

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA
KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 21.2.2025-
31.12.2027**

Aika 5.3.2025
Paikka Eteläranta 10, Helsinki
Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Jaana Neuvonen
Jenni Nisametdin
Sampo Pehkonen
Juha Teerimäki

Muoviteollisuus ry
Vesa Kärhä

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Jyrki Virtanen
Pasi Havio
Mari Tuomaala

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 21.2.2025 saavuttaneet neuvottelutuloksen muovituoteteollisuuden ja kemiantuoteteollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

1. Sopimuskausi

Tämä sopimus korvaa osapuolten kesken ajalle 3.2.2023 – 31.12.2024 sovitut työehtosopimukset. Sopimus on voimassa 21.2.2025–31.12.2027, ellei muuta sovita.

2. Palkankorotukset

2.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

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 mukaisesti.

Sovittaessa palkkaratkaisusta voidaan kiinnittää huomiota yrityksen taloustilanteeseen.

Paikallisissa palkkaneuvotteluissa sovitaan palkankorotuksen ajankohdasta, suuruudesta ja toteutustavasta.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 14.4.2025 (13.3.2026 ja 12.3.2027) mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan seuraavasti:

2.2. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,1** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,3** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2027

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,0** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.3. Yrityskohtaisen erän suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,4** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2026

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,6** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2027

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,4** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallisen erän laskeminen

Paikallinen erä lasketaan vuonna 2025 maaliskuussa ja vuosina 2026 ja 2027 kyseisten vuosien helmikuussa työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, esim. palvelusaika-, vuorotyö-, olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Paikallisen erän suuruus on 0,4 %.

Yrityksellä on maaliskuussa 2025 kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa ($15,05 + 14,93 + 16,16$) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä keskimäärin 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.4. Yrityksessä sovitaan pysyvästi kerran kuussa palkanmaksusta

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet sopivat pysyvästi sopimuskauden aikana palkkojen maksamisesta kerran kuukaudessa ja järjestävät yrityksille koulutusta jommankumman osapuolen aloitteesta. Liitot keräävät kerran kuussa palkanmaksuun siirtyneiltä yrityksiltä hyviä käytäntöjä ja kertovat näitä koulutuksissa.

Jos sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään sopimuskaudella, valitaan seuraavista vaihtoehdoista yksi sopimuksen syntymiseksi:

- Siirtymävuonna maksetaan **yrityskohtainen erä** kaikille työntekijöille yleiskorotuksena, ellei muuta sovita.
- Siirtymävuonna maksetaan työntekijöille **300 euron** kertaerä.
- Siirtymävuonna annetaan työntekijälle **yksi palkallinen vapaapäivä** lomakauden yhteydessä. Vapaan antamisessa toimitaan vuosilomalain mukaisten sääntöjen mukaisesti.

Sopimus tehdään kirjallisesti.

Tämä ei koske yrityksiä, joissa palkka maksetaan jo kerran kuukaudessa. Sopimus on tehtävä 31.12.2027 mennessä.

2.5. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Yrityskohtaisten korotusten jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen

suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.6. Palkkataulukot

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat seuraavat.

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

			senttiä/tunti			euroa/kuukausi	
			TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
TVL		pisteet					
Sisääntulo- palkka			1155	1172	1230	1867	1942
TVL	1	56–72	1217	1235	1296	1970	2049
TVL	2	73–92	1310	1330	1395	2119	2204
TVL	3	93–112	1410	1431	1502	2278	2369
TVL	4	113–132	1516	1539	1615	2453	2551
TVL	5	133–157	1636	1661	1742	2639	2745
TVL	6	158–	1759	1785	1873	2840	2954

