

Lokförarbladet

Nummer 65, mars 2020



seko
LOK PENDELN

Innehåll

Innehåll	2
Statistik kring gruppvalet	3
Ståg/ tjänstledighetsdagarna	3
Arbete in på FP-dag	4
Felaktiga skubb- ersättningar	4
”Nu får det vara nog”	5
Lokalfrågan i Södertälje	5
Årsmötet	6
Avtal 2020	7-9
Schas! Rör inte Las!	10-11
Diskrimineringslagen	12-13
Kontaktinformation	14

Lokförarbladet görs av medlemmarna och styrelsen i Seko Lok Pendeln

Sammanställning och redigering:

Monika Roll

Henrik Lundberg

Omslagsbild:

Linda Engdahl

Nu förbereder vi oss för avtalsörelsen! 30 april löper det centrala Spårtrafikavtalet som vi arbetar under ut och nytt avtal ska tecknas. Motparten Almega Tågföretagen räds inte att lägga fram yrkanden om kortare återhämtningstider och mindre semester. Läs mer om vårens centrala avtalsförhandlingar och parternas yrkanden i detta nummer av Lokförarbladet.

Sedan senaste numret har grupp- och semesterval ägt rum på MTR Pendeltågen. Seko Lok har varit drivande i frågor och förhandlingar lokalt bland annat gällande att få ut avtalsenliga ledigheter och ersättningar. Frågan om bön på arbetstid blev en snackis både i fikarummen och i media. Vi har dessutom hunnit med både det traditionsenliga julbordet samt haft årsmöte.

Trevlig läsning!

Statistik kring gruppvalet

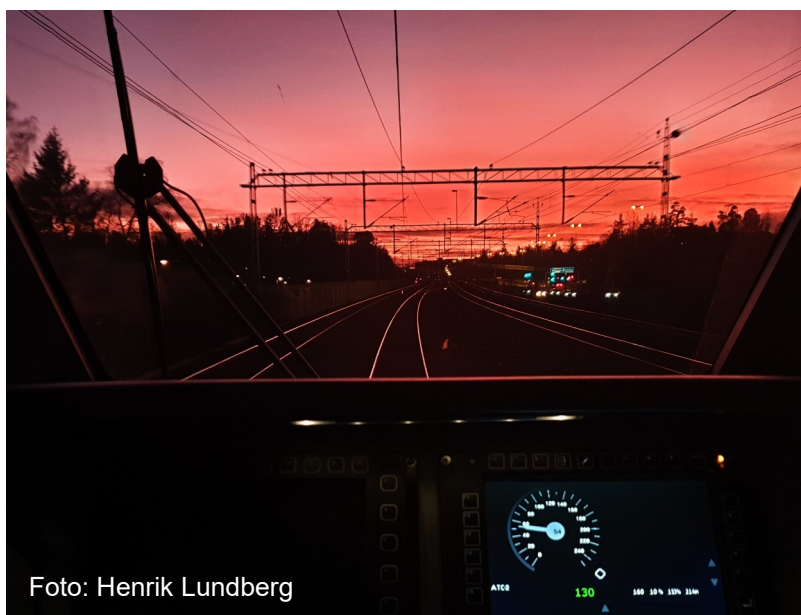
Statistiken för årets gruppval är sammanställt och vi kan se att det är många nya med i sökningen.

Det var 319 lokförare med i sökningen för de som är placerade på Stockholms central. Av dem var det nästan 50 procent som fick sitt första eller andra val. 31 stycken sökte inte av olika anledningar och 10 stycken hade för få val för att komma in på något av valen. Dessa blev inplacerade av ansvarig personal.

Det va 44 stycken som fick ett val som var nummer 10 eller lägre i rangordningen. Det beror dels på att vi har ett gott personalläge nu, men också att vi har betydligt fler platser på skubben i år. Dessa platser var tidigare dolda för oss som anställda då det var de inhyrda förarna som gick på dessa scheman och heller inte fanns med i statistiken.

Vi gick ut med en vädjan till alla att söka det de vill ha och inte det de tror att de kommer in på då statistiken från gruppvalet är det enda sättet för oss att se vad folk önskar för grupper.

