

# \*Lokförarbladet\*

Nr 23 oktober 2010, Facklig medlemsinformation från SEKO Lok på Stockholmståg



**Grupp och semesterval, sid 15**

Från skyddsombuden, sid 12.

Medarbetarenkäten, sid 11.

**Vad hände i löneförhandlingarna 2010 egentligen? sid 2.**

**Helgjobbs problem inför Uppsala trafik – helggrupp, sid 4.**

Enskilt ansvar, sid 5.

**STUDIER, sid 5.**

**Val av förtroendevalda 2011, sid 6.**

Vem vill bli pensionär? Sid 7.

**Konsumtion av semesterdagar, sid 13.**



## Vad hände i löneförhandlingarna 2010 egentligen?

Första träffen mellan Seko Lok och arbetsgivaren ägde rum redan i somras innan semestrarna. Vi lade då fram våra yrkanden som vi tidigare kommit överrens om på vårt medlemsmöte. Vi gjorde klart för Ståg att vi var positiva till Ståg's förslag att slå ihop de två löneredovisionsdatumen till ett men att det i så fall måste resultera i en vinst för våra medlemmar i form av högre slutlön.

Sedan kom semestrarna emellan och nästa träff blev inte av förrän i slutet av augusti. Ståg presenterade då ett PowerPoint-material med deras tankar inför löneförhandlingen. Deras utgångspunkt var att ett sammanslaget datum skulle generera 3,5 % och motsvara det centralt förhandlade utrymmet men inte mer. För att vi skulle kunna höja procentsatsen över den centrala nivån hade Ståg som krav att vi skulle göra "förändringar i övriga villkor i kollektivavtalen som tex arbetstidsregler, semester mm". Kort sagt så ville Ståg att vi skulle sälja ut delar av vårt lokala arbetstidsavtal för att kunna höja lönen.

Anledningen till detta var att Ståg var bekymrade över hur en kommande Uppsala- trafik skulle kunna lösas inom ramen för de avtal som vi har idag. Vi förklarade flera gånger att även om det kommer att finnas svårigheter att sy ihop trafiken på Uppsala så stänger inte Seko Lok dörren för nya upplägg men vi vill ha ett korrekt underlag på vilka problemen är och sedan kan vi bidra till lösningar på dessa. Det blir fel om vi går in med inställningen att vårt lokala avtal inte håller måttet utan att veta att det är så.

Vi framförde att vi tyckte det var dåligt att vi inte fått svar på våra yrkanden och berättade återigen vår grund för förhandlingarna: *För att det ska vara intressant med ett sammanslaget datum för lönehöjning så ska det generera mera pengar i slutlönesteget.* Annars kan vi lika gärna ha två lönehöjningsdatum. Nummer ett för oss var att bli klara med lönediskussionen, sedan kan vi diskutera eventuella svårigheter i vårt lokala avtal i lugn och ro innan trafikstart januari 2013.



Vi träffades sedan vid ytterligare två tillfällen i början av september och lade fram en beräkning på hur ett löneupplägg kunde se ut. Pendelklubben hade även de under denna tid diskussioner med Ståg som liknande våra. Under den andra av dessa träffar fick vi vad vi uppfattade som ett konkret bud från Ståg som svar på den modell vi lagt fram. Den innefattade en sammanslagen löneredovision under 2011 och höjd procentsats. Med denna modell hade vi gått plus minus noll under avtalsperioden och sedan på sikt fått med oss en högre slutlön in i framtiden. Eftersom vi nu bedömde att vi nästan var i hamn med ett löneavtal gick vi ut med en kort information till medlemmarna om att förhandlingsläget var gott och att vi hoppades ha ett avtal

färdigt snart. Det som återstod var hur mycket vi eventuellt kunde skjuta i lönestegen till slutsteget. Om vi blev överrens om att "nolla" steg 1 och steg 2 kunde det innebära ytterligare några tiondelar på slutlönen.

Vid följande träff mellan Seko Lok och Ståg ställdes dock allting på ända. Ståg sa att vi hade pratat om varandra och missförstått Stockholmstågs avsikter och att Ståg nu inte på något sätt kunde tänka sig en lösning där vi låg över de centrala 3,5 procenten i slutlön, såvida vi inte ville sälja ut delar av vårt arbetstidsavtal. Vi upplevde detta som mycket konstigt vilket vi också framförde till Ståg. Även Pendelklubben hade tydligen haft en oklar kommunikation med arbetsgivaren eftersom även de fört ett liknande resonemang och nu också fått veta att det måste ha skett ett missförstånd.

Seko lok önskade då ett svar av Ståg på hur de ser på de övriga yrkanden om förbättringar i avtalet som seko lok hade lämnat till Ståg i de lokala löne- och avtalsförhandlingarna. Ståg svarade att skall de yrkanden förhandlas så vill de att vi skall öppna vårt lokala arbetstidsavtal och köpslå med det.

