

25.1.2018

## **NEUVOTTELUTULOS HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.2.2018 - 31.1.2021**

Aika 25.1.2018

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**  
Juha Teerimäki  
Jukka Sarhimaa

**Teollisuusliitto ry**  
Jyrki Alapartanen  
Eero Juhonen  
Toni Laiho  
Petri Ahokas

### **1. Sopimuskausi**

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.2.2018 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2017–31.1.2018 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2018–31.1.2021.

### **2. Palkantarkistukset ajalle 1.2.2018-31.1.2021**

#### **2.1 Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet**

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 niin, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

#### **2.2 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely**

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai henkilöstöryhmälle, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja miten se on laskettu.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja periaatteet. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa ensimmäisen vuoden osalta 15.3.2018 ja toisen vuoden osalta 15.3.2019 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

25.1.2018

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja todentaa jaetun summan.

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

### **2.3 Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus**

Vuonna 2018 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla.

Vuonna 2019 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen vuoden 2018 palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuussa 2018 ja vuoden 2019 palkankorotus helmikuussa 2019 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) tai muulla paikallisesti sovittavalla perusteella.

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki helmikuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Helmikuussa palkallisilla vapailla olleiden tunti- tai kuukausipalkat, esimerkiksi palkallinen sairausaika ja vuosiloma, ovat mukana laskennassa. Palkallisella äitiysvapaalla olevan palkka lasketaan mukaan, jos hänelle ei ole otettu sijaista.

Helmikuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Erään ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamuslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, olosuhdelisiä, lomarahaa, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.2.2020-31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta marraskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

### **2.4 Palkantarkistusten ajankohta**

Korotukset toteutetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja toisena sopimusvuonna lähinnä 1.4.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

25.1.2018

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2018 korotusten osalta 31.3.2018 ja vuoden 2019 korotusten osalta 31.3.2019 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

## **2.5 Palkkataulukot**

### **Työkohtaiset palkat**

Vaativuusryhmäpalkkoja korotetaan **1,2 prosentilla 1.4.2018 lukien**.

Vaativuusryhmäpalkkoja korotetaan **1,0 prosentilla 1.4.2019 lukien**.

### **Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä**

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien 1,2 prosentilla ja 1.4.2019 lukien 1,0 prosentilla.

## **2.6 Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö**

Vuorolisiä korotetaan **3,2 prosentilla 1.4.2018** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti:

Iltavuorolisiä korotetaan **3 senttiä** tunnilta ja yövuorolisää **5 senttiä** tunnilta. Iltavuorolisä on 96 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 173 senttiä tunnilta.

## **2.7 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset**

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan **3,2 prosentilla 1.4.2018** alkaen.

## **2.8 Liittojen tuki**

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

25.1.2018

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

### **3. Tekstimuutokset 1.2.2018 alkaen**

#### **3 § Työrauhavelvoite**

Lisätään määräykseen kohdat 4.-7., jotka ovat sisällöltään seuraavat:

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

6. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.–5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

7. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

#### **Pöytäkirjamerkintä 1:**

Liittojen on annettava kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen.

25.1.2018

**Pöytäkirjamerkintä 2:**

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

**22 § Palkanmaksu**

Muutetaan 1. kappale muotoon:

Palkanmaksu tapahtuu vähintään kaksi kertaa kuukaudessa tai joka toinen viikko pankin välityksellä. *Paikallisesti sopien palkka voidaan maksaa myös kerran kuukaudessa.* Jos määrätty palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai pyhäpäiväksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää viiden päivän palkka sisään.

**25 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka**

Lisätään pöytäkirjamerkinnäksi 5. seuraava kappale:

5. Edellä kohdassa 11. mainitun alle 10 vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

**26 § Lääkärintarkastukset**

Lisätään alaotsikon 1. Uusi tai uusiutuva sairaus alle uusi kappale, joka on seuraava:

Valtioneuvoston asetuksen mukaisen syöpäseulonnan ajalta.

**31 § Puu- ja erityisalojen hallintoelinten kokoukset**

Muutetaan määräyksen otsikko seuraavaksi: "Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset", muutetaan määräyksen 1. kappale seuraavaksi:

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohtokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö- ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapaa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

25.1.2018

## **YLEISSOPIMUS**

### **LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAAN KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET (4 LUKU)**

Lisätään alakohdan Palkka- ja siirtosuoja ensimmäisen kappaleen loppuun lause:  
Ansiokehitystä arvioidaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

### **TYÖNANTAJAN TIEDONANTOVELVOITTEET (5 luku)**

Lisätään kolmanneksi alakohdaksi:

#### **Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat**

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

### **IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA YLEISSOPIMUS**

#### **3 § Irtisanomisajat**

Poistetaan alakohdat Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ja Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat päällekkäisinä työehtosopimuksen 5 §:n kanssa.

