

MEDLEMSINFO

2015-06: Ordförande har ordet, info om felaktig semesterhantering, fordonskompetens upphör, Netwic: fel lön, avtalsförändringar, m.m

ORDFÖRANDE HAR ORDET

Kamrater, det har nu gått en tid sedan årsmötet och den hetsjakt mot en av våra medlemmar som arbetsgivaren bedrev på ett onekligen osmakligt sätt. Detta fick årsmötet att anta ett uttalande som tog avstånd från den behandling som vår medlem, Eva Nilsson, som SJ plötsligt ansåg bryta mot uniformsreglementet fick utstå. Detta ledde också till hennes tillfälliga avstängning. Orsaken: Arbetsgivaren upptäckte efter 14 år att hon hade fler örhängen än ett i ena örat. Jo, ni läste rätt... mer än ett örhänge. Mer. Än. Ett. Örhänge.

Föga förvånande fångade denna absurdhet omedelbart massmedians intresse. I en vardag med hot och våld eller uteblivna raster vid trafikstörningar så prioriterar cheferna... ja, just det, örhängen. Så pass att man t.o.m. tar henne ur ordinarie tjänst, vilket annars inte är en självklarhet vid t.ex. påkörning eller andra säkerhetsrelaterade avvikelser. Förmodligen för att arbetsgivaren bedömer att för många örhängen är det farligaste som finns i vår verksamhet. Och detta måste till varje pris begränsas! Åtgärder var tvungna att vidtas. Omedelbart. Den observanta



arbetsgivaren, som ju självklart går till historien för att agera logiskt och konsekvent, stänger omedelbart av Eva från tågtjänst och ersätter henne med en annan kollega. Givetvis under full tillämpning av firmans uniformsreglemente så "missar" arbetsgivaren ironiskt nog att ersättaren också råkade ha för många örhängen när denne åker iväg och bemannar tåget istället för Eva. Hur arbetsgivaren kunde "missa" detta uppenbara faktum när

uniformsreglementet var som mest aktuellt kan naturligtvis bara arbetsgivaren själv svara på.

När även detta fångar nyhetsgranskningens intresse blir detta självklart obekvämt för arbetsgivaren som ju naturligtvis inget annat vill än uppfattas

som konsekvent, enkel, mänsklig och ja... alla de där andra små käcka värdeord som vi blivit matade med på sistone men aldrig riktigt känner igen chefsskapet i. Och när firmans presstalesperson hävdar att reglementet ska ses över utifrån

fallet Eva så är det inte sant - för det skulle ses över tidigare. Och ju längre tiden skulle gå desto mer inkonsekvent blev agerandet när det stod klart att arbetsgivaren fortfarande inte tillämpade

**"för många
örhängen är
det farligaste
som finns"**

sitt eget uttjatade reglemente för alla eftersom endast vissa utpekade anställda fick lära sig att uniformsreglementet var till för att följas annars väntade hårda konsekvenser. Eva fick inte ens för arbetsgivaren dölja sina örhängen med plåster, vilket annars minsann har gått bra för andra anställda att göra.

Kamrater, hur detta inte är godtyckligt eller personligt mot Eva har jag svårt att förstå. Men ni arbetsgivare som läser detta (vilket jag vet att ni gör, ofta innan trycksvärtan ens hinner svalna) kan för all del stilla min nyfikenhet. Och många har reagerat på den behandling som Eva fick utstå när hon på huvudkontoret isolerades från både ordinarie arbetsuppgifter som hon så gärna ville syssla med såväl som från sina arbetskollegor som stöttade henne så fantastiskt och solidariskt att det stack i ögonen på cheferna. Där fick Eva påminnas till plågor om sitt ordinarie och efterlängtade arbete genom att digitalt registrera våra tågrapporter från den vardag hon ville tillbaka till. Något jag själv inte skulle vilja utsätta någon för. Många har uppfattat dessa metoder som både kränkande särbehandling och t.o.m. vuxenmobbing när man har agerat som man har gjort mot en enskild individ för att cheferna under lång tid inte har förmått sig att kunna tillse att uniformsreglementet följs samtidigt som man på flera håll rentav stuckit huvudet i sanden och låtsats som om att ett sådant reglemente aldrig har funnits. Detta, kamrater, är det centrala i historien när vi snart kommer att få se ett förhoppningsvis nytt och samtida uniformsreglemente och en arbetsgivare som konsekvent ser till att tillämpa densamma. Tyvärr har lanseringen av detta dragit ut flera månader på tiden. Kan det vara för att man är så upptagen med att låta personalorganisationer och skyddsombud vara delaktiga i detta arbete, tro?

