

SJ resebutik blir "station 360"

2

Innehåll i detta nummer

Branschförhandling-
arna

Ny i styrelsen

Förvandling över en
natt

Obetalt arbete

6:6a

När är det nog?

Övervakning

Omställning

Förhandlingar i branschen

Det går trögt!

Hot & våld

Vardag på jänvägen

Jobbar du gratis?

Några ord från Contact Center i Ånge

Hej! Magnus Lemon heter jag och är nyligen invald som ledamot i SEKO-SJ.

Jag arbetar inom försäljningsdivisionen på Contact Center i Ånge. Idag är vi cirka 100 medarbetare i Ånge.

I mitt arbete säljer jag biljetter och handlägger försenings och övriga reklamationsärenden. Jag besvarar också våra kunder som inkommer på våra kanaler inom sociala medier som Twitter och Facebook.

Mitt fackliga arbete påbörjades våren 2011 med en plats som ledamot i sektionen för Contact Center i Ånge. Sedan dess har mycket hänt, jag har tagit på mig rollen som både skyddsombud på arbetsplatsen och klubbordförande för vår klubb i Västernorrland.

Som många känner till har SJ påbörjat sin stora omorganisering inom försäljningen. Detta medför att vi just nu är 17 resebutiker fattigare och våra kollegor på det lika stora Contact Centret i Tranås inte

längre kommer att finnas med oss från och med den 1 augusti i år, då SJ beslutat att lägga ner dessa arbetsplatser.

Detta är tråkigt och själv tycker jag inte att det är rätt väg att gå. Kundbemötande och tillgänglighet var ett företags stora styrkor och ett försprång i den intensiva konkurrens som knacker på dörren.

Tack för ordet.
Med vänlig hälsning
Magnus Lemon

Förvandling över en natt!

Klockan 11.30 den 31/3 stängdes 17 av SJ:s resebutiker.

Då började kommunen och länstrafiken i Eskilstuna/Sörmlands arbete att förvandla resebutiken till: "Eskilstuna station 360" (som den nu heter). *Hur butiken nu ser ut syns på bilden på förstasidan*

Butiken öppnade på morgonen den 1/4 och kommu-

nalarådet hade invigningstal klockan 12.00.

Den personal som ville gå över fick göra det och öppettiderna är desamma som när SJ drev butiken. Alltså ingen större skillnad för kunderna i butiken.

Men underligt är det att SJ inte såg någon möjlighet att driva butiken vidare trots goda resultat.

Men där luften går ur SJ, tar någon annan upp stafettspinnen och springer vidare.

Frågan är om SJ:s uthållighet är lika dålig över hela verksamheten? Skall varje del av företaget monteras ner tills bara kontoret vid Klaraporten finns kvar? Finns ingen vilja att kämpa för överlevnaden av hela företaget?

Obetalt arbete

I snitt ska skiftgående personal jobba 38 timmar per vecka. Seko vill därför uppmana lokförarna på SJ att fundera på hur mycket arbete vi gör på vår fritid.

I takt med att ny teknologi introducerats av SJ till lokförarna har behovet av egenarbete ökat. Seko tycker läsplattor och nya smartphones är bra verktyg för att kunna göra ett bra jobb. Men får vi tillräckligt med tid att hålla dessa uppdaterade?

Vi kommer till jobbet med fulladdade läsplattor och telefoner med den senaste programvaran, så när har vi gjort detta? Jo på vår fritid!

Ska det ställas krav på oss om att vi ska använda dessa verktyg måste arbetsgivaren se till att vi får tid för detta. Fram tills det att vi har fått den tid det verkligen går åt så anser seko att vi får använda oss av de superusers som finns.

Lägg sen till att arbetsgivaren vill att vi skall kopiera papper, beställa läkarbesök, osv osv så blir det i längden en helt del tid som går åt. Här anser Seko att företaget har gått för långt. Man gör besparingar på vår arbetstid och förväntar sig att vi ska betala detta med vår fritid.

Det finns en enkel lösning på problemet. När vi sitter reserv kan arbetsgivaren beordra det arbete de vill att vi skall utföra, varför görs inte detta?

