiljövaktare. Det är ett allvarligt arbetsplatsstrukturellt fel som innebär att den där extrakopian till fack och skyddsombud alltid är en bra idé. Vi kan ofta driva på frågorna snabbare om vi får kännedom om dem, särskilt i de fall där vi märker att flera rapporter kring till exempel samma felkonstruerade tur finns eller att en tur är direkt arbetsmiljövidrig.

STILLASTÅENDE PROCESSER

Handläggningstidernas längd och bristen på snabb konstruktiv återkoppling till den som har skrivit rapporten gör att den där känslan av att ingenting händer infinner sig. Det går så pass lång tid från rapport till handling i en del fall att det finns skäl att börja fundera över huruvida de processer SJ har på plats i vissa fall fungerar som de ska. Vi vet att ärendeprocesser finns på plats, men frågan är vilka som äger processerna. Man har fått nedslag på just processhantering i en arbetsmiljörevision som ägde rum för ett par månader sedan. I ett fall rörande sexuella trakasserier på arbetsplatsen tog det till exempel



över en månad för SJ HR att återkoppla till den drabbade och föreslå ett datum för möte att sitta ned och samtala om händelsen. Det är för lång handläggningstid utan kontakt med den anställde. Samtidigt fick en anställd i stort sett direkt återkoppling rörande ett trafikledningsärende. Det finns med andra ord mån för förbättring rörande både handläggning och återkoppling. Hanteringen kring ärendena behöver förbättras och utifrån det facket hör från medlemmarna behöver återkopplingen vara professionell samt seriös. Detta då man i egenskap av vardagsexpert lägger ned mycket tid på att formulera rapporter och förväntar sig samma engagemang i gengäld, det vill säga att någon läser och förstår ärendet samt undersöker och driver det i syfte att förbättra arbetsmiljön.

FRÅN RAPPORT TILL INSATSGRUPP

Vidare kan vi från fackets sida känna att det saknas ett verksamhetsinkluderande sätt att lösa strukturella arbetsmiljöproblem på. Här skulle man till exempel kunna bygga upp ett arbetsförfarande med medarbetarsteam som innehåller personer från de olika verksamhetsfunktioner som berörs av ett

problem och göra kortvariga projekt kring vissa arbetsmiljöproblem för att tillsammans få till ett förslag till lösning. Vi skulle kunna kalla det *Hej Verksamhet* eller *Hej Arbetsmiljö* för att vara lite hurtiga. Vi säger till exempel att det är problem med för många ospa-A på Cst och i Hgl. Där skulle man kunna samla en grupp bestående av 2–3 förare, en F59, en från driftstöd, en från säkerhetsavdelningen och ett skyddsombud eller liknande. Kanske en resurs som samverkar från fjärran också. Och så får dessa personer 2–3 möten på sig att lista orsaker, risker, undersöka lösningar och sammanställa dem till förslag som kan implementeras i verksamheten. Det här är givetvis någonting som är resurskrävande då det är ständig personalbrist överallt, men det är en god investering för att skapa hållbara lösningar på väletablerade problem. Det gör att de anställdas delaktighet i verksamheten ökar, vilket verkligen behövs eftersom man ofta upplever det som att det ena våningsplanet på Klaraporten inte vet vad det andra gör.

KATEGORITRÄSKET

Vilken kategori ska man välja? Det är vanligt förekommande att få den frågan av en kollega som håller på att författa en rapport. För kategorierna är en djungel både i avvikelseappen och i Synergi på dator. Många gånger saknas det kategorier som motsvarar de problem som en rapport tar upp, eller så är de begrävdade bakom en längre kedja delkategorier innan man hittar rätt. Det snåriga sättet att kategorifästa ärendena på orsakar att de skickas till fel avdelningar eller i värsta fall hamnar i limbo, vilket i sin tur leder till de ovan nämnda långa handläggningstiderna. För hur kan man hantera ett ärende om man inte vet vilken avdelning det ska till? Man får inte glömma det faktum att alla inom företaget inte har kännedom om hur kärnverksamheten fungerar, hur den är uppbyggd och vilka moment det är som ska utföras. Flera personer som handhar ärenden saknar insikt i vår vardag, varför det är extra viktigt att rätt ärende går till rätt person.

ÄR GRÄSET GRÖNARE PÅ ANDRA SIDAN?

