

Nyhetsbrev till förtroendemännen i kemiska branschen

Tjänstemannaavtalet för kemiska branschen godkändes av Tjänstemannaunionens förbundsstyrelse lördag 6.10.2007.

Avtalsperioden är 5.10.2007–30.4.2010.

Avtalets löneuppgörelse är följande:

1.10.2007

- allmän förhöjning 76 €, dock minst 3,4 %
- ASG-lönerna höjs 3,4 % / 76 €
- skifttilläggen höjs 4 %
- ersättningen till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga höjs

Antalet tjänstemän som förtroendemännen representerar	Månadsersättning (€) från 1.10.2007
5 – 9	59
10 – 24	95
25 – 50	125
51–100	175
101–200	210
201–400	245
401–600	275
över 600	320

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktige representerar	Månadsersättning (€) från 1.10.2007
5 – 24	48
25–100	66
101–250	84
251–400	102
över 400	120

1.5.2008

- företags- och arbetsplatspott 0,5 %

Om pottens fördelning avtalas lokalt, men om avtal inte nås ges den som allmän förhöjning till alla. Genom lokal överenskommelse kan den här potten även ersättas med en engångsutbetalning på 290 €.

- förhöjning av tjänstetidstillägget

Tjänstetiden i år	Tjänstetidstillägget €/månad från 1.5.2008
5 – 9	36
10–14	49
15–19	70
20–24	90
över 25	110



1.9.2008

- allmän förhöjning 2,4 %
- företags- och arbetsplatspott 0,4 %

Om pottens fördelning avtalas lokalt, men om avtal inte nås bestämmer arbetsgivaren om fördelningen av potten.

- förhöjning av ASG-lönerna med 2,8 %
- förhöjning av skifttilläggen med 4 %

1.5.2009

- allmän förhöjning 2,3 %
- företags- och arbetsplatspott 0,5 %

Om pottens fördelning avtalas lokalt, men om avtal inte nås bestämmer arbetsgivaren om fördelningen av potten.

- förhöjning av ASG-lönerna med 2,8 %

Det har dessutom avtalats om att parterna träffas omedelbart efter det arbetsgivarstatistiken blivit klar år 2009 för att granska de B-identiska tjänstemännens och andra personalgruppers motsvarande förtjänstutveckling och fattar beslut om behövliga åtgärder.

Avtalets centrala textändringar är:

Arbetstid

Arbetstidsbestämmelserna förnyas från 1.1.2009. Noggrannare utredningar om de nya bestämmelserna sänds efter arbetet i arbetsgrupp. I samband med förnyelsen förenhetligas arbetstidsbestämmelserna för tjänstemännen och arbetarna i kontinuerligt treskiftsarbete. Samtidigt utreds möjligheten att införliva utjämningstillägget (5,5 %) för kontinuerligt treskiftsarbete i lönen.

Från 1.1.2009 förkortas arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete till 34,6 timmar i veckan.

Jourberedskap och direktiv per telefon

Bestämmelserna om jourberedskap och telefondirektiv förnyas i sin helhet på följande sätt från den 1.10.2007:

Med jour avses att tjänstemannen enligt avtal utanför sin ordinarie arbetstid är i beredskap att utföra sina arbetsuppgifter efter det han fått kallelse därtill.

Arbetsgivaren är skyldig att till tjänstemannen betala ersättning för jourberedskapen. Ersättningen som betalas för jourberedskap är:

1. 50 % av den personliga månadslönen om tjänstemannen är skyldig att påbörja arbetet senast inom en timme från kallelsen.
2. 25 % av den personliga månadslönen om tjänstemannen är skyldig att påbörja arbetet inom två timmar från kallelsen.
3. 10 % av den personliga månadslönen om tjänstemannen är skyldig att påbörja arbetet senast inom tre timmar från kallelsen.

Ersättningen betalas för den tid som tjänstemannen är i beredskap utan att utföra arbete.

Om tjänsteman i beredskap kallas till arbete betalas lön för den tid som åtgått till arbetet enligt övriga bestämmelser i det här avtalet.

Då tjänsteman i beredskap kallas till arbete tillämpas inte bestämmelser om utryckningsarbete och inte heller arbetstidslagens bestämmelser om beredskap.

