

Lokförarbladet



Nr 42, Februari 2014, Facklig medlemsinformation från SEKO Lok på Stockholmståg

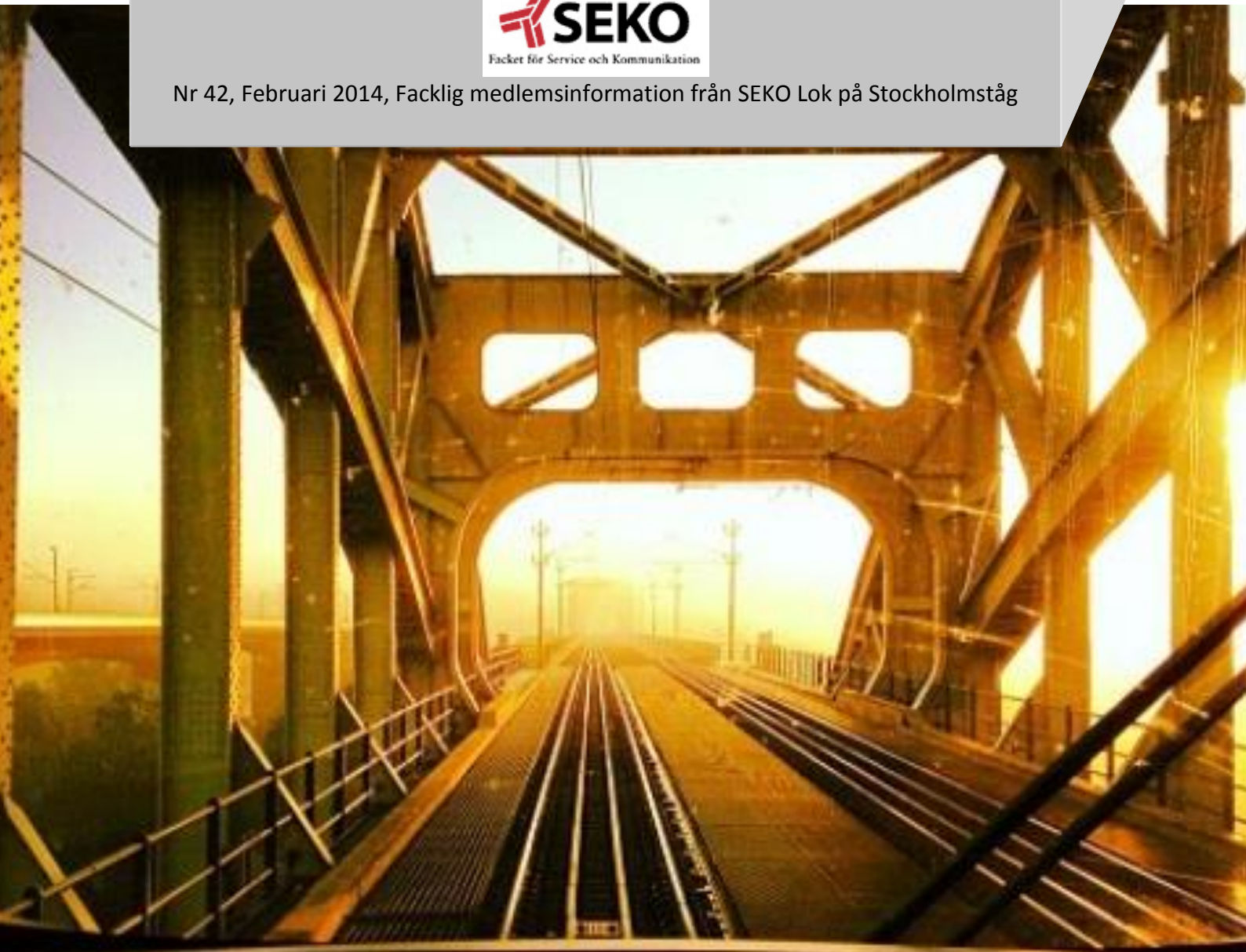


Foto: Cecilia Hansson

- **Pendelklubbens skrivelse.**
- **Uniforms skor. - Beordra inför D-dagar m.m.**
- **Anciennitet varför?**
- **Nytt centralt bransch avtal.**
- **Studier.**
- **Hur man påverkar och förändrar.**
- **Kurs: Medlem i facket**
- **Olycksfallförsäkring för medlemmar**
- **Medlem i Seko Lok, vad kostar det?**
- **Införande av checklistor.**
- **Verksamhetsberättelse 2013.**

Hej!

Inför årets lokala löneförhandlingar med löneförhöjning fr.o.m. 1:a juni så har Seko lok's styrelse fått en skrivelse från Pendelklubbens styrelse om att dom vill lägga ihop förarklubbens lönepott med Pendelklubbens lönepott och att vi förhandlar gemensamt. Seko lok skall ta ställning till denna fråga på vårt nästa styrelsemöte 3:e mars.

Pendelklubbens skrivelse:

Till SEKO loks styrelse

På de medlemsmöten SEKO Pendelklubben höll i december ställdes krav på att vi inför avtalsrörelsen 2014 ska driva frågan om samma påslag i kronor för samtliga yrkesgrupper inom produktion (på slutlönen). Det skulle innebära att även förarpotten ska räknas in här.

På SEKO Pendelklubbens styrelsemöte i januari bestämdes att vi ska ställa en fråga om detta till SEKO loks styrelse att ta ställning till.

Vårt förslag är att det skulle gälla enbart för 2014. Ett gemensamt löneyrkande läggs från SEKO på pendeln för städ, station, tågvärdar och förare. Vilket kronpåslag yrkandet skulle innehålla kan diskuteras men självklart borde vi lägga ribban högre än procentsatsen räknat på hela kollektivet. Exempelvis kan vi återigen hävda att städ haft en sämre löneutveckling (även i procent) än övriga grupper. Det är också ett bra år i år att pröva en sån här sak eftersom procentsatsen ligger så pass lågt att ingen yrkesgrupp skulle lida någon större förlust på en sån här fördelning. Det symboliska värdet blir däremot stort.

Vi tror inte att ST skulle ha något annat val än att ställa sig bakom ett sånt yrkande. Slår man ihop antalet medlemmar de har inom station och bland tågvärdar så är de sammantaget fler än förarna.

Det talas en del på arbetsplatsen om att vi inom SEKO är splittrade och att det saknas solidaritet mellan yrkesgrupperna inom just SEKO. Tveklöst är det ett rykte som har sitt ursprung hos ST. Vi tror att ett gemensamt löneyrkande för SEKO:s medlemmar inom produktion är ett bra svar på ett sånt rykte.

Oavsett hur SEKO loks styrelse ställer sig till det här så är det viktigt att ni tar ställning till det här innan lönesamtalen för 2014 startar på Stockholmståg.

Mvh

Olof Fryklöf för SEKO Pendelklubbens styrelse

Mina spontana kommentarer till pendelklubbens brev:

Skulle Seko lok gå med på att löneförhandla gemensamt med pendelklubben så blir det ett helt nytt upplägg i jämförelse med vad vi brukar göra. Under hela Citypendeltiden och även under hela Stockholmstågstiden så har klubbarna löneförhandlat var och en för sig.

Pendelklubben och förarklubbens upplägg har varit framgångsrikt genom att förhandla var för sig. T.ex när förarklubben har velat flytta pengar i lönestegen för att långsiktigt försöka bygga upp en bra förarslutlön så har pendelklubben följt efter och gjort liknande för sina

medlemmar. När förarklubben har förhandlat till sig Stågdagar så har pendelklubben följt efter och förhandlat till sig det också, m.m. Många liknande exempel skulle här kunna radas upp där klubbarna drar nytta av att förhandla var och en för sig.

