

KEMIANTEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖ- SOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 7.2.2023 - 31.12.2024

Aika 16.2.2023

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

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

Ammattiliitto Pro ry
Anssi Vuorio
Taru Reinikainen
Piia säkkinen

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat 7.2.2023 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianalan toimihenkilösopimuksen uudistamisesta vuosille 2023–2024. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus korvaa 7.2.2023 lukien osapuolten kesken ajalle 17.1.2022–31.12.2023 hyväksytyn työehtosopimuksen. Työehtosopimus on voimassa 7.2.2023–31.12.2024 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, tiedot **vuoden 2023** osalta toukokuussa 2023 (ilman kesätyöntekijöitä) ja **vuoden 2024** helmikuussa 2024 osalta 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 (esim. kertaerä tai korotusten suuruus),
- ajankohta ja
- palkantarkistusten toteutustapa (esim. kertaerä, myöhentämiskorvaus, yleiskorotus ja/tai yrityskohtainen erä).

Sopimus tai sopimukset tehdään luottamusmiehen kanssa. Sopimus tai sopimukset tehdään vuoden 2023 osalta **15.8.2023 mennessä** ja vuoden 2024 osalta **15.3.2024 mennessä**, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tai sopimukset tehdään kirjallisesti.

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

3.3.1. Kertaerä vuonna 2023

Kertaerän suuruus on 400 euroa ja se maksetaan maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Kertaerä maksetaan vain niille toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.12.2022 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös, jos toimihenkilö on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Tuntipalkkainen: katso allekirjoituspöytäkirjan kohta 3.4.

Kertaerää ei makseta, jos toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

Poikkeus: Jos toimihenkilö on irtisanoutunut eläkkeelle siirtymisen johdosta ennen neuvottelutuloksen syntymistä, maksetaan kertaerä, mikäli työsuhde on voimassa kertaerän maksuajankohtana.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa tai ylityökorvausta laskettaessa.

3.3.2. Myöhennyskorvaus vuonna 2023

Myöhennyskorvaus on korvausta palkankorotuksen myöhentämisestä viidellä kuukaudella.

Myöhennyskorvauksen suuruus on 400 euroa ja se maksetaan kesäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Myöhennyskorvaus maksetaan vain niille toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on edelleen voimassa myöhennyskorvauksen maksupäivänä. Myöhennyskorvaus maksetaan myös, jos toimihenkilö on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle myöhennyskorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Tuntipalkkainen: katso allekirjoituspöytäkirjan kohta 3.4.

Myöhennyskorvausta ei makseta, jos toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen myöhennyskorvauksen maksuajankohtaa.

Myöhennyskorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa tai ylityökorvausta.

3.3.3. Yleiskorotus

Vuonna 2023

- korotusajankohta on **1.9.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- korotetaan palkkoja **2,2 %** suuruisella yleiskorotuksella

Vuonna 2024

- korotusajankohta on **1.4.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- korotetaan palkkoja **3,1 %** suuruisella yleiskorotuksella

3.3.4. 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 2024

- toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yleiskorotuksen lisäksi **0,4 %** yritys- ja työpaikkakohtaista erää, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä lasketaan **vuoden 2024** helmikuussa 2024 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien toimihenkilöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien toimihenkilöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli toimihenkilölle on palkattu sijainen.

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

Esimerkki yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskemisesta

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

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

3.3.5. Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

Toimihenkilö ja työnantaja voivat sopia vuoden 2023 yleiskorotuksen maksamisesta kertaeränä. Kertaerän suuruus lasketaan seuraavasti:

- kuukausipalkkainen: $2,2 \% \times$ henkilökohtainen kuukausipalkka \times 12 kuukautta
- tuntipalkkainen: katso allekirjoituspöytäkirjan kohta 3.4.

Sopimus tehdään kirjallisesti 1.9.-15.9.2023 välisenä aikana. Näin sovittu kertaerä maksetaan syyskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

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 4 %:lla, jos työsuhde on jatkunut yli 6 kuukautta. Lopuksi kuukausipalkka muutetaan takaisin tuntipalkaksi.

