

TUBEN

SEKO TUNNELBANANS MEDLEMSTIDNING • NR 1/2012

RESAN TILL KINA • LÖNESTÖLDEN • NYHETER FRÅN KLUBBEN
FÖRHANDLINGAR • FIGHTEN SEKO TOG HEM • TJÄNSTER
M.M, M.M.



NY SEKOKLUBB I TUNNELBANAN

Välfärd utan vinst

Manifestation

dagen innan
riksdagens
öppnande.

Nu faller folkets dom!

**Samling Sergels torg kl 17-18
måndag 17 september**

för marsch till riksdagen och ett
gatans parlament, där vi antar
folkets krav på riksdagen.

välfärd utan vinst är ett nätverk för en upprustad välfärd
värd namnet, mot riskkapitalister och vinster i vår offentliga sektor och för
ett stopp på privatiseringshetsen av våra gemensamma tillgångar.



Mot
privatiseringar
& riskkapitalister
För gemensam
välfärd

TUBEN

Tidningens redaktion:

Ansvarig utgivare

Jannis Konstantis

chefredaktör

Jannis Konstantis

redaktörer

Johanna Hedberg

Edgardo Luan Rivera

Henrik Nilsson

Lilian Svensson

Conny Älvestam

Hannes Östlund

Skribenter i detta nummer

Hector Riveros

Tim Söderström

Gunnar Woldén

Layout

Johanna Hedberg

Redaktionsadress

Klubbtidningen

SEKO

Klubb 111

Hornsbruksgatan 4

117 34 Stockholm

Webadress

klubb111.wordpress.com

E-post

redaktionen.klubb111@gmail.com

I N N E H Å L L

Ledaren.....	3
Nytt från klubbstyrelsen.....	4
Förhandlingar mellan SEKO och MTR.....	5
Lönestegen.....	6
SEKO tog hem fighten om MTRs lönesänkning.....	7
Acceptera inte MTRs lönestöld!.....	8
HSKO Trafik rapporterar: Resan till Kina.....	10
Vad MTR säger officiellt och egentligen menar.....	14
Kåseri: Lyckan är en sträcktjänst.....	15
Notiser.....	16
Kalendarium.....	18
Serier.....	19

LEDAREN

Nu kommer hösten och SEKO fortsätter kämpa mot alla försämringar som arbetsköparen försöker att införa i tunnelbanan. Vi kämpar för att förbättra våra villkor för alla yrkesgrupper men mest tid går åt till att försvara vårt kollektivavtal.

Det har visat sig att arbetsköparen inte är så intresserad av att förbättra för personalen, även om man via olika broschyrer och andra olika sätt teoretiskt påstår någonting annat. Det har istället visat sig gång på gång att det är den kortsiktiga vinsten som är den intressanta. Varningssignalerna som visar att personalen mår dåligt (Great Place to Work-undersökningen) tas inte på allvar. Att många arbetskamrater väljer att lämna företaget eller går i förtidspension för att de inte orkar arbeta, ses inte heller det som ett problem. Arbetsköparens inställning är att vi ska vara glada att vi har ett arbete och att man ska buga och tacka för vad man får, de ser lönerna och andra arbetsvillkor som vi har som kostnad för företaget. SEKO anser att det är *vi* (bl a spx, ksv, förare, trafikledare, arbetsledare, lokalvårdare, FRC och Hittegodspersonalen) som producerar allt; som *är* tunnelbanan! Utan oss fungerar inte tunnelbanan, oavsett hur fina olika mål och planer de än har.

Vi måste den närmaste perioden bli mer sammansvetsade, visa solidaritet mot våra arbetskamrater och ställa upp mot alla angrepp från arbetsköparen. Våra representanter i facket är inget utan sina medlemmar. Facket är alla vi! Om vi står enade mot de olika angreppen blir det svårt (eller kan försvåra) för arbetsköparen att genomföra sina planer.

En för alla och alla för en måste vara vår paroll!



NYTT FRÅN KLUBBSTYRELSEN

FYLLNADSVAL TILL OLIKA POSTER

Klubbstyrelsen har tagit beslut att utlysa ett nominerings- och extra årsmöte för att fylla på de vakanta platser som finns t ex skyddsombud för Alvik station, skyddsombud för Trafik Röda linjen och så vidare. Kallelse kommer när vi har gjort en förteckning av alla de vakanta platser som finns.

Planeringskonferensen för Klubbstyrelsen kommer detta år att äga rum mellan den 30 september och 3 oktober.

Klubbstyrelsen ska också gå igenom rutinerna för uppvaktningen av våra långtidssjuka kamrater.

Jannis Konstantis
Ordförande
SEKO Klubb 111

PLANERINGSKONFERENS FÖR KLUBBSTYRELSEN

Varje år, i slutet av året, planeras och genomförs en planering för hur klubben ska arbeta det nästkommande året. Där diskuteras också verksamhetsplan och budget för hela verksamheten. Förra året beslutade medlemsmötet på budgetmötet att konferensen ska genomföras och avsatte en summa pengar för detta ändamål.

Denna konferens pågår under 2-3 dagar och vi kombinerar den med ett styrelsemöte. Klubben väljer att inte ha planeringskonferensen i Stockholm av tre skäl. För det första vill vi att alla ledamöter koncentrerar sig på konferensen och de uppgifter som vi har och då kan man inte åka hem, hämta barnen från dagis eller liknade utan man är tvungen att vara där och bidra med sina kunskaper. För det andra man bli inte engagerad i andra ärenden under de dagarna (MTR som ringer och frågar olika saker eller vill ha en förhandling, ha andra ärenden av olika karaktär, osv). Man kan engagera sig i det efter att man har kommit tillbaka. För det tredje vill vi öka vår sammanhållning som klubbstyrelse samt utveckla våra sociala kontakter med varandra, då vi arbetar på olika tider och med olika arbetsuppgifter.

I år har vi efter olika tankar och funderingar valt att åka till Tallinn mellan den 30/9-3/10. Vi valde detta för att det var det billigaste alternativet (samma konferens i närheten av Stockholm skulle kosta det dubbla). Utöver detta faktum blir slutsumman minst 35% billigare än den ursprungliga budgeten.