En fördel som förarklubben har är att det är svårt att få fram förare med kort varsel, det tar lång tid att utbilda nya förare. Både Ståg och Seko lok har velat ha ett stabilt läge bland förarna så att det inte blir förare som går till andra företag. En viktig faktor är då att kunna ta förhandlingsläget i akt och förbättra avtal och slutlön för förarna så att förare stannar och trivs på Ståg. Pendelklubben har sedan också kunnat dra nytta av detta i sina förhandlingar.



Seko lok har genom åren t.ex. flyttat pengar från lönestegen till slutlön flera gånger. Poängen är då att kortsiktigt hålla tillbaka lönen för nyare anställda förare för att dom sedan skall kunna få igen dessa långsiktigt när dom legat i slutlön ett visst antal år. Om vi nu skall flytta pengar från lokförarnas lönepott till pendelklubbens lönepott så blir det svårt att argumentera för att vi skall höja slutlönen för förarna genom att flytta pengar från lönestegen eller sälja något i avtalet för att höja slutlönen för förarna med någon hundring.

Resonemanget från Seko lok har tidigare varit att kan vi höja slutlönen med någon hundring ca vart annat år så har det på lång sikt blivit en hel del pengar, vilket vi kan se när vi jämför oss med andra tågföretag.

Anledningen till att vi har en ren lokförarklubb är att vi ska kunna driva lokförarnas intressen så bra som möjligt. Vi i styrelsen och ni medlemmar får här ta sig en riktig funderare på vilken väg vi nu skall ta så att Seko lok kan svara på pendelklubbens brev.

Ludvig Eriksson, ordförande

Uniformsskor

Ståg har tidigare sagt på MBL möten (medbestämmande möten med arbetsgivaren enligt Lag) att dom tänker byta leverantör av skor till skobutiken "Shoemed" som ligger på Odengatan, och att Ståg vill minska antalet skor i tilldelning, samt att dom vill att vi ska ha ett skobidrag för att vi sedan betala mellanskillnaden själva om skorna kostar mer än skobidraget. Seko lok har tidigare sagt nej till detta förslag och begärt förhandling i frågan.



Den 18:e februari blev Seko lok och Ståg överens om att:

- Tilldelningen av antalet skor skall vara oförändrat.
- Vi ska inte behöva lägga till egna pengar för att få en bra sko utan vi ska kunna välja bland några olika bra modeller som skall tas ut i samverkan i uniformsgruppen oavsett vad skorna kostar.

- Vi skall kunna beställa hem skor via shoemed's hemsidan på liknande sätt som vi beställer uniformsartiklar.
 - En nackdel är dock att vi kommer att vara hänvisade till skobutiken på Odengatan 33 när vi skall prova ut skor. Ståg säger att dom inte kan administrera och ha utrymme för provskor på arbetsplatsen.
- Ludvig Eriksson
-

Förhandling om att beordra inför D-dagar m.m.

Ståg har förhandlat med Seko lok frågan om att beordra inför D-dagar, tidpunkter för att beordra, samt tidpunkt för friskskrivning för att ha rätt att återgå i sin tur efter sjukdom.

Ståg säger att dom skall ta ett helhets grepp i frågan för all personal men att den stora anledning är det har inte fungerat så bra med tågvärdarnas tursättning, samt att tågvärdarna inte har någon komplett avtalstext som reglerar allt detta. Ståg säger att det skulle vara bra med gemensamma regler, och pendelklubben vill ha lika avtalstext som förarna. En anledning till är också att personalfördelningen önskar mer tid till att kunna tursätta turerna på ett bra sätt.

Vi kom inte överens med Ståg på första förhandlingen utan förhandlingarna fick ajourneras och återupptogs igen vid senare tillfällen.

Det Ståg förhandlade om var:

Ståg vill flytta tiden för delgivning av tur från kl.15.00 till 16.30 före arbetsdag/fridag, och Ståg vill flytta tidpunkten för friskskrivning från kl.13.00 till 10.00 med rätt till sin tur. Sedan efter lite förhandling kunde Ståg tänka sig att här flytta tiden för att ha rätt till sin tur från 13.00 till 12.00 i stället.

Seko lok har sagt till Ståg att det är problem med många D-dagar på månadsvik, månadsvikarna används som vrålskubbare när dom får D-dagar vilket vi anser är fel. Seko lok önskar att vi skaffar fler vrålskubbare som kan ta tomma rutorna/D-dagar, samt att om man får en D-dag på månadsviken eller grupp så skall den fyllas med jobb snarast. Är rutan/D-dagen inte fylld inom ca tre dagar innan gällande D-dag anser Seko lok att det skall utfalla dubbelt tidsförskjutningstillägg på den dagen.

För att få detta så sa Seko lok till Ståg att vi kan tänka oss att acceptera att tidpunkten för friskskrivning ändras från 13.00 till 12.00 samt att turer delges 16.00 istället för 15.00.

Vid återupptagen förhandling den 18.e februari så backade Ståg om sitt förslag till ändrade tider vid friskskrivning och delgivning av tur. Ståg drog tillbaka frågan helt och sa att vi kör på som tidigare enligt avtal för förarna och därmed var förhandlingen avslutad.

Ståg sa att dom skulle se över antalet vrålskubbare och försöka utöka med några vrålskubbare för förare om det går.

Ludvig Eriksson



Anciennitet varför?

Med anledning av att vi har fått några frågor om anciennitet från nyanställda förare så skall vi försöka förklara lite om frågan här.

Varför har vi anciennitet? Anciennitet är något som vi förare själva kollektivt har bestämt att vi vill ha. Vill vi inte ha anciennitet så kan vi själva välja att ta bort den.

Seko lok har avtal tillsammans med Ståg om att vid fördelning av grupper vid gruppval så skall turordningen följa anciennitetslistan.

Vad är anciennitet för något? Anciennitet är helt enkelt 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.

Skulle vi förare vilja ha något nytt sätt att fördela grupper vid gruppval, att det skall vara t.ex. semestervalsgrupperna som styr valet, eller att det skall vara bokstavsordning eller något annat som gäller, så skulle vi gemensamt kunna ta beslut om detta och förhandla frågan med Ståg.

De flesta förarna tycker det är bra att vi har en morot att jobba kvar för, att förare vet att jobbar man kvar så har man större möjlighet att utan föräldra- och diskrimineringslagarnas hjälp kunna få sina önskemål bättre tillgodosedda vid gruppval. Att ha större valmöjlighet att få jobba som man önskar när man blivit äldre kan hjälpa till att klara av sitt jobb när åldern börjar ta ut sin rätt på kroppen. Detta valsystem skapar också mindre personalomsättning, vilket alla förare tjänar på i längden. Lokförare jobbar oftast kvar större delen av sitt yrkesliv som förare.



Det kan rimma illa att annan personal som inte är lokförare har synpunkter på ancienniteten och hur vi lokförare skall fördela våra jobb. Det är vi lokförare själva som vet bäst vilken turordning vi skall ha när vi har gruppval. Frågan om vi vill ha anciennitet har väckts på Seko Lok's medlemsmöten för några år sedan och då har medlemmarna röstat för att vi ska fortsätta att använda anciennitet.

Ett resultat av att ha anciennitet är att det då blir mera krav på att vi måste ha ett bra grupp paket som har flera val möjligheter och uppfyller de flestas önskemål, annars kommer kritiken. Skulle vi istället ha en roterande turordning så vet förarna att man får välja bland de första t.ex. vart 8:e år och då kanske det inte jobbas lika hårt på att få till alla grupper så bra som möjligt.