Vi kom dock överens om att den lokala texten om ersättning vid tagande ur säkerhetstjänst skall förtydligas.

Eftersom vi återkommande hamnat i en situation där Ståg ville diskutera försämringar i vårt lokala avtal och dess innehåll, och då vi vid varje sådant tillfälle inte alls varit sugna på att sälja ut det lokala avtalet, blev det inte mycket utrymme kvar för vidare förhandlingar. Det kändes som att vi efter fem träffar med arbetsgivaren kommit till vägs ände. Vi meddelade Ståg att vi i det uppkomna läget inte såg några möjligheter att komma vidare, och att vi därför får acceptera det centrala avtalet om 0,9 % för 2010.

Lön för perioden juni 2010 och framåt kommer därför att regleras retroaktivt snarast av lönekontoret. Vi får ta upp en ny förhandling med företaget inför löneförhöjningen juni 2011 och hoppas att vi kan få ut en bättre överenskommelse då. Det krävs som bekant två för att dansa tango!

Hälsningar från vi som förhandlade

Ludvig Eriksson  
Kristoffer Johansson  
Astrid Hermelin



# Helgjobbs problem inför Uppsala trafik – helggrupp

Ståg har återkommande påtalat problem som kan uppstå när vi ska köra Uppsalatrafiken fr.o.m. dec 2012. SL har i dagsläget bl.a. sagt till Ståg att de vill köra lika mycket trafik på helger som på vardagar till Uppsala. Detta innebär att det kommer att gå åt lika många förare på helger som på vardagar för att klara trafiken. Följden blir att förarna skulle vara lika mycket/lite ledig på helger som på vardagar. Vi skulle då bli tvungna att jobba oftare än varannan helg!

Hur ska vi då komma runt problemet med att Ståg kommer att vilja att vi jobbar mer på helgerna? Enligt dagens lokala avtal har vi rätt att vara lediga varannan helg. Detta skulle tvinga Ståg att ge förarna den ledighet som krävs enligt avtal, för att sedan ha ett överskott på förare i veckorna. Detta är dålig ekonomi för Ståg. Skall vi vara lediga varannan helg så innebär det att Ståg måste överrekrytera förare, vilket också blir en för hög kostnad för Ståg i längden. Här måste vi hitta en annan, gemensam lösning.

Om vi inte hittar en lösning, kan det i längden innebära att det blir så dålig ekonomi för Ståg att ha för mycket folk på vardagarna, så att de vill säga upp det lokala arbetstidsavtalet. Detta för att kunna tvinga ut folk på mer helgarbete. Att komma till en punkt där vi ska tvista om ett uppsagt avtal gynnar varken lokförarna eller Ståg. Det bästa är istället att försöka hitta en frivillig lösning.

Hur kan en frivillig lösning då se ut? Nu, inför det kommande gruppvalet, har Seko lok föreslagit ett prov på en helggrupp och en helgvikgrupp, där de som går på dessa grupper jobbar en helg extra på sex veckor, men att det då skall generera en rimlig kompensation i mer ledigt och mer pengar!

## Helggrupp

Fördelarna på helggruppen skall vara att det är max 33 tim veckoarbetstid, 3 extra F dagar som ligger på sådant sätt att det ger en femdagarsledighet och en fyradagarsledighet samt ett helggruppstillägg på 3500 kr i månaden, detta för att kunna få tag på förare som kan tänka sig att jobba mer helger för att sammanlagt få jobba mindre och samtidigt kunna få en bättre ekonomi.

Detta är inte en rolig lösning, de flesta förare vill oftast vara mer ledig på helgerna, men Seko lok tror att det finns förare som i perioder i sitt liv kanske önskar att kunna jobba mindre samt tjäna lite mer pengar även om de får jobba en helg till på sex veckor.

Provet med helggrupper 2011 kommer att följas noga så att vi kan göra en ordentlig utvärdering inför Uppsalatrafiken. Studera helggrupperna i gruppvalet!

Ludvig Eriksson



## //////////////////////////////////// Enskilt ansvar //////////////////////////////////////

I tidningar och nyheter så är det återkommande att lokförarens agerande kan komma att utredas vid olyckor, se artikeln ifrån metro som publicerades för några veckor sedan, här bredvid.

T.ex: Övertidsarbete enligt avtal förekommer och är okey så länge avtal och lagar följs. Veckovila, viloperiod, rast, arbetsperiod, arbetstid, m m ska följas. Ansvar ligger hos arbetsgivaren. Som enskild arbetstagare har du också ett ansvar. Skulle du råka ut för ett tillbud eller en händelse så är det inga förmildrande omständigheter att du som förare varit ouppmärksam p.g.a. att du varit snäll och gått med på utebliven rast eller vila. Snarare tvärt om, vid en utredning kan du bedömas som att du uppträder oansvarigt i ditt yrke.

