

BLICKPUNKTEN



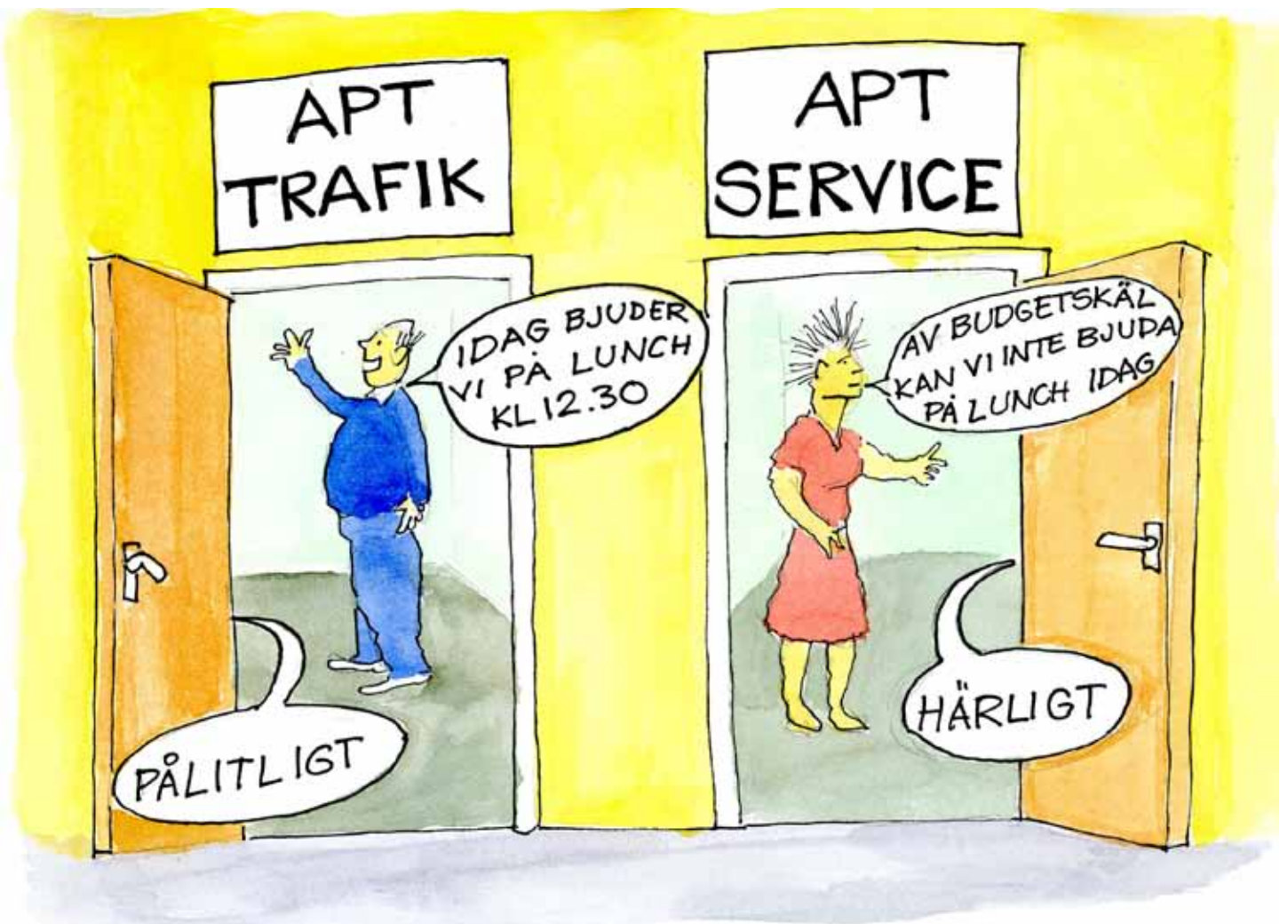
NOVEMBER 2014

NR 5

ÅRGÅNG 61

www.sekosjvast.se

klubben@sekosjvast.se



Ordföranden har ordet

Nu har det gått ett halvår sedan Seko strejkade. Det var en principfråga strejken handlade om. Att skydda våra anställningar. Veolia ville säga upp en stor del av sina anställda för att återanställa dem på en lägre tjänstgöringsgrad eller ge dem visstidsanställningar. Signalerna som hade skickats ut om vi inte hade tagit den fighten hade varit lika med ett godkännande av den sortens handlingar. Seko som ensam fackförening drev detta och fick ett enormt stöd. Dels av flera fackförbund men i synnerhet av allmänheten. Många kunde sätta sig in i situationen. Många känner någon som sliter på en eller flera timanställningar samtidigt och försöker få livspusslet att gå ihop. Men främst kände nog många av hotet att ens egen anställning var i fara. Är det min tur nästa gång? Ingen vill hamna utanför. Utanför skyddsnetet, utanför tryggheten. De rättigheter vi såg som självklara kunde kanske försvinna. Möjligheten att gå till en bank och låna pengar till en bil eller ett boende, möjligheten att skriva på ett hyreskontrakt, möjligheten att skaffa barn och få ta del av föräldraförsäkringen, möjlighet till betald semester och en fritid man kan njuta av. I en otrygg anställning existerar inte detta självklara. Det är lätt att ta saker för givet, står man utanför tar man inget för givet. Vi får inte glömma varför vi strejkade. Varför det var viktigt att tillsammans protestera. Ingen vet om vi hade varit näst på tur efter Veolia att förlora våra anställningar om strejken blåst en annan vind. Det vi kan ana är att flera svenska arbetsgivare i och utanför vår bransch följde den med stort intresse. Utfallet skulle sätta märket på vad som tilläts göra med arbetstagar i landet. Nu har det gått ett halvår och den gamla vardagslunken är tillbaka. Man hör fortfarande någon

med stolt ton i rösten nämna den strejk som var i våras. Inte alla får vara med om det. SJs tåg eller personal blev inte så drabbade. Kanske hade vi behövt bli det för att verkligen minnas. SJ som arbetsgivare blir drabbad. Användandet av visstidsanställda kommer i framtiden att bli dyrt. Så dyrt att det lönar sig för SJ att istället erbjuda dem en trygg anställning. Då Seko även fick in en skrivning i branschavtalet att heltid skall vara normen kommer naturligtvis tillsvidareanställningar på deltid ifrågasättas. Vi har drygt 600 visstidsanställda på SJ AB. Hur många heltider kan det bli?