Att vi nu fick till ett gruppval inför 2014 med många nya grupper har upplevts som positivt av många. Anledningen till detta är i grund och botten kritik, idéer och önskemål från de som inte ligger bland de högre upp på anciennitetslistan. Så den spänning och kritik som kommer upp kring anciennitet vid gruppval kan leda till förbättringar av hela grupp paketet.

Det är svårt att göra ett helt rättvist roterande system i och med att det bara får plats max 6 förare på en grupp, och det är bara de sex första i turordningen som är garanterade att få det som dom verkligen önskar. Skall vi ha ett helt rättvist system så måste alla grupper se likadana ut, och så vill förarna inte ha det. Detta är en svår balansgång.

Ludvig Eriksson

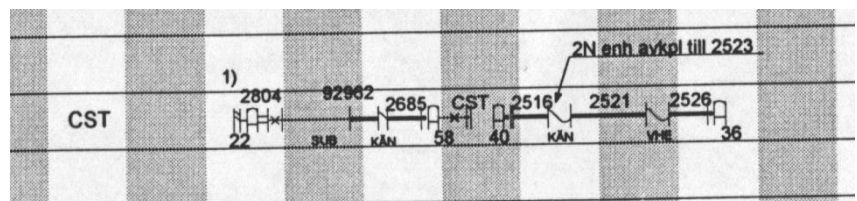
Nytt centralt branschavtal

Seko tecknar kollektivavtal för sina medlemmar på flera nivåer. Vi har våra lokala kollektivavtal här på Stockholmståg som gäller för alla sekomedlemmar och även för de som är oanslutna. På vår hemsida – pendelforarna.se finns avtalet upplagt för dig som vill läsa det direkt på skärmen. Eftersom Seko även organiserar tågvärdar och administrativ personal så finns flera olika bilagor med innehåll för lokförare i en bilaga, tågvärdar i en annan och för administrativt anslutna i en tredje. Innehållet här är anpassat för vårt arbete på Stockholmståg och gäller bara här på pendeln.

I händelse av att vi eller **arbetsgivaren önskar omförhandla avtalet** har vi möjligheten att göra så under resans om gång om vi båda så önskar eller så kan någon av parterna säga upp avtalet under tiden när det är uppsägningsbart dvs under tiden som avtalsrörelsen är igång och det centrala avtalet är uppsagt. Vid en upphandling som vi nu kommer att gå in i här i Stockholm så lever vårt lokala avtal givetvis farligt. Det är en kostnad och värdet i avtalet kommer att behöva försvaras. Om ett annat företag än Ståg vinner nästa avtal för pendeltrafiken är det naturligt att det företaget vill teckna ett nytt lokalt avtal och inte bara ta över vårt nuvarande. I bästa fall.

I sämsta fall **vill det nya företaget inte teckna något lokalt avtal** över huvud taget. Vad händer då? Det här hände när tågtrafiken i Göteborg bytte entreprenör och var en av huvudanledningarna till att vi var beredda att strejka förra sommaren. SJ tog över Götalandståg och sade upp det lokala kollektivavtalet. Uppsägningstiden är ett år under vilket tanken var att fack och arbetsgivare skulle förhandla fram ett nytt avtal. SJ såg avtalet som en kostnad, en onödig sådan, och såg till att förhandlingarna blev resultatlösa under året. Man väntade helt enkelt ut avtalet. Efter ett år så var avtalet historia – upplöst och värdelöst. I det läget går det centrala avtalet in och reglerar vilka villkor som gäller.

Ni har sett vårt lokala avtal. Det är en tjock bibba, detaljerad och i ärlighetens namn rätt så jobbig för arbetsgivaren att ta hänsyn till i allt som rör den dagliga verksamheten. Vi har klara tydliga regler för hur länge vi får jobba, när vi ska ha paus eller rast, vilka gångtider och klargöringstider som gäller, hur schema/grupper ska tas fram, tilldelas oss och mycket annat. Vi har också förhandlat fram extra ledighetsdagar och nu senast extra komptid till samtliga åkande. Det centrala avtalet är ett litet häfte i A5 format med mycket knapphändig text.



Vad står då i det centrala avtalets sjätte paragraf? Den som reglerar vår arbetstid i händelse att vi inte kommer överens lokalt. Vår Backup. Där står inte mycket av värde. I princip är det två saker av reellt värde:

1. Arbetsperioden/Omloppstiden får omfatta maximalt 10 timmar (samma text som vi har lokalt)
2. Under Mom 2:7 Nattarbete finns följande text: "Vid tjänstgöring i lokaltrafik upphandlad av länshuvudman får ordinarie arbetstid som påbörjas under tiden 00 till 04.30 inte förekomma två nätter i följd. Arbetsperiod som börjar mellan 00 och 04.30 får omfatta högst 6 timmars ordinarie arbete."

Sen är det tomt på innehåll. Med det här avtalet satt personalen på Götalandståg efter att deras avtal löpt ut och SJ vägrade teckna ett nytt. Dessutom så tolkade SJ texten under mom 2:7 annorlunda än vad Seko gjorde. Enligt arbetsgivaren var det helt okej att lägga ut en tur som var 10 timmar lång men som innehöll 6 timmars arbete. Det vill säga turen kunde starta 04.00 och hålla på till 14.00 med ett fyra timmars obetalt uppehåll under dagen! Då har man inte förstått/velat förstå andemeningen i avtalet.

Under hot om strejk i hela branschen fick personalen på västtrafiken förra sommaren ett nytt lokalt avtal. I den centrala uppgörelsen mellan Almega och Seko ingick även att en gemensam arbetsgrupp skulle tillsättas för att arbeta fram ett nytt centrall branschavtal för järnvägsbranschen. Det är en ganska bred bransch med olika förutsättningar på olika arbetsplatser. För att bättre kunna hitta villkor som passar delades arbetet in i olika undergrupper: Gods, Fjärr, Regional/Pendel, Tunnelbana/Spårvagn, Städ/Service och Verkstad.

Både fack och arbetsgivare deltar i samtliga arbetsgrupper och det som tas fram i de olika grupperna ska sedan presenteras för en styrgrupp där ombudsmän från facket och företrädare för Almega deltar. Även de andra berörda fackförbunden, ST och TJ deltar i arbetet.

Jag har tillsammans med Monica Danielsson från Götalandståg varit representant för Seko i pendelgruppen. Från TJ deltar Torbjörn Ekedal och från ST Jonas Fröstad. Dessutom sitter vår HR-chef Maria Magnusson som arbetsgivarrepresentant. Därför kan man säga att det blev en rätt så kraftig Stockholm/Ståg förskjutning av gruppen. Nu är ju pendeln här i Stockholm den verksamhet i landet med absolut mest trafik så det var kanske naturligt. Skånetrafiken och Västtrafiken har dock också en hel del pendel/regional trafik.

Vi började arbetet med att ta in och läsa alla lokala avtal i Sverige. Det finns en del skillnader mellan avtalen men mycket är också sig likt i utformning. Många avtal är sprungna ur det gamla affärsverket SJ och delar historia. Dessa har sedan utvecklats och fyllts på under åren men stommen är liknande.



Vi har jobbat efter en styrmall som vi fått tilldelad oss och som vi fyllt på med likheter, skillnader och åsikter om vad som ska stå i ett uppdaterat avtal. Om jag ska uttrycka mig försiktigt så har vi haft olika åsikter i gruppen om vad det nya avtalet ska innehålla. Vi upplever att Almegas representanter är rädda att skriva in något som kostar eller kan tänkas kosta pengar. Nu eller på sikt. Vi har haft svårt att enas om självklarheter som definitioner på termer som avtalet innehåller. Ett exempel: i det centrala avtalet står att natt ska definieras i lokalt avtal. I de lokala avtalen definieras natt som arbetstid mellan 22-06 i samtliga fall med något undantag (vi har läst 17 avtal). Vi tycker då att det är självklart att definitionen som ska in ska vara just 22-06. Om detta har vi haft långa diskussioner.

