



Medlemsinfo 2021

Nr.16

Udsendt den 30.09.2021

Seniorpolitik / Seniorordning – den ærgerlige version

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) tiltrådte tilbage i februar måned Personaleudvalgets forslag til ny seniorpolitik / seniorordning, gældende for samtlige medarbejdere i DSB, med ikrafttræden d. 1. maj 2021. Forud var gået et længere forløb, først i DSB Vedligehold, hvor FO Metal (håndværkerne på værkstederne) gennem flere år havde arbejdet for en række forbedringer af den tidligere seniorordning. Et arbejde, som senere blev udbredt til hele virksomheden.

Den nye seniorpolitik / seniorordning indeholder bl.a. mulighed for:

- Ret til seniordage, når medarbejderen er fyldt 62 år og har mindst 10 års DSB-anciennitet
- Aftrapning i tid (deltid) med opretholdelse af fuld pensionsoptjening
- Fastholdelsesbonus

Bestemt et stort løft, hvor man umiddelbart godt kunne tro, at fremtiden tegnede lys for vores seniorer. Intet af ovenstående er nemlig forkert. Og de oplysninger, der står på [abc.dsb](#) er korrekte, men nu viser det sig, når seniorpolitikken / ordningen skal udmøntes i praksis, at den har været udsat for (mis)tolkning i HR. Og det gør en forskel, for det skrevne ord er åbenbart ikke det papir værd, det er skrevet på for ...

- Seniordage er ikke dage, men timer, hvilket kan reducere antallet – og føre til egenbetaling ...
- Ansættelsesanciennitet er ikke den tid, du har været ansat, hvilket begrænser det antal "dage", der tildeles
- Deltidsansatte tildeles dage ud fra tidligere (opsagte) aftaler og politikker, hvilket igen fører til færre "dage"
- HSU's beslutninger vedr. deltidsansattes overgang til den nye ordning ignoreres, hvilket kan tvinge den enkelte til at gå yderligere ned i tid

Og så er tilliden til førstelinjelederne dømmekraft total fraværende. I HR's tankegang skal alt åbenbart centraliseres.

Ovenstående er dybt problematisk for tilliden mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fra DJ, men naturligvis værst for de seniorer, der havde set frem til det løft, den nye seniorpolitik / seniorordning kunne give. Det kommer ikke i det omfang, der var lagt op til.

Men – og der er et men. Uanset hvor skuffende ledelsens / HR's tilgang i nærværende sag er, er det naturligvis bedre end ingen seniorpolitik / seniorordning. Det er altid bedre at have en rettighed, også en udhulet en af slagsen, end at være overladt til vurdering og ledelsens gode humør, når der skal tildeles dage – æh, undskyld ... timer 😞.

Og så er sidste ord i denne sag naturligvis ikke sagt endnu. Hvis der er vilje, er der en vej. TPO, SPO, LPO-S og LPO DSB vil naturligvis forfølge de muligheder, der er for at rette op på de beskrevne skævheder og sikre den til enhver tid bedst mulige seniorordning for vores medlemmer – også når det ser svært ud og HR's tolkninger virker mest urimelige.

På vegne af områdegrupperne TPO, SPO, LPO-S og LPO DSB

Mikkel Channo Jessen
Områdegruppeformand

Susanne Bjørn Jensen
Områdegruppenæstformand