Nu är årets lönerrevision strax klar och det blir tydligt att Sekos medlemmar tillsammans får vara med och bidra med en liten summa pengar för att hjälpa våra kollegor som är utanför. Exakt 0,15 % av årets lönehöjning går tillsammans med en hel del friska pengar som SJ AB får lägga ut för fortsatt missbruk av otrygga anställningsformer. För att avtalet skulle tecknas gjordes bl.a. denna uppgörelse. 0,15 % översatt i pengar är ca 30 kronor i månaden innan skatt. Åsikterna kring huruvida 30 kronor är mycket pengar skiljer sig åt beroende på vem du talar med. Somliga kan tänka sig ge mer för att få ordning och reda på arbetsmarknaden och somliga vill inte stå tillbaka i löneutvecklingen. Pengar engagerar de flesta. Förhoppningsvis engagerar det även SJ AB att på allvar börja se om sin rörliga personalhållning så att de även i framtiden kan anses som en seriös arbetsgivare.

EMELIE LUNDKVIST

November

November är den kanske mest gråa och trista månad som finns. Alla vet att det vänder åter till ljusare tider den 21 december, men just nu är det svårt att inse att det är mindre än en månad dit.

På den fackliga fronten i SJ händer det ganska mycket just nu. Löne- och avtalsförhandlingarna går mot sitt slut för denna gång och vi räknar med att allt är klart för Sekos del den 26 november. I så fall får alla de nya lönerna till decemberlönen.

Det har varit tungt att förhandla och man kan väl misstänka att det finns en viss vilja att se på Sekos förhandlingar med hänsyn till konflikten som genomfördes i juni.

Resultatet av konflikten är desto viktigare att komma ihåg. För Sekos medlemmar i spårtrafikbranschen gäller nu delvis andra regler än för övriga fackförbund. Framförallt uppnåddes en hel del förbättringar för alla de som har osäkra anställningar. SJ AB har ungefär lite drygt 600 anställda med allmän visstidsanställning. Detta är alldeles för många och vi hoppas att antalet sjunker i takt med att det blir fler som får fasta tillsvidareanställningar. Vägen till dessa tryggare anställningar går genom att Seko uppnådde följande i årets branschavtalsförhandling:

Vill Du lära dig mer om vårt avtal SPÅRA-SJ?

Nästa studiecirkel går den 17/12.

Kontakta Christian för mer info, tel. 070-724 14 06.

BLICKPUNKTEN



Medlemstidning för anställda på SJ AB i SEKO klubb SJ Väst. Göteborg, Karlstad och administrationen.

Kontakt:

blickpunkten@sekosjvast.se
www.sekosjvast.se

Manusstopp nästa nr: 18/1

Postadress:

Blickpunkten
SEKO klubb SJ Väst
Box 165
401 22 Göteborg

Redaktion:

Anders Jakobsson

Illustrationer:

Anders Mennerholm

Layout: Redaktionen

Eftertryck förbjudet utan redaktionens medgivande

Åsikter framförda under signerade artiklar är författarnas egna och behöver inte sammanfalla med klubbens.

November forts.

Fakta om avtalet

- Kraftigt höjda löner för timanställda.
- Som timanställd får man direkt genomsnittslön för motsvarande yrkesgrupp man tillhör.
- Rings man in senare än 48 timmar innan uppdraget tillkommer ytterligare 6 % på timlönen.
- Lösningen gäller enbart för Sekos medlemmar.

Grundanställningsformen på hela avtalsområdet ska vara tillsvidareanställning på heltid.

Ovan avser de förbättringar som tillkom efter strejken på bransch spårtrafik för Seko. Nu i de förhandlingar som strax avslutas på SJ AB kommer vi snart att kunna presentera de genomsnittliga löner som gäller för alla timanställda. Seko har avstått ett löneutrymme på 0,15 % för dessa uppnådda förbättringar. I år kommer det att pga. detta uppstå en marginell skillnad i lön mellan Sekos medlemmar och övriga. Vi anser att det kan vara värt denna lilla uppoffring för att nå så viktiga resultat för en utsatt grupp på arbetsmarknaden.

De nya tarifferna kommer att presenteras inom kort.

Övertalighet

Under hösten förhandlade SJ om viss övertalighet i Kalmar, Sundsvall och Östersund på åkandesidan. Seko var synnerligen tveksamma till om det verkligen var övertalighet på de berörda orterna och drev, som enda förbund, förhandlingarna till centralt avgörande. Arbetsgivarsidan valde att köra över våra synpunkter trots att vi hade rätt bra på fötterna. Resultatet av detta kan vi nu se i ökat uttag av timanställda på turer som tidigare bemannats av fast anställda. Dvs. rakt motsatt mot de ny reglerna i branschavtalet att anställningar skall vara tillsvidareanställning på heltid. Seko SJ har nu påbörjat ett arbete med att se till att dessa regler efterlevs och allt tyder på att SJ ganska snart blir tvungna att ändra inställning. I Östersund ökade behovet av timanställda i paritet med minskningen av fast anställda när dessa försvann och i Kalmar finns för närvarande ingen personal på vikarielista efter att bemanningen förhandlats om. Även i Sundsvall har antalet övertidsturer ökat markant.

Ibland känns det hopplöst att försöka övertyga motparten i det kloka att inte ta

bort mer personal än nödvändigt. Sekos inställning var även denna gång mer realistisk än företagets.

Raster och pauser gäller på SJ AB

I flera avtalsförhandlingar har Seko krävt att arbetstidslagens regler om rast och paus skall skrivas in i kollektivavtalet, Spåra-SJ. Företaget har inget intresse av detta och i de nu pågående förhandlingarna har vi fått följande svar: "SJ avvisar Sekos propå om fortsatta förhandlingar beträffande begreppen rast och paus i SPÅRASJ, dels då SJ redan deklarerat att vi inte avser genomföra några förändringar i kollektivavtalet i sak under årets lönerevision och dels då SJs uppfattning i frågan är känd för Seko sedan tidigare."

Företaget anser att det är tillräckligt att det finns regler i Arbetstidslagen, ATL. Skälet att företaget inte vill ha in skrivningarna i kollektivavtalet finns det nog skäl att tro beror på att man är rädda att behöva leva upp till regelverket i den dagliga driften.

