

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA ÖLJY-, MAAKAASU-, JA PETROKEMIAN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 3.2.2023 – 31.12.2024

Aika 14.2.2023

Paikka Eteläranta 10

Läsnä **Kemianteollisuus ry**

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Eveliina Kontio

Jaana Neuvonen

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

Katja Heikkilä

Teollisuusliitto ry

Toni Laiho

Pasi Havio

Tarja Dolk

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 3.2.2023 saavuttaneet neuvottelutuloksen öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

1. Sopimuskausi

Tämä sopimus korvaa osapuolten kesken ajalle 18.1.2022 – 31.12.2023 sovitut työehtosopimukset. Sopimus on voimassa 3.2.2023 – 31.12.2024, ellei muuta sovita.

2. Palkankorotukset

2.1. Kertaerä vuonna 2023

Kertaerän suuruus on 400 euroa ja se maksetaan maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko kemian alalle ja se on 1,05 prosenttia).

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

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

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

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

2.2. Myöhennyskorvaus vuonna 2023

Myöhennyskorvaus on korvausta palkankorotuksen myöhentämisestä viidellä kuukaudella.

Myöhennyskorvauksen suuruus on 400 euroa ja se maksetaan kesäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko kemian alalle ja se on 1,05 prosenttia).

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

Osa-aikaiselle työntekijälle myöhennyskorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

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

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

2.3. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2023

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan 1.9.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2024

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.4. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2024

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallinen erä lasketaan helmikuussa 2024 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, esim. vuorotyö- ja olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on helmikuussa kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa (15,05 + 14,93 + 16,16) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,2 \% = 0,09 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,09 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.5. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuoden 2023 palkankorotuksesta, kertaerästä, myöhennyskorvauksesta ja/tai vuoden 2024 palkankorotuksesta.

Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määräajaksi.

2.6. Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

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

- tuntipalkkainen $2,2 \% \times$ henkilökohtainen tuntipalkka $\times 169 \times 12$ kuukautta
- kuukausipalkkainen $2,2 \% \times$ henkilökohtainen kuukausipalkka $\times 12$ kuukautta

Sopimus saadaan tehdä 1.9.-15.9.2023 välisenä aikana. Näin sovittu kertaerä maksetaan syyskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

2.7. Yrityksessä sovitaan pysyvästi kerran kuussa palkanmaksusta

Jos sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään 31.8.2023 mennessä, maksetaan syyskuun 2023 palkankorotuksen yhteydessä 300 euron kertaerä.

Jos sopimus tehdään aikavälillä 1.9.2023 – 31.3.2024, maksetaan huhtikuun 2024 palkankorotuksen yhteydessä työntekijälle 300 euron kertaerä.

Sopimus tehdään kirjallisesti. Siirtyminen pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun voi tapahtua myös 31.3.2024 jälkeenkin.

Tämä ei koske yrityksiä, joissa palkka maksetaan jo kerran kuukaudessa.

2.8. Luottamusmiehelle annettavat tiedot vuonna 2024

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 kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.9. Käytännöt palkantarkistusten ajankohdan muuttamisessa

2.9.1. Palkantarkistusten ajankohdasta sopiminen

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittujen palkantarkistusten ajankohtien muuttaminen.

Mikäli korotuksen ajankohta muutetaan, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa **vuoden 2023** osalta 15.8.2023 ja **vuoden 2024** osalta 15.3.2024 mennessä. Ellei yrityksessä ole pääluottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten ajankohdan muuttamisesta, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Korvaus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohtana.

2.9.2 Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

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

2.10. Palkkataulukot

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden ryhmäohjepalkat ovat **1.9.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus 1.9.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palkkaryhmä	€/kk
1	2412
2	2234
3	2120
4	2011
5	1938

Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Palkkaryhmä	€/kk
1	2492
2	2308
3	2190
4	2077
5	2002

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia ryhmäohjepalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan **1.9.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentilla ja **1.4.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentilla.

