

``Sommar läsning``

Lokförarbladet

Nr 21 Juni 2010, Facklig medlems information från SEKO Lok på Stockholmståg



Lokala avtalsförhandlingar,
Synpunkter på lokförarbladet,
Föräldraledig,
Sjuk och löneavdrag vid olika ledigheter,
Lokförarbladets Insändare:

Av Thomas Schiechl.

Ancienniteten,

Autopilot,

REBUSSVAR från förra numret.

ÄNDRING I TRI,

Uppsalatrafiken och Citytunneln



Lokala avtalsförhandlingar

Lokala förhandlingar har startat upp och vi har träffat Ståg en gång den 16 juni och lämnat fram våra yrkanden. Yrkanden som vi hade med oss var tidigare fastslagna på senaste medlemsmötet 27 maj.

Seko Lok´s yrkanden:

- Acceptera arbetsgivarens förslag om endast en lönerrevision som blir senare lagd, i stället för två lönerrevisioner. Men då önskar medlemmarna att det skall resultera i en högre slutlön i jämförelse med om vi gjort två lönerrevisioner.
- Förskjutning av pengar i lönestegen,
- Skydda FV-dagens ledighet likt Fp-dagen, dvs skall omfatta 19-05 och 36 timmars garanterad ledighet. Fv-dag bör falla ut på lörd-sönd eller på anslutande fredag inför ledig helg om inte den anställda har andra önskemål.
- Förtydligande av avtalstext gällande ersättning vid tagande ur säkerhetstjänst fram till läkarbesök.
- Möjlighet för personal som närmar sig pensionsåldern att få minskad arbetsbelastning.
- Planerad Kfö ledighet skall kunna återföras vid sjukdom, på liknande sätt som vid sjukdom under semesterledighet.
- §15 Uppsägning. "Loss of license", gällande medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller krav för trafiksäkerhetstjänst. Förslag till förändring av centrala texten till lokal text att sista texten: "att diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk", tas bort.

Ståg tog emot våra yrkanden och sa att dom måste avvakta de andra fack klubbarnas yrkanden för att Ståg sedan skall kunna ta en samlad ställning till vad dom ska ha för åsikter i frågorna. Preliminärt var Ståg intresserad av att förtydliga avtalstexten gällande ersättning vid tagande ur säkerhetstjänst. Ståg ska höra av sig om nästa datum då vi ska träffas.

Ludvig Eriksson

Synpunkter på lokförarbladet

Det har framkommit från Ståg till Seko Lok att det finns arbetstagare på Ståg som uppfattar saker som skrivits i lokförarbladet som felaktigt. Dessa personer vill att Ståg skall skriva i personaltidningen Stockholmståget och där bemöta det som skrivits i lokförarbladet.

Seko lok uppfattar detta som märkligt. Lokförarbladet är skrivet och sänt till Seko Lok's medlemmar, om sedan annan personal läser tidningen och blir upprörda så kan inte Seko Lok anpassa sig efter det. Lokförarbladet är omtyckt av medlemmarna och vi brukar ofta få beröm för saker som vi skrivit.

Under de år som lokförarbladet gets ut så har ingen hitintills bevisat att Seko Lok har skrivit något felaktigt. Det som har varit är att enstaka personer i olika ledande ställning någon enstaka gång känt sig träffad av det som skrivits, men då får väl de personerna sluta läsa lokförarbladet.

Föräldraledig

Allt du behöver veta om att vara hemma från arbetet

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 kan du from den 60:e dagen innan beräknad förlossning börja ta ut föräldrapenning. Har du möjlighet kan du kanske 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 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 börjar från början: I samband med födseln har du som pappa rätt till 10 dagars betald ledighet (20 om ni väntar tvillingar). Dessa dagar är fristående och inte en del av de två "vikta" pappamånaderna. Försäkringskassan betalar ut ersättningen för dessa dagar så kontakta dem i god tid innan födsel för att aktualisera dina inkomst- och adress uppgifter så att rätt ersättning kan betalas ut.



