

Lokförarbladet

Nr 15, April 2008, Facklig medlemsinformation från SEKO Lokförarna på Stockholmståg
Redaktion: Styrelsen genom Ludvig Eriksson och Kristoffer Johansson

* Lokförarkarriär är det en jämställdhetsfråga?

* Löneblåsning på Norrlandståg

* MANNEN SOM TALAR OM PENSIONER

* DROGTESTER

* *Allt du behöver veta om att vara hemma med barn*

* Nya Gångtider på Cst m. m.

* Hemsidan. * Lön och villkor klara för DC.

* Att bli Beordrad på sin fritid

• Inhyrd personal hela 2008

• Nytt Avtal om löne reglering vid karriär byte och utbildning inom de tre Ståg företagen;
Stockholmståg – Euromaint – Trafficare.

• Lite om turlistor



Lokförarkarriär är det en jämställdhetsfråga?

De lokförare som gör karriär och söker sig vidare till t.ex instruktions förare eller trafiksamordnare har de senaste åren varit män. Man kan undra varför inte kvinnor söker sig denna väg? Lokföraryrket är mansdominerat och präglar säkerligen tillvaron på arbetsplatsen och det blir kanske mindre av kvinnliga värderingar som då kommer fram. Ståg och tidigare Citypendeln har också själva förordat män till dessa karriärs tjänster.

Tittar vi inne på DC och på vilka som är transportledare så är det uteslutande män. Lika så om vi tittar på vilka som är åkande instruktörer så finns där bara en kvinna. Även handledare är klart överrepresenterade av män. SEKO Lok har påtalat att detta är en jämställdhetsfråga som Ståg måste ta på allvar och börja jobba med. Ståg har hitintills inte ansträngt sig något extra i denna fråga.



Enligt jämställdhetslagen 9§ så står där att :
”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.”

SEKO Lok ser positivt på om könsfördelningen blir jämnare på vår arbetsplats, och hoppas att det blir fler tjejer som gör karriär inom förartjänstområdet.

Löneblåsning på Norrlandståg ?

En märklig historia om övertagandet av personal på Norrlandstrafiken.

SJ blir ägare av nya företaget SJ Norrlandståg AB fr.o.m. mitten av juni 2008, vilket för närvarande är företaget Veolia transport. SJ har känt sig blåsta på hur lönen och anställningsvillkor skall vara reglerade mellan arbetsgivare och arbetstagare på Norrlandståg.

Vid de sedvanliga lokala löneförhandlingarna hösten 2007 mellan SEKO och Veolia så har det gjorts en extra bra överenskommelse om vilka lönevillkor som skall gälla på arbetsplatsen, både för 2007 och 2008. Personalen blev mer än nöjda.

I och med att Veolia förlorade trafiken till SJ så får man uppfattningen att den goda löneförhöjningen inte kommer att betalas av Veolia utan blir överlagd på det nya företaget SJ Norrlandståg. SJ Norrlandståg tycker nu inför övertagandet 2008 att villkoren och löneutvecklingen blev för bra på Veolia transport i jämförelse med t.ex. huvudbolaget SJ´s anställningsvillkor och lön, personalkostnaderna blir nu alldeles för dyra på Norrlandståg.

SJ anser att Veolia inte uppträtt juste. SJ hotade mer eller mindre personalen om att dom måste omförhandla sina anställningsvillkor och löner om dom skall få behålla jobben.

SJ Norrlandstågs chef Björn Nilsson menade att personalens löner blev orimligt höga på Veolia och måste justeras inför övertagandet i juni, Björn Nilsson hotade de anställda med att inte ställa upp på ett övertagande enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) § 6.b. om lönerna inte justeras till en nivå som Björn och SJ kunde acceptera. Björn var beredd att säga upp och nyanställa personal om de anställda inte accepterar hans villkor.

