

# Paikallinen sopiminen Kemianteollisuudessa

Opas paikallisen  
sopimisen osapuolille

KEMIANTEOLLISUUS KT RY  
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY  
AMMATTILIITTO PRO RY  
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY



2015

# Sisällysluettelo

SISÄLLYS	2
<b>1 JOHDANTO</b>	
<b>2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA</b>	4
2.1 Paikallinen neuvottelutoiminta	4
Neuvottelupyyntö	5
Neuvottelu	5
Erimielisyysmuistio	5
<b>3 PAIKALLINEN SOPIMINEN</b>	5
3.1 Paikallisen sopimisen tavoitteet	5
3.2 Paikallista sopimista koskevat säännöt	6
Sopiminen ja sopimus	6
Lain säännökset	6
Työehtosopimukset	6
Yhteistoimintasopimukset	6
Työsopimusten muutokset	6
Muut sopimukset	6
3.3 Paikallisen sopimisen edellytykset	6
3.4 Paikallisen sopimuksen irtisanominen ja työehtosopimuksen umpeutuminen	7
3.5 Paikallisten sopimusten hallinta	7
<b>4 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUKSIA KEMIANTEOLLISUUDESSA</b>	8
4.1 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden työntekijäsopimuksissa (kemian perusteollisuus, muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus sekä öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus)	8
4.2 Paikallinen sopiminen kemianalan toimihenkilösopimuksessa	10
4.3 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjassa	12
4.4 Paikallinen sopiminen työlainsäädännössä	13
<b>ESIMERKKI TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVASTA PAIKALLISESTA SOPIMUKSESTA</b>	14

# 1. JOHDANTO

Työelämä muuttuu jatkuvasti. Asiakstarpeiden ja yhteiskuntarakenteiden muutokset, talouden kansainvälistyminen ja kiristynvä kilpailu luovat muutospaineita kaikille työpaikoille. Muutokset koskevat toimialoja, yrityksiä ja yksittäisiä toimipaikkoja eri tavoin, ja siksi niiden kaikkien on etsittävä erityisiä menetystekijöitä. Oikein toteutettuna paikallinen sopiminen on myös tehokas keino säilyttää nykyisiä työpaikkoja ja edistää uusien syntymistä Suomeen.

Paikallinen sopiminen antaa mahdollisuuksia kehittää toiminnan joustavuutta ja toimintatapoja. Toimintatapojen kehittäminen parantaa yksikön tuottavuutta ja kannattavuutta. Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat kun muutosta tehdään yhdessä. Monilla kemianteollisuuden toimipaikoilla paikallisella sopimisella on jo pitkät perinteet ja vakiintuneet käytännöt. Kokemukset ovat olleet pääosin myönteisiä. Paikallinen sopiminen on tehostanut toimintaa ja tuonut henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia paitsi omaan työhönsä, myös tuotannollisiin ratkaisuihin.

Kemianteollisuudessa panostetaan siihen, että paikallinen sopiminen työpaikoilla toimisi tasavertaisuuden hengessä. Erityinen haaste tämä on pienillä työpaikoilla, joissa voimavarat ovat pieniä. Toimiva luottamusjärjestelmä kaikilla työpaikoilla onkin paikallisen sopimisen edellytys.

Yhteistyö, ennustettavuus ja toimivat työmarkkinasuhteet ovat suomalaisille työpaikoille merkittävä kilpailutekijä. Toimialatasolla kemianteollisuuden työmarkkinaosapuolet: Kemianteollisuus ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry kehittävät yhteistyötään jatkuvalla neuvottelulla. Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimuksiin sekä laatia yhteisiä koulutuksia, oppaita ja soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Paikallisen sopimisen osapuolet tarvitsevat neuvontatukea ja erityisesti neuvottelutaidon ja sopimustekniikoiden hallintaa. Paikallista sopimista tukemaan on kirjoitettu **Paikallinen sopiminen kemianteollisuudessa** -opas. Tämä vuonna 2010 laadittu opas on päivitetty ajan tasalle vuonna 2015 sähköisenä versiona. Opas on tarkoitettu työpaikoille sopijaosapuolten yhteiseksi käsikirjaksi paikallisia sopimuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa. Nyt laaditun oppaan painopiste on kollektiivisesti laadittavissa paikallisissa sopimuksissa.



