

KEMIANTEOLLISUUS RY  
AMMATTILIITTO PRO RY

## **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPI- MUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 24.2.2025 - 31.12.2027**

Aika 6.3.2025

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

**Ammattiliitto Pro ry**

Anssi Vuorio

Taru Reinikainen

Piia Säkkinen

### **1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen**

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat 24.2.2025 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianalan toimihenkilösopimuksen uudistamisesta vuosille 2025–2027. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

### **2. Sopimuskausi**

Uusi työehtosopimus korvaa 24.2.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 7.2.2023–31.12.2024 hyväksytyn työehtosopimuksen. Työehtosopimus

on voimassa 24.2.2025–31.12.2027 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 henkilökohtaisten 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 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.

### 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 mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiehen, tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöiden kanssa yhdessä. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat yritykset toimittavat tässä tarkoitettun paikallisen sopimuksen tiedoksi työsuojeluviranomaiselle.

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

### 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 helmikuun osalta työsuhteessa olleiden toimihenkilöiden henkilökohtaisten tunti- tai

kuukausipalkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien toimihenkilöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli toimihenkilölle on palkattu sijainen.

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

Esimerkki yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskemisesta

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  $8\,571 \text{ euroa/kuukausi} \times 0,4 \% = 34,28$  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 verataan työehtosopimuksen taulukkopalkkaan ja varmistetaan, että uusi palkka ylittää taulukkopalkan 4 %:lla, jos työsuhde 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. työsopimuksessa sopia, että uusi palkka pitää sisällään työehtosopimuksessa sovitun saman kalenterivuoden palkankorotuksen.

### **3.6. Palkkataulukot**

TVL-palkat ovat **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

<b>TVL</b>	<b>euroa/kk</b>
1	1984
2	2140
3	2315
4	2575
5	2883
6	3267
7	3725
8	4241

TVL-palkat ovat **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

<b>TVL</b>	<b>euroa/kk</b>
1	2042
2	2202
3	2382
4	2650
5	2967
6	3362
7	3833
8	4364

TVL-palkat ovat **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

<b>TVL</b>	<b>euroa/kk</b>
1	2083
2	2246
3	2430
4	2703
5	3026
6	3429
7	3910
8	4451

### **3.7. Palvelusvuosilisät**

Palvelusvuosilisät ovat **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

<b>vuotta</b>	<b>euroa/kk</b>
5–9	48
10–14	64
15–19	93
20–24	117
25-	144

Palvelusvuosilisät ovat **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

**vuotta euroa/kk**

5–9	49
10–14	66
15–19	96
20–24	120
25-	148

Palvelusvuosilisät ovat **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

**vuotta euroa/kk**

5–9	50
10–14	67
15–19	98
20–24	122
25-	151

### **3.8. Vuorolisät**

Vuorolisät ovat **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

<b>iltavuoro</b>	<b>yövuoro</b>
<b>senttiä/h</b>	<b>senttiä/h</b>
242	443

Vuorolisät ovat **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

<b>iltavuoro</b>	<b>yövuoro</b>
<b>senttiä/h</b>	<b>senttiä/h</b>
249	456



Vuorolisät ovat **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

<b>iltavuoro</b>	<b>yövuoro</b>
<b>senttiä/h</b>	<b>senttiä/h</b>
254	465

### **3.9. Yrityskohtaisten palkkataulukoiden ja lisien kehittyminen**

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

### **3.10. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus**

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus on **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

<b>Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden määrä</b>	<b>Korvaus euroa/kk</b>
5–9	91
10–24	137
25–50	187
51–100	256
101–200	311
201–400	360
401–600	402
600-	472

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus on **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

<b>Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden määrä</b>	<b>Korvaus euroa/kk</b>
5–9	94
10–24	141
25–50	192
51–100	263
101–200	320
201–400	370
401–600	414
600-	486

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus on **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

<b>Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden määrä</b>	<b>Korvaus euroa/kk</b>
5–9	96
10–24	144
25–50	196
51–100	268
101–200	326
201–400	377
401–600	422
600-	496

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

<b>Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä</b>	<b>Korvaus euroa/kk</b>
5–24	77
25–100	99
101–250	128
251–400	157
yli 400	185

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

<b>Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä</b>	<b>Korvaus euroa/kk</b>
5–24	79
25–100	102
101–250	132
251–400	162
yli 400	190

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

<b>Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä</b>	<b>Korvaus euroa/kk</b>
5–24	81
25–100	104
101–250	135
251–400	165
yli 400	194

### **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 yrityskoh- taiseen 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 24.2.2025 alkaen

### 4.1. 5 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan ensimmäinen kappale seuraavasti:

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 kulloisesakin 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 tai sopimuksen on tarkoitettu olevan voimassa yli kaksi viikkoa. 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 määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

#### **4.2. 6 § Palkka, 2. Palvelusvuosilisä**

Siirretään kohta 3. *Palvelusvuosilisä* kohdaksi 2 ja muutetaan numerointia vastaavasti.