Nuorten ohjetuntipalkat ovat 1.9.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	918	1551
16 v	933	1576
17 v	941	1594

Nuorten ohjetuntipalkat ovat 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	snt/h	€/kk
15 v	948	1602
16 v	964	1628
17 v	972	1647

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2023–2025. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

2.11. Olosuhdelisät

Öljy-, maakaasu- ja petrokemian työehtosopimuksen olosuhdelisä **1.1.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on **112 senttiä tunnilta**.

2.12. Vuorolisät

Lähinnä 1.1.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien Iltavuorolisää korotetaan **4 senttiä** tunnilta ja yövuorolisää **7 senttiä** tunnilta.

2.13. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus ja korvaukset ovat **1.1.2024** lukien seuraavat:

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	Korvaus/ euroa/kk
-20	1,5	82
21–30	6	82
31–40	7	82
41–60	8	106
61–80	11	106
81–100	12	117
101–140	15	138
141–180	18	148
181–220	20	148
221–260	27	160
261–320	28	160
321–420	32	184
421-	kokonaan vapautettu	185

2.14. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2023** osalta 1.9.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2024 osalta** 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

2.15. Liittojen tuki

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

3. Tekstimuutokset

3.1 11 § Ylityö, Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Lisätään 11. kohdan luetteloon "lapsen sairauden"

11. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, lapsen sairauden, työehtosopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan tasaamisvapaiden, viikoittaisen vapaa-ajan korvaamiseksi annetun vapaan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkaa, yleissopimuksen 7.1 tai 7.2 kohdassa tarkoitettua 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.

3.2 11 § Ylityö, Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan

Muutetaan kappale kuulumaan seuraavasti:

12. Ylityöstä maksettava palkan perusosa, korotusosa tai molemmat voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja pidettävä 14 viikon kuluessa ylityön tekemisestä. Paikallisesti sopien ajanjaksoa voidaan pidentää enintään 52 viikkoon.

3.3 14 § Työkohtainen palkka, Nuorten ohjetuntipalkat

Lisätään pöytäkirjamerkinnän 2 luetteloon "lukiossa":

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

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

3.4 22 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä 2 kappaleen loppuun ja muutetaan pöytäkirjamerkintöjen numerointia vastaavasti:

Pöytäkirjamerkintä 2

Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aattona lyhentää säännöllistä työaika aattokorvauksen suuruutta vastaten.

3.5 28 § Sairaalan lapsen hoito

Lisätään Pöytäkirjamerkintä 7. Molemmat vanhemmat vuorotyössä - kohdan loppuun uusi kappale:

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

3.6 32 § Vuosiloma

Lisätään uusi kohta 6. pykälään 32 § Vuosiloma ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomata irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidety n vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomata paluuraha tämän pykälän mukaisesti.

3.7 Palkkausjärjestelmä, 1 § Sopimuksen soveltamisala

Muutetaan Öljy-, Maakaasu- ja petrokemian teollisuuden palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen pöytäkirjamerkintää seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä:

Kesätyöntekijöihin ja harjoittelijoihin sovellettavat palkkausperusteet määritellään yhtiöittäin soveltaen työehtosopimuksen 14 § määräyksiä ja ne annetaan tiedoksi pääluottamusmiehelle.

3.8 Liite 3, Paikallisen sopimisen mahdollisuudet työehtosopimuksessa

Lisätään seuraavat paikallisen sopimisen mahdollisuudet

- Palkankorotukset 2023 ja 2024:
 - Palkankorotuksista, kertaerästä ja myöhennyskorvauksesta osittain tai kokonaan luopuminen yrityksen toimintaedellytysten niin vaatiessa
 - Palkankorotusten ajankohdan muuttaminen
 - Yrityksessä työehtosopimuksesta poikkeavana aikana tehtävät palkankorotukset voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa
 - Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään vuonna 2023
- 11 § Ylityö, Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan: Vapaa voidaan sopia annettavaksi ja pidettäväksi pidemmäksi kuin 14 viikon aikana, enintään 52 viikon aikana.
- 22 § Suurjuhlapyhäkorvaus: Paikallisesti voidaan sopia päivätyössä aattokorvausten vaihtamisesta vapaaksi.
- Allekirjoituspöytäkirja 2023–2025: Työaikakokeilu vuoden 2025 loppuun saakka