Branschförhandlingarna

Sekos förhandlingsdelegation på bransch spårtrafik inkallades den 23 april. Orsaken är den pågående diskussionen om det centrala branschavtalet på Spårtrafik skall sägas upp eller inte. Möjligheten att säga upp avtalet infördes i förra årets avtalsförhandlingar eftersom Seko drivit frågan om att det vardags att stärka reglerna i det centrala avtalet.

Som många minns lade Seko ett omfattande varsel under avtalsförhandlingarna 2013 för att tvinga fram

Under de senaste åren har vi först sett hur SJ hanterade avtalsfrågan vid övertagande av personal från DSB First till SJ Götalandståg och nu ser vi i direktsändning hur Veolia hantear sina anställda i Öresundstrafiken. I hanteringen av SJ Götalandståg var det tack vare en aktiv klubb som inte gav sig samt ett starkt stöd från olika delar av branschen som tvingade fram oförändrade villkor i det lokala avtalet.

ar som skapas.

På dagens möte i Sekos förhandlingsdelegation bransch spårtrafik diskuterades inte bara ovanstående frågor, utan kanske framförallt Veolias agerande i Öresundståg. Att en arbetsgivare gör ett sådant generalangrepp gentemot de anställda innebär ett hot mot samtliga anställda i branschen vilket givetvis inte kan accepteras av Seko.



ett arbete med att stärka det centrala avtalet. Seko ser här tydligt hur viktigt det är att stärka det centrala avtalet för att på så sätt se till att den allt mer ökande konkurrensen på spårtrafik inte går ut över de enskilda bolagens anställda. Tiden med helt olika inriktningar i lokala avtal utan inbördes samordning är förbi och en uppstramning är nödvändig för att branschen skall utvecklas åt rätt håll. Dvs bindande minimiregler som ger en trygghet mot avtalsdumpning.

Nu ser vi en ännu olöst konflikt på Öresundståg som hotar att skapa en situation där anställda i spårtrafikbranschen blir stora förlorare. Bolag som lägger underbud på verksamhet skall ta ut denna mellanskillnad på de anställdas bekostnad är inte acceptabelt. Att varsla den absoluta majoriteten av de anställda samt erbjuda återanställning på lägre anställningsgrader är inte acceptabelt. Dessutom finns det mycket som tyder på att bolagets ledning inte har kunskap nog att garantera att verksamheten skulle fungera med de förutsättning-

Sekos förhandlingsdelegation beslutade vid mötet situationen på Öresundståg måste lösas för att kunna leva vidare med spårtrafikavtalet. Löses inte frågan om deltidsanställningar på ett acceptabelt sätt före den 30 april anser delegationen att avtalet skall sägas upp.





Efter att SEKO SJ och skyddsorganisationen fått vetskap om att hot och våld eskalerat den senaste tiden mot ombordpersonal, ställdes ett antal krav vid en extra skyddskommitté vid enhet Service den 3 april.

Den 14 april hade arbetsgivaren inte informerat om hur man ställde sig till framförda krav eller vilka åtgärder man tänkte vidta.

Med anledning av detta beslutade skyddsorganisationen att enligt Arbetsmiljölagen kapitel 6 paragraf 6a begära ett skriftligt svar från arbetsgivaren om vilka åtgärder man tänkte vidta för att säkerställa arbetstagarnas trygghet och säkerhet. Krav ställdes också på att personalen inte utsätts för ohälsa.

§ 6 : 6 A

Skyddsombuden tar till lagen för att stoppa hot & våld på tågen

SJ svarade den 22 april på denna framställan, arbetsgivarens svarar att man har tagit hänsyn de krav som SEKO SJ framförde vid skyddskommittén den 3 april och kraven har omsatts i en handlingsplan. Utfallet av åtgärderna kommer att följas upp vid nästa skyddskommitté vid enhet service den 20 maj.

Åtgärderna man har för avsikt att genomföra är följande:

- Förstärkt insats av kontrollgruppen med start den 15 april. Tåg och sträckor är valda utifrån rapporter i LISA-systemet, samt de förslag som

framfördes vid skyddskommittén den 3 april.

