



seko SJ

NYTT

Information från förhandlingsorganisationen på SJ AB

En tidning för Seko-medlemmar på SJ AB

Nummer 1 2014

Vi finns på nätet!

Besök oss gärna på någon av våra sidor. På **Facebook** söker du bara på: **Seko sj**. Vi har ett flertal sidor där fördelade över yrkesgrupper och avtalsfrågor.



Nu är vi igång med tidningen igen. Har du några förslag på artiklar eller egna texter du vill ha med är det bara att kontakta oss på: tidning@sekosj.se

Innehåll i detta nummer

A-kassa

EU

Dygnsvila

Visstidsanställningar

Sociala medier

Att leka järnväg

Visstidsanställningar

Stöduttalande

Har du den information du behöver?

SJ Varslar!

Varför är cheferna på
SJ rädda?

Det är viktigt att hålla på
dygnsvilan!

Tjänar du mer än 18 700kr/mån?

Under omställnings och nedläggningsarbetet har vi i Seko uppmärksammat hur pass vanligt det är att våra medlemmar, väljer att stå utanför A-kassan. Vi vill därför än en gång påpeka vikten av att vara med i A-kassan.

Det kan tyckas att nuvarande regeringen har försämrat A-kassan så mycket att det inte längre är lönt att vara med, men beloppet du får från A-kassan (80% av din lön) är betydligt högre än

det sk "grundbeloppet" som ligger på max 320 kr om dagen.

Den högsta ersättning som betalas ut från arbetslöshetskassan är 680 kronor per dag. Det motsvarar 80 procent av en inkomst på 18 700 kronor, vilket är ersättningstaket som riksdagen fastställt.

Är du medlem i Seko så har du också en gratis inkomstförsäkring i din medlemsförsäkring. Den ersätter

80 % av din inkomst under de första 100 ersättningsdagarna. Detta oberoende av hur stor din inkomst har varit, eftersom Sekos inkomstförsäkring – till skillnad från andra förbund – inte har något övre tak.

För att omfattas av inkomstförsäkringen ska du:
•Ha en lön som överstiger a-kassans ersättningstak på 18 700 kronor.

•Ha varit medlem i Seko och en arbetslöshetskassa i mer än 12 månader.

EU-parlamentet gick på Sekos linje

EU-parlamentet har fattat beslut i en för Seko bärande fråga gällande rätten att strejka inom kollektivtrafikens område.

I förslaget som låg skulle medlemsstaterna garantera en viss miniminivå i kollektivtrafiken även om strejk pågår. Förslaget som blev nedröstat med stor majoritet var en del av det fjärde järnvägspaketet.

Seko har utövat påtryckningar för att stryka förslaget om begränsad strejkrätt. Förbundsordförande Janne Rudén hade, tillsammans med Johan Danielsson (S), exempelvis en artikel i Svenska Dagbladet om förslaget.

Dessvärre röstades de delar av det fjärde järnvägspaketet igenom som ska öka konkurrensen på järnvägsområdet. Detta innebär att

EU nu tvingar medlemsstaterna att ytterligare avreglera järnvägen. Seko anser att medlemsstaterna själva är bäst lämpade att utifrån sina förutsättningar att avgöra hur tågtrafiken ska skötas. Dessutom tror inte förbundet att avregleringen och konkurrensutsättning är vägen för att möta de problem järnvägstrafiken står inför

Dygnsvila

Dygnsvila är den viloperiod som skall förekomma mellan två arbetsperioder. Sammanhängande tiden för vila skall enligt lag uppgå till 11 timmar efter varje arbetsperiod. Undantaget härifrån är vila på bortastation som enligt avtal kan minskas till minst 8 timmar.

Den vila som understiger 11 timmar på bortastation skall vid nästa viloperiod kompenseras. Om du haft 8 timmar skall nästa viloperiod vara minst 14 timmar, dvs. 3 timmar kompensa-

tion för kortare vilotid plus 11 timmar. Tågförsening, övertid, passresa, gångtid mm får ej inräkna på viloperioden.

Observera att du vid tågförsening/övertid har rätt att få besked om nästa tjänst efter viloperiodens slut redan då du kontaktar arbetsledningen för att få korrekt vila. Får du inget besked om nästa tjänst efter avslutad viloperiod, inställer du dig för reserv på tjänstestället kl 0800, eller så snart du avslutat din viloperiod.