3.9 Liite 6, Tutustu työelämään ja tienaa

Muutetaan liitteen vuosiluvut 2023–2025 ja kertakaikkisena palkkana maksettava palkka 375 euroa vuosille 2024 ja 2025. Vuoden 2023 palkka on 365 euroa.

3.10 Liite 7, Etä- ja hybridityöohje

Lisätään etä- ja hybridityöohje uudeksi liitteeksi 7.

ETÄ- JA HYBRIDITYÖOHJE

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi koulutusten ja/tai kokousten järjestämistä etä- tai hybridikoulutuksena. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etätyötä tehtäessä.

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksessa sovitun varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä ei kuitenkaan ole työ, jota pääsääntöisesti tehdään sovitun työpaikan ulkopuolella. Hybridityöllä

tarkoitetaan puolestaan työskentelymallia, jossa töitä tehdään sekä ajoittain etänä että fyysisesti työpaikalla.

Yhtä kaikille työpaikoille sopivaa toimintamallia ei ole olemassa. On kuitenkin tärkeää keskustella yhdessä kunkin yrityksen kohdalla parhaiten toimivista käytännöistä. Hybridityön positiiviset puolet kannustavat hyödyntämään etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn yhdistämistä.

Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän pelisääntöjä. Etätyöntekijän työmäärä ja tavoitteet ovat samat kuin työpaikalla tehdyssä työssä. Työntekijällä on etätöissä sama työsopimuslain, työehtosopimuksen ja sosiaalivakuutuksen suoja, kuin tavanomaisella työpaikalla työskennellessään. Tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta sen tarkempi soveltaminen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan työhön määräytyy työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun mukaisesti. Työsuojelun osalta on huomioitava, että työnantajalla ei yleensä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan ulkopuoliseen työympäristöön, mutta työturvallisuuslain mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ulottuu kaikkeen työntekoon.

Etä- ja hybridityöstä teettämisessä on huomioitava myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu.

Etä- ja hybridityön tekeminen voi perustua yrityksen etätyöohjeeseen, erityisiin etätyösopimuksiin tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä olisi hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin koulutukset voidaan järjestää etänä tai hybridinä
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätöissä tehdystä työstä raportoiminen
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineet ja tarvikkeet
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta

KEMIANTEOLLISUUS KT RY TEOLLISUUSLIITTO RY

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

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

4.1.1 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 työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

4.1.2 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 2. luvun 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 henkilöstön edustaja tai 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.

4.1.3 Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n nuorten oppisopimusmallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä. Mallia pilotoidaan oppilaitoksissa ja yrityksissä vuoteen 2025 saakka.

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

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

Liittojen, pilottiyritysten ja oppilaitosten edustajista koostuva työryhmä seuraa nuorten oppisopimusmallin toimivuutta ja tekee tarvittavia muutoksia malliin.

4.1.4 Koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta

Kemianteollisuus 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.

4.1.5 Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Perustetaan liittojen ja yritysten asiantuntijoista koostuvat työryhmät, joiden tehtävänä on kehittää Muovituoteteollisuuteen ja kemian tuoteteollisuuteen, Kemian perusteollisuuteen ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuteen kahden sopimuskauden aikana kehyspalkkausjärjestelmät, jotka ohjaavat uudistamaan ja käyttämään ammattiosaamista sekä työskentelemään joustavasti ja ketterästi

toimintaympäristön asettamien vaatimusten sekä organisaatioiden kehittymisen mukaisesti.