- Samarbete med Migrationsverket kring åtgärder för att minska resandena som är kopplade till deras verksamhet, med speciell inriktning på de som reser utan biljett.
- Genomföra möte på flyktingförläggningen i Arboga för att ta fram åtgärder för att minimera att boende på förläggningen reser utan eller med felaktiga biljetter.
- Genomföra samråd kring evenemang liknande högriskmatcher i fotboll eller musikfestivaler med syfte att säkerställa rutiner på åkstationerna fungerar som tänkt.

Givetvis tycker Seko att det är bra att SJ redovisar vilka åtgärder man tänker genomföra och att man tagit

oss på allvar. Men frågan är om detta är tillräckliga åtgärder då problemet är mer komplicerat än vad man först kan tro.

Vi kommer att återkomma med information efter skyddskommittén den 20 maj.

Vi vill också uppmana alla att använda den rapportblankett som skyddsorganisationen tagit fram för att inventera hur ofta avvísningar resulterar i hot och våld m.m. Har du inte sett eller fått tillgång till blanketten så prata med ditt lokala skyddsombud så hjälper de er.

Fakta 6:6a

Ett skyddsombud har rätt att begära åtgärder från sin arbetsgivare om han/hon anser att det finns en brist i arbetsmiljön. Skyddsombudet gör då en framställan enligt kapitel 6, § 6a i Arbetsmiljölagen (AML). Arbetsgivaren ska snabbt lämna ett besked i frågan. Om inget tillfredsställande besked kommer inom skälig tid kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket (AV) och begära att de beslutar i frågan.

En 6:6a-framställan ska användas när skyddsombud och arbetsgivare inte är överens i en fråga. Man ska således alltid först försöka lösa ett problem inom företaget innan AV kopplas in. En 6:6a-framställan ska göras skriftligen och även arbetsgivarens svar ska vara skriftligt. Framställan ska beskriva bristen (risken för ohälsa eller olycksfall) samt den åtgärd som efterfrågas. Det ska också tydligt framgå vilket lagstöd som finns för kravet, det vill säga namnge föreskrifter och vilka paragrafer som gäller. Hänvisas till AML ska kapitel och paragraf anges.

När AV mottagit en 6:6a-framställan fattar de beslut om ärendet ska bifallas eller avslås. I båda fallen kan beslutet överklagas av den part som är missnöjd med beslutet. För att ta beslut i ärendet träffar AV skyddsombud och arbetsgivare.

HOT och VÅLD

Hot och våld mot anställda i kollektivtrafiken är ett stort arbetsmiljöproblem. Under de senaste 12 månaderna har cirka 30 procent av våra medlemmar hotats och 10 procent har utsatts för våld på jobbet. Bland våra yngre medlemmar har hela 20 procent blivit utsatta för våld, ibland mer än en gång. Och var femte anställda har utsatts för rån eller rånförsök under arbetslid.

De mest utsatta yrkesgrupperna är konduktörer, tunnelbaneförare, tåg-vårdar, spårvagns- och bussförare. Hela 32 procent av våra medlemmar är rädda för att drabbas av hot och våld på vägen till och från jobbet och allra räddast är kvinnorna.

Detta måste stoppas. Våra medlemmar och resenärer har rätt till en trygg och säker arbets- och trafikmiljö.

När är det - nog?

På den senaste tiden har vi i trafiken runt Mälaren sett ett stort antal brott begås mot personalen ombord på SJs tåg. Det handlar om allt från att bli kallad allt mellan himmel o jord, till att bli spottad på, knuffad och misshandlad. Utan att gräva ner oss allt för mycket i varför det sker, så konstaterar vi att det sker och frågan vi ställer oss är: när är det nog? När skall företaget tillsätta resurser för att få slut på detta?

Tåg har traditionell ansetts vara en trygg miljö, men ett trendbrott har skett och något måste göras. SJ AB transporterar varje dag ca: 100 000 människor. Dessa människor, precis som personalen som jobbar på tågen, skall kunna ställa krav på att färdas i en trygg omgivning. Som läget är idag kan inte ombordpersonalen, hur mycket de än försöker, uppnå den nivå av trygghet resenärerna har rätt att förvänta sig.

