

Kemianteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIAN PERUSTEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 5.2.2020 – 31.12.2021

Aika 12.2.2020

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Jenni Nisametdin
Juha Teerimäki

Teollisuusliitto ry
Riku Aalto
Toni Laiho
Anna Tapio

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 5.2.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2017–30.11.2019 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 5.2.2020–31.12.2021.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 5.2.2020 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemian perusteollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkantarkistukset ajalle 5.2.2020-31.12.2021

2.1. Palkantarkistusten ajankohta, toteutustapa ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.3.2021 käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,4 % prosentoina yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,4%:n erän kohdentamisesta. Yleiskorotus on tällöin 1,6 %.

Edellä mainitusta poiketen, mikäli sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään ennen 1.1.2021, maksetaan vuoden 2021 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena.

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

2.3. 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 (yleiskorotus tai yrityskohtainen) ja kriteerit.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa 15.2.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

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

Vuoden 2021 yritys- ja toimipaikkakohtainen palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä-, olosuhde- jne. lisiä).

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki tammikuussa 2021 työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen) riippumatta. Sellaisten työntekijöiden, jotka ovat työsuhteessa palkankorotusajankohdassa, mutta ovat poissa laskentakauden aikana esimerkiksi sairauden tai vuosiloman johdosta, palkat otetaan mukaan laskentaan. Mikäli poissaolo johtuu perhevapaasta, opintovapaasta tai muusta sellaisesta pidemmästä vapaasta, ja työntekijöille on palkattu sijainen, lasketaan palkkojen summaan ainoastaan sijaisen palkka.

Palkkojen summaan ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmielisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, suurjuhlapyhä-, olosuhdelisiä, lomaraha, lomakorvaus jos työsuhde on päätynyt.

2.4. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2020 korotusten osalta 31.3.2020 ja vuoden 2021 korotusten osalta 28.2.2021 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 paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.5. Palkkataulukot

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.4.2020** lukien.

TVL	pisteet	TAM15-	TAM35	TAM37	TAM15-	TAM35-
		TAM27			TAM27	TAM37
		snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
1	33-58	1173	1191	1249	1899	1975
2	59-75	1270	1289	1353	2058	2140
3	76-92	1374	1395	1463	2225	2314
4	93-109	1489	1511	1586	2413	2510
5	110-	1612	1636	1717	2612	2716

Allekirjoituspöytäkirja

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.3.2021** lukien.

TVL	pisteet	TAM15-	TAM35	TAM37	TAM15-	TAM35-
		TAM27	TAM35	TAM37	TAM27	TAM37
		snt/h	snt/h	snt/h	€/kk	€/kk
1	33-58	1196	1214	1274	1937	2014
2	59-75	1295	1314	1379	2099	2183
3	76-92	1401	1422	1492	2270	2361
4	93-109	1519	1542	1618	2461	2559
5	110-	1644	1669	1751	2664	2771

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.4.2020** lukien:

	snt/h	€/kk
15 v	863	1459
16 v	877	1482
17 v	885	1499

Nuorten ohjetuntipalkat ovat **1.3.2021** lukien:

	snt/h	€/kk
15 v	880	1488
16 v	895	1512
17 v	903	1529

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2020-2021. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,3 prosentilla ja 1.3.2021 lukien 2 prosentilla.

2.6. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaukset ovat 1.4.2020 lukien seuraavat:

Työntekijöiden määrä	Vapautus keskimäärin h/viikko	Korvaus
-20	1,5	79
21-30	6	79
31-40	7	79
41-60	8	103
61-80	11	103
81-100	12	113
101-140	15	134
141-180	18	143
181-220	20	143
221-260	27	155
261-320	28	155
321-420	32	178
421-	kokonaan vapautettu	179

2.7. Liittojen tuki

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

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

2.8. Henkilökohtaisen työaikamuoto kohtainen palkanosan käyttäytyminen palkankorotustilanteessa

Vuonna 2018 palkantarkistusten yhteydessä muodostettua henkilökohtaista työaikamuoto kohtaista palkanosaa ei koroteta työehtosopimuksessa sovitulla korotuksilla.

3. Tekstimuutokset 5.2.2020 alkaen, ellei toisin ole pykälän yhteydessä mainittu

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

Täsmennetään määräyksen 3–4 kohtia seuraavasti:

3. 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 kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

4. Liittojen on kohdassa 3. 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 työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä

työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 40 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Lisätään uusi kohta, jonka perusteella neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän aika sisältyy 14 päivän ja 6 viikon neuvotteluaikaan. Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia:

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

6 § Säännöllinen työaika

Yleiset määräykset

Muutetaan kolmannessa kappaleessa sana "työtuntijärjestelmä" "työajan tasoittumissuunnitelmaksiksi".

Poistetaan kohta "Kilpailukykyopimuksen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017" ja kaikki siihen liittyvät työehtosopimusmääräykset.