FÖRHANDLINGAR *mellan*

SEKO *och* MTR

Som ni förstår har Klubben många förhandlingar på grund av att företaget antingen bryter mot lagar och kollektivavtal eller gör fel angående lön, tjänster och så vidare. Därför är vi tvungna att begära förhandlingar om allt möjligt och vi har särskilt fått många personärenden. Här nedan följer några av de förhandlingar som vi har/har haft.

Lokalvården: SEKO anser att MTR bryter mot kollektivavtalet angående veckoarbetstiden för några grupper som arbetar natt. Vi anser att lokalvårdarna jobbar mer än de borde göra.

MTR tillbakavisade våra krav och förhandlingen skickades centralt, till en förhandling mellan SEKOs förbund och Almega. Utöver detta har vi förhandlat om brott mot LAS när två lokalvårdare gick upp till heltid medan det fanns andra som hade jobbat länge och som dessutom har anmält att de vill gå upp i tid. MTR accepterade att de gjorde fel och företaget tog upp ytterligare två lokalvårdare till heltid.

Vi har även begärt en förhandling angående lönediskriminering, men denna förhandling har inte ägt rum än. En annan förhandling rör ändrade tider för plockstädning på ändstationer. Vi har kommit överens om att lokalvårdarna kan yttas till andra tider om de själva vill. Vi har även begärt skadestånd men MTR tillbakavisade våra krav.

Vi har även klargjort att alla lagförmän och RRU ska ha förmanstillägget.

Trafik: Vi har förhandlingar angående för yttningers ersättningar på bana 1 samt om hindrade av skyddsombud då våra skyddsombud inte har fått medverka i ombyggnaden av Alviksbyggnaden.

Vi diskuterade också hur de nya förare som börjar i oktober ska anställas (anställningsavtal) och där anser SEKO att MTR ämnar att bryta mot kollektivavtalet. Vi följer utvecklingen i detta ärende och det kan bli en fråga för vidare förhandling.

Vi har även nått framgång i era personärenden som har tagits upp för förhandling.

Station: Vi har förhandlat med MTR angående brott mot kollektivavtalet om en del tjänster under sommaren 2011 och 2012. Trots att MTR anser att de har brutit mot kollektivavtalet vill de inte betala skadestånd. Detta ärende har skickats till en central förhandling.

Vi har deltagit i arbetet med KSV-placeringen och har konstaterat att MTR har gjort ett dåligt arbete med placeringslistan. SEKO har därför begärt en förhandling angående brott mot kollektivavtalet. SEKO anser att ut- och intjänster inte ska ha de ramarna som MTR har tillämpat.

Trafikledningen: SEKO har begärt förhandling angående två av våra medlemmar som MTR har diskriminerat när det gäller placeringslistan. SEKO har inte accepterat det nuvarande tjänstepaket som har ändrats ensidigt från MTRs sida två gånger efter förhandlingarna(!)

Kampen fortsätter!

Jannis Konstantis



LÖNESTEGEN

Löner för MTRS personal 2012.

HELTIDSANSTÄLLDA

FÖRARE

Steg 1	20.520
Steg 2	21.341
Steg 3	22.367
Steg 4	26.173

VÄRD och KASSAKONTROLLANT

Steg 1	20.242
Steg 2	20.960
Steg 3	21.986
Steg 4	24.182

VÄRD/SERVICECOACH

Steg 1	21.136
Steg 2	21.854
Steg 3	22.880
Steg 4	25.075

SPÄRREXPEDITÖR

Steg 1	19.225
Steg 2	19.943
Steg 3	20.969
Steg 4	23.047

DELTIDSANSTÄLLDA

FÖRARE

KATEGORI A och B4-12

(ej A13 och B14)

Lönegrupp	Kronor
D2	124,40
D3	126,90
D4	129,30
D5	132,50
D6	135,60
D7	147,10
D8	158,60

KATEGORI A13 och B14

Lönegrupp	Kronor
D1	124,40
D2	129,30
D3	135,60
D4	158,60

VÄRD och KASSAKONTROLLANT

KATEGORI A och B4-12 (ej A13 och B14)

Lönegrupp	Kronor
D2	122,68
D3	124,85
D4	127,03
D5	130,14
D6	133,25
D7	139,90
D8	146,56

KATEGORI A13 och B14

Lönegrupp	Kronor
D1	122,68
D2	127,03
D3	133,25
D4	146,56

SPÄRREXPEDITÖR

KATEGORI A och B4-12 (ej A13 och B14)

Lönegrupp	Kronor
D2	116,52
D3	118,69
D4	120,87
D5	123,98
D6	127,08
D7	133,38
D8	139,68

KATEGORI A13 och B14

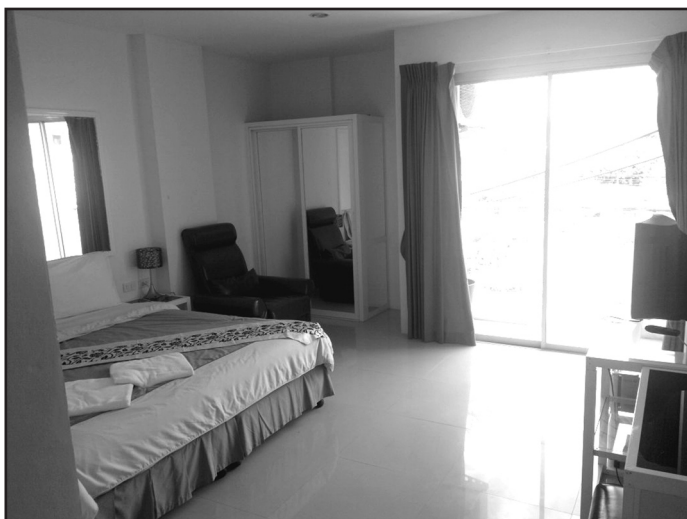
Lönegrupp	Kronor
D1	116,52
D2	120,87
D3	127,08
D4	139,68



LÖNEPOTTEN?

Medlemmar med individuell lönesättning är välkomna in till fackexpeditionerna för att få veta vilken lön ni har fått.

SEKO TOG HEM FIGHTEN OM MTRs LÖNESÄNKNING!