Lisätään pöytäkirjamerkintä 2 palvelusvuosilisän erittelemisestä kohdan kolmannen kappaleen jälkeen ja korjataan oikeinkirjoitusasia alaotsikon *Palvelusaika* kappaleeseen seuraavasti:

Maksettaessa palvelusvuosilisää kuukausittaisena korvauksena, käsitellään sitä palkkahallinnon eri tilanteissa, mm. vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia ja niin edelleen laskettaessa kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

#### **Pöytäkirjamerkintä 2**

Jos palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä, se eritellään palkkalaskelmalle.

Jos palvelusvuosilisä on osa kuukausipalkkaa, tulee se pystyä erottelemaan palkasta esimerkiksi merkittämällä toimihenkilölle kertynyt palvelusaika palkkalaskelmalle tai henkilöstöhallinnon ohjelmaan toimihenkilön nähtäville. Tällöin on huolehdittava kuukausipalkan korottamisesta palvelusvuosilisän korottamisen verran uuden palvelusvuosiportaan täytyessä. Palkankorotustilanteessa korottuu kuukausipalkka ilman palvelusvuosilisää.

#### **Palvelusaika**

Palvelusajalla tarkoitetaan nykyisen työsuhteen yhtäjaksoista kestoaikaa. Myös nykyiseen työsuhteeseen välittömästi liittyvä työskentelyaika saman yrityksen määräysvallassa olevissa eri yrityksissä lasketaan palvelusvuosia kartuttavaksi ajaksi. Yrityksen omistajavaihdoksen yhteydessä niin sanotusti vanhoina

työntekijöinä uuden omistajan palvelukseen siirtyvien palvelusaikaan lasketaan työsuhteen kesto entisen omistajan palveluksessa. **Palvelusaikaa** kerryttävät vuosilomalain 7 §:ssä mainitut työssäolopäivien veroiset päivät sekä työajan lyhennysvapaat.

#### **4.3. 6 § 4. Tutustu työelämään ja tienaa**

Poistetaan 6 § 2. *Harjoittelijat ja kesätyöntekijät* pöytäkirjamerkintä 2 ja muutetaan pöytäkirjamerkintöjen numerointia tästä eteenpäin.

Siirretään liitteestä 10 teksti uudeksi kohdaksi 6 § 4. *Tutustu työelämään ja tienaa*. Muutetaan liitteiden numerointi tästä eteenpäin. Muutetaan 6 § numerointi tästä eteenpäin. Muutetaan kohta seuraavaksi.

##### *6 § 4. 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* -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille oma-kohtaista 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* -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 kohdassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

#### **4.4. 6 § Palkka, 5. Nuorten laboranttien oppisopimusmalli**

Lisätään uusi kohta 5. *Nuorten laboranttien oppisopimusmalli* ja muutetaan numerointia tämän jälkeen. Muutetaan kohta seuraavaksi.

Kemianteollisuuden oppisopimusmalli laboranteille on tarkoitettu 16–20-vuotiaille nuorille. Hakijan on kuitenkin oltava alle 18-vuotias hakiessaan koulutussopimukseen. Malliin hakijan on suoritettava laborantin ammatillista perustutkintoa. Myös kaksoistutkintoa suorittava voi hakea. Nuorten oppisopimusmallin pelisäännöt löytyvät liitteestä 10.

#### **Oppisopimusopiskelijan palkka**

Oppisopimuksen ajalta maksetaan palkkaa, joka perustuu opiskelijan suorittamien näyttöjen määrään.