Men hur ska man göra för att saker och ting ska hamna rätt? Vi har tittat på flera företags rapporteringssystem och kan konstatera att det är långt ifrån alla som har en lika starkt förgrenad kategoristruktur som SJ. Dessutom verkar det vara personer med djupare förståelse för kärnverksamheten som har skapat kategorikedjorna för deras rapportsystem. I många fall har det bestått av en enklare grovsortering på fasta kategorier som Trafikhändelse, Arbetsmiljöhändelse, Arbetsplatsproblem, etcetera. Varpå den anställda sedan har kunnat kategorisera vidare med fritext eller har letts till ett kategoripaket med anknytning till de fasta kategorierna. Man har hållit nere antalet kategorier per steg för att strömlinjeforma och rikta rapporten åt rätt håll. Det gör att den lättare når rätt mottagare. Handläggningstiderna verkar variera på företagen, men efter samtal med fackliga inom Seko spårtrafik och skyddsombudskollegor i Stockholm kan det konstateras att det finns en god insyn för särskilt skyddsombuden via rapporteringsprogrammen. Man har tillgång till program med tittbehörighet eller egen inloggning där samtliga ärenden kan ses samt vilka kategorier dessa tillhör och vidare filtrera för att underlätta egen hantering om ett särskilt arbetsmiljöproblem till exempel behöver belysas. Kategoriseringen är viktig, likaså mängden rapporter kring varje ärende. Ta till exempel dåliga frontrutor (repor, sprickor, sikt) eller stanna kort och öppna dörrar utanför plattformen, vilka ligger som tydliga kategorier under fordonsskador samt trafiksäkerhetsändelser. Varje huvudkategori listas och kan lätt utökas, till varje ärende bifogas bilder samt förarrapporter för en tydlig och snabb granskning, vilket med stor sannolikhet underlättar både skydds- och handläggningsarbetet.

SLUTET PÅ RAPPORT-RAPPORTEN

Synergi ser olika ut beroende på om man skriver i appen Avvikelser eller Synergi på datorn. Kategorierna är inte heller enhetliga däremellan, vilket är en sak som kan behövas över. Grundregeln när man har en komplex verksamhet, som involverar både trafiksäkerhet och en stationär arbetsplats, är att skapa ett rapporteringssystem som underlättar för de anställda att skriva rapporter. För att få in tillräckligt med underlag för att bygga en sund och positiv arbetsmiljö behöver systemet på SJ reformeras. Kategorierna måste benämnas ut och gå att hitta på samma ställe i samtliga format. Kort och gott så behöver det bli lättare att skriva rapporterna. Det behöver även bli lättare att se till att de hamnar hos rätt person direkt och att processerna för handläggning finns på plats så att ärendet omhändertas omedelbart istället för flera månader för sent. Många lokförare upplever idag att det SJ de började arbeta på och det SJ vi ser idag, där det gått troll både i turer, omlopp och stora delar av verksamheten, inte är den vattentäta, stabila och seriösa skuta man en gång blev ombord på. Det beror bland annat på att problemen inom den inte har åtgärdats fortlöpande, ärenden har handlagts med fördröjning eller har avslutats för snabbt utan att hanteras på allvar. Bit för bit skapar detta en båt med många små läckor. När vattnet sedan under sjögång väl börjar forsa in måste det finnas gott om vattentäta skott för att hålla skutan flytande. Är skeppet rejält byggt och väl underhållet internt, man har tagit tillvara rapporter och åtgärdat strukturella fel, håller det sig flytande. Och det är vad SJ behöver. Rapporter innebär att blotta strukturella problem, problem går att åtgärda för att få en starkare konstruktion.

Vi måste påminna oss själva om att Titanic sades vara osänkbar. Dina rapporter håller skeppet flytande.



KÄRLEK PÅ JOBBET

Där stod du.

Jag såg inte dina ansiktsdrag
Men dina konturer, din hållning
och jag svalde när jag närmade mig
Hjärtat överröstade kompressorn
En ilning av glädje så intensiv
att jag nästan mädde illa,
så ovan vid att känna den lyckan
Men där stod du och bara log
och jag tappade besinningen,
öppnade hyttporten för dig
ville bara bli kysst