Kommer ni ihåg när MTR tvingade spärrexpeditörerna att räkna remsor på obetald tid? Vid ett medlemsmöte den 23 april 2010 där frågan behandlades, klargjorde dåvarande ordförande Jampe Melakoski, att vid obetald tid, skulle lappen Tiduppgift fyllas i för övertid. Om man inte fick övertiden utbetald, skulle SEKO begära tvisteförhandling. En artikel om problematiken och dess möjligheter till övertid publicerades sedan i nästkommande klubbtidning. MTR hävdade i nästan ett år att de höll sig inom ramarna för kollektivavtalet, och att de således inte var skyldiga någon övertid till personalen. Företaget backade först när SEKO aviserat att de var beredda att driva ärendet ända till Arbetsdomstolen.

Strax därefter den 2 mars 2011 kom det ut ett personalmeddelande om att remsorna endast skulle räknas av personal med IN-tjänster, samt personal som har sista tjänsten för dagen i sekundärspärr. Övrig personal skulle godkänna mottagandet av remsorna utan att räkna dem.

Trots att jag hade varit borta i flera månader, hann jag lämna in totalt 123 tidrapporter, varav 17 avsåg kvalificerad övertid. Värdet på all denna övertid blev 14889 kronor. Jag tog då tillfället i akt och sökte tjänstledigt under avstängningen september 2011, för att kunna använda pengarna till en resa till Thailands största ö Phuket. Flygresan kostade 5450 kronor med Qatar Airways. Det svenskägda hotellet från 2009 som jag bodde i under hela månaden, kostade strax under 2000 kronor och hette Calista inn, beläget i Patong. Rummet var ett dubbelrum och hade toalett, dusch, handfat, balkong, garderob, dubbelsäng, två nattduksbord, telefon, stora speglar, fåtölj med fotpall, TV med satellitkanaler, safety-box, kylskåp med frysack, air-condition samt varmt vatten och inkluderade även trådlöst internet, el, städning, handdukar, sängkläder, toapapper, schampo och tvål. Att äta ute kostade mellan 10-20 kronor, varav pengarna räckte gott och väl till hela kalaset. Ett stort tack till facket SEKO som tog striden mot MTR för den bedrägliga lönedumpningen.

Länge leve facket!!!

Tim Söderström
Medlem SEKO



Acceptera inte MTRs

I förra artikeln avslöjades hur MTR på ett diskret sätt tvingade personalen till övertidsarbete utan övertidskompensation med nya arbetsinstruktioner. MTR hävdade att personalen redan hade påtid för merarbetet, vilket de dock saknade stöd för i kollektivavtalet. Först när SEKO efter nästan ett års förhandlingar klargjort att man var beredd att driva ärendet ända till Arbetsdomstolen, valde MTR att backa och lovade att betala ut övertiden till alla som lämnat in tidrapporter. Arbetsinstruktionerna fick därefter revideras. Vid efterföljande omplacering hösten 2011, gick MTR till nytt angrepp på de kollektivavtalade påtiderna. Denna gång genom att sänka lönerna med påtiden som medel till något som bokstavligen innebär en ren lönestöld.

Värdet av MTRs stöld

Innebörden av MTRs lömska stöld består av att en och samma tjänst idag avlönas med fem minuter mindre betald arbetstid. En nattjänst som idag, och innan omplaceringen hade arbetstiderna 22:00-05:30, skiljer sig från att det före omplaceringen fanns en påtid mellan 21:55-22:00 som var avsedd och öronmärkt för att kompensera personalen för läsning av företagets meddelanden och biljettinköp utöver arbetstiden. (Visserligen är biljettinköp i praktiken inte längre aktuellt, men å andra sidan har företagets meddelanden ökat dramatiskt.) Med ovannämnda tjänst som exempel, förlorar nu både heltidare och deltidare OB-tillägg med 5 minuter per arbetsdag. Deltidspersonalen förlorar även timlön med fem minuter. Om heltidarna förlorar något mer utöver OB-tillägg, beror på tjänstens längd i kombination med deras idealtid.

Fridagsgrupp	Idealtid	Veckoarbetstid	Arbetsdagar	Fridagar	MTRs årliga stöld
S1 & V5	7:45	38:45	251	114	5*251=1255 minuter
V1-V4	7:50	37:15	247	118	5*247=1235 minuter
F	7:59	37:15	243	122	5*243=1215 minuter

* Veckoarbetstiden för S1 & V5 är baserad på en femdagarsvecka.

* Endast heldagstjänst värderas mot idealtiden.

Plustid och idealtid

Vid de tillfällen tjänstetiden överstiger den så kallade idealtiden, får man plustid. Vid de tillfällen tjänstetiden understiger idealtiden, får man minustid.

Vid månadsskiftet tas ett saldo fram av minus- och plustiden. Eventuellt minussaldo nollställs, medan eventuellt plussaldo ackumuleras i ett plustidskonto som kan tas ut i ledighet för motsvarande antal minuter framöver. Heltidare vars arbetstid är större än eller lika med idealtiden, stjäls således på 5 minuter per arbetsdag. På en månad innebär det cirka 5 minuter * 20 arbetsdagar = 100 minuter. I tabellen till vänster kan vi konstatera att berörda heltidare i värsta fall förlorar ungefär 3 arbetsdagar per år!

Nedanstående text med tillhörande tabell förtydligar hur påtiden fungerar.

Arbetsdag	Tjänstetid	Fridagsgrupp	Idealtid	Plus-/minustid	Saldo
1	7:52	S1	7:45	7 min	7 min
2	7:44	S1	7:45	-1 min	6 min
3-29	Semester				
30	7:34	S1	7:45	-11 min	-5 min
31	7:59	S1	7:45	14 min	9 min

* Om du är borta dag 31, stannar ditt saldo på -5 minuter från dag 30.

Saldot nollställs och påtidskontot fylls på med 0 minuter.

* Om du är borta dag 30-31, stannar ditt saldo på 6 minuter från dag 2. Påtidskontot fylls på med 6 minuter.

* Om du är borta delar av dag 30, utvärderas inte påtiden för denna dag. Därmed adderas ditt saldo på 6 minuter från dag 2 med 14 minuters plustid från dag 31 till saldot 6+14=20 minuter.

Påtidskontot fylls på med 20 minuter.

lönestöld!

Hur argumenterar MTR denna gång?

