

MEDLEMSINFO

Nr 3-2014: Ordförande har ordet, aktuell info om Seko på Facebook, lagbrott, fel inLASning & utebliven lön för timanställda, etc.

ORDFÖRANDE HAR ORDET

Ut med gammalt och in med nytt! SJ AB har skrotat de gamla värdeorden "Framåtanda Omtanke Ansvar" (FOA) och ersatt dessa med de nya "Pålitligt Enkelt Mänskligt Härligt". Enligt intranätet vill cheferna att de nya värdeorden ska vara *"vägledande för de förbättringsarbeten som pågår de närmaste åren inom organisationen"*. Låt oss titta närmare på förbättringsarbetet som redan har börjat.

Häromdagen fnissade jag till framför TVn hemma under en reklampaus. Inte för skoj, utan mest för hur ett budskap kan betyda så lite när man vet att andra sidan av myntet skildrar en helt annan sanning. Jag syftar givetvis på SJ AB:s nya reklamfilm där man ser en trött pilot vid ett fönster med moln utanför. Omgivningen runtomkring honom är tyst och harmonisk. Man skulle kunna höra en knappnål falla till golvet. Piloten nickar plötsligt till och sluter ögonen varpå kameran får en lätt slagsida och ger intrycket av att flygplanet han flyger är på väg att störta. När han sekunden därefter vaknar till zoomar kameran ut och man ser att piloten sitter på ett snabbtåg. Texten *"Kom utvilad till jobbet"* uppenbarar sig. Vem åsyftas?

För kunderna är det en utmaning att försöka sova när cheferna drillar många av oss till merförsäljande utrop stup i kvarten som ska kompletteras med ett konstant rullande servicecarts så hjulen glöder för att krama de sista slantarna ur våra resenärers plånböcker som inte har gått åt för att köpa en i många fall alltför dyr biljett. För oss är det ännu svårare att komma utvilad till jobbet då våra

skyddsombud nekas vara delaktiga i det lokala turlistarbetet för att värna om vår arbetsmiljö samtidigt som cheferna snickrar ihop ohälsosamma scheman. Många av de ytterst störningskänsliga scheman - som har en minimal om ens någon alls reservtjänstgöring för att förebygga underbemanning - håller nätt och jämnt alla arbetstidsregler. Och detta bara i trafikalt normalläge. Det är heller inte ovanligt att dessa scheman innehåller kortaste möjliga raster, vilket ofta spricker vid minsta trafikstörning och leder till ett i princip uteblivet operativt stöd till personalen för att säkerställa rast och pauser. För oavsett om trafikstörningarna är ett faktum eller inte så är arbetsmiljön ett ansvar för cheferna, men de lyser oftare med sin frånvaro när sådant inträffar. Cheferna viftar sedan undan kritiken i sin linda med orden *"Vi planerar scheman med trafikalt normalläge - inte trafikstörningar - som utgångspunkt"*. Utåt sett förmedlar dem nödvändigheten att bygga robusta scheman, men förgäves. Cheferna verkar ha glömt att 22 av 31 stycken dagar i juli trafikerades i gult läge. Den oförståelse som chefer sedan uppvisar inför den utmattade personalens vädjan om fler beviljade ledigheter för att kunna återhämta sig är slående: *"Vi är bara tvingade att bevilja den ledighet som vi enligt lag och avtal är tvungna till"*, säger man (dessutom på ett arbetsmiljömöte) och sträcker på sig stolt för detta är minsann att uppvisa ett gott chefskap. Att å ena sekunden med en smekande hand tacka oss för våra heroiska insatser under sommarens många trafikstörningar för att

**"Så här ser
livegen-
skap ut"**

sedan med en pekpinne bli informerade om att det åligger oss att leta info om turändringar är ofattbart. Det påvisar inget annat än chefers totala ointresse för dialog med oss och den största nonchalans inför våra privatliv med våra nära och kära. Sådär ser livegenskap ut i modern tappning. Vi har uppenbarligen att göra med en arbetsgivare som gör anspråk på den tid som de inte betalar oss för - vår fritid som torde vara vår egen att själva förfoga över. Men klämkläcka reklamsnuttar med budskap man bevisligen inte kan leva upp till - det, däremot, kan man leverera i dessa besparingstider när vi bör möta konkurrensen med en rad hälso-befrämjande åtgärder och enighet.