LÖNELIGAN 2023

Efter en avtalsrörelse som handlade om så mycket viktigare saker än lön konstaterar vi att den reallönesänkning/symboliska löneökning som arbetsköparna ville släppa ifrån sig landar på 4,1% för 2023 och 3,15 för 2024. Flera nyfikna personer var inne på fackexpeditionen och ställde frågor inför löneredovisningsförhandlingarna och det enda vi med säkerhet kunde meddela var det aktuella löneutrymmet som fanns att fördela, samt det faktum att man från Seko SJ:s sida fått med sig att återigen yrka på att slutsteget på lönen skulle ha högsta prioritet. Eftersom SJ inte vill tillföra egna pengar för att höja sin attraktionskraft så ligger man fortsatt i botten av löneligan fortfarande under den genomsnittslön på 40.800 kr i månaden som SCB anger för lokförare. Faktum är att SJ även lägger sig under snittlönen på 39.700 kr som kvinnliga lokförare enligt SCB:s data har (jämföres med 41.000 kr för män). I allmänhet är det även så att vi ligger rejält efter i löneligan, det är bara Green Cargo och Snälltåget som ligger sämre till, vilket är undantaget som bekräftar regeln.

LÖNER FÖR LOKFÖRARE:

FÖRETAG	2023	2024
MTR Pendeltågen	45.088	46.486
Öresundståg	43.410	44.755
Pågatåg	43.444	44.790
A-Train	43.280	44.621
SJ Götalandståg	41.866	43.164
ProTrain	41.670	42.962
MTR Mälartåg	40.773	42.037
Hector Rail	40.485	41.693
MTRX	39.593	40.820
VR	39.238	40.455
Östgötapendeln	38.948	40.155
SJ AB	38.700	39.900
Green Cargo	38.397	39.587
Snälltåget	38.369	39.558

Observera att dessa slutlöner för 2024 grundar sig på att man gör precis som många av företagen har gjort detta år: dvs lägger lika

mycket på alla lönesteg. (*Hector Rail har ett lojalitetstillägg på 1500 kr som läggs ovanpå grundlönen efter två år inom företaget. Likaså har Protrain ett lojalitetstillägg på 2300 efter fyra år inom företaget. Samtliga uppgifter rörande lön är uppdaterade utifrån uppgifter från officiella hemsidor samt genom samtal med förare på företagen. För Green Cargo och Snälltåget har vi lagt på procent på föregående års aktuella löner.*)

Nu kan ju SJ dock försöka hävda att man *har* konkurrenskraftig lön genom att peka på att superflexgruppen med sitt tillfälliga lönepåslag med 7000 kr/månad faktiskt trumfar pendeln med några hundra. En superflexare som säljer sin fritid får en slutlön på 45.700 kr från och med september och 46.900 från och med den 1 april 2024 (förutsatt att tillägget fortfarande är detsamma). Förvisso är detta inte ett permanent tillägg utan ett avtalsavsteg om tillfälligt lönepåslag, men ändå. Det sorgliga i sammanhanget är att arbetsköparen SJ uppenbarligen HAR goda möjligheter att betala mer för utfört arbete, man väljer bara att inte prioritera att ge det till samtliga anställda utan bara en viss procent mot att dessa säljer sin fritid.

Superflexen är en praktisk lösning, samtidigt är den ett stort problem för kollektivet som helhet. Solidaritetstanken går här helt förlorad för starka individuella intressen. Särskilt i de fall där superflexare har god kommunikation med planeringen och kan få veta sitt schema långt i förväg trots att de uppbar en högre lön för att just inte ha kännedom om detta (de ligger skuggplanerade, dvs de HAR turer utlagda på sig när månadslistan kommer, de ser dem bara inte då deras turer ligger under ständig risk för förändring utifrån aktuellt resursläge).

SJ har helt enkelt skapat en ojämlig arbetsplats där lönerna hålls tillbaka för den stora massan.

DETTA HAR HÄNT 2023

SKK-ÄRENDEN

Sekos lokförarklubb i Stockholm och Hagalund bedriver ett mycket aktivt arbete och i flera olika forum. Många olika frågor lyfts på olika sätt. I de lokala skydds-kommittéerna bedrivs ett nära samarbete med våra skyddsombud där arbetet i första hand är inriktat mot att lyfta arbetsmiljöproblem på vår arbetsplats. Dessa möten äger rum fyra gånger per år men det täta samarbetet med skyddsombuden breder ut sig över hela året. Vid skyddskommittéerna ska många obligatoriska punkter bockas av men det mest aktiva arbetet berör skapandet av ärenden som skickas in till dessa. Under året har ett stort antal ärenden skickats in från skyddsombud och klubb för att belysa de olika arbetsmiljöproblem som finns på vår arbetsplats. Förhoppningen är alltid att arbetsmiljörelaterade problem ska lösas skyndsamt och på ett smidigt vis.

