

Juha Teerimäki

2.2.2022

NEUVOTTELUTULOS KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 2022 -2024

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi ajalle 2.2.2022 - 31.1.2024.

1 Sopimuskausi

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 2.2.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 11.2.2020 – 31.1.2022 hyväksytyn työehtosopimuksen. Tämä työehtosopimus on voimassa 2.2.2022–31.1.2024 jatkuen 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Palkantarkistukset ajalle 2.2.2022 - 31.1.2024

2.1 Neuvottelu palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä niiden ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskanta, 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.

2.2 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään vuoden 2022 osalta kirjallisesti 15.4.2022 mennessä.

2.3 Palkantarkistusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2022

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,0 % suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,8 % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden maaliskuussa 2022 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

Juha Teerimäki

2.2.2022

2.4 Palkankorotusten mahdollinen myöhentäminen

1) Työnantajan päätöksellä 1.5. - 31.10.2022

Työnantaja voi toteuttaa 0,8 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän kohdentamisen aikavälillä 1.5. - 31.10.2022, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen 1,0 %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2.2 mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

- a) laskemalla maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylemmien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se 0,8 %:lla
- b) tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylemmien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa 0,07 %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

Näin saatu paikallisen erän summa jaetaan yhtäsuurena kertakorvauksena niille ylemmille toimihenkilöille, joiden palkkoja korotetaan paikallisella erällä. Kertakorvaus maksetaan saman palkanmaksun yhteydessä kun työnantaja kohdentaa paikallisen erän.

Esimerkki:

Potti on 0,8 %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: maaliskuun kuukausipalkkojen summa x 0,8 % + maaliskuun kuukausipalkkojen summa x 0,07 % x 4 kuukautta.

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön kanssa, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta. Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2022 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti 30.4.2022 mennessä.

2.5 Vuosi 2023

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan vuoden 2023 palkankorotuksista ja sopimuskaudesta lokakuun 2022 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta lokakuun 2022 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023 kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita.

2.6 Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylemmien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylemmien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimi-

Juha Teerimäki

2.2.2022

henkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotusten jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.7 Luottamushenkilön kuukausikorvaus

Luottamushenkilön kuukausikorvaukset ovat 1.5.2022 lukien seuraavat:

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	81 €
10-50	137 €
51-200	199 €
201 – 400	244 €
yli 400	305 €.

3 Tekstimuutokset 2.2.2022 alkaen

3. Työnjohto-oikeus

Muutetaan lakiviittaus kappaleessa 4 vastaamaan 1.1.2022 voimaantullutta yhteistoimintalakia (1333/21) muutamalla viittaus yhteistoimintalain 8. lukuun viittaukseksi yhteistoimintalain 3. lukuun seuraavasti:

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen:

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 8 luvun 3. luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 14 päivän ajan tai 6 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Lisätään uusi kappale ennalta-arvaamattomasta ja poikkeuksellisesta tilanteesta sekä yhteistoimintaneuvotteluajasta ja lomautusilmoitusajasta tällaisen aikana seuraavasti:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa. Ylivoimainen este todetaan yhdessä luottamushenkilön kanssa ja jos tällaista ei ole, niin ylempien toimihenkilöiden kanssa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Juha Teerimäki

2.2.2022

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai jouluku.

6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahat

Lisätään uusi kappale määräyksen viimeiseksi kappaleeksi niin, että työnantaja voi määrätä ansaitut vuosilomat pidettäväksi irtisanomisaikana seuraavasti:

Työnantajan irtisanoessa ylemmän toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai ylemmän toimihenkilön irtisanoutuessa itse työnantaja voi määrätä ylemmän toimihenkilön pitämään ansaitut lomat pidettäväksi irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

Liite 2 Selviytymislauseke

Lisätään kappaleeseen 2 mahdollisuus luopua työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista osittain tai kokonaan paikallisesti sopien seuraavasti:

Mikäli muut toiminnan tehostamiseen tähtäävät toimenpiteet eivät yksin riitä työnantajan toiminnan turvaamiseen ja työpaikkojen säilyttämiseen, voidaan lisäksi poiketa paikallisesti sopimalla työehtosopimuksen taloudellisia etuuksia koskevista ehdoista. Myös työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista voidaan luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien. Tällaisen sopimuksen tekemisen edellytyksenä on yhdessä todetun poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden olemassaolo. Työnantajan on esitettävä riittävä selvitys yrityksen taloudellisen tilanteen arvioimiseksi.

