

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 6 2005. TISDAGEN 22 FEBRUARI 2005

Företaget har skänkt 165 000 kronor till UNICEFs konto till stöd för flodvågens offer i Asien.

Med anledning av företagets övertidsbrott för 2004 lämnade verkstadsklubben in en förhandlingsframställan till företaget. Enligt de tillgängliga uppgifter vi hade kunde det konstateras att företaget hade gjort 419 timmar i överdrag. Reglerna som styr detta är Teknikavtalet Metall § 4 moment 4:2 avseende begränsning av övertid per månad och år, d.v.s. max 50 respektive 200 timmar.

I arbetsmiljölagen § 26 finns det en straffsats för varje otillåten timmas övertid med en procent av gällande basbelopp. Basbeloppet för 2005 är 39 400 kronor. Detta innebär därmed att för varje otillåten ska arbetsgivaren betala 394 kr. Det blir därmed totalt 165 125 kronor.

I förhandlingsframställan fanns ovanstående förslag med. Företaget gjorde det enda rätta, utan någon tvekan accepterade företaget klubbens förslag. Det innebär att företaget även lokalt i Oskarshamn har bidragit till hjälp för katastroffoffren.

Sedan tidigare har Scania centralt bidragit med fordon och utrustning till hjälp och stöd i katastrofen.

Förhandlingsläget om företagets varsel

Bemanningsplanerna!

Genomgången av bemanningsplanerna är i stort sett färdig. Verkadsklubben har i dagsläget accepterat företagets uppgifter. Som det tidigare beskrivit i Hyttbyggaren finns det en stor osäkerhet om företagets uppgifter stämmer. De är fortfarande teoretiska beräkningar, de anger ett tänkt läge den 31 december 2005. Därför är parterna överens i förhandlingsprotokoll att vi ska göra en avstämning varje månad avseende rätt bemanning och aktuell personalomsättning innan antalet anställda som får ett personligt uppsagningsbesked fastställs. Ingen anställd ska få en uppsägning om det inte går så lång som möjligt att fastställa att han/hon verkligen behöver lämna företaget. Uppsägnings-tiden är enligt LAS och Flexavtalet 4 månader. Företaget har gjort en ytterligare genomgång av LAS listan. Personalmännen har igen gått ut till anställda som lämnat uppgifter om tidigare anställningstid i företaget för att kontrollera att de

lämnade uppgifter är korrekta. När detta är gjort är det möjligt att "frysa" 200-listan. Det innebär också att de som har anställningstid efter de fyllt 45 år också får en frysning av den tiden. Därefter kan information utgå till de berörda anställda var de befinner sig på varsellistan.

Verkadsklubbens krav!

Nästa steg i förhandlingarna är att komma in på de krav verkstadsklubben har ställt för att minska ovanstående antalet på 200-listan. Kraven är följande: stoppdagar, avtalspensioneringar, utbildning både intern och extern, utlåning till andra Scaniaorter, ta hem tidigare utlagda jobb, en generösare syn på tjänstledighet. förutom dessa punkter som kan ge en minskning av varsellistan finns det signaler att personalomsättningssiffrorna pekar kraftigt uppåt. Mer om förhandlingsläget kommer ev. till nästa Hyttbyggare eller på klubbens årsmöte den 3 mars.



BUDKAVLE I KALMAR LÄN

På LO distriktets ordförandeträff bestämdes att genomföra en budkavla i samtliga kommuner i Kalmar län. Den kommer gå under rubiken "ordning och reda på arbetsmarknaden". Den 26 februari kommer en namninsamlig att starta och då startar budkaveln. LO-Facken har skickat ut namninsamlingslistor ut på arbetsplatserna samt till medlemsorganisationerna. Insamlingen pågår till och med den 18 mars. Namnlistorna kommer att överlämnas till statsrådet Hans Karlsson den 15 april. Budkaveln med namnlistor finns på klubbexpeditionen och ute hos kontaktombud i klubben från denna vecka. Vid frågor ta kontakta gärna Joakim Rylin tel. 65326. Nedanstående text är hämtad från hemsidan www.ordningochreda.se

Vad menas ordning och reda på arbetsmarknaden?