Vi har under en lång tid haft en ökning när det gäller hot & våld ombord på tågen. När AFA försäkring ombads att lista antalet allvarliga arbetsolycksfall på grund av hot, våld och rån inom ett antal utsatta yrkesgrupper hamnade ombordpersonal på tågen skyhögt i topp. Här låg risktalet på 18,7 per tusen anställda. Den näst mest utsatta gruppen var bussförare, som hade ett risktal på 4,7 per tusen anställda. Siffrorna baseras på antalet anmälda olycksfall under 2008-2009.

När Seko intervjuade 2 000 medlemmar inom spårtrafikbranschen uppgav sex av tio att det förekommit hot och våld på deras arbetsplats. En av tre säger att det blivit värre, och nu ser vi alltså en ökning från dessa siffror i Mälardalstrafiken.

Som detta inte vore nog har det nu

gått så långt att personalen i många fall inte vågar skriva rapporter om det som sker. Anledningen till rädslan är att efter en ev rättegång, där de vittnar om vad de blivit utsatta för, finns all persondata lätt tillgänglig enligt offentlighetsprincipen. Detta gör att de även riskerar hot & våld, inte bara på sin arbetsplats, utan även i privatlivet.

Detta måste stävs nu! Alla som reser med tåg måste vara medvetna om vad som gäller, samt var gränserna går när det gäller oacceptabelt beteende. När man riskerar ett avvisande från fordonet, samt när man riskerar tågets fortsatta färd skall vara tydligt för samtliga. Kanske borde också företaget överväga att likt flyget ta ut kostnaden för den avbrutna tågfärden, ersättningstrafik och liknande från den eller de individer som hotat säkerheten för att tydligt markera allvaret i situationen.

Seko kräver nu, som ett första steg, att SJ omedelbart sätter in resurser för att bromsa utvecklingen och få slut på hot & våld i och runt tågen. Seko framförde på skyddskommittémöte för enhet service den 3 april krav på att:

"Tåg har traditionell ansetts vara en trygg miljö, men ett trendbrott har skett och något måste göras. SJ AB transporterar varje dag ca: 100 000 människor. Dessa människor, precis som personalen som jobbar på tågen, skall kunna ställa krav på att färdas i en trygg omgivning."

- SJs Kontrollgrupp punktmarkerar tåg på sträckan Flen-Vingåker, Örebro –
- Västerås och Västerås – Linköping
- Förstärkning av bemanning på utsatta tåg
- Gruppchefer ska beordras att åka utsatta tåg kvällstid för att stötta berörd personal

Kraven viftades bort av de berörda cheferna. I något fall hänvisar man till att man inte hade möjlighet att beordra kontrollgruppen av administrativa skäl, samt att gruppchefer var ute och åkte sk "medåkning" vilket ansågs tillfyllest. Enligt uppgift från personal ute på tågen är denna "medåkning" dels högs sporadiskt, och dels sker den inte heller på de tider då de flesta incidenterna sker på tågen. Förstärkt bemanning har inte heller tillgodosetts.

Eftersom företaget i det närmsta ignorerar situationen känner Seko sig tvingande att ge följande rekommendationer till våra medlemmar.

- Gå aldrig in i en situation du känner minsta tveksamhet inför. Förlorad biljettintäkt är inget mot förlorade tänder.
- Vid minsta tecken på hot eller våld, retirera till tjänstekupé eller hytt och tillkalla polis.
- Personlarmet är till för att användas, använd det!

- Noll tolerans mot nedlåtande, hotfullt eller våldsamt beteende skall råda. Tillkalla alltid polis i hot & våld-situationer. Kalla polisen till lämplig station, stoppa tåget till situationen är utredd och personen/personerna är omhändertagna.
- Har du blivit utsatt för hot, våld eller kränkande behandling. Ta dig själv ur säkerhetstjänst.
- Lokföraren (som ofta är ombordansvarig på de berörda tågen) backar upp ombordpersonalen och begär att personal som varit utsatt för hot, våld eller kränkande behandling byts ut. Kan inte detta genomföras inom rimlig tid får säkerheten gå

före och tågets fortsatta färd stoppas.