Lisätään selviytymislausekkeen loppuun uusi kappale lomakauden pidentämisestä seuraavasti:

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

Liite 3 Etätyö

Muutetaan liitteen nimeksi **Etätyö ja hybridityö** ja muutetaan liitteen teksti seuraavaksi:

Liite, ei ole työehtosopimuksen osa

Etä- ja hybridityö

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etä- ja hybridityötä 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.

Juha Teerimäki

2.2.2022

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 etätyössä 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 ohjeeseen, erityisiin sopimuksiin tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä on hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättymisen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätyössä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta (mikäli työaikalain piirissä)

Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa

Uudistetaan liite 4 sopimuskaudeksi 2022 - 2023 niin, että korvaus kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta on 365 euroa vuosina 2022 ja 2023, jolloin liite on seuraava:

Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022 – 2023

KEMIANTEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

PÖYTÄKIRJA
2.2.2022

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta,

Juha Teerimäki

2.2.2022

yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6.–31.8.väliseen aikaan vuosina 2022–2023. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunkin vuonna.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 365 euroa vuosina 2022 ja 2023. Palkka sisältää tutustumisjaksoilta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 2. päivänä helmikuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Minna Etu-Seppälä

Petteri Oksa

Miira Kaukolinna

Mia Adolfsson

Juha Teerimäki

Matti Andström

4. 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.

Juha Teerimäki

2.2.2022

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

5. 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 ylempi toimihenkilöstö on myös tuottava.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittavat työhyvinvointikortin suorittamista. Lisää tietoa työhyvinvointikortin suorittamisesta saa liitoista.

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten toimihenkilöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamushenkilöille.

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 voivat olla esimerkiksi varhainen välittäminen, esihenkilön luvalla sairauspoissaolo ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Hyvää huomista -ohjelma

Hyvää huomista -ohjelmaa ei jatketa vaan sopijaosapuolet kehittävät työhyvinvointia osana jatkuvaa neuvottelua. Hyvää huomista ohjelman logo ja visuaalinen ilme säilytetään ja sitä voidaan käyttää liittojen yhteisessä materiaalissa niin sanottuna brändimerkinä.

6. Perhevapaauudistustyöryhmä

Työryhmä toteuttaa perhevapaauudistuksen (HE 129/2021) voimaantuloon mennessä (1.8.2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaauudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

7. Tasa-arvosuunnitelma ja muut 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.

Juha Teerimäki

2.2.2022

Liitot pitävät tärkeänä, että ylemmän toimihenkilön kehityskeskustelussa tai vastaavassa käydään läpi ylemmän toimihenkilön yksilölliset koulutustarpeet.

Liitot järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

8. Yhteinen ohjeistus epäasiallisen kohtelun ja häiriötilanteiden varalta

Liittojen yhteinen ohjeistus epäasiallisen kohtelun ja häiriötilanteiden varalta on saatu valmiiksi työehtosopimuskauden 2020 - 2021 aikana. Kyseinen ohjeistus saatetaan työpaikkojen tietoon.

9. Palkankorotusten toteuttamistapoja pohtiva työryhmä

Liitot jatkavat palkankorotusten toteuttamistapoja pohtivan työryhmän työskentelyä. Työryhmän tehtävänä on arvioida ja kehittää ylemmille toimihenkilöille soveltuvaa tulevaisuuden palkankorotusmallia, joka palvelee muun muassa yritysten kannustavaa palkkapolitiikkaa, kustannuskilpailukykyä, taloustilannetta ja tuottavuutta. Työryhmä selvittää myös mahdollisuutta sovittaa työehtosopimukseen perustuvia palkankorotuksia yhteen yritysten omiin meriittikorotuskierroksiin tai vuosikelloon. Työryhmässä hyödynnetään yritysten edustajien ja luottamushenkilöiden asiantuntemusta, sekä muiden toimialojen hyviä käytäntöjä.

10. Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

Kohdassa 3 Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen mainitut lakiviitaukset ovat pykäläviittausten osalta luonteeltaan informatiivisia.

11. Sopimuskauden päättyminen

Työehtosopimus on voimassa 2.2.2022–31.1.2024 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan lokakuun 2022 loppuun mennessä. Mikäli neuvotteluissa ei löydetä ratkaisua lokakuun 2022 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023 kahden kuukauden irtisanomisajalla, ellei toisin sovita.

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

12. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Sovittujen muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

13. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Juha Teerimäki

2.2.2022

Miira Kaukolinna

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Petteri Oksa

Mia Adolfsson

Matti Andström