Avtalet om lön var dock juridiskt korrekt överenskommet, så där fanns det inget fel. Men, de anställda på Norrlandståg önskade inget nyanställnings förfarande med risk att personal skulle komma att sägas upp. Så därav ville inte de lokala facket slåss och pröva frågan, utan det lokala facket omförhandlade avtalen och förarna fick bl.a. acceptera en lönesänkning med 1300 kr fr.o.m. 1:a april av månadslönen. Personalen har dock i alla fall i den nya överenskommelsen fått ut lite mer än vad det centrala avtalet genererar i pengar.

Att det skall vara en avreglerad spårtrafik i Sverige och att det skall vara marknaden som styr lön innebär också att det kan uppstå konstiga situationer. När Veolia förlorade affären till SJ så ser Veolia till att skjuta över höga lönekostnader på SJ inför övertagandet.

Tråkig start för SJ Norrlandstågs personal att få backa i lön inför övertagandet. Man kan dock säga att det inte är bra att utnyttja alla lägen till att pressa upp lönen till en nivå som inte håller i längden, det slår tillbaka.



Nya gångtider på Stockholmscentral m. m.

Nya gångtider har mätts upp på Stockholms central. Arbetsgivaren har under flera år, även på Citypendeltiden påpekat att gångtiderna är för väl tilltagna på Cst och på andra platser och har önskat en förändring. I de senaste lokala löneförhandlingarna om bl.a. extra ledighetsdagar så vart arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna överens om att gångtiderna skulle mätas upp på nytt.

Arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanter var ute och gick på Cst. Tiderna som vi fick fram genererade en överenskommelse om följande gångtider på Cst:

- mellan orderrum och plattformar tillämpas 6 minuter.
- mellan orderrum och uppställningsplats för fordon tillämpas 10 minuter.

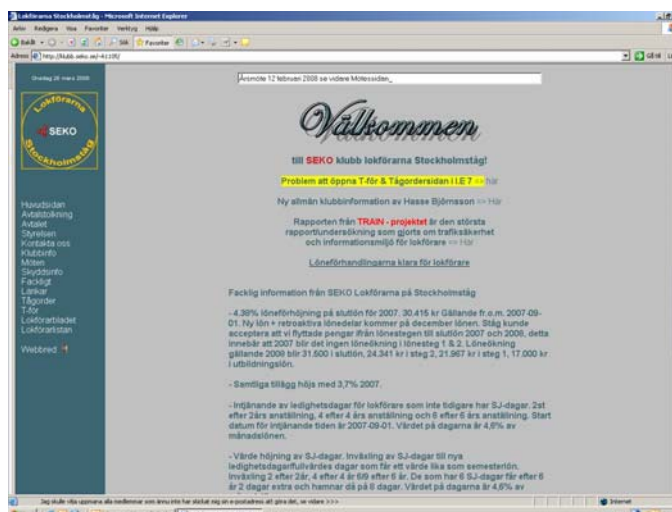
Vidare så kom vi överens om att gångtider också skulle mätas på andra områden inom pendeltågsområdet. När gångtider mäts på andra platser än Cst så skall riktlinjer om 90 sekunder per 100 meter gälla. Vid uträkning så skall tidsåtgången rundas av uppåt till närmaste hel minut.

Senare så skall också alla dispositionstiderna mätas om, det som vi ifrån SEKO Lok saknar idag är tid för tömning av tåg när vi skall ställa upp tåg, t.ex. i Märsta, Cst m.m.

De nya gångtiderna som är uppmätta och överenskomna skall tillämpas tidigast på sommar turförteckningen, då skall även nya bufferttiden/betald rast på 15 min användas.