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

			senttiä/tunti			euroa/kuukausi	
			TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
TVL		pisteet					
Sisääntulo- palkka			1188	1206	1265	1921	1998
TVL	1	56–72	1252	1271	1333	2027	2108
TVL	2	73–92	1348	1368	1436	2180	2267
TVL	3	93–112	1451	1473	1545	2344	2438
TVL	4	113–132	1560	1583	1661	2524	2625
TVL	5	133–157	1683	1708	1792	2716	2825
TVL	6	158–	1810	1837	1928	2922	3039

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

			senttiä/tunti			euroa/kuukausi	
			TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
TVL		pisteet					
Sisääntulo- palkka			1217	1235	1296	1967	2046
TVL	1	56–72	1282	1301	1365	2076	2159
TVL	2	73–92	1380	1401	1470	2232	2321
TVL	3	93–112	1486	1508	1583	2400	2496
TVL	4	113–132	1597	1621	1701	2585	2688
TVL	5	133–157	1723	1749	1835	2781	2892
TVL	6	158–	1853	1881	1973	2992	3112

Nuorten ohjetuntipalkat

Nuorten ohjetuntipalkat ovat seuraavat.

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	972	1642
16 v	988	1669
17 v	996	1688

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	1000	1690
16 v	1017	1717
17 v	1025	1737

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	1024	1731
16 v	1041	1758
17 v	1050	1779

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.7. Palvelusaikalisät

Palvelusaikalisät ovat seuraavat.

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuotta	snt/h	€/kk
5–9	19	33
10–14	26	43
15–19	34	56
20–24	44	74
25–	55	94

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuotta	snt/h	€/kk
5–9	20	34
10–14	27	44
15–19	35	58
20–24	45	76
25–	57	97

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuotta	snt/h	€/kk
5–9	20	35
10–14	28	45
15–19	36	59
20–24	46	78
25–	58	99

Yrityskohtaisten palvelusaikalisien korottaminen

Yrityskohtaisia palvelusaikalisiä korotetaan paikallisesti sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palvelusaikalisiä korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.8. Vuorolisät

Vuorolisien suuruudet ovat

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- iltavuorolisä 126 snt/tunti
- yövuorolisä 236 snt/tunti

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- iltavuorolisä 130 snt/tunti
- yövuorolisä 243 snt/tunti

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

- iltavuorolisä 133 snt/tunti
- yövuorolisä 249 snt/tunti

Yrityskohtaisten vuorolisien korottaminen

Yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan paikallisesti sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.9. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaukset ovat seuraavat:

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/ euroa/kk
-20	1,5	84
21–30	6	84
31–40	7	84
41–60	8	109
61–80	11	109
81–100	12	120
101–140	15	141
141–180	18	152
181–220	20	152
221–260	27	164
261–320	28	164
321–420	32	189
421-	kokonaan vapautettu	190

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/ euroa/kk
-20	1,5	86
21–30	6	86
31–40	7	86
41–60	8	112
61–80	11	112
81–100	12	123
101–140	15	145
141–180	18	156
181–220	20	156
221–260	27	169
261–320	28	169
321–420	32	194
421-	kokonaan vapautettu	196

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/ euroa/kk
-20	1,5	88
21–30	6	88
31–40	7	88
41–60	8	115
61–80	11	115
81–100	12	126
101–140	15	148
141–180	18	160
181–220	20	160
221–260	27	173
261–320	28	173
321–420	32	199
421-	kokonaan vapautettu	201

2.10. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

2.11. Henkilökohtaisen työaikamuotokohtaisen palkanosan käyttäytyminen palkankorotustilanteessa

Vuonna 2018 palkantarkistusten yhteydessä muodostettua henkilökohtaista työaikamuotokohtaista palkanosaa ei koroteta työehtosopimuksessa sovituilla korotuksilla.

2.12. Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen esimerkkeineen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

3. Tekstimuutokset

3.1. 5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Muutetaan 5 §:n kohta 3. kuulumaan seuraavasti:

”3. Määräaikainen työsopimus

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain säännösten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liitot pitävät tärkeänä, että työsopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkeinpäin. Liitot suosittelevat, että uusien työntekijöiden työsopimukset tehdään kirjallisina.”

