

HYTTBYGGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS TIDNING NR 18 2001. TISDAG 6 NOVEMBER 2001

FÖRÄNDRINGAR I FA

Som de flesta vet har en utvärdering av nuvarande FA gjorts under hösten. Det villkoret fanns redan i det ursprungliga avtalet från juni 1999. I samband med den utvärderingen har synpunkter kommit in från förtroendevalda och medlemmar om avtalet, en del av detta återspeglas i nedanstående avtalsförslag. Följande nedanstående text är det klubbstyrelsen kommit fram till efter förhandlingar med företaget. Det är detta förslag som klubbmötet kommer att ta ställning till den 20 november. Hyttbyggaren kommer kortfattat att gå igenom de förändringar som är gjorda i avtalet. För de som vill veta mera vänd er gärna till klubb och gruppstyrelserna. Gå gärna tillbaka till Hyttbyggaren nr 17, där hela FA presenterades. En genomgång av förändringarna i avtalet kommer också göras på klubbmötet.

Bakgrund

Företaget kommer att få rätt att använda FA till att kompensera även för bortfall vid produktionsstörningar. Det stämmer redan överens med gällande praxis. I texten framgår det också att "Möjligheterna ökar dessutom att kunna behålla kompetent personal över tillfälliga svackor i efterfrågan samt att kunna vara mer offensiv i rekryteringen."

Arbetets variation

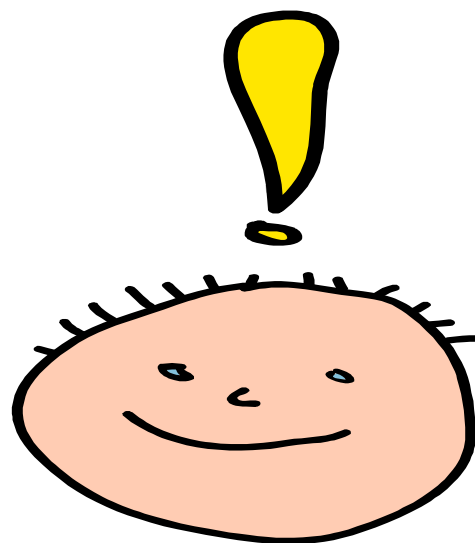
Arbetes variation vid minus FA kommer att förändras till följande möjligheter "Vid minskning av arbetstiden så ska den förläggas enligt följande alternativ, med 2,0 timmar per kvällsskift, 2,0 timmar på dagskiftet på fredagen, 2,0 timmar på nattskiftet på helgen eller hela skift i anslutning till ledig dag." Det betyder att skrivning om halvt skift försvinner.

Varsel för nytt arbetstidsschema

Vid varsel av förändring skriver man att FA överläggning kommer att ske på lokal förhandlingsnivå, dvs klubbstyrelsen och ledningsgruppen MO. Dessutom kommer följande text med. "Den enskilde ska ha ett personligt varsel (muntligt eller skriftligt). Personal som inte varslats och som efter frivillig överenskommelse deltar i FA-arbete ska

ersättas enligt FA-reglerna. Det är ingen förändring mot praxis idag. FA-banken får ej användas individuellt. Det innebär att ingen produktionsledare ska ge FA minus istället för komp. ledigt till sin personal.

Betalningsregler



Om personal som förlorat OB-tillägg i samband med minus-FA och om därefter FA-plustid förläggs till icke OB-berättigad tid ska en sådan förläggning föregås av en separat diskussion mellan företaget och verkstads-

klubben. Tillämpning gäller t.ex. när minus-FA är utlagt på en söndag för att därefter med samma personal arbetas igen för nollställning på en "kläm" dag.

Det finns också nedskrivet att den enskilde har rätt att flytta 11-komp till FA-saldot för nollställning efter en personlig överenskommelse. Nytt i avtalet är den omvända möjligheten. De timmar som överstiger +40 timmar i FA-saldobanken har man rätt att flytta till 11-kompen. Vid sjukdom gäller ordinarie arbetstidsschema. Permission och kompledighet finns ej under FA-tid.



Nyttjande av visstidsanställningar

Möjlighet att visstidsanställa på en månad kommer i princip att försvinna. Endast i särskilda fall kan den anställde få förlängd visstidskontrakt med kortare tid än tre till sex månader. Som särskilda fall räknas här personliga skäl och inför bastaktsförändringar. Kortare förlängningar än tre månader föregås alltid av en diskussion mellan företaget och verkstadsklubben. Grundregeln är att vid längre anställningstider ska alltid visstidsanställningen förlängas med sex månader. Ny text i avtalet är att om företaget missar att varsla den anställde en månad innan periodens utgång förlängs visstidsanställningen automatisk med en månad. Denna text följer redan gällande praxis.

Begränsning av visstidsanställningens längd

Helt nytt i avtalet blir att tiden som visstidsanställd kommer att begränsas. Enligt företaget är ett av syftena med FA-avtal är att vara flexibla över konjunkturcykeln. Därför begränsas tiden som en anställd ska kunna gå på visstidskontrakt till fem år, alltså för de personer som varit visstidsanställda i sammanhängande fem år övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Observera att det är sammanhängande tid som avtalet anger, samma villkor som för 25 och 35 procentgränserna.

Anställningstid och turordning

När det gäller turordning vid icke-förlängning av visstidsanställning gäller total anställningstid i företaget, även tidigare visstids och tillsvidareanställningstid i företaget medräknas. Den anställde som byter verkstadschefsområde tar med sig sin "anställningstid" till det nya området.

Föräldraledighet och lagstadgad ledighet

Helt nytt i avtalet är följande skrivning: Visstidsanställda som på grund av de orsaker, som kan jämföras med lagstadgad ledighet för tillsvidareanställda, inte får förlängd visstidsanställning, har möjlighet att anmäla sitt intresse till förnyad anställning. Företaget åtar sig då att bereda ny anställning till personen om behov av personal föreligger och att kraven i arbetet stämmer överens med personens kompetens. När det gäller "föräldraledighet" behåller den visstidsanställda sin anställning i företaget och anställningstiden räknas. Eventuella förändringar i antalet visstidsanställda följer gängse turordningsregler.

Sammanfattning

Två stora positiva förändringar är gjorda i avtalet, det ena är en bortre gräns för visstidsanställningen. Det andra är regler för lagstadgad ledighet och då framförallt föräldralediga. En positiv del är också att föra över FA-plustid överstigande 40 timmar till 11-kompen. Övriga förändringar i texten är i huvudsak överensstämmande mot den praxis som redan används. För SRB har inga förändringar gjorts.

Ansvarig utgivare:

Niclas Wilhelmsson.

Hyttbyggarkommittén:

Joakim Rylin och Björn Klingsedt

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 klubbexpositionen, dock får inget material lämnas in anonymt, däremot kan man skriva under signatur.