

AVTALSRÖRELSEN 2023

Frågor och svar om avtalet

Lokala förhandlingar

Upphandling Västtåg

Skyddet har ordet

m.m.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

- S. 3-4 Ordförande har ordet
- S. 5 Fyra korta från facket
- S. 6-7 Info om lokala förhandlingar
- S. 8-11 Avtalsrörelsen 2023:
Bakgrund, frågor och svar
- S. 12 Brev till förbundsstyrelsen
- S. 13-14 Svar från förbundsstyrelsen
- S. 15-16 Vad händer inför upphandlingen?
- S. 17 Insamling
- S. 18-19 Skyddet har ordet
- S. 20-21 Medlemsutbildningar



Om Seko Västnytt

Seko Västnytt är ett informationsblad riktat till medlemmar i Seko klubb Västtåg. Det distribueras i första hand via e-post till medlemmar i klubben.

Vi välkomnar material som bilder, texter m.m. från medlemmarna.

Skicka till: vastnytt@sekovasttag.se

Månadens omslagsbild är från Falköping. Foto: Sannah Kvist

Ansvarig utgivare: Alexander Weinfors

Redaktion: Klubbstyrelsen

ORDFÖRANDE HAR ORDET

Det är svårt att sammanfatta känslorna efter den senaste perioden. Vi har haft en enormt tuff avtalsrörelse där motståndet från arbetsgivarna att släppa någonting alls var hårt från början samtidigt som mobiliseringen och engagemanget bland medlemmarna kring våra frågor var stort. Till detta mer "normala" hade vi att hantera en olovlig strejk och att vår centrala ombudsman lämnade förhandlingarna i slutskedet.

Som en av åtta förtroendevalda som ingått i förhandlingsdelegationen har det givetvis varit extra speciellt. Vid flera tillfällen har det varit viktigt att höja blicken och lägga mer personliga känslor åt sidan. Det vill jag också ta tillfället att göra nu.

Detta var den sjätte avtalsrörelsen inom Spårtrafik sedan 2013. Seko har varslat om konflikt fyra av gångerna och en gång har det också lett till att strejken utlösts. Den gången, 2014, handlade det om att hindra Veolia från att ersätta fast anställda med deltidsanställda och timanställda. 2013 löstes det lokala kollektivavtalet här på Västtågen med några timmar kvar till konflikt, och 2017 fick vi mobilisera för att få igenom loss of license och löneökningar i nivå med resten av LO-kollektivet. Det har varit väldigt viktiga strider att ta och vi har vunnit dem. Men det har mestadels handlat om försvar.

Det vi gjorde i år var inte det. Vi krävde förbättringar. Vi ställde krav som skulle förändra spelreglerna helt i branschen. Krav som kommer från medlemmarna, via klubbarna, och slutligen är det förbundsstyrelsen som beslutat att driva det som hela Sekos krav och det var också de som

beslutade om att säga upp kollektivavtalet och varsla om strejk. En tung strejk, som berörde 1200 medlemmar. En strejk som skulle lamslagit tågtrafiken i Stockholm, Göteborg och Malmö, en stor del av SJ:s fjärrtåg och godstrafik av enorm vikt för svensk industri.

Med det varslet i ryggen lyckades vi också få igenom ett avtal och konflikten blåstes av.

Jag vill som del av avtalsdelegationen vara väldigt tydlig med att det avtal som vi fick på plats i stora delar var en produkt av arbete som vi förtroendevalda från branschen gjorde och att det också var vi som till slut var eniga om att resultatet vi hade uppnått var tillräckligt bra. Jag vet att många frågor har handlat om just detta och att bilden till viss del varit en annan men så var det.

Med det sagt var det inga enkla beslut att ta. Vi hade arbetat med att ta fram konfliktobjekt, ha kontakter med klubbar och förtroendevalda och förbereda hela organisationen på strejk. Vi var också väl medvetna om det stora trycket som fanns därute, både i sakfrågorna vi drev men också i känslan av att det är dags att sätta ner foten och säga ifrån. Det har ju också varit vårt budskap hela tiden—förändring behövs.

Med det trycket finns det alltid en risk att ett avtal ses som en besvikelse. Speciellt när vår ambition är att förbättra villkor. Det går alltid att känna att vi hade kunnat nå lite längre, fått något lite bättre. Något facit på det finns inte.

SEKO VÄSTNYTT

Men i vågskålen finns inte bara förbättringar utan också att ta en risk för försämringar eller att få betala på något sätt.

Jag var och är fortfarande övertygad om att avtalet kommer göra skillnad för våra medlemmar, framförallt vad det gäller schemaändringar. Vi stänger dörren för ändringar som bara dimper ner i en app eller skickas på sms och när vi går hem från jobbet så ska vi också veta när vi börjar och slutar nästa arbetsdag. Vi behövde inte avstå löneutrymme eller gå med på andra villkorsförsämringar.

Nu när avtalet är på plats tar det lokala arbetet vid. Det är dags att fundera på hur vi ska ta den centrala uppgörelsen och hantera den lokalt ute på företagen och arbetsplatserna för att det inte bara ska vara text på ett papper utan faktiskt också leda till de konkreta förbättringarna för våra medlemmar som vi velat uppnå. Och hur vi fortsätter jobba med de frågor vi inte kom hela vägen i.

För det är inte så att det fackliga arbetet på någon nivå kan avslutas för att vi har ett avtal på plats utan snarare tvärtom. Vi kommer ha tvister, vi kommer ha lokala förhandlingar och det kommer en ny avtalsrörelse där vi återigen ska samla oss. Med lärdomar från den här, och alla tidigare avtalsrörelser.



Alex Weinfors

4 KORTA FRÅN FACKET

1.

Stockholmspendelns skyddsorganisationer har tagit initiativ till att starta en egen oberoende trafiksäkerhetsutredning med anledning av det politiska beslutet i Region Stockholm att avveckla tågvärdarna på pendeltågen. I samband med det har man startat en insamling för att finansiera utredningen.

Klubbstyrelsen har beslutat att skänka 20.000 kr från klubben. Den som vill har även möjlighet att bidra till insamlingen som privatperson.

Se sidan 12

2.

Fredagen den 26/5 höll Roger Patriksson och Sara Skoglund från klubben en kollektivavtalsutbildning i Nässjö. Det blev en mastig dag som innehöll bl a: fackets historia, årets avtalsrörelse, spårtrafikavtalet och en djupare genomgång av vårt lokala kollektivavtal.

Är du intresserad av att gå utbildningen?