- Resenärerna informeras om vad ev stillestånd eller inställande av tåg beror på.

Seko har tillsammans med skyddsorganisationen gått vidare i frågan genom att med stöd av arbetsmiljölagen begära att företaget redovisar hur de tänker sig angripa problemet med hot & våld på tågen. Företaget har efter framställan återkommer med en del åtgärder. Seko anser dock svaret inte i tillräcklig utsträckning tar hand om problemet. Seko anser att skyddsorganisationen måste överväga att stoppa allt arbete på de utsatta tågen tills personalens och resenärernas säkerhet kan garanteras.



Fakta Järnvägslagen

Faktaruta, Järnvägslagen kap 9.

1 § Utan infrastrukturförvaltarens eller ett järnvägsföretags tillstånd får inte någon beträda spårområdet för järnväg utom på platser där det klart framgår att allmänheten har tillträde.

2 § Alkoholdrycker får inte förtäras inom järnvägssystem. Förbudet gäller inte i fråga om förtäring av drycker vid tillåten servering och inte heller om ett järnvägsföretag eller en infrastrukturförvaltare för särskilt fall har medgett förtäringen. Med alkoholdrycker förstås sådana drycker som avses i 1 kap. 5 § alkohollagen.

3 § En befattningshavare i säkerhets- eller ordningstjänst vid järnvägssystem får från järnvägssystemet avlägsna den som överträder förbudet i 1 §, den som uppträder berusad eller stör ordningen och den som genom sitt uppträdande äventyrar säkerheten i järnvägstrafiken. Om det är absolut nödvändigt, får befattningshavaren omhänderta sådana personer. Om så sker, skall polisen omedelbart underrättas. Omhändertagna får hållas kvar till dess att de har överlämnats till en polisman eller det inte längre finns skäl till omhändertagande, dock längst sex timmar.

En befattningshavare i säkerhets- eller ordningstjänst vid järnvägssystem får från järnvägsinfrastrukturen avlägsna den som överträder förbudet i 2 §.

4 § För att verkställa en åtgärd enligt 3 § får befattningshavaren inte använda strängare medel än förhållandena kräver. Våld får tillgripas endast när andra medel inte hjälper. Om våld tillgrips, skall den lindrigaste form användas som kan förväntas leda till det avsedda resultatet. Våld får inte brukas längre än som är absolut nödvändigt.

Övervakning vs. personlig integritet

Enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna har man rätt till ett privatliv detsamma gäller Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna. EU-domstolen har också i en dom nyligen förklarat att det sk "datalagringsdirektivet" leder till "allvarliga intrång i människors grundläggande rättigheter" och därför är ogiltigt. Sammantaget finns det alltså ett relativt starkt juridiskt stöd till skydd för privatlivet.

Säkert har vi alla olika uppfattning om vart gränsen för vad vi vill dela med oss av vårt privatliv går. Somliga lägger ut hela sitt liv på t ex Facebook, andra krypterar t o m de julhälsningar de mailar sina bekanta. Bortsett från personliga preferenser måste det dock finnas en bortre gräns för vad som tillåts registreras om våra liv. Detta gäller inte minst på arbetsplatsen.

Tekniken utvecklas hela tiden och idag är det enkelt för den arbetsgivare som vill avlyssna samtal, se en persons fysiska position, läsa mejl eller registrera tangenttryckningar på en dator så länge personalen använder arbetsgivarens utrustning.

Seko har fått många frågor om vad som är möjligt, vad vi måste acceptera och hur vi kan skydda oss för en allt för närgången övervakning. Vi ska försöka förklara så gott vi kan vilka möjligheter vår arbetsgivare har att övervaka oss och vilka möjligheter vi som anställda har att undvika övervakning. Att arbetsgivaren har ganska avancerade möjligheter till övervakning betyder inte att dessa möjligheter utnyttjas. Men genom att förstå tekniken och de lagar som

styr går det att skydda sig från övervakning om man så vill.

