

HYTTBYGGAREN

VERKSTADSKLUBBENS INFORMATIONSBLAD. SCANIA MB/MC & DYNAMATE. NR 17. 4 OKT 2011



Centrala förhandlingen om längden av visstidsanställningar är avgjord

Det var verkstadsklubben på Scania i Luleå som drog igång förhandlingen om längden på visstidsanställningarna inom koncernen. Det gäller flexibilitetsavtalets regler och särskilt vid svårbedömt konjunkurläge som det varit senaste tiden. Företaget hävdar att 24 månader ska gälla vid varje enskild anställning medan klubbarna inom Scania hävdar att det är sammanlagd tid. Frågan blev aktuell i samband med återanställningen i maj-juni 2010 av tidigare avslutade visstidsanställningar i samband med krisen 2008-09. Som ofta när de centrala parterna blev det en kompromiss. Följande blev överenskommet. De visstidsanställda som uppnår 12 månader i pågående anställning och som uppnår en sammanlagd visstidsanställning om 30 månader under en 60-månadersperiod kommer att erbjudas en tillsvidareanställning. Vid frågor kontakta verkstadsklubben.

Föräldraledighetsregler!

Med anledning av att klubben fått frågor om föräldraledighet går Hyttbyggaren ut med en sammanfattning om vilka regler som gäller vid ledighet



Rätt till ledighet

Alla anställda, oavsett anställningstid, som är nyblivna föräldrar har rätt till ledighet på heltid fram till dess att barnet fyller 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning från Försäkringskassan eller inte. Vid adoption räknas 18 månader från att föräldern fått barnet i sin vård. Rätten till ledighet förutsätter att den andra föräldern inte är föräldraledig samtidigt. Mamman har även rätt till ledighet med föräldrapenning fr. o m 60:e dagen innan beräknad förlösning.

Anställda har alltid rätt till ledighet för vård av barn så länge Försäkringskassan betalar tillfällig föräldrapenning. Det är inte bara när barnet är sjukt som föräldern kan få tillfällig föräldrapenning, det kan t ex vara att den ordinarie vårdnadshavaren är sjuk eller att barnet ska besöka barnavårdscentral eller tandläkare. En förälder har alltid rätt till tillfällig föräldrapenning om ett barn under 12 år är sjuk (eller om barn under 18 år är allvarligt sjuk.). Enligt lag har man som förälder rätt till förkortning av normal arbetstid, dvs att vara ledig på deltid, med upp till en fjärdedel för vård av barn.

Ledighetens förläggning

En medarbetare som vill ta föräldraledigt ska, enligt Föräldraledighetslagen meddela sin chef detta minst två månader i förväg. Medarbetare ska samråda med sin chef när han eller hon planerar sin föräldraledighet, både när det gäller hel och förkortning av normal arbetstid. Föräldraledighet ska alltid förläggas till den dag som medarbetaren begär. Om chef och medarbetare inte kan enas om hur ledighet på deltid ska förläggas ska chefen förlägga ledigheten enligt medarbetarens önskemål så länge det inte medför påtagliga störningar i verksamheten.

Föräldraledighet, på hel- eller deltid, får delas upp i högst tre perioder för varje kalenderår. Ändring av ledighetens omfattning eller förläggning räknas som en ny period. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte räknas den till det kalenderår under vilket den började. Avbrott på grund av sjukdom eller semester innebär inte att en ny period påbörjas. Ledighet för vård av barn, föräldrautbildning och för besök i förskoleverksamheten kan tas ut vid sidan av de tre ledighetsperioderna per år.

Lagstadgat skydd för föräldrar

Gravida eller föräldralediga anställda får inte missgynnas eller diskrimineras på något sätt p g a graviditet eller föräldraledighet.

Det innebär att:

- arbetsgivaren inte får låta bli att anställa, befordra eller utbilda p g a graviditet eller föräldraledighet.
- arbetstagare som är föräldraledig har rätt till samma löneutveckling som om arbetstagaren varit i arbete. Föräldralediga omfattas av ordinarie lönerevisioner.
- varje föräldraledig arbetstagare behåller sitt anställningsskydd under hela föräldraledigheten. Arbetstagaren får inte sägas upp eller avskedas enbart

för att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet.

- en arbetstagare p g a föräldraledigheten inte får ges sämre anställnings- eller arbetsvillkor än före ledigheten. Dessa får endast förändras i direkt relation till själva uppehållet i arbetet.
- arbetstagaren kan omplaceras om detta är nödvändigt till följd av ledigheten och om arbetet han eller hon omplaceras till ligger inom ramen för anställningsavtalet.
- om en föräldraledig arbetstagare sägs upp p g a arbetsbrist börjar uppsägningstiden löpa först när föräldern helt eller delvis återupptar arbetet efter avslutad ledighet.

Stötta ditt kontaktombud!

Det är medlemmarna som väljer sina förtroendevalda. Därför bör medlemmarna backa upp dessa så de kan fullfölja sitt uppdrag. Förtroendemannalagen ger rätt till den fackliga tid som är nödvändig för uppdraget. Kontaktombuden är en informationslänk mellan klubbstyrelsen och medlemmarna. De både sprider information och tar emot frågor från medlemmar. De kan också följa med medlemmen in på möten med företaget eller företagshälsovården. Därför är det beklagligt att enskilda kontaktombud får skit för att de fullföljer sitt uppdrag. Synpunkter på vad som står i Hyttbyggaren eller vad som tas upp på kontaktombudsträffarna ska ges till klubbstyrelsen. Vissa avdelningar saknar fortfarande kontaktombud och andra förtroendevalda, en anledning till detta kan vara den utsatthet enskilda förtroendevald befinner sig i. Trycket från företaget och produktionen gör det svårt att komma ifrån. Men även ett skitord från en jobbkompis kan försvåra. Då är det oftast enklast att lägga av. Därför uppmanar klubben att vi tillsammans stöttar kontakt- och skyddsombud eller gruppstyrelsemedlemmen i det arbete de utför.

Ordförande har ordet

Hej på er alla medlemmar hoppas att allt är bra med er, det har varit en hel del strul i produktionen som har inneburit en hel del övertid. En del av övertiden är befogad, men vi har problem med hanteringen av ikappkörningstimman. Klubben har försökt få rätsida på detta men har inte lyckats att få företaget att lyssna på oss. Därför kommer vi att sätta oss i förhandling om detta. Vi får många frågor framförallt från Mc angående 5+1. Där har vi haft en lokal förhandling som vi inte är överens om, det vi gör nu i denna fråga är att vi har en diskussion med vårt förbund så att vi kan få lite input hur vi ska göra. Avtalsförhandlingarna är nu igång, Metalls krav kommer att lämnas över till teknikarbetsgivarna 30 september. Vi kommer att hålla er uppdaterade under hela förhandlingsgången. Vad gäller vårt nya flexibilitetsavtal så är vi nu överens med företaget. Det har varit en del frågor som inte har varit helt lösta men som nu är klara. Det som händer nu är att vi väntar på vilket inhyrningsföretag som kommer bli leverantör till Scania Oskarshamn. Vi kommer även att träffa företaget om hanteringen av dom inhyrda. Ta nu vara på er där ute och hör av er om det finns frågor, dialogen mellan oss förtroendevalda och medlemmar är viktig. Glöm inte att det är ni som är ryggraden i den fackliga organisationen.

M.v.h. Mikael ”Sippa” Johansson.

Ansvarig utgivare:	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.
Mikael Johansson tel 65198	
Hyttbyggarkommittén:	
Björn Klingstedt tel 65236	
Jenny Ilke-Hjelm	