Under året har ärenden avhandlats gällande bland annat systematiskt felaktigt planerad gångtid till passresor, planerat övertidsarbete i form av nyinstallation av nya arbetsverktyg samt e-learning, spruckna frontrutor, hantering vid tagande ur trafiksäkerhetstjänst, missbrukat arbetsledningsrätt samt försenad veckolista för vecka 47.

Ofta är svaren korta, otillräckliga och tar i alltför stor utsträckning sikte på nuvarande begränsningar som en förklaring snarare än att ärenden besvaras och att det faktiskt arbetas för en förbättring. Ärendet gällande hantering vid tagande ur trafiksäkerhetstjänst är ett bra exempel på detta. Ärendet skrevs utifrån bakgrunden att det i praktiken kan fungera dåligt och uppstå alltför många frågetecken om OPSL behöver ta en person ur trafiksäkerhetstjänst. Svaret som kom tillbaka tog endast sikte på att det finns ett dokument som beskriver de rutiner som finns. Detta problem har dessutom tillägnats ett eget ärende som tar sikte på brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på SJ. Till kommande år finns det ett behov av att på ett

ännu tydligare sätt följa upp de ärenden som skickas in eftersom upplevelsen är att SJ inte själva tar fullständigt ansvar för denna process.

ÅTGÄRDSHORISONTEN

Det är inte alltid möjligt att åtgärda alla problem lokalt eftersom större delen av våra arbetsmiljöproblem beror på organisatoriska orsaker som inte är specifika för de lokala åkstationerna. Därför bli det i många av fallen nödvändigt att skicka ärenden uppåt i leden, närmare bestämt till de skyddskommittéer som anordnas inom enheten (Trafik i vårt fall) eller kanske till division Trafik och Service. De lokala ärenden som letar sig upp till denna nivå kommer oftast från vår klubb eller våra skyddsombud. Det är ett fenomen som både är glädjande och ledsamt. Det indikerar att det lokala arbetet i vår klubb är aktivt men det är också märkligt eftersom många av de problem som vi lyfter inte är ortsspecifika. Och så stor är inte glädjen över vår arbetsmiljö på andra håll i landet. Klubben fortsätter självklart att bedriva sitt engagerade arbete i så hög utsträckning som möjligt men vi ser också att det finns ett behov av att påverka den övriga fackliga organisationen så att vi på sikt kan få ett aktivt arbete i samtliga klubbar.

Oaktat vilken klubb du tillhör är en vädjan från klubbstyrelsen att kontakta oss genom att skicka ett mejl eller en kopia på en redan skriven avvikelserapport för att ge oss underlag för att fortsätta bedriva det så viktiga arbetsmiljöarbetet. Det behöver också finnas dokumenterat eftersom företagets arbete så tydligt är utpräglat av tänket att om det inte finns några rapporter så finns heller inga problem.

TVISTER 2023

Ett annat forum där det tyvärr är nödvändigt att bedriva arbete är via tvisteförhandlingar. När klubben får kunskap om ett missförhållande, exempelvis planering som ej följer gällande arbetstidsregler, samlas mer information in för att kunna bedöma på vilka sätt situationen

går att hantera. I de fall skadan redan är skedd och har drabbat en enskild individ finns oftast inte särskilt många andra alternativ än att begära förhandling i frågan. Eftersom samtliga lokala klubbar saknar förhandlingsmandat behöver klubben först kontakta Seko SJ för att få tillstånd att driva tvisten. Detta är också en nödvändighet för att kunna samordna förhandlingsarbetet och ha en överblick över vilka tvister som bedrivs inom företaget om det skulle vara så att många av klubbarna bedrev ett sådant arbete. Under året har Sekos lokförarklubb i Stockholm och Hagalund påkallat tvisteförhandling för att påtala arbetsköparens brott mot lagar och/eller avtal i mer än 30 fall. Genomgående är att i nästintill samtliga av dessa fall möter vi en motpart som har en annan åsikt. Felen som begåtts kan bero på olika former av "olyckor i arbetet" och sällan eller aldrig är motparten särskilt intresserad av att ta ansvar för sina handlingar genom att betala begärt skadestånd. Klubben yrkar i samtliga fall på skadestånd till klubben för lag- och avtalsbrott men begär också kompensation till den medlem som drabbats. Det är sällan så att vi får ut exakt det skadestånd som begärs och om det ska utbetalas något skadestånd alls så krävs det att förhandlingen avslutas i enighet.