Lisätään uusi alakohta:

10-tuntinen

Äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tai poikkeuksellisen tuotannollisen tilanteen vuoksi työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuorotyöntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehdessä että työaikaa tasattaessa, pois lukien arkipyhänä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Työntekijän ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaikaa.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Yötyö

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia eli 26 § muutetaan 8 §:ksi.

Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

Päivitetään terminologia (tasoittumisjärjestelmä → tasoittumissuunnitelma) ja pykäläviittaukset (35 § → 30 § ja 34 § → 29 §) vastaamaan uutta työaikalakia.

Muutetaan määräystä seuraavasti:

Työvuoroluetteloja tai työajan tasoittumisjärjestelmää voidaan muuttaa tuotannollisista tai töiden järjestelyihin liittyvistä syistä tai työntekijän pyynnöstä.

Pysyväisluontoisista, vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa. Tämän jälkeen työvuoroluetteloja saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä ennakoimattomasta syystä, esimerkiksi sairauspoissaolo-

tilanteissa, konerikoissa tai tilauskannan äkillisesti muuttuessa. Ennen muutoksen tekemistä siitä on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta asianomaisen työntekijän kanssa.

Aloittamis- ja lopettamistyö

Vanha määräys poistetaan ja korvataan seuraavalla määräyksellä, joka syrjäyttää työaikalain aloittamis- ja lopettamistyötä koskevan säännöksen.

Aloittamis- ja lopettamistyö on toimitusvarmuuden parantamiseksi ja tuotantohäiriöiden poistamiseksi säännöllinen työaika ylittäen tehtävää lisätyötä, jonka teettämisestä sovi-
taan paikallisesti. Sopimuksesta tiedotetaan henkilöstöä.

Aloittamis- ja lopettamistyöhön luetaan säännöllisen työajan lisäksi ennen tai jälkeen omaa säännöllistä työvuoroa tehtävä lisätyö. Aloittamis- ja lopettamistyö voi koostua työstä, joka on

- välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa,
- joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää työntekijäkohtaisesti enintään viisi tuntia viikossa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen. Paikallisesti voidaan sopia myös määrältään vastaavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta.

10 § Lepoajat

Päivittäinen lepoaika

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia ja muutetaan määräyksen kohta 1 ja kohdan 2 ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

1. Säännöllisessä päivä- ja yksivuorotyössä työntekijälle annetaan työaikalain 24 §:ssä säädetyin edellytyksin tunnin kestävä ruokailutauko, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan.
2. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa voidaan noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Vuorokausilepo

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia ja muutetaan määräystä seuraavasti:

6. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä

vuorokausilevon tasaamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 § 3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Viikoittainen vapaa-aika

Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia ja lisätään määräykseen pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

7. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Pöytäkirjamerkintä

Määräyksen tulkinta vastaa vanhan työaikalain (9.8.1996/605) 31 §:n säännöksen tulkintaa (mukaan lukien sitä koskevat työneuvoston lausunnot, esim. TN 1365-00 ja TN 1417-06).

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

11 § Ylityö

Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Muutetaan määräystä seuraavasti:

11. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehtosopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan tasaamisvapaiden, viikoittaisen vapaa-ajan korvaamiseksi annetun vapaan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettujen matkan, yleissopimuksen 7.1 tai 7.2 kohdassa tarkoitettujen 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 ylityökorvausta siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Ylityön enimmäismäärät

Muutetaan määräyksen numerointia seuraavasti:

13 a. Työaikalain 19 §:stä poiketen käytetään ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona yksinomaan kalenterivuotta.

Lisätään uusi alakohta 13 b. ”Työajan enimmäismäärä” seuraavasti:

Työajan enimmäismäärä

13 b. Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaisissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

31.12.2020 saakka voidaan käyttää kohdan 13 a. mukaista määräystä ylityön enimmäismääristä.

Levähdystauko ennen ylityötä

Muutetaan määräyksen pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia seuraavasti:

14. Jos työntekijä jää välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko, joka luetaan työaikaan. Ylityössä tarvittavista levähdystauoista sovitaan työaikalain 24 § huomioon ottaen paikallisesti.

14 § A. Työkohtainen palkka

Muutetaan pöytäkirjamerkintää 2 seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä 2:

Harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan maksaa 75 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta seuraavissa tapauksissa:

- tutkintoon tai tutkinnon osaan liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,
- ammatillisissa oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien kesäharjoittelun ajalta.

Jos henkilö on ollut harjoittelussa samassa yrityksessä aiempina vuosina, voidaan toisena vuotena maksaa 80 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27, kolmantena vuotena 90 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta.

18 § Palkanmaksu

Lisätään määräyksen 1. kohtaan pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

1. Palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Paikallisesti voidaan sopia, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Liittojen yhteinen tavoite on, että yrityksissä siirryttäisiin pysyvästi sopimuskauden 2020-2021 aikana palkanmaksuun kerran kuussa. Tätä tavoitetta on tuettu vuoden 2021 palkkaratkaisun toteuttamistavassa ja liittojen yhdessä laatimalla ohjeistuksella.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan 19 §:n mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa.