Nästa tillfälle är den 7/9 i Göteborg.

För anmälan, se sidan 14



3.

Vilka lagar styr egentligen det fackliga arbetet? Har jag rätt att vara ledig från jobbet för att läsa en facklig kurs?

Självutbilda dig i fackliga frågor och lagar i sommar genom att lyssna på FACK YOU Podcast.



4.

Måndagen den 15/5 slöts ett nytt centralt kollektivavtalet mellan parterna i spårtrafik Seko och Almega. Nu återstår klubbens lokala förhandlingar.

Vi i klubben har samlat in yrkanden från er medlemmar på vårt lokala kollektivavtal. Styrelsen har utifrån det beslutat om vilka frågor vi kommer driva lokalt.

I samband med att vi går in i de lokala förhandlingarna kommer även fördelningen av årets lönepott att förhandlas.

FÖRHANDLINGSinFORMATION

Ny lagstiftning gällande särskild visstid

Riksdagen beslutade 2022 om förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS). En av förändringarna gäller att allmän visstid ersätts med särskild visstid och att en visstidsanställning nu övergår till en tillsvidareanställning efter sammanlagt ett år i särskild visstidsanställning, till skillnad från två år enligt det gamla regelverket. Det har också införts ett nytt regelverk kring beräkning av anställningstid där man numera ska räkna mellanliggande anställningstid som del av anställningens om man har haft fler än tre visstidsanställningar under en kalendermånad.

Hur ska du som är anställd på särskild visstid idag agera?

För dig som idag är visstidsanställd är det viktigt att du begär att få ut information om din sammanlagda anställningstid i tidsbegränsade anställningar från arbetsgivaren för att vi från Sekos sida ska kunna företräda dig på bästa sätt. Arbetsgivaren är enligt LAS 6 g § skyldig att ge dig informationen skriftligt och inom tre veckor från att du begärt det. Begäran görs till din närmaste chef. Får du inte ut informationen, kontakta ditt fackliga ombud snarast.

Är det så att du arbetat tillräckligt många dagar för att din anställning ska ha övergått till en tillsvidareanställning enligt antingen de gamla eller nya reglerna är du tillsvidareanställd oavsett vad som står i ditt anställningskontrakt och omfattas av regelverk kring uppsägningstid med mera.

Är det så att du inte nått upp till tillräckligt många dagar så kan du ändå omfattas av regler kring företräde till ny anställning på särskild visstid vilket kan bli aktuellt om arbetsgivaren meddelar att man inte avser att ge dig några flera timmar.

Kan Seko godkänna att man fortsätter som timanställd?

Seko kommer inte göra några lokala uppgörelser som sätter lagreglerna om tidsbegränsade anställningar ur

spel. De nya tidsgränserna gällande visstidsanställningar syftar till att det ska bli färre otrygga anställningar.

Det finns däremot inga formella hinder i själva lagen från att vara tillsvidareanställd och timavlönad. Däremot kan det behövas göras undantag från vissa regler i kollektivavtalet avseende t.ex. schemaläggning.

Klubben har inte tagit ställning till något konkret förslag från arbetsgivaren. Kommer det ett sådant kommer vi behöva se till helheten och om möjligheten att använda timavlönad personal exempelvis kan göra att man har mindre reservhållning och använder deltid i större utsträckning än vad vi tycker är lämpligt.

Lokala löne- och avtalsförhandlingar

Seko har nu inlett den lokala lönerevisionen på SJ Götalandståg.

Lönerevisionen omfattar i år 4,1% som genererar till en lönepott som ska fördelas på Sekos medlemmar. Löneökningarna kommer gälla retroaktivt från 1 maj.

Enligt tidsplanen från SJ Götalandståg ska förhandlingarna vara avslutade i början av juli för att den nya lönen ska kunna betalas ut i september.

För medlemmar med individuella löner ska lönesamtal ske med närmaste chef.

I skrivande stund pågår förhandlingarna och vi kommer informera om resultatet så snart vi är färdiga.

I samband med att förhandlingarna inleddes överlämnade vi också Sekos yrkanden gällande lokala villkor:

- Översyn av körläro- och instruktörsuppdrag gällande hur stor del av arbetstiden och vilka arbetsuppgifter tillägget omfattar
- Införande av fast tillägg för handledaruppdrag som tågvärd
- Minska antal deltidstjänster
- Tjänstgöringstur understigande fem timmar ska

tillgodoräknas med fem timmar

- Ökad återhämtning kring fridagsperioder
- Ledighet med lön för läkarbesök införs
- Reglering av gångtid i samband med tjänstgöring görs

Vi ser utöver det att resultatet av de centrala avtalsförhandlingarna resulterat i ny avtalstext som får direkt påverkan på oss och att en översyn av det lokala avtalet bör göras som konsekvens av det. Med tanke på uppgörelsen gällande att införa en arbetstidsförkortning med fler lediga dagar under avtalsperioden vill vi också redan nu börja titta på hur det kan genomföras hos oss.

Eventuella förändringar av vårt lokala kollektivavtal kommer förhandlas under hösten.

Turlisteförhandlingar sommaren

Seko har godkänt turerna för sommaren baserat på en typvecka efter att turlisteombuden fått granska och lämna synpunkter. Vi har reserverat oss mot ett antal turer eftersom vi fortfarande inte har kunnat komma överens med arbetsgivaren om vad som räknas som arbetstid, arbetspass och uppehåll. Vi har påkallat tvisteförhandlingar som omfattar flera hundra turer som förlagts sedan tidtabellsskiftet i december och som vi menar inte är konstruerade enligt kollektivavtalet.



FOKUS Avtalsrörelsen 2023

Det centrala avtalet: vad hände?

Måndag den 15/5 tecknades ett nytt centralt avtal mellan parterna inom spårtrafik. I och med det blåstes även den varslade strejken av.

Årets avtalsrörelse har haft många turer, och det har inte alltid varit lätt att hänga med vare sig som medlem eller förtroendevald.

BAKGRUND

Processen började redan förra året, när alla klubbar inom spårtrafik fick skicka in yrkanden* på det centrala spårtrafikavtalet. Dessa kokades sedan ner till tre gemensamma yrkanden för spårtrafik av representanter från klubbarna på en avtalskonferens i Stockholm i slutet av januari. Därefter sammanställdes yrkandena, tillsammans med ett yrkande om ett centralt avtal för städpersonal och yrkande på löner enligt märket, och beslutades av Sekos förbundsstyrelse.

