

KEMIENTEOLLISUUS RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDEN JA KULTASEPPÄ-
TEOLLISUUDEN SEKÄ HARJA- JA SIVELLINALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN UU-
DISTAMISEKSI AJALLE 26.2.2025 – 31.12.2027**

Aika 10.3.2025

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Jaana Neuvonen

Kenkä- ja nahkateollisuus ry
Juha Teerimäki

Ammattiliitto Pro ry
Anssi Vuorio
Piia Säkkinen
Taru Reinikainen

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat 26.2.2025 saavuttaneet neuvottelutuloksen Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta vuosille 2025–2027. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus korvaa 26.2.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 9.2.2023–31.12.2024 hyväksytyn työehtosopimuksen. Työehtosopimus on voimassa 26.2.2025–31.12.2027 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.

Sovittaessa palkkaratkaisusta voidaan kiinnittää huomiota yrityksen taloustilanteeseen.

Neuvoteltaessa palkankorotusten suuruudesta, ajankohdasta ja toteutustavasta, työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille tiedot vuoden 2025 osalta maaliskuussa 2025 (ilman kesätyöntekijöitä) ja vuosien 2026 ja 2027 osalta helmikuussa työsuhteessa olleiden toimihenkilöiden henkilökoh- taisten tunti- tai kuukausipalkkojen yhteenlasketusta summasta sekä summan laskutavasta.

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

Mikäli työpaikalla neuvotellaan paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta, työnantajan tulee varata toimihenkilöille mahdollisuus keskustella neuvottelujen sisällöstä työ- ajalla. Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja päättää palaverin enimmäiskeston ja ajankoh- dan.

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.

3.2. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat

- palkankorotuksen suuruus
- ajankohta ja
- palkantarkistusten toteutustapa.

Paikallisesta palkkaratkaisusta, yritys- tai toimipaikkakohtaisesta erästä, palkantarkistusten ajankohdan myöhentämisestä tai palkankorotusten huomioimisesta työehtosopimuksen mu- kaisia palkankorotuksia toteutettaessa voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöiden kanssa yhdessä. Paikallinen sopi- mus on tehtävä kirjallisesti. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat yrityk- set toimittavat tässä tarkoitetun paikallisen sopimuksen tiedoksi työsuojeluviranomaiselle.

Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, toimi- henkilöiden kanssa yhdessä 14.4.2025 (13.3.2026 ja 12.3.2027) mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

3.3. Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus, ellei paikallista palkkaratkaisua ole sovittu

3.3.1. Yleiskorotus

Vuonna 2025

- Korotusajankohta on **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Korotetaan palkkoja **2,1 %** suuruisella yleiskorotuksella.

Vuonna 2026

- Korotusajankohta on **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Korotetaan palkkoja **2,2 %** suuruisella yleiskorotuksella.

Vuonna 2027

- Korotusajankohta on **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Korotetaan palkkoja **2,0 %** suuruisella yleiskorotuksella.

3.3.2. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen 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 toimipaikkakohtaisen palkitsemisen periaatteena on, että korotukset koetaan aidosti palkitsevina.

Vuosi 2025

- Korotusajankohta on **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yleiskorotuksen lisäksi **0,4 %** yritys- ja työpaikkakohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2026

- Korotusajankohta on **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yleiskorotuksen lisäksi **0,7 %** yritys- ja työpaikkakohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2027

- Korotusajankohta on **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yleiskorotuksen lisäksi **0,4 %** yritys- ja työpaikkakohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä lasketaan vuoden 2025 osalta maaliskuussa 2025 (ilman kesätyöntekijöitä) ja vuosien 2026 ja 2027 osalta helmikuussa työsuhteessa olleiden

toimihenkilöiden henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen yhteenlasketusta summasta sekä summan laskutavasta. 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. palvelusaika-, vuorotyö- ja olosuhdelisiä).

Esimerkki yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskemisesta

Yrityskohtainen erä 0,4 %.

Yrityksellä on maaliskuussa 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 $8\,571 \text{ euroa/kuukausi} \times 0,4 \% = 34,28 \text{ euroa/kuukausi}$. Toimihenkilöiden kuukausipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 34,28 euroa/kuukausi paikallisesti sovittavalla tavalla.

3.4. 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 3 %:lla, jos työsuhte on jatkunut yli 6 kuukautta. Lopuksi kuukausipalkka muutetaan takaisin tuntipalkaksi.