Oppisopimusoppilaan palkat ovat **1.4.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vähintään 1 näytöistä suoritettu	60 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1162 € / kk
Vähintään 3 näytöistä suoritettu	75 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1452 € / kk
Vähintään 5 näytöistä suoritettu	90 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1742 € / kk
Kaikki 7 näyttöä suoritettu	100 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1936 € / kk

Oppisopimusoppilaan palkat ovat **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vähintään 1 näytöistä suoritettu	60 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1190 € / kk
Vähintään 3 näytöistä suoritettu	75 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1488 € / kk
Vähintään 5 näytöistä suoritettu	90 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1786 € / kk
Kaikki 7 näyttöä suoritettu	100 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1984 € / kk

Oppisopimusoppilaan palkat ovat **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vähintään 1 näytöistä suoritettu	60 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1225 € / kk
Vähintään 3 näytöistä suoritettu	75 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1532 € / kk
Vähintään 5 näytöistä suoritettu	90 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1838 € / kk
Kaikki 7 näyttöä suoritettu	100 % alimmasta palkkaluokan palkasta	2042 € / kk



Oppisopimusoppilaan palkat ovat **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vähintään 1 näytöistä suoritettu	60 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1250 € / kk
Vähintään 3 näytöistä suoritettu	75 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1562 € / kk
Vähintään 5 näytöistä suoritettu	90 % alimmasta palkkaluokan palkasta	1875 € / kk
Kaikki 7 näyttöä suoritettu	100 % alimmasta palkkaluokan palkasta	2083 € / kk

Opiskelijalla on oltava vähintään yksi näyttö suoritettuna oppisopimuksen työsopimusta tehdessä.

Työnantaja voi vähentää oppisopimusoppilaan palkkaa työehtosopimuksen 7 §:n osa-ajan palkanlaskusäännön mukaisesti muualla kuin työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta.

### **Nuorten oppisopimusmalliin liittyvä työnopastuskorvaus**

Toimivassa työyhteisössä luonnollisena osana on jokapäiväinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa. Jokaisen toimihenkilön velvollisuuksiin kuuluu auttaa ja neuvoa oppisopimusopiskelijaa muun muassa turvallisiin työtapoihin.

Työnantajan nimeämälle oppisopimusopiskelijan kouluttajana toimivalle toimihenkilölle maksetaan kertakorvaus, kun erillisen opastussuunnitelman mukainen työpaikkakoulutus on annettu ja oppisopimusopiskelijan näyttö on hyväksytty.

Jos työnantaja nimeää useamman oppisopimusopiskelijan kouluttajan, kertapalkkio jaetaan kouluttajien kesken heidän käyttämänsä tuntien suhteessa.

Korvaus perustuu tutkinnon edellyttämään seitsemään pakolliseen näyttöön. Palkkio on yhteensä **250 euroa / näyttö vuonna 2025 ja 270 euroa / näyttö vuosina 2026 ja 2027.** Mikäli opiskelija tekee enemmän kuin tutkinnon edellyttämät seitsemän näyttöä, ei näiltä näytöiltä makseta palkkiota. Jos la-

borantin perustutkinnon pakollisten näyttöjen määrä opetus-suunnitelmassa muuttuu, maksetaan korvaus ainoastaan pakollisten näyttöjen määrästä.

Korvaus koskee ainoastaan nuorten oppisopimusmallin mukaista opiskelijan perehdytystä, muissa tapauksissa noudatetaan työehtosopimuksen mukaista työnopastuslisää.

#### **4.5. 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä**

Muutetaan kohta A. Työajan tasaaminen/tasaamispäivät taulukon jälkeen tuleva teksti 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 työehtosopimuksen 31 §:n (lyhyt tilapäinen loma) tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja maksaa palkan. Mainittuina aikoina siis vapaat sekä kuluvat että karttavat. Työpäiviksi rinnastetaan myös tämän sopimuksen tarkoittamat vapaapäivät.

Muutetaan kohdan B. Työajan tasaaminen/keskimääräinen työaika viimeinen kappale seuraavaksi.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms., huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

#### **4.6. 13 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä**

Muutetaan toinen kappale seuraavaksi. Sisennetään esimerkit.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tai muu sellainen, huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

#### **4.7. 14 § Työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä**

Muutetaan kolmas kappale seuraavaksi. Sisennetään esimerkit.

Mikäli edellä kuvattuun 28 kalenteriviikon ajanjaksoon yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä, muita kuin tämän pykälän 6. kohdassa mainittuja palkattomia poissaoloja, esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, vanhempainvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tai muu sellainen, huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

#### **4.8. 25 § Matkakorvaukset**

Muutetaan kemianalan toimihenkilösopimuksen 25 §:n Matkakorvaukset 4. kohtaa seuraavaksi.

