

# HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC & DYNAMATE. NR 20. 21 SEP 2010

## Förhandlingsrapport

**Klubben presenterar här ett urval av de förhandlingar och frågor som vi har med företaget. Förutom dessa väntar vi en central förhandling i samband med uppsägningen av en medlem p.g.a. personliga skäl. Vi har ett liggande varsel om uppsägning av en annan anställd. Dessutom pågår det hela tiden möten och diskussioner i enskilda personal- och löneärenden.**

### Disciplinära åtgärder

Det pågår en förhandling om en skriftlig erinran i företaget. Klubben har genom åren accepterat att vid t.ex. olovlig frånvaro har det varit Ok med en muntlig erinran. Vid grövre försyndelser en skriftlig. Under åren har den gränsen förskjutits. Nyligen har en medlem fått en disciplinär påföljd p.g.a. attitydproblem. Klubben sitter i en förhandling om just detta. Det finns två risker i denna förskjutning, det ena är företagets syn på den anställda, vi börjar närma oss en åsiktskontroll om man fortsätter. Den andra är att man riskerar en inflation i erinringar, de förlorar i värde. Klubben undersöker möjligheten att gå till central förhandling i tvisten.

### Missbruk av övertid

Klubben har äntligen fått en förhandlingstid i den ajournerade förhandlingen om "missbruk av övertid". Den är i morgon. Nu pågår det hur mycket övertidsarbete som helst. Samtidigt är +SFA varslat. Så nu jobbar vi både sena kvällar och söndagar. Visserligen ska vi upp i takt. Det är bra för alla om företaget går bra. Men ikappkörning ska inte användas för att klara den höga takten eller för problem som finns sedan tidigare. Ikappkörning är till för problem som dyker

upp under dagen och ska genomföras senast arbetsdagen efter. Övertid är ett misslyckande.

### Storhelgs OB 23/12

I våras begärde klubben förhandling med DynaMate om storhelgs-OB den 23/12. Till skillnad mot Scania arbetade flera av det företagets anställda den dagen. För Scania MB och MC hade klubben tvingats att backa på kravet eftersom minustiden räknades som "arbetsbefrielse" enligt förbundets uppfattning och gav då inte rätt till storhelgs OB. Klubben och DynaMate blev dock överens att de anställda på DynaMate som arbetat den dagen hade rätt till det högre OB.

### Föräldraledighet på Intralog

En central förhandling genomfördes på Intralog i slutet av augusti om rätten till föräldraledighet och att behålla sin placering. Medlemmen hade i första hand begärt två dagars ledigt i veckan, i andra hand en dags ledigt med bibehållande av sin placering. Företaget sa nej till bägge förslagen och ville omplacera henne vid ledigheten. Företaget sa nej också i den lokala förhandlingen. Resultatet av den centrala förhandlingen blev att medlemmen fick ledigt en dag i veckan med bibehållande av sin placering.



## Motioner till kongressen 2011

**På senaste klubbstyrelsemötet i förra veckan antogs sex motioner från verkstadsklubben till kongressen nästa år. De tre första motionerna presenterades i förra Hyttbyggaren. Det är motionen om möjligheten att kunna lämna a-kassan och ändå stå kvar som medlem i förbundet. Den andra motionen är om begränsning av skyldigheten att arbeta övertid i Teknikavtalet. Den tredje är om ett bättre löneskydd vid omställning i arbetet.**

De tre nya motionerna är om nomineringsförfarande till förtroendeuppdrag, idag kan man bli nominerad till både ordförande, styrelseledamot och suppleant på samma möte. Det är inte rimligt, man

är inte valbar till alla de uppdrag man blir nominerad till. Därför föreslår motionen att man endast kan bli nominerad till ett sådant uppdrag vid ett tillfälle. Den andra motionen vill sänka medlemsavgiften för de som studerar. Idag betalar de grundavgiften 214 kr + a-kasseavgiften 300 kr. Idag väljer många av dem som börjar studera att lämna facket p.g.a. den höga kostnaden. Den tredje motionen är att ändra beräkningsgrunden för medlemsavgiften. Avgiften ska endast ligga på grundlönen, inte på ev. ob- övertid- eller semesterersättning. Och inte heller på ev. engångsbelopp.