Och nu när Eva är tillbaka på tågen sedan en tid tillbaka så sker detta efter att högre chefer tydligt har påtalat uniformsreglementets existens. Men ni ska

ju inte tro att de har gjort detta självmant utan hjälp. Nej då. Och den ytterst sensationella upptäckten av att Eva i hennes ena öra efter 14 års anställning hade för många örhängen borde antingen ge en pallplats för skarpaste och snabbaste iakttagelse eller att många chefer besöker närmsta optikermottagning för synundersökning...

Och beträffande det nuvarande fastslagna uniformsreglementet så undrar man förstås om man kan hitta något dammigare och mer förlegat än detta reglemente som skriker forntid. Att först och främst ha ett uniformsreglemente som tar sig rätten att bestämma över annat än just uniformen och hur den ska bäras är i mina ögon märkligt. Vad är nästa steg som arbetsgivaren vill ta sig rätten att bestämma över? Att vi ska vara minst 175 cm långa, ha ett midjemått om max 100 cm och väga som mest 65 kilo? Det låter ju helt galet om det vore så, inte sant? Men det är just vad nuvarande uniformsreglemente gör, även om det handlar om andra saker, såsom typ av frisy, naglar skägg och tatueringar.

När det nya och förhoppningsvis samtida uniformsreglementet rullas ut hoppas jag att arbetsgivaren av ren självbevarelsedrift skrotar skrivningar som att personalens hår ska vara klippt i en klassisk frisy eller ha öronsmucken som ska vara små och diskreta. Hur ska man tolka detta? Vad som är klassisk frisy och diskreta smycken för en person kan vara det motsatta för den andra.

Chefer, ge fan i godtyckliga regler och hur vi uttrycker våra personligheter och hur våra kroppar ska se ut, utan bestäm bara hur vi ska bära vår uniform. Punkt. Extra föräldrar behöver vi inte. Och har ni ett behov av att uppfostra oss såsom i fallet med Eva - skaffa en vovve. ■



Elias Cataño
Ordförande
Seko Sektion Åkande

"Det låter ju helt galet"

MEDLEMSINFO

2015-06

Fackinformation till ombord- & kontrollgruppspersonal vid SJ AB i Stockholm, Falun & Uppsala.



seko

Gilla oss på Facebook!



Sök upp oss med sökordet "sekosektionakande" på Facebook och gilla vår sida så får du också fortlöpande och snabbt att få aktuell info. ■

Felaktig semesterhantering... igen?

Ja, detta sorgebarn tycks vara en återkommande punkt varje år då det verkar som om semesterinplaceringen återigen har blivit felaktigt hanterad. Under senaste semesterval fanns möjligheten att även söka ledighet från tim- och dagkonto. Enligt kollektivavtalet ska sådan sökt ledighet förläggas någon gång under semesteråret, d.v.s. mellan april 2014 och mars 2015.

Är du en av dem som i din semesteransökan sökt uttag från tim- och dagkonto, men inte fått detta utlagt alls eller ens blivit kontaktad av arbetsgivaren för att förlägga denna ledighet på annan möjlig tid? Då ombeds du att återigen skyndsamt kontakta oss (antingen Leif "Jason"

Jansson eller Elias Cataño) innan 4 juni kl. 11:00. Glöm ej då att ha din semestervalsansökan tillgänglig. Seko har begärt tvisteförhandling i detta ärende. ■

Högre timlön för Seko-an slutna timanställda!

Som ett resultat av förra årets tågstrejk, där Seko som ensam fackförening, tog tydlig ställning mot arbetsgivarnas missbruk av timanställda tillkom ett nytt centralt branschavtal mellan arbetsgivarna och Seko. I det avtalet får de timanställda som är Seko-an slutna en högre timlön än alla andra timanställda. Och bokas du för tjänstgöring med kortare framförhållning än 48 timmar före sådan tjänstgöring får du ytterligare 6% timlöne-påslag. Totalt sett kan man som timanställd Seko-medlem tjäna mellan ca 11 - 46 kronor mer i timmen än andra timanställda.