Det som styr vårt arbete allra mest är de "staketregler" som vi har i vårt lokala avtal. Vi har spärrar för morgon och nattjobb. Vi ska sluta senast 19 innan fredag, börja tidigast 05 efter fredag. Arbete mellan 02-05 får inte förekomma 2 nätter i rad. De här reglerna finns för att skydda personal

på månadslista/vrålskubb och se till att de får en dräglig tillvaro. När vi tillsammans med arbetsgivaren konstruerar scheman (grupper) som bryter mot dessa regler gör vi det för att helheten blir bra eller bättre. Av den anledningen har vi nattgrupper, morgongrupper, eftermiddagsgrupper och nu senast 8/6 grupper. Almega har mycket svårt att förstå värdet av dessa regler och påpekar gång efter annan att eftersom vi ändå bryter mot dem vid schemakonstruktioner så fyller de inget egentligt syfte. Suck!

Följaktligen finns ett stort motstånd mot att skriva in regler i det centrala avtalet från arbetsgivar sidan. Resultatet kommer i så fall bli deltidsarbeten och osäkra anställningar har vi fått höra. Företagens existens är hotade till och med.

Vi kan bara konstatera att de "stora" avtalen inom vår del av tårtan har spärrar för nattarbete/morgonbegränsningar, uppläggen är snarlika även om de exakta tiderna skiljer sig en del åt. Vi här på Stockholmståg har något hårdare/bättre text än tex skånetrafiken och göteborgstrafiken. Ska branschavtalet utvecklas måste de här villkoren in.

Vad vill Arbetsgivarna / Almega?

Inte så mycket vad det verkar. De vill av allt att döma ha ett svagt innehållslöst avtal som är billigare än de lokala alternativen. Representanterna verkar heller inte samspelta i om branschavtalet ska ersätta de lokala avtalen eller leva sida vid sida.

De yrkanden som Almega har och som de vill skriva in i avtalet är:

- kvartstid ska in i avtalet (för regionaltåg, finns inte idag)
- arbetsperioden/omloppstiden ska vara 11 timmar för pendeltåg och 13 timmar för regionaltåg
- viloperiod på bortastation kan vara 8 timmar (regionaltåg)

För mig är det självklart att vi ska ha lokala kollektivavtal där det finns möjlighet. Det vill säga på de arbetsplatser där det finns en facklig organisation som klarar av att ta ansvar och bevaka/utveckla avtalet. Vinsten är att vi – facket – finns och verkar på den nivå där vi har våra medlemmar. Vi har då möjlighet att göra bra, anpassade avtal efter våra medlemmars önskemål med den detaljkunskap om verksamheten som krävs. För oss som medlemmar finns bara vinster i att så mycket som möjligt av makten ligger lokalt. Vi ska känna att vi kan påverka vår arbetsplats och vårt arbete. Det är själva grundkärnan i det fackliga arbetet. Att helt ersätta de lokala avtalen med ett centralt tror jag inte på.

Nu är vi många anställda på ett och samma ställe vilket ger bra förutsättningar att bedriva klubbverksamhet. Det gäller så klart inte alla arbetsplatser. På vissa ställen finns inte möjlighet att bedriva en stark facklig verksamhet i klubbform. Där spelar ett centralt avtal en annan roll. Det ska vara en garant för schysta villkor. Ett golv. På samma sätt måste det fungera när vi inte når ända fram och kan komma överens om ett lokalt avtal. Därför är det här arbetet viktigt.

Nu ska arbetsgruppen presentera sitt arbete för styrgruppen där bland annat Valle Karlsson och P-O Fällman från Seko deltar. Sen får de stängas med Almegas representanter och jobba vidare i frågorna.

Vi håller tummarna!

Kristoffer Johansson



Studier

I höstas (oktober och december) körde jag och Kristoffer två medlemsutbildningar i vårt lokala anställningsavtal. Totalt 10 medlemmar satte sig ner under tre dagar, för att gemensamt och med stort engagemang studera allt från arbetstider till semesterval. Det blev några dagars avbrott från de vanliga arbetsrutinerna som jag tror uppskattades av samtliga. Klubben bjöd som vanligt på lunch. I vår håller vi en liknande utbildning för våra nya förtroendevalda. Nästa kurstillfälle för övriga medlemmar blir till hösten.

Informationsdagen vi hade i höstas kring pensionsfrågor var efterfrågad. Många anmälde sitt intresse för att delta men tyvärr hade vi inte plats för alla. Vi har planer på att ordna något liknande igen, men datum är ännu inte bestämt. Vi återkommer när detta är klart. Då kommer vi också att kontakta alla er som fick avstå sist, för att ge er första prioritet på deltagande.



Astrid Hermelin

Hur man påverkar och förändrar

Som medlem i Facebook är jag som så många andra på Stockholmståg med i gruppen "Kollegor" som skapades för några år sedan. Jag skulle tro att flertalet tågvärdar och förare som är med i Facebook har gått med i den här gruppen. Det är ett enkelt sätt för alla att ha kontakt på och ibland pågår här diskussioner som är både kul och intressanta att följa.

Tyvärr är inte alla diskussioner lika roliga. En hel del klagomål har förekommit om hur saker och ting fungerar på vår arbetsplats. Ibland urartar dessa inlägg till rena kaoset. Som facklig förtroendevald vill jag poängtera vikten av att den som är missnöjd med något eller känner sig orättvist behandlad av vår arbetsgivare, vänder sig till en förtroendevald för att få hjälp. Antingen kan man skriva ett mail till klubben eller också kan man ringa till någon man har förtroende för i styrelsen. Genom att gå den vägen är förutsättningarna större för att få en förändring till det bättre. Att klaga på Facebook kommer aldrig att leda någonvart, annat än till att alla blir upprörda.

Kom också ihåg att det är NI medlemmar som ÄR facket. Vi har medlemsmöten regelbundet då större och avgörande förslag till förändringar ibland läggs fram för omröstning. Inför våra möten har du som medlem möjlighet att komma med förslag till förändringar som du vill genomföra. Du kan också ta upp orättvisor du upplevt till diskussion.

Medlemmar kan även skriva en formell skrivelse / mail till styrelsen om man vill att styrelsen behandlar en fråga på klubbens styrelsemöte, och begära svar.

Kom på våra möten och lägg din röst när det är aktuellt. Låt inte någon annan göra det åt dig. Mailadress till klubben: seko.lokforare@stockholmstag.se

Astrid Hermelin

MEDLEM I FACKET

***en kurs för dig som passerat 30 och vill få
ut mer av ditt fackliga medlemskap***

Vad innebär den svenska modellen? Vilka är arbetsmarknadens parter? Vad avgör hur lönerna utvecklas? Hur fungerar det om det blir strejk? Vad ger lagen för rättigheter och vad är ett kollektivavtal?

Detta plus mycket mer får du svar på, på den här kursen.