Arbetsgivarens oförmåga att själv dels förutse risker med och sedan råda bot på schema som gör folk sjuka och som leder till underbemanning bekräftas när arbetsgivaren inbjuder oss att jobba extra för att lösa problemen. Jag syftar på de i Falun drygt 50-talet vakanta turer som fanns i oktober månad när all personal redan var schemalagd. Istället för att radikalt lösa lokala problem lånas istället personal in från andra åkstationer och vips, så dyker samma problem upp även på andra ställen. Man uppfattar också en arbetsgivare som inte ens bemödar sig att läsa genom och ännu mindre själv analysera och oroas av den höga sjukfrånvaro som man redovisar för oss. Med en nuvarande statistik som för oss ligger mellan 8 % och 14 %, där genomsnittet för i år är markant högre än de två närmast föregående åren och där vår sjukfrånvaro är minst tredubbelt så hög som den totala arbetsmarknaden i stort är risken stor för utbrändhet. Någon måste uppenbarligen sova på jobbet när man låter detta få lov att fortgå. Att Planeringsverktyget för bemanning, som vida överträffar sitt överskattade rykte, i stort sett aldrig har fungerat som det är tänkt borde leda till handling. Men icke.

Och som om inte detta var nog. Chefernas införande av "Småskaligheten" 2008 med syfte att effektivisera, ökad möjlighet att

"Någon måste uppenbarligen sova på jobbet"

påverka schemaläggning/åkning, få snabbare svar på ledighetsansökningar och en närhet till en fullt bemannad personalplanering har nu tagit flera steg tillbaka när cheferna nyligen låste in våra personalplanerare på huvudkontoret. Vår enda möjlighet till kontakt med dem är över en telefonlina. Konceptindelningen är också på väg att luckras upp. Och det talas om att ombordpersonalens kompetenser inte ska vara lika många till antalet som tanken är att det ska vara idag. Ursäkta, men vad är prislappen för detta dyra experiment? Vad var utfallet?

Våra gruppchefer har flyttats till mer osynligare lokaler med färre dörrar och som oftare än förut är stängda med för mycket onödig kontakt med oss ombordpersonal som gör att de inte hinner med sina ordinarie arbetsuppgifter. Därefter upprättas ett speciellt uppehållsrum med kodlås som bara viss privilegierad personalgrupp får tillträde till och vi bjuds därefter på smörgåstårter som en ensidigt beslutad och högst skälig kompensation för allt slit som sommaren har inneburit för oss. Så visar cheferna handlingskraft. För det var ju förstås aldrig på tal om reella åtgärder för att komma tillrätta med grundproblemen. Nej, sådana problem löser cheferna med att mata oss med en bit smörgåstårter. Sen är det bra. Det är som om man fullständigt har kapitulerat inför sitt arbetsgivaransvar.

Och nu pågår Projekt Ratio(-nalisering) med nya tänkta arbetssätt och minskad bemanning introduceras ombord. Kollegor har kollapsat och många upplever en ökad stressnivå. Och detta bara under testperioden. Mer om detta i nästa Medlemsinfo. Därför betyder värdeorden föga för mig. Det saknas innebörd i orden... i alla fall sett som anställd ur ett kollektiv. ■



Elias Cataño
Ordförande
Seko Sektion Åkande

MEDLEMSINFO

Nr 3-2014

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



Gilla oss på Facebook!



Du har väl inte missat att sektionen finns sedan ett tag tillbaka på Facebook med en helt egen sida. Sök upp oss med sökordet "sekosektionakande" och gilla vår gemensamma sida så kommer du också fortlöpande och snabbt att få information om aktuella saker. ■

Läsa banarbetsinfo på din fritid?

Du som har noterat alla banarbeten som tycks avlösa varandra har säkerligen inte heller missat alla de många mail från cheferna med den väldigt omfattande informationen om samma sak. Vi mailas med kort framförhållning och utan justering av arbetstiden för att säkerställa att informationen som mailas ut verkligen kan läsas. Än värre är att arbetsgivaren har minskat den arbetstid då vi inte är på väg till/från tåget eller befinner oss ombord till den grad att läsning av banarbetsinformation nu

förutsätts ska göras på vår fritid. Vi har alla sett mail med allt ifrån 200 sidors information om ett enda banarbete till betydligt mindre omfattande mail. Sammanräknat alla mail som vi förväntas läsa har på drygt ett år överstigit 100-tals sidor. Motsvarande tid för att läsa dessa mail uppgår till... noll (0) minuter. Ser inte cheferna problemet med denna ekvation är oron klart befogad över vilka kvalifikationer som behövs för att vara chef SJ AB. Allvarligare är den monumentala passiviteten över att hitta en lösning, eftersom cheferna har bekräftat problemet. Dels med att intyga att läsning av dessa mail inte ingår i koncepttiden under förarbetstiden såväl som att felaktigt hävda att detta ska göras inom de drygt 30 min/vecka vi har för att räkna redovisa och räkna kassa. Följaktligen kan inte arbetsgivaren förutsätta att deras mödosamt vidarebefordrade mail ska läsas under arbetstid som vi inte har. Hinner du inte läsa banarbets-

informationen på planerad arbetstid? Kontakta närmaste chef eller SJ Trafikledning på morgonen efter din intid och be att muntligt få för dig relevant banarbetsinformation innan du tjänstgör ombord på tåget. Blir det förseningar för tåget du tjänstgör på eller om du upplever stress skriver du rapport till din närmaste chef med kopia till oss och/eller skyddsombuden för kännedom. ■