Känner du dig pressad att arbeta mer än normalt vid trafikproblem, tänk dig noga för! Ring trafiksamordnare och begär avbyte om du kommer att jobba så länge att du bryter mot avtal och lagar.

I historiska järnvägsolyckor där allmänna rättsvårdande myndigheter har varit inblandad har polisförhör förts med föraren om hur förarens agerande har gått till, och då innefattas allt; om föraren har sovit ordentligt, hur de lokala avtalen ser ut, hur de lokala föreskrifterna har följts, åter föraren medicin, vad han har druckit, hur han har jobbat m m.

Ludvig Eriksson



---

## STUDIER

Ofta får vi frågor från våra medlemmar om vad som gäller i olika situationer på arbetsplatsen. Det kan handla om regler för rast, övertid, Stockholmstågsdagar, semestrar osv. osv.

Seko Lok har regelbundet, en eller ett par gånger per år, medlemsutbildningar i de avtalsfrågor som gäller här på Stockholmståg. Då ges tillfälle till diskussion och möjlighet att få svar på frågor man har. Kursen ger dig bättre kunskap i vilka rättigheter och skyldigheter du har som förare på Ståg.

Nästa kurs kommer att anordnas i vår. Den blir tre dagar lång och förläggs till våra lokaler på Klarabergsviadukten. Du får löneavdrag för att delta, men får istället ett skattefritt stipendium på 94 kr per timme från Seko. (94 kr x 24 timmar = 2256 kr)



## Vill du vara en av studiedeltagarna?

Skriv ditt namn på en lapp, tillsammans med en rad om att du vill gå kurs i det lokala avtalet, och lägg den på lådan utanför expeditionen. Jag kontaktar dig sedan för närmare besked om kursdatum osv.

Är du intresserad av att gå en facklig medlemskurs som belyser värdet av ett fackligt medlemskap och som beskriver hur facket egentligen arbetar och fungerar? På anslagstavlan utanför expeditionen finns en folder med information om en kurs som LO anordnar på Långholmen under hösten. Kursen är ny för i år och verkar riktigt bra! Är du intresserad fyller du i anmälningstalongen som finns i foldern och sänder in den till LO.

Astrid Hermelin

---

## Val av förtroendevalda 2011

Hej, vi inom valberedningen skulle vilja ha in nomineringar på de val som närmar sig

De platser som står till förfogande inom klubbstyrelsen är ordförandeposten, fyra ordinarie ledamöter, två suppleanter, två revisorer samt två revisorersättare.

Bland övriga val finns turlistkommittén och hemsidesansvarige.

I år kommer vi som alla andra år ha "poströstning" vilket betyder att ni lägger er röst i brevlådan som finns utanför expeditionen. Från valberedningens sida ska vi försöka att så långt det är möjligt att presentera de olika kandidaterna inför valet med foto och kort beskrivning.

Viktigt att tänka på är att den nominerade är tillfrågad så att inte nomineringen kommer som en (o)trevlig överraskning för personen i fråga.

Ni kan också nominera till valberedningen men dessa nomineringar görs av uppenbara skäl inte till oss utan till klubbstyrelsen.

Eftersom vi har systemet med poströstning måste vi ha en nomineringstopp då vi fastställer vilka som är nominerade, det mötet kommer vi att ha den 6 dec. Själva valet kommer att pågå fram till någon dag innan årsmötet den 15 februari.

Vi som sitter i valberedningen är

Marta Aguirre 0736615792 och

Oscar Lindqvist 0736616068.

Vi ser fram att höra ifrån er

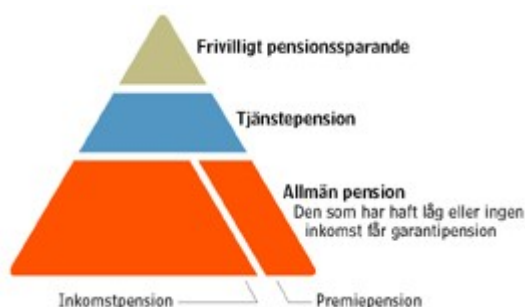


# Vem vill bli pensionär?

Mycket månad kvar i slutet av pengarna? Räkna med att tillvaron blir ännu tuffare den dag det är dags att pensionera sig. Din kommande pension liknar idag formen av ett spel där tur eller otur, eller om man så vill skicklighet eller ointresse drastiskt kan förändra din ekonomiska framtid.