Yrkandena växladades med yrkanden från arbetsgivarsidan. Sedan inledde ombudsmännen ihop med en avtalsdelegation (bestående av representanter från branschen, bl a klubbens ordförande Alex Weinfors) förhandlingar med arbetsgivarsidan.

Av den information vi i klubbstyrelsen fått sa arbetsgivarsidan i princip blankt nej till samtliga yrkanden. Den 2 maj strandar Seko förhandlingarna, säger upp det centrala avtalet och varslar om strejk. Varslet berör 1200 medlemmar, i tre vågor.

VAD INNEBÄR ETT VARSEL?

Ett varsel är en förvarning om något som kommer att hända, tex uppsägningar eller som i det här fallet en konfliktåtgärd i form av strejk. För att en strejk (undantaget en vild strejk*) ska kunna genomföras måste: 1. Giltighetstiden för

ett avtal löpt ut 2. Avtalet sagts upp 3. Varslet lämnas med minst sju dagars framförhållning. Detta finns reglerat i medbestämmandelagen.

I samband med att ett varsel läggs på arbetsmarknaden kopplas Medlingsinstitutet in. Medlingsinstitutet är en statlig myndighet som ansvarar för medling i arbetstvister. De har i princip två uppdrag: att försöka undvika att en konflikt löses ut mellan parterna och att se till att det s k « märket » hålls. Medlarna är erfarna förhandlare från både facklig- och arbetsgivarbakgrund. När medlare kopplats in pratar inte parterna längre direkt med varandra, utan via medlarna. Medlarna lägger sedan en s.k. hemställan, ett avtalsförslag, som båda parterna får ta ställning till.

VAD HÄNDE SEN?

Medlarna uppmanade Seko att skjuta på strejkvarslet och parterna att gå in i förhandling igen. Seko valde i det läget att skjuta på strejkvarslet från torsdag den 11/5 kl 15, till måndag 15/5 kl 15. Här är värt att veta att medlingsinstitutet har rätt att själva skjuta på ett varsel i upp till 14 dagar.

Från fredag morse leds förhandlingarna inte längre av branschansvarig ombudsman utan av förbundsordföranden tillsammans med avtalssekreterare. Något som väckt många frågor och som föranlett att klubben

Morgonen den 15/5 tecknades sedan ett nytt centralt avtal, bara timmarna innan strejken skulle brutit ut.

LITET LEXIKON

YRKANDE

Ett yrkande är kort sagt en begäran om något. I det här fallet Sekos förslag på ändringar i det centrala kollektivavtalet inom spårtrafikbranschen.

VILD STREJK

Att strejka är en demokratisk rättighet skyddad i bl a grundlagen. Däremot finns regler kring hur man får strejka. T.ex. gäller fredsplikt för medlemmar i facket när ett kollektivavtal är påskrivet. En vild strejk är en strejk som strider mot gällande regelverk eller kollektivavtal.

FOKUS Avtalsrörelsen 2023

MEDLEMSMÖTET 18/5

I samband med att det centrala avtalet slöts väckes många frågor och frustration hos medlemmar i branschen. Med anledning av det höll klubben två digitala medlemsmöten den 18/5. Under mötena ställdes dels ett antal frågor som vi i klubbstyrelsen kunde svara på, och dels uttrycktes en önskan att klubben skulle ta vissa frågor vidare till förbundsstyrelsen.

Här nedan kommer en sammanfattning av de frågor som ställdes av klubbens medlemmar under de båda mötena. Ha i åtanke att svar på frågor om det nya avtalet och hur det kommer att implementeras hos oss, utgår ifrån det vi vet i dagsläget. Vi kommer få anledning att återkomma till detta, och det kommer även innebära ett fackligt arbete lokalt när det nya avtalet ska tolkas hos oss på Götalandståg.

De närmsta sidorna kan du läsa frågorna och svaren som dykt upp, klubbens brev till förbundsstyrelsen med era frågor och förbundsstyrelsens svar.

FRÅGOR GÄLLANDE AVTALSRÖRELSEN

Kan man göra en misstroendeförklaring mot förbundet/förbundsstyrelsen?

Förtroendet för förbundsstyrelsens ledamöter prövas vid kongressen som är Sekos högsta beslutande organ. För att en extra kongress ska hållas behöver minst 10% av medlemmarna stå bakom det. Nästa ordinarie kongress är 2025.

Varför byttes våra förhandlingsansvariga ut under förhandlingarna?

Det vi kan konstatera är att ingen av dem var med när avtalet tecknades. Det förbundet har valt att säga är att det är personärenden, och att

de inte kommenterar sådana. Vi som klubb tar med oss att ni är flera medlemmar som tycker att det är brist på transparens i frågan, och vill att förbundsledningen ger ett svar på varför man valde att ta över förhandlingarna. Klubben lyfter frågan till förbundet (för klubbens brev samt svar från förbundet, se sidan 9-12).

FRÅGOR RÖRANDE REGLERING AV SCHEMAÄNDRINGAR

De nya reglerna innebär att arbetsgivaren vid ändring av schemat alltid i dialog ska försöka komma överens med dig om ändringen.

Är ni inte överens finns ett tydligt regelverk för hur arbetsgivaren får ändra din arbetstid. De tre sista dagarna och fram till sista turen innan får arbetstiden flyttas max 1h åt något håll, dag 4-8 får arbetstiden flyttas max 2h åt något håll och dag 9-14 max 4h. Varje minut i ändring som bryter mot regelverket innebär en minut in i arbetstidsbank.

Det nya avtalet skyddar även 19-05-regeln på ett sånt sätt att ändringen inte får inskränka på det genom att exempelvis senarelägga din sluttid inför ledig helg.

Efter att du slutat arbetet och fram till ditt nästa arbetspass kommer arbetsgivaren inte längre kunna ändra, detta gäller även vid ledighetsperioder.

Hur får arbetsgivaren ändra i schemat?

Utgångspunkten i det nya avtalet är att vi har rätt att veta vår arbetstid senast 14 dagar i förväg. Om arbetsgivaren vill ändra ditt schema efter det måste de föra en dialog med dig. Är man inte överens om en ändring finns tydliga regler för hur arbetsgivaren får ändra din arbetstid. Bryter arbetsgivaren mot dessa, läggs varje minut som bryter mot reglerna in i en arbetstidsbank.

Är det samma arbetstidsbank vi har idag eller en ny?

Det kommer krävas en ny, separat tidsbank. Enligt det nya avtalet finns ett maxtak på 80h, därefter får arbetsgivaren inte ändra mer och du måste få ut din ledighet.