Vid olycka eller tillbud där föraren är orsak till händelsen, räknas det inte som förmildrande omständighet att föraren var bussig, ställde upp och gick med på en förkortad viloperiod. Tvärtom kan det betraktas som oansvarigt.

Om du upptäcker att du inte får tillräcklig viloperiod mellan arbetsperioderna kontakta snarast arbetsledningen för beslut om åtgärder.

Visstidsanställningar

2007 ändrade regeringen reglerna för visstidsanställningar, lagändringen gjorde det möjligt att olika anställningsformer staplas ovanpå varandra. Lagen säger att den som haft ett vikariat i två år under en femårsperiod har rätt till en tillsvidareanställning, det gäller också den som haft en allmän visstidsanställning. Men de två åren är oberoende av varandra. Detta gör att arbetsgivaren kan kombinera olika slags avtal för visstidsanställning i det oändliga, och på det sättet kringgå lagen.

Att EU-kommissionen blandat sig i frågan beror på att jurister från TCO lämnat in en sk "klagan". Detta skedde redan 2007, efter det har turerna gått fram o tillbaks mellan EU-kommissionen och den svenska regeringen, som inte helt förvånande tycker att det fungerar utmärkt med visstidsanställningarna i Sverige. TCO har dock tagit fram statistik som visar att 65 000 har varit visstidsanställda hos samma arbetsgivare i mer än fem år. Ett klart bevis på att det fuskas med visstidsanställningar i Sverige.

mot Sverige. EU-kommissionens svar har hemligstämplats av regeringen. Seko SJ har alltid drivit frågan om heltid en rättighet, deltid en möjlighet. Vi har kämpat för att det ska erbjudas fasta och trygga jobb på SJ. Det svårt att förstå att SJ skulle ha ett så massivt behov av visstidsanställda som antalet idag visar på. Tyvärr delar inte SJ vår syn. Detta har föranlett ett hårt arbete vilket lett oss till den punkt vi är idag. Seko på SJ AB jobbar nu för fullt för att minska antalet visstidsanställda på företaget, sk "timmisar". Seko



Det är inte enbart Seko som tycker detta är uppåt väggarna, och strider mot EU:s direktiv om visstidsarbete. Även EU-kommissionen anser att Sverige bryter mot direktivet. Kommissionen menar att ett sätt att komma tillrätta med problemet är att införa en övre tidsgräns på sammanlagt två år för allmänna visstidsanställningar och vikariat sammantagna, i stället för två oberoende tvåårsgränser.

I februari 2013 utfärdade EU-kommissionen ett sk "motiverat yttrande" där man gav den svenska regeringen två månader på sig att ändra lagstiftningen. Sverige har ännu, i feb 2014, inte gjort något för att ändra lagen. Risker att EU-kommissionen kommer att väcka talan mot Sverige i EU-domstolen är nu överhängande.

Det som senast hänt är att regeringens statssekreterare kontaktade EU-kommissionen och bad dem sluta driva frågan om visstidsanställningar

anser vidare att ett flertal av, de idag, visstidsanställda skall erbjudas tillsvidareanställningar.

För att nå detta mål behöver vi i Seko din hjälp. Det finns ett antal åtgärder som kan vidtas för att motverka att visstidsanställda utnyttjas hänsynslöst. Sekos företrädare kan inte ensamma lösa problemet, den enskilde måste också vidta vissa åtgärder.

Forts nästa sida





Seko har lyckats förmå SJ att erkänna våra medlemmars rätt till att få använda sig av lagen om anställningsskydd § 25, företrädesrätt. Detta betyder att om en arbetstagare har uppnått en anställningstid på ett år så ska denna få företräde till lediga pass. En lista ska göras per ort och den som har längst anställningstid ska ha förtur till återanställning. I praktiken betyder det förtur till alla lediga turer.

Nedan finns viktiga punkter att tänka på som anställd på allmän visstid.

- På svensk arbetsmarknad finns det endast 4 olika anställningsformer.
 - Tills vidare (fast anställning)
 - Säsongsanställning
 - Vikariat
 - Allmän visstid
- Det är viktigt att ni sparar era anställningskontrakt. På dessa kan det stå allmän visstid 100 %. Detta är inte vikariat. Dessa månader, räknas som månader när man kollar om det är aktuellt för inLASning (bli tillsvidareanställd).
- För att bli inLASad så krävs det en anställning på två år under en femårsperiod i en anställningsform.
- Är ni osäkra på er anställningstid så kontakta er lö-

neadministratör så får ni en uträkning. Arbetsgivaren är skyldig att redovisa detta.