Hemsidan

SEKO Lok har fått en ny hemsida ansvarig som heter Ulf Gustavsson och är lokförare. Ulf kommer att jobba för att få hemsidan lite mer aktuell och rolig att gå in på. Ring: Ulf Gustavsson om ni har några idéer: tel: 073-661 55 87. SEKO Lok hemsida adress:<http://klubb.seko.se/~k1105/>



Att bli beordrad på sin fritid

En lokförare som hade fridag och skulle börja jobba tidigt i Bro nästa dag blev uppringd av trafiksamordnaren på sin fridag, 8 timmar innan turen skulle börjad. Lokföraren hade börjat varva ned för att sova då telefonen ringde. Trafiksamordnaren beordrade lokföraren att infinna sig i Älvsjö samma tidpunkt nästa dag för att tågomloppet hade blivit förändrat. Lokföraren gick i taket och sa att rimligtvis så borde trafiksamordnaren inte ringa hem så här dags och beordra om utan jag/lokföraren borde få åka pass in till centralen med första tåget från Bålsta, och sedan så kunde trafiksamordnaren använda jouren för att starta upp tåget i Älvsjö.

Trafiksamordnaren stod på sig om att det var bara att infinna sig, annars blir det arbetsvägran. Efter en stund så ringer trafiksamordnaren igen och meddelar att lokföraren nu blir ombeordrad igen och då till att inställa sig i Bålsta igen. Trafiksamordnaren hade nu kasta om tågomloppen igen så att detta ska nu kunna gå bra.



Här kan man ställa sig frågan om hur trafiksamordnare ser på hur lokförare kan hanteras?

Trafiksamordnare tycker tydligen det är OK att ringa hem på vilka tidpunkter som helst och beordra folk. Att ringa på en fridag och under viloperioden på 11 timmar är inget hinder. Trafiksamordnare borde vara glad att denna förare i överhuvudtaget kunde jobba nästa dag, risk finns att förare kan bli så upprörd att nattvilan blir störd, så att föraren inte kan jobba nästa dag. SEKO Lok har framfört till ansvarig chef Anders Reinhold att detta inte är acceptabelt.

När trafiksamordnarens förstånd inte räcker till så är det enda som hjälper att inte svara i telefonen, att man har hörbarhet nolla eller att batteriet på en gång tog slut.

Inhyrd Personal hela 2008

Stockholmståg skall använda sig av inhyrd personal under hela 2008. Förare från SJ kommer att kunna dyka upp t.o.m. Juni 2008. Vad gäller TD Rental och Swetrack så är planerna att dom skall vara här t.o.m. December 2008.

TD Rental förare har beviljats avsteg ifrån de lokala avtalen vad gällande antal nätter i rad, de skall få jobba fler nätter i rad, max 7 st, med hänvisning till att flertalet av dom inte bor i närområdet och jobbar på 8 – 6 schema. Arbetsgivaren vill också gärna få ut ordentligt med arbetstid på de inhyrda, och så tjänar Ståg en gubbe de dagar då dom kan dubbellägga nätter.

LÖN OCH VILLKOR KLARA PÅ DC

DC och övriga administrativ personal har släpat efter i löneförhandlingarna. Deras löner är nu klara efter att dom har förhandlat sedan årsskiftet. DC och administrativ personal önskade också att få extra ledighetsdagar så som förarna fick.

DC och fasta instruktörer kommer att få ledighetsdagar på liknande sätt som förarna. Administrativ personal kommer inte att få extra ledighetsdagar.

Ny överenskommelse om löne reglering vid karriär byte och utbildning inom de tre Ståg företagen; Stockholmståg – Euromaint – Trafficare.

P.g.a uppkomna problem om hur lokförarelever har hanterats lönemässigt olika och efter godtycke av Ståg, så begärde SEKO Lok förhandling i frågan. Det som hanterades fel var löneuppräknig som elev, och löneuppräknig som färdig förare. Ståg skall nu rätta till de uppkomna problemen.

Gällande karriär byte inom de tre Stockholmstågsföretagen så har SEKO och arbetsgivaren kommit överens om hur vi skall hantera utbildningslön och lön vid inplacering i ny tjänst.

Under utbildning så behåller man anställning och lön i sin tidigare tjänst fram tills att man är färdig utbildad i sin nya tjänst. När man sedan blir inplacerad i sin nya tjänst så får man behålla lön ifrån tidigare tjänst om inte den nya lönen är högre, dock kan lönen ej bli högre än slutlön i nya tjänsten.