FOKUS Avtalsrörelsen 2023

Även innan dess har du rätt att ta ut din tid i arbetstidsbanken så länge det inte innebär en "påtaglig störning" för arbetsgivaren.

Vilken ledighet prioriteras i så fall, den sökt med tid ur gamla eller nya tidbanken?

Det får vi återkomma till lokalt, när vi vet mer om hur det nya avtalet påverkar hos oss på Göta-landståg.

Kommer arbetsgivaren ändå "köra över oss" om de vill flytta arbetstiden och vi inte vill det?

Arbetsgivaren kommer fortfarande kunna ändra våra scheman, men det kommer att vara dyrare, framförallt vid större ändringar. Och de kommer inte längre kunna ändra utan att ha fört en dialog. Grundregeln är att man ska komma överens om ändringar.

Om de ändrar en tur till en kortare tur får man inget in den i nya timbanken då?

Alla ändringar som bryter mot de nya reglerna för ändringar ger tid i timbanken.

Kommer vi att kunna ta ut ledighet eller pengar i den nya timbanken?

Din tid kan på din begäran växlas till pengar istället, men arbetsgivaren kan inte själv välja att betala ut tiden i pengar.

Kan arbetsgivaren bestämma när tiden tas ut?

Nej, som vi tolkar det kommer du själv välja när du tar ut tiden, så länge det inte innebär en "påtaglig störning" för arbetsgivaren. "Påtaglig störning" är samma skrivning som finns i föräldraledighetslagen och är betydligt starkare än skrivningarna vi har kring andra ledigheter.

Idag är det svårt att få ledigt, kommer vi verkligen få ut tiden i den nya arbetstidsbanken?

Eftersom det finns ett tak på hur mycket tid du får ha i den nya banken, samt en skrivning om att arbetsgivaren ska bevilja ledighet om det inte innebär en "påtaglig störning", så tror vi att det finns mycket bättre möjlighet att få ut den här tiden i ledighet.

Kan AG kringgå det nya regelverket genom att lägga blankdagar på schemat?

Nej, inga blanka dagar kommer kunna finnas på schemat från 14 dagar innan. Du ska ha start och

sluttid för ditt arbetspass. Undantag kan göras t.ex. för råskubb.

Hur kommer det nya avtalet påverka schemat för de som går på icke-fast lista/"skubben"?

Som vi tolkar det nya avtalet kommer det innebära att dagens veckobesked, som ges måndag veckan innan, kommer ersättas av ett besked 14 dagar innan.

Varför tar implementeringen så lång tid med timbanken?

Ändringarna börjar gälla den 1 mars 2024. Då har halva avtalstiden gått, eftersom det nya avtalet är tvåårigt. Vi tolkar det som ett sätt att ge arbetsgivarna i branschen en möjlighet att genomföra förändringen.

FRÅGOR RÖRANDE ETT CENTRALT AVTAL FÖR STÄD

Vad gäller yrkandet om ett centralt avtal för tågstäd, har Seko centralt kommunicerat att motparten konsekvent vägrat gå med på kraven. Frågan ska i stället hanteras i lokala förhandlingar.

Vad innebär det att städ ska hanteras på lokal nivå? Kommer man tysta ner frågan genom att göra den lokal?

Flertalet bolag som bedriver städverksamhet har lokala avtal som fungerar. För de bolag som har misskött sig har Seko sagt upp de lokala kollektivavtalen och erbjudit villkor enligt vad vi hade krävt i centralt avtal. Samma kommer gälla för nya bolag som vill bedriva städverksamhet i branschen. Det centrala avtalet tillåter t.ex. inte nattarbete i den utsträckning som krävs för verksamheterna utan bolagen kommer behöva teckna lokala avtal med oss för det. På det sättet kommer frågan att kunna hanteras även om vi inte löste den i avtalsrörelsen.

FRÅGOR RÖRANDE KRAVET OM FÖRBUD MOT ENSAMARBETE PÅ RESANDETÅG

Vad gäller frågan om ensamarbete vid resandetåg är parterna överens om en partsgemensam arbetsgrupp som ska uppvakta politiker och myndigheter i

FOKUS Avtalsrörelsen 2023

frågan. Seko har även överklagat Arbetsmiljöverkets beslut att häva skyddsstoppet mot ensamarbete på pendeltågen i Stockholm.

Vi i klubbstyrelsen i Seko Västtåg ser i dagsläget inget som tyder på att det är aktuellt att ta bort tågvärdar hos oss. Vi arbetar aktivt med frågan gentemot regionpolitiker och inför den kommande upphandlingen.

Flera medlemmar lyfter att man önskar att Seko tryckt hårdare på frågan om ett förbud mot ensamarbete för att reglera den i ett centralt avtal.

ÖVRIGA FRÅGOR

Kommer det finnas ett krav på att de nya arbetsgrupperna i avtalet (som ska utreda ensamarbetesfrågan samt yrkandet om arbetstidsförkortning genom lediga dagar) skall mynna ut i något eller är det bara en förhållning?

Vi kommer få anledning att återkomma till det. Vad gäller ensamarbetesfrågan så har Seko utöver arbetsgruppen även överklagat Arbetsmiljöverkets upphävande av skyddsstoppet på pendeln i Stockholm. Vi i klubben har även beslutat att stötta ett initiativ från stockholmsspendeln med syfte att bekosta en egen utredning om ombordpersonal.

Vad gäller arbetsgruppen om arbetstidsförkortning, så finns tydliga deadlines under avtalsperioden.

Får vi strejka nu när avtalet är påskrivet?

Nej, när ett avtal är påskrivet gäller fredsplikt. Det nya avtalet är tvåårigt.

Vad händer med EU-direktivet om 11h dygnsvila? Kommer det påverka oss?

Det är ett EU-direktiv som kom redan 2003, som blivit aktuellt igen. På järnvägen är frågan om 11h dygnsvila redan hanterad och inarbetad i vårt kollektivavtal sen 2008.

HEJ MEDLEM!

- *Berätta kort om vem du är! Befattning, åkstation och hur länge du varit medlem i Seko?*

- Jag heter Anders Hällås, är skyddsombud sedan 2019 och lokförare sedan 2013. Jag har varit medlem sedan jag började på Krösatågen 2013.

- *Vad är dina tankar om årets avtalsrörelse?*

- Besvikelse. Vi hade fullt rimliga krav och allmänheten hade full förståelse för våra krav. Även den vilda strejken visade på vårt stöd för våra krav.