- Kursen är tre dagar lång och anordnas vid flera tillfällen över året, i huvudsak på Långholmens Folkhögskola i Stockholm.
- Kursen är gratis. Du får istället 2 472 kr i skattefri ersättning! Lunch, fika och kursmaterial ingår givetvis också. 😊

Kursdatum våren 2014:

10 - 12 mars
24 - 26 mars
7 - 9 april
22 - 24 april
5 - 7 maj
12 - 14 maj (Södertälje)
19 - 21 maj
2 - 4 juni
16 - 18 juni

Kursdatum hösten 2014:

15 - 17 september
6 - 8 oktober
20 - 22 oktober
3 - 5 november
10 - 12 november (Södertälje)
17 - 19 november
24 - 26 november
24 - 26 november (Botkyrka)
1 - 3 december
15 - 17 december

Hittar du ett datum som passar dig? Kontakta mig minst 4 veckor innan kursstart, så hjälper jag dig med din anmälan.

Du kan också gå in på www.fackligutbildning.se för anmälan och mer information.

Ring gärna om du har frågor!

Astrid Hermelin
Studieansvarig, Seko Lok
073-661 5688

Olycksfallsförsäkring för medlemmar

Alla medlemmar i Seko har en olycksfallsförsäkring som ingår i medlemskapet och som täcker upp vid olyckor på fritid. Till den här olycksfallsförsäkringen kan man teckna en tilläggsförsäkring för 18 kr per månad, och på så sätt höja ersättningsbeloppet betydligt vid skada. (Från 400 000 till 2 miljoner kr).



OBS! Seko Lok på Stockholmståg har sedan länge beslutat att låta denna tilläggsförsäkring ingå i medlemskapet i klubben, varför våra medlemmar alltså INTE ska teckna den separat. Har ni råkat göra det ändå utan att känna till att tilläggsförsäkringen ingår i medlemskapet, är det bara att ringa till Folksam och säga till. Alternativt kan ni meddela någon i styrelsen så ser vi till att det blir gjort. Tel till Folksams kontaktperson är 08-772 85 79.

En annan information som kan vara bra att känna till, är att du inte behöver lämna hälsodeklaration för att teckna sjuk- och efterlevandeförsäkringen som du blir erbjuden när du blir medlem i Seko. Tackar du däremot nej till försäkringen när du erbjuds den, måste du lämna en hälsodeklaration om du skulle ångra dig längre fram. Man får alltså bara en "chans" att slippa undan hälsodeklarationen.

Astrid Hermelin_____

ANMÄLAN OM ARBETSSKADOR

Blir du utsatt för skada i ditt arbete ska du **alltid göra en arbetsskadeanmälan**. Anledningen till detta är att du kanske inte har några stora problem av skadan just nu men att det kan dyka upp problem senare, efter t.ex. något år eller senare.

Ansvaret för att arbetsskadeanmälan blir ifylld vilar på arbetsgivaren. Skyddsombuden har god erfarenhet av arbetsskadeanmälningar och vet vad som bör finnas med i anmälan. Kontakta gärna ett skyddsombud om du känner dig osäker. **Det är aldrig för sent att anmäla en arbetsskada, det kan alltid göras i efterhand.**

Medlem i Seko, Vad kostar det?

Under dina första sex månader som medlem i Seko Lokförarna betalar du endast **25 kr per månad** i medlemsavgift. Avgift till a-kassa, 118 kr, tillkommer. Därefter betalar du ordinarie medlemsavgift, se information nedan.

Ordinarie medlemsavgift till Seko

Medlemsavgiften till Seko baseras på din månadslön före skatt (se tabell nedan). Det tillkommer en klubbavgift på 55 kr.

Studerandemedlem betalar 40 kr per månad.

OBS! Avgiften till Sekos a-kassa, som är 118 kr per månad, ingår inte i medlemsavgiften.

Avgiftsklass	Lön från	Lön till	Avgift
1	Ny medlem, första 6 mån		25 kr hos Seko Lok
2	0	10 999	50 kr
3	11 000	13 999	180 kr
4	14 000	16 999	206 kr
5	17 000	19 999	237 kr
6	20 000	22 999	257 kr
7	23 000	25 999	273 kr
8	26 000	-	288 kr

I medlemsavgiften ingår ett par försäkringar som du inte betalar extra för:

- Olycksfallsförsäkring med ersättningsbelopp upp till 2 000 000 kr.
- Inkomstförsäkring som ersätter dig med ca 80 % av din lön vid arbetslöshet.

Totalt kostar ett medlemskap inklusive a-kassa 461 kr per månad hos Seko, när du ligger i slutlön och inte är ny medlem. (Då är avgiften lägre, se ovan).

Som jämförelse så kostar ett medlemskap hos ST 416 kr per månad, inklusive försäkringar motsvarande de hos Seko samt avgift till sektion och a-kassa.

Skillnaden i avgift är alltså 45 kr per månad mellan dessa båda fackföreningar.

Astrid Hermelin_____

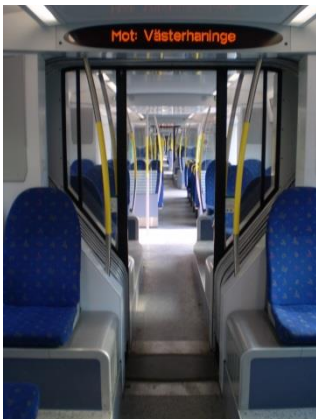
Införande av checklistor, bra. Förändring av klargöring, nja.



Stockholmståg har under en längre tid arbetat med att ta fram en ny fordonsbeskrivning och en ny handbok. Första varvet tog man bara de gamla originaldokumenten (som medföljde från Alstom) och försökte putsa till dessa, det gick väl sådär antar jag eftersom man efter ett tag bestämde sig för att göra ett grundligare arbete. Nu kommer det ny och vad jag kan se, bättre dokumentation. I samband med detta arbete har man även valt att ta fram "checklistor" likt de som finns inom t.ex. flyget. Gott så.

Personligen tycker jag att det är en bra ide med checklistor. Som skyddsombud vill jag försäkra mig om att checklistorna är korrekta, att de verkligen är ett bra stöd för personalen och att införandet inte innebär några oönskade konsekvenser.

Vår (skyddsombudens) önskan är att man ska kunna använda sig av checklistorna vid dagligt arbete men främst kanske vid en stressad situation, där vi ska göra något vi inte gör så ofta. Checklistornas utförande bygger självklart på att man i botten har en gedigen utbildning och förståelse av fordonet men jag tror ändå att man ibland kan känna att det är skönt med lite stöd, en liten påminnelse om hur vi gör saker smartast och snabbast. Jag uppfattar det inte som att vi lokförare gör allvarliga fel särskilt ofta. Mest handlar det om att man ska kunna ha ett stöd och därmed kunna känna en trygghet i det man gör, att slippa den oro som kan uppstå om man känner sig osäker. Dessutom kan vi säkert spara in lite tid då och då, tid som kanske innebär skillnaden mellan en spontanevakuering eller att helt enkelt få igång "kärran" och rulla vidare. Lysande!



I samband av införandet av CL vill man också lyfta ur klargöringsinstruktionen, göra det till en separat checklista och göra om förfarandet. Det är här det blir lite uppförsbacke. Själva klargöringen som den är idag är vi (skyddsombud) i stort nöjda med. Arbetsgivaren å sin sida verkar nu ta chansen till förändringar. Stora förändringar. Vi tror att den motiverande faktorn är tidsaspekten, man vill helt enkelt tjäna in lite tid här, tid som ska bli "svarta streck". Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet, så som skyddsombud kan

jag inte lägga mig i hur mycket som helst i hur Ståg planerar personalens tid och arbetsuppgifter, så länge det inte strider mot något i arbetsmiljölagen. Att ståg väljer att "stuva om" vår arbetstid är först och främst en förhandlingsfråga. Vi skyddsombud ska däremot självklart titta på hur dessa förändringar av arbetsprocessen påverkar personalen fysiskt och psykiskt, helt enkelt vilka övriga konsekvenser en förändring får för vår personal.