Kehyspalkkausjärjestelmä on helppokäyttöinen ja antaa myös mahdollisuuden käyttää ja kehittää yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä. Kehyspalkkausjärjestelmä antaa mahdollisuuden kehittää omaa palkkapolitiikkaansa, joka tukee yrityksen toiminnan ohjausta, johtamista ja tavoitteiden saavuttamista.

4.1.6 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan laskentaa koskeva työryhmä

Perustetaan liittojen välinen työryhmä, joka selvittää kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan maksamiseen liittyviä erityiskysymyksiä sopimuskauden aikana.

4.1.7 Naisten kannustaminen kemian aloille

Kemianteollisuuden sopimusaloilla sukupuolijakauma työntekijöillä on 80 % miehiä 20 % naisia.

Osapuolet käynnistävät sopimuskaudelle yhteisen hankkeen, jonka tarkoituksena on innostaa nuoria ja erityisesti naisia kemian alojen töihin sukupuolijakauman kaventamiseksi. Lisäksi hankkeen tarkoituksena on kasvattaa tietoisuutta kemianteollisuuden jäsenyrityksistä sekä vaikuttaa nuorten, naisten ja ammatinvaihtajien mielikuviin prosessityöstä.

Liittojen välinen työryhmä laatii yhteisen toimintasuunnitelman ja toimenpiteet asian konkreettiseksi edistämiseksi. Toimenpiteinä toimintasuunnitelmassa huomioitaisiin seuraavat seikat:

- Kohdennettu markkinointikampanja nuorille.
- Materiaalin valmistelu opinto-ohjaajille, jossa tuodaan esiin kemianteollisuutta alana ja prosessityön mahdollisuuksia. Opinto-ohjaavat hyödyntävät materiaalia ja sen avulla innostavat ja opastavat nuoria hakeutumaan kemianalalle.
- Nostetaan esiin hyviä tarinoita kemianalalla ja prosessityössä työskentelevistä ammatin vaihtajille
- Mitataan sukupuolijakauman kehittymistä kemianalalla.

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.2.1 Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

4.2.2 Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät alkuvuodesta 2024 yritysten neuvotteluosapuolille työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

4.2.3 Paikallisen sopimisen kurssi työnantajien edustajille ja luottamusmiehille Murikassa syksyllä 2023

Kemianteollisuus ja Teollisuusliitto kouluttavat yhdessä neuvotteluosapuolet paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Koulutuksen tarkoituksena on tukea osapuolten yhteistyötä.

4.2.4 Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet jatkavat vuoden 2023 aikana työaikatyökalun kehittämistä paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

4.2.5 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.

4.2.6 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 Ammattiliitto Pron kanssa. Tarinoita ja narinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla.

4.2.7 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.

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava.

4.3.1 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 pilottiryhmiä, joille luodaan alusta verkottua ja vaihtaa ajatuksia. Ohjelmaa varten haetaan myös ulkopuolista rahoitusta, jolla tuetaan hankkeen tarkoitusta ja annetaan tarvittaessa asiantuntija-apua pilottiryhmille. 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 työntekijän omaehtoisella työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tavoitteita tukea. Nämä hyvät käytännöt kootaan työpaikkojen hyödynnettäväksi ja julkaistaan nettisivuilla.

4.3.2 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.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkulttuuria 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 harjoittelija 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.

4.5. 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.

4.6. Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 4 §:n kohdissa 2–6 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan 30.6.2023 mennessä, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 3.2.2023–31.12.2024 saakka, ellei alla olevasta muuta johdu, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Kemianteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

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 14.2.2023

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Eveliina Kontio

Jaana Neuvonen

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

Katja Heikkilä

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Pasi Havio

Tarja Dolk

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

This documents contains 21 pages before this page

Dokumentet inneholder 21 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 21 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 21 sider før denne side

Detta dokument innehåller 21 sidor 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

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

This documents contains 22 pages before this page

Dokumentet inneholder 22 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 22 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 22 sider før denne side

Detta dokument innehåller 22 sidor 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