


LIITYNTÄPÖYTÄKIRJA

Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä on 21.1.2022 allekirjoitettu pöytäkirja, koskien Kemianalan toimihenkilösopimuksen uudistamista sopimuskaudelle 17.1.2022–31.12.2023.

Tekstiilihuoltoliitto ry ja Yhteinen Toimialaliitto ry yhtyvät tällä pöytäkirjalla tekstiilihuoltoalan toimihenkilöiden osalta työehtosopimuslain 4§:ssä tarkoitetulla tavalla yllä mainittuun työehtosopimukseen.

Helsingissä 8. päivänä helmikuuta 2022

TEKSTIILIHUOLTOLIITTO RY



Samuli Remes
hallituksen puheenjohtaja

YHTEINEN TOIMIALALIITTO RY



Pekka Tsupari
toimitusjohtaja

Annamme työehtosopimuslain 4§:ssä tarkoitetun suostumuksen edellä mainitulle yhtymiselle.

KEMIANTEOLLISUUS RY



Minna Etu-Seppälä
johtaja

AMMATTILIITTO PRO RY



Anssi Vuorio
johtaja teollisuussektori



Taru Reinikainen
sopimusalavastaava

Liite: Allekirjoituspöytäkirja Kemianalan toimihenkilösopimuksen uudistamiseksi ajalle 17.1.2022–31.12.2023.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 17.1.2022 - 31.12.2023

Aika 21.1.2022

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Jaana Neuvonen
Jenni Nisametdin
Sampo Pehkonen
Juha Teerimäki

Ammattiliitto Pro ry
Anssi Vuorio
Taru Reinikainen

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat 17.1.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta vuosille 2022–2023. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus korvaa 17.1.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 5.2.2020–31.12.2021 hyväksytyt työehtosopimuksen. Työehtosopimus on voimassa 17.1.2022–31.12.2023 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3. Palkantarkastukset

3.1 Paikalliset palkkaneuvottelut

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

3.2. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat

- suuruus,
- ajankohta ja
- palkantarkistusten toteutustapa.

Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään **17.3.2022 mennessä**, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

3.3 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Neuvoteltaessa palkankorotusten suuruudesta, ajankohdasta ja toteutustavasta, työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tiedot tammikuussa 2022 työsuhteessa olleiden toimihenkilöiden henkilökohtaisten yhteenlasketusta tunti- tai kuukausipalkkojen summasta sekä summan laskutavasta.

Toteuttamistavasta sovittaessa, sovitaan esimerkiksi millä perusteella tai mitä kriteerejä käytetään. Työnantaja päättää tämän sopimuksen perusteella kenelle korotukset kohdennetaan.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

3.4. Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus, ellei paikallista palkkaratkaisua

Yleiskorotus vuonna 2022

- korotusajankohta on **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- korotetaan palkkoja **1,4 %** suuruisella yleiskorotuksella

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä vuonna 2022

- toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään lisäksi **0,5 %** yritys- ja työpaikka-kohtaista erää, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti. Ellei yritys- ja toimipaikka-kohtaisen erän jakamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan **0,2 %** suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille laskettuna korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää **0,3 %:n** erän jakamisesta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Yritys- ja työpaikkakohtaisen palkitsemisen periaatteena on, että korotukset koetaan aidosti palkitsevina.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskeminen

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä lasketaan tammikuussa 2022 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien toimihenkilöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien toimihenkilöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli toimihenkilölle on palkattu sijainen.

Palkkoina käytetään henkilökohtaisia tunti- tai kuukausipalkkoja luontoisetuineen (ansiot ilman erillisiä lisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä- ja olosuhdelisiä).

Esimerkki yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskemisesta

Yrityksellä on tammikuussa kolme toimihenkilöä, A, B ja C. A:n palkka on 2 513 euroa/kuukausi, B:n palkka on 2 854 euroa/kuukausi ja C:n palkka on 3 204 euroa/kuukausi. Palkkojen yhteenlaskettu summa (2 513 + 2 854 + 3 204) on 8 571 euroa/kuukausi.

Paikallinen erä on siten $8\,571 \text{ euroa/kuukausi} \times 0,5\% = 42,86 \text{ euroa/kuukausi}$. Toimihenkilöiden kuukausipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 42,86 euroa/kuukausi paikallisesti sovittavalla tavalla.