- *På medlemsmötet menade du att det hade varit vårt en strejk enbart för yrkandet om ett centralt avtal för städ. Du arbetar som lokförare, varför ska en som förare bry sig om villkoren för städpersonal?*

- För mig är det självklart att vara solidarisk och kan vi som en stark grupp visa att vi står upp för varandra så ska vi göra det. Det är inte alltid att man kan föra kampen själv utan behöver hjälp även från andra yrkesgrupper som kanske i samhället ses som "viktigare" om man får uttrycka sig så.

- *De lokala förhandlingarna kvarstår. Vad tycker du är viktigt att vi driver lokalt som klubb?*

- Schema Schema Schema. Så trött på att inte kunna planera något längre bort än 1 vecka. Sen måste vi jobba stenhårt för 100 % till våra tågvärdar!

BREV TILL FÖRBUNDSSTYRELSEN

På medlemsmötet den 19/5 gav klubbstyrelsen i uppdrag att ställa vissa frågor från medlemmarna till förbundsstyrelsen. Dessa frågor formulerades i ett brev, som du ser nedan, och skickades till förbundsstyrelsens ordförande Gabriella Lavecchia. Svar från förbundsstyrelsen läser du på nästa sida.

Till förbundsstyrelsen

Vi i Klubb Seko Västtåg anser att det var olämpligt att byta ut våra förhandlingsansvariga i slutskedet utan att vara transparenta med oss medlemmar och förtroendevalda, själva hjärtat i förbundet och dess existens, om hur och på vilka grunder det görs.

En fackförening bygger på dess medlemmar. Hela vår organisation bygger på förtroende. Utan medlemmar och utan förtroende finns inte de fackliga organisationerna. Det betyder också att vi kan ställa högre krav på transparens och tilltro till medlemmarnas förmåga att hantera beslut, än en vanlig arbetsgivare-arbetstagare-organisation.

Den enda offentliga kommentaren hittills angående avtalsrörelsens slutskede är att förbundet inte kommenterar personärenden. Det vi kräver är inte att få svar på personfrågor.

Vårt krav är full transparens för våra medlemmar och förtroendevalda. Vi vill veta!

På vilket sätt agerade våra förhandlingsansvariga så förbundet tappade förtroendet för dem i slutskedet av våra centrala förhandlingar?

Vem fattade beslutet att frånta våra förhandlingsansvariga sina arbeten?

Vilka grunder togs det beslutet på?

Hur togs beslutet att teckna ett centralt avtal den 15/5?

Hur ställde sig avtalsdelegationen i det beslutet?

Vi i klubbstyrelsen anser att både våra medlemmar och förtroendevalda har rätt att få svar på detta.

Vi vill gärna ha svar inom 14 dagar.

Bästa,
Seko Klubb Västtåg

SVAR FRÅN FÖRBUNDSSTYRELSEN

Svar på klubb Västtågs skrivelse:

Hej!

Tack för er skrivelse.

Seko har inte avskedat, sagt upp, tagit ifrån, plockat bort eller på något sätt bett ansvarig ombudsman att lämna förhandlingarna. Det vill och måste vi vara väldigt tydliga med. Däremot bör man ha respekt för att det kanske absolut svåraste man kan göra som förhandlare är att driva centrala förhandlingar. Pressen är enorm från alla håll och i ett sådant läge uppstår situationer som är svåra att hantera. Det bör och ska man ha stor respekt för. Vi vet att det finns rykten och olika versioner av vad som hänt och inte hänt men vi är helt trygga med denna bild av verkligheten.

Däremot är det alldeles riktigt att förhandlingsledningen bedömde att den ombudsman som assisterade den ansvarige ombudsmannen inte kunde sitta med inne hos medlarna. Hen hade sedan flera månader sagt upp sig från sin tjänst på Seko för att istället ta anställning hos ett konkurrerande fackförbund. Med mindre än två veckor kvar i sin anställning på Seko gjordes bedömningen att det var lämpligare att en ombudsman som kunde finnas kvar och tolka en eventuell uppgörelse behövde sitta i rummet tillsammans med medlarna. Annars hade hen tagit den kunskapen med sig till ett annat förbund och gjort Sekos kunskapsbank lite fattigare. Därför byttes den assisterande lokalombudsmannen mot en annan ombudsman som följt förhandlingarna och branschen under en tid.

Generellt är det mycket vanligt att man delvis byter förhandlare när man lagt ett konfliktvarsel när medlarna kliver in. Det vill säga att avtalssekreteraren och/eller förbundsordförande kliver in i förhandlingarna. Detta är kutym inte bara i Seko utan också i andra förbund och rent generellt på svensk arbetsmarknad. I detta fall var det också en uttrycklig önskan från ansvarig ombudsman att avtalssekreteraren skulle kliva in när medlarna tagit över förhandlingarna. Det ska också noteras att motparten gjorde som vi.

Sekos förbundsordförande tog över förhandlingarna först när ansvarig ombudsman lämnat förhandlingarna. Inte heller detta är något konstigt. Det ska också tilläggas att varken förbundsordförande eller avtalssekreterare är några duvungar när det gäller förhandlingar, tillsammans har de över 50 års erfarenhet som förhandlare på olika nivåer i förbundet.

På fredag morgonen den 12 maj bestod således den lilla förhandlingsdelegationen (alltså de som träffar medlare och motpart) av förbundsordförande, avtalssekreterare och assisterande ombudsman. Klockan 09.30 samma morgon påbörjade delegationen ett arbete med att finna ett förslag till uppgörelse som man kunde leva med. Denna överlämnades till medlarna under eftermiddagen och var den som medlare, motpart och samtliga övriga förbund förhöll sig till ända fram till att man accepterade medlarnas hemställan klockan 10.00 måndagen den 15 maj. Det var alltså inte bara en helt enig delegation som antog uppgörelsen utan också en delegation som på egen hand lagt det förslag som förhandlingsledningen förhöll sig till hela tiden.

I viss mån kan man förstås säga att den förhandlingsledning som träffade medlarna inte var experter i frågorna om branschens alla utmaningar på detaljnivå, men eftersom två av tre deltagit under arbetets gång med delegationen var man ju inte osäker på vad delegationen krävde. Alla eventuella frågor bollades tillbaka till delegationen som svarade och godkände eller förkastade vad förhandlingsledningen lämnade för besked till motparten.