- Dokumentera alltid de pass ni gör. Detta kan komma till användning senare.
- Före första april 2012 så räknas dagar som 1/360, men efter första april 2012 som 1/225.
- För att uppnå rätten till företräde så måste man ha jobbat i ett år.
- Vill man begära företräde till återanställning och därmed få förtur till lediga jobb. Ska det anmälas till SJ. Kontakta din fackliga företrädare så hjälper de dig.
- Ha alltid en löpande kontakt med er fackliga företrädare. Vi hjälper er om ni funderar över något.

Vår vision är att få bort denna form av oavlönad reservhållning. Vi vill ha fasta och trygga jobb. Vi anser att en fast och trygg punkt i människors liv behövs och är nödvändigt för att få trygghet i tillvaron och kunna planera för framtiden, för att inte tala om de praktiska möjligheterna till exempel skaffa sig sin första lägenhet, eller få ett banklån så att man kan köpa sig sitt hus.

Fakta visstidsanställningar

Tillåtna tidsbegränsade anställningar

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsanställning
- Pensionär som fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har haft en allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod ska den övergå till en tillsvidareanställning.

Observera att endast tid som allmän visstidsanställning får tillgodoräknas, inom en ramtid på fem år, för att uppnå de två åren.

MYT!

Visstidsanställda har inte rätt till semester.

Fakta: Bara för anställningar som är kortare än tre månader kan arbetsgivare och anställd komma överens om att semester ska utgå i pengar. För alla anställningar som är längre än tre månader, eller förlängs så att de blir längre än tre månader, är arbetsgivaren tvingad att utge betald semester. (Se Semesterlagen § 5)

**UNGAS VILLKOR PÅ EN
FÖRÄNDRAD ARBETSMARKNAD**

**RED VICTOR BERNHARDTZ FÖRORD JASON DIAKITÉ
ATLAS**

Sociala medier

Vad är SJ rädd för?

Seko märker en ökad känslighet hos arbetsgivaren när det gäller sociala medier.

Allt oftare kallas anställda in för att få en sk "erinnan" för saker de skrivit eller "likes" de gett. Vad är SJs ledning rädda för?



Ledningen för SJ verkar vara onödigt känsliga för det anställda skriver på sociala medier. Istället för att se flödet av information som en positiv signal om hur verksamheten fungerar ägnar ledningen sig åt att dela ut pekpinar i form av erinran och personliga samtal. Detta är en föråldrad hållning och en överreaktion.

En anställd ger en sk "like" på Facebook: bolagets representanter överreagerar och kallar in denne till ett personligt samtal vilket resulterar i en erinran. En annan anställd ställer en fråga om det är humor att ändra om några provdockor: Den anställde kallas till ett möte med den högste

chefen för det område denne jobbar på samt en representant för HRs förhandlingsavdelning.

Kan detta ses som ett naturligt tillstånd på ett väl fungerande företag? Varför vill SJ AB:s ledning skrämja sina anställda till tystnad?

SJs ledning kan inte på fullt allvar se dessa uttryck för personligt tyckande och ett användande av sin yttrandefrihet som ett hot, eller kan man? Seko anser naturligtvis inte att företaget skall behöva tåla illojala anställda. Men det är inte det detta handlar om, det handlar om trakasserier av anställda som uttrycker en åsikt som går emot nå-

gon chefs. Det handlar om ett systematiskt förtryck av åsikter och det handlar om tysta allt sunt utbyte av meningar. Så frågan måste ställas igen: Vad är SJ AB:s ledning så rädd skall komma ut i ljuset?

Seko vill än en gång påminna om att du aldrig skall gå på ett möte med arbetsgivaren ensam. Ta alltid med dig en facklig representant eller ett skyddsombud

Fakta erinran

En erinran (eller varning) är enligt LAS är ingen bestraffning. Den har alltså ingen direkt juridisk mening, mer än att arbetsgivaren måste meddela att något man inte gillar har hänt innan man vidtar åtgärder som uppsägning eller avsked. Det är alltså endast ett sätt för arbetsgivaren att påtala att någon gör något de inte gillar.