## 2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Esimiehen ja alaisen sekä työnantajan edustajien ja henkilöstön edustajien luonteva vuorovaikutus ja päivittäinen yhteistoiminta luovat edellytykset työpaikalla toimimiseen ja asioiden hoitamiseen. Vuorovaikutus ja yhteistoiminta myös ennaltaehkäisevät erimielisyyssasioiden syntymistä sekä helpottavat niiden selvittämistä. Yhteistoiminta luo kulttuuria paikalliselle sopimiselle. Työpaikan toimintakulttuuriin kuuluu mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä, olla rakentavasti eri mieltä asioista ja esittää vaihtoehtoisia toimintatapoja. Tällä tavoin voidaan sitouttaa ihmisiä toimintaan ja yhdessä luoda jotain uutta.

Työnantajan edustajan ja luottamusmiehen tehtävinä ovat muun muassa yhteistyössä edistää yrityksen toimintaedellytyksiä ja henkilöstön hyvinvointia. Hyviin suhteisiin ja luottamukseen perustuvan neuvottelutoiminnan edellytyksenä on myös se, että työnantajan edustajilla ja luottamusmiehillä on muun muassa osaamista sekä neuvoteltavasta asiasta että neuvottelumenetelmästä.

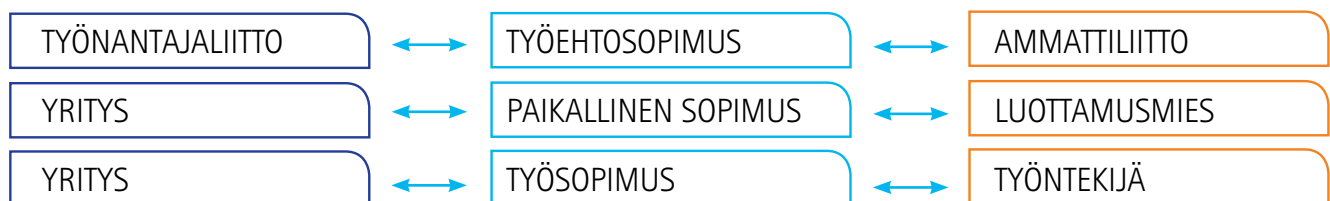
Yhteistoimintaa edistäviä tekijöitä:

- Luottamukselliset neuvottelusuhteet
- Luontevat vuorovaikutussuhteet
- Päivittäinen yhteistoiminta
- Osaaminen ja valmistautuminen
- Mahdollisuus kertoa oma mielipide
- Rakentavasti eri mieltä
- Vaihtoehtojen esittäminen ja kuuleminen
- Välillä vapaamminkin

Toimiva yhteistoiminta on edellytys paikalliselle sopimiselle.

### 2.1 Paikallinen neuvottelutoiminta

Paikallisella neuvottelutoiminnalla pystytään tehokkaasti ottamaan huomioon paikalliset olosuhteet. Kun neuvoteltava asia koskee isompaa joukkoa tai yksittäistä asiaa ei saada ratkaistua esimiehen ja alaisen kesken, on perusteltua siirtää asia työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välille käsiteltäväksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän mukaisesti.



**Kuva 1 Neuvottelujärjestys**

(mukaiillen Seretin, L. Työmarkkina-avain. Työmarkkinakeskusjärjestöt, 2007.  
<http://www.työmarkkina-avain.fi/J30/>)

## NEUVOTTELUPYYNTÖ

Tehokkaaseen kokousskulttuuriin kuuluu esityslistan laatiminen ja kokoukseen valmistautuminen. Neuvottelupyyntö tehdään, kun neuvotteluosapuolelle tulee tarve keskustella toisen osapuolen kanssa esimerkiksi työehtosopimuksen tai työläinsäädännön tulokinnasta, ongelmatilanteen ratkaisemisesta tai tehdä esitys muusta asiasta. Neuvottelupyyntöissä mainitaan neuvoteltava asia ja mahdolliset perustelut sille. Ennen neuvottelujen aloittamista molemmat osapuolet valmistautuvat neuvotteluun hankkimalla asiaan liittyvää taustatietoa.

## NEUVOTTELU

Kemianteollisuuden työehtosopimusten mukaan neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvottelupyyntöstä. Työnantajan tulee ilmoittaa neuvottelujankokhta esityksen saatuaan.