3.5. Käytännöt palkantarkistusten ajankohdan muuttamisessa

3.5.1. Palkantarkistusten ajankohdasta sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa ei ole sovittu paikallisessa palkkaratkaisussa, mutta sitä halutaan myöhentää, sopimus tulee tehdä kirjallisesti vuoden 2025 osalta 14.4.2025 ja vuoden 2026 osalta 13.3.2026 ja vuoden 2027 osalta 12.3.2027 mennessä. Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Korvaus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohtana.

3.5.2. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

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

Uuden toimihenkilön kanssa voidaan kirjallisesti esim. työehtosopimuksessa sopia, että uusi palkka pitää sisällään työehtosopimuksessa sovitun saman kalenterivuoden palkankorotuksen.

3.6. Palkkataulukot

Vaativuusluokat (TVL) ja niiden mukaiset vaativuusluokkapalkat (VLP) ovat pisterajojen mukaan seuraavat:

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	PISTEET	VLP
1	265–284	1926
2	285–309	2062
3	310–334	2220
4	335–359	2392
5	360–384	2598
6	385–409	2827
7	410–434	3085
8	435–469	3372
9	470–494	3696
10	495–520	4042

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	PISTEET	VLP
1	265–284	1982
2	285–309	2122
3	310–334	2284
4	335–359	2461
5	360–384	2673
6	385–409	2909
7	410–434	3174
8	435–469	3470
9	470–494	3803
10	495–520	4159

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

TVL	PISTEET	VLP
1	265–284	2022
2	285–309	2164
3	310–334	2330
4	335–359	2510
5	360–384	2726
6	385–409	2967
7	410–434	3237
8	435–469	3539
9	470–494	3879
10	495–520	4242

3.7. Palvelusaikalisät

Palkan lisäksi toimihenkilölle maksetaan palkkausjärjestelmän ulkopuolista voimassa olevan työsuhteen yhtäjaksoiseen keston perustuvaa erillistä palvelusaikalisää.

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työsuhteen kesto	Euro/kk
5–9 vuotta	39
10–14 vuotta	51
15–19 vuotta	63
20–24 vuotta	73
25 tai enemmän	87

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työsuhteen kesto	Euro/kk
5–9 vuotta	40
10–14 vuotta	52
15–19 vuotta	65
20–24 vuotta	75
25 tai enemmän	90

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työsuhteen kesto	Euro/kk
5–9 vuotta	41
10–14 vuotta	53
15–19 vuotta	66
20–24 vuotta	77
25 tai enemmän	92

3.8. Vuorolisät

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää seuraavasti:

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Iltavuorossa	236 senttiä tunnilta
Yövuorossa	426 senttiä tunnilta

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Iltavuorossa	243 senttiä tunnilta
Yövuorossa	438 senttiä tunnilta

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Iltavuorossa	248 senttiä tunnilta
Yövuorossa	447 senttiä tunnilta

3.9. Yrityskohtaisten palkkataulukoiden ja lisien kehittyminen

Jos yrityksessä on käytössä yrityskohtaisia palkkataulukoita, palvelusaika- tai vuorolisiä, osapuolet suosittelevat, että yrityksessä huolehditaan näiden taulukoiden ja lisien kehittämisestä yrityksessä tarpeelliseksi katsottavalla tavalla tai työehtosopimusratkaisua soveltaen.

3.10. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen kuukausipalkkaan kuulumattoman korvauksen, jonka suuruus

1.5.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on:

81	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 5–9,
124	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 10–24,
166	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 25–50,
228	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 51–100
280	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 101–200,
337	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 201–400.

1.4.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on:

83	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 5–9,
128	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 10–24,
171	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 25–50,
235	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 51–100
288	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 101–200,
347	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 201–400.

1.4.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on:

85	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 5–9,
131	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 10–24,
174	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 25–50,
240	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 51–100
294	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 101–200,
354	euroa kuukaudessa, milloin toimihenkilöiden lukumäärä on 201–400.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillinen kuukausipalkkaan kuulumaton korvaus, jonka suuruus on kaksi kolmasosaa (2/3) luottamusmiehelle maksettavan korvauksen suuruudesta työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden lukumäärän mukaisesti.

3.11. Palkankorotusten toteuttamisen jälkeen annettavat tiedot

Mikäli korotuksessa on yrityskohtaista erää, korotusten toteuttamisen jälkeen työnantaja käy luottamusmiehen tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden 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. Annetut tiedot ovat luottamuksellisia.