MANNEN SOM TALAR OM PENSIONER

Här följer nu en begreppsförklaring:

ALECTA= pensionsförvaltare för privatanställda tjänstemän.

Alecta är ett ömsesidigt bolag vilket innebär att vi ägs av våra kunder.

För att du ska ha tjänstepension hos Alecta krävs att du är privatanställd tjänsteman och att din arbetsgivare har tecknat ett kollektivavtal. Är du född 1978 eller tidigare tillhör du sannolikt den förmånsbestämda tjänstepensionen ITP, och då började din arbetsgivare betala in till din ålderspension från 28 års ålder

Är du född 1979 eller senare och tillhör den premiebestämda tjänstepensionen ITP väljer du själv vilket bolag som ska förvalta din tjänstepension. I denna plan börjar arbetsgivaren att betala för din tjänstepension vid 25 års ålder. Vår valbara tjänstepension heter Alecta Optimal Pension

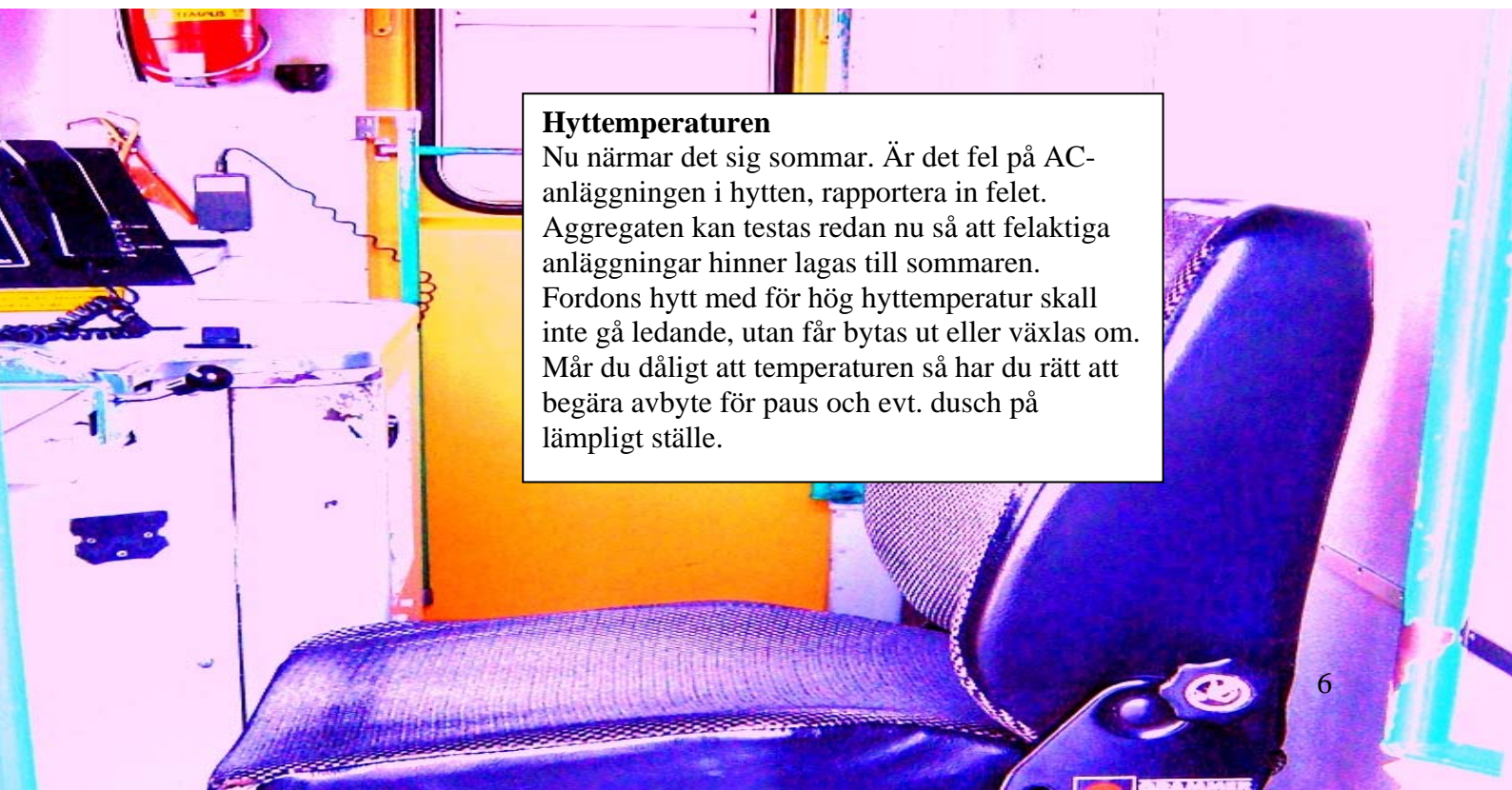
Den förmånsbestämda, som också kallas ITP 2 ibland, är din ålderspension fastställd som en procentandel av din slutlön. I den premiebestämda (ITP 1) avgör försäkringens värde, bolagets avkastning och avgifter din ålderspension.