## Orange kuvert

Siffrorna i det orange kuvert som dimper ned i brevlådan en gång per år ska tas med en stor nypa salt. Den mest rättvisa uppskattningen av framtida inkomster är det "nollräntescenario" som presenteras. Det kan du jämföra med din inkomst som du har idag. För de allra flesta är det väsentligt lägre belopp än förväntat. Kom sedan ihåg att lägga på ersättning från din tjänstepension samt eventuellt eget sparande.



## Vad gäller?

Din pension består av flera delar och brukar presenteras i formen av en pyramid. I botten finns den allmänna delen, själva basen i triangeln som i sin tur består av två delar, inkomstpension samt premiépension. Varje år avsätts 18,5 procent av din lön och andra skattepliktiga ersättningar till den allmänna pensionen. Av beloppet går en stor del, 16 procent, till inkomstpensionen, där värdet på pensionen följer med inkomstutvecklingen i Sverige. Resterande mindre del, 2,5 procent, går till premiépensionen som du sedan kan förvalta själv genom val i PPM-systemet. Den allmänna pensionsdelen hanteras av Pensionsmyndigheten och det som gäller för just dig redovisas på minpension.se samt i det orangea kuvertet.

Innan pensionsreformen hade vi i Sverige ATP-systemet där du tittade på de "bästa" åren under hela ditt yrkesliv och bestämde pensionen efter det. I det nya systemet är det inkomsterna från hela yrkeslivet som tillsammans ligger till grund för din pension. Det gamla systemet lever dock kvar till viss del för de som är födda 1938-1953. Du som är född mellan 1938 och 1953 får en del av din inkomstpension beräknad enligt tidigare regler om ATP och folkpension. Den delen kallas tilläggspension. Ju närmare 1938 du är född, desto större del av din inkomstpension är tilläggspension

De som är födda 1954 och senare har endast det nya systemet.

Taket för insättningar i det allmänna systemet ligger 2011 på cirka 32.000kr /månad (7,5 inkomstbasbelopp) det vill säga för inkomster utöver denna summa görs ingen avsättning till den allmänna pensionen.

Den allmänna pensionen kan tas ut från och med 61år och i fyra olika nivåer  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{3}{4}$  eller hel pension.

## Tjänstepension: ITP och ITPK

Utöver den allmänna pensionen tjänar vi som privatanställda tjänstemän in tjänstepension - också känd som Industrins och handelns tilläggspension, ITP. Också här finns två olika system, ITP1 och ITP2. ITP kompletterar det skydd du har genom den allmänna försäkringen.

Tjänstepensionen ITP innehåller

- sjukpension, som du får utöver ersättning från Försäkringskassan om du blir långvarigt sjuk
- ålderspension, som du får från dagen då du går i pension

Ålderspensionsdelen: för både ITP1 och 2 gäller att du kan välja att ta ut din ersättning livslångt eller under ett bestämt antal år.

**ITP1** kom till 2007 och gäller för alla som är födda 1979 och senare. I ITP1 finns ingen garanti för hur stor din tjänstepension kommer att bli utan det är helt beroende av hur mycket du tjänar under ditt yrkesliv. Alla skattepliktiga inkomster och ersättningar räknas in även övertidsersättning, semesterersättning, bonus och eventuell provision. Det finns heller inte något lönetak. Arbetsgivaren sätter av 4,5% av lönen upp till cirka 32.000kr/mån (7,5 inkomstbasbelopp) och 30% på överskjutande del. Avsättningarna görs från och med att du fyllt 25 år.

Vem som ska förvalta din tjänstepension och vilken förvaltning du önskar väljer du hos Collectum. Information skickas automatiskt hem till dig om hur det går till.

**ITP2** gäller för de som är födda 1978 och tidigare. ITP2 **garanterar** en bestämd pension som beräknas på följande: 12,2 x fast kontant månadslön, regelbundna skifttillägg, jour och restidsersättning, semesterlön på rörliga lönedelar (0,5% per semesterdag). För att kvalificera dig krävs att du arbetar minst 8 timmar/vecka.

Du börjar tjäna in den förmånsbestämda pensionen från din 28-årsdag. Alecta förvaltar den förmånsbestämda ålderspensionen om inte du gör ett aktivt val.

ITP:s ålderspension utgör en procentuell del av den lön som du har när du går i pension. För att få full pension måste du ha arbetat minst 30 år inom avtalsområdet och varit försäkrad ända fram till du går i pension. Har du arbetat kortare tid än 360 månader minskar pensionen med 1/360 för varje månad du saknar. På inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp (cirka 35.000kr/mån) sätter arbetsgivaren av 10% till din tjänstepension, på inkomster mellan 7,5 och 20 ibb sätts 65% av lönen av.