3.5. Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden palkankorotusten laskenta

Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden palkka muutetaan ensin kuukausipalkaksi, jonka jälkeen kuukausipalkkaa korotetaan. Korotettua palkkaa verrataan työehtosopimuksen taulukkopalkkaan ja varmistetaan, että uusi palkka ylittää taulukkopalkan 4 %:lla, jos työsuhde on jatkunut yli 6 kuukautta. Lopuksi kuukausipalkka muutetaan takaisin tuntipalkaksi.

3.6. Palkantarkistusten ajankohdasta myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohta ei ole sovittu paikallisessa palkkaratkaisussa, mutta sitä halutaan myöhentää, sopimus tulee tehdä kirjallisesti **17.3.2022** mennessä. Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansiomenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

3.7. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan kyseessä olevat erät paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

3.8. Luottamusmiehelle neuvottelujen jälkeen annettavat tiedot

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy luottamusmiehen kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa toimihenkilöiden kokonaismäärän, kuinka moni toimihenkilö on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

3.9. Vuosi 2023

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua syyskuun 2022 loppuun mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään 31.12.2022, ellei toisin sovita.

3.10. Palkkataulukot

Toimenvaativuuspalkkoja korotetaan **1,9** prosentilla **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVL	euroa/kk
1	1836
2	1979
3	2142
4	2382
5	2667
6	3022
7	3445
8	3924

3.11. Palvelusvuosilisät

Palvelusvuosilisä korotetaan **1,9** prosentilla **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

vuotta	euroa/kk
5–9	45
10–14	60
15–19	88
20–24	110
25-	135

3.12. Liittojen tuki

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

4. Tekstimuutokset 17.1.2022 alkaen

4.1. 3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet

Poistetaan 2. kohdan toisen kappaleen viimeinen lause ”Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.”

4.2. 5 § Paikallinen sopiminen

Lisätään kaksi uutta kappaletta ensimmäisen kappaleen jälkeen, ennen pöytäkirjamerkintöjä.

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyville ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavat, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työläinsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakkoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista.

4.3. 6 § Palkka

Poistetaan kolmannesta kappaleesta ”sekä määriteltäessä vuorolisän suuruutta”. Kappale kuuluu seuraavasti:

Kuukausipalkalla tarkoitetaan tätä sopimusta sovellettaessa toimihenkilön henkilökohtaista kokonaispalkkaa, eli rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisiä maksettavia lisiä. Vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia, suurjuhlapyhäkorvauksia laskettaessa ja muissa vastaavissa palkkahallinnon eri tilanteissa käsitellään toimihenkilön yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella määräytyvää, erillisenä lisänä maksettavaa palvelusvuosilisää kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

4.4. 9 § Yleiset työaikamääräykset, Työajan tasoittuminen

Muutetaan tasoittumisjakson pituutta päivä ja kaksivuorotyössä. Lisätään ensimmäisen kappaleen loppuun ”Tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa.” ja poistetaan toinen ja kolmas kappale. Kohta kuuluu seuraavasti:

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että laaditaan työajan tasoittumissuunnitelma ajanjaksoksi, jonka aikana työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa. Tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa.

4.5. 9 § Yleiset työaikamääräykset, Työaikapankki

Muutetaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskeva kirjaus. Uusi kirjaus on voimassa 31.12.2023 saakka riippumatta optiovuoden käytöstä, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 5.2.2020-31.12.2021, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita.

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 9 §:n (Työajan tasoittuminen) enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaikaa, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisaajat.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

4.6. 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Lisätään 3. kohtaan suositus porrastetun työajan käyttämisestä sekä mahdollisuus tilata yrittäjäkohtaista koulutusta porrastetusta työajasta. Kohta 3. kuuluu seuraavasti:

3. Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan ja porrastetun työajan käyttöön ottamiseen. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia. Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantaajaksena voidaan käyttää kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan seurantaajaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat porrastetun työajan käyttämistä ja järjestävät yrittäjäkohtaista koulutusta porrastetusta työajasta.