Anledningen till att vi har så många vikarielistor i år och inte gjort fler fasta grupper istället är helt enkelt för att det inte finns tillräckligt mycket turer för att göra fler grupper. I år hade vi en fast grupp mer än förra året, grupp 36, som är en blandgrupp.



Vi kommer, i vanlig ordning, skicka ut en enkät till alla våra och STs medlemmar under våren/sommaren och där har ni chansen att säga vad ni vill ändra på eller vad ni tycker är bra och dåligt med årets grupper.

Ståg/tjänstledighets-dagarna

Efter många om och men så blev det till slut klart med ersättningen för de medlemmar som felaktigt nollades i samband med 2019 års utbetalning av tjänstledighetsdagar. Ersättningen kommer nu att betalas ut. Bättre sent än aldrig! Arbetet framåt för att förenkla och eventuellt förändra rutinerna kring tjänstledighetsdagarna kommer att fortsätta. Ambitionen är fortfarande att vi ska kunna få till ett system som är mindre känsligt för störningar och där individer inte drabbas av felaktigheter lika lätt. Hur det utvecklar sig får vi återkomma om.

Arbete in på FP-dag

För kollegor som jobbat övertid över dygnsgränsen in på FP-dag har den avtalsenliga rätten att kräva en ny FP-dag genererat problem. Seko Lok kommer i kommande gruppval verka för att turer som slutar sent, nära dygnsgränsen, inte läggs ut dagen innan FP-dag. På vissa grupper, där överenskommelse gjorts, skulle dygnsgränsen kunna flyttas fram till klockan 01. Ett önskemål vore då också att erbjudas taxiresa till hemmet efter försening in på FP.

Felaktiga "skubb"-ersättningar rättas till

En medlem hörde av sig till klubben med frågor om ersättningen för "skubben" – det så kallade "vik-tillägget". Tillägget är månadsbaserat (för närvarande 395:-/månad) och alla som inte går på fast schema ska erhålla ersättningen. Det betalas ut både för lokförare som tjänstgör på "månadsvik" och på "vrålskubb". Nu visade det sig att medlemmen inte fått sitt tillägg och det var därför han hörde av sig med frågan.

Klubben gick ut med en öppen fråga på hemsidan och i FB-gruppen och ytterligare en handfull medlemmar hörde då av sig och påtalade att de inte heller fått sina tillägg.

Efter kontakt med planeringen så visade det sig att felaktigheter i den lista som specar vilka som ska ha tillägget finns. Listan ska uppdateras efter genomfört gruppval och när någon tillkommer tex efter att ha blivit klar med sin utbildning. Något som missats i en del fall. Planeringen ska nu ha uppdaterat listan och ändrat sina rutiner så att det inte ska missas framåt.

De medlemmar som inte fått korrekt ersättning kommer att få ut den retroaktivt för den tid som det gäller.



Angående stormöten - “Nu får det vara nog”

Efter diskussion i styrelsen så har klubben beslutat att bidra med 500 kronor i ekonomiskt stöd till arrangemanget den 4 mars. Seko Lok Pendeln avböjde att stå som medarrangör till mötet och ställer sig inte heller bakom den skrivelse som det föregående stormöte 30 januari antog.

Klubben ser i grunden positivt på att arbetstagare engagerar sig och tillsammans arbetar för en arbetsplats som uppfyller de krav och förväntningar som finns hos personalen. Framöver ser vi det som naturligt att det är klubbarna själva som driver den utvecklingen - i egen regi - och inte lämnar över det till andra att hantera.

Lokalfrågan i Södertälje

Södertälje Hamns lokaler är väldigt slitna. Både Seko Lok och skyddsombuden jobbar för fullt med att få trivsamma lokaler som är anpassade för verksamheten. Omklädnadsskåp till all personal som är placerade i Södertälje är ett av kraven. Eftersom vi växer i antal behövs ytterligare en gruppchef. Rekryteringen pågår för fullt. Vi behöver även en utbildningsdag så att våra fortbildningar kan ske på hemmaplan. Det kommer att finnas öronmärkta pengar till ombyggnad och renovering. I månadsskiftet mars/april kommer förhoppningsvis en agenda om detta.