SJ rättar felaktig semesterhantering

Efter att arbetsgivaren genomförde semesterinplaceringen, som vi nekades insyn eller deltagande i, har flera kollegor i Stockholm hört av sig till oss och uppmärksammat en del godtyckligheter. Arbetsgivaren har låtit hantera kollegor på olika sätt såtillvida att personer längre ner i vallängden har fått sin semester utköpt framför andra som befunnit sig längre upp i vallängden och som önskat bli utköpta. Detta har framkommit efter att

kollegor pratar med varandra om sin egen semesterinplacering och kan jämföra hanteringen sinsemellan, vilket måste ha varit oerhört svårt att förutse för arbetsgivaren som inte har kunnat motivera denna godtycklighet med annat än oklart svammel. Arbetsgivaren valde därför att köpa ut semestrar av personer som befunnit sig längre upp i vallängden och som först blev nekade. Arbetsgivaren hade kunnat bespara sig denna pinsamhet genom att inte göra det alltför svårt för sig själv och framförallt med ökad insyn i vilka veckor kollegor önskar ha semester. Denna insyn, som förut fanns, har ju naturligtvis arbetsgivaren begränsat i takt med att man "moderniserade" vårt semesterval. Man undrar om ett av motiven var att öka flexibiliteten för arbetsgivaren att göra lite som de själv vill. Chefer, öka insynen framöver, om inte annat så för att undvika framtida pinsamheter? ■

SJ bryter mot lagen!

SJ struntade i det mest grundläggande i arbetsrätten - nämligen den lagstiftning som ålägger arbetsgivaren att informera fackföreningen om större förändringar. För detta dömdes SJ att betala skadestånd. Det handlar om nedläggningen av SJ:s många resebutiker tidigare i år. Antingen

ansåg man väl tydligen inte att nedläggning av 18 stycken resebutiker och ett Contact center med ett ännu större antal medarbetare var en (tillräckligt) omfattande förändring av företagets verksamhet eller så såg man sig inte bunden av att följa Sveriges Rikes lag. ■

SJ backar om fel "inLASning-rutin"

För er som varit vikarie- och/eller allmän visstidsanställda ("timanställda") och har uppfyllt tidsmättet för när er anställning enligt lag övergår till en tillvidareanställning (s.k. "fast anställning") så har Seko noterat att flera av er fastanställts den första dagen i efterföljande aktuell kalendermånad. Våra chefer har på förfrågan hävdade att det finns en rutin som styrker deras sätt att endast tillsvidareanställa er med start den första dagen i efterkommande månad. Tyvärr har cheferna farit med osanning, vilket har framkommit när Seko till ett förhandlingsprotokoll ställde samma fråga. Har man uppfyllt tidsmättet för att anställningen ska övergå till en fast anställning så är det exakt på dagen detta sker - inget annat! Ta kontakt med Emma Klingborg och Peter Nilsson (sektionens ansvariga för osäkra anställningar) om du misstänker att du själv har blivit drabbat av detta. Vi kan komma att

vilja ha fullständiga uppgifter på arbetade dagar som timanställd och arbetade månader som vikarieanställd samt dina lönespecifikationer och anställningsavtal för att verifiera riktigheten i din anställning. ■

Seko tvistar om utebliven lön för nya timanställda!

I likhet med våra systerklubbar i Malmö, Linköping och Hallsberg har även vi begärt tvisteförhandling med arbetsgivaren utifrån att våra nyaste timanställda ej erhöll lön under utbildningstiden, trots att anställningsavtal skrevs från första utbildningsdagen. Arbetsgivaren hävdar som vanligt att utbildningen är gratis och var en av premisserna i anställningskontraktet. Vi å Seko:s sida hävdar att berörda timanställda ingår ett anställningsförhållande under varje utbildningsdag i likhet med ombordtjänstgöring efter utbildningstiden. Den lokala förhandlingen slutade i oenighet och hänskjuts till centrala parter. Seko accepterar inte att våra timanställda behandlas på detta vis. ■

Seko Sektion Åkande

 www.klubbbsjtrafik.se

 medlem.akande@klubbbsjtrafik.se

 facebook.com/sekosektionakande