Paikallisten osapuolten tulee neuvottelujen yhteydessä selvittää esillä olevan asian taustatiedot, tapahtumatiedot tai muut seikat, joilla voi olla merkitystä asian käsittelylle. Vasta tämän jälkeen on edellytykset lähteä keskustelemaan ja hakemaan asiaan ratkaisua.

## ERIMIELISYYSMUISTIO

Joskus käy niin, että neuvoteltavaan asiaan ei löydetä yhteistä näkemystä työpaikalla ja neuvottelun kohteena ollut asia jää osapuolten välillä erimieliseksi. Tällöin harkitaan, annetaanko asiatojen neuvoteltavaksi. Jotta asia voitaisiin neuvotella liittotasolla, tulee työnantajan olla järjestäytynyt työnantajaliittoon.

Jos asia viedään liittotasolle hoidettavaksi, niin siinä tapauksessa kirjoitetaan paikallinen erimielisyysmuistio, jossa *Asian kuvaus*-kohtaan kirjoitetaan yhteinen näkemys kiistanalaisesta asiasta. Kohtaan *Oma kanta* molemmat osapuolet kirjoittavat asiasta omat näkemyksensä asiasta. Kumpikin osapuoli allekirjoittaa erimielisyysmuistion ja osapuolet lähettävät erimielisyysmuistiot kopiota omaan liittoonsa. Paikallinen erimielisyysmuistio on syytä tehdä välittömästi.



# 3 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sellaista työehtojen asettamista, joka tapahtuu sopimalla yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Sopiminen voi tapahtua sekä yksilöllisellä tasolla työnantajan ja työntekijän kesken tai edustuksellisella tasolla esimerkiksi työnantajan ja luottamushenkilön välillä.

### 3.1 Paikallisen sopimisen tavoitteet

Paikallisten sopimusten tavoitteena on edistää henkilöstön motivaatiota, vaikuttamismahdollisuuksia, työoloja ja sitoutumista työhön, varmistaa yritysten kilpailukykyä ja kannattavuutta sekä huomioida paikalliset olosuhteet.

### 3.2 Paikallista sopimista koskevat säännöt

#### Sopiminen ja sopimus

Työpaikoilla käydään monenlaisia neuvotteluja, keskusteluja ja palavereja. Neuvottelutulos ei ole automaattisesti luonteeltaan sopimus, vaan saattaa tarkoittaa vasta tietynlaisen yhteisymmärryksen saavuttamista. Neuvottelun tuloksena saattaa olla myös jonkinlainen suostumus (eli lupa tai myöntyminen) johonkin toimenpiteeseen (kuten suostumus ylitiöihin, muutoksiin, siirtoihin tai vapaapäivään).

Paikallinen sopiminen muun muassa työehtosopimuksen määräyksistä on neuvottelua, jonka tuloksena yleensä syntyy paikallinen sopimus. Paikallinen sopimus suositellaan aina tehtäväksi kirjallisena. Kemian aloilla paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan sopimus on lisäksi tehtävä kirjallisena aina, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa.

#### Lain säännökset

Esimerkiksi työehtosopimuksissa, työaikalaisissa, vuosilomalaisissa ja yhteistoimintalaisissa on säännöksiä paikallisesta sopimisesta ja lakien säännöksistä poikkeamisen mahdollisuudesta. Vaikka työläinsäädäntö on paljolti työntekijän suojaamisen takia vähimmäispakottavaa oikeutta, sisältyy työlakeihin useita sellaisia säännöksiä, joista voidaan sopia toisin muun muassa työehtosopimuksella. Vähimmäispakottavuudella tarkoitetaan sitä, että lain tai työehtosopimuksen määräys takaa työntekijälle tietyn minimitason ja näin ollen työntekijän kannalta edullisemmin voidaan aina sopia.

Osa lakien säännöksistä on sellaisia, että niistä voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla. Tällaisissa työläinsäädännön pykälissä asia määritetään usein sanoilla "Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on X §:stä poiketen mahdollisuus sopia, että..." Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus työntekijän

kijälle epäedullisempaan suuntaan tällaisesta asiasta ei ole sallittua ilman sopimiseen oikeuttavaa työehtosopimuksen määräystä.