3.2. 25 § Muita korvauksia, kohta 2. Merkkipäivät

Lisätään 25 §:n 2. kohtaan uusi toinen kappale, joka tulee voimaan 1.1.2026.

”Merkkipäivät

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun kyseinen päivä sattuu hänen työvuoroluettelonsa tai työajan tasoittumissuunnitelman mukaiseksi työpäiväkseen.

Jos 50- tai 60-vuotispäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelman mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan työntekijälle korvaus, joka vastaa säännöllisen työajan palkkaa. Osa-aikaiselle työntekijälle korvaus maksetaan osa-ajan suhteessa. Merkkipäiväraha maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jonka aikana 50- tai 60-vuotispäivä on ollut. (Voimaan 1.1.2026 alkaen.)”

3.3. 39 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan pykälän alku otsikkoon ”Vuoropuheluun liittyvät haasteet” saakka kuulumaan seuraavasti:

”39 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa ja kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä, ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajattu. Sopimus on solmittava kirjallisena jommankumman sopijapuolen sitä pyytäessä. Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Kun kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa. Osapuolet suosittelevat, että sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot suosittelevat, että pysyväisluonteiset sopimukset laaditaan muutoinkin kirjallisesti. Sopimusneuvottelujen kannalta tarpeelliset tiedot annetaan toiselle sopijapuolelle mahdollisimman hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista.

Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 31.12.2027 saakka)

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.”

3.4. Yleissopimus, 1 luku, Yleisiä määräyksiä

Lisätään kohtaan ”Ennakkoilmoitus työtaistelusta” uusi pöytäkirjamerkintä:

”Pöytäkirjamerkintä:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä. Työriitalain säännökset eivät ole osa työehtosopimusta. ”

3.5. Irtisanomissuojasopimus, 19 § Takaisinottaminen

Muutetaan 19 § kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

”19 § Takaisinottaminen

Säännöllisesti vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, julkisten työvoimapalvelujen (jäljempänä työvoimatoimisto) kautta työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Määräys koskee liikkeen luovutuksensaajaa myös silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Tämän pykälän mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan työsuhteen päättämisen yhteydessä tai sen jälkeen poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

Soveltamisohje 1

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 § 3. momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhön osoitukset.

Yllä olevaa määräystä sovelletaan työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisen takaisinottovelvollisuuden sijasta.”

3.6. Liite 1, Kemianteollisuuden malli nuorista alle 20-vuotiaista oppisopimusopiskelijoista

Lisätään uusi liite seuraavasti.

Kemianteollisuuden oppisopimusmallia toteutetaan prosessitekniikan sekä koneasennuksen ja kunnossapidon ammattiopinnoissa Kokkolan, Kuopion, Porvoon, Tampereen seuduilla ja malliin sitoutuvissa yrityksissä. Vuonna 2022 sovittua mallia on päätetty jatkaa 31.12.2027 saakka.

Oppilaitoksessa opiskeleva nuori hakeutuu ensimmäisen opintovuoden alussa kemianteollisuuden oppisopimusmalliin ja jos nuori hyväksytään malliin, opiskelee hän ensimmäisen lukuvuoden oppilaitoksessa ja siirtyy toisen vuoden alussa koulutussopimuksella (0,5 vuotta) yritykseen. Oppilaitoksessa suoritettujen opintojen ja koulutussopimuksen aikana oppilas ei ole työsuhteessa yritykseen.

Siirtymäsäännös

Opiskelijaan, joka on aloittanut viimeistään 31.12.2027 tämän mallin mukaisen koulutussopimuksen, noudatetaan tämän liitteen nuorten oppisopimusmallin palkkoja ja nuoren kouluttajan palkkiota siihen saakka, kunnes nuori valmistuu.