4.7. 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Muutetaan 6. kohdan toinen kappale seuraavaan muotoon:

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä toimihenkilöllä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

4.8. 15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Muutetaan 1. kohdan vuorotyön määritelmää siten, että paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin siten, että se voi olla enemmänkin kuin neljä viikkoa. Kohta kuuluu seuraavasti:

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisen ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin sovitaan, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa. Vuorotyöksi katsotaan myös työ, jossa vuorot vaihtuvat siten, että perättäiset vuorot menevät enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli ja jossa vuorot muuttuvat etukäteen määrätyllä tavalla.

4.9. 19 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Lisätään pykälän loppuun paikallisen sopimisen mahdollisuus aattokorvauksen vaihtamisesta vastaavan suuruiseksi vapaaksi uudeksi pöytäkirjamerkinnäksi seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä 2

Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aattoina lyhentää säännöllistä työaikaa aattokorvauksen suuruutta vastaten.

4.10. 26 § Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

Lisätään 3. kappaleeseen paikallisen sopimisen mahdollisuus seuraavasti:

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä, ellei paikallisesti muuta sovita. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

4.11. 28 § Vuosiloma

Lisätään 3. kohdan 7. kappaleeseen lause "Lomarahavapaa lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa." Kappale kuuluu seuraavasti:

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahakorvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Lomarahavapaa lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa. Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahakorvaamisen paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomaraahan oikeutettu.

4.12. 29 § Palkka sairauden, äitiysvapaan tai isyysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

Muutetaan kohdassa 5. äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräyksiä siten, että palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus sekä lisätään uusi pöytäkirjamerkintä. 1. ja 2. kappale kuuluvat seuraavasti:

Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus kolmelta kuukaudelta.

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää toimihenkilön selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

Työnantaja voi halutessaan maksaa palkan ja päivärahan erotuksen sijasta täyden palkan.

4.13. Irtisanomissuojasopimus, 15 § Lomautusilmoitus

Muutetaan vähintään vuoden työsuhteessa olevan toimihenkilön lomautusilmoitusaika yhdestä kuukaudesta 14 vuorokauteen. Muutetaan ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle henkilökohtaisesti 14 päivää ennen lomautuksen alkamista, ellei lomautusilmoitusajoista ole sovittu toisin paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

4.14. Irtisanomissuojasopimus, 19 § Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

Muutetaan pykäläviittaukset vastaamaan uuden yhteistoimintalain (1333/2021) pykälää. Kappale kuuluu seuraavasti:

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat. Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä

tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

4.15. Liite 2, Työnopastuslisä (8 § kohta 2)

Tarkennetaan liitettä ja lisätään uudeksi tehtäväksi talon sisältä toimihenkilötehtävästä erilaiseen toimihenkilötehtävään siirtyminen. Poistetaan viittaus 16.3.2010 Kemianteollisuus ry:n ja Toimihenkilöunioni TU:n väliseen pöytäkirjaan Harjoittelijat ja kesätyöntekijät, neljäs kappale. Poistetaan viimeinen lause: Tällä liittojen yhteisellä tulkinnalla ei muuteta aikaisemmin paikallisesti sovittuja parempia työnopastuskorvauksia eikä -järjestelyjä. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyiltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan. Oman toimen ohella perehdyttäminen tarkoittaa sitä, että toimihenkilö omien työtehtäviensä lisäksi perehdyttää toista toimihenkilöä. Jos toimihenkilö on osittain vapautettu tehtävistään hoitamaan perehdytyksen, erillistä lisää ei makseta.

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.

Toimivassa työyhteisössä luonnollisena osana on jokapäiväinen kanssakäymisen työkavereiden kanssa. Kanssakäymiseen kuuluu myös työtovereiden neuvonta. Työnopastaminen on suunnitelmallista työnantajan aloitteesta tapahtuvaa toimintaa.

Työnopastamisessa toimihenkilö koulutetaan tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta. Työnopastusta tehdään työnantajan aloitteesta.

Työnopastussuunnitelma

Työnopastuksesta tulee laatia ennalta työnopastussuunnitelma, jossa määritellään kuka opastaa, ketä opastetaan, mitä opastetaan ja kuinka kauan opastaminen kestää. Liitot ohjeistavat työnopastussuunnitelmien teossa tarvittaessa. Työnopastussuunnitelma voi poikkeuksellisesti olla myös suullinen.

