

# HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 6 2001. TISDAG 6 MARS 2001

## SEMESTERFÖRLÄGGNING 2001

Förra årets diskussion om rätten att vara med och påverka sin semesterförläggning verkar komma igen i år med förnyad kraft. Det är konstigt att inte företaget har lärt sig något. Eftersom vi är tidigt ute i år med semesterförläggning borde valmöjligheten vara extra stor för våra anställda. Vi kanske t.o.m. är tidigare ute än vad barnomsorgen kräver och vad den respektive i familjen ska komma överens om med sin arbetsgivare. Men redan nu hör verkstadsklubben rykten att företaget i förväg diktatoriskt har bestämt sig för vilka och hur många veckor de anställda ska ha. Detta strider mot den överenskommelse vi gjorde före årsskiftet. Företaget har också ensidigt gått ut och sagt att antalet ferieanställda ska begränsas, känner ni igen tongångarna? Samma budskap som förra året. Även detta strider mot den uppgörelse vi gjorde.



Följande har vi kommit överens om.

- Den som så önskar ska ha rätt till fyra veckors sammanhängande semester
- Semesterplaneringen ska vara klar innan mars månads utgång. Samtliga berörda ska då ha fått besked.
- Företaget ska ta med i planeringen att ta in så många sommarjobbare som det behövs för att underlätta för ordinarie personal att få sina semesterönskemål tillgodosedda.
- Närmaste chef tar ansvar för planeringen av semester för sin personal, valfrihet ska finnas för den enskilde.

I den förhandlingen framkom det inga meningskiljeaktigheter om ovanstående. Företaget förpliktade sig att gå ut med de riktlinjer och regler som gäller för semesterförläggningen.

Vi var också överens om möjligheten att kunna välja semester i tre eller fem veckor, eller andra udda tider. Det är därför vi ska ha in sommarjobbare, för att fylla upp mot ev. vakanser. Från bägge håll, produktionsledaren och den anställda ska man också kunna kompromissa om förläggningen. Men i alla lägen krävs det en dialog med sin personal. Den tiden borde vara förbi när chefen med ena handen går ut och bestämmer sin personals semesterförläggning, eller åt andra hållet, när produktionsledaren bara lägger ut semesterlistorna till de anställda, utan att sedan bry sig om hur fördelningen görs. I bägge dessa fallen vågar eller struntar produktionsledaren i att ta sitt ansvar som chef.

Följande produktionsnivåer per vecka presenterades på förhandlingen. Helt stopp blir det vecka 28 och 29 och begränsad produktion 2 veckor före och efter.

| Vecka      | 26  | 27  | 28 | 29 | 30  | 31  | 32              |
|------------|-----|-----|----|----|-----|-----|-----------------|
| Basprocess | 2/3 | 2/3 | 0  | 0  | 1/3 | 1/3 | Full produktion |
| Montering  | 1/2 | 1/2 | 0  | 0  | 1/2 | 1/2 | Full produktion |

Basprocess: press, kaross och måleriet. Montering även inklusive materialhantering  
Produktionsplanen gäller med nu känt produktionsprogram.

Om du har några frågor om din semester, eller fått problem med att ta ut semester efter eget önskemål ta kontakt med din fackliga organisation. Det är inte säkert vi kan hjälpa dig, om företaget, d.v.s. produktionsledaren verkligen ansträngt sig för att lösa det på din avdelning och det finns motstridiga önskemål på uttag av semester så måste någon, kanske du, acceptera det uppkomna resultatet. Men det får inte gå till på de ovannämnda sättet, eller att företaget inte tar in ferieanställda i tillräcklig stor utsträckning på någon avdelning.

Mera information om semester med regelverk och beräkningar etc kommer i ett senare nummer av Hyttbyggaren.

## Verkstadsklubben har fått många frågor om regler vid utlägg av FA, vi kör repris från en Hyttbyggare i höstas där vi gick igenom gällande regelverk.

### Varseltiden

Företaget måste varsla anställd senast 8 dagar före aktuellt FA. Lämpligen gör produktionsledaren eller gruppsamordnaren detta, **detta ska göras muntligt**. Ett sådant varsel föregås av en gemensam FA överläggning mellan företaget och verkstadsklubben, oftast sker dessa möten på onsdagen veckan innan. Ett redan lagt FA varsel kan inte återtas. **Om det är utlagt minus FA och man ändå jobbar ska man ersättas med övertid. Då erhåller man övertidsersättning + grundlön/komp. Dock kommer man att bokföras minus FA för FA-tiden.**

kunna komma överens om OB-ersättning för sådant FA-plus.

### Vad gäller vid sjukdom

Vid sjukdom gäller ordinarie arbetstidschema. Permission eller kompledighet finns inte under FA-tid. Utlagd minustid belastar FA-banken med minustid. Det är i och för sig inget allvarligt att få minussaldo på FA-kompen. Dock är det viktigt att när företaget nästa gång kör plustid att man ser till att inte stå på minus. Man har då rätt att föra över vanlig komptid till FA-banken för att nollställa minustid.

### Betalningsregler

På minustid utgår ordinarie månadslön, man erhåller inte OB-ersättning. Det finns notering till förhandlingen som säger att om man förlorar OB-tillägg i samband med FA-minus och om därefter plustid förläggs till icke OB berättigad tid skall sådan förläggning föregås av separat diskussion. Andemeningen i detta är att man ska

### Berättigar till 12-komp

Att observera, både FA-plus och minus är variation av arbetstiden enligt FA avtalet. Enligt gällande regler ersättes minst 40 timmars variation under ett kalenderår med 24 timmars tillgodohavande i arbetstidsförkortningsbanken. Variation med minst 20 timmar upp till 40 timmar ersättes med 12 timmars tillgodohavande. Mindre än 20 timmar ersättes inte.

\*\*\*\*\*

#### 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.