Historik:

Det svenska systemet för ordning och reda på arbetsmarknaden har skapats under många år genom både avtal och lagar. I Sverige har det alltsedan Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF varit avtal som bl.a. reglerat förhandlingsordning, behandling av stridsåtgärder tillåtna konflikter mm på svensk arbetsmarknad. Saltsjöbadsavtalet reglerar också principerna för lönesättning och anställningsvillkor. Avtalsvillkor ska tas fram genom partsförhandlingar och befästas i kollektivavtal.

I och med de så kallade trygghetslagarnas, eller arbetsrättslagarnas, tillkomst på 1970-talet, lagfästes mycket av Saltsjöbadsavtalets innehåll, dock med ett viktigt undantag – Sverige skulle fortfarande få behålla avtalsprincipen för lönesättning och anställningsvillkor. Detta skulle staten inte lägga sig i och reglera. Strejkvapnet skulle fortfarande gälla vid avtalslöst tillstånd men när avtal slutits skulle arbetsfred råda.

Dessa principer har gällt och tillämpats sen andra världskriget och har byggt upp en mängd centrala kollektivavtal mellan den svenska fackföreningsrörelsen och dess arbetsgivareorganisationer. Av denna anledning är avtalsprincipen, tillsammans med strejkvapnet och blockad som motmedel, centralt och viktigt på svensk arbetsmarknad. Stat och myndigheter kan inte komma och tala om för arbetsgivare och arbetstagare att lön och anställningsvillkor ska vara på visst nivå eller visst vis. Detta var också en viktig del i våra förhandlingar med EU i samband med vårt inträde 1994. Vi fick inskrivet i det s.k. utställningsavtalet att avtalsprincipen för löne- och anställningsvillkor ska få gälla på svensk arbetsmarknad för alla löntagare och deras företag. Svensk fackföreningsrörelse har tagit på sig att bevaka detta.

En förklaring:

Med ordning och reda på arbetsmarknaden menas att de arbetsgivare som ska verka på svensk arbetsmarknad ska teckna avtal med svensk fackförening (se avsnitt ovan) för att harmoni och sund lönesättning ska ske mellan konkurrerande företag och att löntagaregrupper inte ska behöva konkurrera om arbetstillfällena genom att sälja sitt arbete till lägre löner. Skulle ett sådant förfarande accepteras kommer levnadsvillkor för människor försämrats, och stor oro på arbetsmarknaden uppstå samt att den generella välfärden försämrats genom lägre skatteintäkter.

Arbetskraft som kommer från vissa länder inom EU, med låga löner, eller andra svaga grupper kan av oseriösa arbetsgivare tvingas ingå dåliga anställningsavtal med sämre löner och villkor än vad svenska kollektivavtal för branschen skulle föreskriva. Svenska kollektivavtal garanterar stabilitet på svensk arbetsmarknad. Av detta skäl är det viktigt att utländska arbetsgivare, som vill bedriva verksamhet i Sverige, ska teckna kollektivavtal med svenska fackföreningar.

En målsättning:

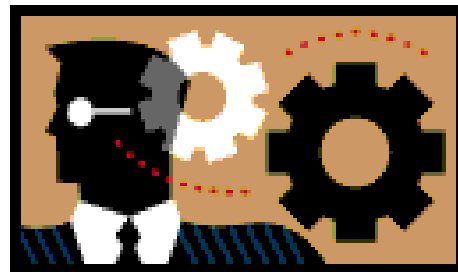
LO vill tillsammans med sina förbund att kollektivavtalsprincipen ska fortsätta gälla för alla företag som bedriver verksamhet i Sverige.

LO vill också förstärka möjligheterna till bättre ordning och reda genom:

- att stärka möjligheterna för facken att kontrollera efterlevnaden av ingångna kollektivavtal.

- att sociala villkor införs vid offentlig upphandling.
- att skärpa kontrollerna i samband med F-skatt.
- att öka kontrollen av bemanningsbranschen.
- att huvudentreprenör görs ansvarig för underentreprenörer.

Se mer om detta i t.ex. LOs rapport "Arbetskraft till salu".



Ansvarig utgivare:

Niclas Wilhelmsson.

Hyttbyggarkommittén:

Joakim Rylin och Björn Klings-
tedt

Tidningen beräknas komma ut minst en gång i månaden. Den är öppen för insändare och debatt för alla medlemmar. Vi hjälper också de medlemmar som behöver hjälp med något

skrivande i tidningen. Material kan lämnas in eller skickas till klubbexpeditionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.