I dag följer man regelverket i samband med att turlistorna fastställs. Seko har under flera år klargjort att turlistorna skall fastställas utan undantag från arbetstidsreglerna. Vi har så dåliga erfarenheter av att tillåta undantag från arbetstidsreglerna att det inte finns utrymme för avsteg.

Problemet nu är att vid trafikstörningar verkar man helt tappat fattningen när det gäller hur länge personalen tvingas jobba innan man får raster respektive pauser. Paus är i princip helt okänt i störda lägen. Vi har från Sekos sida kunnat konstatera att vid större trafikstörningar är det helt och hållet upp till berörd personal att agera för att få berättigad vila, rast och paus.

All personal har rätt till raster. Man har denna rätt oavsett hur störd trafiken är och oavsett hur långa sträckor tågen leds om vid ett trafikavbrott.

Trafikledningens ofta förekommande påståenden om att det råder nödfallsövertid är bara ordbajseri. Seko ställde under hösten en rak fråga till chefen för SJs Trafikledning för att få ett formellt svar på frågan hur mycket nödfallsövertid företaget beordrat under 2014. Svaret var att ingen sådan övertid tagits ut. Vi fick också besked att en sådan begäran i så fall ställs till personalorganisationerna innan man tillämpar denna ute i trafiken.

Jag menar inte att vi skall bli regelstyrda

in i minsta minut. Däremot måste vi ta eget ansvar för att få tillräcklig vila och rast så att inte trafiksäkerheten äventyras.

Seko SJ har anledning att tro att det skett en hel del körningar med uttröttad personal under de senaste stora störningarna som skett dels under sommaren samt dels under det stora trafikavbrottet i Hallsberg den 26 oktober i år.

Alla har sin rätt till vila, rast och pauser oavsett var och i vilket yrke man jobbar i.

Konkurrensen kommer allt närmare.

Den väntande konkurrensen från MTR kommer allt närmare. Bolaget har börjat rekryteringar och det första tågsättet har varit ute på en del provkörningar. Konkurrens har vi haft länge i form av buss, bil och flyg, men nu är det för första gången en fullskalig konkurrens på spår som etablerar sig på sträckan Göteborg – Stockholm.

Uppenbart är att MTR kommer att erbjuda ett lågprisalternativ till SJ. Uppenbart därför att tågen är rätt påvra och påminner starkt om de regionaltåg som de ursprungligen var avsedda för. Detta innebär inte att man skall underskatta frågan om konkurrens, men risken är väl att SJ överreagerar innan MTR ens startat och skickar av uppskattad service innan vi vet hur resenärerna kommer att reagera. I den bästa av världar kanske MTR attraherar ett nytt resande på järnväg av kunder som valt andra alternativ tidigare.

Skulle järnvägen tillföras nya kunder som väljer bort buss, bil och flyg är ju branschen en vinnare.

Frågan för oss är väl hur SJ avser att agera. Projekt Ratio är en fingervisning om att bolaget avser att försöka sänka kostnaderna och då också förändra produkten som säljs. Att detta inte är populärt bland personalen är givet. På min senaste arbetsplatsträff var frågan uppe varför man döpt om snabbtågskonceptet och skrotat X2000. En berättigad fråga med tanke på att alla kallar snabbtågen för X2000 oavsett vad SJ försöker sig på i sin marknadsföring.

Skyddsombuden har lämnat en diger lista med olika risker som man ser i projektet om det genomförs. Seko återkommer löpande med information.

ERIK JOHANNESSON
ORDFÖRANDE SEKO SJ

När avvikelserna blir det normala

Det har snöat under gårdagen och jag halkar på vägen till dagens första tåg, tittar mig snabbt omkring för att se om någon såg min pinsamma fadäs men den tycks vara oupptäckt så jag reser mig och skyndar vidare.

Går upp i hytten och upptäcker att ena armstödet saknas helt på förarstolen och att spolävska är slut, svär lite över det dåliga underhållet men tänker att det är ju tur att det är bra väder så spolävska behövs nog inte i alla fall och jag ska ju inte köra så långt med den trasiga stolen.

Rullar iväg med mitt tåg och upptäcker några banarbetare som står på banvallen och inte verkar uppmärksamma att jag kommer, jag tutar och de hinner undan i tid, tur.

Fortsätter min färd och stannar vid dagens första uppehåll, utfartsblocken sitter skydd bakom ett snötäckt träd men jag lyckas urskilja en körsignal, det lyser i alla fall inte rött och jag hade ju kör-vänta-kör in så jag lägger ut blinken till ombordpersonalen och rullar sedan vidare.

Vid nästa uppehåll står ett tåg inne på spåret bredvid och ska avgå åt andra hållet, plattformsbommarna ligger nere eftersom jag rullar in och en resenär som ska med det andra tåget är stressad och kryper under bommarna för att hinna med tåget. Det går ju bra för jag ska ändå stanna för uppehållet men jag hytter irriterat med näven åt resenären.

Jag kör vidare, passerar en mötesdriftplats och plötsligt tjuvar ATC:n och jag har fått ett balisfel. Var lite i andra tankar och kan inte riktigt avgöra exakt var felet kom.

Lite senare ringer AGS och undrar om vi kan göra ett extra uppehåll för att avhysa en resenär som inte har biljett och inte vill lösa en heller. Jag stannar vid nästa plattform och inväntar klart från AGS. När det drar ut på tiden ringer jag upp AGS men får inget svar, går därför bak och kollar vad som försiggår. Resenären är upprörd och aggressiv mot AGS:n och vill inte gå av. Vi lyckas dock gemensamt avhysa resenären även om både min AGS och jag får en hel del okvädesord och även en och annan knuff.

Vi rullar vidare mot slutstation och resten av resan fortlöper utan avvikelser.

En hyfsat vanlig dag på järnvägen, eller

hur? Hur många rapporter har du lämnat in efter en vanlig dag?

Skriver du en LISA-rapport när du halkar på väg till tågen, även om det inte resulterar i andra skador än ett stukat självförtroende? Rapporterar du in att det inte är halkbekämpat på plattformen?

Felanmäler du det trasiga armstödet och avsaknaden av spolävska?

Rapporterar du de uppmärksamma banarbetarna till både fjärren och synergi? Kanske behövs t.o.m. en LISA-rapport – tillbud till påkörning?

Felanmäler du den skydda signalen till fjärren så de kan åtgärda problemet?