Istället för godis och polerade värvarfoldrar, tar Seko fajten på riktigt om att säkra anställnings-tryggheten för de som har

osäkra anställningar. Som nybliven medlem i Seko på SJ i Stockholm får du gratis medlemskap i fackföreningen de sex första och avklarade månaderna. Och nej, till skillnad från andra fack, tillämpar vi heller ingen karenstid vid utträde! ■

Upphörande av fordonskompetens

En del av oss har fått ett mail från arbetsgivaren om att fordonskompetensen för en viss fordonstyp har löpt ut (t.ex. för X40 och personvagnar IC). Vidare skriver arbetsgivaren i mailet att man som berörd anställd fr.o.m. angivet datum

"ej innehar kompetens att tjänstgöra på någon av dessa fordonstyper i planerat läge. Undantag gäller pass-resa samt tjänstgöring som Bgr i operativt läge, t.ex. vid evakuering till annat tågsätt."

Lägg särskilt märke till benämningen "planerat läge". Detta innebär att du inte kan schemaläggas till tjänstgöring på fordonstyp som du saknar fordonskompetens på om

någon form av planering har ägt rum dessförinnan, oavsett hur kort planering det än må vara frågan om. En plötslig sjukskrivning som medför att arbetsgivaren vill planera för att skicka ut dig på aktiv tjänstgöring på ett fordon du saknar kompetens på torde således inte vara förenlig med deras eget beslut. Passåkning eller om ditt tåg havererar på linjen och du tvingas evakuera till ett fordon du inte har fordons kompetens på förefaller dock vara skäliga undantag.

"Operativt läge", som är en term som arbetsgivaren själv har formulerat, återfinns inte i vare sig lag eller avtal och är arbetsgivarens sätt att försöka tänja på bestämmelserna om arbetsmiljö, arbetstidsregler och trafiksäkerhet för att täcka upp för arbetsgivarens uppenbart dåliga planering kring avvikelser, fortbildning och personaltillgång. Något vi klart inte ska behöva betala med vår arbetsmiljö eller kunders och vår säkerhet.

Arbetsmiljölagen är tydlig på området:

"Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet."

Schemaläggs du ändå, i motsats till arbets-

givarens klara besked, ska du omedelbart meddela oss detta, såväl som skyddsombud och arbetsgivare. Har du påpekat riskerna för arbetsgivaren med att tjänstgöra på ett fordon du inte känner dig säker på har du också fullgjort skrivningar i lagen om att inte utsättas eller utsätta andra för risk för ohälsa eller olycksfall. ■

SJ erkänner fel med lönebetalning kontra Netwic

Arbetsgivaren har erkänt att de felaktigt har använt Netwic-systemet på sätt som har medfört att de berörda timanställda inte har fått ut lön enligt ursprungliga och inbokade s.k. "ramtider" i systemet. Ramtid är en tur utan turnummer som har in- och uttid på olika dagar, angivna i heltimmes- och halvtimmetid, och som ofta sträcker sig över flera dygn. Ju närmare dagarna för tjänstgöring ifråga har sedan dessa ramtider ersatts av kortare turer med regelrätta turnummer, vilket påverkar såväl lön, arbetstid såväl som de timanställdas möjlighet att planera sitt privatliv.

Seko har påvisat det oacceptabla att de berörda timanställda på detta sätt tjänstgjort som oavlönad reserv- eller jourpersonal, vilket nu arbetsgivaren medger.

Seko kommer att genomföra lönetvister för de medlemmar som har berörts utifrån inkommit material. ■

Villkorsändringar i kollektivavtalet

Vi erfar att arbetsgivaren har inlett samtal om åkbarhet i våra turer, förmodligen inför övriga och eventuella villkorsförändringar i vårt kollektivavtal som hänskjutits till hösten. I dessa samtal har personalbyten på "linjen" återkommit som tänkbart alternativ, t.ex. i likhet med tidigare personalbyten i Linköping på Södra stambanan. Inget är ännu bestämt i frågan. Sektionen kommer nu att bjuda in medlemmar till vidare info om detta och diskussion om ändringar i kollektivavtalet den 15 juni på vårt medlemsmöte dit ni är välkomna. Fortsättning följer... ■

Sent publicerade veckolistor

Flera gånger har arbetsgivaren inte följt de enkla regler i kollektivavtalet som reglerar när schemat blir definitivt och tillgängligt för den personalgrupp som inte tjänstgör på fast lista. Seko har därför nu kallat till förhandling. ■

Seko Sektion Åkande

☎ www.klubbsjtrafik.se

✉ medlem.akande@klubbsjtrafik.se

📘 facebook.com/sekosektionakande