COLLECTUM= Administrerar tjänstepensionen ITP åt företag, försäkrade och försäkringsbolag. Det är hos COLLECTUM du gör dina ITP-val om du är född 1979 eller senare,ITPK-val om du är född 1978 eller tidigare.

Collectum bildades 2002 och ägs av Svenskt Näringsliv och PTK.

OM du vill veta prognosen vad som gäller din pension kan du gå in på www.minpension.se. Alla tjänstepensioner samordnas inte med varandra,du kan ringa Collectum på nr 020-40 85 00 så får du veta vad som gäller för dig.

RONNY STENLUND



Hyttemperaturen

Nu närmar det sig sommar. Är det fel på AC-anläggningen i hytten, rapportera in felet. Aggregaten kan testas redan nu så att felaktiga anläggningar hinner lagas till sommaren. Fordons hytt med för hög hyttemperatur skall inte gå ledande, utan får bytas ut eller växlas om. Mår du dåligt att temperaturen så har du rätt att begära avbyte för paus och evt. dusch på lämpligt ställe.

Föräldraledig

Allt du behöver veta om att vara hemma med barn

Har du barn eller väntar du barn? Grattis! – du har genom din anställning på Stockholmståg mycket goda möjligheter att få tid hemma tillsammans med din familj. Mamman är den som i regel är hemma den första tiden och ofta är det nödvändigt att påbörja ledigheten redan innan barnet är fött. Från försäkringskassans hemsida:



Havandeskapspenning

Om ditt arbete innebär fysiska påfrestningar, som du på grund av graviditeten inte orkar med, kan du be din arbetsgivare att få bli omplacerad till lättare arbetsuppgifter. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att omplacera dig och din arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel kan du ansöka om havandeskapspenning.

Havandeskapspenning på grund av fysiskt påfrestande arbete kan du få från och med den 60:e dagen till och med den 11:e dagen före beräknad förlossning. Du kan också få havandeskapspenning om det finns risker i arbetsmiljön som gör att du inte får fortsätta ditt arbete och arbetsgivaren inte kan omplacera dig till annat arbete.

Havandeskapspenning kan betalas ut för varje dag som du inte får arbeta – utom för de sista tio dagarna före beräknad förlossning. Vissa arbetsuppgifter är helt förbjudna att utföra under graviditeten. Arbetsmiljön kan innebära risker för gravida. Det är din arbetsgivare som ansvarar för bedömningen av om det finns risker i arbetsmiljön för dig som är gravid. Du kan vända dig till skyddsombudet på din arbetsplats om du vill ha mer information.

Känner du som blivande mamma att du behöver vara helt ledig och havandeskapspenning inte är ett alternativ kan du från den 60:e dagen innan beräknad förlossning börja ta ut föräldrapenning. En annan möjlighet kan vara att förlägga hela eller delar av din semester så att du kan vara ledig under slutet av graviditeten.