Ringer du in spårspillet till fjärren när resenären kryper under bommarna? Skriver/ringer du in en synergirapport även till SJ?

Ringer du in balisfelet till fjärren trots att du inte kan avgöra exakt vilken balisgrupp du fick felet i, det kanske till och med var en BFi?

Rapporterar du avhysningen av resenären? Skriver du en tillbudsrapport i LISA eftersom resenären var aggressiv och hotfull och händelsen skulle kunna resultera i ännu mer våld? Kollar du av med ombordpersonalen hur hen mår efter händelsen, kanske borde hen inte ens fortsätta sitt arbetspass?

Eller är det här helt enkelt bara en ganska vanlig dag på jobbet och inget direkt avvikande har ju hänt så några rapporter blev faktiskt inte skrivna?

Jag vet att det blir tjatigt men rapportering är faktiskt det allra bästa sättet att påverka vår arbetssituation. Här hade vi chansen att se till så halkbekämpningen sköts, att fordonsunderhållet upprätthålls, att banarbetares liv kan sparas, att en skydd signal åtgärdas, att påkörning kan förebyggas genom omprojektering av driftplats, att nästa tåg inte blir försenat p.g.a. balisfel och att våra ombordkollegor får ett ökat skydd på tågen, kanske hade rätt grad av rapportering t.o.m. kunnat förhindra RATIO-projektet...

Den genomsnittlige lokföraren har skrivit 1,6 avvikelserapport i år, i ärlighetens namn är det rätt få turer där 1,6 avvikelserapport/TUR ens skulle räcka.

Vi måste själva ta ansvar för vår vardag

och det enklaste sättet är genom rapportering. Sen kan SJ, vi skyddsombud och fackliga se till att det händer något med rapporterna men ALLA måste hjälpas åt att uppmärksamma problemen.

JENNY BERGMAN

Ombord

Ombordgruppen hade möte den 19/11. Här diskuterade vi bl.a. kommande turlistor och vad som händer och sker ombord.

Vi är många som känner att batterierna på arbetet håller på att ta slut. När störning på störning med oacceptabel arbetsbörda dyker upp kan det vara svårt att hålla modet uppe. Det nya mänskliga pålitliga enkla o härliga SJ känns många gånger långt borta. Vi i Seko vill uppmana er alla att hålla stenhårt på våra arbetstidsregler! En arbetsdag får inte vara längre än 12 timmar. Vi jobbar max fem timmar innan vi ska ha rast, som vi givetvis kan lämna tåget på. Nattvilan på hemmastation får aldrig understiga 11 timmar, detsamma gäller på bortastation. Vilan kan i undantagsfall dras ner till 8 timmar borta, men man skall då direktkompenseras för uteblivna timmar nästkommande dygn. Helgvilan skall vara minst 60 timmar o när du har FP skall du ha 36 timmar minimum. Arbetsgivaren har ingen som helst rätt att kräva att vi skall bryta dessa regler! Detta är alltid viktigt, men känns extra aktuellt inför kommande vinter. Som vi hoppas blir snäll mot oss!

Ta hand om er!

CAMILLA ANDERSSON



Den 16-17 december kommer Seko ha två expeditjonsdagar i entrélokalen. Där har ni som medlemmar möjlighet att träffa era fackliga ombud. Ställa frågor och få information rörande klubben och SJ centralt. Vi kommer att finnas tillgängliga från kl. 06:00–18:00 båda dagarna.

Ramtider

16 december	
06-00	Frukost serveras
10.00	Familjerätt
12.00	Julfika serveras
14.00	Familjerätt
15.00	Valberedningen finns på plats
18.00	Slut

17 december	
06.00	Frukost serveras
10.00	SEKO SJ informerar, valberedningen finns på plats
12.00	Julfika serveras
14.00	Familjerätt
15.00	Folksam
18.00	Slut

Seko SJ informerar om bl.a. årets lönerrevision, omorganisation och aktuella frågor.

Familjerätt: Kostnadsfri juridisk rådgivning inom familjerätt. Såsom samboavtal, testamente, äktenskapsförord o.s.v.

Folksam kommer på besök och informerar om våra avtalsförsäkringar samt nyheter för 2015.

Förarstolar

Att underhållet av våra förarstolar är eftersatt är det nog många som håller med om. Hur ofta är det inte man kommer upp i hytten och sätter sig i stolen och börjar skruva och det är någon ratt som inte går att rubba, ett armstöd som är lealöst och trasigt eller helt enkelt saknas, en trasig spärr på stolen som gör att man snurrar i första växel eller tom åker bakåt vid acceleration.

Det här är en del av vår vardag och något som många förare är så vana vid att det inte ens felanmäls. Det är dock viktigt att felanmäls, du själv kanske snart ska kliva ur hytten i alla fall, kanske växlar du bara tågsättet och ska köra från den andra hytten, som i bästa fall har en fungerande förarstol, men någon kommer alltid efter dig, någon som får köra med en defekt stol. Någon som kanske redan från början har lite ont i ryggen eller i en axel.

Icke fungerande stolar leder inte bara till irritation för stunden utan kan leda till belastningsergonomiska skador, spänningar, smärta i rygg, nacke och axlar t.ex.

En lokförare sitter ner i förarstolen större delen av sin arbetstid och det är därför jätteviktigt att stolen fyller sin funktion!

Jag lyfte frågan om bristfälligt underhåll av våra stolar på Trafiks senaste SKK och Dan Olofsson lovade att ta frågan vidare till fordon. Men som sagt, det är fortfarande viktigt att vi förare felanmäler, inte bara för vår egen skull utan även för våra kollegor. Vidare är det viktigt att ni LISA-rapporterar om ni får ont i tjänsten, det behöver inte vara rena olyckor utan den där onda axeln, stela ryggen, musarmen, kan den härledas till din arbetsmiljö bör även detta rapporteras till LISA. Det kan ofta vara svårt att få ersättning för dessa skador eftersom Försäkringskassan är väldigt restriktiva med att erkänna belastningsskador som arbetsskador men det kan vara avgörande att ha sådana rapporter om Skyddsorganisationen tvingas gå till Arbetsmiljöverket med en fråga, att bevis finns.

Kör försiktigt och felanmäl det som inte fungerar som avsett!

Varför göra det enkelt, när man kan krångla till det?