Det var också mycket tydligt för delegationen den där fredagsmorgonen att ett alternativ till att anta uppgörelsen var att gå ut i strejk. Vi vara alla inställda och förberedda på att det fanns en överhängande risk för att strejk kunde behöva verkställas. Förhandlingsdelegationen valde att acceptera uppgörelsen hellre än att gå ut i strejk. Den gemensamma bedömningen var att det var ett klokt val då vi fick igenom väldigt mycket av det som fanns i det dokument som delegationen själv tagit fram på fredags-

SVAR FRÅN FÖRBUNDSSTYRELSEN

morgonen. Dessutom utan att behöva betala en krona utav märket. Förhandlingsledningens och delegationens bedömning var att uppgörelsen var tillräckligt bra för att inte gå ut i strejk och därför accepterade vi medlarnas hemställan klockan 10.00 på måndagsmorgonen, fem timmar innan strejken skulle brutit ut. Man ska vara medveten om att en strejk också hade riskerat att leda till ett sämre resultat än det vi fick.

Vi vet att en del också haft synpunkter på att förbundsstyrelsen valde att skjuta på strejkvarslet i fyra dagar. Medlingsinstitutet har rätt att skjuta upp ett varsel i två veckor. Detta framgår i MBL §49. Det var en hög sannolikhet för att institutet skulle göra det och då valde vi i stället att skjuta på den i fyra dagar på uppmaning av medlarna. Vi gjorde det främst för att behålla trycket uppe och inte riskera att Medlingsinstitutet sköt på den i två veckor.

Det är alltid lätt hänt att fundera på om man gjort rätt eller fel när situationen är så pressad. Men det är så förhandlingar ser ut på alla nivåer. Att förhandla innebär att man måste ge och ta, att båda parter vinner och förlorar något. Annars är det inte en förhandling utan något helt annat. Men i det här fallet var allas vår bedömning att vi fick mer än vi gav.

Fick vi allt? Absolut inte. Har vi löst branschens alla problem? Absolut inte. Men kom vi en bit på vägen? Ja, det gjorde vi. Fick arbetsgivaren ge mer än oss? Ja, otvivelaktigt fick de göra det. De hade ju också yrkanden med sig in i förhandlingen precis som vi, men gick därifrån i princip tomhänta.

Nu vidtar ett arbete med att informera och utbilda kring innehållet i avtalet. Detta kommer vi att göra på olika sätt tillsammans med branschorganisationen. Det blir oerhört viktigt att alla som förhandlar på lokal nivå känner sig bekväma när det gäller kunskapen om det nya avtalet för att driva lokala förhandlingar på ett bra sätt. Det är lokalt som ett viktigt arbete nu måste göras för att omsätta det centrala avtalet i praktiken. Vi kommer ge allt stöd vi kan i detta arbete. Vi vill också passa på att informera om att en ny ombudsman är utsedd att svara för spårtrafikområdet. Han heter Sune Blomkvist och har en lång erfarenhet av förhandlingar. Han kommer senast från att svara för Kommunikationsavtalet men har också tidigare erfarenhet från Spårtrafikområdet.

Vi hoppas att ni förstår att det finns saker kring individer vi inte kan kommentera mer än vad vi gjort i detta svar. Vi hoppas att vi ändå lyckats förklara situationen så långt det går och varför det blev som det blev. Ni är välkomna att höra av er om ni har ytterligare frågor.

Hälsningar

Sekos förbundsstyrelse

VAD HÄNDER I ARBETET INFÖR UPPHANDLINGEN?

Vår verksamhet är styrd av politiken och administreras av tjänstemän. Därför är det också viktigt att föra en dialog med dessa parter. Detta ökar möjligheterna att man inte missar viktiga punkter i upphandlingar och skapar förutsättningar för en upphandling som fokuserar mer på kvalitet och mindre på kostnad.

För att skapa just detta har Branschorganisation Spårtrafik tagit fram 6 punkter gemensamt med klubbarna. Utöver det har vi lokalt lagt till två punkter. Varje punkt som vi får med i en upphandling kommer skapa en större trygghet för oss när upphandlingen är klar och vi möjligen kommer byta arbetsgivare. De punkter som vi har med är:

En sammanhållen verksamhet skapar förutsättningar för en gemenskap i verksamheten

En verksamhet istället för flera. I flera upphandlingar har vi sett att bolaget som vunnit anbudet sen haft underentreprenader som exempelvis städar m.m. Seko tror att finns all personal på ett företag finns bättre förutsättningar att skapa gemenskap men framför allt minskar risken för man byter underentreprenad som en strategi för att minska kostnaderna och det betyder oftast sämre anställningsvillkor.

Samtidigt får man en bättre överblick över helheten av den upphandlade trafiken.

Sekos medlemmar, en viktig del i upphandlingen

Vi som utför arbetet hos operatören har bäst kompetens för verksamheten och om man byter uppdragsgivare så finns det bara ett sätt att skydda den och det är att se det som en verksamhetsövergång. Därför anser Seko att det ska finnas krav i upphandlingen att det ska hanteras som en verksamhetsövergång.

Konkurrens med Kvalitet, inte med sämre villkor för personalen

Våra avtalsvillkor ska inte användas för att minska

kostnaderna på upphandlingar. De kollektivavtalsvärden som finns idag ska även finnas imorgon.

Därför vill Seko att det ska finnas tydligt vilka kollektivavtalsvillkor som gäller. Det gynnar alla i upphandlingen. Vi ser också att man från upphandlingssidan ställer krav på att operatören ska erbjuda personalen heltidstjänster i så stor utsträckning som möjligt.

Vikten om rådighet över fordon

De fordon som finns i upphandlingen ska operatören ha en stor möjlighet att påverka. Stor del av vår arbetstid befinner vi oss på fordonen och om behov finns att ändra inredning på grund av arbetsmiljöskäl så underlättar det om vår arbetsgivare har ansvaret för fordonen.

Att säkerställa att personalen trivs och att organisationen fungerar i upphandlade trafiksystemet

I många upphandlingar så finns incitament för operatörerna om de levererar nöjda kunder. Seko anser att det även borde finnas incitament för att leverera en positiv medarbetare. Har man nöjda medarbetare så ökar även sannolikheten att man gör ett gott arbete och får ännu nöjdare kunder.

Reglering av bemanning ombord

Där persontrafik på järnväg bedrivs så SKA det finnas en ombordpersonal/enhet utöver lokföraren och den personalen SKA ha tillräcklig utbildning. Enda sättet att garantera att man inte minskar på utbildningsnivån är att ha med krav på vilken typ av utbildning personalen på tåget ska ha.

Utöver dessa punkter så har vi två lokala punkter som vi ser påverkar den arbetsmiljö som finns på vår arbetsplats.