VAD DU KAN GÖRA

Viktigt att tänka på här är att det endast finns fyra avtalsbärande parter på vår arbetsplats, nämligen de tre fackförbunden Seko, ST och SRAT samt vår arbetsköpare, SJ AB. Det är inte möjligt eller tillåtet för enskilda individer, inte ens på vår arbetsledning att komma överens om uppgörelser som inte följer gällande bestämmelser för exempelvis arbetstid. För att kunna bevara avtalsvärden och på sikt försöka förbättra våra villkor är det viktigt att vi som kollektiv står upp för att gällande regler efterlevs. Slappna av, du behöver inte sätta dig ned och plöja igenom hela kollektivavtalet och samtliga aktuella lagar för att kunna göra detta. Det åligger nämligen vår arbetsköpare att leda och fördela arbetet, det ska de göra på ett ansvarfullt vis och genom att hedra ingångna avtal. Men om något känns konstigt gällande din lön, ditt schema, din tjänstgöring eller

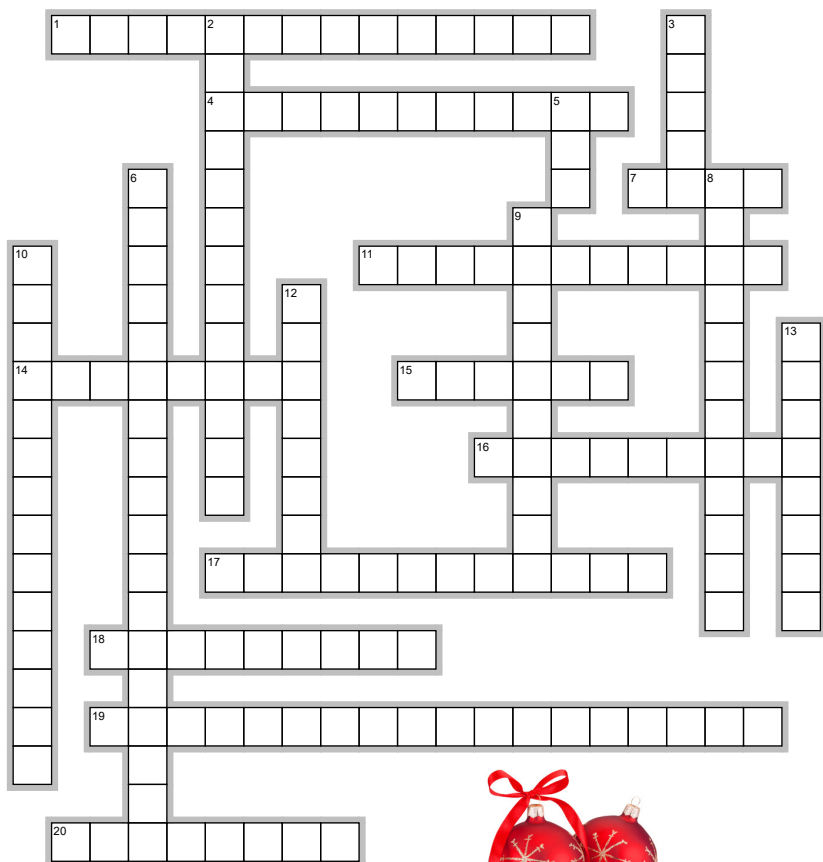
något annat är den ständiga uppmaningen att kontakta någon av de fackliga företrädarna för att stämma av. För felaktigheter förekommer nämligen.