### **KAPNINGSREGEL ITP2!**

*För att förhindra "guldkantade direktörsavtal" i slutet av yrkeslivet finns en kapningsregel införd i ITP2. Den innebär i korthet att kraftiga höjningar av lönen mellan 60 och 65 år INTE slår igenom i tjänstepensionen. Man har velat komma åt avarter där "lockavtal" skrivits och lönen tex fördubblats de sista månaderna i syfte att klämma ur så mycket som möjligt ur systemet. Regeln må vara skriven för direktörer men riskerar att ställa till det även för oss vanliga löntagare.*



*Har du planer på att trappa ned i slutet av karriären så gör inte misstaget att gå ned på deltid under de sista fem åren. Din tjänstepension kommer då att beräknas på din deltidsinkomst oavsett hur många år du tidigare jobbat heltid. Alternativet du har är att istället sluta helt. Har du väl fyllt 62 år och en månad fortsätter arbetsgivaren att betala in din premie för ITP och ITPK som om du skulle ha arbetat heltid fram till dess du fyller 65 och blir ålderspensionär.*

## **ITPK**

ITPK är en extra ålderspension inom ITP2. Den är avgiftsbestämd och du får den utöver ITP:s ålderspension.

Din arbetsgivare börjar betala in två procent av din lön från din 28-årsdag. Du väljer själv vilket försäkringsbolag som ska förvalta dina pensionspengar genom det så kallade ITPK-valet.

Storleken på din ITPK-pension beror bland annat på vilken lön du har, hur du väljer att placera pensionspengarna och hur många år pensionsavgifterna betalas in. Om pensionen tas ut hela livet eller under en kortare tidsperiod påverkar också.

Collectum administrerar ITPK-valet.

För både ITP och ITPK finns flera valmöjligheter att göra för de som önskar efterlevandeskydd. Möjligheten finns även att välja bort den Familjepension som systemet innehåller och istället stärka ITPK-delen. Kontakta Collectum för mer information.



## **Privat pensionssparande?**

Toppen på pensionspyramiden är ditt privata pensionssparande. Det finns tretton banker och förvaltare på dussinet som gärna vill ha hand om ditt sparande så ta dig lite tid att välja.

När det gäller privat pensionssparande så finns främst alternativen fondsparande (fondförsäkring) samt traditionellt sparande.

Placerar man pengarna i en fondförsäkring så är riskerna större men det ger vanligtvis större avkastning än traditionellt sparande. Vanligaste fondkategorierna är räntefonder (räntebärande papper) och aktiefonder (aktier). Ett vanligt sätt att fondspara är att välja en så kallad generationsfond som skiftar ditt innehav mer mot räntebärande papper under de sista åren innan din pension för att på så sätt minska risken innan du blir pensionär.

Traditionellt sparande garanterar dig ett visst belopp i månaden. Beloppet varierar beroende på hur bra din förvaltare lyckats placera dina pengar. Du är dock garanterad att få minst det belopp som tidigare utlovats.

Avdragsrätten för pensionssparande är 12 000 kronor per år. När pensionen betalas ut beskattas den som vanlig lön.

## Löneväxling

Stockholmståg erbjuder sina anställda att växla en del av lönen mot pensionsavsättning. Vad är detta?

Bruttolöneavdrag till pension eller Löneväxling som det också kallas innebär att du placerar en del av din bruttolön i en tjänstepension innan inkomstskatten dras. Jämför detta med ett privat pensionssparande där du placerar redan skattade pengar. Med löneväxling slipper du ta av nettolönen och du slipper fylla i och skicka in skattejämkning för ditt pensionssparande. Stockholmståg skjuter till cirka 6 procent extra på det belopp du väljer att placera. Detta beror på att arbetsgivaravgiften på pensionspremier är cirka 6 procent lägre än på kontant lön. Du kan spara betydligt mer än de 1000 kr i månaden (dvs 12 000 kr per år) som du får avdrag för om du sparar i en egen privat pensionsförsäkring.

Om du i samråd med din arbetsgivare bestämt dig för att löneväxla ser din arbetsgivare till att ditt valda sparbelopp kommer till det försäkringsbolag du väljer. Observera att om bruttolönen efter löneväxling understiger 410 763 kronor per år reduceras den allmänna pensionen. Hamnar bruttolönen under 321 000 kronor per år reduceras även sjukpenningen. Pensionen, som du sparar till genom löneväxlingen, betalas normalt ut under fem år, mellan 65 och 70 år. Du har dock möjlighet att ta ut din pension från 55 år.