Kertaerää ja myöhentämiskorvausta ei lasketa mukaan uuteen palkkaan.

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 2023** osalta 15.8.2023 ja **vuoden 2024** osalta 15.3.2024 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.

3.6. Palkkataulukot

TVL-palkat ovat **1.9.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

TVL	euroa/kk
1	1876
2	2023
3	2189
4	2434
5	2726
6	3088
7	3521
8	4010

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

TVL	euroa/kk
1	1936
2	2088
3	2259
4	2512
5	2813
6	3187
7	3634
8	4138

3.7. Palvelusaikalisät

Palvelusvuosilisä **1.4.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

vuotta	euroa/kk
5–9	47
10–14	62
15–19	91
20–24	114
25-	140

3.8. Vuorolisät

Vuorolisät **1.4.2024** alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

iltavuoro	yövuoro
senttiä/h	senttiä/h
236	432

3.9. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus on **1.1.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

5–9	89
10–24	134
25–50	182
51–100	250
101–200	303
201–400	351
401–600	392
600-	460

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.1.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

5–24	75
25–100	97
101–250	125
251–400	153
yli 400	180

3.10. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Mikäli korotuksessa on yrityskohtaista erää, korotusten toteuttamisen jälkeen työnantaja käy luottamusmiehen tai ellei luottamusmiestä ole valittu koko toimihenkilöryhmän 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.

3.11. 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.

3.12. Palkkaratkaisua koskeva kysely

Liitot keräävät kokemuksia palkkaratkaisujen toteuttamisesta esimerkiksi yrityskohtaisen erän ja kertaerän käytöstä. Lisäksi liitot selvittävät yleiskorotuksen kertaeräksi vaihtamisen yleisyyttä.

4. Tekstimuutokset 7.2.2023 alkaen

4.1. 5 § Paikallinen sopiminen

Lisätään kolmannen pöytäkirjamerkinnän loppuun uusi kappale.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Osapuolet toteavat, että paikallisen sopimisen lisääntyminen lisää ja vahvistaa luottamusmiehen roolia yhteistoiminnan onnistumisessa työpaikoilla.

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

4.2. 6 § Palkka

Siirretään allekirjoituspöytäkirjasta Tulos- ja voittopalkkiot työehtosopimuksen 6 §:n Palkka uudeksi kohdaksi 4. Tulos- ja voittopalkkiot.

4. Tulos- ja voittopalkkiot

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

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

4.3. 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Muutetaan 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

3. Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan työajan tai porrastetun työajan käyttöön ottamiseen.

Liukuva työaika

Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja

enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia. Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksonea voidaan käyttää kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan seurantajaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

Pöytäkirjamerkintä

Jos toimihenkilön saldot ovat jatkuvasti lähellä sovittuja liukumasaldon enimmäismääriä, tulee esimiehen keskustella toimihenkilön kanssa saldojen tasaamisesta ja sen aikataulusta.

Porrastettu työaika

Työpaikalla voidaan ottaa käyttöön porrastettu työaika. Ennen siihen siirtymistä, työnantaja neuvottelee luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, asianomaisten toimihenkilöiden kanssa yhteisymmärryksen saavuttamiseksi.

1. Neuvottelussa käydään läpi perusteet malliin siirtymiselle sekä malliin liittyvät mahdolliset työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet.

2. Ensisijaisesti porrastettua työaikaä teetetään vapaaehtoisilla toimihenkilöillä.

3. Jos porrastettuun työaikaan ei löydy riittävästi vapaaehtoisia, työnantaja voi teettää porrastettua työaikaä myös muilla toimihenkilöillä. Työnantaja huomioi toimihenkilöiden toiveet porrastamisen suhteen.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelavat porrastetun työajan käyttämistä ja järjestävät yritys kohtaista koulutusta porrastetusta työajasta.