SMAKAR DET SÅ KOSTAR DET

Summorna för olika brott mot lagar och avtal är olika och det beror i slutändan alltid på vad de två parterna kommer överens om. Storleken på skadestånden kan sammanfattas med att de som regel är alltför små, helt enkelt eftersom vissa av brotten upprepas. Men många bäckar små, med hjälp av skadestånden kan klubben exempelvis finansiera jultbord eller andra trivselaktiviteter. Det säger sig själv att det inte alltid är lätt att komma överens med "förövaren" som kanske har en annan uppfattning om sitt agerande. Det hela blir väldigt tydligt om vi jämför med hur det fungerar civilrättsligt där tredje part bedömer vilken påföljden ska vara. Detta är något som det går att tycka olika om men i grund och botten följer denna hantering den grundläggande principen om att arbetsmarknadens parter ska komma överens. I de fall förhandling ej kan avslutas i enighet, vilket händer relativt ofta, finns det möjlighet att skicka upp tvisten till central nivå för att denna ska avhandlas mellan Seko och Almega Tåg företagen. I de fall enighet fortfarande ej kan nås är nästa instans Arbetsdomstolen. Det är dock ytterst ovanligt att ärenden når dit då denna instans kan liknas vid Högsta domstolen och oftast endast lämpar sig för att reda ut frågor som är av prejudicerande karaktär eller principiellt viktiga. Innan en tvist är föremål för en stämningsansökan till Arbetsdomstolen gör noggranna avvägningar eftersom en dom till ens egen nackdel allt som oftast är förenat med höga kostnader.

Avslutningsvis ska också framföras att tvisteförhandlingar inte enbart bedrivs för att vara jobbig mot SJ och för att få ut pengar. Det handlar om fler saker än då, bland annat att göra en insats för vår arbetsmiljö som är så tätt förknippad med tjänstgöringsturers och schemans utseende. Det går inte att undkomma det faktum att ett vinstdrivande företag är mer benäget att ta tag i problem som kostar dem pengar.

JULKLUR



EclipseCrossword.com



HORISONTELL

1. Samlingsnamn för allehanda spårkomponenter
4. Tiggare med 1700-talsanor
7. Klassisk lokkonstruktör
11. Fåglarnas favorit i nordlig stad
14. Enbalksfordon
15. Stödhyjler för 2011
16. Kan ta form som julgalt, gullvagn eller prästhår
17. Här är spårvidden tre fot
18. Kastar såväl i Ljusdal som på Maxim
19. Hastigt lokalt nyförvärv
20. Tänds av styrimpuls

LODRÄT

2. Första banan att ej följa antikustprincipen
3. Saknad överliggning i textilstad
5. Inte bara textmeddelande
6. Brittisk nattrafik
8. Förknippas med Öresundstrafiken
9. Stad i väst med ciderprägel
10. Är felinställd om det inte släpper till
12. Tänds på mörk rund
13. Trafikerar Faringe-Almunge



BREV FRÅN NORR

Kära SJ-kamrater. Ganska precis en månad har gått sedan jag körde mitt sista SJ-tåg. I slutet av november packade jag in min tvårumslägenhet i en hyrlastbil och körde bohaget 110 mil upp till Jokkmokk. I vårt släkthem där släpade jag in möbler och ägodelar, och körde sedan morgonen därpå, med några få flyttkartonger i bilen, upp till Kiruna.

ATT KOMMA HEM

Som nyanställd lokförare hos LKAB Malmtrafik fick jag det fint ordnat på så vis att bolaget tillhandahöll en färdigmöblerad lägenhet till rimlig hyra. Det är spartanskt och köket är vare sig stort eller särskilt välutrustat, men så skönt det har varit att slippa jaga bostad (här råder svår bostadsbrist på grund av stadsomvandlingen) och börja möblera en egen lägenhet de första veckorna efter en flytt på 140 mil. Lägenheten ligger i ett historiskt trähus som LKAB har flyttat från den gamla stadskärnan. Vi nyanställda lokförare har fått förtur på tillträde till lägenheter som LKAB Fastigheter äger, så det är tänkt att vi inom några månader ska ha eget fast kontrakt.



När jag hade installerat mig i mitt nya hem så spenderade jag de första dagarna på att utforska staden lite. Det är en märklig känsla med rivningsprojekten i den gamla stadskärnan och den enorma byggarbetsplatsen som utgör den nya. Jag förstår vemodet hos de som växt upp här och det är många fina gamla hus som försvinner. Samtidigt tror jag att även det nya centrumet kommer att bli trevligt. Det är än så länge ganska få kvarter, men man har fått till en bra stadskänsla och torget och stadshuset är distinkta och snygga. En viss nybyggaranda råder nog allt.

Jag blev mycket fint välkommen av mina nya arbetskamrater. De hade en trivselkväll planerad som jag blev inbjuden till då jag fick lite kontakt med dem på förhand, så första helgen sågs vi för bowling och middag. Det hela utvecklade sig till en mycket bra utekväll med såväl pubhäng som dansgolv. Eftersom jag känner ett visst vemod över att ha lämnat den fina gemenskapen vi hade på SJ, så var det skönt att så snart få lite relation till kollegorna här. Vi är cirka 40 lokförare som är stationerade i Kiruna. Lu-leå har 12 och Gällivare/Malmberget tror jag har kring 30. Med andra ord är åkstationen ganska liten och man verkar ha väldigt stark sammanhållning. Många av kollegorna ses ett par gånger i veckan och spelar badminton eller liknande.