#### **19 § Takaisinottaminen**

Muutetaan määräys seuraavaksi (soveltamisohje jää ennalleen):

Työnantajan on *kulloinkin voimassaolevassa työ sopimuslaissa määrätyn ajan työsuhteen päättymisestä lukien* tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

## **4. Allekirjoituspöytäkirjaan**

### **4.1 Irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden työ sopimuslakiin tehtyjen muutosten kirjaaminen työehtosopimukseen**

Kemianteollisuus ry ja Puuliitto ry (nykyinen Teollisuusliitto ry) ovat 5.10.2017 sopineet 15.2.2017 irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden 1.1.2017 voimaantulleiden työ sopimuslain muutosten kirjaamisesta veneenrakennusteollisuuden työehtosopimukseen syksyn 2017 neuvottelukierroksella. Nämä muutokset kirjataan työehtosopimukseen 5.10.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti.

25.1.2018

#### **4.2 Jatkuva neuvottelu**

Osapuolet sitoutuvat järjestelmälliseen jatkuvaan neuvotteluun sopimuskauden aikana työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti.

#### **4.3 Työhyvinvointi**

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä ja että henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa lisäksi työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa johtamista. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työvireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahvuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

Liitot toteavat, että työmarkkinakeskusjärjestöjen työelämäryhmän asettama asiantuntija-ryhmä on laatinut raami- ja työurasopimukseen perustuvan ikäohjelmamallin. Keskusjärjestöt käynnistävät mallin jalkauttamisen työpaikoille yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

Laadittu ikäohjelmamalli tarjoaa laajan tietopohjan ikäohjelman laatimiseen yrityksessä. Harkitessaan ikäohjelman tarpeelliseksi, yritykset voivatkin laajasti hyödyntää keskusjärjestöjen opasta ikäohjelman laatimiseksi. Oppaassa käsitellään muun muassa ikäjohtamista, työuran ja työssä jaksamisen suunnittelua sekä erilaisia työaikajärjestelyjä, jotka soveltuvat työssä jaksamisen tukemiseen.

Liitot suosittelevat paikallisia osapuolia selvittämään ja ottamaan käyttöön työhyvinvoinnin parantamiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen sekä niiden pituuksien lyhentämiseen liittyviä toimintamalleja.

Osapuolet suosittelevat, että 58 vuotta täyttäneiden osalta voitaisiin sopia rahanarvoisia etuuksia vaihdettavaksi vapaaksi esimerkiksi mahdollista työaikapankkijärjestelmää hyödyntäen.

#### **4.5 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet**

Sopijaosapuolet toteavat, että taloudellinen tilanne ja tilauskantavaikeudet kohtelevat alan yrityksiä eri tavoin. Taloudellisen tilanteen ja tilauskannan muuttuessa poikkeuksellisen vaikeiksi, yritys saattaa joutua turvautumaan erityistoimenpiteisiin toimintaedellytysten turvaamiseksi tai kriisin vaikutusten rajoittamiseksi.

Yrityksessä tai työpaikalla todetaan yhdessä pääluottamusmiehen kanssa yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet ja etsitään työvoiman

25.1.2018

sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Paikallisten osapuolten pyytäessä liitot sitoutuvat käymään neuvotteluja tilanteen vaatimista toimenpiteistä ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä.

#### **4.6 Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset**

Muutetaan työntekijäyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä Puuliitto ry:stä Teollisuusliitto ry:ksi.

#### **4.7 Neuvottelukulttuurin ja paikallisen sopimisen edistäminen**

Työehtosopimusosapuolet sopivat yhteisten koulutusten järjestämisestä ja toimista, joilla neuvottelukulttuuria, neuvotteluosaamista ja jatkuvaa vuoropuhelua edistetään työpaikoilla.

### **5. Sopimuksen voimassaolo**

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2018-31.1.2021 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.2.2020-31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta marraskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

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

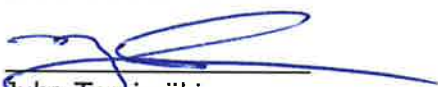
### **6. Neuvottelutuloksen hyväksyminen**

Sovittujen muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen hyväksymistä.

### **7. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen**

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

KEMIANTEOLLISUUS RY



Juha Teerimäki



Jukka Sarhimaa

TEOLLISUUSLIITTO RY




Jyrki Alapartanen




Eero Juhonen





Toni Laiho

25.1.2018



Petri Ahokas

