

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 25 2004. TISDAGEN 7 DECEMBER 2004

Rapport från SMS förhandlingarna

I ett tidigare nummer refererade Hyttbyggaren från de SMS förhandlingar som ägt rum i företaget. Här kommer andra delen.

Semester 2005

Företaget ville lägga ut huvudsemestern veckorna 29 till 32 nästa år, detta blev också förhandlingens resultat. Det innebär att huvudsemestern börjar 18 juli. En lokal förhandling i Oskarshamn med ev. lokala anpassningar ska också genomföras före semesterperioden definitivt är spikad.

Chefstillsättningar.

Frågan bordlades förra gången. Parterna var då inte överens. Ett tillägg skall göras i chefshandboken där MBL vid chefstillsättning beskrivs. Fortfarande finns det meningskiljaktigheter i den skrivningen. Parterna ska kolla med sina respektive förbund.

Klämdagar 2005

Det blir inga klämdagar med kollektivt schema-lagd ledighet. Det gällde 7/1 och 6/5.

SRB parametrar.

Årets parametrar kommer också att gälla för nästa år. Information om utfallet på respektive parame-

ter finns fr.o.m. nu att läsa på Inline, Scaniafack-ens sida.

Löneskydd/omplaceringstillägg.

Det hanteras idag olika på orterna beroende på lokala lönesystem. Frågan kommer att utredas ytterligare.

Rörligt semestertillägg

Vid beräkning av det rörliga semestertillägget ändrades beräkningsformeln i det centrala avtalet i år. Det ny beräkningssättet ger ett något lägre semestertillägg varför man centralt kommit överens om en "avlösning"-modell, denna avlösning är ännu inte gjord på Scania. Metalls koncernfack har kommit med ett annat förslag till lösning. Frågan är ännu inte avgjord.

Även föräldralönen var uppe i SMS förhandlingarna. Se information på baksidan av Hyttbyggaren.

Följande gäller om förskottssemester för visstidsanställda

När en visstidsanställd medarbetare inte får förlängd anställning efter avtalad tid beroende på arbetsbrist föreligger inget krav på återbetalning av eventuell förskottssemester.

För de visstidsanställda som på egen begäran i samband med arbetsbrist vill lämna företaget innan avtalad tid kan efter överenskommelse med företaget avsluta sin anställning utan något krav på återbetalning av eventuell förskottssemester. Kan ingen överenskommelse nås och den anställde trots det väljer att avsluta sin anställning skall eventuell förskottssemester återbetalas.

Detta är en bra uppgörelse för både företaget och den anställde. Företaget behöver inte betala längre tid än nödvändigt för en anställd, den anställde kan om han/hon får nytt jobb sluta tidigare utan att förskottssemestern avdrages på slutlönen.

För att nå en sådan överenskommelse krävs det att bägge parter är överens, företaget kan också neka en visstidsanställd en sådan överenskommelse. Dock kan verkstadsklubben om den anställde begär det och är medlem gå in och försöka nå en överenskommelse den vägen.

Föräldralön

Nu är det äntligen klart om föräldralön. I den senaste SMS förhandlingen är parterna överens om vad som ska gälla. Den anställda har rätt till föräldralön så länge barnet inte är äldre än 18 månader, oavsett om barnet är fött före den 1 april 2004 eller inte.



Nedanstående text är hämtat ur Teknikavtalet Metall § 8 mom 4 (sid 30 i blåa avtalshäftet) och från information om hur företaget praktiskt tänker hantera föräldralön.

En arbetstagare som är tjänstledigt på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd och
- arbetstagarens anställning fortsätter under minst tre månader efter tjänstledigheten.

Föräldralön utges

- under en månad om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

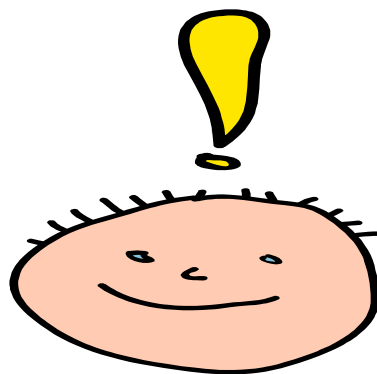
Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive tre månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

OBS: De tio så kallade pappdagarna i samband med födelse av eget barn är undantagna från regeln om en sammanhängande ledighet. **Man kan också komma överens med sin produktionsledare om att ta ut en sådan ledighet med en viss periodicitet, t.ex. en dag i veckan eller liknande.** Även då räknas ledigheten som sammanhängande. Man har stöd i Föräldraledighetslagen att få sådan typ av ledighet.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av

adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Föräldralönen per månad utgör 10 procent av månadslönen. För månadslönedelar som överstiger 7,5 x gällande basbelopp/12 utgör föräldralönen 90 procent.



Föräldralönen utbetalas med halva beloppet när tjänstledigheten börjar och resterande hälft efter det att arbetaren har återgått i arbete i tre månader efter tjänstledigheten. Förskottsutbetalning gäller endast vid s.k. havandeskapspenning. Vid övrig föräldraledighet sker utbetalningen efter ledighetens slut. Man ska då kontakta sin löneadministratör och uppvisa besked att man tagit emot föräldrapenning från Försäkringskassan.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Ansvarig utgivare:	Tidningen beräknas komma ut minst	skrivande i tidningen. Material kan
Niclas Wilhelmsson.	en gång i månaden. Den är öppen för in-	lämnas in eller skickas till klubbexpe-
Hyttbyggarkommittén:	sändare och debatt för alla medlem-	ditionen, dock får inget material läm-
Joakim Rylin och Björn Klings-	mar. Vi hjälper också de medlemmar	nas in anonymt, däremot kan man
tedt	som behöver hjälp med något	skriva under signatur.