Vi har fått se ett förslag, jag har hunnit titta en del på det, men jag ska vara ärlig och säga som det är, jag har inte haft tid att gå in på djupet och granskat det noga, jag har inte heller "testat" det på något sätt men så här uppfattar jag innehållet i förslaget:
Ståg vill helt enkelt att vi tar bort vissa punkter från förarens klargöring.



Några punkter, som jag förstod det, ska läggas på tågvärden (när nu de ska hinna med de kontrollpunkterna, företaget verkar nämligen inte vara villiga att lägga på tid i tågvärdarnas turer?).



Vissa punkter ska gås igenom vid avställning och rapporteras då (blir kvällsturerna med avställning längre?).

Vissa punkter hoppas man "upptäcks och rapporteras vid drift".

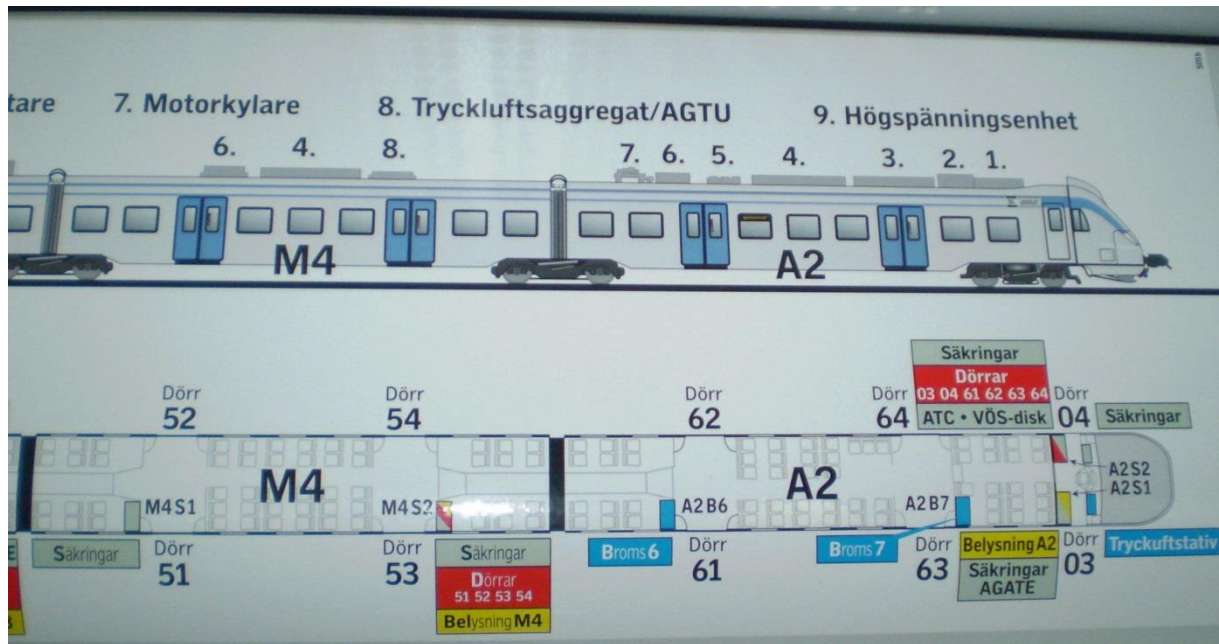
Jag tror att den förkortade klargöringen kommer få konsekvenser för den kvalitet vi kan leverera. Vi ska t.ex. inte kolla bakhytten lika noga, inte ens aktivera den! Jag har ju själv ofta klargjort i Äs, hur många gånger har inte bara jag upptäckt t.ex. en trasig ATC och kunnat ta andra enheter eller hunnit växla om? Enligt det nya förslaget kommer vi kunna ta ut ett tåg i Äs, tomma det upp till Mr för att där upptäcka att ATCn är död i söderändan. Där har man ju oceaner av tid att åtgärda felet... Klockrent!

Vi ska inte heller kontrollera något i mitthytterna, inte ens gå in i dem! Hur vet jag att det finns kontaktdon, ögonskölj, att hyttörrarna är stängda, att huvudbromskontrollens handtag ligger på rätt ställe och inte sitter i?

Vi ska inte en gång genom tåget på insidan! Hur ska jag kunna ta ansvar för att någon obehörig inte kommer åt bromskranarna på ett bromsstativ om en mekaniker glömt att stänga skåpet? Ja just det, tågvärden ska ju gå igenom 2 enheter och 2 hytter på 0 (noll!!!) minuter!



Vi har tillsammans med Stång gjort en riskanalys angående vissa av de säkerhetskritiska momenten och fortsätter att ha en fortlöpande dialog om de bitarna. Vissa andra saker är dock inte med i riskanalysen då Stång inte bedömer de som "risker". Jag ser väl inte heller ett NKI i fritt fall som en risk, det är väl mer en fråga för SL. Resenärer som blir vansinniga på försenade och inställda avgångar och som tar ut sin ilska över vår personal tycker jag däremot är en allvarlig risk! En känsla av otrygghet beträffande vad vi "kör omkring med" är inget vi borde behöva stå ut med.



Vi har varit tydliga i att vi önskar mycket mindre förändringar i klargöringen men det känns som att vi (skyddsombud) kommit till vägs ände, man lyssnar inte till oss och nu återstår en Mbl där vi hoppas att de fackliga företrädarna kan få företaget att ta sitt förnuft till fånga och backa lite på förslaget. Jag är orolig för att vi annars får en rörig och jobbig arbetssituation framöver.

Från barrikaderna
 Skyddsombud Seko Lok
 Maciej Sas 073-661 60 82



VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2013
SEKO Klubb Lokförarna Stockholmståg



Styrelsen för klubb Seko Lokförarna på Stockholmståg får härmed avge följande berättelse för 2013:

Det gångna året var återigen ett händelserikt år och inleddes med en lätt kaotisk trafik på det nyligen startade Uppsalabenet. Stationeringen i Södertälje innebar också nya utmaningar för klubben. Styrelsen beslutade långt innan stationeringen i Södertälje att behålla alla förare i samma klubb. Vi tjänar på att hålla ihop i fråga om numerär och resurser. Det hindrar dock inte Ståg att behandla kollegorna i Södertälje styvmoderligt när det kommer till saker som företagsträffar och utbildning förlagda i Stockholm som gör arbetsdagen väldigt lång. Först mot slutet av året kom vi överens med arbetsgivaren om en bra text för att reglera hur utlåning av förare mellan de båda stationeringsorterna ska få gå till. Taket i Södertäljedepån hotade att rasa in, åtminstone lossnade bitar av betongen och hjälmvång infördes för personal som vistades där.

Det hade ryktats om en hemlig grupp som endast ST-medlemmar kunde söka i gruppvalet. Turlistansvariga i styrelsen konfronterade Ståg med uppgifterna men fick till svar att någon sådan grupp inte existerade. När det senare uppdagades att gruppen verkligen fanns och var fylld med ST-medlemmar tog vi förhandling i frågan. Ståg erkände avtalsbrott och gruppen avvecklades.

I juni brakade de centrala avtalsförhandlingarna samman. Främst på grund av att kollegorna på Götalandståg riskerade att få dumpat avtal vid SJ:s övertagande. Det var principiellt viktigt för oss att få inskrivet i branschavtalet att gamla avtal ska följa med till nya operatörer. Seko varslade om strejk och förarna på Ståg var bland de varslade. Seko Lok kallade till ett extrainsatt medlemsmöte dagen innan strejken skulle bryta ut och ovanligt många medlemmar deltog i mötet. Stridsviljan var hög och många ville engagera sig i arbetet kring konflikten. Klubben fick också många nya medlemmar under varslet. Vi hade en bra organisering och var fullt förberedda på strejk när Almega vek ner sig och gick med på våra krav. Vi gick segrande ur den konflikten.