Sjukdom

När man till sin arbetsgivare anmäler sig sjuk så har man enligt lagen om sjuklön ingen skyldighet att ange vilken sjukdom man har. I de fall det krävs att du ska lämna in ett läkarintyg behöver du inte lämna över uppgifter om vilken sjukdom du har, även om detta framgår av läkarintyget. Det räcker att lämna in sidan 1 av intyget där arbetsförmågan redovisas men inte sjukdomsbild.

"När man till sin arbetsgivare anmäler sig sjuk så har man enligt lagen om sjuklön ingen skyldighet att ange vilken sjukdom man har."

Sjukdom som kan påverka din förmåga att arbeta i trafiksäkerhetstjänst är du dock skyldig att meddela arbetsgivaren.

SJ:s samarbetspartner Manpower frågar ibland aktivt om vilken sjukdom man har vid sjukskrivning. Enligt uppgift från företaget görs det för att man skall kunna få hjälp av den sjuksköterska som tar emot samtalet. Att företaget av ren välvilja skulle betala pengar för att de anställda skall få gratis rådgivning är relativt osannolikt. Är du förkyld och har feber så behöver du inte en sjuksköterskas råd för att ta en alvedon och nässpray. Vid mer allvarlig sjukdom kan knappast en sjukskö-

terska bota dig genom råd i ett kort telefonsamtal, vid allvarlig sjukdom är det därför bättre att uppsöka din husläkare alternativt akutsjukvården.

Du måste själv bestämma om du vill dela med dig uppgifter om din sjukdom till arbetsgivaren. Du har enligt lag rätt att avstå.

Mobiltelefon och läsplatta

Företaget delar till många anställda ut mobiltelefoner och läsplattor. Båda dessa använder sig av operativsystemet Android som i stort sett kräver att man skapar ett konto hos en utomstående leverantör som kan dela med sig av uppgifter om användande, kommunikation, plats mm till tredje part. Vidare så registreras telefonerna hos tredje part (tjänstleverantören, Telia, Tele 2 mm) som också kan övervaka kommunikation, plats osv. Som inte detta vore nog så kräver företaget att flertalet skall installera minst tre olika programvaror som kan spåra den anställde, samt läsa av information i telefonen.

Mobiltelefoner och läsplattor har näst intill blivit en förutsättning i arbetet för många på SJ. Det är arbetsgivarens utrustning som de i grunden själva råar över. Känner du att tekniken inkräktar på din personliga integritet bör du helt avstå att använda arbetsgivarens utrustning för privata ärenden, även om de är arbetsrelaterade. När du har rast kan du stänga av utrustningen och låsa in den i skåp som ska finnas i anslutning till rastlokaler, detsamma gäller naturligtvis när du har kvartstid. När du slutar för dagen kan du låsa in utrustningen i ditt skåp. På så sätt blir du fri från möjlig övervakning

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 tar vi hand om redigeringen av texten.

Kontakta oss på: tidning@sekosj.se

av arbetsgivaren på din fritid och du behöver inte fundera mer på saken. På arbetstid går det inte att utesluta att övervakning kan ske i någon form.

E-post, intranät och surfning

Företaget anser sig enligt sin IT-policy ha rätt till att läsa all din e-post (på din sj.se-adress), kontrollera allt du läser på intranätet, samt kontrollera på vilka sidor du surfat när du är inloggad på någon av SJ AB:s terminaler. Detta gäller också varje klick och sökning du gör i Trappen, i Xpider, omborddatorn och annan programvara vi kan tänkas använda på arbetsgivarens utrustning.

Tidigare kunde man på de ”lätta klienterna” komma åt intranätet utan att logga in. Att tro att inloggning nu krävs enbart för att du skall komma åt din yrkesspecifika information, samt att företaget inte skulle använda informationen till andra ändamål än just din bekvämlighet skall du inte förutsätta. Omvänt kan sägas att arbetsgivaren kan behöva system för att kontrollera att deras utrustning inte används för olagliga ändamål, vilket man kan ha förståelse för.