Työssä oppiminen tapahtuu 1,5 vuoden aikana työpaikalla ja palkka määräytyy seuraavasti:

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Opintojen edistyminen	snt/tunti			euroa/kk		% alimmasta tvl palkasta
	TAM15- TAM 27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37	
Vähintään 1 näyttö	730	741	777	1182	1229	(60 %)
Vähintään 3 näyttöä	913	927	972	1478	1537	(75 %)
Vähintään 4 näyttöä	1095	1111	1166	1773	1844	(90 %)
Kaikki näytöt	1217	1235	1296	1970	2049	(100 %)

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Opintojen edistyminen	snt/tunti			euroa/kk		% alimmasta tvl palkasta
	TAM15- TAM 27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37	
Vähintään 1 näyttö	751	762	800	1216	1265	(60 %)
Vähintään 3 näyttöä	939	953	1000	1520	1581	(75 %)
Vähintään 4 näyttöä	1127	1144	1200	1824	1897	(90 %)
Kaikki näytöt	1252	1271	1333	2027	2108	(100 %)

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Opintojen edistyminen	snt/tunti			euroa/kk		% alimmasta tvl palkasta
	TAM15- TAM 27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37	
Vähintään 1 näyttö	769	781	819	1246	1296	(60 %)
Vähintään 3 näyttöä	962	976	1025	1557	1619	(75 %)
Vähintään 4 näyttöä	1154	1171	1229	1868	1943	(90 %)
Kaikki näytöt	1282	1301	1365	2076	2159	(100 %)

Oppisopimusopiskelijan kouluttamisesta maksettava palkkio, koskee ainoastaan nuorten oppisopimusmallia (alle 20-vuotias).

Palkkio maksetaan nuoren oppisopimusoppilaan kouluttajalle, kun näyttö on suoritettu ja hyväksytty. Jos kouluttajia on useampi, jaetaan palkkio koulutusaikojen suhteessa. Palkkion suuruus on 300 €/ näyttö vuonna 2025 ja 320 €/näyttö vuosina 2026–2027. Mikäli opiskelija tekee enemmän kuin tutkinnon edellyttämät viisi näyttöä, ei näiltä näytöiltä makseta palkkiota. Jos perustutkinnon pakollisten näyttöjen määrä opetussuunnitelmassa muuttuu, maksetaan korvaus ainoastaan pakollisten näyttöjen määrästä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Jos työpaikalla on sovittu opastuskorvauksesta aiemmin ennen nuoren oppisopimusoppilaan ottamista, ratkaistaan yhdessä paikallisesti, soveltuuko opastuskorvaus nuorten oppisopimusmalliin edellisen sijasta.

Tämän kohdan perusteella ei ole tarkoitettu puuttua olemassa oleviin paikallisiin sopimuksiin. Korvaus maksetaan joko paikallisen sopimuksen perusteella tai tämän liitteen perusteella.

Epäselvässä tilanteessa asia saatetaan liittojen välillä ratkaistavaksi.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Palkkion kehittämisen tarve arvioidaan erikseen nuorten oppisopimusoppilaiden kouluttamisesta saatujen kokemusten perusteella. Tähän ei sovelleta sopijaosapuolten välillä sovittuja muita sopimuskorotuksia, kuten yleiskorotusta tai lisien korottamista.

Nuorten oppisopimusopiskelijoiden osaamisen tarpeen arviointi

Liitot pitävät tärkeänä, että työpaikoilla kiinnitetään huomiota siihen, että oppisopimusoppilaan kouluttaja on tehtävänsä perehtynyt, ja ymmärtää tutkinnon tavoitteet, opiskelijan oppimistavoitteet, erilaiset oppimistyylit, vuorovaikutuksen ja ilmapiirin vaikutuksen oppimiseen ja yrityksen tavoitteet ja tuotteet.