MTR menar att påtiden numera finns inbakad i de betalda arbetspauserna. 10 minuter till arbetspaus, 5 minuter till läsning av företagets meddelanden och resterande till förflyttningstid. Det lustiga är att när vi tittar på tjänsterna i tjänstepaketet, DK-listorna eller Mitt Schema, där arbetspausen endast uppgår till 15 minuter, saknas det följaktligen tid till förflyttningen. Därtill finns det tjänster som är så korta att de inte ens innehåller varken någon rast eller arbetspaus. Inte ens dessa tjänster har fått någon påtid för läsning av företagets meddelanden. Denna argumentation är dock fullständigt irrelevant. MTR verkar nämligen ha missat bilaga F i kollektivavtalet, som definierar begreppen i kollektivavtalet. För påtid anges följande:

Arbets tid anslagen till förberedande och avslutande av tjänstens utövande, kallas även tidstillägg.

Förberedande och avslutande av tjänstens utövande, är inte något som ger utrymme till tolkningen förberedande och avslutande av ett arbetspass utövande. Med detta kan vi per definition konstatera att påtiden inte kan förläggas i en arbetspaus, och att påtiden således saknas. Det betyder att MTR är skyldiga till ett allvarligt kollektivavtalsbrott, som de hade kunnat undvika om de hade varit mer pålästa, eller åtminstone lyft frågan till en diskussion med facket.

”Förberedande och avslutande av tjänstens utövande, är inte något som ger utrymme till tolkningen förberedande och avslutande av ett arbetspass utövande. Med detta kan vi per definition konstatera att påtiden inte kan förläggas i en arbetspaus, och att påtiden således saknas.”

Ersättningsanspråk enligt kollektivavtal

De flesta vet förmodligen att oavsett sysselsättningsgrad och den tilldelade tjänstens längd, har all personal som omfattas av kollektivavtalet, undantaget vad som anges i § 7 mom 4, rätt till övertidskompensation (alternativt i förekommande fall mertid) när arbetstiden inte räcker till. Eftersom MTR på eget bevåg tagit bort den delen av arbetstiden som ska kompensera för den fritid vi använder oss av för att läsa företagets meddelanden, måste den delen betraktas och därmed också ersättas som något utöver arbetstiden. Ersättningsanspråket gäller all personal som berörda dagar tilldelas rena spärjtjänster.

Hur begär man ersättning?

För att begära ersättning, fyller man i en tidrapport per arbetsdag i fälten för Namn, Platskontor, Anställningsnummer, Datum, Tjänstenummer, Orsak, val av ersättningsform i kryssruta, Ort & Datum, Namnteckning och Namnförtydligande. Orsaken/motiveringen kan exempelvis vara “5 minuter för läsning av företagets meddelanden enligt kollektivavtal”. Tveka inte att skriva även retroaktiva tiduppgifter sedan omplaceringen hösten 2011. Vad säger SEKO i frågan?

SEKO har så långt jag kan minnas alltid försvarat alla tidigare angrepp mot påtiderna med att sätta likhetstecken med skyldigheten att läsa företagets meddelanden. På ett medlemsmöte den 19 januari 2012, behandlades dock frågan ur perspektivet av denna artikel. Mötesordförande Jampe Melakoski berättade att SEKO fört diskussioner med MTR i frågan vid flera tillfällen, och att SEKO kommer att driva frågan för de medlemmar som inte får ersättning utefter inlämnade tidrapporter.



Tim Söderström
www.timsoderstrom.se

huvudskyddsombudets rapport från RESAN TILL KINA

Vi var tre personer som reste till Kina för att på plats titta på olika alternativ att värma upp vår nya frontruta på, olika fönster och den aluminiumram som det nya fönstret skall limmas in i våra C20-vagnar.

Vi som reste var:

Anders Forssblad Teknikchef TBT

Celal Ünsal Projektledare MTR

Gunnar Woldén Huvudskyddsombud MTR Trafik

Söndag 19/8

Vi anlände till Shanghai 07:00. Joakim & Dan från TD Rail & Industri Parts AB samt Joanna som var tolk från kinesiska till engelska möter oss och vi åker in till Shanghai centrum till en marknad med allsköns kläder, klockor, solbrillor, leksaker, med mera. Här fick vi en lektion i prutning av Dan. Efter ett par tafatta försök som Dan styrde upp, fick jag till det och hittade en klänning, till mitt barnbarn Melina, som man ville ha 280 kr för efter åtskilliga stänk & stön från försäljerskan där hon tog sig för pannan och visade att hon var förolämpad av buden jag lade.

Det slutade i alla fall med att jag fick den för 50 kr.

Sedan var vi upp i ett tv-torn som är 480 meter högt. Besökare kunde komma 350 meter upp i tornet. Besöket tog tre och en halv timme med mes-tadels köande.



Det finns antagligen en trafikordning med lagar m.m. i detta land, men bilisterna ser den mest som en rekommendation som man kan bortse ifrån om det finns ett snabbare sätt att ta sig fram. Tutan är till för att varna andra trafikanter att fordon kommer se upp jag smiter förbi.

Måndag 20/8

Besök vid fabriken Quanshun som sprutar på ett oxidlager på glaset som eventuellt skall ersätta de trådar som idag värmer C20-rutan. Lagret som sprutas på är ca: 9 nano, micrometer tunt.

Så här långt, ser det ut som den bästa lösningen för vårt problem; inga trådar som kan spöka till det.



FÖRETAGSLEDNING OCH REPRESENTANTER FÖR FÖRETAGET SOM STÅR FÖR VÅR FÖNSTERLÖSNING, SAMT VI FRÅN TBT OCH MTRS.

Flygresan till staden Zheng Zhou City 27 District där fabriken Wutai ligger blev lite kaotisk eftersom Dan, som leder projektet för TBTs räkning, inte fanns med på passagerarlistan, sedan var vårt flyg försenat pga. oväder. Det slutade med att Dan kom med ett plan och ca:23 45 var vi alla på hotellet i den nya staden.

Tisdag 21/8

Besök vid fabriken Wutai i staden Zheng Zhou City 27 District.

Xinke är en separat del i koncernen där man kapar aluminiumprofilerna för att sedan svetsa ihop det till en ram, som sedan transporteras till Henan Hengmei Aluminium CO.LTD där man värmebehandler ramen så aluminiumet blir härdat, sedan pulverlackeras den och transporteras tillbaka till glasfabriken i Wutai där tillslut det laminerade glaset limmas in i ramen samt limfogen toppförseglas både in & utvändigt eftersom limmet inte är åldersbeständigt om den utsätts för syre.