Graviditeten i sig klassas inte som en sjukdom men du har givetvis rätt till sjukpenning på samma villkor som vanligt. Är du gravid och får sådana besvär att du inte kan jobba ska du vända dig till läkare och till försäkringskassan som gör en individuell prövning och beslutar om du har rätt till sjukpenning.

Vad gäller för papporna?

Vi tar det från början: I samband med födseln har du som pappa rätt till 10 dagars betald ledighet (20 om ni väntar tvillingar). De här dagarna brukar kallas "pappadagar". Det finns inget krav på när du senast måste anmäla att du vill ta ut dina pappadagar till arbetsgivaren – förlossningar kan ju som bekant vara svåra att planera. Ring så fort du har möjlighet, är det mitt i ett arbetspass så är det. Vanligast är att man tar ut dagarna i samband med födseln men har du t.ex. semester vid tillfället går det bra att vänta. Inom 60 dagar efter födseln ska du ta ut dina pappadagar. Du ska anmäla till försäkringskassan att du är hemma senast samma dag

som du börjar ta ut dagarna. Dessa dagar är fristående från de två månaderna som är reserverade för pappan i föräldraförsäkringen.

Kontakta försäkringskassan i god tid innan födseln för att aktualisera dina inkomst- och adress uppgifter så att rätt ersättning kan betalas ut. Är du inte redan med i försäkringskassans register behöver du komplettera med anställningsbevis och löneuppgift. Lönekontoret på Stockholmståg hjälper dig med det.

Gemensamma regler

Förutom de inledande 10 pappdagarna finns 480 dagar som ingår i föräldraförsäkringen. De delas upp i sjukpenninggrundande dagar (390st) och lägstanivåddagar (90st). 60 dagar är vikta för mamman respektive pappan, resterande går att överlåta mellan sig som man vill. Gemensamt för de båda är att du ska begära ledigt minst 2 månader innan du vill vara ledig för att vara säker på att bli beviljad. Det finns inget hinder för arbetsgivaren att bevilja ledighet om du är ute kortare tid än 2 månader innan men det finns då heller inget lagkrav på att du ges ledigt.

Viktigt att tänka på



Den tid som du är föräldraledig är semestergrundande upp till 4 månader, är du hemma längre än så minskar din betalda semesterrätt med tiden du är hemma. Det går bra att varva en period med semester med en period föräldraledighet. Du kan exempelvis ha dina 5 veckors semester och sedan omedelbart gå på föräldraledighet när semestern är slut.

Du får ha max 3 föräldraledighetsperioder per kalenderår. En uttagen dag räknas som en period likväl som en hel månads ledighet. En period som påbörjats innan årsskiftet räknas till föregående år även om den går över till nästa år. Det är viktigt att du håller koll på hur många påbörjade perioder föräldraledighet du tagit ut, annars kan du bli

nekad ledighet även om du söker ledigt 2 månader innan.

Gå ned i arbetstid

Du har laglig rätt att förkorta din arbetstid med upp till en fjärdedel om du har barn som är under 8 år. Lokalt har vi en överenskommelse som sträcker ut tiden till dess att barnet fyllt 12 år. Detta gäller oavsett om du begär ersättning från försäkringskassan eller inte. Vill du göra detta ska du kontakta din arbetsledare för att tillsammans komma överrens om hur arbetstiden ska minskas. I föräldraledighetslagens 14:e paragraf står:

Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga ledighet som avses i 11 § så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, om en sådan förläggning inte medför påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Det är alltså du som arbetstagare som har bästa förhandlingsläget. Har du behov av att minska din arbetstid en specifik veckodag så är det det som gäller. Minskad arbetstid räknas inte som en ledighetsperiod och du kan därför ha ytterligare tre perioder per år där du är föräldraledig som vanligt.

Vilken ersättning får jag?