Är du inte redan med i försäkringskassans rullor kan du behöva komplettera med anställningsbevis och löneuppgift. Lönekontoret på Stockholmståg hjälper dig med det.

På dessa första dagar finns inget krav på när du senast måste anmäla din frånvaro till arbetsgivaren – förlossningar kan ju som bekant vara svåra att planera in i almanackan. 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 dem. Du ska anmäla till försäkringskassan att du är hemma senast samma dag som du börjar ta ut dagarna.

Gemensamma regler

Förutom de inledande 10 pappadagarna finns 480 dagar som ingår i föräldraförsäkringen. Dessa 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 inga 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 gör det. 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 perioder du haft 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 och tillsammans med denne 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 sitter med bäst förhandlingsläge. Har du behov av att minska din arbetstid en specifik dag så är det det som gäller. Det räknas inte som en ledighetsperiod när du minskar din arbetstid och du kan därför ha ytterligare tre perioder per år där du är föräldraledig som vanligt.

Jämställdhetsbonus

Sedan vi senast informerade om Föräldraledighet i Lokförarbladet har regeringen infört något som kallas jämställdhetsbonus. Det har de gjort för att öka uttaget av föräldraledighetsdagar hos papporna. Modellen är något krånglig och ersättningen är inget som kommer utav sig självt utan måste sökas på en särskild blankett.

Från Försäkringskassans hemsida:

Jämställdhetsbonusen ska underlätta för föräldrar att dela lika på föräldraledigheten. Den förälder som har tagit ut flest dagar med föräldrapenning under ett kalenderår får jämställdhetsbonus om han eller hon arbetar när den andra föräldern tar ut föräldrapenning. Om ni delar lika på dagarna med föräldrapenning får ni maximal bonus. För att få bonus måste ni ha gemensam vårdnad om barnet. Men ni behöver inte vara gifta eller bo tillsammans. Bonusen beräknas i efterhand och betalas ut som en skattereduktion, alltså en rabatt på skatten. Den förälder som varit ledig längst får pengarna insatta på sitt skattekonto i samband med slutskattsedeln som kommer tidigast före midsommar och senast i december. Ni måste ansöka om jämställdhetsbonus senast den 1 mars året efter att bonusen tjänats in. Vi

skickar ut en blankett i början av februari till de föräldrar som kan vara berättigade till bonus.

Vilken ersättning får jag?

Ersättningen för föräldraledighetsdagarna beräknas utifrån din sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Ersättningen beräknas sedan på 80% av din sjukpenninggrundande inkomst. Sedan vill försäkringskassan ha en skärv 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



2010 innebär 42400kr. Maximalt kan du alltså få drygt 900kr per dag minus skatt i ersättning. Det går även bra att ta ut ersättning för trefjärdedels-, halv- eller kvartsdagar. Ersättningen minskar då men dagarna räcker längre.

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

Föräldralön

Förutom den ersättning som försäkringskassan betalar ut kan du även få föräldralön från Stockholmståg. Du kan maximalt få ersättning för fem månader per barn. Ersättningens längd bestäms av hur länge du varit sammanhängande anställd. För att få ersättningen i tre månader ska du ha haft en sammanhängande anställningstid på minst 2 år. För fyra månader gäller att du ska ha varit anställd en sammanhängande tid om 4 år. Har du varit anställd sammanhängande i minst 6 år har du from i år rätt till alla 5 månaderna. 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 en kopia på din ersättning från försäkringskassan om du är pappa. Föräldralönen betalas ut i efterskott.

Mamma och pappa lediga samtidigt?

Kan vi vara föräldralediga för samma barn samtidigt? Javisst! Under barnets första 18 månader finns inget krav att den som är helt föräldraledig tar ut några dagar. Har ni ekonomisk möjlighet kan en av er vara föräldraledig utan att ta ut några dagar medan den andra föräldern tar ut dagar. 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. Så här står det i femte paragrafen:

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.