4. Päivärahojen ja kilometrikorvausten määrien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen päätöksiä verovapaista matkakustannusten korvauksista ja niiden määristä. Lisäksi päivärahan maksamisen edellytyksenä on, että työn tekemisaikaa on yli 55 kilometrin etäisyydellä toimihenkilön vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta.

- a) Kokopäiväraha matkavuorokaudelta, joka kokonaan tai yli 10 tunnin osalta on käytetty matkaan, työntekoon tai oleskeluun matkapaikkakunnalla, sekä
- b) Osapäiväraha vajaavuorokaudelta, joka käsittää yli 6 mutta enintään 10 tuntia, ja

- c) Osapäiväraha kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla ja kokopäiväraha, kun ylitys on yli 6 tuntia.

Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan huoneen käytöstä johtuvat majoittumiskustannukset tosittien mukaisesti päivärahojen lisäksi kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaan.

Milloin toimihenkilö ei esitä majoituslaskua maksetaan hänelle yöpymisrahaa kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

#### **4.9. 29 § Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen**

Muutetaan 29 §:n otsikko seuraavaksi: Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen.

Muutetaan 1. kohdan taulukko seuraavaksi.

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

Muutetaan 3. kohdan 2. kappale 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 täytynyt 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.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Esimerkkejä tähän kohtaan liittyen löytyy liitteestä 12.

Muutetaan 5. kohta seuraavaksi.

5. 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 tarkoitulle vanhemmalle maksetaan enintään kolmenkymmenen kahden (32) arkipäivän vanhempainvapaajaksolta säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Palkallisesta vanhempainvapaajaksosta 18 arkipäivää on pidettävä yhdenjaksoisena.

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Pidettäessä vanhempainvapaa synnytyksen yhteydessä vapaa alkaa synnytystä seuraavasta arkipäivästä, joka voi olla myös toimihenkilön vapaapäivä. Vanhempainvapaita pidettäessä arkipäiviä ovat päivät maanantaista lauantaihin. Työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n mukaan toimihenkilö saa muuttaa synnytyksen yhteydessä vanhempainvapaan alkamisajan kohtaa 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 vanhempainrahopäiviä.

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.

Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä.

### **Siirtymäsäännös:**

Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 24.2.2025 tai sen jälkeen. Jos toimihenkilö on ennen työsopimusmääräyksen voimaantuloa ilmoittanut lyhyemmästä vanhempainvapaajaksesta kuin 18 arkipäivää, paikallisesti voidaan sopia jo ilmoitetun vanhempainvapaajakson pidentämisestä.

#### 4.10. 31 § Lyhyt tilapäinen vapaa

Muutetaan pöytäkirjamerkintä 1 seuraavaksi.

##### **Pöytäkirjamerkintä 1: Lapsen sairauden johdosta annettava lyhyt tilapäinen vapaa**

Työsopimuslaki sisältää määräyksen ns. tilapäisestä hoitovapaasta ja sen mukaan vanhemmalla on alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, oikeus olla pois työstä enintään neljä työpäivää.

Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapausten johdosta annettavaa tilapäistä vapaata ei työehtosopimuksen, lyhyttä tilapäistä vapaata koskevan määräyksen mukaisesti vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. 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. Toimihenkilöllä on oikeus palkallisesti jäädä hoitamaan omia tai hänen puolisonsa lapsia.

Jotta lasta voi jäädä hoitamaan, kyseessä tulee aina olla äkillinen sairaustapaus. Jos toimihenkilöllä on etukäteen tieto lapsen esim. lääkinnällisestä tai kuntoutustoimenpiteestä tai terveystarkastuksesta (esim. neuvolakäynnit), ei hänellä työehtosopimuksen mukaan ole oikeutta jäädä hoitamaan lasta palkallisesti. Luonnollisestikin näissä tilanteissa toimihenkilöllä on oikeus työsopimuslain mukaiseen (palkattomaan) tilapäiseen vapaaseen.

Oikeus lyhyeen tilapäiseen vapaaseen säilyy, vaikka lapsen sairaus uusiutuisi. Lapsen sairauden kohdalla ei ole sovittu sääntöä, jonka mukaan sairauksien välissä toimihenkilön täytyy olla töissä 30 päivää, jotta oikeus uuteen palkalliseen jaksoon syntyisi.

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.

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa ja toinen vanhempi on ollut yövuorossa ja toisen työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, mikäli yövuorossa olleella puolisoilla on yövuoro myös seuraavana yönä.