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.

3.13. Palkkaratkaisua koskeva kysely

Liitot keräävät kokemuksia palkkaratkaisujen toteuttamisesta esimerkiksi yrityskohtaisen erän käytöstä.

4. Tekstimuutokset 26.2.2025 alkaen

4.1. 8 § Työvoiman vähentämisen kohdistuminen

Poistetaan määräys ja muutetaan pykälänumerointia tästä eteenpäin.

4.2. 9 § Palkka

Poistetaan pykälän viimeinen kappale ja lisätään pykälän loppuun alaotsikko **Tutustu työelämään ja tienaa** seuraavasti

Tutustu työelämään ja tienaa

Sopijaosapuolet haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluhuoljelmaa.

Kesäharjoitteluhuoljelman 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 peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluhuoljelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävän kesäharjoitteluhuoljelman 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” -kesäharjoitteluhuoljelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 375 euroa vuonna 2025 ja 395 euroa vuosina 2026 ja 2027. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisäätöiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymis-perusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä kohdassa tarkoitettuun kesäharjoitteluhuoljelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluhuoljelman käytännön toteutusta.

4.3. 14 § Säännöllinen työaika, 3. Työajan enimmäismäärä

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä.

Pöytäkirjamerkintä:

Katso liite 8.

4.4. 29 § Matkakorvaukset

Muutetaan 29 §:n Matkakorvaukset 3. Kotimaan matkakustannukset ja päivärahat ensimmäistä kappaletta seuraavaksi.

3 Kotimaan matkakustannukset ja päivärahat

Kotimaan matkoilta maksetaan päivärahaa ja majoittumiskustannuksia kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).
Lisäksi päivärahan maksamisen edellytyksenä on, että työn tekemispaiikka on yli 55 kilometrin etäisyydellä toimihenkilön vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta.

4.5. 31 § Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

Muutetaan 31 §:n otsikko seuraavaksi: Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen.

Muutetaan 31 §:n 1. Palkanmaksuvelvollisuus-kohdan taulukko seuraavaksi.

Työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	4 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Muutetaan 31 §:n 2. Saman sairauden uusiutuminen otsikko Sairauden uusiutuminen ja muutetaan kohta seuraavaksi.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys alkaa 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta.

Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana tai täytyy uuden työkyvyttömyysjakson aikana ennen kuin oikeus päivärahaan alkaa, maksaa työnantaja sairausajan palkkaa enintään siihen asti, kun toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa, eli enintään sairastumispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän ajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella. Epäselvissä tilanteissa sairausajan palkka omavastuuajalta maksetaan vasta sen jälkeen, kun Kela on tehnyt asiassa edellä mainitun ratkaisun.

Pöytäkirjamerkintä:

Esimerkkejä tähän kohtaan liittyen löytyy liitteestä 9.

Muutetaan 31 §:n 4. kohdan otsikko otsikoksi **Raskaus- ja vanhempainvapaa** ja sisältö seuraavaksi:

4. Toimihenkilön oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaan ajalta palkan ja päivärahan erotus enintään 40 arkipäivältä.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momenteissa tarkoitetulle vanhemmalle maksetaan enintään kolmenkymmenen kahden (32) arkipäivän vanhempainvapajaksolta säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Palkallisesta vanhempainvapajaksosta 18 arkipäivää on pidettävä yhdenjaksoisena.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Pidettäessä vanhempainvapaa synnytyksen yhteydessä vapaa alkaa synnytyksestä seuraavasta arkipäivästä, joka voi olla myös toimihenkilön vapaapäivä. Vanhempainvapaita pidettäessä arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin. Työsopimuslain 4 luvun 3 a mukaan toimihenkilö saa muuttaa synnytyksen yhteydessä vanhempainvapaan alkamisajankohtaa tietyin edellytyksin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää toimihenkilön selvitystä raskaus- ja vanhempainrahan suuruudesta.

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

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahaa.

Toimihenkilöllä on työsopimuslain mukaan oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että toimihenkilön työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Milloin toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Siirtymäsäännös:

Tämän pykälän uudistettuja määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 26.2.2025 tai sen jälkeen. Jos toimihenkilö on ennen työehtosopimusmääräyksen voimaantuloa ilmoittanut lyhyemmästä

vanhempainvapaajaksosta kuin 18 arkipäivää, paikallisesti voidaan sopia jo ilmoitetun vanhempainvapaajakson pidentämisestä.

Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä perhevapaiden käyttämisestä.

Työnantajan tulee tarjota perhevapaalta työhön palaavalle toimihenkilölle hänen ennen perhevapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita samantasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä.

Tässä kappaleessa tarkoitetulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen perhevapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

4.6. 35 § Lyhyt tilapäinen loma

Lisätään ensimmäisen kappaleen jälkeen kaksi uutta kappaletta.

Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, rekisteröidyssä parisuhteessa annetussa laissa tarkoitettua puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

Lapsen sairastumisen osalta tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti. Hoitoon käytettävä aika voi vaihdella, mutta palkallinen aika on enintään 4 työpäivää.

Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja tai päätoimisesti opiskeleva vanhempi, joka on estynyt hoitamaan lasta. Toimihenkilön on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

4.7. 36 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan määräys seuraavaksi.

Työehtosopimuksen paikallinen sopiminen tarkoittaa työehtosopimusmääräykseen perustuvaa paikallista toisin sopimista.

Useissa tämän sopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Asioiden luonne ja laajuus ratkaisevat paikallisen sopimisen osapuolet kulloisessakin tilanteessa. Tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi voi olla tarkoituksenmukaista sopia yhteisistä käytännöistä luottamusmiehen kanssa.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa ja kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä, ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajattu.

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

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti. Osassa sopimusmääräyksiä edellytetään, että paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. Liitot suosittelevat kirjallista sopimista.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tämän pöytäkirjan liitteenä on luettelo, johon on lueteltu työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Paikalliset sopijaosapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan yhteistoiminnan ja hyvien neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.

4.8. 38 § Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Selviytymislauseke

Muutetaan kohdan selviytymislauseke ensimmäinen ja toinen kappale seuraavaksi.

Työnantajan taloudellisen tilanteen niin edellyttäessä käsitellään yhdessä luottamusmiehen, tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden kanssa yhdessä, asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Kun yhteisesti todetaan luottamusmiehen tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden kanssa yhdessä, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, kaikkien toimihenkilöiden kanssa yhdessä yllä mainittujen toimenpiteiden lisäksi työehtojen sopeuttamisesta enintään vuoden määräajaksi. Sovittavia asioita voivat olla työehtosopimuksen rahanarvoiset edut, esimerkiksi lomarahat.

Muutetaan seitsemäs kappale seuraavaksi ja lisätään uusi kahdeksas kappale.

Paikallisilla osapuolilla on oikeus pyytää tukea edellä mainitun poikkeuksellisen tilanteen toteamiseen ja käytettävissä olevien keinojen kartoittamiseen työehtosopimuksen sopijaliitoilta. Tilanteessa, jossa ei ole valittu luottamusmiestä, osapuolten on oltava yhteydessä työehtosopimusosapuoliin ennen paikallisen sopimuksen tekemistä selvittääkseen sopimuksen oikeudelliset vaikutukset.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi sekä yleis-sitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat yritykset toimittavat liitto-jen lisäksi työsuojeluviranomaiselle.

4.9. Palkkausjärjestelmä, 4. Henkilökohtainen pätevyys

Muutetaan kohdan 6 kappaleen teksti seuraavaksi.

Toimihenkilöllä on oikeus tietää toimensa vaativuusluokitus sekä henkilökohtai-nen palkanosuus ja sen määräytyminen. Vaativuusluokka voidaan antaa toimi-henkilölle tiedoksi esimerkiksi palkkalaskelmassa tai henkilöstöhallinnon ohjel-massa tai sähköpostitse.

4.10. Palkkausjärjestelmä, 6. Palvelusaikalisä

Lisätään pöytäkirjamerkintä kappaleen jälkeen. Kohta kuuluu seuraavaksi.

Toimihenkilölle maksetaan palkkausjärjestelmän ulkopuolista voimassa olevan työsuhteen yhtäjaksoiseen kestoon perustuvaa erillistä palvelusaikalisää. Palve-lusaikalisän määrä ilmenee työehtosopimuksesta.

Pöytäkirjamerkintä 1

Jos palvelusaikalisä maksetaan erillisenä lisänä, se eritellään palk-kalaskelmalle.