Ne työnlainsäädännön pykälät, joista voidaan poiketa työntekijälle epäedullisempaan suuntaan ilman työehtosopimuksen määräyksiä, tunnistaa yleensä lain sanamuodosta "Jollei muusta sovita..." tai "Työnantaja ja työntekijä voivat sopia...". Tällöin asiasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken ilman luottamusmiestä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työlainsäädännöstä löytyy siis monenlaisia määräyksiä:

1. **Pakottavia määräyksiä**, joista ei voi poiketa työntekijälle epäedullisesti edes valtakunnallisella työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanomisperusteet.

2. **Puolipakottavia määräyksiä**, joista voi poiketa ainoastaan työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavat korvaukset.

3. **Tahdonvaltaisia määräyksiä**, joista voi poiketa työehtosopimuksella tai työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanomisajat.

## Työehtosopimukset

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on vähimmäispakottavia määräyksiä, sopimisen sallivia määräyksiä ja paikallista sopimista edellyttäviä määräyksiä. Monissa työehtosopimuksissa on määräyksiä, joiden osalta toisin sopiminen paikallisesti on sallittu. Tällainen määräys voi olla muotoiltu esimerkiksi: *"ellei paikallisesti sovita toisin"* tai *"paikallisesti voidaan sopia toisin"*. Sovittaessa tällöin asiasta paikallisesti, muutetaan työehtosopimuksen sisältöä. Tällaista työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta pidetäänkin työehtosopimuksen osana. Siksi tällaisen paikallisen sopimuksen tulkintaerimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti.

Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, jotka siirtävät tietyn työehdon määrittelyn paikallisille osapuolille sopimista edellyttäen (*"asiasta x sovitaan paikallisesti"*). Paikallista sopimista edellyttävät työehtosopimusmääräykset saattavat rajoittaa työnantajan määräysvaltaa, sillä kyseessä saattaa olla työnantajan määräysvallan piiriin normaalisti kuuluva seikka, josta työehtosopimuksen mukaan onkin paikallisesti sovittava.

Työehtosopimuksissa on usein toissijaismääräyksiä, joita kutsutaan "perälaudoiksi". Jos paikallisen sopimisen alueeseen kuuluvasta asiasta ei sovita, noudatetaan työehtosopimuksessa olevaa perälautaa eli toissijaismääräystä. Perälauta voi olla esim. työajoissa: *"ellei työajasta paikallisesti toisin sovita, noudatetaan työehtosopimuksen työaikamääräystä"*.

Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, joissa asetetaan rajoja tai raameja sille, minkälaisien rajojen puitteissa paikallisten sopimusten tulisi pysyä. Esimerkiksi liikkuvasta työajasta on saatettu määrätä, että työaikojen tulee kuitenkin pysyä tietyissä rajoissa ja tasoittua jonkin ajanjakson kuluessa. Myös luotta-

musmies voi sopia raamit, joiden puitteissa yksittäiset työntekijät voivat asiasta sopia.

Työehtosopimusten mukaan paikallinen sopiminen tehdään sopimuksessa olevien neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti, eli ensisijassa työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus sitoo niitä henkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan. Jos työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä ei ole valittu, ei paikallinen sopiminen ole mahdollista niiden määräysten osalta, jotka edellyttävät luottamusmiehen sopimista. Asiasta riippuen sopimusosapuolena voi olla myös yksittäinen työntekijä, toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö.

## Yhteistoimintasopimukset

Yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä voidaan sopia käsiteltävänä olevista yt-asioista. Yt-laki myös edellyttää, että eräät asiat on nimenomaan sovittava (kuten työsäännöt, järjestyssäännöt ja aloitetoiminnan säännöt). Yhteistoimintamenettelyssä osapuolina voivat olla joko henkilöstön edustaja(t) ja työnantaja tai yksittäinen työntekijä ja työnantajan edustaja.

## Työsopimusten muutokset

Myös työehtosopimuksen tasoisella sopimuksella voidaan jo alkaneen työsuhteen aikana sopia pätevästi monenlaisia työehtosopimusehtojen muutosasioita. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia työehtosopimuksella aina paremmin kuin työehtosopimus tai laki. Paikallistason sopimisen keinoina voidaan mainita myös sellaiset pitkään jatkuneet käytännöt, joista on tullut sopimuksen veroisia. Muutosopimukset ovat työehtosopimuksen liitteitä. Muutosopimuksia tehdään erityisesti silloin, kun ei haluta muuttaa koko työehtosopimusta. Muutosopimuksia voidaan toteuttaa myös määräaikaisena, esim. jonkin projektin ajan tai kokeiluluontoisesti.