Häromdagen var det åter dags att byta lösenord, för att fortsatt kunna använda intranät, mobil och körorder. En enkel sak kan tyckas, men inte om man jobbar på SJ AB. Jag tillhör den kategorin som helst vill ha ett gemensamt lösenord, men det går inte. SJ AB kräver nämligen minst 1 stor bokstav och minst 1 siffra i lösenordet, medan körordersystemet inte godtar stor bokstav. Man får alltså nöja sig med en kompromiss, där lösenorden åtminstone liknar varandra.

Så här går det till:

Man försöker logga in på körordersystemet och får då besked om att nytt lösenord krävs. Man får då på nytt ange sitt användarnamn, det gamla lösenordet och sedan ange ett nytt lösenord två gånger.

Därefter loggar man in på intranätet, och trots att man redan är inloggad, krävs det ännu en inloggning för att komma in på e-mejlen. Men nu krävs det dock av utgrundlig anledning ett annat användarnamn (domän samt backslash innan användarnamnet), så det gäller att hålla tungan rätt i mun.

Väl där inne kan man sedan byta lösenord genom att åter ange det långa användarnamnet, det gamla lösenordet, sedan ett nytt lösenord som uppfyller SJAB:s regler, två gånger. Man blir då tillfrågad om man vill logga in med det nya lösenordet. Man

svarar ”ja”, och om lösenordet får godkänt blir man utkastad från intranätet, och måste logga in igen, nu med det nya lösenordet.

Sedan startar man sin mobiltelefon, och loggar in med ytterligare ett lösenord. Går in i ”Trappen”, och under fliken ”Inställningar” anger man det nya lösenordet för Trappen, samt det nya lösenordet för körordersystemet, som alltså inte kan vara lika. (Orsak: se punkt ovan.) Under tiden man gör detta plingar det oavbrutet i mobilen, samtidigt som det står i menyraden att det inte går att logga in på mejlkontot. Man får då öppna appen för e-mejl, gå in under ”Inställningar”, ”Kontoinställningar”, ”Fler inställningar”, ”Inställningar för Exchange-server”, och där byta till det nya lösenordet. (OBS lösenordet för intranätet, inte lösenordet för körorder, då blir det fel!) Till sist startar man appen ”Intranätet” och anger sitt nya lösenord även där.

Dags att ta fram läsplattan, och i den upprepa hela processen enligt punkten ovan.

NU är man klar, och kan få ut sin körorder. Smidigt va?

Och bäst av allt: Enligt turlistorna tar ovanstående procedur 0,0 sekunder, det finns ingen tid för detta överhuvud taget på våra arbetsscheman.

MANUSSTOPP
nästa nummer:
18/1

Utdrag från lokförartips

DYGNSVILA

Dygnsvilan är den viloperiod som skall förekomma mellan två arbetsperioder.

Sammanhängande tiden för vila skall enligt lag uppgå till 11 timmar efter varje arbetsperiod. Undantaget härifrån är vila på bortastation som enligt avtal kan minskas till minst 8 timmar.

Den vila som understiger 11 timmar på bortastation skall vid nästa viloperiod kompenseras. Om du haft 8 timmar skall nästa viloperiod vara minst 14 timmar, dvs. 3 timmar kompensation för kortare vilotid plus 11 timmar.

Tågförsening, övertid, passresa, gångtid mm får ej inkräkta på viloperioden.

Observera att du vid tågförsening/övertid har rätt att få besked om nästa tjänst efter viloperiodens slut redan då du kontakter arbetsledningen för att få korrekt vila. För du inget besked om nästa tjänst efter avslutad viloperiod, inställer du dig för reserv på tjänstestället kl 0800, eller så snart du avslutat din viloperiod.

Vid olycka eller tillbud där föraren är orsak till händelsen, räknas det inte som förmildrande omständighet att föraren va bussig, ställde upp och gick med på en förkortad viloperiod. Tvärtom kan det betraktas som oansvarigt.

Om du upptäcker att du inte får tillräcklig viloperiod mellan arbetsperioderna kontakta snarast arbetsledningen för beslut om åtgärder.

Hur gör jag om det blir problem?

Gör klart för arbetsledningen att du har både rätt och skyldighet att ta din dygnsvila och att du inte vill bryta mot lagen. Hjälper inte det får du kontakta ett skyddsombud, och tiden för en sådan kontakt får inte inkräkta på viloperioden. I värsta fall får du ta dig ur trafiksäkerhetstjänst (se vidare under rubriken Felaktig beordring av arbetsledning).

Glöm inte att kortare vila än 11 timmar på bortastation alltid ska kompenseras med motsvarande längre vila vid nästa

viloperiod.

Från Arbetstidslagen

Lagtext:

15 §

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

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

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

Från SPÅRA-SJ

§ 7

Mom 2 — Skyldighet att utföra övertidsarbete

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Mom 3 — Nödfallsövertid

Nedan följer exempel på situationer, då arbete utöver ordinarie arbetstid är att betrakta som nödfallsövertid.

- Insatser — inklusive kamratstöd — vid olyckor, svåra naturhinder och andra missöden, då risk för skada på liv, hälsa eller egendom föreligger.
- Driftavbrott i järnvägstrafiken till dess att trafiken kan framföras på ett säkerhetsmässigt godtagbart sätt.

- Driftavbrott i datasystem för trafik, säkerhet, försäljning, underhåll eller information.

- Insatser — inklusive kamratstöd — för att lösa den akuta situationen i samband med rån, våld eller hot.

Arbetstagare som inte har jour eller beredskap har rätt till ett uttryckningstillägg med 465 kronor om arbetstagaren kallas in under tjänstgöringsfri tid. Semesterstillägg är inkluderat i beloppet.

Från Arbetstidslagen 9§

Kommentar: Uttaget av nödfallsövertid ska anmälas till den berörda lokala fackliga organisationen så snart omständigheterna medger.

Om det försummas blir övertiden att betrakta som allmän övertid. Med en lokal facklig organisation menas, till exempel en verkstadsklubb eller en tjänstemannaklubb på arbetsstället. Saknas en sådan ska underrättelsen i stället lämnas till den lokalavdelning eller liknande som brukar förhandla lokalt för arbetsstället. Finns det inte någon lokal facklig organisation att lämna en underrättelse till, får nödfallsövertiden tas ut ändå.

Mom 5

Arbetstagaren har rätt till ersättning för reskostnader om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete eller om övertidsarbete i övrigt avslutas inom tiden kl. 22—06 om inte annat reglerats i särskilt avtal.

Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete.

Om arbetstagaren använder egen bil betalas skattepliktig ersättning utifrån gällande belopp fastställt av Skatteverket.

Häftet ”Lokförartips” finns att ladda ned på <http://www.sekosjvast.se/>

Slutförhandling om T15 Trafik Försäljningen

Turlistorna och nycklarna nu inför T:15 är inget som vi jublar över, vi har sanslöst mycket 1/4 tid, korta turer, tidiga morgnar och sena turer innan fridag.

Jag tittade hur vi slutar innan fridag respektive hur vi slutar på fredagskväll före frihelg, så här ser det ut.

Grupp 1

Slutar mellan 18 och 24, det görs fyra gånger på en 12-veckors runda.

Slutar mellan 18 och 24 på fredagskväll, före frihelg görs två gånger på en 12-veckors runda av sex möjliga.

Grupp 2

Slutar mellan 18 och 24, det görs fem gånger på en 12-veckors runda.

Slutar mellan 18 och 24 på fredagskväll, före frihelg görs fyra gånger på en 12-veckors runda av sex möjliga.

Grupp 3

Slutar mellan 18 och 24, det görs fyra gånger på en 12-veckors runda.

Slutar mellan 18 och 24 på fredagskväll, före frihelg görs två gånger på en 12-veckors runda av sex möjliga.

Med andra ord som det står i Spåra-SJ.

Fridagsperioden för Fp och Fv bör om möjligt omfatta tiden från kl. 19 dagen före fridagen/fridagarna till kl. 05 dagen efter fridagen/fridagarna.

Ett ”bör” har aldrig varit mindre värt i Spåra-SJ än det är i T:15.

Mannen på SJ som ritar alla dessa turer är själv inte nöjd, även Anette Odén är missnöjd men det går inte att trolla, ens för henne med det material som hon fick av SJ. Slutförhandling om T:15 sker 28/11

SJ tyckte att – Vi behöver inte ta ansvar för rastlokaler vid t.ex. banarbete. Skyddet skrek och SJ fick ta tillbaka och nu skall SJ ordna rastlokaler vid t.ex. banarbete. Varför lyfts denna fråga överhuvudtaget av SJ? Den är ju så självklar.

I butiken i Göteborg rullar det på som vanligt. En uppfräschning av butiken håller på. Ny väggbild bakom kassorna, ommålning av de övriga väggarna, kundstation (terminaler att boka via webben), nya sittmöbler till kunderna mm.

Dessutom har två vikariat annonserats på intranätet. Ett på 50% och ett på 80% i butiken. Vikariatet är på 6 månader.

Våra arbetsuppgifter förändras lite undan för undan. Vi kommer att vara kundvärdar fr.o.m. 1 januari. Det är en testperiod på sex månader. Idag köper vi tjänsten av Proffice.

LILLEMOR

PEO KULLVIK

VINTERÖVERENS- KOMMELSE 2014-2015

För att SJ skulle få flytta vinterperioden så gick de till mötes på alla Sekos punkter.

- Januari egen period begränsningsperiod
- Fridagar ligger kvar enligt plan
- 15/11 skall en preliminär lista presenteras för januari samt december. Inga blanka dagar för fast lista.
- Turerna skall i lägsta möjliga mån likna de turer som man har idag.

PEO KULLVIK



Våld i nära relationer

”I jämställda relationer förekommer inget våld. Dock grälar man på ett tryggt sätt”.

”Våld är varje handling som smärtar, skadar, skrämmer eller kränker och på så sätt får en annan person att göra något mot sin vilja eller bli passiv.”

(Alternativ till vold, Oslo)

Nationella jämställdhetspolitiska mål, Sveriges regering 2014:

1. Jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. En jämn fördelning av det obetalda hem och omsorgsarbetet.
4. MÅNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA. KVINNOR OCH MÄN, FLICKOR OCH POJKAR SKA HA SAMMA RÄTT OCH MÖJLIGHET TILL KROPPSLIG INTEGRITET.

Torsdag den 2/10 så var jag på en endagskurs på temat ”Våld i nära relationer”, vi ca 35-40 personer, några från SEKO men mestadels från IF Metall som deltog. Jag var ensam från vår klubb.

Vår kursledare Johanna började på morgonen med att tala lite om vad som är och räknas till ”Våld i nära relationer”. Och det är inta bara i par-relationer man-kvinna som det finns detta problem utan även i släkterelationer vuxna barn mot föräldrar och i samkönade förhållanden. Dock är det ju vanligast i man-kvinna par. Det finns också i vår hela samhällsstruktur och i alla klasser.

Från kriscentrum i Kungälv så kom Bo och pratade. Han jobbar mycket med de män som behöver hjälp med att sig ur ett mönster där det är vardag för dem att våldföra sig mot sin partner, både psykiskt och fysiskt. Män som inte alltid ser sin skuld i det som skett eller sker. Vi diskuterade kring våld som underhållning, tv/film/dataspel/litteratur och likaså i sportsliga sammanhang som boxning MMA osv. Och där fick jag mig en liten tankeställare, fast i ”deckarträsket” som jag är när det gäller

böcker, jag som är emot våld... Det var mycket intressant att höra vad Bo hade att säga om sitt arbete, ett arbete som ibland kändes tungt och tröstlöst, men så ibland riktigt bra då de hade kunnat nå fram till någon som innan helt avskärmat sig från det som hänt.

På f.m. skulle det också varit med en åklagare men hen fick tyvärr förhinder av akuta arbetshändelser.

Efter lunch så kom en polis vid namn Britt-Marie, hon började vid polisen redan som 19-åring och är nu 50+. Sedan ca 10 år så jobbar hon i inre tjänst vid avdelningen ”Brott i Nära Relationer” BNR. Mycket erfarenhet där i vad hon sa var världens bästa yrke.

Hennes del i jobbet är ju att hålla i förhör bl.a. när misstanke om misshandel finns. Och trots att det kanske syns tydligt att kvinnan är misshandlad så ska de förhålla sig objektivt till både offer och förövare. De får inte visa utåt att de tar ställning. Bra att veta då är att man har rätt att ha med ett målsägarbiträde redan vid dessa förhör, det har man ju även rätt att ha med vid rättegång. Precis om den misstänkte förövaren har rätt till advokat.