Man bjöd på sedvanlig lunch.

Besök i glasfabriken Wutai

Glaset köps av en firma som är taiwanesisk. Glaset skärs, formas/böjs, förses med metallvärmetråd och sedan lamineras rutan ihop som en Dagobertmacka i ordning närmast föraren splitterskyddsfilm, 4 mm glas, fästfilm, metalltråd, fästfilm, 8 mm glas.

Det alternativ jag tror mest på är följande; i fabriken Quanshun förses 4mm glaset med ett oxidlager, sedan transporteras glaset till Wutai där man gör en Dagobertmacka av (i ordningen närmast föraren) Splitterskyddsfilm, 4 mm glaset med oxidskiktet, fästfilm, 8 mm glaset.

Kvällen avslutas med att Högsta chefen för hela Kinas järnvägar bjuder på middag. Kvällen kommer med all säkerhet bli både historisk och en som värden kommer minnas som en av de blötaste i hans yrkesverksamma liv och Mister Number Ones (Celal Ünsal) namn kommer det talas om med respekt.

Onsdag 22/8

Vi var i fabriken Henan Hengmei Aluminium CO. LTD som ligger ca: 3 timmars bilfärd från Wutai fabriken. VD Fan Yanhui tog emot oss, här strängpressar man profilerna till våra aluminiumramar som rutan skall sitta i.

Efter ramtillverkningen transporteras ramen hit och värmebehandlas för att härddas efter det tvättas aluminiumramen samt behandlas inför den slutliga pulverlackeringen.

Mister Fan bjöd på sedvanlig lunch, efter det bröt vi upp och åkte tillbaka till Wutai där man skulle gå igenom vad vi hittills hade sett.



DET HÄR ÄR EN FIXTUR DÄR ALUMINIUMPROFILERNA SVETSAS IHOP TILL EN FÖNSTERRAM.



DETTA ÄR DE STÅENDE PROFILERNA TILL VÅRA ALUMINIUMRAMAR DÄR GLASEN SKA LIMMAS I.

上海



När vi börjat ville Dan ha egen tid för sammanställning inför morgondagen. Jag frågade då om man kunde fixa någon utflykt och det var inga problem.

Torsdag 23/8

Idag var vi till fabriken i Wutai och summerade hela projektet med olika standarder och provresultat.

Vi gjorde ett sista prov med en ruta med lodräta svarta trådar och en med oxidlager först ute i solen, sedan provade vi i ett mörkt rum genom att lysa starka diodlampor i olika riktningar mot glaset från utsidan av glaset.

Glaset med svarta trådar har för många sidoeffekter som inte är bra, glaset med oxidlagret har väldigt få sidoeffekter vad jag sett hittills. Vi kom överens om att montera en ruta av var i C20 och undersöka på hemmaplan innan beslut tas vilken det blir.

Flyget tillbaka till Shanghai var försenat denna gång med en timme och tjugo minuter vi bodde på ett på ett hotell nära Pudongs flygplats.

Standarden på den produkt som kunden bestämmer sig för, tillåter fel som vi kan uppleva som stora fel i siktområdet. Detta anser jag vara ett problem för oss förare som skall diskuteras mer ingående efter resan.

Gunnar Woldén
huvudskyddsombud

Jag Gunnar Woldén reserverar mig för felaktigheter som eventuellt kan förekomma på namn på personer, städer och platser vi besökt.



HÄR TITTAR VI PÅ SKILLNADERNA MELLAN EN RUTA MED VERTIKALA SVARTA VÄRMETRÅDAR OCH EN MED OXIDLAGRET.



FRÅN VÄNSTER: ANDERS FORSSBLAD TEKNIK-CHEF TBT, CELAL ÜNSAL PROJEKTLEDARE MTR, GUNNAR WOLDÉN HUVUDSKYDDSOMBUD MTR TRAFIK.

BESLUT FRÅN ARBETSMILJÖVERKET ANGÅENDE NATTSTÄDNING SPX

Här kommer beslutet från Arbetsmiljöverket som avslår våra yrkanden, men det finns en del saker som skrivs i beslutet som kan vara till stor hjälp för natt-SPX angående städningen:

BESLUT

Datum
2012-06-13

Vår beteckning
IMS 2012/13880

Sid
1 (4)

Distriktet i Stockholm
Per-Erik Johansson, 010-730 97 84

Skyddsombud Edgardo Luan – Rivera
MTR Stockholm AB
Garagevägen 18
121 26 Stockholm

Delgivning

Avslag och avskrivning av framställning enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen

Arbetsställets org. nr	556762-7152
Arbetsställe	MTR Stockholm AB
Besöksadress	Garagevägen 18, 121 26 Stockholm

Beslut

1. Arbetsmiljöverket beslutar att inte meddela något förbud eller föreläggande enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

2. Arbetsmiljöverket avskriver framställan gällande följande punkter i skyddsombudets framställan; punkt 2 arbetsbeskrivning, punkt 5 bomullsvantar och handkräm, punkt 6, skyddslarm samt punkt 8, schemalagd tid för klädbyte.

Skäl för besluten

Ni begärde i en skrivelse den 17 april 2012 att Arbetsmiljöverket skulle meddela ett föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § arbetsmiljölagen mot MTR Stockholm AB, nedan bolaget, avseende "att en risk och konsekvensanalys görs angående ändringar av arbetsuppgifter vad gäller nattjänsterna m.m."

Som stöd för er begäran uppgav ni att ni hade vänt er till arbetsgivaren enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen med begäran om åtgärder. Ni angav att arbetsgivaren inte hade vidtagit tillräckliga åtgärder.

Ni framförde i er framställan följande krav:

- 1) att en risk och konsekvensanalys görs angående ändringar av arbetsuppgifter vad gäller nattjänsterna
- 2) att en arbetsbeskrivning vad avser nattjänsterna per station redovisas
- 3) att utbildning vad avser stationsstädning ges till berörd personal
- 4) att nödvändig utrustning och utbildning för att undvika och begränsa arbetsskador som kan uppstå/uppstår av städpreparaten ges till personalen.