Samtliga motioner kommer att gå till avdelningens nomineringsmöte den 25 november 2010 i Blomstermåla. För några krävs det att klubbens repskapsombud är närvarande för att de ska gå igenom. Ni som är medlemmar i repskapet bör delta på det mötet. Kallelse kommer längre fram i höst. Oberoende om avdelningen antar motionerna kommer de att gå till kongressen nästa år.

## Information till nyanställda!

Företaget nyanställer personal. De följer vårt koncerngemensamma flexibilitetsavtal om visstidsanställningar. Det innebär att alla börjar på en sexmånadersperiod. Enligt vårt avtal syftar visstidsanställningen till en tillsvidareanställning, d.v.s. en fast anställning. Det är ingen provanställning som det ibland kan missuppfattas som. I normala fall om inte arbetsbrist eller personliga skäl, typ misskötsamhet etc. dyker upp blir den anställda fast anställd efter tolv månader. I avtalet finns det tydliga regler om varsel innan sex- och tolv månadersperioden löper ut. Den anställda ska få besked senast innan femte månadens utgång om en förlängning eller inte, och innan den tionde månaden om en tillsvidareanställning eller avslut. Om företaget missar dessa tider blir den anställda tillsvidareanställd.



En introduktion av nyanställda genomförs i företaget. Den är lagd på måndagar och tisdagar. Verkstadsklubben förfogar över ett pass på förmiddagen. Vi kommer då i första hand gå igenom villkoren i anställningen, erbjuda medlemskapet i IF Metall och informera om försäkringar. Det blir också tid för frågor. De flesta som blir anställda är eller vill bli medlem i IF Metall. Den som redan är medlem vid anställningen skriver en fullmakt så att medlemsavgiften kan dras på lönespecen. Medlemmar i andra förbund erbjuds också att bli medlem i IF Metall. Mellan fackförbunden finns det fria övergångar. Man tar man med sig villkor och tid till det nya medlemskapet. Det som krävs är att man begär ett övergångsbevis från det nuvarande förbundet.

Den som väljer att stå utanför IF Metall har ingen som förhandlar för sig om man hamnar snett i företaget. Man har inte rätt att få hjälp av våra försäkringsrådgivare vid skada på jobbet eller en längre sjukperiod. Eller som bevakar att det går rätt till med förlängningen av anställningen med varseltider etc. Dessutom har facket träffat flera avtal som vi alla tjänar på som centrala lönepåslag, minimilöner, övertid- och OB-ersättning, semesterlön etc. Inom verkstadsklubben har vi överenskommelser om lokala lönesystem och andra lönetillägg, inom koncernen avtalspension och resultatbonus. Den som inte är med i facket åker snålskjuts på de som betalar för sitt medlemskap.

## Påminnelse! Följande gäller om dygnsvila och veckovila

Med anledning av mycket +SFA i höst påminner Hyttbyggaren om reglerna för dygns- och veckovila. Nedanstående text är hämtad ur Inline. Skrivningen följer den överenskommelse som träffats mellan parterna och i Teknikavtalet.

**Om arbete utförs och arbetsuppehållet till nästa arbetspass understiger 11 timmar, ska övertidsersättning utgå för så många timmar som uppehållet understiger 11 timmar. Arbetstagaren kan i sådana fall i stället begära att förlägga motsvarande förlängd viloperiod till arbetstid i anslutning till det arbetspass som avbrutit viloperioden.**

**Arbetstagaren ska ha minst 35 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om 7 dagar. Veckovilan ska så långt det är möjligt förläggas till veckoslut. Ledighet för två sjudagarsperioder kan sammanföras till en ledighet.**

\*\*\*\*\*

**Ansvarig utgivare:**  
Mikael Johansson tel 65198  
**Hyttbyggarkommittén:**  
Björn Klingstedt tel 65236

Informationsbladet beräknas komma ut en gång var 14:e dag. Den är öppen för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något skrivande i informationsbladet. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.