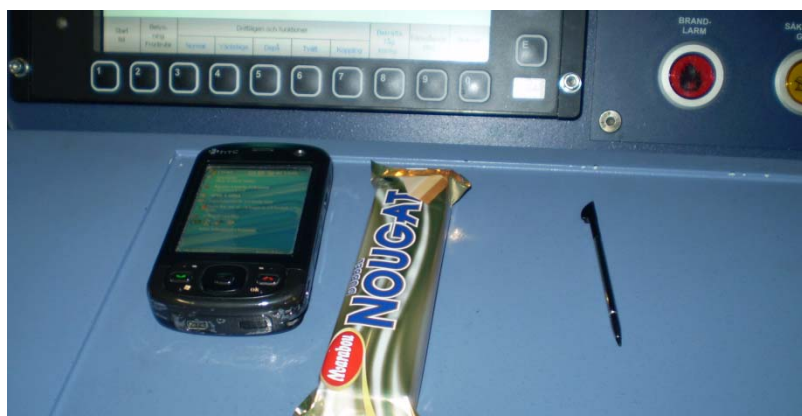
Är ni intresserade av att växla lön mot pension ska ni kontakta Maria Magnusson, HR-chef som kan hänvisa er vidare.

**För övrigt vill vi tipsa om sajten [Minpension.se](http://Minpension.se)** som är ett mycket bra hjälpmedel för att få en samlad bild av din framtida pension där både allmän pension, tjänstepension samt eventuellt eget pensionssparande finns medräknat. Med ett BankID loggar du enkelt in och kan direkt få tillgång till alla siffror på ett och samma ställe.

Till sist: Förbered gärna för ditt framtida liv som pensionär, välj sparandeformer, fonder och sparande MEN glöm inte bort att leva idag och gräv inte ned dig i hur hopplöst eländigt ekonomiskt det riskerar att bli den dag du pensionerar dig.

Lycka till! - hör gärna av er med era frågor

Kristoffer Johansson



# Medarbetarenkäten

Jag gav fan i att svara på medarbetarenkäten i år. Jaha varför det då, kanske någon undrar. Ja dels på grund av att jag redan har gjort det i flera år men aldrig sett att det leder nån vart. Hur många gånger ska man behöva svara "Sällan" eller "Aldrig" på frågan Upplever du att dina chefer lyssnar på dig?, utan att det händer något? Dom verkar ju liksom inte lyssna.

En annan sak som gjorde mig (och nästan alla andra) förbannad var att vi på förra apt:n tydligen inte fick ställa frågor och föra fram kritik. Istället skulle vi ägna oss åt övningar i negativ särbehandling. Om någonsin så är det väl på en apt man ska kunna säga sin mening och få respons på det. Ståg verkar föredra att få kritik per brev hellre än att få den ansikte mot ansikte.

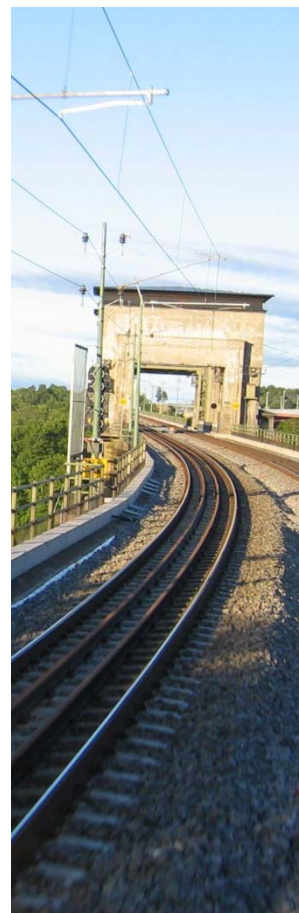
Sen undrar jag lite hur resultatet av undersökningen används. Om jag vill kan jag säkert gå in i verksamhetsledningssystemet och se siffror och grafer och procent över hela undersökningen men så intresserad är jag inte. Det jag fick presenterat från förra undersökningen på senaste apt:n var utvalda, beskurna kurvor som pekade försiktigt uppåt. "Titta, andelen kraftigt missnöjda medarbetare har minskat med en halv procentenhet!". Det jag menar är att Ståg ställer dom frågor dom vill och framför allt redovisar dom svar dom tycker om.

"Ta chansen att vara med och påverka din arbetsplats!". Eller "Illusionen av att min åsikt räknas!". Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Det kan ju verka demokratiskt att ha årliga medarbetarundersökningar men det förpliktigar inte. Arbetsgivaren låtsas bry sig men i slutänden gör han som han vill. Problemen vi har på arbetsplatsen har vi haft i årtal, alla vet vilka dom är men ingenting görs åt det. Man gör det lite lätt för sig när man kastar ut en enkät och bedyrar att det är så viktigt att alla svarar och tillsammans ska vi fixa det här!