Dubbelbemanning

Vi har redan varit med om att man en gång minskat på dubbelbemanningen och den finns där av en anledning. Den finns inte idag med i vår upphandling därför ser vi att det är av yttersta vikt att vi får med någon form av krav i upphandlingar gällande dubbelbemanning.

Påstigningskontrollen

Påstigningskontrollen var från början en arbetsmiljöåtgärd under pandemin, blev sedan även ett intäktssäkringsprojekt. Vad vi ser är att arbetssättet skapar förutsättningar för en tryggare resa och en god arbetsmiljö vilket gör att ombordpersonalen kan fokusera på service och säkerhet.

SEKO VÄSTNYTT

Seko Västtåg har tagit del av förstudien och materialet som Västtrafik presenterat vid det första samrådet inför upphandling (SiU). SiU är ett möte som trafikhusvudmannen, i detta fall Västtrafik, bjuder in alla intresserade trafikföretag till för att presentera och diskutera förutsättningarna för affären.

Presentationen handlar framför allt om tekniska frågor rörande trafikupplägg, fordon, underhåll och ersättningstrafik och fördelning av ansvar mellan beställare och operatör.

Vi kan efter en genomgång konstatera att Västtrafiks avsikt är att upphandla ett kontrakt som i mycket bygger på det befintliga som SJ Götalandståg AB idag har:

"Utgångspunkten är att använda styrkorna i dagens avtal, det vill säga avtalen "Västtågen 2016" samt "Västtågen 16 KKT" med dagens operatör SJ Götalandståg, och endast förändra de delar där det finns utmaningar idag."

Man berör även specifikt tågvärdens roll där vissa förändringar kommer ske, men där kravet på bemanning är oförändrat.

Värt att notera är att i den förstudie som ligger till grund tar man upp att ungefär 25% av kundsynpunkterna handlar om tågvårdar och av dessa är hela 22% beröm:

"Med tanke på att det är lättare att kritisera än berömma så får 22% beröm anses vara en mycket hög siffra. Det vittnas om att tågvårdarna är serviceinriktade, gör mycket för att lösa kundernas problem, är trevliga, kommunikativa och tar väl hand om kunderna."

Reglering av bemanning ombord är en av de viktigaste kraven för Seko i denna upphandling och det är mycket positivt att det kommuniceras så tydligt i den här frågan från Västtrafik.

Förändrad visering

- Beställarens inriktning är att alla kunder ska själva kunna visa och köpa biljett på samtliga trafikslag
- Förändringen från dagens visering kommer att ske under kommande avtalsperiod
- Tågvärden kommer fortfarande att ha ett viseringsuppdrag men exakt hur det kommer att se ut specificeras i upphandlingsdokumentet
- Beställarens inriktning är att behålla krav på minst en tågvärd per fordon även när den nya viseringsstrategin är implementerad

Ur Västtrafiks presentationsmaterial



Stockholm 2023 04 27

Vi behöver Din hjälp!

Stöd skyddsombudens trafiksäkerhetsutredning!

Politikerna i Region Stockholm har beslutat att fullfölja avvecklingen av tågvärdarna på pendeltågen. Detta sedan man låtit genomföra en "oberoende" granskning av MTR:s i långa stycken hemligstämplade utredning i projektet med att ersätta tågvärdarna med kameror.

Konsultfirman WSP sägs ha granskat huruvida gällande regler och normer har följts vid riskbedömningen av kameraprojektet. Men WSP-granskningen är en partsinlaga som hävdar att de identifierade riskerna är hanterade efter gängse regelverk. Man tar inte hänsyn till personalens och skyddsombudens kritiska synpunkter och yrkeserfarenhet. En nog så viktig detalj i sammanhanget.

SL-politikerna har godkänt ett säkerhetsmässigt undermåligt hastverk som riskerar ge allvarliga följder inte bara på pendeln i Stockholm. Det kan få efterföljare på andra trafikbolag och då har vi snart en brittisk situation gällande järnvägssäkerhet.

Skyddsorganisationerna på Stockholmspendeln har startat en egen trafiksäkerhetsutredning. En väl meriterad säkerhetsgranskare med lång erfarenhet av järnvägsbranschen har anlitats för en mer seriös trafiksäkerhetsutredning av kameraprojektet. Utredningen blir oberoende i den rätta bemärkelsen då det inte finns bindningar till vare sig SL, Trafikförvaltningen, MTR, Alstom, Trafikverket eller annan intressent i sammanhanget.

Vi vädjar till järnvägare i hela landet, till våra kollegor på pendeln, fackliga organisationer, allmänheten och alla tänkbara organisationer som inser att järnvägssäkerhet inte kan fuskas bort utan att det får allvarliga konsekvenser. **Stöd vår insamling för finansiering av en verkligt oberoende säkerhetsutredning!** När den är klar ger vi publicitet åt dess resultat.

Vårt mål är att skyndsamt samla in 300 000 kronor. Det ger oss underlag till en utredning som kan komma fram till något annat än det som hitintills påståtts vara fakta i målet.

Seko Pendelklubben lägger en grundplåt på 50 000 kronor till insamlingen.

Stora som små bidrag välkomnas.

Insamling via Seko Pendelklubbens bankgiro 184 – 2731 alternativt swish 1231817477

Ange "stödinsamling" samt namn/organisation.

Stockholmspendelns skyddsorganisationer



SKYDDSORGANISATIONEN HAR ORDET

HSO HÄLSAR

Skyddsorganisationen påminner om att ni måste skriva arbetsmiljörapporter. Har ni frågor eller fundering ang detta är det bara att ställa era frågor till oss i "skyddet" och till era CS.

Vi som är skyddsombud har våra tilldelade skyddsområden som vi ansvarar för, tex jag som är skyddsombud i Falköping har skyddsområde tågvärdar i Falköping och lokaler i Falköping, Töreboda, och Skövde, både rastlokaler och överliggningar där gör vi gör skyddsronder varje år.

Vi sitter även med i andra grupper som arbetsgivaren ansvarar för, i Arbeta Ombord/Trygg och Säker där tittar vi på allt som har med tågvärdens säkerhet att göra. I gruppen Fordon och Förares sitter de skyddsombud som även är förare och tittar på de "hårda" frågorna Där finns det en förare per littera samt en tågvärd. Dessa grupper träffas minst 4ggr per år. Vi gör även riskanalyser då det skall till något nytt arbetssätt eller ändras vad gäller handdatorer, förarstolar m.m

Vi har även samverkansgrupp som träffas 4 gånger om året. Där medverkar alla skyddsombud och CS som har arbetsmiljöansvar samt affärschefen och HR.