#### **4.11. 33 § 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 ja suurjuhlapyhäkorvaukset.

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 yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat yritykset toimittavat liittojen lisäksi paikallisen sopimuksen työsuojeluviranomaiselle.

#### **4.12. Palkkausjärjestelmä, 2 Henkilön pätevyys**

Muutetaan kohdan 6 kappaleen teksti seuraavaksi.

Toimihenkilöllä on oikeus tietää toimensa vaativuusluokitus sekä henkilökohtainen palkanosuus ja sen määräytyminen. Vaativuusluokka voidaan antaa toimihenkilölle tiedoksi esimerkiksi palkkalaskelmassa tai henkilöstöhallinnon ohjelmassa tai sähköpostitse.

#### **YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELMÄT**

Muutetaan kohta kuulumaan seuraavasti:

Paikallisesti on mahdollista luottamusmiehen tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöiden kanssa yhdessä sopia myös muun palkkausjärjestelmän käytöstä. Näin voidaan sopia erityisesti tilanteissa, joissa jotakin muuta järjestelmää sovelletaan yrityksen muuhun tai muihin henkilöstöryhmiin. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi sekä yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat yritykset toimittavat liittojen lisäksi paikallisen sopimuksen työsuojeluviranomaiselle.

#### **4.13. Yhteistoimintasopimus, 1. Yleiset määräykset**

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.

**4.14. Irtisanomissuojasopimus, I YLEISET MÄÄRÄYKSET, 9 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja synnytysloman aikana**

Muutetaan kohta seuraavaksi.

**I YLEISET MÄÄRÄYKSET**

**9 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja raskaus- ja vanhempainvapaan aikana**

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan toimihenkilön raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä. Toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskaus- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana, eikä myöskään saatuaan tietää toimihenkilön olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun vapaan aikana tai alkaessa. Tästä säännöstä voidaan poiketa tilanteessa, jossa työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

#### **4.15. Irtisanomissuojasopimus III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ, 20 § Työvoiman vähentämisyjärjestys**

Poistetaan kohdan ensimmäinen kappale (vähentämisyjärjestys) ja muutetaan pykälän otsikko 20 § Luottamusmiehelle annettava selvitys seuraavasti:

##### **20 § Luottamusmiehelle annettava selvitys**

Työnantajan on annettava luottamusmiehelle riittävä selvitys irtisanomis- ja lomautusuhanalaisen toimihenkilön uudelleenkoulutusmahdollisuudesta sekä mahdollisuudesta sijoittaa hänet yrityksessä muihin tehtäviin. Uudelleensijoitusta harkittaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain 7 luvun 4 §:stä johtuvat velvollisuudet.

#### **4.16. Liite 3. Isyysvapaan palkanmaksu**

Poistetaan liite 3. Isyysvapaan palkanmaksu. Muutetaan liitteiden numerointi tästä eteenpäin.

#### **4.17. Liite 3. Työharjoittelijoiden käyttäminen kemianalan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa**

Poistetaan luettelosta viittaus asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (811/1998), koska asetusta on kumottu ja muutetaan kolmas kappale seuraavaksi.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa toimihenkilöitä on irtisanottu tai lomautettu mikäli:

1. Työharjoittelija ei ole työsuhteessa.
2. Työharjoittelija on työsuhteessa ja suorittaa toisen asteen ammatillista koulutusta oppisopimuksella, tai kyse on muusta tutkintotavoitteisesta pakollisesta työharjoittelusta, josta makse-

taan palkkaa, tai Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoittelusta, tai työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa

- eikä korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta,
- eikä korvaa irtisanottua tai lomautettua toimihenkilöä,
- eikä hänen työpanoksensa ja työtehtävänsä ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin toimihenkilötehtävään.

#### **4.18. Liite 4. Työpaikkaohjaajan rooli, koulutus ja ajankäyttö**

Lisätään toiseksi viimeiseen kappaleeseen linkki Kemianteollisuuden, Ammattiliitto Pron ja Teollisuusliiton verkkokoulutukseen työnopastajille ja esihenkilöille seuraavasti:

Yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja hänen esimiehensä kanssa selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö, vaikutukset työtehtäviin ja aiheuttaako tehtävä tilapäisiä sijaisuusjärjestelyjä. Lisäksi tarkastellaan, edellyttääkö työpaikkaohjaajana toiminen koulutusta, esimerkiksi ohjattavan arviointi voi edellyttää koulutusta, jota järjestää muun muassa ohjattavan oppilaitos. 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/>. Tarkastelu suoritetaan samassa yhteydessä, kun ohjattavalle tehdään opastamissuunnitelma.