## Muut sopimukset

Lisäksi työsuhteeseen vaikuttavia sopimuksia voidaan tehdä normaalin sopimusvapauden puitteissa. Se mahdollistaa paikallisen sopimisen sellaisissakin asioissa, joita työoikeuden normistot eivät sinänsä sääntele. Työsuhteeseen liittyviin asioihin kuuluu monia sellaisia asioita, joista ei työlaeissa, työehtosopimuksissa tai työehtosopimuksissa ole säännöksiä tai määräyksiä. Esimerkiksi työnantajan työnjohtovallan piiriin sinänsä kuuluvista asioista voivat paikalliset osapuolet halutessaan sopia. Paikallisesti voidaan myös sopia normaalin työehtosopimuksen mukaisen peruspalkan lisäksi mahdollisesti tulevasta tulos- tai voittopalkkioista. Yleisen sopimusvapauden nojalla voidaan työpaikoilla esimerkiksi sopia etätyöstä, liikkuvasta työstä, työkyky- ja työhyvinvointiasioista tai koulutuksesta.

### 3.3 Paikallisen sopimisen edellytykset

Paikallinen sopiminen edellyttää tasavertaisia neuvottelukumppaneita ja sopimusosapuolia. Paikallinen sopiminen perustuu sopimusvapauteen ja edellyttää molemminpuolista tahtoa sopia

asioista yhteisesti. Toimiva luottamushenkilöjärjestelmä työehtosopimuksineen ja hyvät neuvottelusuhteet ovat paikallisen sopimisen perusedellytyksiä.

Paikallinen sopiminen edellyttää luonnollisesti myös oikeutta sopimiseen eli tiettyä valtuutusta sopia työehdoista paikallisesti. Tämä valtuutus tulee yleensä työlainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta. Lisäksi osapuolten edustajilla tulee olla kelpoisuus tehdä paikallisia sopimuksia. Yritys tulee kelpoiseksi paikalliseen sopimiseen järjestäytymällä työnantajaliittoon. Työntekijä on kelpoinen itse sopimaan tietyistä asioista, osaan taas vaaditaan luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Kun yrityksessä mietitään paikallisen sopimuksen tekemistä, on mietittävä onko kyseessä olevasta asiasta oikeus sopia toisin. Mihin tuo oikeus perustuu – ts. onko työlainsäädännössä tai työehtosopimuksessa määräyksiä asiasta? Kenellä yrityksessä on oikeus sopia toisin? Onko yrityksessä asiasta jo sovittu jotakin tai olemassa vakiintunut käytäntö?

Paikallisen sopimisen edellytykset voi tarvittaessa tarkistaa omasta liitosta.

### 3.4 Paikallisen sopimuksen irtisanominen ja työehtosopimuksen umpeutuminen

Toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset ovat irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei

toisin ole sovittu. Irtisanomiseen ei tarvita perusteluja. Irtisanomisen toimittamiseen ovat oikeutettuja ne osapuolet, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneet ja siten siihen sitoutuneet. Yksittäisen työntekijän kanssa tehdyn paikallisen sopimuksen irtisanominen on siten mahdollista työnantajan tai mainitun yksittäisen työntekijän toimesta. Kun sopijapuolena on luottamusmies, ei hän sopimusta solmiessaan ole yksittäinen henkilö, vaan edustamansa henkilöstöryhmän toimitin. Näin ollen luottamusmiesvaihdosten takia on mahdollista, että sopimuksen irtisanoo muu luottamusmies kuin sen tehnyt luottamusmies. Kun irtisanomisaika päättyy, palataan noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä tai lain säännöksiä.

Määräajaksi tehty paikallinen sopimus päättyy, kun määräaika umpeutuu. Tällöinkin palataan noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä tai lain säännöksiä. Paikallinen sopimus ei päätty automaattisesti, vaikka työehtosopimus lakkaisi olemasta voimassa, vain uuden työehtosopimuksen neuvottelutilanteissa näin voi käydä.