Arbetsgivare får inte utdela varningar/erinran som bestraffning för någonting som inte har stöd i lag eller kollektivavtal.



Saker sker i verksamheten som det kan vara viktigt att så många som möjligt tar del av. Misstag kan vi alla begå, men det är grundläggande att vi lär av varandras misstag.

När är det slut på leken?

Förra vinterns störningar i tågtrafiken och omfattande förseningar är de allvarligaste på mycket lång tid, för att inte tala om de urspårningar och nedrivna kontaktledningar vi haft under detta år.

Seko som organiserar de som utför underhåll på järnvägen kräver nu att det tas krafttag och fattas politiska beslut för att undvika att liknande situationer uppstår under kommande vintrar.

– Det är dags att sluta leka marknad och reglera underhållet av järnvägen, säger Sekos förbundsordförande Janne Rudén.

För lite personal, ingen reservkapacitet och sänkt underhållsnivå är några av orsakerna till de stora tågförseningar som nu drabbar resenärer över hela landet. Men det finns också andra anledningar bakom problemen på spåren.

– Upphandlingarna av underhållet sköts alldeles för dåligt. Antalet personer som arbetar med underhåll på spåren minskats med 1 500 personer. I stället har de som arbetar med att ta in förfrågningar, analysera anbud och skriva kontrakt med andra utförare mångdubblats, säger Janne Rudén.

– Ekonomer klarar inte att bygga ett samhälle som är beroende av tekniska lösningar och en fungerande infrastruktur. Vi kan bara konstatera att avregleringen av järnvägen är ett ideologiskt marknadsexperiment som blivit ett fiasko av kolossalt mått. Nu är det dags för teknikerna att ta över och ge oss en fungerande järnvägsinfrastruktur och järnvägstrafik. För samhällets, resenärernas och våra medlemmars bästa, säger Janne Rudén.



Har du något att säga?

Seko SJ letar ständigt efter skribenter som jobbar i verksamheten. Du behöver inte vara expert på att skriva. Det räcker med att du har ett budskap. Vill du ta hand om redigeringen av texten.

Kontakta oss på: tidning@sekosj.se

Stöduttalande



SEKTION ÅKANDE
den 19 februari 2014

Hälsning till våra varslade arbetskamrater:

SJ AB har beslutat att lägga ner 17 resebutiker.

Det betyder att det endast kommer finnas fyra järnvägsstationer och en flygplats bemannade med SJ-personal i hela Sverige.

Samtidigt har beslut fattats om att lägga ner ett av SJ Contact centers (kundtjänst och biljettförsäljning via telefon).

Våra kamrater på stationerna och i telefonerna försvinner för att de säljer för lite biljetter. Vi tycker att det är ett dumt sätt att mäta deras nytta på. För det är inte där de gör sin största nytta. Det är vid alla de störningar som tågtrafiken dras med de utför sitt verkliga jobb. De bokar om biljetter, de hänvisar förvirrade resenärer till nya anslutningar, de bokar taxibilar och hotellrum när det krävs. De finns där för våra yngsta och äldsta resenärer, för den ovane och för den nervöse. De utför ett arbete som är nödvändigt för en järnväg värd namnet.

När man stänger 17 resebutiker och ett helt Contact center sparar man inte genom att skära bort det onödiga och föråldrade. Man sparar pengar på ombordpersonalens arbetsmiljö och tågresandets störningstålighet.

Arbetskamrater på station och i telefon! Vi kommer sakna er. Utan er krymper vår yrkes stolthet en smula.

Seko Sektion Åkandes styrelse på uppdrag av årsmötet den 6 februari 2014:
Elias Cataño Helena Henriksdotter Claes Hälsing Leif Jansson
Emma Klingborg Mikael Käck-Lilja Peter Nilsson Maria Sjöström

Fakta SJs butiker

Upplysningsbyrå

SJ Resebyrå har sin upprinnelse i en tidig önskan från SJ att ge företagets kunder bättre upplysningar och mera individuell behandling vid reseplanering av komplicerade resor samt biljettköp till sådana resor än man kunde göra vid biljettexpeditionerna.