Uusi toimihenkilö (lukuun ottamatta kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita)

Toimihenkilön opastaessa uutta toimihenkilöä ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti tulee työnopastuslisä maksaa. Uudeksi toimihenkilöksi katsotaan:

- taloon palkattava uusi toimihenkilö,
- talon sisältä työntekijätehtävästä toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö,
- talon sisältä toisesta toimihenkilötehtävästä erilaiseen toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö, esimerkiksi kirjanpitäjä siirretään laborantiksi. Jos esimerkiksi kirjanpitäjä siirtyy yhtiön sisällä toisiin kirjanpitäjän tehtäviin, ei tällaisissa tilanteissa makseta työnopestuslisää.

Talon sisältä tulevan uuden toimihenkilön perehdyttäminen ei yleensä vaadi yhtä laajaa perehdyttämistä ajallisesti ja määrällisesti.

Uuden toimihenkilön työsuhteen kestolla tai työsuhteen muodolla ei ole merkitystä, joten opastuslisä maksetaan myös määräaikaisten toimihenkilöiden perehdyttämisestä.

Ylempien toimihenkilöiden opastaminen

Työnopestuslisää maksetaan myös, kun toimihenkilö opastaa tehdyn suunnitelman mukaisesti uutta ylempää toimihenkilöä.

Ylempien toimihenkilöiden työnopestuksesta on kyse silloin, kun toimihenkilö opettaa ylemmälle toimihenkilölle tämän työtehtävin kuuluvien tehtävien tunteista.

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa työnopestuslisää. Kesätyöntekijän opastamisesta lisää ei tarvitse maksaa.

Työtuomioistuimen tuomiolla (TT 2010-32) myös ei työsuhteessa olevien harjoittelijoiden opastamisesta tule maksaa työnopestuslisää.

Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Usein yrityksissä puhutaankin kesäharjoittelijoista erittelemättä tarkemmin, onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu vai kesätyö.

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknillisessä tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknillisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekemässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta.

Työnopestuslisän ottaminen muutoin huomioon henkilön palkkauksessa

Mikäli työnopeustus on osa toimihenkilön muuta tehtävää, merkitään se toimenkuvaukseen mahdollisimman yksiselitteisesti ja toimihenkilölle selvitetään, miten

työnopastus näkyy hänen palkkauksessaan. Toimen vaativuusluokitusta arvioitaessa työnopastusta verrataan palkkausjärjestelmän vaativuustekijöihin samoin kuin muitakin toimenkuvan tehtäviä, ja se dokumentoidaan otetun huomioon osana muuta tehtävää.

Paikallinen sopiminen

Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

4.16. Liite 6, Työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin

Lisätään luetteloon seuraavat uudet paikallisen sopimisen mahdollisuudet:

15 § Vuorotyö, ilta- ja yötyö: Paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin.

19 § Suurjuhlapyhäkorvaus: Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aattona lyhentää säännöllistä työaikaa aattokorvauksen suuruutta vastaten.

26 § Koulutus- ja kehittämistilaisuudet: Koulutuksen pituus voi paikallisesti sopien olla pidempikin kuin kaksi tuntia työvuoron yhteydessä.

4.17. Liite 9, Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Lisätään uudeksi kappaleeksi mahdollisuus käyttää poikkeuksellista lomakautta silloin kun yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:
- paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - porrastettu työaika
 - vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Selviytymislauseke

Työnantajan taloudellisen tilanteen niin edellyttäessä käsitellään yhdessä luottamusmiehen kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Kun yhteisesti todetaan luottamusmiehen kanssa, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen kanssa yllä mainittujen toimenpiteiden lisäksi työehtojen sopeuttamisesta enintään vuoden määräajaksi. Sovittavia asioita voivat olla työehtosopimuksen rahanarvoiset edut, esimerkiksi lomarahat ja suurjuhlapyhäkorvaukset.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa. Samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien ajalle. Sopimusta tehtäessä on arvioitava sen vaikutukset suhteessa voimassa olevaan työttömyys- ja palkkaturväsäännöstyöhön.

Samalla sovitaan, miten toimihenkilöiden taloudelliset menetykset kompensoidaan yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua. Sopimuskauden aikana seurataan säännöllisesti yrityksen taloudellisen tilanteen kehittymistä ja mikäli kesken sopimuskauden yrityksen taloudellinen tilanne paranee niin, ettei selviytymislausekkeen käytölle ole enää perusteita, voidaan sopimus purkaa.