### 3.5 Paikallisten sopimusten hallinta

Paikallisia sopimuksia kannattaa hallinnoida kuten muitakin tärkeitä asiakirjoja ja sopimuksia. Hyvä käytäntö on perustaa paikallisille sopimuksille esimerkiksi sähköinen arkisto aihealueittain, josta löytyy nopeasti viimeisin versio sopimuksesta.



Kuva 2 Paikallisen sopimisen haitat ja hyödyt

(Ihalainen, E., Kivelä, M., Uhmavaara H., Kairinen, M. Sovittaisiinko Paikallisesti?

Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa. Työministeriö, 2007.)

# 4 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUKSIA KEMIANTEOLLISUUDESSA

Paikallisia sopimuksia on tehty tutkimusten mukaan varsin laajasti kemianteollisuudessa (Kauppinen, T, 2005). Kemianteollisuuden työehtosopimuksissa annetaan tähän hyvin mahdollisuuksia, mutta monia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia tulee myös lainsäädännöstä. Tähän kappaleeseen on kerätty työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä asioita, joista voi sopia paikallisesti.

## 4.1 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden työntekijäsopimuksissa

(kemian perusteollisuus, muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus sekä öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus)

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen	Irtisanomisajoista sopiminen Takaisinottaminen
6 § Säännöllinen työaika	Vuorokautisen työajan pidentäminen Yötyön tekeminen muissa kuin työaikalain 26§:n mainitsemisissa tilanteissa Työviikon, työvuorokauden ja sunnuntaivuorokauden alkaminen Lisien muuntaminen Säännölliseltä työajalta maksettavan palkan kohdentaminen tuntipalkkaisten työntekijöiden palkattomille työajan tasaamisvapajaksoille
7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä	Työajan tasaamisvapaiden <ul style="list-style-type: none"><li>- antamisajankohdan takaraja</li><li>- antamistapa</li><li>- ilmoitusaika</li><li>- pitämättä jättäminen</li></ul> Viikoittaisen säännöllisen työajan järjestäminen
8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö	Vuorovapaiden tai niiden osan antaminen yksilöllisesti
10 § Lepoajat	Päivittäisen lepoaika Ruokailutauosta sopiminen Vuorokausilevon tilapäinen tasaaminen
11 § Ylityö	Ylityötuntien korvaaminen vastaavalla vapaa-ajalla
13 § Päivystysvalmius	Päivystysvalmiudesta sopiminen
18 § Palkanmaksu	Palkkojen maksaminen kerran kuussa





TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
22 § Suurjuhlapyhäkorvaus	Suurjuhlapyhäkorvauksen maksamisajankohdasta sopiminen
23 § Matkakustannukset ja päivärahat	Ateriakorvauksen maksaminen Matkustussäännön laatiminen
24 § Ulkomaantyö	Ulkomailla tehtävän matkityön ehdoista sopiminen Ilmaisen asunnon päivärahaosuudesta sopiminen Matkustussäännön laatiminen
33 § Vuosiloma	Vuosiloman antaminen lomakauden ulkopuolella Vuosiloman antaminen keskeytymättömässä 3-vuorotyössä Lomapalkan maksaminen normaalina palkanmaksupäivänä Lomaltapaluurahan maksaminen yhtenä tai useampana eränä Lomaltapaluurahan korvaaminen vastaavana vapaana
39 § Paikallinen sopiminen	Paikallisen sopimisen menettelytavat
Yleissopimus	Kehittämistoiminnan seurantarjestelmistä sopiminen Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen tehtävien yhdistäminen Osaston luottamusmiehen valinta Työsuojeluasiamiehen valinta Työsuojelutoimikunnan perustaminen Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksesta sopiminen Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksesta sopiminen Palkkatilasto ja henkilötietojen antaminen
Irtisanomissuojasopimus	Lomautusilmoitusaika ja lomautuksen toteuttamistavat määräaikaisissa lomautuksissa Työn alkamisesta ilmoittaminen lomautuksen jälkeen Irtisanomisajan palkan maksaminen lomautetun työntekijän työsuhteen päättyessä

