

# Trycket

4 februari 2009

Medlemstidning för Verkstadsklubben vid Volvo Umeverken

## Andra förhandlingen!

Torsdagen den 29 januari genomförde parterna den andra förhandlingen med anledning av varslet på 610 metallare här i Umeå.

Här följer en redovisning av det som hände i förhandlingen. Förhandlingen gällde både fabriken här i Umeå och Tuve i Göteborg. Från företaget deltog plastchef samt representanter från Göteborg.



### Framtida bemanning?

Metallklubben hade vid första förhandlingen begärt att företaget skulle redovisa den framtida organisationen samt bemanningsplaner på samtliga avsnitt på fabriken med anledning av varslet. Detta för att vi bedömer att varslet troligen är för stort.

Företaget redovisade hur de 610 varslade skulle fördelas på respektive driftsavsnitt. Vi ansåg att det inte var det som vi efterfrågat, utan företaget skulle redovisa den tänkta bemanningen så att det är möjligt att bedöma om vi klarar att köra de tänkta volymerna med denna bemanning.

Den redovisning av organisation och bemanning på respektive driftsavsnitt som företaget tog fram var inte tillräcklig, istället var de siffror som redovisades väldigt oklara.

Mot den bakgrunden så slog metallklubben fast att vi i dagsläget inte kan slutföra förhandlingen om den framtida organisationen. Istället begärde vi en mer konkret och tydlig

redovisning, driftsområde för driftsområde, så att det är möjligt att göra en gemensam bedömning om bemanningen och skiftformer blir tillräcklig.

**Parterna enades om att vi lokalt ska fortsätta förhandlingarna om organisation och bemanning, så förhandlingarna på "Sverigenivå" avslutades. Det var precis det som vi begärde från klubbens sida.**

### Återanställningsrätt

Metallklubben hade begärt en fördubblad återanställningsrätt, från 9 till 18 månader. Detta som ett tydligt besked till alla varslade om att de är viktiga medarbetare som företaget gärna vill ha tillbaka.

Företaget svarade att det inte var aktuellt därför att det riskerade att bli ett prejudikat.

**Scania ger till och med sina visstidsanställda 18 månaders återanställningsrätt. Volvo kan inte tänka sig att de fast anställda får den rätten. Inte ens de som arbetat 10 år eller längre får signalen att de är viktiga för företaget. Vi konstaterar därför att företaget inte vill förbättra Volvos rykte när det gäller hantering av sina anställda.**

### Avtalspensioneringar

Klubben förde åter fram kravet om ett erbjudande om avtalspension. Företaget säger sig arbeta med frågan men de avvisar fortfarande vår begäran.

### Program för kompetensutveckling

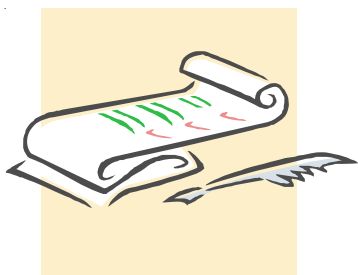
Vi påtalade från klubbens sida vikten av att kompetensutveckla istället för att avskeda folk. Som en jämförelse mellan Scantias hyttfabrik i Oskarshamn och vår fabrik, så har Scania sökt 40, 5 miljoner ur EU:s sociala fond för kompetensutvecklingsåtgärder. Volvo i Umeå har sökt 1,8 miljoner. **Företaget sade att de skulle undersöka den frågan vidare.**

### Turordningslistan

Någon diskussion om turordningslistan är inte aktuell för tillfället. Företaget frågade i förhandlingen om Metallklubben kunde tänka sig att fråga turordningen för att fler kvinnor ska vara kvar på fabriken. Metallklubben avvisade det förslaget.

### Fortsatta förhandlingar

De fortsatta förhandlingarna genomförs nu lokalt här i Umeå med start på torsdag denna vecka. Vi återkommer med information från dessa förhandlingar.





# Uppsägning och föräldraledighet

Att vara föräldraledig vid varsel om uppsägning kan vara en fördel. Det finns ett förstärkt skydd för föräldralediga vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Men vad är det som egentligen gäller? Trycket försöker reda ut begreppen.

## Grundregel – uppsägningstid får inte börja räknas

Grundregeln innebär att föräldralediga kan sägas upp, men att uppsägningstiden inte kan börja räknas under en pågående föräldraledighet, förutsatt att man är helt föräldraledig. Befinner man sig på turordningslistan, kan uppsägningen alltså inte verkställas förrän man är tillbaka till arbetet eller då tiden för den beviljade föräldraledigheten går ut. Därefter kan uppsägningen ske och den personliga uppsägningstiden börjar räknas från det datumet.

Man får alltså tillgodoräkna sig anställningstiden för hela föräldraledigheten, vilket påverkar den sammanlagda anställningstiden. En konsekvens av detta är att man kan förbättra sin position på turordningslistan och därmed också placeringen för eventuell återanställning.

## Ledighet under havandeskap

Havandeskap jämförs med föräldraledighet om man har ansökt om ledighet enligt § 4 i föräldraledighetslagen. Det är en rättighet som gäller 7 veckor före beräknad förlossning oavsett om föräldrapenning eller sjukpenning betalas ut. 2 veckor före ska denna ledighet vara obligatorisk.

**Observera** att om man är sjukskriven för problem i samband med havandeskapet så kan uppsägningen verkställas. Mammaledigheten måste vara anmäld enligt § 4 i Föräldraledighetslagen. Att vara sjukskriven med stöd av Lag om allmän försäkring ger inte något skydd mot att uppsägningstiden inte kan börja räknas direkt.

## Specialfall

Det finns några varianter på detta tema som kan beskrivas på följande sätt:

- Du har en beviljad föräldraledighet före ett varsel om uppsägning är lagd och föräldraledigheten hinner påbörjas innan uppsägningen meddelas personligen. Då gäller grundregeln att uppsägningstiden inte kan börja räknas så länge som du är helt frånvarande, dock längst under den tid som ledigheten ursprungligen var sökt för.

- Du har en beviljad föräldraledighet men föräldraledigheten hinner inte påbörjas innan uppsägningen meddelas Dig personligen. Då löper uppsägningstiden som om du hade arbetet. Det kan innebära att Ditt slutdatum för anställning infaller under tiden för föräldraledighet.

Du har i alla lägen rätt att söka föräldraledigt. Ett varsel om uppsägning kan aldrig stå i vägen för rätten att vara föräldraledig. Följande varianter kan tänkas.

- Du ansöker om föräldraledighet efter att varsel om uppsägning är lagd. Då kan arbetsgivaren hävda tidsgränsen att ledigheten ska vara anmäld minst 2 månader i förväg. Hinner den personliga uppsägningen meddelas före Du går på föräldraledighet kan alltså uppsägningstiden börja löpa. Om uppsägningen inte hinner verkställas före ledigheten påbörjas ska uppsägningstiden alltså inte börja räknas förrän man är tillbaka till arbetet.
- Du vill förlänga din pågående föräldraledighet efter att varsel är lagt men före turordningslista och uppsägning på personnivå är klar. Lagen föreskriver att det är den situation som gäller vid uppsägningen som räknas. Om företaget skulle neka Dig förlängning av föräldraledighet med argument att Du kommer att bli uppsagd, kommer IF Metall att pröva det mot lagens bokstav och mening.