Vård av barn

Om ditt barn blir sjuk 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 semester 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 erhållit 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 stockholmskontoret

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

Sjuk och löneavdrag vid olika ledigheter.

Vi får många frågor från våra medlemmar om vilka avdrag som gäller i vilka situationer. För att inte du ska sväva i ovisshet reder vi här ut begreppen och förklarar vad som gäller.

Sjukdom.

Sjuklöneavdraget är baserat på hur lång tur du har, ex 5,43 tim, om du inte har någon tur utlagd blir avdraget 7,12 tim.

Semester.

Om du blir sjuk blir det sjuk löneavdrag . Du får tillbaka semesterdagen

Fv dag.

Om du blir sjuk förfaller dagen, det blir inget sjuklöneavdrag.

KFÖ, komp ledig.

Om du blir sjuk förfaller timmarna, de går inte tillbaka till kompsaldot. Det blir inget sjuklöneavdrag.

Ståg dag.

Är en tjänstledighetsdag utan lön. Du får betalt för de dagar du har rätt till på februarilönen. Du får 4,6 % av din månadslön per dag(ca: 1501 kr vid slutlön). När du tar ut Stågdagar görs



ett löneavdrag den månaden på 4,1 % per dag (ca: 1338 kr). Blir du sjuk förfaller dagen men löneavdraget kvarstår.

SJ dag.

Är en tjänstledighetsdag utan lön. Du får betalt för de dagar du har rätt till på februarilönen. Det baseras på månadslönen från SJ plus det centrala löneutrymmet sedan dess. Ca: 1150 kr om du har 6 dagar och 1202 kr om du har 9 dagar. Löneavdraget när du tar ut dagar är 4,1 % ca: 1350 kr per dag. Blir du sjuk förfaller dagen men löneavdraget kvarstår.

Anna Groth

Lokförarbladets Insändare:

Av Thomas Schiechl

CIP-STÅG-SJ

I december 2005 blev det klart att Stockholmståg skulle ta över pendeltågstrafiken efter Citypendeln. Vid denna tidpunkt satt jag i styrelsen för Seko Lok. Det var tydligt att SL inte låtit sig frestas av ett allt för billigt anbud som man gjorde 6 år tidigare. Det fanns nu goda förutsättningar för den nya operatören att få ordning på pendeltågstrafiken i Stockholm.

Under våren 2006 förhandlade Seko Lok om det lokala kollektivavtalet. Flera frågor som hängt löst under Citypendeltiden kunde nu parterna enas om i avtal. Seko Loks förhandlare gjorde en mycket gedigen insats som ledde till flera förbättringar i avtalet.



Stockholmståg tog över trafiken i juni 2006 och man hade önskat att de fått en bättre start. Stockholmståg fick nämligen arva flera tunga frågor som Citypendeln inte klarat av att hantera, vilket skapade en hel del problem i den nya organisationen. I samband med övertagandet kom även Arbetsmiljöverkets beslut i pausfrågan. Även om Seko Lok informerat alla anbudsgivare i frågan redan sommaren 2005, föreföll Stockholmståg inte ha gjort en riktig bedömning av konsekvenserna. I augusti blev det panik. Man hade för få förare, och nu ville man att alla skulle gnetta långt över det tillåtna och det som kan anses hälsosamt. TD Rental och Swetrac hyrde ut förare på löpande band, och SJ fick hjälpa till genom att låna ut lokförare. SJ-förare fick nycklar i ena handen och tidtabellsboken i den andra, och sedan var det bara att ut och köra. Ingen genomgång av lokala föreskrifter och regler utan kör på bara och hoppas att det går bra.



Inför övertagandet hade Seko Lok informerat sina medlemmar om hur vi såg på den nye operatören. Seko Lok var på det hela taget positiv till Stockholmståg och deras trafikupplägg. Vi sa att vi måste ge företaget en riktig chans innan vi ”dömer”, inte minst mot bakgrund av att Stockholmståg tog över en illa skött organisation.