Foto: Ingela S Ottosson

Julbord på Man in the moon

2019 års julbord blev välbesökt och hölls på restaurang Man in the moon på Tegnérgatan i Stockholm vid två tillfällen. Lördagen 30 november kom 35 medlemmar och 7 december kom 47 stycken. De flesta verkade nöjda och tyckte maten var god. Köttätare såväl som veganer.

Årsmöte och nya förtroendevalda

11 februari höll Seko Lok Pendeln årsmöte. Thomas Gorin Weijmer som är central ombudsman på Seko med ansvar för Spårtrafikavtalet var mötesordförande och berättade om årets avtalsrörelse och parternas krav. Utöver det gick i sedvanlig ordning verksamhetsplan, verksamhetsberättelse, ekonomisk berättelse och revisionsberättelse igenom.

Markus Nordanstig valdes till kassör på två år. Melissa Svenhard och Astrid Hermelin valdes till ordinarie ledamöter på två år. Till ersättande ledamöter på ett år valdes Henrik Lundberg och Dennis Lamberg. Särskilt välkommen till Dennis som är nyvald in i Seko Loks styrelse!

Sedan tidigare är Kristoffer Johansson vald till ordförande för klubben. Monika Roll, Ingela Svensson-Ottosson och Bo-Anders Persson sitter som ordinarie ledamöter i Seko Lok Pendelns styrelse.

Hela årsmötesprotokollet finns att läsa på Seko Lok Pendelns hemsida.



Avtal 2020: beredskap för konflikt och parternas krav

Seko Spårtrafiks avtalsdelegation består av 11 förtroendevalda och två ombudsmän. Monika Roll från Seko Lok Pendeln och Viktor Risling från Seko Tunnelbanan är delegaterna från Stockholm. Utöver dem består delegationen av förtroendevalda från hela landet och representerar olika yrkesgrupper som går under Spårtrafikavtalet - lokförare, tågvärdar, verkstadspersonal och kundservicevärdar. Målet är i avtalsrörelsen är att ena alla yrkesgrupper bakom samma krav, trots att våra arbeten ser olika ut. Konflikt är inget mål i sig utan ett medel för att förändra och förbättra spårtrafikbranschen till det bättre.

Hur lång avtalsperiodens längd blir avgörs av industrin då det så kallade “märket” bestäms (se Lokförarbladet #64). Seko Spårtrafik vill dock se ett avtal som enbart löper 12-månader på grund av motparten Almega Tågföretagens agerande under den senaste avtalsperioden.

Lön

Sekos utgångspunkt i lönebildningen är att ha ett så kallat “knä”. Detta innebär att alla som har en månadslön under 26 100 kr ska få samma löneökning i krontal som en person som har en månadslön på 26 100 kronor. Seko yrkar liksom hela LO på en löneökning på 3 procent, men som lägst 783 kr. Motparten Svenskt Näringsliv yrkar på löneökningar på 1,4 procent. Den procent-sats det blir lär hamna någonstans mitt emellan parternas båda yrkanden. Den senaste avtalsrörelsen slutade med en löneskillnad på ca 50 kronor mellan Sekos och ST:s medlemmar efter att Seko drivit igenom att timanställd personal ska ha en genomsnittlig timlön för yrkesgruppen och inte en timlön baserad på ingångslönen. Denna löneskillnad finns fortfarande kvar på vissa företag, dock inte MTR Pendeltågen. Almega Tågöretagen vill dessutom se frysta lägstalöner.

Semester

Almega Tågöretagen vill ta bort rätten till fyra veckors sommarsemester och istället förkorta den till tre veckor. De säger dessutom blankt nej till någon sorts kompensation i stil med lösningen vi har på pendeln där du kan välja att “sälja” din semester och få en ekonomisk kompensation för att du förlägger din huvudsemester utanför sommarmånaderna. Då mer ledighet är prioriterat bland Seko Spårtrafiks medlemmar driver Seko rätten att kunna växla semestertillägg till fler semesterdagar. Genom att avstå semesterersättningen skulle upp till fem fler lediga dagar kunna fås ut årligen av den som så önskar.