#### **4.19 Liite 5. Työehtosopimuksen kohdat, joista voi paikallisesti sopia toisin**

Lisätään uusi kohta taulukkoon:

29 § Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen, 5. kohta

Tuotannollisista syistä voidaan paikallisesti sopia toisin 18 arkipäivän yhdenjaksoisuudesta.

## **4.20. Liite 10. Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli laboranttiopiskelijoille**

Lisätään uusi liite 10.

Tämä liite ei ole työehtosopimuksen osa.

Liittojen tavoitteena on kasvattaa koulutus- ja oppisopimusten määrää nuorten työntekijöiden keskuudessa. Haluamme innostaa nuoria hakeutumaan laboranteiksi kemian aloille ja parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan merkittävästi kemian alojen yrityksissä.

Työvoimapulaa laboranteista on alueellisesti. Nuorten koulutus- ja oppisopimuksia on käytetty vähän kemianteollisuudessa laboranteilla. Haluamme antaa nuorille mahdollisuuden tutustua kemianteollisuuteen jo opintojen alkuvaiheessa. Oppisopimusmalli tarjoaa tähän mahdollisuuden.

Laboranttien oppisopimuskoulutuksessa on mahdollista päästä soveltamaan teoriaa käytäntöön. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän. Kun opiskelija valitsee oppisopimuksen opiskelutavakseen, opiskelee hän työtä tehden, saa palkkaa ja kerryttää työkokemusta.

Kemianteollisuuden oppisopimusmallissa laboranteille opiskelu alkaa oppilaitoksessa, josta siirrytään koulutussopimuksen (ei palkallinen) kautta suorittamaan tutkinto loppuun yrityksessä oppisopimuksella (palkallinen). Sopimusmallit löytyvät Opetushallinnon sivuilta. Viitteellinen tavoiteaika opinnoille on kolme vuotta, josta työssä oppiminen 0,5 vuotta koulutussopimuksella ja noin 1 vuosi oppisopimuksella työpaikalla.

Edellytykset hakeutumiselle nuorten laboranttien oppisopimusmalliin:

- Hakijan on suoritettava laborantin ammatillista perustutkintoa. Myös kaksoistutkintoa suorittava voi hakea.
- Hakuvaiheessa koulutussopimukseen hakijan on oltava alle 18-vuotias.

18-vuotiaat ja sitä vanhemmat opiskelijat voivat hakeutua oppisopimukseen muita väyliä pitkin.

Oppisopimussopimus voidaan katkaista kesän ajaksi tai opinnot voivat jatkua myös kesän aikana. Oppisopimusoppilaan palkka määräytyy kesän aikana oppisopimusoppilaan palkan mukaisesti, siten kuin opinnot edistyvät. Jos opinnot keskeytetään kesän ajaksi, ja opiskelija palkataan yritykseen kesätyöhön, määräytyy harjoittelijan palkka työehtosopimuksen harjoittelijoita koskevan palkkamääräysten mukaisesti. Jos opinnot keskeytetään kesän ajaksi, eikä työnantajalla ole tarjota kesätyötä, voi opiskelija hakeutua muualle töihin siksi ajaksi.

Oppisopimus päättyy, kun henkilö valmistuu laborantiksi. Yrityksen palkatessa valmistuneen oppisopimusopiskelijan, palkka muodostuu työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän mukaisesti.

### **Oppisopimusopiskelijan työaika ja vuosiloma**

Oppisopimusopiskelijaan noudatetaan työpaikan ja osaston päivittäistä työaika. Lähtökohtaisesti työaika järjestetään kokonaisina työpäivinä (7,5 tai 8 tuntia päivässä).

Oppisopimusopiskelijan työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia viikossa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 70 §). Työaika tasoittuu 25 tunnin keskimäärään oppisopimusjakson aikana, ellei toisin sovita. Lyhyissä poissaolotilanteissa työnantajan tulee tarjota opiskelijalle mahdollisuutta tehdä puuttuvat tunnit, jottei opiskelija menetä oikeutta oppisopimukseen. Pitkissä poissaolotilanteissa harkitaan yhteistyössä oppilaitoksen kanssa oppisopimuksen keskeyttämistä.