4.4. 22 § Ylityö

Muutetaan 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

3. Mikäli toimihenkilöllä vuosiloman, sairauden, alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen tai hoidon järjestäminen, tapaturman, taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä tapahtuneen lomautuksen, työajan lyhentämissopimuksen tarkoittamien työajanlyhennysvapaiden, työaikapankkivapaan, kokonaisena päivänä pidetyn liukumavapaan, työnantajan määräyksestä suoritettua matkan, yhteistoimintasopimuksen 5.1 ja 5.2 kohdissa tarkoitetun koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvaus siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

4.5 28 § Vuosiloma

Lisätään uusi kappale kohdan 1. loppuun seuraavasti:

Työnantajan irtisanoessa toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin toimihenkilön henkilöön liittyvien perusteiden mukaan työnantaja voi määrätä toimihenkilön pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidettyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahat tämän pykälän mukaisesti.

Muutetaan 3. Lomarahat, 6. kappale kuulumaan seuraavasti:

Toimihenkilölle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen, palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomarahat edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin palvelukseen astuessaan.

4.6. 31 § Lyhyt tilapäinen loma

Muutetaan 2. kohta kuulumaan seuraavasti:

2. Toimihenkilöllä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään sekä vihkimispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun kyseinen päivä sattuu hänen työvuoroluettelonsa tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.

Lisätään uusi kohta 7. Vaikeasti sairas lapsi

7. Vaikeasti sairas lapsi

Toimihenkilöllä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 1315/89 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

4.6 33 § Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Siirretään liite 9 työehtosopimuksen erinäisiin määräyksiin 33 §:ksi ja muutetaan sekä liite- että pykälänumerointia tämän jälkeen. Muutetaan määräys seuraavaksi:

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:

Paikallisesti sopien

- pidemmät ja lyhemmät työvuorot
- työaikapankki
- suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
- lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
- porrastettu työaika
- vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Työnantajan päätöksellä

- pidemmät ja lyhemmät työviikot
- vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin

Liitot ovat yhtä mieltä periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä mahdolliset työaikapankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Selviytymislauseke

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

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

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

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

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

Lisäksi on huomattava, että laki mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja työehtosopimus lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Sopijaosapuolet neuvovat tarvittaessa yrityksiä selviytymistoimenpiteiden toteuttamisessa.

Paikallisilla osapuolilla on oikeus pyytää tukea edellä mainitun poikkeuksellisen tilanteen toteuttamiseen ja käytettävissä olevien keinojen kartoittamiseen työehtosopimuksen sopijaliitoilta.

4.7. Kemianteollisuuden yhteistoimintasopimus

Lisätään kohtaan 3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset, 3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen seuraava kappale toiseksi kappaleeksi:

Luottamusmiehen edustaessa useampaa toimipaikkaa, luottamusmies ja työnantaja sopivat mahdollisuudesta työpaikkakäynteihin ilman ansionmenetystä.

Työnantaja korvaa työpaikkakäynteihin liittyvät matkakustannukset työehtosopimuksen 25 §:n 3. kohdan mukaan.

Sovittaessa on kiinnitettävä huomiota muun muassa seuraaviin asioihin:

- Milloin asia on mahdollista hoitaa sähköisin menetelmin ja milloin on syytä mennä paikan päälle. Poikkeuksellisissa tilanteissa (esim. muutosneuvottelut) tarve työpaikkakäynneille voi olla suurempi.
- Sovittaessa on huomioitava myös työnantajan luottamusmiehen käyttöön tarjoamat tekniset apuvälineet.
- Työpaikkakäynnit on pyrittävä järjestämään, niin että niistä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa luottamusmiehen omien työtehtävien hoitamiseksi.

4.8. Irtisanomissuojasopimus, 19 § Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä kappaleen loppuun:

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi yhteistoimintalain 3 luvun 19 § mukaiset tiedot. Jos jokin tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

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

Poistetaan porrastetusta työajasta sopiminen luettelosta 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä.

Lisätään 19 § Suurjuhlapyhäkorvaus: Suurjuhlapyhäkorvauksen siirtämisestä ja sen maksamisesta.