Svarsfrekvensen i undersökningen brukar ligga på kanske lite drygt 60%. Det vill säga ett svarsbortfall på närmare 40%. I statistiska sammanhang vore det oerhört allvarligt och en professionell statistiker skulle slänga hela undersökningen i papperskorgen. Ett så stort bortfall kan slå hur som helst och gör att man egentligen inte kan dra några slutsatser alls. Fast det hindrar inte Ståg att dra sina egna slutsatser för sina egna syften.

Sammanfattningsvis är alltså medarbetarundersökningen till för ledningen, inte för oss i produktionen. Trodde jag att jag på något sätt kunde påverka min arbetssituation genom att svara på enkäten skulle jag naturligtvis göra det. Men jag tror inte att jag kommer att svara på nästa heller.

Roger Magnusson



# Från skyddsombuden

Den 29 oktober ska resultatet av ”P X60 KB” presenteras. Alltså riskbedömningen över vår kognitiva belastning i X60. Cirka tvåhundra sidor text utlovas, där man ska ha gått igenom **allt**. Eller, som Arbetsmiljöverket skriver i sitt föreläggande: ”undersökningen och riskbedömningen ska omfatta hela bromssystemet samt dess gränssytor mot samtliga andra tekniska system i tåget”. Låter väl inte direkt som ingredienserna i en G-W Persson-deckare men jag tror att det kommer ”ploppa” upp en del spännande som inte är direkt relaterat till bromsen. Man har till exempel tittat på förhållandet mellan föraren och DC. ”Stoppandefel-listan” har man också synpunkter på.

Det pågår ett projekt om tågvärdens framtida roll och rykten har påstått att tågvärderna skulle ut och gå i tåget. Förarna skulle sköta efterkontroll av dörrarna själva (!). Även om det inte är dementerat officiellt från Ståg förefaller idén nerlagd.

Den ”mysiga” avbytesplatsen på Cst, spår 13/14 i norr, ska få en ordentlig rengöring men någon regelbunden tvättning utlovas inte. Vi vill ju givetvis ha en spolning varje dag, särskilt på sommaren.

I nya städavtalet med ISS ska man städa tåg som går in i depå varje dag och hytten ska städas **först**. Vill nog se det innan jag jublar...

Basun. Dessa förb. ständigt pipande Basunmeddelanden. Tågtjänst har lovat, eller rättare sagt ”ska arbeta för” att filtrera bort det som inte är av vikt för oss. Det ska kunna låta sig göras när den nya informationsavdelningen kommer i gång i december.



Bernt Axelsson

---

## Ståg & SJ dagarna(tjänstledighetsdagarna)

I samband med semestervalet görs också val av våra intjänade Ståg-dagar och Sj-dagar.

Det som är värt att veta är att:

- de som har 4 – 6 tjänstledighetsdagar har rätt att söka hel kalendervecka, saknas det dagar tas annan ledighet i anspråk om tjänstledighetsdagarna inte räcker till, såsom FV-dagar och kompledighet.
- De som har nio dagar har rätt att söka två hela kalenderveckor, saknas det dagar tas annan ledighet i anspråk om tjänstledighetsdagarna inte räcker till.

Ludvig Eriksson

---



## Konsumtion av semesterdagar

Hur många semesterdagar konsumerar våra semesterveckor?

Planenlig semester läggs ut måndag – söndag oavsett om de är arbetsdagar eller fridagar.

Normalt konsumerar en vecka fem semesterdagar – aldrig mer.

Arbetstagaren har rätt att beviljas ledigt även lördagen och söndagen omedelbart före en eller två kalenderveckor måndag – söndag, är dessa dagar arbetsdagar är de semesterkonsumerande.

Omfattar semesterledigheten 19 dygn eller mer, med början på en måndag, har arbetstagaren rätt att vara ledig veckoslutet(lördag-söndag) före semesterperioden utan att dessa dagar konsumerar semester.

De lördagar och söndagar som infaller i planenlig semesterperiod på minst fem dagar konsumerar inte semesterdagar. Överstiger antalet Fp-dagar antalet lördagar och söndagar i semesterperiod om fem dagar eller mer, ska de överstigande Fp-dagarna inte vara semesterkonsumerande.

Infaller helgdag måndag – fredag i semesterperioden räknas sådan dag in i semesterperioden men konsumerar inte semesterdag.

Exempel på semester perioder och vilka dagar som konsumerar semester:

Exempel 1, en vecka semester med normalt arbetshelg.

Må	Ti	On	To	F	L	S	Antal Sem Dagar
25 nov	26 nov	27 nov	28 nov	29 nov	30 nov	31 nov	
Arbete	Arbete	Arbete	Fp	Arbete	Arbete	Arbete	
sem	sem	sem	sem	sem	X	X	5

Exempel 2, en vecka semester med en Fp-dag mer än antalet Lördagar och söndagar.