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

Lisäksi on huomattava, että yhteistoimintalaki mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä neuvotteluajasta ja työehtosopimus lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Sopijaosapuolet neuvovat tarvittaessa yrityksiä selviytymistoimenpiteiden toteuttamisessa.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

4.18. Liite 10, Liittojen välinen toimintaohje jäsenmaksujen perintää koskevista menettelytavoista

Muutetaan kolmas ja kuudes kohta sekä poistetaan seitsemäs kohta. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Jäsenmaksujen perintäjärjestelmä koskee vain Ammattiliitto Pro ry:n jäsenmaksuja. Jäsenmaksukäsike saa sisältää kuitenkin varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi työttömyyskassamaksun edellyttäen, että perintä tapahtuu yhtenä eränä. Tähän ei saa sisällyttää muita erillisiä lisiä esim. liittymis- tai työtaitelurahastomaksuja. Ammattiliitto Pro ja toimihenkilö ovat vastuussa perittävän erän verovähennykselpoisuudesta.

Jäsenmaksun ollessa %-määräinen peritään se samasta palkkasummasta kuin mistä veroennakon pidätys toimitetaan. Mikäli perintäperusteesta on muunlaisia

määräyksiä, on ne Ammattiliitto Pron toimesta sopeutettava mainitun periaatteen mukaiseksi. Samoin mikäli %- ja/tai €-määräisenä perittävä jäsenmaksu on määriteltävä Ammattiliitto Pron säännöissä muulta kuin yrityksen palkanlaskentaan so-pivalta perintäkaudelta, on perintäperuste Ammattiliitto Pron toimesta sopeutet-tava perintäkautta vastaavaksi.

Perintäjärjestelmässä käytettävät sopimus- ja päättymisilmoituslomakkeista vas-taa Ammatti-liitto Pro. Perintäjärjestelmässä voidaan käyttää sähköisiä lomak-keita. Ammattiliitto Pro kustantaa lomakkeiden painatuksen ja huolehtii niiden ja-kelusta.

Perintäjärjestelmän pääkohdat ovat seuraavat:

1. Menettelyn yksilöimiseksi toimihenkilö ja työnantaja tekevät kirjallisen tai säh-köisen sopimuksen jäsenmaksun perinnästä.
2. Tieto perintäprosentista tai €-määrästä voidaan ilmoittaa kalenterivuositain ja työehtosopimuksessa sovitun korotuksen yhteydessä. Ilmoitus tehdään kirjalli-sesti tai sähköisesti.
3. Tehdystä perintasopimuksesta välittyy tieto toimihenkilölle, työnantajalle ja Ammattiliitto Prolle.

Jäsen ilmoittaa Ammattiliitto Prohon työsuhteen päättymisestä tai palkatto-masta jaksosta työsuhteen aikana.

Jäsen ilmoittaa jäsenmaksuperinnän päättymisestä Ammattiliitto Prolle ja työn-antajalle, jos jäsenyys päättyy kesken työsuhteen.

4. Perintäkausittain peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto toimihenkilölle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
5. Työnantaja toimittaa perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärän perintäkausittain Ammattiliitto Pron ilmoittamalle pankkitilille.

Selvityksen aikataulu on seuraava:

- 1.1.–30.6. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.8. kuluvaan vuotta mennessä
- 1.7.–31.12. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.1. seuraavaan vuotta mennessä

Selvitykseen merkitään:

- liittotunnus (Ammattiliitto Pro 022)
- työnantajan nimi, tilittäjä-tunnus (y-tunnus ilman väliviivaa tai muu tilittä-jätunniste)
- jäsenen henkilötunnus ja nimi
- miltä ajalta jäsenmaksua on peritty ja kuinka paljon.

Selvitysaineiston vaihtoehtoiset toimittamistavat ovat seuraavat:

- 1) TYVI (tietovirrat yritysten ja viranomaisten välillä) -tiedostona.

Internetin kautta toimivalla ohjelma, joita tarjoavat operaattorit Aditro Human Resources, Itella-Pro ja WM-data Oy. Prolle on edellä mainittujen operaattorien kanssa sopimus ay-jäsenmaksutietojen lähettämisestä sähköisessä muodossa TYVI-mallin mukaisesti.