År 1889 uppstod det första embryot till resebyråverksamhet i Sverige genom att SJ inrättade en "Upplysningsbyrå" i Stockholms Centralstation.

Den första riktiga SJ resebyrå startade på Klarabergsgatan 68 i Stockholm år 1915. SJ Resebyrå fanns under tiden 1915-1989 och ombildades efter detta till de butiker SJ har idag. Av dessa läggs nu alla utom fem stycken ned.

Kuriosa

1923 öppnade SJ resebyrå i Berlin, London, Paris och New York

Medlemsservice och avtalsjour

Medlemsservice

Sekos gemensamma och rikstäckande telefonnummer under kontorstid är 0770-457 900. Hit ringer du när det gäller frågor om ditt medlemskap som till exempel:

- Din medlemsavgift
- Dina försäkringar

Avtalsjour

För medlemmar och förtroendevalda finns en avtalsjour. Här kan du nå en ombudsman som tar hand om dina avtalsfrågor eller slussar dig vidare.

Har du frågor om ditt avtal är du välkommen att ringa Sekos avtalsjour
0770-456 577

Jourtelefonen är öppen helgfri måndag till torsdag 08:00–19:00 med lunchstängt 12:30–13:30.

Allmänt

SJ har inför och under de nu avslutade förhandlingarna framfört att det är nödvändigt med en omfattande översyn av den administrativa personalen. I arbetet har ingått att anpassa verksamheten till de krav som ställs utifrån Affärsplanen. Samtidigt ska den administration man kommit fram till ge ett effektivt stöd med bibehållen kvalitet till övriga organisationen.

Så långt SJ ABs syn på den nya organisationen. Från Sekos sida kan vi bara konstatera att det är med en mycket stor förvåning och besvikelse Seko under förhandlingarna tvingats konstatera att SJ presenterat förhandlingsunderlag som varit mycket bristfälliga, och i vissa delar av totalt oacceptabel kvalitet.

har i de flesta fall avslutats i oenighet och i flera fall med att Seko reserverat sig mot sig SJs beslut.

Seko har också begärt tvisteförhandling för brott medbestämmandelagen, då SJ den 21 januari informerade och kommunicerade att företaget beslutat att stänga Contact Center Tranås, trots att förhandlingarna påbörjades först den 22 januari, vilket är ett brott mot Medbestämmandelagen. Tvisteförhandlingen påbörjades den 19 februari

Trafik & Service

Seko har under hela det tidigare arbetet med gruppchefs-organisationen varit tydliga med att vi inte vill se lokala beslut tas centralt. Seko har också tidigare ställt sig tvivlande till om antalet gruppchefer är det verksamheten kräver.

av chefer tillför organisationen något som är så viktigt att det inte kan utelämnas. Vi talar naturligtvis inte om individer utan om hur företaget är organiserat och dimensionerat.

Vi har också varit tydliga i att vi inte tror att det går att minska antalet Personal-planerare. Tvärtom tror vi att nuvarande antal behövs mer än väl, och till och med kanske är något underdimensionerat. Vi har även framfört synpunkter på hur driftstödet kommer att organiseras framöver. Vi ser en reell fara i att ledningen inte förstår vikten i ett väl fungerande driftstöd för att klara av de problem vi har med våra fordon. De korta fordonsutbildningarna kopplat med mindre klargöring gör också att förarna är sämre rustade för att klara fel som uppstår i driften.

Förhandlingar

Sekos syn på omställningsförhandlingarna och SJs organisation

Seko är av den bestämda uppfattningen att SJ AB även framöver kommer att ha en mycket stor och omfattande administration, inte minst när det gäller antalet chefsnivåer, vilket går tvärt emot Sekos syn på hur ett företag skall vara uppbyggt.

Vi anser att en organisation skall ha sin betydande del av de anställda i de producerande enheterna, och till det skall komma precis det minimala i administration av producerande enheterna behöver. Det är endast på det viset företaget kan hållas livskraftigt över tid.

Seko ser en skillnad mellan administration som består av flerdubbla chefsled ställt gentemot personalplanering och driftstöd/fordonsledning för att ta några få exempel

Tittar man på hur våra konkurrenter bygger sina organisationer så kan man få uppfattning om hur lång resa SJ AB har framför sig, om målet är att få en administration som ligger i paritet med vad produktionen kräver..