Liitot ovat laatineet työpaikoille avuksi itsearviointimallin, jota voidaan yrityksessä käyttää ja muokata omiin tarpeisiinsa. Itsearviointin tuloksen perusteella voi nimetty kouluttaja ja työnantaja suunnitella oppimispolun niille alueille, joissa tarvitaan uuden oppimista tai kertaamista.

Itsearviointimalli

Asteikko 1-5 (1= kouluttaja tarvitsee uuden oppimista, 3 = kouluttaja tarvitsee kertaamista, 5= kouluttajalla on valmius kouluttaa yrityksen muita kouluttajia)

Tavoite	Työnantajan arvio kouluttajan osaamisesta	Itsearvio	Mistä voi esimerkiksi hankkia osaamista	Tarvittava osaaminen saavutettu pvm. ja allekirjoitukset
Opetussuunnitelmaan tutustuminen			Oppilaitos	
Työssä oppiminen ja näyttöjen suunnittelu			Oppilaitos	
Työssä oppimisen näyttöjen organisointi			Oppilaitos	
Näyttöjen arviointi			Oppilaitos	
Työnopastaminen ja perehdyttäminen työturvallisuuslain mukaan			Työnopastus ja perehdyttäminen kemian aloilla www.yhteistakemiaa.fi	
Eri oppimistyylien tunnistaminen ja tukeminen			Työnopastus ja perehdyttäminen kemian aloilla www.yhteistakemiaa.fi	
Vuorovaikutustaidot			Työnopastus ja perehdyttäminen kemian aloilla www.yhteistakemiaa.fi	
Yhteistyötaidot			Työnopastus ja perehdyttäminen kemian aloilla www.yhteistakemiaa.fi	
Erilaiset ohjaustyyli ja -menetelmät			Työnopastus ja perehdyttäminen kemian aloilla www.yhteistakemiaa.fi	
Palautteen antaminen			Työnopastus ja perehdyttäminen kemian aloilla www.yhteistakemiaa.fi	

Ongelmanratkaisutaidot			Yrityksen edustaja	
Yrityksen tavoitteet ja strategia			Yrityksen edustaja	
Yrityksen onnistumiset			Yrityksen edustaja	
Yrityksen tuotteet ja loppukäyttäjät			Yrityksen edustaja	

3.7. Liite 6, Tutustu työelämään ja tienaa

Muutetaan liite kuulumaan seuraavasti:

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
MUOVITEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus sekä Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus.

Kemianteollisuus KT ry, Muoviteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus LT ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvien nuorten (TUVA) mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, lukiolaisia sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2025-2027. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **375** euroa vuonna **2025** ja **395** euroa vuosina **2026 ja 2027**. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

3.8. Tekniset muutokset

- **6 § Säännöllinen työaika, Työaikapankki:** Poistetaan kokonaan kohta: ”Seuraava määräys on voimassa 31.12.2023 saakka” sekä alaotsikko ” Seuraava määräys on voimassa 1.4.2024 alkaen”
- **Yleissopimus, 4.3. Työsuhdeturva, Jälkisuoja:** Korjataan termi Työturvaa termiksi Työsuhdeturvaa
- **Liite 1 Isyysvapaan palkanmaksu:** poistetaan liite
- **Liite Työntekijöiden vuosityöaika kemianteollisuudessa 2025–2028 (8 tunnin työaika):** Korjataan virheellinen teksti liitteessä Työntekijän vuosityöaika kemianteollisuudessa 2025–2028: ”Edellä kuvattu laskelma kuvaa tilannetta, jolloin **työntekijällä** on oikeus ja hän myös kyseisen kalenterivuoden aikana pitää 30 arkipäivän mittaisen vuosiloman”.
- Muutetaan työehtosopimuksissa termi työajan tasoittumisjärjestelmä termiksi työajan tasoittumissuunnitelma.

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

4.1 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää liittojen välistä neuvottelu- ja yhteistoimintaa sekä alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen, sekä käsitellä esiin nousevia työehtosopimusten tulkintakysymyksiä ja muita yhteisesti sovittuja teemoja.