4.10. Liite 10, Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2023–2025

Muutetaan liitteen numerointi liite 10 ja otsikon vuosiluvuiksi 2023–2025 sekä muutetaan kohdat 2–3 seuraavasti:

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8.väliseen aikaan vuosina 2023–2025. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuonna 2023 ja **375 euroa** vuosina 2024 ja 2025. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen.

Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4.11. Tekniset muutokset

- Muutetaan POISSAOLOT väliotsikko TERVEYS, TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI ja siirretään 32 § Suojavaatetus tämän otsikon alle.
- Muutetaan pykäläviittaus 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä kohdan 5 pykäläviittaus 30 § -> 31 § (lyhyt tilapäinen loma).
- Muutetaan liite 12 Etä- ja hybridityöohje liitteeksi 11.

5. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

5.1. Jatkuva neuvottelu

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

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

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

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2023 mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö:

- Työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä.
- Asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin.

- Ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä.
- Yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa.
- Sopimuskausien aikana kunnioitetaan työrauhavelvoitetta.
- Kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla.

Työaikakokeilu

Liitot jatkavat 18.1.2022 alkanutta määräaikaista kokeilua 31.12.2025 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikaluvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

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

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

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii väliraportin 31.10.2023 ja toisen raportin 31.10.2025 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopimukseen.

Työaikatyöryhmä

Liittojen välisen työaikatyöryhmän tavoitteena on seurata, kouluttaa, edistää joustavien työaikakäytäntöjen käyttöönottoa ja kehittää työaikamääräyksiä siten kuin allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu työaikakokeilusta, työaikapankista ja paikallisen sopimisen

kokonaisuudesta. Lisäksi uusitaan kysely 10-tuntisen käytöstä ja muista työaikakäytännöistä.

Jatketaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskevaa kirjausta. Kirjaus on voimassa 31.12.2025 saakka, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 5.2.2020-31.12.2021, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita.

5.2. Porrastettu työaika

Muutetulla sopimusmääräyksellä 12 §:n Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä kolmannessa kohdassa porrastettu työaika ei ole tarkoitus muuttaa olemassa olevia paikallisia sopimuksia porrastetusta työajasta.

Liitot tekevät yhteisen selvityksen sopimuskauden lopussa porrastetun työajan kokemuksista.

5.3. Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli laboranteille

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry nimeävät työryhmän, jossa on edustettuna pilottiyritysten neuvotteluosapuolet sekä liittojen ja oppilaitosten edustajat. Työryhmä luo toimialalle uuden työssäoppimisen mallin ammatilliseen toisen asteen koulutukseen 31.5.2023 mennessä. Uuden mallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä.

Työryhmä linjaa uuden mallin palkkaporrastuksesta opiskelijan osaamisen kehittymiseen (esimerkiksi opiskelijan osoittamiin näyttöihin tai osaamispisteisiin) osoittamiin näyttöihin perustaen ja aloituspalkkaan kiinnitetään erityistä huomiota. Malliin kuuluu myös opettajille suunniteltava koulutusjakso, jonka avulla lisätään yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä. Työryhmä keskustelee yritysten, koulutuksen järjestäjien ja alan opettajien kanssa mallin toimivuudesta. Mallin valmistuttua sitä pilotoidaan ensin soveltuviissa oppilaitoksissa ja yrityksissä.

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

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

5.4. Kemianteollisuuden koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta

Kemianteollisuus ry, Ammattiliitto Pro ry ja Teollisuusliitto ry tuottavat yhteistyössä työpaikkojen käyttöön verkkopohjaisen koulutuskokonaisuuden työpaikan esimiehille ja opastajille työturvallisuuslain 14 § mukaisesta riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Koulutuskokonaisuus pitää sisällään opastussuunnitelman laatimisen, työn opastamisen ja sekä opastettavan osaamisen varmistamisen ja arvioinnin.

Koulutus katsotaan liittojen järjestämäksi yhteiseksi koulutukseksi.

Osapuolet käyttävät koulutuskokonaisuuden suunnittelussa ja toteuttamisessa pedagogiaa ja verkko-opiskelua tuntevia asiantuntijoita. Koulutuskokonaisuus suunnitellaan liittojen perustamassa työryhmässä 03/2023 mennessä ja toteutetaan 05/2023 mennessä.