Som individ borde du noga tänka igenom noga vad du använder företagets IT-system till. Allt du säger och allt du gör i systemen kan, om det vill sig illa, användas emot dig. Något krav att du skall använda IT-systemen finns inte idag då arbetstid för detta inte utgår, med undantag för att läsa vecko- och månadslistor. Vill du undvika insyn i ditt privatliv låter du helt enkelt bli att göra privata ärenden på arbetsgivarens utrustning.

Telefonsamtal

Enligt tidiga sk ”white papers” kunde programvaran Revival användas till att bli avlyssna samtal, avlyssna samtal i rummet där telefonen befinner sig (aktivera mikrofonen i telefonen utan att det märks), ta bilder, läsa sms och e-post för samtliga konton mm mm. Vad den klient SJ använder kan göra vet vi inte, och den som känner oro bör därför räkna med att klienten kan göra väldigt mycket, därför rekommenderar vi att man stänger av mobilen/surfplattan när man inte står till arbetsgivarens förfogande (rast, kvartstid, ledighet mm). Vill man vara extra extra säker kan man också ta ur batteriet ur enheten, då det finns uppgifter på att



övervakning kan ske även fast enheten verkar avstängd.

Omborddator

Alla tryck, alla läsningar, alla sökningar ja i stort sätt allt du som ombordare gör med din handdator registreras och följs upp. Vad du gör, när du gör det, var du gör det och hur ofta du gör det kontrolleras. Att det förs statistik, och att detta kan vara påverkande för din arbetssituation samt din anställning är inte att överdriva möjligheterna. Exakt vad som lagras och kontrolleras är okänt.

Värdet av integritet och värdet av information

”Den som inte har gjort nåt fel har inget att frukta.” är en devis som upprepas av dem som vill kontrollera. Det handlar inte om att göra rätt eller fel utan att arbetsgivaren kan, avsiktligt eller oavsiktligt, få tillgång

”När du slutar för dagen kan du låsa in utrustningen i ditt skåp. På så sätt blir du fri från möjlig övervakning av arbetsgivaren på din fritid.”

till information som inte angår dem eller som den anställde inte vill dela med sig av. Alla har något man vill hålla privat, och det är upp till varje individ att själv besluta vad man vill dela med sig av sitt privatliv.

Vi lever idag i ett samhälle där information är värt stora pengar. Vi använder i princip dagligen tjänster på nätet som vi upplever vara gratis, men varje företag och varje affärsidé måste ha inkomster för att överleva. Genom att spåra användarna kan deras vanor registreras och sedan säljas till den som kan använda informationen i något syfte och i sin tur tjäna pengar på den. Samlade uppgifter om anställdas olika sjukdomsbilder skulle kunna vara av värde för ett försäkringsbolag, dina surfvanor på nätet är intressant för marknadsförare, dina politiska åsikter för politiker och säkerhetspolis osv osv. Att ta reda på din sexuella läggning, partners, ev otrohetsaffärer och annan information av betydande privat karaktär blir väldigt enkelt när din korrespondens kan läsas, kameror i ditt sovrum blir totalt onödiga.

Seko har respekt för de medlemmar som kan känna oro inför vad dagens teknik tillåter. Därför är det viktigt att själv fundera på och besluta om vad man är beredd att dela med sig till sin arbetsgivare. En del ser inte möjlig övervakning som ett problem medan andra gör det. Ju högre krav man har på sin personliga integritet desto försikterigare bör man vara med när man använder och hur man använder arbetsgivarens utrustning och vad man delar med sig till sin arbetsgivare t.ex. vid sjukdom.

Seko avser också att ställa ett antal frågor till arbetsgivaren för att mer i detalj få reda på vad företaget registrerar om sina anställda. Vi får med största säkerhet anledning att återkomma i ämnet.



O m s t ä l l n i n g s - a r b e t e t

Som alla vet så har vi under första kvartalet genomfört dels en mängd verksamhetsförhandlingar samt ett omfattande arbete i samband med uppsägning av de som blev övertaliga i samband med nedläggningen av resebutikerna samt contact center i Tranås. Totalt var ca 170 personer övertaliga och merparten har sagts upp på grund av arbetsbrist i början av april månad.

Det har funnits vissa omplaceringsmöjligheter till framförallt åkande tjänst på några orter samt dessutom till komfortoperatör på de orter som SJ sköter städ i egen regi. Framförallt Malmö, Göteborg och Hagalund.

Det har varit omfattande arbete med att granska alla fakta inför uppsägningarna eftersom många har långa anställningar som en gång kanske startat med timanställningar i det gamla affärsverket Statens Järnvägar. Några anställda har haft sparade handlingar som gett mycket information om hur anställningsformen sett ut och hur stor omfattning denna haft. I andra fall har givetvis de anställda inte sparat dokumentation som ger information om anställningens omfattning. Problemet har uppstått både avseende de som omfattas av anställning i affärsverket, men även tidiga anställningar i SJ AB med att beräkna rätt anställningstid. Från

affärsverkstiden saknas ofta underlag och i SJ AB fanns inledningsvis ett timanställningsavtal som styr hur man skall beräkna anställningstiden vid timanställningar. Båda dessa faktorer har rört till beräkningen av anställningstiden ordentligt och vi har tyvärr en del medlemmar som anser sig ha rätt till längre uppsägningstider eftersom man anser sig ha fel beräknade anställningar.

Seko har krävt att det skall ske omberäkningar och i väntan på dessa får vi avvakta ev beslut att driva frågan vidare.

I och med att huvuddelen av de be-

rörda i säljorganisationen på Contact Center och resebutiker sagts upp så återstår en mängd olika övertaligheter i bolagets administration. Hanteringen av dessa ser ut att bli en rysare eftersom de chefer som förhandlat drivit fram övertalighet som riskerar att påverka bolagets verksamhet. Läget är fortfarande svårbedömbart eftersom Seko mfl fackliga organisationer i huvudsak får en begränsad mängd information och då oftast från de som själva är berörda.

Bristen på kunskap om vad ett omställningsarbete faktiskt innebär är också begränsad. Tyvärr har det förekommit att lokal chef till och med externrekryterat medarbetare trots att det sagts att endast VD har makten att besluta om detta. Dessutom föreslås sådana externa lösningar

som arbetsledare vilket vi från Seko kan tycka är väldigt provokativt i en tid när administrationen skall minskas totalt sett.

Omställningsgruppen träffas varje vecka och hanterar löpande de ärenden som kommer in från verksamheten. Troligen kommer merparten av de som är övertaliga att hanteras under andra halvan av maj månad. Orsaken är dels att de flesta knappt fått reda på att deras tjänster inte finns kvar eller att man inte fått de tjänster som man sökt. Efter detta så vidtar en inventering av möjliga omplaceringar genom att var och en får ange sitt intresse för omplacering till andra delar av företaget. Allt detta tar tid och kommer att bli relativt omfattande procedur att försöka ta tillvara varje medlems intressen.

Seko jobbar intensivt med omställningsarbetet internt i både förhandlingsorganisationen och i de olika klubbarna. Varje klubb har till uppgift att ta hand om den egna klubbens medlemskontakter med de som nu är övertaliga. Sedan samordnar vi detta genom Sekos representanter i den centrala omställningsgruppen. För de som drabbas önskar vi att man i första hand kontaktar sina klubbrepresentanter för en första kontakt och hjälp. Klubbarna och deras omställningsansvariga finns på seko sj hemsida. www.sekosj.se



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)

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.



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

Anna Hagberg
Kassör

E-post:
anna.hagberg@sj.se

Louise Reichenberg
Sekreterare
Div Fordon

E-post:
louise.reichenberg@sj.se

Anders Hedlund
Enhet Trafik
Enhet Planering &
Trafikledning

E-post:
anders@sekosj.se

Magnus Lemon
Div Försäljning

E-post:
magnus.lemon@sj.se

Lennart Jansson
Arbetsmiljösamordnare/Huvudskyddsombud

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