

JBK Metall Aktuellt

Nr 07

METALL JBK PÅ INTERNET ÄR WWW.JBK.SE

08 Juni 2005

Personalsituationen

Företaget och Metall för nu resonemang hur vi skall hantera personalsituationen under och efter semestern med ett 4 eller 5-skift inom Varmplåt, Samt att vi vet att Stainless har ett personalbehov så fort som möjligt.

Vi har inom Metall olika scenarier som kan bli tänkbara efter semestern och som vi arbetar med nu.

Om det blir 5-skift

Det blir då ett personalbehov och företaget måste då göra nyanställningar.

Om det blir 4-skift

Det blir en liten övertalighet och företaget måste då besluta vad man gör. Varsel eller utbildning

Om det blir en kombination

Företaget kan införa en kombination med att några avdelningar kör ett 5-skift med 4-skift bemanning och då anpassa produktionen vilket innebär att det varken blir en övertalighet eller ett personalbehov.

Sommarjobb

Varje sommar görs en satsning med feriearbetare och något som vi kallar för sommarbarn.

Feriearbetare

Syftet är att ge arbetsplatspraktik från industrin som kan vara till hjälp för en fortsatt arbetslivsutveckling.

Lönerna som tillämpas är Metalls minimilön omräknat till månadslön vilket gör en månadslön på 13.130 kr

Om en feriearbetare går in på en ordinarie befattning skall man ha lön enligt Metalls lönesystem

Sommarbarn

För att bereda ungdomar under 18 år sysselsättning och även att de får en kunskap hur det fungerar på en tung industri, så har vi ett projekt där företaget nu har tagit in 14 skolelever vars arbetsuppgifter kommer att bli målning städning mm.

De ungdomar som är anställda som "Sommarbarn" har en ersättning på 55 kr/tim.

Övergångs regel "extra övertid"

När man i Varmplåt hade övergången från 5 till 4-skift får man som vanligt omställningsersättning. De timmar som ger övertidsersättning påverkar inte 50 / 200 timmars gränsen i övertidsjournalen. Det innebär att timmarna inte kan sparas som komp utan utbetalas som övertid 35,76 kr/tim.

Principer vid övertalighet

Det har varit en hel del frågor om vilka regler som gäller om det blir 4-skift, varsel eller om det blir omflyttningar.

För att undvika mera rykten och tyckande om vilka principer som gäller, vill vi på detta Metall Aktuellt påminna om de överenskomna principer som har använts av företaget och JBK sedan länge på Järnverket



Principerna är grundade på LAS (Lagen om anställningsskydd) och på lagens förarbeten.

Det har alltid funnits personer som har tyckt både det ena och det andra mycket beroende på hur det påverkat individen själv.

Orsaken till att vi har dessa fasta regler är att regelverket inte skall kunna ändras från den ena gången till det andra beroende på olika intressen.

**Sociala fonden öppet för utbetalningar
fredag 10 juni kl 07-13**

Skall lämna företaget

Övertalighet inom Järnverket och personal skall lämna företaget (exempel varsel)

Gäller följande:

LAS kortast totala anställningstid inom hela företaget ,även tidigare anställningar inom koncern (vid lika kompetens)

Omplacering av befintlig personal inom respektive avdelningar (ex varselförhandling)

Omplacering sker för den personen som har kortast totala anställningstid

Ingen lämnar företaget

Om övertalighet sker på avdelning (ex skift nedgång)

Gäller följande:

Omplacering sker för den personen som har kortast sammanhängande anställningstid

Om arbetsuppgifter tas bort på avdelning (ex rationaliseringar)

Omplacering sker för de personer som upprätthåller arbetsuppgifterna och där den med längsta anställningstiden inom arbetsuppgiften väljer först på erbjudna arbeten

Om arbetsuppgifter flyttas från avdelning

Personalen följer med arbetsuppgiften till den nya avdelningen