Jos palvelusaikalisä on osa kuukausipalkkaa, tulee se pystyä erot-telemaan palkasta esimerkiksi merkitsemällä toimihenkilölle kerty-nyt palvelusaika palkkalaskemalle tai henkilöstöhallinnon ohjel-maan toimihenkilön nähtäville. Tällöin on huolehdittava kuukausi-palkan korottamisesta palveluaikalisän korottumisen verran uuden palvelusvuosiportaan täytyessä. Palkankorotustilanteessa korot-tuu kuukausipalkka ilman palvelusaikaisää.

4.11. Liite 1 Työajan lyhentäminen yksi- ja kaksivuorotyössä

Muutetaan kohdan 2. Vapaan kertyminen taulukon jälkeen tuleva kappale seuraavaksi.

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan lisäksi se aika, jolloin työnantaja maksaa sairausajan palkkaa ja työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika, jos työnantaja maksaa tältä osin palkan. Työpäiviksi rinnastetaan myös 35 §:n (lyhyt tilapäinen loma) tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja maksaa palkan. Mainittuina aikoina siis vapaat sekä kuluvat että karttavat. Työpäiviksi rinnaste-taan myös tämän sopimuksen tarkoittamat vapaapäivät.

4.12. Yhteistoimintasopimus, 1. Yleisiä määräyksiä

Lisätään yhteistoimintasopimuksen kohdan 1. yleisiä määräyksiä kolmanteen kappaleeseen uusi pöytäkirjamerkintä:

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle, mikäli mahdollista vähintään neljä päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Pöytäkirjamerkintä:

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

4.13. Liite 8. Työajan enimmäismäärä ja työajan enimmäismäärän seuranta

Lisätään uusi liite 8.

Työajan enimmäismäärä ja työajan enimmäismäärän seuranta

Työajan enimmäismäärästä on säädetty työaikalain 18 §:n 1. momentissa, jonka mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalan toimihenkilösopimuksessa on seuraava määräys (tes 14 § kohta 3. Työajan enimmäismäärä) työajan enimmäismäärästä: *Työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.*

Työajan enimmäismäärä vuoden ajanjaksolla on työaikalain mukaisesti 48 tuntia x 48 viikkoa eli yhteensä 2.304 tuntia. Työajan enimmäismäärässä huomioidaan kaikki tehdyt työtunnit mukaan lukien mm. ylityötunnit, hätätyönä sekä aloittamis- ja lopettamistyönä tehdyt työtunnit.

Työehtosopimuksen mukaan työnantaja voi käyttää mitä tahansa 12 kuukauden tasoittumisjaksoa. Jos tasoittumisjaksoa muutetaan työnantajan päätöksellä, on siitä syytä ilmoittaa etukäteen. Paikallisesti voidaan sopia muustakin tavasta, myös poikkeuksellisesti takautuvasta tasoittumisjakson alkamisesta.

Mikäli työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksoa muutetaan, tulee kesken jääneen tasoittumisjakson enimmäistyöajan määrä suhteuttaa koko vuoden työajan enimmäismäärään.

Esimerkki työajan enimmäismäärän tarkastelujakson muuttamisesta:

Työnantajalla on ollut käytössä työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona kalenterivuosi. Työnantaja ilmoittaa helmikuussa 2024, että työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso alkaa huhtikuun 2024 alusta ja päättyy seuraavan vuoden maaliskuun loppuun. Alkuvuoden (tammi-maaliskuun) osalta työajan

enimmäismäärä lasketaan seuraavasti 13 viikkoa x 48 tuntia = 624 tuntia. Ajanjaksolla 1.4.2024-31.3.2025 työajan enimmäismäärä on 2.304 tuntia.

Esimerkkejä tilanteista, joissa tasoittumisjakson muuttaminen voi tulla kyseeseen:

- Työ on voimakkaasti kausiluontoista tai työssä esiintyy huoltoseisokkeja, jolloin tasoittumisjakson alku sidotaan kausihuipun tai huoltoseisokin alkuun, jolloin työajan tasoittamiseen jää enemmän aikaa.
- Tasoittumisjakso halutaan sitoa verovuoteen tai muuhun vastaavaan tilanteeseen.

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

Lisätään uusi kohta taulukkoon:

31 § Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen, 4. kohta

Tuotannollisista syistä voidaan paikallisesti sopia toisin 18 arkipäivän yhdenjaksoisuudesta.