Foto: Magnus Johansson

Arbetstider

Almega Tåg företagen menar att det finns en efterfrågan från personal att göra mer tid på färre dagar. Omloppstiderna i turerna ska kunna anpassas efter lokala förhållanden, som de uttrycker det. Skulle en skrivning som denna skrivas in i det centrala avtalet skulle det kunna köra över lokala avtal och de lokala arbetstidsöverenskommelser som gjorts där.

Samma sak skulle gälla en eventuell skrivning om ständigt nattarbete. Lokalt på pendeln gör vi på våra renodlade nattgrupper undantag från arbetstidslagen då de kollegor som går på dessa scheman arbetar ständig natt. I kompensation har dessa kollegor en veckoarbetstid på 33 timmar. Skulle en skrivning om ständigt nattarbete föras in i det centrala avtalet skulle den vara direktverkande och slå ut lokala avtal, utan någon kompensation om exempelvis en kortare veckoarbetstid.

Almega Tåg företagen vill dessutom att individuella arbetstidsöverenskommelser ska kunna göras mellan arbetsgivaren och en enskild medarbetare. Bland annat pekar de på hur detta skulle kunna vara en fördel för föräldrar med delad vårdnad. Självklart är dörren helt stängd från Sekos sida för den här typen av idéer. Alla överenskommelser om arbetstider ska göras mellan parterna och alla undantag från arbetstidslagstiftning i våra scheman ska ha ett fackligt understöd. Tummar vi på denna modell kan det öppna upp för katastrofala arbetstider för hela branschen som verkligen inte ger den tid för återhämtning som vi behöver.

Seko Spårtrafik yrkar dessutom för att motverka hyvling och ofrivillig deltid i det centrala avtalet. Hur mycket ofrivillig deltid som förekommer i spårtrafikbranschen är inte riktigt klarlagt, men hos oss på pendeln vet vi att det är förekommande exempelvis bland lokalvårdarna.

Lokala avtal som bilagor i det centrala avtalet

Lyfts lokala avtal in som bilagor i det centrala avtalet blir det framför allt en fördel då lokal persontrafik ska upphandlas. Situationer som när Arriva Sverige tog över driften av Pågatågen i Skåne, då det lokala avtalet kunde rivas upp och en ny yrkeskategori, kundservicevärdar, kunde införas med en betydligt lägre ingångslön än tågvärdarna kan stoppas. Med lokala avtal som bilagor förhåller sig upphandlarna till redan kända villkor och liknande hot vid upphandling försvinner om villkoren finns reglerade centralt.

Seko Lok rustar för kommande konflikt

I den händelse att förhandlingarna kör fast centralt så kan det bli så att Seko varslar om konflikt. Om det skulle inträffa så behöver vi inom alla klubbar ha ordning och reda på våra listor och rutiner för vad som gäller. Vi behöver säkerställa att vi kan informera och nå ut till alla våra medlemmar. Det är arbetsgivaren som kontrollerar företagsmobil och mailkonto vilket innebär att vi inte kan räkna med att kunna nå er via de vanliga kanalerna.

Vi har därför kontaktat er och uppdaterat vårt medlemsregister med era privata mailadresser och telefonnummer. Seko söker inte konflikt men skulle det ändå uppstå en situation så ska vi vara beredda. Vi kommer endast att kontakta er på era privata nummer/mailadresser om det blir absolut nödvändigt. Informationen lagras endast lokalt hos klubben och delas inte med någon annan.



Schas! Rör inte Las!

Seko säger nej till de direktiv till förändringar i Lagen om anställningsskydd, Las, som regeringen för fram och har lämnat förhandlingen där parterna ska bestämma hur Las ska "moderniseras". I Januariöverenskommelsen står tydligt att ett ökat undantag i turordningsreglerna i Lagen om anställningsskydd, Las, ska genomföras. Detta kan ge förödande konsekvenser då det ger arbetsgivarna betydligt friare tyglar att sparka anställda som de anser obekväma eller överflödiga.