- 5) att tunna bomullshandskar samt återfettande handkräm utan alkohol, ska finnas tillgängligt för att undvika eksem och allergi.
- 6) Att nattpersonal som utför ensamarbete på stationen skall utrustas med skyddslarm.
- 7) a. att möjlighet till utförande av personlig hygien ska tillgodoses.
b. att möjlighet till förvaring av skyddskläder skall finnas.
- 8) Att tid ska även schemaläggas för ombyte både före och efter städning.

På grund av er begäran genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion den 22 maj 2012. Inspektionen hölls i våra lokaler på Drottningholmsvägen 37 i Stockholm.

Enligt ett kollektivavtal som tidigare träffats mellan bolaget och arbetstagarorganisationen så ska bolagets spärrvakter natttid, under den tid då stationen är stängd, även städa stationen.

Vid inspektionen framförde bolaget att man tagit fram nya städrutiner med tidsangivelser för hur varje arbetsuppgift skulle utföras samt att bolaget skriftligen riskbedömt aktuellt arbete, dels generellt och dels kompletterande för vissa tunnelbanestationer. Bolaget angav även att man givit arbetstagarna utbildning och information för sina arbetsuppgifter och även klargjort vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Beträffande städningens omfattning, så angav bolaget att det är fråga om s.k. lätt städning natttid, såsom att t.ex. tömma papperskorgar, plocka glasspapper och dylikt på stationen. Följande dag utförs ordinarie städning av särskilda lokalvårdare som gör en mera grundlig städning. Bolaget angav vidare beträffande kemikaliehanteringen att de kemikalier som används är riskbedömda och har bedömts lämpliga för aktuellt arbete. Vidare kom fram att utrustning för städ, kemikalier samt handkräm utan alkohol finns förvarat på varje station och att det finns tillgång till skyddsutrustning, såsom, engångs förkläden och handskar avsedda för engångsbruk. Arbetstagarna behöver byta kläder när de städar och, som framgått ovan, har tid lagts in för detta i arbetsschemat. För förvaring av kläder ansvarar respektive arbetstagare personligen. Samtliga stationer har tvättställ för personlig tvättning.

Bolaget har vidare hos leverantör beställt bärbara skyddslarm som ska anslutas till vaktbolag. Larmen kommer att levereras någon gång under juli-augusti månad 2012.

Efter överläggning meddelade ni att kraven under följande punkter återtogs från er framställan till Arbetsmiljöverket:

- Punkt 2 - arbetsbeskrivning
- Punkt 5 - bomullsvantar och handkräm
- Punkt 6 - skyddslarm
- Punkt 8 - schemalagd tid klädbyte.



Ni angav dock att ni begär att Arbetsmiljöverket prövar frågorna gällande;

Punkt 1 - risk och konsekvensanalys

Punkt 3 - utbildning

Punkt 4 - nödvändig utrustning

Punkt 7 a - personlig hygien

Punkt 7 b - förvaring av skyddskläder

Arbetsmiljöverket gör följande bedömning

1. Arbetsmiljöverket bedömer, efter en samlad bedömning av det som kommit fram i ärendet, att bolaget vidtagit tillräckliga åtgärder för att uppfylla kraven i er framställan gällande punkt 1, risk och konsekvensanalys, punkt 3, utbildning, punkt 4, nödvändig utrustning, punkt 7a, personlig hygien samt punkt 7b, förvaring av skyddskläder.

På grund av detta föreligger det inte skäl att meddela något föreläggande eller förbud i ärendet.

2. Skyddsombudet har vid inspektionen den 22 maj 2012 återtagit sin framställan gällande punkt 2, 5 - 6 och 8 ovan. Arbetsmiljöverket avskriver därför er framställan i dessa delar.

OM LOKALVÅRD I TUBEN...



INSÄNDARE

SKYDDETS OSYNLIGA PROAKTIVA ARBETE

I Sekos årsberättelsen 2012 (verksamhetsberättelse) för blåa linjen kan vi läsa följande:

"Under året som har gått (2011) har vi arbetat proaktivt för att underlätta vardagen för dem anställda i blå linjen. VI har under årets gång tagit del av medarbetarnas åsikter för att förbättra miljön för dem. Genom att diskutera med våra kolleger så har vi åstadkommit följande: ..."

Slut på citatet.

Skyddsorganisationen för blåa linjen påstår sig ha arbetat proaktivt, alltså detta omfattar även stations sida. Jag kan inte låta bli att förundras över hur våra skyddsombud på stations sida har lyckats ta reda på vad vi tycker i sakfrågan utan att ha kontaktat oss på något sätt. Jag baserar mitt uttalande på en undersökning jag har utfört i frågan under april och maj månad och som omfattar runt 51% av medarbetare på blåa linjen (ksv och spx).

Intervjun bestod av tre enkla och relevanta frågor:

1: Vet du vad ett riktat skyddsombudsbesök är? (*skyddsombud besöker dig och frågar specifikt om din arbetsmiljö upplevelse*).

2: Hur många av dessa besök minns du att du har haft under det senaste året?

3: Hur många av dessa besök har du haft under de senaste 3 åren? (*Att råka träffa sko av en slump utgör inte ett riktat besök*)

Resultatet blev så deprimerande att jag bestämde mig för att slutföra undersökningen i förtid:

1: 97,6% av kollegerna påstår sig inte minnas att de skulle ha haft någon sådant besök alls under minst tre år.

2: 2% av kollegerna påstår sig minnas att de har haft 2 sådana besök av skyddsombudet de senaste 3 åren.

3: 0,3% av kollegerna påstår sig minnas ha haft högst 3 sådana besök under de senaste 3 åren.

4: 0,1% av arbetarna haft besök högst 4 gånger under de senaste 3 åren.

5: 99,7% säger sig inte ha haft någon sådant besök det senaste året och övriga 0,3% kan minnas 1 besök.

6: 99% kom ihåg att Hayati besökte dem ofta och frågade om deras arbetsmiljö problem trots

att detta ägde rum för tio år sedan, vilket tyder på att antalet påstådda besök inte grundar sig i kollektiv amnesi (kraftig glömska).

Jag har räknat ut att det antal timmar som skyddsorganisationen erhåller av arbetsgivaren per år för skyddsarbete motsvarar 6,68 besök per medarbetare och år a 30 minuter styck, alltså detta motsvarar minst 18 riktade sko besök under de senaste 3 åren. Detta motsvarar ett antal av 2.160 arbetsplatsbesök som skulle ha utförts under dessa tre år utav runt 30 har utförts och 2.130 stycken uteblivit.