Varje år vecka 43 så är det den internationella arbetsmiljöveckan. Den firar vi även här på Götalandståg genom att ha olika event på alla åkstationer ihop med vår arbetsgivare. Förra året så fokuserade vi på rapportering, våra kameror samt Crystal Alarm. Nu har vi redan börjat att planera inför årets vecka.

Skyddsorganisation genom Christina Laage, HSO





SKYDDSORGANISATIONEN HAR ORDET

SOMMARTIPS FRÅN SKYDDET

Nu är sommaren här och förhoppningsvis får vi några riktigt varma och härliga dagar även i år. Med värmen så påverkas även livet ombord på tågen. Vi vill påminna om att vi alla är våra egna skyddsombud och att komma ihåg att sätta din hälsa och säkerhet i första rummet.

För att hjälpa varandra att få en behaglig arbetsmiljö så kommer här några tips.



- Fäll ner solskyddet i hytten så långt det går innan du lämnar den. Detta göra att rullgardinen tar de värsta UV strålarna vilket sänker temperaturen i hytten.

- Ring in om det är brist på vatten, skriv också rapport om det finns för lite vatten ombord. Kom ihåg att om du blir stående på linjen flera timmar så vill du kunna dela ut vatten till resenärer. Om du vill kan du även ställa in några tetrapack i kylskåpet ombord så det finns kallt vatten.

- Är det varmt i tåget? Skriv arbetsmiljörapport och om så är fallet dubbelkolla kolla om det är inskrivet att HVAC är ur funktion.

- Vätskeersättning är bra att ha med i väskan. Äter du ute kan du spara salt och sockerpaket för att blanda i en tetra om behovet skulle uppstå.

MEDLEMSUTBILDNINGAR

Medlemsutbildning

Vad har man för nytta av facket och varför ska just Du vara med? Utbildningen omfattar tre heldagar (24 timmar). På ett enkelt sätt får du information om hur och varför fackföreningar bildades och varför facket behövs idag. Utbildningen är tvärfacklig.

Innehåll:

- Hur och varför fackföreningarna bildades
- Hur man påverkar sin fackförening
- LO och vår egen organisation
- Vart går fackavgiften?
- Vilket försäkringsskydd har man?
- Varför behövs facket i dag?
- Det fackliga löftet

Medlemsutbildning steg 2

Arrangör: ABF

En utbildning där du får på ett enkelt sätt veta mer om hur de olika beslutsvägarna fungerar i kommuner och riksdag samt ge en inblick i varför facket och politiken hänger ihop. Vi kommer även att bjuda in en fritidspolitiker och en riksdagsman för att berätta om sina uppdrag.

Innehåll:

- Varför facklig- politisk samverkan?
- Politiska ideologier
- Värderingar
- Den kommunala demokratin
- Vad krävs för ett politiskt uppdrag?
- Riksdagens arbete
- Dagsaktuell politik

För facklig utbildning har du rätt till ledighet från arbete enligt studieledighetslagen. Du får ett skattefritt stipendie från Seko på 125 kr per timme.

Hela studiekatalogen finns på seko.se/vast

Vill du veta mer? Kontakta klubbens studieansvariga Christina Laage!

Introduktion och kollektivavtals utbildning

Datum:

26/5 i Nässjö

7/9 i Göteborg

5/10 i Herrljunga

11/12 Falköping

Handledare

Alexander Weinfors

Roger Patriksson

Sara Skoglund

Anmäl dig till christina.laage@sj.se



seko

SEKO KLUBB VÄSTTÄG

Seko Västtag

Klubbstyrelse 2023

Kontakta oss på e-post eller telefon

Alex Weinfors, lokförare Göteborg: Ordförande, förhandlings- och avtalsansvarig.

Roger Patriksson, lokförare Göteborg: Facklig-politiskt ansvarig, konfliktansvarig, ansvarig för upphandling Västtågen och förhandlingsansvarig.
Ombud Göteborg.

Anders Martinsson, lokförare Uddevalla: Kassör.
Ombud Uddevalla.

Sara Skoglund, lokförare Göteborg: Sekreterare, informationsansvarig, PUMA-ansvarig, medlemsansvarig, jämställdhets- och mångfaldsansvarig.
Ombud Göteborg.

Christina Laage, tågvärd Falköping: Huvudskyddsombud och studieansvarig.
Ombud Falköping.

Andreas Kjörk, lokförare Lidköping: Vice sekreterare, styrelseledamot.
Ombud Lidköping.

Olof Haraldson, lokförare Nässjö: Försäkringsansvarig, styrelseledamot.
Ombud Nässjö.

Louise Grimling, tågvärd Falköping: inadjungerad, ungdomsansvarig.

Mail: styrelsen@sekovasttag.se

Hemsida: www.sekovasttag.se

Facebook: facebook.se/sekovasttag

Instagram: instagram.com/sekovasttag

Vart ska jag vända mig om något händer?

I första hand är det din närmaste chef som du ska vända dig till om du har frågor om till exempel lön eller schema eller upplever problem med din arbetsmiljö. Ibland kan det givetvis vara så att man undrar om det chefen säger stämmer eller inte lyckas komma överens. Då kan du ta hjälp av en förtroendevald så kan ni hjälpas åt att lösa frågan.

Handlar det om frågor som rör din anställning så hanteras det i första hand av ditt lokala ombud på åkstationen. Är det en fråga som rör din arbetsmiljö är det ett skyddsombud du behöver prata med. Tillsammans kan ni gå igenom vad som hänt och vad ni kan göra för att lösa problemet.

Ibland kan något som börjar som "inget" bli "något". Det kan vara en OSPA, en incident med en resenär, eller en kort sjukskrivning som blev längre än man trott... Vänta inte med att prata med facket tills det blir kris. De förtroendevalda i klubben har kunskaper och erfarenheter som kan hjälpa dig att se till att det går rätt från början.

Är det något som inte alls fungerar på arbetsplatsen eller du har en bra idé på hur vi kan förändra, så kanske det är något vi borde driva tillsammans. Kanske behöver ni ha ett medlemsmöte på din åkstation för att prata ihop er? Be ditt lokala ombud att kalla till ett om det inte redan är något inplanerat. Du kan också skriva ett förslag i form av en motion till årsmötet eller när klubben ska besluta yrkanden till avtalskonferensen.

Vill du läsa om något speciellt? Har du en bild, en text, en idé?
Hör av dig!