Föräldrapenningen baseras på din sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Ersättningen beräknas sedan på 80 % av din sjukpenninggrundande inkomst. Därefter vill försäkringskassan ha betalt för hanteringen, vilket innebär att du endast får 97 % av beloppet minus skatt. Du kan få ersättning för inkomster om maximalt 10 prisbasbelopp vilket för 2008 innebär 410.000 kr. Maximalt kan du alltså få drygt 870 kr per dag minus skatt i föräldrapenning. Det går även bra att ta ut ersättning för trefjärdedels-, halv- eller kvartsdagar. Ersättningen minskar då men dagarna räcker längre.



Lågstanivådagarna ersätts med 180 kr/dag om ditt barn är fött 1 juli 2006 och med 60 kr/dag om det är fött tidigare.

Föräldralön

Förutom den ersättning som försäkringskassan betalar ut kan du även få särskild föräldralön från Stockholmståg. Grundkravet är att du har varit anställd sammanhängande i minst ett år.

Anställningstid	Föräldralön antal månader
➤ 1 år	2 mån
➤ 2 år	3 mån
➤ 4 år	4 mån (from 080901)

Föräldralönens storlek beror på hur mycket du tjänar men motsvarar ungefär 10 % av din lön. Kravet för att du ska få del av den är att du är hemma på heltid och tar ut föräldrapenning minst 30 dagar i sträck. För att utbetalningen ska kunna göras behöver lönekontoret ha in ett moderskapsintyg från dig som mamma eller kopia på din ersättning från försäkringskassan om du är pappa. Föräldralönen betalas ut i efterskott.

Mamma- och pappalediga samtidigt?

Kan vi vara föräldralediga för samma barn samtidigt? Javisst! Ur föräldraledighetslagen paragraf 5:

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Under barnets första 18 månader finns alltså inget krav att den som är helt föräldraledig begär ersättning. Har ni ekonomisk möjlighet kan ni planera föräldraledigheten så att endast en av er begär ersättning. Efter att barnet fyllt ett år gäller att ni måste ta ut minst 5 dagar per vecka för att er sjukpenninggrundande inkomst inte ska sänkas. Alternativt går det att ta ut färre dagar i veckan och istället jobba deltid. Exempel: Mamman jobbar 2 dagar och tar ut 3 dagar föräldraledigt/vecka.

Vård av barn

Om ditt barn blir sjukt kan du få tillfällig föräldrapenning. Barnet måste ha fyllt 240 dagar för att den som inte är ordinarie vårdare ska kunna vara hemma och ”vabba”. Vård av barn anmäler du till arbetsgivaren snarast möjligt och till försäkringskassan senast den dag som du är hemma. Ersättningen beräknas på samma sätt som om du varit föräldraledig.

Sålt semestern och tappat pengarna?



Har du sålt semestern, bränt all din ledighet och solen gassar dig i ögonen? Lugn, har du bara planerat optimalt kan du ändå se fram emot en vecka ledigt under sommaren. Den som avstått sommarsemester och fått ersättning för det kan enligt vårt semesteravtal vara ledig maximalt 4 dagar under juni, juli och augusti. Läger du de fyra dagarna (begär två månader innan) i samband med en ledig helg har du en vecka att göra något skönt med din familj.

Mer information

Försäkringskassans hemsida www.fk.se eller 0771-524 080 till FK stockholmskontor

Hör gärna av er om det är något ni undrar över.
Kristoffer 073-661 58 19

Lite om turlistor

SEKO Lok har precis fått förslag till sommarturlistorna av Ståg att gå igenom och som vi sedan skall förhandla. De är ritade efter den nya rastregeln med 15 min betald tid och de nya avbytestiderna. Den nya gångtiden är bara ritad där det har behövts för att få turen godkänd. Gångtider och andra tider utanför Cst är inte färdiga än.

Sommartrafiken drar i gång från 15 juni till 17 augusti. Det kommer att gå långa tåg hela trafikdygnet. Första veckan går de flesta insattstågen, 20 juni till 27 juli körs traditionell sommartrafik med halvtimmestrafik mellan rusningarna. 28 juli till 17 augusti körs 25xx och 26xx tågen dagtid. Hela perioden kommer det att gå halvtimmestrafik på helgerna.