Med ovanstående underlag kan jag inte låta bli att ställa mig tre frågor:

❖ Hur i hela friden kunde skyddsorganisationen skapa sig det nödvändiga underlag som krävs för att arbeta proaktivt?

❖ Hur kan skyddsorganisationen känna till våra åsikter när den varken besökt eller ringt oss för att fråga?

❖ Vad har varit så viktigt för skyddet de senaste tre åren som har prioriterats framför arbetsplatsbesök?

Det finns en möjlighet att jag har missat just den grupp som skyddet har koncentrerat sig på och då borde den resterande personal som jag inte har intervjuat att ha haft en massa riktade besök, frågan är om så är fallet och om så är fallet måste detta ändras då skyddsombudet är till för alla och allas åsikter ska beaktas, inte bara en liten grupps åsikter.

En god nyhet bland allt elände, jag har kontaktat den nya skyddsorganisationen och kraftiga förändringar påstås vara på väg där skyddsorganisationen krävs på ansvarstagande bl.a. i form av en månatlig redovisning av vad den gjort under det senaste månaden.

Jag varken faller eller friar skyddet här jag bara framställer fakta, dock äger läsaren egen vilja och får dra egna slutsatser.

Ha en bra tankestund!

Hector Riveros

INSÄNDARE

ARBETSMILJÖ OCH TRIVSEL

***Ett framgångsrikt företag är inte ett som tjä-
nar mycket pengar utan den som äger sin per-
sonals respekt och beundran.***

Även på jobbet behöver vi få våra viktigaste känslö-
behov tillgodosedda för att må bra, det vill säga bli
sedda och bekräftade som dem vi är och bli bemötta
med respekt, blir vi respekterade kan vi utvecklas, ta
ansvar vara handlingskraftiga och kreativa. Känner vi
oss uppskattade och värdefulla växer vi inombords.
Därför är det oerhört viktig att det i vår arbetsmiljö
finns en uppmuntrande och positiv anda och att ar-
betskamrater visar empati för varandra.

Fel attityd hos företagsledningen kan påverka en
helt arbetsplatsnegativ. Många gånger kommer trivsel
först när problematiken synliggörs och konfronteras.
Då höjds energinivån och alla blir gladare och upple-
ver större gemenskap, låter man däremot det bara vara
trots påpekande blir resultatet det motsatta.

En arbetsmiljö bör präglas av ömsesidigt res-
pekt, hjälpsamhet och positiv anda. De anställda måste
känna att deras arbete är meningsfullt – det är inte bara
vinstresultat som visar om företaget är framgångsrikt
utan det är personalens psykiskosociala hälsa på ar-
betsplatsen som visar hur framgångsrikt ett företag är.
Det är mycket lönsamt att satsa på personalens hälsa
och välbefinnande, det är inte en tillfällighet att just
alla dem företag som vågat satsa på personalens väl-
befinnande är också dem företag som har dem högsta
vinstresultat per capita.

En negativ inställning hos en eller flera che-
fer gör att arbetstagarna känner sig trötta, ledsna,
handlingsförlamade och utvecklar skuld känslor för
något man inte är skyldig till, detta i sin tur gör att
arbetstagaren börjar må psykisk dålig vilket leder till
att immunförsvaret försvagas och arbetstagaren drab-
bas lättare av fysiska åkommor som i sin tur leder till
sjukskrivningar som belastar företagets ekonomi med
stora och onödiga kostnader. Hela denna process kan
undvikas genom att införa tydliga riktlinjer som foku-
serar seriös och handlingskraftig på personalens hälsa
som med tiden blir en stort besparing för företaget.
Därav är det av oerhört vikt att rätt person sitter på
rätt plats.

Ofta har en chef en färdig bild av hur en viss sak
är och grundar sin bedömning i påstående istället för
på verklighet, vilket kan vara väldigt påfrestande ef-
tersom personen är helt ointresserad av vad medarbe-
taren tycker; Chefen kan även använda sig av att höja

rösten för att markera sitt överläge. Detta leder ofta
till konflikter som blir olösta en längre tid och leder
till sjukskrivningar och utbrändhet.

Sedan en tid tillbaka har det tillståndet som inne-
bär att människor tappar ork och blir energifattiga på
sina arbete fått en benämning. Man talar om utbränd-
het, vilket är en form av psykisk ohälsa, orsaken till
att människor tappar sin drivkraft och kreativitet är
komplexa. Utöver samhällsstrukturerella problem kan
det vara en förklaring att på arbetsplatsen finns det
chefer som försämrar det psykosociala arbetsmiljö
och arbetstagaren hamnar i en utmattningsspiral. Allt
detta relaterad till en dålig kommunikation mellan
chefen och arbetstagaren. Det är betydelsefullt att tri-
vas på sin arbetsplats och känna att man får utlopp för
sina kunskaper, samt känner gemenskap och tillit till
sina chefer. På en arbetsplats är det särskilt viktigt att
ge raka budskap till varandra och att dubbla budskap
inte förekommer, dubbla budskap skapar förvirring
och stress. Signalerna skall helst vara klara och raka,
utan kryptiska signaler eller dolda budskap så att inga
missförstånd uppstår.

MTR har sedan den tog över försämrat perso-
nalens semester villkor brutalt, chefer med goda ledar
egenskaper har omplacerats, samarbetsvillighet med
det lokala facket är i stort sätt lika med noll, persona-
lens arbetsmiljö har försämrats markant och intention
på förändring saknas, många chefer har misstolkat sin
chefroll och agerar istället som slavdrivare och detta
med högre chefers fulla vetskap och godkännande,
det operativa personalens julresents pengar har nu
blivit en tradition att skänka bort utan att visa något
som helst kvitto på att det verkligen har ägt rum, det
hålls inte det som lovas, reglerna ändras i efterhand,
beslut görs gällande retroaktivt, brytande av gällande
kollektivavtal är vardagsmat osv . Det som man läser i
tubnet om MTRs etiska regler och MTRs kärnvärdena
speglas inte det minsta i det praktiska personal policy.