Må	Ti	On	To	F	L	S	Antal Sem Dagar
25 nov	26 nov	27 nov	28 nov	29 nov	30 nov	31 nov	
Arbete	Fp	Arbete	Arbete	Arbete	Fp	Fp	
sem	X	sem	sem	sem	X	X	4

Exempel 3, med en helgdag som ej konsumerar semester utan direkt kompas med FV-dag.

Må	Ti	On	To	F	L	S	Antal Sem Dagar
20 dec	21 dec	22 dec	23 de	24 dec Helg	25 dec	26 dec	
Arbete	Fp	Arbete	Arbete	Arbete	Fp	Fp	
sem	X	sem	sem	FV	X	X	3

Exempel 2, en vecka semester med ledig helg innan.

L	S	Må	Ti	On	To	F	L	S	Antal Sem Dagar
23 nov	24 nov	25 nov	26 nov	27 nov	28 nov	29 nov	30 nov	31 nov	
Fp	Fp	Arbete	Arbete	Arbete	Fp	Arbete	Arbete	Arbete	
X	X	sem	sem	sem	sem	sem	X	X	5

Exempel 3, en vecka semester som innefattar ledigt även på arbetshelg före måndagen.

L	S	Må	Ti	On	To	F	L	S	Antal Sem Dagar
23 nov	24 nov	25 nov	26 nov	27 nov	28 nov	29 nov	30 nov	31 nov	
Arbete	Arbete	Fp	Arbete	Arbete	Arbete	Arbete	Fp	Fp	
sem	sem	X	sem	sem	sem	sem	X	X	6

# Grupp och semesterval

Gruppvalet är nu färdigt att gå till tryck, och ska sedan skåpas, glöm inte att skicka in det senast den **22 november**, lite tidigare för de som söker föräldragrupp 13. Alla måste tyvärr söka elektroniskt. Det går att önska helg, de som går kvar på en grupp behåller sin rad, men önska det för säkerhets skull. Kommer det två nya till en grupp och båda vill ha samma helg, har den förtur som går på den helgen nu. Därefter gäller ancienniteten.

Det har blivit nya turer på de flesta grupper, men många grupper ser i stort lika ut. Vi har försökt rätta till det som sett tokigt ut, tunga arbetsperioder, variation mm. Nytt är helgrupp, det är ett prov i år så vi får se om det kan vara ett sätt att på frivillig väg få några att arbeta mer på helger, se grupp 40 och vik grupp 410.

Arbetsgivaren har lagt in en em tur på nattgrupperna för de tror att det ska bli bra för nattfolket att träffa oss andra och administrationen ibland. Seko Lok reserverade sig mot beslutet. Den 26 nov publiceras resultatet av gruppvalet, sedan går vi in på den nya gruppen den 9:e januari.

Det kommer att bli flera banarbeten hösten 2011, bl.a. i Södertälje. Det innebär att turförteckningen kommer ritas om och påverka grupperna. Vi planerar inte att göra ett nytt val då utan vi försöker se till att grupperna behåller sin karaktär under hösten. Depån i Söd ska användas som vanligt under arbetena och tågen ska gå till Gnesta. Nästa gruppval blir om ett år om inget oförutsett händer.

Semestervalet ska lämnas in senast 30 nov kl 8.00, tyvärr inte många dagar mellan gruppval och semesterval, vi ville utöka tiden men nu blev det så här. Kolla i god tid att du vet var och hur du söker semester, endast elektroniskt i år. Det tar tid att söka och kan vara svårt att göra om du har udda önskemål, skriv då i textrutan vad du vill. Du kan gå in på semestervalssidan på pendelnet och testa utan att skicka in. Be din arbetsledare om hjälp eller ring Bettan om du får problem. Dra dig inte för att be om hjälp så de ser var problemen finns.

## Vikariat och uppflyttning

Om någon slutar på en grupp, flyttas den föraren dit som står på tur från gruppvalet. Planeringen ringer då upp den personen, får de inte tag på personen inom rimlig tid får näste man platsen. Sedan går den platsen han lämnar till den som står på tur till den gruppen, osv tills någon på månad får en fast grupp.

Om någon blir borta länge från sin grupp får den som går på månadsutskrivning och står på tur till den gruppen från gruppvalet vikariera på den platsen. Så det kan löna sig att göra många val om man ligger långt ner i turordningen. Blir det en plats över på en grupp i gruppvalet går den till siste man eller till någon som inte har valt eller gjort för få val. Så sök de grupper du vill ha och sedan månadsvik om du inte vill riskera att bli intvingad på en grupp. Specialgrupperna, natt, morgon, em och helg grupp kan du ej bli intvingad på.

Sök de grupper du vill ha även om du vet att du inte kommer in där, detta för att vi ska kunna få en bra uppfattning om vilka grupper som är populära.

Anna Groth och turlistkommittén.