Under året slutfördes de medlemssamtal som styrelsen företagit sig att genomföra. Vi ville ta kontakt med samtliga medlemmar och ge ett tillfälle att betygsätta styrelsens arbete, höra efter om det fanns förslag på förändringar och föreslå olika utbildningar som medlemmar kan gå. Vi har gett ut sex nummer av Lokförarbladet under året.

Möten:

Under året har det hållits 10 styrelsemöten, ett årsmöte, ett kompletterande årsmöte, ett möte inför strejkvarslet och ett budget- och nomineringsmöte.

Medlemmar:

Seko klubb Lokförarna är 2013 den största och mest aktiva lokförarklubben på Ståg. Medlemsantalet i december uppgick till 247 aktiva medlemmar och 11 pensionärer.

Det innebär en ökning med tio procent bland aktiva medlemmar jämfört med december 2012.

Avtalsförhandlingar:

2013 års löneförhandlingar slutade med de centralt överenskomna 2,7 %. Ståg gick inte med på vårt yrkande att flytta pengar från stegen till slutlön. Tilläggen höjdes med samma 2,7 %, förutom handledartillägget som höjdes något mer. I övrigt förhandlade vi fram att förare som anställs från annan operatör ska få tillgodoräkna hela sin tid från förra arbetsgivaren gällande inplacering i lönestegen, minus två månader för fordonsutbildning. Och den som återanställs till företaget inom ett år ska få behålla sina intjänade Ståg-dagar.

Medlemsvård:

- Sommarens aktivitet gick till Järnvägmuseet i Gävle. Tillsammans med Pendelklubben arrangerade vi en resa med chartrat pendeltåg från Cst två lördagar i augusti. Ett uppskattat besök av de som följde med, såväl vuxna som barn.
- Årets julbord intogs på restaurang Orangeriet på Kungsholmen och blev nog det mest uppskattade hittills. Matutbudet var enormt och julstämningen den bästa tänkbara.
- Till långtidssjukskrivna medlemmar har vi sänt blommor för att på ett enkelt sätt visa deltagande och hopp om snar förbättring.
- Vi har även aktivt sökt upp våra långvarigt sjukskrivna medlemmar, i den mån de har gått att nå, för att erbjuda hjälp och råd inför kommande rehabilitering.
- En medlem har gått i pension och uppvaktats av klubben med en gåva.
- Våra elva pensionerade medlemmar har fått varsin julhälsning.
- Vi har delat ut biobiljetter till samtliga medlemmar med bilagt brev, som tack för uppslutningen kring varslet inför strejken i somras.
- 2013 blev ett tungt år med svåra påminnelser om det korta liv vi har till låns. Fyra medlemmar lämnade oss i stor saknad. Seko Lok deltog på begravningarna med ett blomsterarrangemang och en sista hälsning från arbetskamraterna i klubben.
- Avslutningsvis genomförde klubbstyrelsen år 2013 det stora projektet att ringa runt till samtliga medlemmar som var aktiva i klubben vid ingången av året. Vi gjorde detta för att få kontakt på ett närmare plan med varje enskild medlem, samt för att få en idé om hur uppfattningen i allmänhet är kring hur det fackliga arbetet fungerar. Samtalen var mycket givande och vi kan konstatera att våra medlemmar har ett fortsatt mycket stort förtroende för det vi gör. Stort tack!

Turlistearbetet:

Med en nyvald turlistansvarig i styrelsen, samtidigt som turlistekommittén (Ida Elo, Swante Löfstedt, Kerstin Hansson och Anders Persson) till tre fjärdedelar också var helt ny, stod Seko Lok inför en utmaning. Vi började med en heldagskurs i regler och turlistekonstruktion, sedan har vi träffats med viss regelbundenhet under höstens förhandlingar. Turlisteförhandlingarna mellan Seko Lok, Stockholmståg och ST blev stundtals griniga och snirklade sig framåt ganska långsamt. I det stora förändringsarbetet med kopplade nätter och nya fridagsnycklar krävdes mycket jämkande. Seko Lok vill ge en stor eloge till turlistekommittén som har offrat mycket fritid och kämpat hårt under hösten.

Studieverksamhet år 2013, Seko Lokförarna på Stockholmståg:

Förtroendevalda

<u>Kurs:</u>	<u>Namn:</u>
Alla kan göra något	Kerstin Hansson
Alla kan göra något	Irja Gårdman,
Alla kan göra något	Roger Magnusson
Arbetsmiljöprojekt	Hasse Johansson
Arbetsrätt	Ludvig Eriksson
Arbetsrätt	Joacim Cleryd
Arbetsrätt	Martti Muhli
Det svåra samtalet	Evamari Håden
Förhandlingsteknik	Joacim Cleryd,
Förhandlingsteknik	Roger Magnusson
Försäkringsrådgivare, påbyggnad	Martti Muhli
Försäkringsrådgivare, påbyggnad	Irja Gårdman
Försäkringsrådgivare, påbyggnad	Evamari Håden
GFU	Ida Elo
GFU	Linda Helsing
GFU	Kerstin Hansson
GFU	Linda Engdahl
GFU	Swante Löfstedt
Insikter	Astrid Hermelin
Kassör	Linda Engdahl
MBL och arbetsmiljö i förhandlingsarbetet	Kristoffer Johansson
Sekreterarutbildning	Roger Magnusson
Ungdomsansvarig	Ida Elo
Utredningskurs arbetsmiljö	Sas Maciej
Valberedningskurs	Gudrun Schiller
Valberedningskurs	Linda Helsing
Vidareutb för HSO II	Hasse Johansson
Vidareutb för HSO II	Sas Maciej

Turlistgruppens fem representanter har utbildats i det lokala avtalet.

Medlemsutbildningar:

Under året har klubben haft två tredagarsutbildningar i det centrala branschavtalet, inklusive vårt lokala arbetstidsavtal, för totalt tio av våra medlemmar.

Klubben har även haft en informationsdag för tio medlemmar kring vad som är bra att tänka på när pensionen närmar sig. Jan Tonander från Folksam och Elsy Wolff från vår löneavdelning deltog för att ge information och svara på frågor.

Uniformsgruppens arbete:

Avtalet mellan Stockholmståg och leverantören A la Carte sades upp 2013. Anledningen är kommande upphandling av pendeltågstrafiken som kommer att påbörjas under 2014.

Under året har vi haft 5 möten med Stockholmstågs representanter. Ett nytt företag vid namn Uniformskonsulten är anlitat att ta över efter A la Carte och är sedan i höstas med oss på våra möten med Ståg.

Den nya uniformen har varit fokus det här året som inleddes med en ny uniformslogga.

Nya skjortor, uniformsbyxor och jackor har diskuterats vid varje möte. Nya tyger och färger, materialförändringar och nya utformningar på våra kläder har varit på agendan.

Arbetsmiljöarbetet 2013:

Som vi beskrev i förra årets verksamhetsberättelse så har inte Skyddsombuden (SO) och Ståg alltid egen beslutanderätt över vår verksamhet. Hit hör lokaler, fordon, spår och signaler, stationer och underhållsanläggningar etc. Nästan alltid finns en tredje part med och påverkar, t.ex. SL, Alstom underhåll, Trafikverket (TrV) eller en fastighetsägare. Ståg är bara ett bemanningsföretag som bemannar, underhåller och hyr tågfordonen av SL, för sin verksamhet att köra tåg från A till B. Detta gör att arbetsmiljöarbetet är tidskrävande och ibland mycket trögt.