Den utredning som tillsatts av regeringen arbetar på förslag som både ska göra det billigare för arbetsgivare att säga upp anställda utan sakliga skäl samt göra det svårare för den enskilde löntagaren att hävda rätt mot orätt. Vad utredningen kommer fram till vet vi inte exakt. Det vi vet är att Las är ett viktigt skydd för oss löntagare i arbetslivet och ska så förbli.

Försvara turordningsreglerna!

Redan idag kan principen om 'sist in – först ut' frångås lokalt om fack och arbetsgivare kommer överens om det vid varsel och uppsägningar. Men, turordningsreglerna finns ändå där för facket att ta stöd emot. Arbetsgivaren kan inte godtyckligt och utan förhandling med facket avgöra vem som ska sägas upp på en arbetsplats. Turordningsreglerna skyddar exempelvis den som arbetat länge och inte orkar jobba i samma tempo som en del yngre arbetskamrater. Rör inte de turordningsregler som finns för att minska rädslan för den anställde att bli uppsagd utan giltig orsak!

Bibehåll saklig grund-begreppet!

Idag är de enda legitima skälen för uppsägning arbetsbrist eller personliga skäl. För att personliga skäl ska kunna anges som orsak krävs att personen brutit mot anställningsavtalet eller misskött arbetet. Om arbetsgivaren får en större möjlighet att handplocka vilka anställda som ska sägas upp blir det också lättare att göra sig av med personer som av olika skäl anses vara obekväma – småbarnsföräldrar som vabbar mycket, en äldre arbetskamrat som har problem med knäna och inte kan arbeta lika fort, fackligt aktiva, någon som är noggrann med säkerhetsföreskrifterna eller vad annars arbetsgivarna rent subjektivt anser vara ett legitimt skäl.

Arbetsgivaren ska ha omplaceringsskyldighet!

Idag är arbetsgivaren är skyldig att omplacera en anställd som riskerar att bli uppsagd. Den anställda ska erbjudas lediga tjänster hos arbetsgivaren, förutsatt att den har rätt kvalifikationer. Om arbetstagaren tackar nej, trots att erbjudandet varit rimligt, föreligger det saklig grund för

uppsägning. Om arbetsgivaren inte erbjuder en arbetstagare med tillräckliga kvalifikationer en ledig tjänst finns heller inte saklig grund för uppsägning. Omplaceringsskyldigheten gäller för uppsägningar både på grund av arbetsbrist och personliga skäl. Detta kan komma att ändras då Las i dess nuvarande form angrips.

Såklart ska arbetsgivaren betala ut lön om en tvist inte är avgjord!

Om du som anställd idag blir uppsagd, och du inte håller med arbetsgivaren, kan du bestrida uppsägningen. Arbetsgivaren är då skyldig att stå för din lön tills ärendet är rättsligt avgjort. Ett sådant fall tar i genomsnitt ett och ett halvt år att driva till Arbetsdomstolen, AD. I Las-utredningen vill man minska tiden som arbetsgivaren är skyldig att betala lön till dig. Kanske till den grad att arbetsgivaren inte ska behöva betala någon lön alls.

Ingen LO-medlem har något att vinna på dessa förslag på förändringar i Las. Vem vågar bli gravid om det kan innebära att bli av med jobbet? Vem ska våga engagera sig fackligt om risken är att man blir uppsagd? Ska man kunna bli gammal på sin arbetsplats utan att riskera att bli bortsorterad för att ryggen börjat krångla? Och vem ska våga säga till om rätten till raster, pauser och att säkerhetsföreskrifter följs, om risken är man nästa månad saknar jobb?

Majoriteten av ombuden på LO:s kongress 12-15 juli 2020 representerar förbund som lämnat parternas förhandling (Kommunal, Pappers, Seko, Byggnads, Fastighets och Elektrikerna). Vad som beslutas på LO-kongressen kan vara avgörande för den framtida maktbalansen på arbetsmarknaden.