Sopimuskauden aikana sovitut työehtosopimuksen tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna ajankohtana.

4.1.1. Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi **31.5.2025** 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.
- Yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa.
- Sopimuskausien aikana työrauha pitää.
- Kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla tiedostaen hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkityksen yritysten menestymisessä.

4.1.2. Työaikakokeilu

Liitot jatkavat määräaikaista kokeilua 31.12.2027 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä.

Työaikakokeiluun osallistumisesta kiinnostuneet työpaikat ilmoittavat halukkuutensa sähköisesti:

- Työnantajat: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Pääluottamusmiehet: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Kokeiluun osallistuvien työpaikkojen neuvotteluosapuolille (työnantajan edustaja ja pääluottamusmies) järjestetään liittojen toimesta alkukoulutus pakottavista työaikamääräyksistä. Alkukoulutus on edellytyksenä työaikakokeiluun liittyvien paikallisten sopimusten tekemiseen.

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 2. luvun määräyksistä enintään 31.12.2027 saakka. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (kuten työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla). Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työaikakokeilun puitteissa tehdyt paikalliset sopimukset toimitetaan sähköpostitse liitoille tiedoksi kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

- Työnantajat: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Pääluottamusmiehet: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Liittojen välinen työryhmä laatii kaksi raporttia viimeistään 31.10.2025 ja viimeistään 30.9.2027 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittää näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimuksen työaikamääräyksiin.

4.1.3. Koulutus työajoista

Toimivat ja terveelliset työajat -kurssi ei vuonna 2025 kuulu kemian aloilla Murikan tarjontaan, vaan se korvataan Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n järjestämällä työaikakurssilla. Toteutuksesta sovitaan liittojen kesken vuoden 2025 aikana.

4.1.4. Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n nuorten oppisopimusmallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä. Mallia pilotoidaan oppilaitoksissa ja yrityksissä vuoden 2027 loppuun saakka.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osaajien keskuudessa, vastata työvoimatarpeeseen sekä alan hiilineutraaliuskehityksen vauhdittamaan osaamistarpeeseen.

Työpaikoilla, joissa nuorten oppisopimusmalli otetaan käyttöön, käydään yhdessä läpi oppisopimusoppilaan perehdyttämiskäytännöt.

Liittojen, pilottiyritysten ja oppilaitosten edustajista koostuva työryhmä seuraa nuorten oppisopimusmallin toimivuutta ja tekee tarvittavia muutoksia malliin.

Nuorten oppisopimusmalliin liittyvät oppisopimusoppilaan palkat ja kouluttajan korvaus ovat työehtosopimuksen liitteessä 1.

4.1.5. Liittojen välinen palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmän tehtävänä on **31.8.2026 mennessä**

- esittää, miten työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää voitaisiin kehittää, ja
- sen soveltamista helpottaa erityisesti pk-yrityksissä.

Työryhmän käsiteltäväksi voidaan ottaa myös muita esille tulevia työntekijän palkanmuodostukseen liittyviä asioita.

Työryhmän tavoitteena on varmistaa, että työpaikoilla on osaamista soveltaa työehtosopimuksen mukaista palkkausjärjestelmää.

Työryhmän työn edistymistä seurataan liittojen välisessä jatkuvan neuvottelun työryhmässä.

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.2.1 Sparraustilaisuudet

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

4.2.2 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.

4.2.3 Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat vuosittain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyn, 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.

4.2.4. Paikallisen sopimisen kurssi

Selvitetään mahdollisuuksia korvata Murikassa järjestettävä paikallisen sopimisen kurssi vuodesta 2026 alkaen Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n yhteisellä paikallisen sopimisen kurssilla.

4.3. 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 työntekijä on myös tuottava.