I och med att alla företagsframgångar passerar
arbetarnas lojalitet och detta erhålls enbart genom
ömsesidigt respekt, så har MTR med sin personal
policy skapat alla förutsättningar för att inte uppnå
mer en mycket kortvarig ekonomiskvinst som äts upp
av sidokostnader som inte skulle ha funnits om MTR
hade haft en mer organiserad och kostnadsmedveten
personal policy.

Hector Riveros

VAD MTR SÄGER OFFICIELLT

VAD MTR *egentligen* MENAR

Vår vision

Vi ska vara ett LEDANDE globalt företag som genom OMSORGSFULL service länkar samman och UTVECKLAR samhällen.

Vårt uppdrag

❖ Att hålla vad vi lovar.

❖ Att erbjuda en reseupplevelse som uppfyller våra kunders behov och överträffar deras förväntningar.

❖ Att bemöta våra kunder med tillgänglig, kunnig och vänlig personal.

❖ Att leverera en säker och pålitlig resa i en trygg och ren miljö.

❖ Att bygga en verksamhet där vi värdesätter våra medarbetare.

❖ Att skapa en företagskultur som uppmuntrar till egna initiativ och personlig utveckling.

Våra kärnvärden

❖ Utmärkt service. Vi engagerar oss proaktivt för en säker, effektiv och omsorgsfull service som värdesätts av våra kunder.

❖ Ömsesidig respekt. Vi arbetar tillsammans med förtroende, gemensamt åtagande och respekt. Vi är lyhörda för och respekterar vår omgivnings åsikter.

❖ Värdeskapande. Vi skapar värden och bidrar till utveckling genom effektivitet, ständig förbättring och innovation.

❖ Ständig utveckling. Vi har modet att ständigt ifrågasätta, att söka förbättring och att ta initiativ för att övervinna hinder och nå nya höjder.

Vår vision

Vi ska vara ett hyfsat lokalt företag som genom förvirrad service söndrar och bryter ned samhällen.

Vårt uppdrag

❖ Att hålla vad vi lovar. Inte.

❖ Att erbjuda en reseupplevelse som kunden sent ska glömma, med nittioelva omstigningar på grund av eftersatt vagnunderhåll, personalbrist och trasiga IDTS-skyltar som visar Ropsten när tåg går mot Hjulsta.

❖ Att bemöta våra kunder med ett överflöd av okunnig stackars personal som vi inte har orkat utbilda klart.

❖ Att leverera en så pass säker och trevlig resa man nu kan i den arbetsmiljö som vi satsar helhjärtat på att förstöra. Kunden framför personalen är vårt motto.

❖ Att bygga en verksamhet där vi värdesätter varje medarbetare som självmant slutar eller tar delade tjänster.

❖ Att skapa en företagskultur som undergräver och dödar all form av initiativ, arbetsplatstrevnad och personlig utveckling.

Våra kärnvärden

❖ Utmärkt service. Vi engagerar oss aktivt för att tillgoda alla våra kunders minsta vinkar och behov, medan personalen får gå på knäna.

❖ Ensidig respekt. Vi arbetar från ledningshåll med förtryck, härskartekniker och att vinna respekt genom fruktan. Vi är lomhörda och respekterar inte våra anställdas åsikter.

❖ Värdeskapande. Vi skapar värden och bidrar till utveckling, utveckling av våra egna löner, genom att dumpa våra anställdas löner och villkor.

❖ Ständig utveckling. Vi vågar ständigt ifrågasätta våra anställdas existensberättigande, kollektivavtalet och arbetsmiljön. Vi tar initiativ för att hitta juridiska kryphål och nå nya skitstövelshöjder.

VAD MTR *egentligen* MENAR

VAD MTR SÄGER OFFICIELLT

KALENDARIUM

SEPTEMBER

Sektionsstyrelsemöte, sektion 121

Datum: 11/9

Plats: expeditionen i Hornstull

Skyddsombudskonferens Trafik

Datum: 17-18/9

OKTOBER

Klubbstyrelsemöte/planeringskonferens

Datum: 30/9-3/10

Avdelningens representantskap

Datum: 4/10

Medlemsmöte Blå linje

Datum: 9/10

Tid och plats: kl 13.30-16.00,

Tenstagången 12

NOVEMBER

Klubbstyrelsemöte

Datum: 1/11

Tid och plats: kl 09.00,
expeditionen i Hornstull

Klubbstyrelsemöte

Datum: 27/11

Plats: expeditionen i Hornstull

3 OCTOBER 2012

FIGHT FOR YOUR RIGHTS



WORLD
FEDERATION
of
TRADE UNIONS

NAMNTÄVLING!

Den nya klubbtidningen behöver ett riktigt bra namn. och DU kan vara med och bestämma vad den ska heta! Klura ut ett riktigt bra tidningsnamn och skicka in det till redaktionen.klubb11@gmail.com eller till expeditionen på Hornsbruksgatan (se adress på s. 3). Det vinnande förslaget belönas med:



Skicka in ditt svar senast den 10 oktober! Vinnaren presenteras i nästa nummer!

VAR MED OCH GÖR KLUBBTIDNINGEN!

Tycker du om att skriva, rita eller fotografera? Eller är du bra på att göra korsord, tankenötter och rebusar? Sitter du i spärren, mässen eller markan och pysslar med någonting kreativt? Klubbtidningen tar glatt och tacksamt emot text-/bildbidrag samt kåserier, recensioner... ja, praktiskt taget allt! Skicka ditt alster till oss via e-post eller snigelpost!

Deklaration

Jag är emot fackföreningar. Därför är jag också emot alla förbättringar, som uppnåtts av de fackliga organisationerna under gångna år – t.ex. betald semester, löneökningar, pensioner och sjukförsäkringar, arbetarskydd, social trygghet, ersättning vid övertidsarbete, arbetslöshetsförsäkring och skydd mot godtycklig uppsägning.

Jag vägrar uttrycklingen att acceptera såväl ovan nämnda som alla andra förbättringar som i framtiden kommer att uppnås i de fackliga organisationernas förhandlingar med arbetsgivaren. Samtidigt befullmäktigar jag min arbetsgivare, att från min lön kontant dra av de förbättringar som uppnåtts tack vare de fackliga organisationerna, samt att använda dessa pengar till välgörande ändamål.

Ort, datum

.....
Egenhändig namnteckning

Fackföreningsmedlem