Vi fick se två filmer som polisen använder sig av vid interna utbildningar, filmer som visar hur det kan gå till ute på plats när ett larm om t.ex. lägenhetsbråk inkommit. Att polisen redan ute på plats börjar sin utredning, samtal med de inblandade var och en för sig, och också tar bilder på ev. skador om de får. Allt måste vara med medgivande från den skadade. Vanligt är att den skadade berättar och visar skador som de senare under utredningen nekar till och då inte alla vill göra anmälan. Men med denna dokumentation i botten så kan då polisen själv stå för anmälan och ta det vidare.

Precis som Bo tidigare sagt till oss, så sa Britt-Marie att livet med en som misshandlar är inte som en rak linje utan mer cirkulär. Första fasen är smekmånad, då är allt bra och ömsint, kärleksfullt, kanske presenter och resor. Sedan kommer vardagen. Nästa fas är upptrappning, psykisk och verbal misshandel och detta övergår sedan till ren misshandel. Efter det följer ånger och en vädjan om förlåtelse och så

är det smekmånadsfasen igen som efter ett tag går över i vardag osv. Och så snurrar det på.

För många kvinnor blir detta ett normaliserat tillstånd. Man bryts ner och tror att det är normalt, man tror på honom och har noll självkänsla.

När det gäller våld mellan vuxna barn och föräldrar så är det ju oftast ett missbruk som ligger till grund. Barnet skinnar föräldern på pengar och värdeföremål, för att få medel till droger osv.

Britt-Marie berättade om en ung kvinna och hennes väg genom detta helvete. Hon bröt upp från sin familj när hon var 17 år efter att haft en trasslig uppväxt. Efter ett tag så träffade hon en man. Säkerligen hade de det bra i början, men efter några år så började hennes helvete. Om han frågade henne något så hade hon åtta sekunder på sig att svara. Svarade hon för fort, var det lögn, tvekade hon var det lögn. Han straffade henne genom att sticka en nål i hennes tunga eller i ljumsken ca 100 gånger. Han kunde ringa henne och fråga om hon gått ut med soporna. Svarade hon ja för fort då kunde hon få till straff att sticka sig själv 100 gånger, men inte i tungan utan i ljumsken! Det syntes nämligen när han kom hem, i tungan syntes det inte så bra efter några timmar! Han brände också sönder hennes fotsulor så att hon knappt kunde gå. Men om det syntes när hon gick, så blev det bara värre för henne. De fick ett barn ihop, och hennes väg och styrka att sig bort från mannen var när han hotade att slänga ut barnet från balkongen, sju våningar upp. Först då lyckades hon samla kraft och ta sig därifrån. Mannen blev dömd till 4,5 års fängelse, som han överklagade och blev sedan dömd till 5,5 års fängelse, i mitt tycke alldeles för lite även det. Kvinnan är idag omgift med en bra man och har enskild omvårdnad om barnet.

Detta blev en mycket intressant och tänkvärd dag, för er som har chans att gå den, gör det.

YVONNE NELSON

Vad är det vi har vunnit?

Här kommer en liten reflektion och notera att detta är mina högst personliga åsikter och inget som någon annan individ eller organisation nödvändigtvis behöver hålla med om. Tisdagen den 14/10 så kom beskedet. SJAB har vunnit upphandlingen och



ska via dotterbolaget SJ Götalandståg köra tåg åt Västtrafik under perioden december 2015 till december 2024 med option på ytterligare tre år. För att citera tidningen SJ Nytt så blev det "många glädjerop" och de närmaste dagarna så firades det med tårta runt om i hela landet.

Missförstå mig inte nu. Det är klart att jag är glad. Jag är glad över att slippa allt det där praktiska som att byta nycklar, inloggningsuppgifter, kläder och interna föreskrifter. Jag kan också glädjas med många utav mina administrativa kollegor som i och med detta förmodligen har sina jobb kvar i ganska många år. Jag som var med i december år 2010 är dessutom väldigt glad över att slippa återuppleva det kaos som uppstod när danska DSBFirst Väst startade upp sin verksamhet och ingenting stämde under de inledande månaderna. Och framför allt så är jag glad över att våra resenärer slipper återuppleva det.

Men jag blir också väldigt förvånad. För när beskedet kommer att SJ har vunnit så ställer jag frågan "Vad är det vi har vunnit?". Då möts jag av en hel del sura miner och detta gör mig förvånad. Trodde någon

på fullaste allvar att jag skulle springa runt och jubla? Att jag skulle be om att få vara med på en arrangerad "glädjeskuttbild" i personaltidningen? Att jag som facklig företrädare skulle ropa hurra för något som jag ännu inte fått läsa det finstilla i? Det vore ju rent och skärt hyckleri.

Det jag är intresserad av att veta är huruvida jag och mina kollegor får behålla tryggheten med våra löner och vårt nuvarande kollektivavtal. Den information som vi fått om upphandlingen via VD-brev publicerade på intranätet säger bland annat att en del av den framtida ersättningen som Götalandståg kommer att få av Västtrafik bygger på nöjda kunder. Det finns ett enkelt sätt att skapa nöjda kunder, och det gör man genom att ha nöjda medarbetare. Vi accepterar inte att det är våra villkor som ska bli lidande varje gång en ny upphandling sker.

Jag vill inte behöva återuppleva perioden som var under år 2013, då det gjordes ett försök att dumpa in oss i SJAB och sänka våra löner och försämrå våra arbetsvillkor. Jag vill inte att mina deltidsanställda kollegor ska gå runt med en klump i magen och oroa sig för att eventuellt behöva flytta för att få ihop sin ekonomi. Jag vill inte behöva återuppleva den otroligt dåliga stämningen som var på Götalandståg den sista tiden innan SEKO tog tag i saken och varslade om konflikt.

Så upp till bevis nu. Så får vi se om jag kommer att minnas tårtan på bilden som söt och god eller om den kommer att få en bitter eftersmak...

ROBERT GORDON
*LOKFÖRARE PÅ GÖTALANDSTÅG OCH
ORDFÖRANDE I SEKO KLUBB VÄSTTÅG*

X55 frontrutor

Arbetsmiljöverket var på inspektion på SJ i slutet på oktober i ärendet om X55 frontrutor.