2) Sähköpostitiedostona.

Tiedoston tulee olla palkkahallinnon tekemä ASCII- tai ANSI-tekstitiedosto. Tiedoston sisällön on noudatettava vakioitua tietuekuvausta.

3) YAP-järjestelmällä.

Mikäli työnantaja selvittää muiden liittojen jäsenmaksut YAP:n (YAP Solutions Oy) järjestelmään, voi samaan tiedostoon liittää Pron selvitystiedot liittonumerolla 022 ja YAP toimittaa tiedot edelleen Prolle.

4) Paperilistalla.

Toimitusosoite on Ammattiliitto Pro, työnantajaperintä, PL 183, 00181 Helsinki.

5) Jäsenkohtaisilla viitteillä.

Jäsenkohtaisiin viitteisiin sisältyy tieto jäsenmaksua perivästä työnantajasta, jäsenestä ja palkkakaudesta, joten erillistä selvitystä ei tarvitse tehdä. Jäsenkohtaiset viitteet soveltuvat 1–5 henkilön jäsenmaksuperintään. Jokaisen jäsenen jäsenmaksu maksetaan kuukausittain omalla viitteellään.

6. Ammattiliitto Pro toimittaa jäsenten jäsenmaksutiedot verottajalle seuraavan vuoden alkupuolella verottajan määrittämän aikataulun mukaan, siten että tiedot ehtivät mukaan ao. henkilön veroehdotukseen. Verottajalle toimitettavat edellisen vuoden jäsenmaksutiedot perustuvat työnantajilta 15.1. mennessä saatuihin jäsenkohtaisiin selvitystietoihin.

4.19. Liite 11, Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022-2023

Muutetaan liitteen 11 otsikon vuosiluvuiksi 2022-2023 sekä muutetaan kohdat 2–3 seuraavasti:

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2022-2023. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 365 euroa vuosina 2022 ja 2023. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4.20. Liite 12, Etä- ja hybridityöohje

Muutetaan liitteen 12 otsikko etätyöohjeesta etä- ja hybridityöohjeeksi. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etä- ja hybridityötä tehtäessä.

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksessa sovitun varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä ei kuitenkaan ole työ, jota pääsääntöisesti tehdään sovitun työpaikan ulkopuolella. Hybridityöllä tarkoitetaan puolestaan työskentelymallia, jossa töitä tehdään sekä ajoittain etänä että fyysisesti työpaikalla.

Yhtä kaikille työpaikoille sopivaa toimintamallia ei ole olemassa. On kuitenkin tärkeää keskustella yhdessä kunkin yrityksen kohdalla parhaiten toimivista käytännöistä. Hybridityön positiiviset puolet kannustavat hyödyntämään etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn yhdistämistä.

Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän pelisääntöjä. Etätyöntekijän työmäärä ja tavoitteet ovat samat kuin työpaikalla tehdyssä työssä. Työntekijällä on etätöissä sama työsopimuslain, työehtosopimuksen ja sosiaalivakuutuksen suoja, kuin tavanomaisella työpaikalla työskennellessään. Tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta sen tarkempi soveltaminen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan työhön määräytyy työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun mukaisesti. Työsuojelun osalta on huomioitava, että työnantajalla ei yleensä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan ulkopuoliseen työympäristöön, mutta työturvallisuuslain mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ulottuu kaikkeen työntekoon.

Etä- ja hybridityöstä teettämisessä on huomioitava myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu.

Etä- ja hybridityön tekeminen voi perustua yrityksen ohjeeseen, erityisiin sopimuksiin tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä olisi hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätöissä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta

4.21. Tekniset muutokset

Tarkistetaan ja korjataan tarvittaessa pykäläviittaukset, esim. liitteessä 2 sijaisuuskorvauksen oikea pykälä on 8 § ensimmäinen kohta.

5. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

5.1. Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut työehtosopimuksen tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnossa ja ne tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2022 mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö:

- Työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä.
- Asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin.
- Ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä.
- Yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa.
- Sopimuskausien aikana kunnioitetaan työrauhavelvoitetta.
- Kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla.