Redan under sommaren började missnöjet bland lokförarna att infinna sig. Seko Lok försökte att hålla humöret uppe genom att mana till tålamod. Problemen växte dock snarare än minskade och någon gång i november 2006 kom en lokförare fram till mig och sa: Nu kan väl inte ens du säga att det här kommer att bli bättre. Jag insåg då att jag inte kunde svara annat än nej.

Det blev på något sätt som om man tappade både arbetsglädje och hopp om framtiden. Problemen bestod och missnöjet växte. Lokförarna struntade att söka ledigt. Man sjukskrev sig i stället och tog igen inkomstförlusten på gnet. Därigenom förvärrades läget ytterligare, och den negativa spiralen tycktes aldrig ta slut.

I januari 2007 kom droppen som fick bägaren att rinna över. Jag sökte då ledig en torsdag och fredag i augusti. Det finns, eller fanns i varje fall, en vecka i augusti som var feldimensionerad ur semesteruttagshänseende. I denna vecka fanns det normalt lite för mycket förare, och dessutom skulle Nynäsbanan då vara avstängd för ombyggnad. Jag skrev att anledningen var såväl min mor som min svärfar fyllde 70 år dessa två dagar och att jag därför var angelägen om att få ledigt. Utan vidare kommentarer låg min ledighetsansökan kort därefter i mitt postfack med beskedet AVSLAG.

Nu fick det vara nog så jag sökte mig till SJ. Naturligtvis hade jag försökt att kolla upp hur det fungerade där innan jag sökte. I maj 2007 började jag på SJ. Här var det ordning och reda, inte minst vad gäller trafiksäkerheten. Innan man fick köra själv fick man genomgå en massa prov, grundlig genomgång av alla lokala föreskrifter och många dagars åkning med instruktörer. Allt i allt tog det drygt två månader. Man kände det lite som att bli lokförare på nytt – lite märklig känsla men samtidigt tryggt på något sätt. Operativt fungerar det alltså mycket bra på SJ. Personalfördelningen kan knappast bli bättre än vad de är och likaså driftstöd (motsvarande trafiksamordnarna).



Det var fler än jag som tappade hoppet och sökte sig från Stockholmståg. Under ett års tid slutade cirka 30 personer sina lokförartjänster på Stockholmståg. Detta i en situation där man redan hade personalbrist. Sannolikt har denna förflykt varit en katalysator för att komma tillrätta med problemen. Ledningen var ju nu tvungen att ytterligare anstränga sig. Samtidigt som Stockholmståg under ledning av Kjell Fernström tog tag i problemen med kraft kunde er fackförening ytterligare stärka ert lokala avtal. Lönerna har ökat något mer än på andra företag, värdet av de gamla s.k. SJ-dagarna har fördelats så att alla nu får mer ledigt, men framförallt att värdet nu säkrats i kollektivavtalet. Risker var annars att SJ-dagarna helt hade kunnat gå förlorade för alla, t.ex. vid ett operatörsbyte.



Samtidigt som Stockholmståg gick framåt så börjar moderbolaget SJ att gå kräftgång. Vid årsskiftet 2008-2009 börjar problemen tydligt märkas. Trafiksäkerhetsfrågorna på SJ får allt

mer en underordnad betydelse. Konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna tilltar. I februari 2009 går vår ordförande på Seko Lok (SJ) hem med full lön i 1,5 år till pension. Hur gick det där till, kan man fråga. Seko Lok på SJ står utan ordförande och ingen vill ta över. Nu står vi i valet mellan en fackförening utan ledning eller att någon stackare kliver fram och tar på sig uppdraget. Denna stackare blir till slut jag själv. Efter drygt ett år som ordförande kan mina samlade erfarenheter uttryckas så här: Det är det absolut värsta jag har varit med om i mitt arbetsliv. Jag skall inte gå in närmare på detta, och dessutom känner de flesta av er säkert till vad som försiggår en trappa ner. En sak är säker, jag trodde inte en arbetsgivare kunde bete sig på det sätt SJ har gjort. Nu är tillvaron på SJ långt ifrån nattsvart. I det dagliga lokförararbetet fungerar många saker bra. Vi har alltjämt en bra utskrivning och ett bra driftstöd. Att dessa funktioner fungerar bra underlättar väldigt mycket.

Tidigare har det fungerat rimligt bra på SJ, även om man alltid haft sina problem. Därför har aktiviteten bland lokförarna i fackliga frågor varit ganska liten. Man har kört sina tåg, tagit ett gnetpass här och där och egentligen inte brytt sig så förfärligt mycket. Det som hänt det senaste året har dock varit extraordinärt. Nu när det verkligen gäller sluter lokförarna upp och ger fack och skyddsombud ett utomordentligt stöd. Lokförarna har engagerat sig och tagit egna initiativ i olika frågor. Man håller även på sina rättigheter, tar sina raster och viloperioder på ett sätt man inte riktigt gjort tidigare. I månadsskiftet november-december höll vi fackliga informationsmöten. Vi är drygt 130 lokförare i Stockholm och det kom drygt 70 förare, och då är de förtroendevalda inte inräknade. Nu var möjligheterna goda för att kunna delta då vi höll tre möten över två dagar, men ändå är det väldigt många som kom. Dessutom var flera lokförare näst in till förbannade för att de inte kunde komma. Det är inte många gånger, om ens någon gång, en facklig förtroendevald får uppleva något likande.



Utan lokförarnas stöd och engagemang hade vi förtroendevalda inte orkat, utan detta stöd och engagemang hade vi haft en mycket värre situation idag. När arbetsgivaren märker trycket från personalen, och inte bara från facket, måste arbetsgivaren ändra på sin taktik om det inte ska gå galet. Vi märker därför att vårt fackliga arbete sakta men säkert börjar att ge resultat. Vi har lång väg kvar och det kommer att ta tid, men vi ser att vi kommer framåt.

På Stockholmståg har arbetsgivaren tagit sitt ansvar. Visst finns det problem, men det är något helt annat än för bara några år sedan och något helt annat än vad vi på SJ upplever. I stället för förarflykt söker sig nu lokförare till Stockholmståg. Flera lokförare på SJ har det senaste året gått över till Stockholmståg, inte sällan med problemen på SJ som skäl.



Nu när det fungerar mycket bättre på Stockholmståg kommer den fackliga aktiviteten lite i skymundan. Det är inga stora frågor som samlar förarna, utan det blir mer finlir som inte alltid märks så mycket. Det är klart att man som medlem frågar sig vilket behov man har av sin fackförening när det fungerar hyggligt. Det kostar ju trots allt en slant att vara med. Men visst är det viktigt att fortsatt vara med, för det gäller fortsatt att bevaka det man har och hela tiden försöka att förbättra villkoren. Försvagas den fackliga aktiviteten,

genom att medlemmar lämnar facket, kan det snabbt orsaka stor skada som är svår att reparera.

Redan för 5-6 år sedan sa en lokförare på Citypendeln till mig: Vi måste ha Sveriges bästa fackförening. Jag vet inte hur det är med det, men säkert är att ni har en riktigt bra fackförening och skyddsorganisation som nått och når stora framgångar i sitt arbete. Som ordförande i Seko Lok på SJ kan jag kosta på mig att säga att vi inte alls når upp till samma standard, men vi ska dit. Vi får faktiskt värdefull hjälp från era förtroendevalda i en del frågor.

Var rädd om era förtroendevalda på Stockholmståg. De är förbannat duktiga och ni behöver dom.

Thomas Schiechtl
Seko Lokförarna på SJ

Ancienniteten

Arbetsgivaren Ståg har framfört till Seko Lok att dom inte tycker att anciennitet är något bra att ha då vi förare skall göra vårt gruppval. Ståg tycker den är förlegad och att vi istället kanske bör ha en turordning som ska intressera nya förare som ev. ska börja på Ståg, nu när Ståg måste rekrytera inför Uppsalatrafiken. Ståg vill ha någon annan form av turordning som inte är anciennitet vid gruppval. Men turordning vid gruppval måste vi i alla fall ha.

Seko Lok tycker att det rimmar illa att administrativ personal som inte är lokförare har synpunkter på hur vi lokförare skall fördela våra jobb. Det borde väl rimligtvis vara lokförarna själva som vet bäst vilken turordning vi skall ha vid gruppval. Seko Lok har haft denna fråga uppe återkommande på medlemsmöten och då har medlemmarna röstat för att använda anciennitet. Förarna har tyckt det varit bra att man har en morot att jobba kvar för, och att förare vet att när man jobbat längre så har man större möjlighet att utan föräldra- och diskrimineringslagarnas hjälp kunna få sina önskemål bättre tillgodosedda vid gruppval.

Vad är anciennitet för något? Anciennitet är en form av turordningslista som vi förare har kommit överens om med arbetsgivaren att vi ska tillämpa vid gruppval. Denna turordningslista är baserad på hur länge man har jobbat som lokförare inom pendeltågstrafiken samt att man också får tillgodoräkna sig halva tiden ifrån annan tjänstgöring inom pendeltågstrafiken då listan skall upprättas.

Att vi har just anciennitet som valordning är något som vi förare själva kollektivt bestämt att vi vill ha. Skulle vi förare bestämma något nytt, att det skall vara t.ex. semestervalsgrupperna som styr valet, eller att det skall vara bokstavsordning så är det som gäller. Att annan personal på Ståg skall tala om för förarna vad som är bäst för förarna blir fel.

Ludvig Eriksson

Autopilot

Svenska piloter strejkade onsdagen den 16:e juni främst för att deras kollegor i Avia Express sagts upp för att sedan hyras in från bemanningsföretag eller som egenföretagare. Svensk pilotförening slog back i maskin för man insåg att detta leder till sämre villkor och anställningstrygghet. Man anförde också säkerheten som argument men det viftades bort med att facket ”alltid tjarar om säkerheten”. Förhandlingarna ska nu återupptas men facket flaggar för fortsatta stridsåtgärder.

Jag flyger inte sådär jätte ofta men när det väl händer önskar jag att min pilot är bekant med sin arbetsplats, har adekvat utbildning, är någorlunda utvilad och trygg i övrigt. Vem vill sitta på tio tusen meter med en inhyrd besättning som funderar på hur den ska betala hyran nästa månad eller ens har jobb nästa dag? Piloter är på många vis privilegierade och när dom tar till stridsåtgärder så märks det genom att planen står kvar på backen och det blir feta rubriker i tidningarna. Men att kämpa för rätten till anställningstrygghet är en facklig grundprincip.



Tvårt emot Svensk pilotförening har vi som lokförare i och med det senaste avtalet garantier för att inte avskedas och med mössan i hand söka jobb på bemanningsföretag. Inom spårbranschen har facken sett till att hejda arbetsköparna från att avskeda oss och hyra in efter godtycke och behov. Vi har förare från bemanningsföretag på Stockholmståg för att täcka upp för semestrar och helger och det är nog bra det så länge sker i liten skala. Man vill ju liksom inte jobba fler helger.

Ytterst handlar det ju om att arbetsgivarna vill göra sig av med obekväma anställda. Hyr man in personal kan man ju välja bort bråkstakarna, slippa betala för sjukskrivna, inte behöva ersätta föräldralediga. För oss handlar det om att ha en fast anställning med inkomst och försäkringar. Vi har gjort oss förtjänta av det och nöjer oss inte med mindre.

Roger Magnusson

REBUSSVAR från förra numret.

Cyklisterna och flugan: Cyklisterna färdas en timme innan kollisionen. Svaret är 45km.

Tennisturneringen: 229 matcher. Alltid en mindre än antalet deltagare (alla utom vinnaren).

TREVLIG SOMMAR!