När hösttrafiken startar den 18 augusti blir det ett tåg till på fredag och lördagsnätterna på de fyra benen. I december blir det ett tågnummer till åt alla håll. Det lutar åt att det blir överläggning i Märsta fr.o.m. i höst, om det blir alla nätter eller bara vardagsnätter är inte bestämt. Förslag är att tåget står då på sp7 och vi får transfer till Arlandastad.

Anna Groth och turlistkommitén.

Drogtester

Nu är Stockholmstågs drogpolicy färdig. Vill du läsa den finns den på Stockholmstågs pendelnet.

Bra att veta:

Drogtester ska genomföras slumpmässigt på all personal vid Ståg. Enligt avtal med SL ska 50% av personalen testas årligen. För åkande personal slumpas de som ska testas fram med aktuella tågnummer den dagen. Det innebär att du kan bli testad mer än en gång samma dag.

Man blir avlöst av en avbytande förare som tar över tåget. Du blir anvisad att gå till en testlokal för att blåsa i en alkometer och lämna ett salivprov för drogtest. Detta kan ske inom hela pendelnätet vid en lämplig station och under hela trafikdygnet alla dagar i veckan. Även elever och inhyrd personal ska testas. Ståg brukar bjuda på kaffe/the med något tilltugg efter utfört test, där har man då också möjlighet att ställa frågor om det utförda drogtestet i en avspänd miljö. Efter utfört test återgår man i sin ordinarie tur.

Det du bör veta är att om man avviker eller vägrar genomgå ett drogtest betraktas det som ett positivt test. Man blir tagen ur tjänst och en rehavtredning startar om drogproblem finns.



I samband med allvarliga tillbud eller olycksfall kan Stågs säkerhetsjour besluta om att ett drogtest ska utföras. Även polis kan begära att alkohol och drogtest skall göras (med stöd av brottsbalken).

Om du vill fria dig från misstanke av att vara påverkad i tjänst kan du begära att ett drogtest skall utföras. Ett test går att utföra när som helst under dygnet, och skall inte ifrågasättas av Ståg. DC/JAL har rutiner för hur det skall utföras.

De enda som kan anlitas för att utföra ett drogtest på Stågs personal är:

- Previa företagshälsovård
- EDTS
- Av EDTS kontrakterad och av Ståg godkänd underleverantör (Sekuritas arbetsledare).

Om du får problem eller om arbetsgivaren vill prata med dig i dessa frågor, är det viktigt att du tar med dig ett fackligt ombud. Prata med någon du har förtroende för, i dessa frågor gäller full sekretess.

Under arbetstid är det inte tillåtet att ha en alkoholhalt i blodet över 0.2 promille. Samma regler som i vägtrafiken.

All ickemedicinsk användning av läkemedel och narkotikaklassade preparat betraktas som missbruk. Dit räknas även dopingpreparat, partydroger inhalationssubstanser och liknande. All hantering av narkotika är kriminellt och accepteras inte av Ståg.

Om du är osäker på hur dina läkemedel påverkar dig i tjänsten, tag kontakta med Previa 08 789 14 14 och rådgör med dom. Du kan även kontakta Previa på eget initiativ utan arbetsledarens kännedom om du vill ha råd eller hjälp angående din egen alkoholkonsumtion eller drogmissbruk.

Stockholmståg skall vara dig behjälplig med att stödja dig om du önskar få hjälp att komma ur ditt missbruk.

Det är missbruket som ska bort, inte medarbetaren.

Tänk på att vi har en drogfri arbetsplats. Vistas inte påverkad i dagrum eller rastlokaler. Medtag inte alkohol eller droger till arbetsplatsen. Är du påväg till eller ifrån fest med pendeltåg och är "festglad", åk inte i hytterna.

Anna Groth
Hasse Johansson