4.14 Liite 9. Esimerkkejä työkyvyttömyyteen ja sairausajan palkanmaksuun liittyen

Lisätään uusi Liite 9.

Esimerkkejä työkyvyttömyyteen ja sairausajan palkanmaksuun liittyen

Työehtosopimuksen 31 §:n Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen 2. kohdassa on todettu seuraavasti:

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys alkaa 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta.

Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana tai täyttyy uuden työkyvyttömyysjakson aikana ennen kuin oikeus päivärahaan alkaa, maksaa työnantaja sairausajan palkkaa enintään siihen asti, kun toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa, eli enintään sairastumispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän ajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella. Epäselvissä tilanteissa sairausajan palkka omavastuuajalta maksetaan vasta sen jälkeen, kun Kela on tehnyt asiassa edellä mainitun ratkaisun.

Ohessa alla esimerkkejä sairausajan palkanmaksuun liittyen:

Esimerkki 1: Toimihenkilön työsuhte on kestänyt yli kuukauden, mutta alle viisi vuotta, joten palkanmaksuvelvollisuus on neljä viikkoa. Hän on ollut työkyvyttömänä selän vuoksi kolme kuukautta ja palaa töihin.

Kahden viikon työskentelyn jälkeen hän jää työkyvyttömäksi jalan murtuman vuoksi. Työnantaja maksaa uudelta työkyvyttömyysajalta sairausajan palkkaa sairausvakuutuslain omavastuun ajalta, eli sairastumispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän ajalta.

Esimerkki 2: Toimihenkilön työsuhde on kestänyt yli kuukauden, mutta alle viisi vuotta, joten palkanmaksuvelvollisuus on neljä viikkoa. Hän on ollut työkyvyttömänä selän vuoksi 3 viikkoa, jonka jälkeen hän palaa töihin. Työkyvyttömyys jalan murtuman vuoksi alkaa 30 päivän kuluessa edellisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä. Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa vielä viikon + neljä arkipäivää, eli sen ajan, kunnes sairauspäivärahan omavastuu-aika on kulunut.

Esimerkki 3: Toimihenkilön työsuhde on kestänyt yli kuukauden, mutta alle viisi vuotta, joten palkanmaksuvelvollisuus on neljä viikkoa. Hän on ollut työkyvyttömänä selän vuoksi kolme kuukautta ja palaa töihin. Kahden viikon työskentelyn jälkeen hän jää työkyvyttömäksi uudelleen selän vuoksi. Työnantaja maksaa uudelta työkyvyttömyysajalta sairausajan palkkaa sairausvakuutuslain omavastuun ajalta, eli yhdeltä päivältä.

5. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

5.1. Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää liittojen välistä neuvottelu- ja yhteistoimintaa sekä alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana mahdollisia muutoksia työehtosopimuksiin, 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.

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 konketisoidaan suuntaviivojen sisältö:

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

Työaikakokeilu

Liitot jatkavat 18.1.2022 alkanutta määräaikaista kokeilua **31.12.2027** saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikaluvun määräyksistä enintään 31.12.2027 saakka. 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).

Edellytys työaikakokeiluun lähtemiselle on osallistua liittojen välisen työryhmän järjestämään alkukoulutukseen pakottavista työaikamääräyksistä. Koulutus järjestetään verkossa.

Työntajan edustaja ja luottamusmies, tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöt yhdessä, voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun ja siihen liittyvään alkukoulutukseen, milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu lomakkeella osoitteessa www.yhteistakemiaa.fi.

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, kirjallinen sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle sekä yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat yritykset toimittavat liittojen lisäksi työsuojeluviranomaiselle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Liitot ovat yhteydessä mukaan lähteneihin yrityksiin viimeistään puolen vuoden kuluttua koulutukseen osallistumisesta ja keskusteluiden tulokset käsitellään liittojen työaikatyöryhmässä. Työryhmä laatii kaksi raporttia, viimeistään 31.10.2025 ja viimeistään 30.9.2027 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittää näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopäätöksiin.

Sopimusosapuolet järjestävät yritysten neuvotteluosapuolille osapuolten pyynnöstä koulutusta paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

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.