När det gäller själva förhandlingarna så har de bedrivits per område. De

Seko skulle hellre se att det fanns lokal chef på varje stationeringsort som har det fulla ansvaret för verksamheten på orten. Denna lokale chef skulle ha budgetansvar och det totala ansvaret för personalfrågor mm på respektive ort tillsammans med det antal lokala arbetsledare denne finner nödvändigt. Detta med betydligt större autonomi från ledningen i Stockholm

"Vi skulle hellre se en ansvarig lokal chef på varje åkstation, som i sin tur väljer hur han eller hon vill bemanna stationen utifrån de lokala behov som finns."

Vidare har vi markerat att vi i vissa fall ifrågasätter den individuella kompetensen hos en del av Gruppcheferna. Där vi sett beteenden som går från ett ängsligt ledarskap, där man inte vågar ta ett enda beslut, till vad som gränsar till översitteri eller mobbing.

När det gäller Produktionsområdescheferna har Seko framfört att de bör tas bort helt och hållet, vi ser inte några bevis för att detta mellanled

Marknad & Försäljning

När det gäller nedläggningen av sjutton Resebutiker i Sverige och en i Danmark är Seko av den bestämda uppfattningen att service och kundomhändertagande kommer att bli lidande. Inte enbart för våra resenärer, som inte kommer att någon lokal kontakt med SJ AB. Vår personal ombord kommer att få en omöjlig situa-

tion med ännu högre sjuktal, och en betydligt högre risk för hot och våld.

Stationsservicen med bland annat liftarna för att hjälpa rörelsehindrade att komma ombord på tågen kommer inte längre att kunna hanteras.

Resebutikerna utför idag ett mycket stort ombokningsarbete i samband med trafikstörningar. De resebutiker som SJ nu beslutat att avveckla har idag en viktig betydelse vid byten mellan tåg, samt till andra transport-





slag. Seko bedömer att dagens mängd av ombokningar till andra tåg inte kan hanteras av befintlig ombordpersonal och framförallt inte, om SJ framöver beslutar om en minskad ombordbemanning och stänga helpdesken för ombordpersonalen. Kunden kommer att själva tvingas boka om sina resor för att komma vidare.

Samtalsvolymerna till Contact Center ökar kraftigt vid trafikstörningar. Även vid systemproblem ökar samtalsvolymen och dessvärre händer det ganska ofta att säljssystemen drabbas av problem. Med den minskade kapacitet som stängningen av Contact Center i Tranås innebär, kommer belastningen på kvarvarande Contact Center öka markant vid trafikstörningar.

Seko är, som nämnts, också starkt kritiska till att SJ har för avsikt att ta bort den väl använda tjänsten "TM Helpdesk". Ombordpersonalens helpdesk är en förutsättning för att arbetet skall fungera på ett smidigt sätt ute på tågen. Att ta bort denna utan att erbjuda en fullvärdig ersättning är inte acceptabelt.

Planering & Trafikledning

Seko noterar att resurserna för att arbeta med trafikstörningar kraftigt försämras i och med att SJ Trafikledning kraftigt minskar sina resurser att arbeta med kundernas ombokningar vid störda lägen. I förhandlingarna har det framkommit att SJ Trafikledning utgår från att ombordpersonalen framöver i stor utsträckning själva ska ansvara för kundernas ombokningar vid spruckna anslutningar. Något Seko anser är fullständigt oacceptabelt och kommer

"Seko har synen att omsökningar av tjänster skall begränsas till att ske endast i de fall där det är uppenbart att kompetenskraven höjs så väsentligt, att det inte går att tillämpa enbart inplacering av befintlig personal. Vi har en mycket restriktiv syn på när omsökning kan anses vara en rimlig väg att gå för att bemanna en organisation."

att resultera i kraftigt försämrad arbetsmiljö för bland annat ombordpersonalen.

Fortsatt arbete med översyn av bland annat chefsnivåer

SJ har under förhandlingarna gått med på att arbetet med att se över antalet chefer och chefsnivåer ska fortsätta inom flera områden. Noteras kan att flera delar i nuvarande administrativa verksamhet i samband med förhandlingarna inte orkat med att leverera förslag på en mer effektiv organisation. Seko kommer att löpande bevaka detta arbete.