4.3.1 Yhteistyöllä kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa

Liitot jatkavat sopimuskaudelle 2023–2024 sovittua toimialan veto- ja pito-ohjelmaa. Ohjelmaa jatketaan koko sopimuskauden ajan, 31.12.2027 asti.

Ohjelman tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria sekä parantaa alan veto- ja pitovoimaa.

Sopimuskaudella 2025–2027 ohjelmassa keskitytään edellisellä sopimuskaudella toteutettujen veto- ja pito-ohjelman tuotosten markkinointiin ja jalkauttamiseen sekä pilottiyrityshankkeeseen. Tavoitteena on selvittää, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, yksilöllisillä keskusteluilla, erilaisilla kannustimilla ja henkilöstön omaehtoisen työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tukea ohjelman tavoitteita, painopisteenä erityisesti nuoret ja yli 55-vuotiaat.

Liitot luovat hankkeen vaikuttavuuden lisäämistä varten markkinointisuunnitelman ja kannustavat sopimuskaudella työpaikkoja lähtemään mukaan Suomen Olympiakomitean Toimintakykyinen maa ja kansa – kampanjaan, jonka yhteisenä päämääränä on muuttaa ihmisten arvoja, asenteita ja arjen toimintaa toimintakykyä vahvistavaan suuntaan. Haluamme kannustaa työpaikkoja ja niiden henkilöstöä löytämään uusia tapoja arjessa liikkumisen ja terveellisten elintapojen edistämiseksi.

Pilottiyritysohjelma

Pilottiyritysohjelmaan haetaan mukaan halukkaita yrityksiä alkuvuodesta 2025. Pilottiyritykset yhdessä yritysten henkilöstön edustajien kanssa vaihtavat ajatuksia yrityksissä jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä eri ikäisten työssä jaksamiseen ja pidempiin työuriin sekä alan houkuttelevuuden lisäämiseen liittyen. Pilottiyritykset kehittävät myös keskustelujen pohjalta koko toimialalle uusia ideoita, millaisin toimin tavoitteita voitaisiin koko toimialalla edistää ja miten niiden vaikuttavuutta seurataan.

Pilottiyritysten välisiä keskusteluja ja kehittämistarpeita varten tarjotaan asiantuntija-apua esimerkiksi työpajoissa sekä tarjotaan alusta verkottumista ja ajatusten vaihtamista varten. Pilottiyritysten koko toimialalle syntyvistä kehitysideoista koostetaan ideoita alalle eri muodoissa (esim. videot, haastattelut, ideapankki) ja ne julkaistaan liittojen yhteisillä nettisivuilla www.yhteistakemiaa.fi.

Liittojen yhteinen päämäärä on nostaa kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa merkittävästi.

Veto- ja pito-ohjelman tulokset

Hankkeen tuloksia seurataan pitkäkestoisesti yli työehtosopimuskausien mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkuulttuuria ja tehokasta oppimista edistävää. Oppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikan edustajien kesken koulutuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Harjoittelijan oppimistavoitteet täyttävistä tehtävistä sovitaan harjoittelusopimuksessa kunkin oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että harjoittelun jälkeen harjoittelija osaa arvioida opinnoissaan syntynyttä osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin ja arvioida omaa osaamistaan suhteessa niihin.

Harjoittelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimies, toimihenkilö tai työntekijä, jolla on ohjaamiseen tarvittava osaaminen. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia harjoittelun tavoitteiden täyttymisestä, riittävästä perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajalle maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelelun 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.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 21.2.2025–31.12.2027, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu.

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

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.9.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLA:n, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.10.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 31.12.2026. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.12.2026. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.11.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

Helsingissä 5.3.2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä	Miira Kaukolinna	Jaana Neuvonen
Jenni Nisametdin	Sampo Pehkonen	Juha Teerimäki

MUOVITEOLLISUUS RY

Vesa Kärhä

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho	Jyrki Virtanen	Pasi Havio
Mari Tuomaala		