Evamari Hådén

ÄNDRING I TRI

Så kom då ändringen i TRI för åkande personal. Säkerhetsavdelningens ide' som ska minska rödkörningarna. Men med beslutet att förbjuda passåkning i ledande hytt kommer vi att tappa fokus på det som verkligen stör oss.

Vi kommer nu att helt kunna hänge oss viktiga TCMS-signaler om en trasig videokamera i M3, tut. Låg kylvätskenivå någonstans på taket, tut. En PIS har lagt av i A2, tut. Ett barn hittar en rolig knapp i lagom höjd och måste ju kolla vad som händer om man trycker. Pling, plong och tut i nödtalsenheten. Listan går ju att göra hur lång som helst. I din mobil drar Kompis igång en radda Basun-meddelanden om ett signalfel i Stjärnhov. Vi kan inte lita på Mobisiren och bromsarna är under utredning och vi öppnar dörrarna (är det på rätt sida?). Det känns snarare som att det behövs en kollega i hytten. Det är kanske dags att återinföra biträdestjänsten.

Man tycker att det är trevligt att "snacka lite skit" med en kollega i hytten. Det är lite lugnare där än på dagrummet och är man lite trött i slutet av passet kan det vara rent befriande.

Är det bara en enhet och stökigt inne i tåget så fråga din kollega om du får åka i hytten och ring sen DC och meddela det.

Skyddsombuden önskar alla en skön sommar.

Berra



Skydds rond Tungelsta

Uppsalatrafiken och Citytunneln

Vi här på Stockholmståg har ett par stora utmaningar att möta inför framtiden: Uppsalatrafiken och Citytunneln.

Uppsala trafiken

Uppsalatrafikens trafikstart uppskattas till December 2012. Trolig sträcka är Uppsala – Älvsjö/Flemmingsberg – Uppsala. 12 nya fordon är beställda av SL. De nya fordonen som ska levereras skall övervakas av bl.a. skyddsombuden, att de håller utlovad kvalitet.

SL har indikerat att det kan bli halvtimmes trafik Måndag – Söndag. Bli det lika mycket trafik på M –F som Lörd – Sönd så ställer det till problem med dimensioneringen av lokförare på veckans alla dagar, det blir fler jobb som skall göras på helger i jämförelse med idag. Stockholmståg har visat att de är lite oroliga för att vi eventuellt ska jobba mer på helgerna, och hur vi då ska lösa bemanningen enligt dagens lokala arbetstidsregler.

Uppsalatrafiken kräver att det ska rekryteras lokförare och tågvärdar, sammanlagt ca 100 personer. Våra personallokaler på Cst räcker då inte till utan vi måste se oss om efter nya lokaler. Utbildnings insatser kommer att öka på Ståg, handledare- och instruktionsförar-aktiviteter kommer att öka.

Citytunneln

När Citytunneln ska börja trafikeras så innebär det att avståndet ifrån våra personallokaler i dag till avbytestplats för tåg på stationen nere i citytunneln är i längsta laget, det kommer dyka upp diskussioner om ändrad plats för personallokaler. Var ska paus och rastlokalerna ligga?



Lösningar på de nya verksamheterna

Nya idéer, både bra och dåliga, kan komma att dyka upp när det gäller hur vi ska lösa dimensioneringen av personalen under veckans alla dagar. Nya förslag på hur och var vi ska ta våra raster och pauser kommer säkerligen att komma. Inhyrning av personal och andra anställningsformer som t.ex arvodist anställningar kan eventuellt komma att diskuteras, detta för att lösa de arbetstoppar som kanske kan komma att uppstå på helger.

Vi ifrån Seko Lok ska se till att vi bevakar medlemmarnas intressen och att vi tillsammans med arbetsgivaren ska försöka välja de långsiktigt bästa lösningarna.

Ludvig Eriksson

Nästa lokförarblad kommer att ges ut i början av September. Vi tar gärna emot insändare i bladet, skicka material till vår e-mail adress: seko.lokforare@stockholmstagg.se.

En riktig skön sommar tillönskas alla våra medlemmar
Hälsningar SEKO Lok styrelse.