Yritys voi hyödyntää liittojen yhteisen koulutuksen sijasta omaa tai esimerkiksi koulutuslaitosten järjestämää koulutuskokonaisuutta.

5.5. Kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa

Liitot käynnistävät yhdessä toimialan ohjelman työvoiman pitämiseksi kunnossa kaiken ikää. Ohjelma toteutetaan 31.12.2024 mennessä. Sen tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

Laaja selvitys ja tiedon jakaminen Kemianteollisuudessa

Liitot kokoavat hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä työpaikoilla eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamisen edistämisestä. Alan työpaikoilla hyväksi todettuja toimintamalleja kartoitetaan liittojen laajalla yhteisellä kyselyllä.

Liitot myös tiedottavat erilaisista kuntoutus- ja työhyvinvointia edistävästä ohjelmista, kuten KIILA ja Liikkuva työelämä, yhdessä asiantuntijaorganisaatioiden kanssa.

Pilottihanke

Ohjelmaan haetaan mukaan halukkaita pilottiyrityksiä, joille luodaan alusta verkottua ja vaihtaa ajatuksia. Ohjelmaa varten haetaan myös ulkopuolista rahoitusta, jolla tuetaan hankkeen tarkoitusta ja annetaan tarvittaessa asiantuntija-apua pilottiyrityksille. Ohjelmassa selvitetään mahdollisuutta edistää jo eläkkeelle jääneiden työllistämistä kartoittamalla esteitä ja selkiytystarpeita ohjeisiin ja tes-kirjauksiin.

Tulosten hyödyntäminen

Hanketta seurataan mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

Ohjelmaa varten kerätään hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä mm. eri ikäisten työssä jaksamiseen, perehdyttämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyen. Sekä selvitetään, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, mahdollisilla erilaisilla kannustimilla ja toimihenkilön omaehtoisella työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tavoitteita tukea. Nämä hyvät käytännöt kootaan työpaikkojen hyödynnettäväksi ja julkaistaan nettisivuilla.

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 **jatkatavat** 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.

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet ottavat käyttöön alkuvuodesta 2023 helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

Yhteistyön tasomittaus

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

Tarinat ja narinat -kilpailu

Sopijaosapuolet järjestävät kilpailun kemian alojen työpaikoille, jolla kerätään hyviä tarinoita ja narinoita paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla

- hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista
- narinoita työehtosopimuksen, kulttuurin tai historian aiheuttamista esteistä tai hidasteista paikallisen sopimisen kehittämiseksi

Kilpailuun osallistutaan yhdessä työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Tarinoita hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat ja narinat palkitaan alkuvuonna 2024 yhdessä Teollisuusliiton kanssa. Tarinoita ja narinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat puolivuositain 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 30.6.2023 mennessä siten, että yritysten palkkausjärjestelmätyöryhmille tarjotaan yrityksen tarpeisiin räätälöityä monimuotokoulutusta. 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 tunnustavasta 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. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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

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

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

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

Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

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

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

5.11. Ateriakorvaus

Ateriakorvauksen suuruus (yhteistoimintasopimuksen mukaisessa koulutuksessa):

Ateriakorvauksen suuruus on vuonna **2023 28,25 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 **2024** todetaan syyskuussa **2023** pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu **2022** – heinäkuu **2023**.

5.12. Työllistymisen edistäminen

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on toimihenkilöllä sen työllistymisvapaajärjestelyn lisäksi, josta säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002), oikeus saada työllistymisvapaata 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.

5.13. 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.

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 7.2.2023–31.12.2024 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

9. Pöytäkirjan tarkastaminen

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

Helsingissä 16.2.2023

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

AMMATTILIITTO PRO RY

Anssi Vuorio

Taru Reinikainen

Piia Säkkinen

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 26 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 26 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 26 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 26 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 26 sider før denne side

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 27 pages before this page

Dokumentet inneholder 27 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 27 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 27 sider før denne side

Detta dokument inneholder 27 sider före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende