



FÖRETAGET ANSTÄLLER

Företaget ägnade slutet av förra året åt att försöka hålla nere antalet arbetare bl.a. genom att erbjuda avtal om frivilliga avgångar.

Det kan givetvis vara något positivt för dem som kan tänka sig att ägna sig åt något annat eller har möjlighet att ta en tidigare pension. Men att arbetskamrater slutat har också inneburit att det saknas bemanning och viss kompetens.

Vi har från klubben påpekat, ofta och ihärdigt, att vi på flera ställen snarare behöver anställa mer personal än att göra oss av med dem som sitter inne med mycket kunskap och lång erfarenhet.

Nu verkar det faktiskt som om budskapet nått fram.



De svetsare som varit inne på korta visstider under sommaren och hösten fick innan jul besked om att de kommer att tillsvidareanställas. Ett mycket bra beslut, bl.a. då ett par andra svetsare, av olika skäl, slutat under hösten och de behövs för att klara konceptet med fabricerade detaljer.

Vi tror att det kommer finnas ett stort behov av duktiga svetsare, men tiden att lära upp nya kommer att vara begränsad.

Samtidigt var det i sista stund de

fick beskedet, då deras anställningar var på väg att avslutas.

I samband med visstidsanställningarna av dessa svetsare i somras, krävde vi också av företaget att de skulle undersöka möjligheten till interna flyttar. Vi har medlemmar med denna kompetens som numer jobbar på andra områden.

Dessa flyttar är ännu inte klara, men det vi fått besked om, är att det finns en plan för detta.

Vi har nu fått besked om att man börjar ta in visstidsanställda, även på andra platser och för

andra kompetenser inom verkstäderna.

Verkstadsklubben har, från det att företaget valde att inte förlänga visstidsanställningarna för ett år sedan, krävt att då man åter börjar ta in personal utifrån, i första hand skall fråga dem som fick sluta då, trots att det inte finns något lagstadgat företräde till återanställning i detta fall.

Det har även företaget sagt att de tycker är riktigt och det är till stor del från denna grupp som man nu säger att man skall anställa.

Hur många det till slut rör sig om vet vi inte än, men vi räknar med ett tiotal anställningar i närtid, i nuläget med visstid fram till i höst.

2007 ändrades reglerna för visstidsanställning. Tidigare var antalet visstidsanställda begränsade och företaget var tvunget att förhandla med facket för att inte behöva tillsvidareanställa istället.

Nu får de ensidigt besluta om anställningsformen och behöver endast informera oss vid visstidsanställningar kortare än ett år.

Vår inställning är samma som tidigare, att det bör vara en målsättning att visstider skall övergå i tillsvidareanställningar så snart som möjligt om denna anställningsform skall användas.

Företaget har informerat oss enligt MBL och vi kommer att få löpande uppgifter om vilka som skall börja och var, så att vi kan avgöra om de har rätt lön mm.

Det är kul att vi kan få tillbaka flera av de kamrater som fick sluta och det är en mycket viktig del i hur vi skall klara av produktionen. Att många av dem fort kan komma in i arbetet.

Förhoppningsvis blir det en längre period än den nu planerade. Med hjälp av detta tillskott kanske vi kan minska behovet av övertid, minimera brutna viloperioder, klara av ledigheter och lägga ut mer av semestern på önskade veckor.

Vi kanske framöver till och med får tillräckligt med personal för att kunna flexutbilda och för att införa 4-skift på de ställen som det egentligen krävs, där det nu istället ordnas med tillfälliga lösningar och övertider.

Istället för att hålla nere bemanningen vill vi fylla dyra maskinutrustningar med jobb fler timmar per dygn. Då måste bemanningen upp.

Vår förhoppning är att detta bara är början.

Framförallt är det en härlig nyhet att börja året med.

”Vi har nu fått besked om att man börjar ta in visstidsanställda,”

BRÄNNAREN

HÅLLA OSS FRISKA?

I det senaste numret av Aero Global ges det tips om hur vi skall hålla oss friska. Många av dessa är mycket riktigt både kloka och vettiga, men vi skulle vilja göra några tillägg.

"Följ de råd du vill—och håll dig frisk i vinter!" står det. Vi förmodar att detta givetvis gäller alla.

Fysisk ansträngning så att man svettas minst tre gånger i veckan torde inte vara ett problem för flera av våra medlemmar. Att äta en stadig frukost, frukter och ingefära skall väl även det gå bra. Att använda mössa, handspnit och cykel är också bra tips.

Men att stämpla ut på lunchen 40 minuter för att motionera några gånger per vecka kan ju bli lite tuffare. Skall vi tolka det som att även detta är ok för alla, eller har vi olika regler beroende på var man arbetar på företaget?

Oss veterligen har vi 30 minuter lunch, ibland matpaus. Att stämpla ut för att motionera är inte ett valbart alternativ för många av oss. Eller är det?

Våra tips till företaget är att vi håller oss till de arbetstider som står i schemat och undviker att lägga in extra nätter, extra helger, "minst X antal timmar övertid/person och vecka" och i större utsträckning istället tillåter vila på fridagar, nätter och helger. Räcker tiden inte till? Byt till en högre skiftgrad.

Att sova 6-8 timmar, äta balanserat, skratta mycket och motionera är ju kanon och verkligen relevanta råd, men för många av dem som arbetar skift är det avsevärt svårare att hålla dessa rutiner, särskilt då den lediga tiden skall fyllas upp med övertid

Oregelbundna arbetstider påverkar hälsan på olika sätt. Den forskning som finns idag visar att skift- och nattarbete är en trolig riskfaktor för uppkomst av åkommor svårare än förkylning. Bland annat hjärt-kärlsjukdom och magsår.

Men det finns saker man som minskar risken att få besvär av skiftarbetet, en är att ha tid för återhämtning efter varje förändring i arbetstiden. På några av våra skiftformer finns det givetvis problem inbyggda i schemat, som beror på konflikten mellan att bedriva produktionen på ett bra sätt och kunna ge vettiga och sammanhängande återhämtningsperioder. Men det finns ändå viloperioder med jämna mellanrum, som då bör hållas till just vila.

När det gäller maten är det viktigt både när man äter och vad man äter.

Vi tror också att innehållet i arbetet och bland annat möjligheten till att ta till sig nya uppgifter bidrar till trivsel på arbetsplatsen och en bättre hälsa.

ORÄTTVIS AVGIFT ÄR NU SLOPAD

Från och med den första januari togs arbetslöshetsavgiften bort. För oss i IF Metalls a-kassa innebär detta en avgiftssänkning med 175 kronor i månaden.

Den så kallade arbetslöshetsavgiften infördes 2007 som en av de första besluten av den då nyttillträdde regeringen. Avgiften gick ut på ju fler arbetslösa medlemmar en a-kassa hade, desto högre blev avgiften. Anledningen var att man

på så sätt skulle att hålla ner lönekraven i områden med många arbetslösa och att det skulle då leda till minskad arbetslöshet.

Storleken på avgiften har alltså varierat under åren och mellan kassorna, vissa har haft noll i avgift.

Det har dock visat sig att den inte haft avsedd effekt

IF Metall har och har haft hög arbetslöshet. Som mest har vi betalat 300 kr. extra per månad. Under den senaste tiden har avgif-

ten legat på 175 kr. Förbundet har drivit frågan om att arbetslöshetsavgiften är orättvis och bör avskaffas ända sedan den infördes.

Räknar man ut det exakt har den som varit medlem i IF Metalls a-kassa under dessa sju år betalat

15 418 kronor i extra avgift.

Medlemsavgiften till a-kassan, som är en del av fackavgiften, är för närvarande 96 kr/månad

Förändringar föräldralön.

Från och med årsskiftet har avtalet om föräldralön ändrats och det kallas nu föräldrapenningtillägg. Den stora förändringen är att det nu är en försäkring och inte ett tillägg på lön.

En del villkor är också ändrade, så som att tillägget betalas ut för endast period och inte som i vårt, tidigare lokala avtal, för utspredda dagar under året. Mer information på klubbens hemsida

Brännaren

Ansvarig utgivare:
Redaktionskommitté:

Mats Eriksson 1694
Andreas Parkås 1358
Tonnie Andersson 1598