Perhevapaaudistustyöryhmä

Mikäli perhevapaaudistus toteutuu, työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä (näillä näkymin elokuu 2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään kustannusneutraalisti siten, että palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tulon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määrääystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä

olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

Työaikakokeilu

Liitot käynnistävät ajalle 18.1.2022–31.12.2023 määräaikaisen hankkeen, jossa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyypisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikaluvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työantajan edustaja ja luottamusmies, tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstö yhdessä, voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun, milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse osoitteeseen paikallinenensopiminen@kemianteollisuus.fi

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii 31.10.2023 mennessä raportin kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopimukseen tai Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaaseen.

Työaikatyöryhmä

Liittojen välisen työaikatyöryhmän tavoitteena on seurata, kouluttaa, edistää joustavien työaikakäytäntöjen käyttöönottoa ja kehittää työaikamääräyksiä siten kuin allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu työaikakokeilusta, työaikapankista ja paikallisen sopimisen kokonaisuudesta. Lisäksi uusitaan kysely 10-tuntisen käytöstä ja muista työaikakäytännöistä.

5.2. Paikallisen sopimisen kehittäminen

Työpaikan sisäinen tiedottaminen

Mikäli työpaikalla neuvotellaan paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta, työnantajan tulee varata toimihenkilöille mahdollisuus keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja päättää palaverin enimmäiskeston ja ajankohdan.

Paikallista sopimista ja sen edistymistä usein edesauttaa se, että luottamusmies yhdessä työnantajan kanssa pohtii tavat, jolla käynnissä olevia neuvotteluja ja sopimuksen lopullista sisältöä avataan yhdessä toimihenkilöille.

Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät yritysten neuvotteluosapuolille koulutuksen neuvotteluosapuolten asemasta ja roolista, työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuden tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet rakentavat kevään 2022 aikana helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

Työaikaopas

Päivitetään Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -opas. Oppaassa huomioidaan pienten, keski suurten ja suurten yritysten erityistarpeet.

Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittäminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolle. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

Tarinakilpailu

Sopijaosapuolet jatkavat tarinakilpailua, jolla kerätään hyviä käytäntöjä paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista. Työpaikan neuvotteluosapuolet kirjoittavat tarinan joko yhdessä, yksin, parina tai ryhmässä. Tarinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla. Lisäksi niitä hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat palkitaan syksyllä 2022 yhdessä Teollisuusliiton kanssa pidettävässä gaalaillassa.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat neljännesvuosittain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyyn, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja minkälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

5.3. Palkkausjärjestelmäkoulutuksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa palkkausjärjestelmäkoulutusta materiaaleineen 30.6.2022 mennessä siten, että yritysten palkkausjärjestelmätyöryhmille tarjotaan

yrittäjien tarpeisiin räätälöityä monimuotokoulutusta. Koulutusta voidaan tarpeen mukaisesti tarjota laajemmallekin kohderyhmälle.

5.4. Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee yritysten strategian toteuttamista. Jatkuva muutos edellyttää osaamistarpeiden muutosten, tarpeettomaksi käyvän osaamisen sekä aivan uuden osaamistarpeen ennakkointia ja analysointia.

Liitot pitävät tärkeänä, että työyhteisön ja tätä kautta toimihenkilön osaamista kehitetään tulevaisuuden kehitystarpeisiin perustuen. Osaava henkilöstö on muutostilanteissa edelläkävijä eikä sopeutuja, innovatiivinen eikä passiivinen. Yrittäjien osaamistarpeisiin vaikuttavat muun muassa hiilineutraalisuuteen tähtäävät toimet, palveluiden ja tuotantotapojen uudistukset, teknologiakehitys sekä työurien pidentyminen. Osaamisen kehittäminen edistää monitaitoisuutta, käytettävyyttä erilaisissa tehtävissä ja sitä kautta työurien pidentymistä sekä toimihenkilöiden työllistymistä.

Kehityskeskustelussa tai vastaavassa on suositeltavaa käydä läpi toimihenkilön yksilölliset yrityksen strategisista tavoitteista johdetut osaamisen kehittämisen tarpeet. Osaamista voidaan kehittää sekä työpaikan sisäisissä että ulkoisissa koulutuksissa ja perehdytyksissä. Osaamisen kehittämisen tarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi työhön liittyvällä oppimisella, osallistamalla projekteihin tai työryhmiin tai opiskelemalla omaehtoisesti ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta tai suorittamalla kokonaan uusi tutkinto.