Diskrimineringslagen, jämställdhet och diskriminering

Vår ambition är att vår arbetsplats ska vara fri från ojämlikhet, diskriminering och trakasserier. Vi vet alla att det förekommer jargong mm som kan vara diskriminerande. Vi är också medvetna om att trakasserier och sexuella trakasserier förekommer i olika former. Det här är av naturliga skäl ofta ett känsligt ämne och vi är alla olika individer som har olika trösklar och värderingar för vad vi upplever som är trakasserier och som kränkande. Det är heller inte alltid säkert att den som beter sig på ett sätt som av andra upplevs som kränkande är medveten sitt handlande. Grunden är dock alltid att det är den som upplever sig kränkt eller trakasserad som sätter gränsen för vad denne kan acceptera. Avgörandet ligger alltså hos den utsatte.

Diskrimineringslagen anger 7 olika diskrimineringsgrunder, dessa är följande:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder



Foto: Henrik Lundberg

I vår verksamhet är vi många individer från olika kulturer och religioner, med vitt skilda uppfattningar om världen och livsåskådningar, med olika utseenden, sexuella läggningar och åldrar med mera vilket är väldigt berikande men det ställer också krav på acceptans från oss alla och vår arbetsgivare för att vi ska ha en god arbetsmiljö. Diskrimineringslagen hjälper oss i rätt riktning att klara detta.

Arbetsgivaren har ett ansvar att följa diskrimineringslagen, en lag som inte är dispositiv, dvs den kan inte förhandlas bort i avtal. Arbetsgivaren har ett ansvar att utreda ojämlikhet och diskriminering, samtidigt har du som arbetstagar ett ansvar att anmäla diskriminering. Arbetsgivaren har också ett ansvar att förebygga diskriminering med aktiva åtgärder i en handlingsplan genom att analysera hur vi som arbetstagar upplever hur det fungerar på arbetsplatsen när det gäller diskriminering. Detta kan ske genom medarbetarundersökningar, APT eller andra former som t ex riktade enkäter.

Om någon kollega eller arbetsgivaren trakasserar utifrån någon av de 7 diskrimineringsgrunderna ovan är det grund för anmälan. Men om du blir påhoppad för att du t ex håller på AIK och inte Djurgården är det inte trakasserier i lagens mening. Enkelt sagt så skiljer lagen på om trakasserier handlar om personliga egenskaper som du inte kan ändra på eller sådant som är personliga åsikter, till exempel vad du har för kläder på dig eller liknande. Det innebär förstås inte att det är fritt fram att bete sig illa om sådant som lagen inte reglerar. Vi ska visa varandra respekt på arbetsplatsen.

Vi är på vår arbetsplats för att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren ålagt oss att utföra. Våra personliga åsikter, trosuppfattningar eller andra egenskaper som inte är kopplat till arbetet är underordnat våra arbetsuppgifter. Det innebär inte att vi inte får vara de individer vi är, men arbetsuppgifterna ska skötas i första hand inom de ramar som är avtalat mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Arbetsgivaren kan inte hindra oss från att göra vad vi vill på obetald arbetstid (rast) i arbetsplatsens lokaler så länge det inte inkräktar på våra arbetsuppgifter, kan uppfattas som diskriminering eller trakasserier enligt diskrimineringslagen eller innebär brott mot någon annan lag.

Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid mot lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Det innebär att arbetsgivaren t ex inte kan omplacera, säga upp arbetstagaren eller besluta om andra för arbetstagaren negativa förändringar på dessa grunder.



Foto: Henrik Lundberg



Kontaktinformation

E-post: styrelsen@pendelforarna.se

Hemsida: www.pendelforarna.se

Telefon: 072 - 980 44 93

Fackexpeditionen finns på Klarabergsviadukten 49. Bemannas av styrelsen kl 09.00 - 16.00 på torsdagar och av skyddsombuden kl 09.00 - 16.00 på onsdagar.



Seko Lok Pendeln

facebook.com/sekolokpendeln

Ordinarie styrelsen

Kristoffer Johansson (ordförande)	072 - 980 33 33
Astrid Hermelin	072 - 980 32 78
Markus Nordanstig (kassör)	072 - 980 34 53
Ingela S Ottosson	072 - 980 31 91
Monika Roll	072 - 980 35 13
Melissa Svenhard	072 - 980 34 43
Anders Persson (ombud Södertäljeplacerade)	072 - 980 31 34

Ersättare styrelsen

Dennis Lamberg	072 - 980 42 86
Henrik Lundberg	072 - 980 34 61