## 4.2 Paikallinen sopiminen kemianalan toimihenkilösopimuksessa

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet, kohta 6	Työsuhteen päättymispäivän palkanmaksu
5 § Paikallinen sopiminen	Paikallisen sopimisen menettelytavat (osapuolet, paikallisen sopimuksen kesto, muoto)
8 § Sijaisuuskorvaus	Sijaisuuskorvauksen maksaminen
9 § Yleiset työaikamääräykset	Muun päivä- ja kaksivuorotyön (pois lukien jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö) tasoittumisjakson muuttaminen Vuorokautisen työajan pidentäminen Ilmoitusajat työajantasaamisjärjestelmän muuttamisessa
11 § Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen	Ilmoitusajoista sopiminen
12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä	Siirtyminen 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon Siirtyminen liukuvaan ja porrastettuun työaikaan Työviikon ja työvuorokauden alkaminen Työajan tasaamisvapaiden vaihtaminen joustovapaaseen Työajan tasaamisvapaan antaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>- antamisajankohta</li> <li>- korvaaminen rahana</li> <li>- ilmoitusajat</li> <li>- antamistapa</li> </ul>
15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö	Jatkuvasti samassa vuorossa työskentely Yötyön tekeminen muissa kuin työaikalain 26§ mainitsemisissa tapauksissa Vuorotyökorvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena
18 § Sunnuntaityö	Sunnuntaityökorotuksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Sunnuntaityökorotuksen vaihtaminen joustovapaaseen
19 § Suurjuhlapyhäkorvaus	Suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohta
20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus	Päivittäisen lepoajan lyhentäminen Ruokailutauosta luopuminen Vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen Viikoittaisena vapaa-aikana tehdyn työn korvaaminen rahassa Viikkovapaapäivästä sopiminen

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
21 § Lisätyö	Lisätyön korvaaminen vastaavalla vapaalla Lisätyön vaihtaminen joustovapaaseen
22 § Ylityö	Ylityön ajalta maksettavan palkan tai ylityökorvauksen korotusosan maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Ylityökorotuksen tai koko ylityöpalkan vaihtaminen joustovapaaseen
23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet	Päivystysvalmiudesta sopiminen Päivystysvalmiudesta ja puhelinohjeista maksettavista korvauksista ja niiden määräytymisperusteista sopiminen
25 § Matkakorvaukset	Päivärahojen suuruus lyhyessä ja pitkässä työkomennuksessa Päivärahojen ja ruokarahan maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena Matkustussääntö
26 § Koulutustilaisuudet	Osallistumisen korvausperusteista sopiminen koulutuksen ollessa toimihenkilön vapaapäivänä
27 § Vuosiloma	Lomapalkan maksaminen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä Lomarahan maksuajankohta Lomarahan vaihtaminen joustovapaaseen
Palkkausjärjestelmä	Ns. väliluokkien käyttö Yrityskohtaiset järjestelmät
Yhteistoimintasopimus	Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen Osaston luottamusmiehen valinta Työsuojeluasiamiehen valinta Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksesta sopiminen Yhteistoimintaelimen perustaminen
Irtisanomissuojasopimus	4 § Irtisanomisajat - Irtisanomis- ja irtisanoutumisajan pituus - Palkanmaksuajankohta työsuhteen päättyessä 15 § Lomautusilmoitus - Lomautusilmoitusajat 16 § Työhön paluu lomautuksen jälkeen - Työn alkamisesta ilmoittaminen

### 4.3 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjassa

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia sopija: lm = luottamushenkilö, yth = ylempi toimihenkilö
Palkankorotukset, allekirjoituspöytäkirja	Yleiskorotusten ajankohdan varhentaminen tai myöhentäminen ja kertakorvaus myöhentämisestä. (lm)
Työaikapankin käyttöönotto, allekirjoituspöytäkirjan liite ja TES:n osa	Työaikapankkijärjestelmä, jolla työntekijälle syntyy mahdollisuus säästää ja pitää vapaata sovittujen pelisääntöjen rajoissa. (lm)
4. Palkkaus	Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työsopimuksella. (yth)
5. Työaika määräykset	Vuorokautisen säännöllisen työajan pidennys enintään 4 tunnilla. Viikoittainen säännöllinen työaika max 48 tuntia. (yth, lm) Yli- ja sunnuntaityön korvaaminen työaikalain mukaan rahana tai vastaavana vapaana tai maksamalla näiden töiden arvioituun määrään perustuva erillistä kiinteää korvausta. (yth) Liukuma-ajan pidentäminen tai lyhentäminen yli kolmen tunnin ja enimmäiskertymän määrä enintään 120 tuntia (+/-). (lm)
6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomaraha	Vuosilomapalkan maksuajankohta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä. (lm) Lomarahahan maksuajankohta (-ajankohdat). (lm)
7. Matkakustannusten korvaus	Matkakustannusten korvauksen määrät. (lm)
9. Luottamushenkilö	Toimipaikan luottamushenkilöiden määrä (enemmän kuin yksi). (lm) Luottamushenkilön tiedonsaanti, toimintamahdollisuudet, vapautus työstä ja työn järjestäminen. (lm) Luottamushenkilön muun kuin luottamusmieskoulutuksen järjestäminen. (lm) Luottamushenkilön kuukausikorvaus. (lm)
12. Paikallinen sopiminen	Paikallisen sopimisen menettelytavat (osapuolet, paikallisen sopimuksen kesto, muoto) (yth, lm)