Eläkeikää lähestyttäessä on aiheellista suunnitella jäljellä olevia työvuosia. Kehityskeskusteluissa tai muussa yhteydessä on syytä käsitellä myös eläkkeelle siirtymistä ja sen ajankohtaa, kertyneen osaamisen siirtämistä nuoremmille työntekijöille sekä mahdollista halua osallistua työelämään eläkkeelle siirtymisen jälkeen.

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana hyviä käytäntöjä työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisestä ja työpaikan ulkopuolella järjestetyistä koulutustilaisuuksista sekä koetusta koulutusten vaikuttavuudesta.

5.5. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva toimihenkilöstö on myös tuottava.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittavat työhyvinvointikortin suorittamista. Lisää tietoa työhyvinvointikortin suorittamisesta saa liitoista.

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten toimihenkilöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamusmiehille.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Hyvää huomista -ohjelma

Hyvää huomista -ohjelmaa ei jatketa vaan sopijaosapuolet kehittävät työhyvinvointia osana jatkuvaa neuvottelua. Hyvää huomista ohjelman logo ja visuaalinen ilme säilytetään ja sitä voidaan käyttää liittojen yhteisessä materiaalissa niin sanottuna brändimerkinä.

5.6. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla.

Tasa-arvolain 6 § a mukaan vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään, ellei paikallisesti toisin sovita, vuosittain. Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi joka 3. vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain.

Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä (yhdenvertaisuussuunnitelma).

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi laaditut suunnitelmat ja sen toteuttaminen edistävät organisaation houkuttelevuutta työnantajana, henkilöstön hyvinvointia, tehtävien ja työolojen kehittämistä sekä työsuoritusten parantumista.

Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Yhteistoimintalain (334/2007) mukaan sen soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma muuttuu uuden yhteistoimintalain voimaan tullessa työyhteisön kehittämissuunnitelmaksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelmasta säädetään uuden yhteistoimintalain 9 §:ssä.

5.7. Ateriakorvaus

Ateriakorvauksen suuruus (yhteistoimintasopimuksen mukaisessa koulutuksessa):

Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2022 26,21 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella. Ateriakorvauksen suuruus vahvistetaan vuosittain koulutustyöryhmässä.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2023 todetaan syyskuussa 2022 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2021 – heinäkuu 2022.

5.8. Tulos- ja voittopalkkiot

Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- ja voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitystavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään toimihenkilöille ennen niiden käyttöönottoa.

5.9. Työllistymisen edistäminen

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on toimihenkilöllä sen työllistymisvapaaajärjestelyn lisäksi, josta säädetään julkisesta työvoimapolitiikasta annetussa laissa (1295/2002), oikeus saada työllistymisvapaaat enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiikseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

Työnantaja ja luottamusmies pyrkivät irtisanomistilanteissa selvittämään yhteistyössä eri tahojen kanssa erilaisia tukipalveluita irtisanomisuhan alla oleville. Tukipalveluiden tavoitteena on auttaa parantamaan toimihenkilön työllistymistä.

5.10. Työn vaarojen ja haittojen arviointi

Työn vaarojen ja haittojen arvioinnista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajan on lain mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Liitot toteavat, että työturvallisuuslakiin on vuonna 2013 lisätty työajat nimenomaisesti yhtenä seikkana, josta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työnantajan on selvitettävä ja arvioitava.

Vaarojen ja haittojen poistamisessa hyödynnetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantunte-
musta.

6. Rinnakkaissopimukset

Osapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, ettei tämän sopimuksen soveltamispiirissä tehdä rinnakkaissopimuksia.

7. Viittausmääräykset

Yksinomaan työaikalain pykäliin viittaavat määräykset eivät ole työehtosopimuksen osia. Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

8. Sopimuskauden päättyminen

Työehtosopimus on voimassa 17.1.2022–31.12.2023 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä. Mikäli neuvotteluissa ei löydetä ratkaisua syyskuun 2022 loppuun mennessä, voidaan irtisanoa päättymään 31.12.2022, ellei toisin sovita.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

9. Pöytäkirjan tarkastaminen

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin. Pöytäkirjaa on laadittu kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä 21.1.2022

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

AMMATTILIITTO PRO RY



Anssi Vuorio



Taru Reinikainen