Risikanalysarbete

Seko har under förhandlingarna tydligt markerat att innan verksamhetsförändringarna genomförs måste också risikanalysarbetet vara avslutat. För att uppfylla Arbetsmiljölagens krav måste risikanalyserna genomföras i samarbete med skyddsombuden inom resp division/enhet/stab. De risker som framkommit skall också vara åtgärdade. Sker inte detta riskerar bolaget att skapa ytterligare arbetsmiljöproblem i andra verksamheter som en konsekvens av nedläggning av bland annat Contact Center och Resebutiker.

Omsökning av tjänster

Seko har synen att omsökningar av tjänster skall begränsas till att ske endast i de fall där det är uppenbart att

kompetenskraven höjs så väsentligt, att det inte går att tillämpa enbart inplacering av befintlig personal. Vi har en mycket restriktiv syn på när omsökning kan anses vara en rimlig väg att gå för att bemanna en organisation. Inledningsvis i förhandlingarna som nu avslutats krävde SJ omsökning på i princip alla tjänster där det skedde förändringar. Seko har efter förhandling kunnat minska ner antalet omsökningar, men tyvärr inte till en acceptabel nivå.

Seko kommer nu att bevaka våra medlemmars rättigheter i samband med de omsökningar av tjänster som trots allt kommer att ske i olika delar av organisationen.

Fortsatta processen

I steg ett sker nu tillsättningar av chefstjänster. Därefter bemannas den övriga organisationen. Bemanning sker med hänsyn till turordning och tillräcklig kompetens för de arbetsuppgifter som kan vara delvis förändrade i och med den nya organisationen. Detta ser olika ut på olika delar av SJs nya organisation och det går inte att ge generella svar.

Omställningsarbetet tar sin början i och med att det nu kommer att ske uppsägningar. Seko representeras i omställningsgruppen av Erik Johannesson och Louise Reichenberg. Sekos kommer att bevaka att inplaceringar och övertalighet som leder till uppsägning följer givna riktlinjer om ålder i tjänst.

"Seko representeras i omställningsgruppen av Erik Johannesson och Louise Reichenberg."

Seko SJ

E-post: kontakt@sekosj.se

Hemsida: www.sekosj.se

Blogg: blogg.sekosj.se

Twitter: [@Facket_SEKO_SJ](https://twitter.com/Facket_SEKO_SJ)

Styrelsen

Erik Johannesson

Ordförande
SJ AB:s Styrelse
Enhet Trafik

E-post:

erik.johannesson@sj.se

Stefan Zetterlund

Vice ordförande
Enhet Service

E-post:

stefan.zetterlund@sj.se

Elias Catano

Kassör

E-post:

elias.catano@seko.se

Anna Hagberg

Sekreterare
Div Försäljning

E-post:

anna@sekosj.se

Louise Reichenberg

Div Fordon

E-post:

louise.reichenberg@sj.se

Anders Hedlund

Enhet Trafik
Enhet Planering &
Trafikledning

E-post:

anders@sekosj.se

Lennart Jansson

Arbetsmil-
jösamordnare/Hu-
vudskyddsombud

E-post:

lennart.jansson@sj.se

Klubbar på SJ AB

Järnvägsklubben

Hallsberg
Ordförande: Stefan Zetterlund

E-post:

seko.hallsberg@gmail.com

Klubb Mälartåg

Västerås
Ordförande: Jimmie Andersson

E-post:

kontakt@sekomd119.se

Klubb Lokförarna

Stockholm
Ordförande: Christer Öman

E-post:

christer.oman@sj.se

Klubb SJ Trafik

Stockholm
Ordförande: Helena Henriksdotter

E-post:

klubben@klubbsjtrafik.se

Klubb SJ Östergötland

Linköping
Ordförande: Thomas Lindberg

E-post:

thomas.lindberg@sj.se

Klubb trafik

Småland
Ordförande: Tobias Gyllensten

E-post:

tobias.gyllensten@sj.se

Klubb SJ Syd

Ordförande: Kenneth Svensson

E-post:

kenneth.svensson@sj.se

Klubb SJ Väst

Göteborg
Ordförande: Emelie Lundkvist

E-post:

klubben@sekosjvast.se

Klubb Trafik

Västernorrland
Ordförande: Magnus Lemon

E-post:

magnus.lemon@sj.se

Klubb SJ

Jämtland
Ordförande: Maria Magnusson

E-post: maria.magnusson@sj.se