Työaikatyöryhmä tekee sopimuskauden aikana seuraavat selvitykset 31.10.2025 mennessä

- 12-tuntiseen työaikamalliin liittyvät hyödyt ja haitat
- Kokemuksia työaikakokeilusta
- 10-tuntisen käytöstä ja muista työaikakäytännöistä

5.2. Työaikapankki

Työehtosopimuksessa ajanjaksolle 5.2.2020-31.12.2025 sovittu määräaikainen työaikapankkia koskenut teksti päätettiin jättää työehtosopimukseen sellaisenaan (14 §).

Työaikapankista neuvottelemisen helpottamiseksi osapuolet täydentävät www.yhteistakemiaa.fi -sivustolle muistilistan työaikapankista sopimiseen

5.3. Yhteistyöllä 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 toimihenkilöiden 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.

5.4. Keskustelu 55-, 60- tai 65-vuotiaan toimihenkilön kanssa

Sinä vuonna, kun toimihenkilö täyttää 55-, 60- tai 65 vuotta, käydään hänen pyynnöstään keskustelu niistä toimenpiteistä, jotka tukevat toimihenkilön työssä jaksamista.

5.5. 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.

Sparraustilaisuuudet

Sopimusosapuolet jatkavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuuksia. 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.

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 joukko. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat vuosittain 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.

5.6. Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

Osaamisen ennakoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee yritysten strategian toteuttamista. Jatkuva muutos edellyttää osaamistarpeiden muutosten, tarpeettomaksi käyvän osaamisen sekä aivan uuden osaamistarpeen ennakointia 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. Yrityksen osaamistarpeisiin vaikuttavat muun muassa hiilineutraalisuuteen tähtäävät toimet, palveluiden ja tuotantotapojen uudistukset,

teknologiatekniikka 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, osallistumalla 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.

5.7. Liittojen yhteinen koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta

Yritykset voivat myös hyödyntää Kemianteollisuus ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n ja Teollisuusliitto ry:n vuonna 2023 laatimaa verkkokoulutusta perehdyttämisestä työnopastajille ja esihenkilöille, joka löytyy osoitteesta <https://www.yhteistakemiaa.fi/verkkokoulutus-perehdyttamisesta/>. Koulutus katsotaan liittojen järjestämäksi yhteiseksi koulutukseksi.

5.8. 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.

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.

5.9. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja

yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonais kuvan 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 (1333/2021) mukaan sen soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on laadittava yhteistyössä työyhteisön kehittämissuunnitelma.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmasta säädetään yhteistoimintalain 9 §:ssä.

5.10. Suositus vuoropuhelusta 20–49 hengen yrityksissä

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvilla yrityksillä on velvollisuus jatkuvaan vuoropuheluun yhteistoimintalain toisessa luvussa tarkemmin kuvatulla tavalla. Yhteistoimintalakia ollaan muuttamassa muun muassa jatkuvan vuoropuhelun osalta yrityksissä, joiden palveluksessa on alle 50 työntekijää.

Mikäli yhteistoimintalain jatkuvan vuoropuhelun velvoite tulee muuttumaan suunnitellulla tavalla, pitävät sopijapuolet tärkeänä, että myös 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä käydään edelleen jatkuvaa vuoropuhelua yhteistoiminnan hengessä. Osapuolet suosittelevat myös, että vuoropuhelua toteutetaan henkilöstön ja työnantajan välisessä kokouksessa vähintään kaksi kertaa vuodessa, jollei muusta sovita.

5.11. Kohtuulliset mukautukset

Lisätäkseen työpaikkojen tietoisuutta yhdenvertaisuuslain vaatimuksista, osapuolet laativat 31.12.2025 mennessä yhteisen ohjeistuksen yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaisista kohtuullisista mukautuksista.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoritua työtehtäviä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten laiminlyöminen vammaiselta henkilöltä voidaan katsoa yhdenvertaisuuslain mukaiseksi syrjinnäksi.

5.12. 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 asiantuntemusta.

5.13. Ateriakorvaus

Ateriakorvauksen suuruus (yhteistoimintasopimuksen mukaisessa koulutuksessa):

Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2025 30,37 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 2026 todetaan syyskuussa 2025 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2024 – heinäkuu 2025.

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 26.2.2025-31.12.2027 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu, 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.

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 vastamaan 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.

9. Pöytäkirjan tarkastaminen

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

Helsingissä 10.3.2025

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Miira Kaukolinna

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY

Juha Teerimäki

AMMATTILIITTO PRO RY

Anssi Vuorio

Piia Säkkinen

Taru Reinikainen