SJ presenterade då en långsiktig plan för när samtliga rutor ska vara utbytta till en ny, bättre ruta som använder en annan teknik för att värma rutorna än nuvarande. Dagens X55-rutor värms upp genom ett raster av värmeträdor, den nya rutan som håller på att tas fram kommer att värmas upp av en tunnfilm istället. Tekniken används idag på Arlanda Express X3-tåg och de har inga optiska fenomen alls med sina rutor så det verkar lovande.

Fyra prototypuror ska monteras in i fordon under våren 2015 för att sedan testköras under vintersäsongen 2015-2016. Fallor testerna väl ut kan man sen under sommaren 2016 börja byta ut rutorna på fordonen. Våren 2017 beräknar SJ att samtliga rutor på X55 ska vara utbytta till den nya rutan.

Skyddsorganisationen tycker att den långsiktiga planen är godtagbar även om vi anser att det tagit alldeles för lång tid att komma dit så ser vi ändå att det är positivt att få en bestående, bra lösning istället för en ny "mindre dålig".

Det vi inte är överens med SJ om är den kortsiktiga planen för hur arbetsmiljöproblemen ska lindras fram till att samtliga rutor är utbytta.

SJs lösning har kommit genom ett SJM vars syfte är att reducera tiden för det optiska fenomenet, helt enkelt genom minskad användning av frontrutevärmern. Det anser skyddsorganisationen inte vara tillämplingsbart i praktiken då vi ofta är i behov av tillslagen frontrutevärme under långa sträckor.

SJ har även begärt att SJs underhållsleverantör Bombardier ska lagerhålla Sullyrutor (den gamla "Reginarutan" som förvisso uppvisar liknande problematik men inte lika grav) istället för Isoclimarutor som ersättningsrutor för de rutor som går sönder på fordonen fram till att den nya rutan finns.

Skyddsorganisationen har i sin tur föreslagit olika lösningar som bygger på att förare

X55 frontrutor

ska utsättas för de dåliga rutorna under så begränsad tid som möjligt. Det handlar om att göra turförändringar så t.ex. Sundsvall får mer blandad trafik, att ha kortare pass när man kör X55, ett alternativ vi ser är t.ex. att ha biträdesförare där man kan lösa av varandra. Vi ser också möjliga lösningar i att styra om fordon då fenomenet är väldigt individberoende, det finns bättre och sämre fordon, och vi ser då att det skulle vara lämplig att de fordon med lindrigast optisk förvrängning skulle trafikera Norrland där behovet av frontrutevärme är som störst och de fordon som är sämre kan styras om till södra Sverige. Ett sista alternativ är helt enkelt att ställa fordonen under vintersäsongen och bara använda fordonen på sommaren.

Arbetsmiljöverket har nu tagit del av både SJs och Skyddsorganisationens synpunkter och har kommit med en underrättelse. Arbetsmiljöverket ger SJ fram till 2 februari 2015 på sig att ta fram en handlingsplan. Arbetsmiljöverket skriver i sin underrättelse:

”SJ AB (nedan kallat Bolaget) ska ta fram en skriftlig handlingsplan för hur de arbetsmiljöproblem som härrör till optiska fenomen, som uppstår vid tillslagen frontrutevärme, ska begränsas fram till dess att alla frontrutor på fordonstypen Littera X55 är utbytta.

I handlingsplanen ska, förutom åtgärder, anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ser till att de genomförs. Genomförda åtgärder ska kontrolleras.

Ni ska ge arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka vid uppfyllande av kraven enligt ovan. Ni ska också se till att ovanstående handlingsplan görs känd av de arbetstagare som kör X55.”

SJ har nu möjlighet att överklaga underrättelsen innan den leder till ett föreläggande, i föreläggandet kan arbetsmiljöverket också sätta ut ett vitesbelopp om SJ sedan inte följer föreläggandet.

JENNY BERGMAN

DAGS ATT NOMINERA

Den 28 februari nästa år är det årsmöte och årsmöte innebär att vi skall välja de som skall leda klubben, styrelsen. Vi skall också välja vilka som skall ha andra viktiga uppdrag inom klubben som t.ex. turlisteombud och revisorer.

Denna gång skall vi göra följande val:

Ordförande för klubben på 2 år

Tre styrelseledamöter på två år (fyra ledamöter och kassören är valda på ytterligare ett år)

Sex ersättare i styrelsen på ett år

En revisor på två år

En revisor -suppleant på ett år

Fyra arbetsplatsombud tillika medlem av Ombordskottet

Ett arbetsplatsombud ombord Karlstad

Ett arbetsplatsombud Lokförarna Karlstad

Två personer till Informationsutskott

Två turlisteombud Förare Karlstad

Två turlisteombud Ombordare Karlstad

Två turlisteombud Förare Göteborg

Två turlisteombud Ombord/Snabbtåg Göteborg

Två turlisteombud Ombord/IC-reg. Göteborg

1 Turlisteombud Försäljningen

1 Turlisteombud Trafikledningen

2 Turlisteombud Fordonsoperatörer

2 Turlisteombud Komfortoperatörer

Som ni förstår så är det många viktiga poster som måste fyllas. Det är viktigt att vi får tag på duktiga och engagerade personer till alla dessa poster. Man måste dock inte vara styrelseproffs eller kunna allt om avtal och fackets historia för att kunna väljas. Det finns gott om spännande och bra

utbildningar som man kan gå.

Känner du någon som du tycker skulle vara bra att ha på någon av dessa poster, kanske du tycker att du själv skulle vilja göra en insats. Hör av dig till oss i valberedningen om du har förslag på personer till de olika posterna. Det är bra om du har pratat med de personer som du vill nominera. Nomineringsstopp är den 27 januari och valberedningens förslag, tillsammans med ev. andra nomineringar kommer att presenteras 14 dagar före årsmötet. Observera att en person som nomineras inte är detsamma som den valberedningen kommer att föreslå. Är det så att man vill ha ett annat förslag på någon post än den valberedningen föreslår så måste man komma till årsmötet och föreslå den personen i så fall. Den personen måste då vara en av de som nominerats innan den 27 januari, annars är hen inte valbar.

Som sagt ring, maila eller prata med oss! Vi är:

Kurt Næss (070-724 14 43)
Torbjörn Saxenberg (070-346 11 62)
Julia Hollsten
Fredrik Säfstörmer (076-814 71 96)

E-post: nominera@sekosjvast.se

VALBEREDNINGEN

www.sekosjvast.se

blogg.sekosj.se

sekovasttag.se

www.seko.se



seko

KLUBB SJ VÄST