Om beredskap skall avtalas så klart med tjänsteman att det inte i efterhand kan uppkomma oenighet om den avsedda beredskapens natur och längd.

Om det till tjänstemannens uppgifter som en varaktig och karakteristisk del hör att under sin fritid, då företaget så kräver, per telefon ge speciella verksamhetsdirektiv eller -bestämmelser, bör det här beaktas i tjänstemannens helhetslön eller som ett skilt tillägg.

Lokalt kan man avtala annat om ersättningen för jourberedskapen samt direktiv per telefon och om deras bestämningsgrunder.

Tillämpningsområde

I fråga om tillämpningsområdet kom man överens om en snabbare förbundsbehandling för att lösa eventuella problem. Vid behov kan man inkalla andra sakkunniga för att lösa problem med tillämpningsområdet.

Dessutom kom man överens om att det förbunden emellan görs en utredning om situationen med tillämpningsområdet. I framtiden ger förbunden direktiv till företag och tjänstemän om rätta lösningar i fråga om tillämpningsområdet. Om ändring i tjänstemannauppgift skall meddelas förtroendemannen.

Tillägg för arbetshandledning

Då tjänsteman handleder tjänstemän eller tjänstemannapraktikanter betalas för tiden som används till introduktion och arbetshandledning ett skilt tillägg som är 10 % av tjänstemannens personliga lön (så länge som introduktionen enligt planerna varar).

Övertid

Som granskningsperiod för den maximala mängden övertid används enbart kalenderår.

Till paragrafen om övertid görs dessutom följande tillägg:

För arbete som görs omedelbart efter ordinarie arbetsskift på natten betalas med 100 % förhöjd lön.

Semester

Från kollektivavtalet avlägsnades bestämmelsen enligt vilken arbetsgivaren eller tjänstemannen om de så önskar kan innehålla under semesterperioden intjänad men outtagen semester i uppsägningstiden. I fortsättningen kan man avtala lokalt om detta.

Lönesystemet

Lokalt kan man ta i bruk så kallade mellanklasser mellan klasserna ASG 1 och 8.

Som en del av utvecklingen av lönejämställdhet fortsätter förbunden under avtalsperioden med arbetet att förnya lönesystemet.

**Förtroendepersonernas ställning**

Förbättring av förtroendepersonernas anställningstrygghet.

Arbetsgivaren bör utan onödigt dröjsmål meddela arbetsgivarförbundet om tvister i samband med avslutande av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande. Arbetsgivarförbundet skall meddela om saken till tjänstemannaförbundet.

Förbunden bör utan onödigt dröjsmål, med de lokala parternas hjälp, utreda bakgrunden till avslutandet av anställningsförhållandet.

Förbunden skall, inom en vecka från det utredningsarbetet blivit klart, behandla meningsskiljaktigheterna vid avslutandet av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställning i förhandlingar mellan förbunden och presentera den egna ståndpunkten i ärendet. Förbundens ståndpunkter meddelas arbetsgivaren.

Förtroendemännen ges under avtalsperioden affärsökonomisk utbildning gällande branschen.

Resultat- och vinstpremier

Användningen av resultat- och vinstpremier som företagsledningen besluter om, bestämningsgrunderna för dem och ändringar i grunderna klargörs för tjänstemännen innan de tas i användning.

Hyrd arbetskraft

Överenskommit om inledande av förhandlingar från 1.11.2007 om användningen av hyrd arbetskraft.

Jämställdhet

I företagen görs till 1.6.2008 en bedömning av kollektivavtalets könsinverkan (Suvaus). Till samma tidpunkt utreds jämställdhetsplanernas täckning inom kemiska branschen. Kollektivavtalet förpliktar att göra jämställdhetsplaner och löneutredning i företag med över 30 personer. Jämställdhetsplanen skall dessutom årligen uppdateras.

Omställningsskydd

I kollektivavtalet har överenskommit att arbetsgivaren och förtroendemannen vid uppsägningar försöker utreda olika stödtjänster för de uppsägningshotade i samarbete med olika instanser. Målsättningen med stödtjänsterna är att hjälpa till att förbättra sysselsättningen av tjänstemannen.

Tilläggsuppgifter: ombudsman Annemarje Salonen, annemarje.salonen@toimihenkilounioni.fi