42 § Koulutus

Muutetaan määräyksen otsikko ja sisältö kuulumaan seuraavasti:

42 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhteellisineen.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 23 §:n määräyksiä.

YLEISSOPIMUS

3.3 ilmoitukset

Muutetaan määräystä seuraavasti:

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

Jos pääluottamusmies on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Jos työsuojeluvaltuutettu on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena muissakin kuin Yleissopimuksen 3.2. kuvatussa tilanteessa.

Jos pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies hoitaa pääluottamusmiestehtäviä/työsuojeluvaltuutetun tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

4.4 Varamiehet

Muutetaan määräyksen 1. kappale kuulumaan seuraavasti:

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen mukaisesti toimivat sijaisena.

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Työaikakirjanpito

Päivitetään lakiviittaus vastaamaan uutta työaikalakia:

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä työaikalain (872/2019) mukaisesti laadittuun kirjanpitoon.

4. Allekirjoituspöytämerkinnät

4.1 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 tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Liitot selvittävät kokemuksia uuden 10-tuntisen työaikamääräyksen soveltamisesta. Tätä varten liitot toimittavat kyselylomakkeen työpaikoille. Saatujen kokemusten perusteella liitot arvioivat määräyksen kehittämistarpeita 30.10.2021 mennessä.

4.2 Luottamusmiehen palkkakehitys

Liitot seuraavat sopimuskauden aikana, miten työehtosopimuksen määräykset pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkakehityksestä toteutuvat yrityksissä. Mikäli havaitaan epäkohtia, niitä käsitellään liittojen välillä ja tarvittaessa ohjeistetaan yrityksiä.

4.3 Työryhmät

4.3.1 Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen koulutustyöryhmä

Liittojen välisen koulutustyöryhmän tehtävänä on 31.5.2020 mennessä tehostaa yleissopimuksen tarkoittamia yhteisiä kursseja ja ay-kursseja niiden sisällön, pituuden ja osallistumisoikeuden osalta. Työryhmän tehtävänä on sopia miten kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Kemianteollisuus ry edellyttää, että koulutustyöryhmä muodostaa yhteisen kannan edellä mainituista asioista.

4.3.2 Palkkausjärjestelmätyöryhmä, kemian perusteellisuuden työehtosopimus

Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen mukaista palkkausjärjestelmää on sovellettu alalla 20 vuotta. Liittojen välillä muodostettu työpari tutustuu sopimuskauden aikana työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää noudattavien sekä yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä noudattavien työpaikkojen palkkausjärjestelmien soveltamiskäytäntöihin. Työryhmä tarkastelee erityisesti työn vaativuuden, suorituksen ja pätevyyden arviointia sekä erityisolosuhdellisän käyttöä. Selvityksen perusteella liittojen välinen työpari esittää havaintonsa liittojen väliselle työryhmälle palkkausjärjestelmän kehittämistarpeen arvioimista varten.

4.4 Paikallisen sopimisen valmiudet ja edistäminen

Paikallinen sopiminen on keino vastata joustavasti yritysten hyvin erilaisiin haasteisiin, jotka aiheutuvat mm. toimintaympäristön muutoksista ja asiakkaiden tarpeista. Paikallisten osapuolten hyvät ja luottamukselliset neuvottelusuhteet ovat toimivan vuoropuhelun ja sopimisen perusta. Lisäksi on hyvä, että molemmilla osapuolilla on tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimusten tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta riippuen voi johtua, että paikalliseen sopimiseen liittyen voidaan kuulla myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden säännönmukaista seurantaa ja päivittämistä.

Sopimuskauden aikana liitot järjestävät yhteistä koulutusta, jonka tarkoituksena on edistää paikallista sopimista ja kehittää yhteistoimintaa sopimusalan yrityksissä.

4.5 Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

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

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

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

4.6 Työhyvinvointi - Hyvää huomista -ohjelma

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.

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa omaksuttua yritysten laaja-alaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää toimintaa jatketaan.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä hakee uusia näkökulmia, ideoita ja konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyntäen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukeminen

Sopimuskaudella Hyvää huomista -työryhmä keskittyy erityisesti eri ikäisten työntekijöiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden tunnistamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen tarvittaviin toimiin. Työryhmä laatii yritysten avuksi suosituksen hyödyntäen työpaikkojen hyviä käytäntöjä ja tutkittua tietoa.

Sairastavuuden vähentäminen

Lisäksi työryhmä seuraa sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen vähentäminen. 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.

4.7 Työrauha

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 4 §:n tulkinnasta.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 5.2.2020–31.12.2021 saakka 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.

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

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

Helsingissä 12.2.2020

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Juha Teerimäki

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Toni Laiho

Anna Tapio