Polarnatten rusade mot oss likt en X2:a susar förbi plattformen i Skövde. När jag flyttade in hade vi nog ljusa dagar från ungefär 8:30 till någon gång kring 15:30. För varje dag som gick blev dagen 20-30 minuter kortare och från den 12 december till ungefär 4 januari går inte solen upp längre. Än så länge är det dock fullt dagsljus här i stan mellan ungefär 10:30-13:00. Utöver det är dagsljuset ett slags skymningsljus med vackra färger på himlen. Efter midvinternatten 21 december vänder cykeln och dagarna blir snabbt längre igen. I slutet av april är det nästan midnattssol och ljust hela dygnet.

BÖRJA OM FRÅN BÖRJAN, BÖRJA OM PÅ NYTT

Efter min första helg i staden började så nya jobbet på måndagen 4 december. Min upplevelse av att vara nyanställd här, är att då man tydligt är en mindre arbetsgivare än SJ (just i malmtrafiksektionen det vill säga) och inte alls rekryterar i samma omfattning, så har man en mer avslappnad, lite mindre regelstyrd och ordnad "onboarding" för nyanställda – en



lugn och personlig inledning som jag verkligen uppskattade. Vi åkte runt med vår gruppchef – eller produktionschef som det heter här, gruppchef är högre upp i organisationen inom LKAB – och fick se industriområdet (som är löjligt stort, som en hel egen stad), hämta ut kläder och arbetsredskap och så vidare. Dagarna togs lite som de kom. Vi hade en hel del utbildningar i säkerhetskultur och liknande under den första veckan och jag upplever att man har en väldigt sund inställning till trafiksäkerheten här, där man arbetar väldigt aktivt mot "syndabocksutmålande". Varken urspårningar eller OSPA

A ses som något man ska bestraffas för utan endast som möjligheter att lära för att öka trafiksäkerheten och rutinerna. Det verkar förvisso även SJ oftast ha varit ganska bra på, men jag uppskattade att man tydligt och upprepat påtalade detta och att även förarna här verkar dela bilden att det är ganska accepterat att göra misstag, så länge man inte uppenbart brister allvarligt i sitt ansvar och omdöme som lokförare givetvis. Jag var även glad över att både planering/operativ ledning, och närmaste chef, upprepat påtalat att det är viktigt att våga ta sig själv ur säkerhetstjänst vid behov och att det är något som man betraktar som ansvarstagande och positivt.

ATT UPPTÄCKA EN BLÅ JÄTTE

Vecka två har vi haft fordonsutbildning på Iore. Jag får nästan nypa mig i armen när jag tänker på att jag ska få köra de här loken. De är verkligen löjligt stora på ett sätt som inte går att förmedla i bild. Tekniskt är de på många vis ganska standardmässigt uppbyggda men har ändå en hel del distinktioner som gör dem unika. Exempelvis är vagnskorgarna ungefär tio gånger tjockare än vad som är normalt på ett lok – fyra centimeter tjock stålkorg. Utöver det har man för att ytterligare öka axeltryck-



et på flera ställen i maskinrummet installerat flera kubikmeter stora ballastblock av stål. Detta gör att vikten för en 46 meter lång loksektion blir över 340 ton. Med en motoreffekt på över 10MW och 12 axlar resulterar det i ett av världens starkaste ellok som utan problem kan starta från stillastående i en snöig fjällbacke med nära 9000 ton tågsvikt...

Körkontrollern är för mig också speciell, med körsteg lite liknande Reginaserien, dock hela 41. Loken bromsar oftast nästan uteslutande med kraftfull elbroms. Tillsättnings- och lossningstid för tågbrömsen är ungefär 24 sekunder och bromsprocenten på ett lastat malmtåg ligger omkring 41%.

Några av de andra för godstrafik lite ovanliga aspekterna är väl att man kör med matarledning (6 bar), automatkoppel, har toalett på loket samt en gasolbrännare i varje sektion i händelse att man exempelvis blir utsatt för en lavin och blir fast på linjen tills helikopter eller snöskoter kan komma och undsätta en... förarstolen har sätesvärme och backspeglarna är elektriskt inställbara. Mycket detaljer som känns högst främmande på ett järnvägsfordon, i alla fall för mig som är van vid våra motorvagnar samt Rc6.

Innan vi får ge oss ut och köra övningsturer med handledare har vi även 10 dagar terminaltjänstgöring för att få en bättre helhetsbild av trafikverksamheten. Jag har hunnit med två dagar. Att jobba på växlingen har varit roligt och intressant; att exempelvis få vara med och köra T46 in i berget där lastning av malmvagnarna sker. I en enorm bergsficka lagras tiotusentals ton malmpellets som via en hydraulisk tapp fylls automatiskt i vagnarna då man krypkör under den. En vagn med 90 ton malm lastas på lite över 10 sekunder.

FRÅN EN FACKLIG KAMRAT TILLBAKA I NORR

Jag hoppas få tid och möjlighet att skriva några fler insändare till Sthlm Lok under våren som kommer, när vi äntligen får vara ute och köra på linjen och känna på fordonen. Jag tänkte även skriva lite om för- och nackdelar med kollektivavtalet man har här, som ju är IF Metalls gruvavtal i stället för Spårtrafikavtalet. Men det ryms inte i det här brevet.

Därför vill jag avsluta med att önska er alla på SJ en härlig juletid och god spårlycka. Jag saknar er uppriktigt och så fort jag är på besök i Stockholm vill jag komma upp och dricka kaffe med er.

På återhörande!

Göran "Gås" Lind

KALENDARIUM

FEBRUARI

ÅRSMÖTE 2024

7 februari

Tid: 16:30

Plats: Klaraporten, Hörsalen på plan 10

Det är återigen en glädje att få välkomna er till vår medlemsdemokratis högtidsstund, Klubb 106 årsmöte, med efterföljande traditionsenlig middag. Kallelsen kommer att gå ut inom kort men vi vill redan nu utlysa mötet och göra er uppmärksamma på datumet. Detta år bjuder klubben på en hel trerättersmiddag efter mötet, föranmälan krävs som alltid för deltagande. Vi kommer inom en månad att skicka ut info om restaurang samt menyval.

MÖTESAGENDA:

- Val av styrelse för kommande verksamhetsår
- Styrelsens ansvarsfrihet
- Verksamhetsberättelse
- Ekonomisk berättelse
- Övriga val för kommande verksamhetsår

Obs: Digitalt deltagande via Teams är ej planerat.

mer kring hur vi som anställda kan nyttja detta som bäst, samt få reda på vilka rättigheter och skyldigheter vi har. Vi kommer att läsa avtalet, diskutera det och genomföra flertalet övningar relaterade till olika delar i det. Seko står för ett skattefritt studiestipendium. *Den här utbildningen hålls enbart för våra medlemmar. Scanna QR-koden för att anmäla dig!*



MAJ

INTROUTBILDNING

6 maj

Detta är en endagsutbildning som bland annat handlar om arbetsmarknadens villkor idag och om varför fackföreningsrörelsen uppstod, varför den fortfarande behövs samt om dina/våra rättigheter. Här får du en bra grund för vidare studier om avtal, lagar och regler. Seko står för ett skattefritt studiestipendium. *Den här utbildningen kan alla gå, vare sig du är medlem i ett fackförbund eller inte.*

MARS

SPÅRA SJ

18-19 mars

Två fullspäckade dagar avtalsutbildning, där du blir bjuden på lunch och fika båda dagarna av klubben.

Det här är vår mest populära utbildning, då deltagarna får lära sig mer om det gällande kollektivavtalet på SJ. Under två dagar får du tillsammans med andra kollegor djupdyka i avtalstexten, studera villkoren noggrant och veta

JUNI

SPÅRA SJ

3-4 juni

Två fullspäckade dagar avtalsutbildning, där du blir bjuden på lunch och fika båda dagarna av klubben. Anmäl dig och sök tjänstledighet utan lön, Seko står för ett skattefritt studiestipendium. *Den här utbildningen hålls enbart för våra medlemmar.*



ÄR DU INTRESSERAD AV ATT

ARBETA

FACKLIGT?

Vi söker dig som vill påverka våra förhållanden och villkor på arbetsplatsen. Kanske känner du också någon annan som skulle passa som förtroendevald eller sitta i valberedningen? Kontakta valberedningen eller klubbstyrelsen för mer information.

seko@klubb106.se