Skyddsombuden har rätt enligt arbetsmiljölagen att vara delaktiga vid förändringar av t.ex. lokaler, nya arbetsplatser, arbetsprocesser m.m. Det svåra med vårt uppdrag är inte bara att övertyga Ståg om att "så här ska det vara". Även en tredje part, som är s.k. "upplåtare" till oss, måste övertygas. Vår arbetsmiljö ska vara lika bra som alla andras - om man nu kan jämföra.

Under 2013 har Citybanans tunnelbyggnation, Södertäljeombyggnaden med hus, broar, spår och depå, samt SLs projekt med X60B tagit mycket tid.

Infrastruktur (Spår, stationer, depåer uppställningsspår, lokaler, mm):

TrV har "öronmärkt" pengar för att röja sly utmed våra spår. Det har gjorts med varierad framgång. På vissa ställen har man gjort jobbet med grävmaskin, på andra ställen med bara några enkla klipp i buskarna. Lokförarna är duktiga på att ringa Fjtkl och skriva rapporter om buskröjningsproblemet. Fortsatt med det.

Under 2013 fortsatte arbetena mellan Barkarby och Kallhäll för fyrspårssträckan Tomtebodavägen – Kallhäll. Under 2013 har det varit flera och större arbeten med avstängningar.

Tycker lokförarna att något är i olag, ring in problemet till TrV och skriv avvikelserapport.

Arbetet med att komma i dialog med Solna kommun angående risken för nedkastande av föremål mot tåg under stökiga evenemang på Friends Arena har gått trögt. Alla inblandade pekar på varandra och säger "vi har byggt som vi ska". Nu har vi även passerat tågens kapacitetstak med hur många resande som kan komma ner till plattform i förhållande till hur många vi kan köra därifrån, eftersom vi nu har två entréer. Här kan det bli problem, skriv avvikelserapport om era iakttagelser.

Arbetet med trafikinstruktionerna (TRI) för depåerna påbörjades 2013. Bristerna har varit så omfattande att Transportstyrelsen har krävt en ny instruktion som reglerar depåerna.

Citybanan:

Citybanan byggs i snabb takt och nästan allt sprängarbete är utfört. Nu återstår invändig utformning. Vi skyddsombud har påbörjat arbetet med plattformsdörrarna som kommer att finnas på stn Odenplan och City. Eftersom något liknande inte finns i Europa för tåg, så är referenserna dåliga. Vi blir först med något nytt som alla tror ska funka felfritt, men vi får väl se.

Vi har även tittat på signalplacering i tunneln som kommer att ha "tvåljusöppningssignaler" ihop med sth 80 km/h. Klart 2017.

Rehab (personalomhändertagande, arbetsskador, trygghet, hot och våld, mm):

Stågs personalomhändertagande har blivit stabilare. Ibland faller dock all kunskap och erfarenhet mellan fingrarna och allt blir bara fel. Det är då berörd personal hamnar i kläm med dåligt omhändertagande när man behöver stöd som allra bäst.

Efter händelse eller olycka ska avlastande samtal ske så fort som möjligt. Detta för att påbörja bearbetningen i tidigt skede och därmed minska risken för "flash back" när man börjar arbeta igen. Man ska känna sig trygg med arbetsuppgiften när man börjar köra tåg igen efter händelser och

olyckor. Vissa behöver mera tid, stöd och samtal än andra, vi är alla olika och hur vi bearbetar detta är också olika.

Arbetskadeärenden till antal under året är nästan lika med 2012. Det som förvånar oss är att halka och rammelolyckorna är många till antalet. Beror det på stress, dålig belysning eller snö och is? Ta det lugnt, ni har månadslön. Skriv avvikelserapport så vi kan förändra till det bättre.

Fordon:

X10: Under 2013 skulle X10 bara köras i insatstågen och något enstaka Söc/Mr-omlopp i stommen. Konsekvensen blir att de får "bekänna färg" med många kilometer som följd.

X10-tågen har en bra pålitlighets grad, dör en av fyra så kommer man vidare, de bara går och går, men även X10 måste underhållas ibland och där har det nog "slirat".

X60: X60 tågen har blivit något stabilare i funktionen, men många problem återstår. Det är den ojämna kvalitén på trafiksatta fordon som varierar stort. Ena dagen några få inbyten, nästa dag så många att man inte hinner med. Att lokförare kör tåg med en eller flera avstängda bromsar är ingen nyhet utan har blivit en kultur. Detsamma gäller traktionsgrupper som hoppar i och ur eller är permanent frånskilda. Man kan sammanfatta X60 med att tåget har problem på många olika områden. Vi hör ofta att X60 är relativt populärt ändå, då det upplevs som tyst, mjukt och lätt att köra när det fungerar. Dock vet man ju att vad som helst kan hända, när som helst under resan, och det upplevs ju såklart som ett problem. Men när X60 leker "hela havet stormar", eller när man får besvär eller ont av att köra X60 - glöm inte att skriva avvikelserapport!

X60B: Arbetet med X60B har varit något lugnare under senare delen av 2013. Det intensiva arbetet från oktober 2012 fram till mars 2013 har givit oss en förarhytt som vi tror kommer bli bra, utifrån de förutsättningar vi haft med X61 Västtrafik som utgångsläge. Målet med utformningen var att göra X60B-hytten så familjär och placeringslik X60 som möjligt. Det innebar att nästen allt som X61 VT hade på höger sida i hytten har vi placerat på vänster sida, och omvänt för att passa vårt trafikupplägg bäst. Detaljerad artikel fanns i lokförarbladet.

Nu har vi börjat med utformningen och anpassningen av ERTMS-systemet i X60B. Alstom och SL har haft några presentationer under 2013. Vi återkommer senare i Lokförarbladet när vi vet mera.

Risakanalyser:

Ståg har tillsammans med skyddsombuden börjat göra riskanalyser oftare. Vi har gjort några riskanalyser inom fordon. Tillsammans med hjälp av inhyrd konsult gjordes en riskanalys om "risk för hot eller hot om våld vid ensamarbete i kundmiljö". Den omfattade Lokförare, Tågvärdar, Stationsvärdar, Städnare och Arbetsledare under alla tänkbara situationer under en arbetsdag. Vi tror att Ståg kommer att göra flera riskanalyser framöver och det är bra.

Skyddsronder:

Varje skyddsområde (fordon och infra) har genomfört skyddsronder efter den plan man har med Ståg. Även några riktade skyddsronder har utförts under 2013.

Skyddsingenjör:

Skyddsombuden har avtackat Christer Öberg som gick i pension i augusti 2013 efter att ha varit skyddsingenjör hos oss sedan 2004. Nu finns ingen kunnig resurs på Ståg längre, när det gäller att föra arbetsmiljön framåt enligt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Omval som skyddsombud:

Göran och Sas omvaldes på ett medlemsmöte i april för en ny 3-årsperiod. Skyddsombuden har under 2013 haft 11st protokollförda skyddsombudsmöten.

Skyddsombuden Seko Lok
genom Hans Johansson

Stockholm 2014- 02-12

Ludvig Eriksson
Ordförande

Kristoffer Johansson
Vice ordförande

Evamari Hådén
Kassör

Martti Muhli
Ledamot

Astrid Hermelin
Ledamot

Joacim Cleryd
Ledamot

Roger Magnusson
Ledamot

Irja Gårdman
Ers ledamot

Cristian Roa
Ers ledamot