#### 4.4 Paikallinen sopiminen työlainsäädännössä

Laki	Paikallisesti sovittava asia
Sopiminen työsopimuslaissa (tsl)	Koeaika (TSL 1:4.1) Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen (TSL 1:7.1) Osa-aikainen sairauspoissaolo (TSL 2:11a.1-2) Työntekijän oikeus palkkaansa työn teon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä (TSL 2:12.1) Palkanmaksuaika (TSL 2:13.1) Kilpailukieltosopimus (TSL 3:5.1) Hoitovapajaksojen enimmäismäärä ja yksittäisten jakson vähimmäispituus (TSL 4:3.2) Osittainen hoitovapaa ja sen keskeyttäminen (TSL 4:4-5) Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen (TSL 7:12.1)
Sopiminen yhteistoimintalaissa (ytli)	Sopimus neuvottelukunnasta (YTL 9.2-3 §) Työvoiman vähentämistä koskevien neuvottelujen vähimmäisneuvotteluajat (YTL 51.1-2 §)
Sopiminen työaikalaisissa (tal)	Varallaolo ja siitä maksettava korvaus (TAL 5 §) Liukuva työaika (TAL 13 §) Työntekijän siirtyminen osa-aikatyöhön (TAL 15 §) Lisätyö (TAL 17 §) Lisäylytyö (TAL 19.2 §) Aloittamis- ja lopettamistyö (TAL 20 §) Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana (TAL 23.1 §) Sunnuntaityö (TAL 33 §) Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaaminen erillisellä kuukausikorvauksella (TAL 39 §)
Vuosilomalaki (vll)	Vuosilomapalkan laskentatavan määräytyminen (VLL 14.2 §) Vuosilomaetuksien siirtäminen työsuhteesta toiseen (VLL 18 §) Vuosiloman jakaminen ja ajankohta (VLL 21.1-3 §) Talviloman pitäminen lyhennettynä työaikana (VLL 21.4 §) Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle: erityisesti äitiys- ja isyysvapaa (VLL 24 §) Vuosiloman säästäminen (VLL 27 §)

## ESIMERKKI TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVASTA PAIKALLISESTA SOPIMUKSESTA

Aika	
Paikka	
Sopijaosapuolet	TA / TT TA / luottamusmies
Paikallisen sopimisen aihe ja työehtosopimuksen pykälä	
Mihin tilanteeseen paikallinen sopimus on tehty	
Sopimuksen katselmointi	
Paikallinen sopimus on määräaikainen/voimassa toistaiseksi	
Paikallisen sopimuksen irtisanominen	
Muutoksenhallinta	

HUOM! Jos kysymys on koko yritystä, työsastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia niitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan (edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä).

# MUISTIINPANOJA:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Kemianteollisuus KT ry  
Eteläranta 10  
PL 4  
00131 Helsinki  
Puhelin 09 172 841  
[www.kemianteollisuus.fi](http://www.kemianteollisuus.fi)

Ammattiliitto Pro ry  
Selkämerenkuja 1 A  
PL 183  
00181 Helsinki  
Puhelin 09 172 731  
[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry  
Ratavartijankatu 2  
00520 Helsinki  
Puhelin 0201 299 223  
[www.ytn.fi](http://www.ytn.fi)

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Siltasaarenkatu 2  
PL 324  
00531 Helsinki  
Puhelin 09 773 971  
[www.teamliitto.fi](http://www.teamliitto.fi)