Oppisopimusoppilaan vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Jos työsopimuksessa on sovittu työajaksi keskimäärin 25 tuntia viikossa, joka toteutetaan kokoaikaisena (7,5 h tai 8 h päivässä), tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että henkilö kuuluu vuosilomalain mukaisen 35 tunnin ansaintasäännön piiriin.

### **Työsuojelu**

Oppilaitoksen tulee täyttää AVI:n ilmoitus oppisopimusopiskelijoista.

Liitot ovat yhteistyössä tehneet työsuojeluoppaan (löytyy [yh-teistakemiaa.fi](http://yh-teistakemiaa.fi) -sivustolta) oppilaitosten, yritysten ja opiskelijoiden käyttöön.

### **Luottamusmiehet**

Luottamusmiehille tulee ilmoittaa oppisopimusmalliin tulevista koulutusopimus- ja oppisopimusopiskelijoista. Oppisopimusoppilaalla on oikeus tarkistuttaa oppisopimuksen perusteella tehty työsopimus luottamusmiehellä. Opiskelijalle esitellään yrityksen toimihenkilöiden luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.

### **Oppisopimusmallin seuranta**

Oppisopimusmallin toteutumista seurataan liittojen välisessä taustaryhmässä. Taustaryhmä kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Taustaryhmä arvioi mallin toimivuutta ja tarvittaessa kehittää mallia sekä ohjeistaa oppilaitoksia ja yrityksiä mallin toteuttamisessa.

Oppilaitokset ja yritykset ilmoittavat liittojen seurantar ryhmälle oppisopimusmallissa mukana olevien opiskelijoiden ja valmistuneiden määrän. Tavoitteena on, että malliin osallistuvat oppilaitokset ja yritykset osallistuvat vuosittain tehtävään palautekyselyyn ja keskustelutilaisuuteen.

### **Oppisopimusoppilaan etuudet**

Oppisopimuksen palkallisuus voi vaikuttaa Kelan ja muiden tahojen myöntämiin etuuksiin oppisopimusopiskelijalle tai hänen perheelleen.

### **Yritykset ja oppilaitokset**

Ennen oppisopimusoppilasmalliin hakua, opiskelijoiden on mahdollisuus tutustua yritykseen.

Yritykset ja oppilaitokset sitoutuvat tekemään valitsemansa laboranttiopiskelijan kanssa koulutusopimuksen. Työnantaja päättää oppisopimussopimuksen tekemisestä opiskelijan kanssa koulutusopimusjakson loppupuolella. Jos oppisopimusta ei tehdä, opiskelija palaa opiskelemaan loppututkinnon oppilaitokseen.

Laborantin perustutkintoa tarjoavat oppilaitokset voivat lähteä mukaan toteuttamaan mallia ilmoittautumalla liittojen työryhmälle [www.yhteistakemiaa.fi](http://www.yhteistakemiaa.fi). Edellytyksenä mukaan malliin hyväksymiselle on, että alueelta löytyy kemianalan toimihenkilösopimusta noudattavia yrityksiä, jotka ovat valmiita ottamaan nuorten oppisopimusmallin opiskelijoita.

Lisäksi jokaisen oppilaitoksen ja yrityksen on käytävä liittojen järjestämä perehdytys, jossa avataan nuorten oppisopimusmallin ajatus. Perehdytys on Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksille maksuton ja muilta yrityksiltä peritään osallistumismaksu.

#### **4.21. Liite 11. Työajan enimmäismäärä ja työajan enimmäismäärän seuranta**

Lisätään uusi liite 11.

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.

Kemianalan toimihenkilösopimuksessa on seuraava määräys (tes 9 §) 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 alkamisajankohdasta.



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.

## **4.22. Liite 12. Esimerkkejä työkyvyttömyyteen ja sairausajan palkanmaksuun liittyen**

Lisätään uusi Liite 12 Esimerkkejä työkyvyttömyyteen ja sairausajan palkanmaksuun liittyen

Työehtosopimuksen 29 §:n Palkka sairauden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen 3. kohdan 2. kappaleessa 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. koh-

dassa 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 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 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 päätymisestä. 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 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.

### **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 asettamisessa 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 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 uudentyypisistä, 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.

Työnantajan 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.yhteistakemiala.fi](http://www.yhteistakemiala.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 esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen.

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
- Kokemukset porrastetusta työajasta
- 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 (9 §).

Työaikapankista neuvottelemisen helpottamiseksi osapuolet täydentävät [www.yhteistakemiaa.fi](http://www.yhteistakemiaa.fi) -sivustolle muistilistan työaikapankista sopimiseen.

## **5.3. Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli laboranteille**

Nuorten laboranttien oppisopimusmalli vakinaistetaan ja laajennetaan koskemaan kaikkia laboratorioalan perustutkintoa tarjoavia oppilaitoksia. Liitot ovat sopineet näyttöihin perustuvasta palkkamallista ja nuoren oppisopimusoppilaan kouluttajalle maksettavasta näyttökohtaisesta kertapalkkiosta. Palkat ja kouluttajan korvaukset on viety työehtosopimukseen 6 §:än. Liitteestä 10 löytyy tarkempia ohjeistuksia mallin soveltamisesta.

## **5.4. 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 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](http://www.yhteistakemiaa.fi).

Liittojen yhteinen päämäärä on nostaa kemianteollisuuden veto- ja pito-voimaa merkittävästi.

### **Veto- ja pito-ohjelman tulokset**

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

## **5.5. 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.

## **5.6. Paikallisen sopimisen kehittäminen**

### **Työpaikan sisäinen tiedottaminen**

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

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

### **Sparraustilaisuudet**

Sopimusosapuolet 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 joukolla. 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.

### **5.7. Palkkausjärjestelmäkoulutuksen kehittäminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa palkkausjärjestelmäkoulutusta materiaaleineen 30.9.2025 mennessä siten, että yritysten palkkausjärjestelmätyöryhmille tarjotaan yrityksen tarpeisiin räätälöityä koulutusta. Koulutusta voidaan tarpeen mukaisesti tarjota laajemmallekin kohderyhmälle.

### **5.8. Osaamisen kehittäminen työpaikoilla**

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee yritysten strategian toteuttamista. Jatkuva muutos edellyttää osaamistarpeiden muutosten, tarpeettomaksi käyvän osaamisen sekä aivan uuden osaamistarpeen 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, teknologiakehitys sekä työurien pidentyminen. Osaamisen kehittäminen edistää monitaitoisuutta, käytettävyyttä erilaisissa tehtävissä ja sitä kautta työurien pidentymistä sekä toimihenkilöiden työllistymistä.

Kehityskeskustelussa tai vastaavassa on suositeltavaa käydä läpi toimihenkilön yksilölliset yrityksen strategisista tavoitteista johdetut osaamisen



kehittämisen tarpeet. Osaamista voidaan kehittää sekä työpaikan sisäisissä että ulkoisissa koulutuksissa ja perehdytyksissä. Osaamisen kehittämisen tarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi työhön liittyvällä oppimisella, 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.

## **5.9. 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.

## **5.10. 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 kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

### **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

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

Tasa-arvolain 6 a §:n 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 §:n 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.

### **5.11. 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 työllistävissä 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.

### **5.12. 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, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten laiminlyöminen vammaiselta henkilöltä voidaan katsoa yhdenvertaisuuslain mukaiseksi syrjinnäksi.

### **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 aterikorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltä-

västä 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.

#### **5.14. Työllistymisen edistäminen**

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on toimihenkilöllä sen työllistymisvapaaajärjestelyn lisäksi, josta säädetään työsopimuslaissa, oikeus saada työllistymisvapaa enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

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

#### **5.15. Työn vaarojen ja haittojen arviointi**

Työn vaarojen ja haittojen arvioinnista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajan on lain mukaan työn ja toiminnan luonne huomiioon 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.

## **5.16. Koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta**

Kemianteollisuus ry, Ammattiliitto Pro ry ja Teollisuusliitto ry ovat tuottaneet yhteistyössä työpaikkojen käyttöön verkkopohjaisen koulutuskokonaisuuden työpaikan esimiehille ja opastajille työturvallisuuslain 14 §:n mukaisesta riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Koulutus katsotaan liittojen järjestämäksi yhteiseksi koulutukseksi.

## **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 päätyminen**

Työehtosopimus on voimassa 24.2.2025–31.12.2027, 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.

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.

## **9. Pöytäkirjan tarkastaminen**

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

Helsingissä 6.3.2025

### **KEMIANTEOLLISUUS RY**

Minna Etu-Seppälä    Miira Kaukolinna    Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin    Sampo Pehkonen    Juha Teerimäki

### **AMMATTILIITTO PRO RY**

Anssi Vuorio    Taru Reinikainen    Piia Säkkinen