

**KEMIAN TEOLLISUUS**

**Teollisuus  
liitto**

ammattiliitto  
**pro**



# Työehtosopimus

MUOVITUOTETEOLLISUUS- JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUS

KEMIAN PERUSTEOLLISUUS

ÖLJY- MAAKAASU- JA PETROKEMIAN TEOLLISUUS

KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUS

KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA  
TYÖEHTOSOPIMUS

*”Tuloksen saavuttaminen neuvottelemalla oli kaikille osapuolille tärkeää ja arvokasta.”*

- TONI LAIHO
- TARU REINIKAINEN
- MIA ADOLFSON
- MINNA ETU-SEPPÄLÄ



Teollisuus  
liitto

ammattiliitto  
pro

KEMIANTEOLLISUUS

# Yhteiset tekstimuutokset

Erikseen on mainittu määräykset, jotka koskevat myös ylempiä toimihenkilöitä.

# Paikallisen sopimisen kokonaisuus

---

- ✓ ”Keltainen kortti”
- ✓ Sparraustilaisuudet
- ✓ Yhteiset koulutukset
- ✓ Työkalu työaikojen suunnitteluun
- ✓ Tarinakilpailu
- ✓ Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

# Paikallinen sopiminen ”keltainen kortti”

---

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa

Liiton edustajien pyytäminen tueksi mahdollista, mikäli **paikallisten neuvottelujen osalta tarvitaan apua ratkaisuun pääsemiseksi.**

# Työaikapankki

Muutetaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskeva kirjaus. Muutos on **määräaikainen**, jonka jälkeen työaikapankkirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 5.2.2020-31.12.2021, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita.

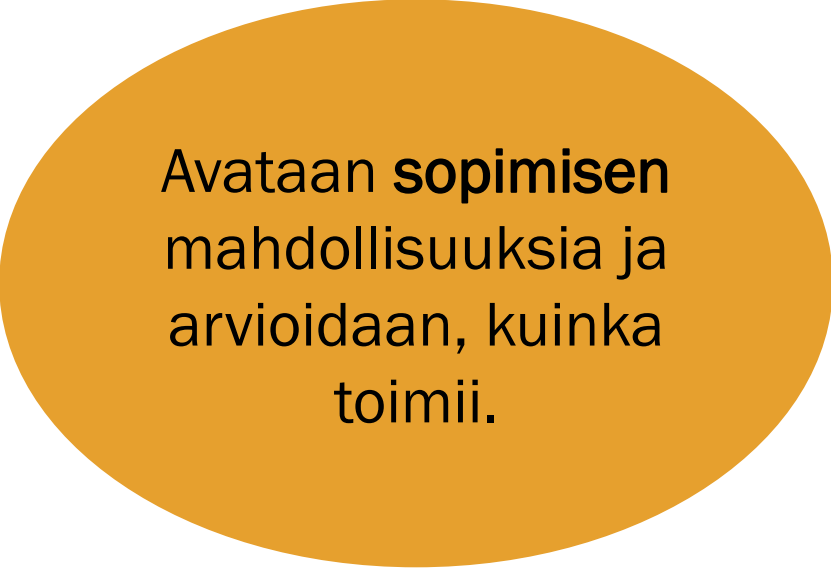
---

## Uudesta kirjauksesta:

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti **työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä**.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, **joita ei rajoita työehtosopimuksen** enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaika, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.



Avataan **sopimisen** mahdollisuuksia ja arvioidaan, kuinka toimii.

# 10- tuntisen teettäminen

---

- ✓ **Enintään** 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään **30 päivänä** kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa ei ole 10h kirjauksia, joten tämä muutos ei koske ko. sopimusta.

# Työaikakokeilu

---

- ✓ Liitot käynnistävät ajalle 18.1.2022–31.12.2023 määräaikaisen hankkeen,
- ✓ Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikaluvun määräyksistä.
- ✓ Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä
- ✓ Kokeiluun on ilmoitauduttava ja käytävä alkukoulutus.



# Selviytymistoimet taloudellisissa vaikeuksissa

---

Lisätään uusi kappale ennen pöytäkirjamerkintää 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.**



# Tutustu työelämään ja tienaa

---

- ✓ Tarkoituksena tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään.
- ✓ Kaksi viikkoa tai 10 työpäivää kestävä kesäharjoittelujakso 1.6.–31.8.välisenä aikana.
- ✓ Tutustu työelämään ja tienaa korvaus on 365 euroa vuosina 2022 ja 2023.
- ✓ Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

# Perhevapaauudistustyöryhmä

---

Myös  
ylemmät

- ✓ Perhevapaauudistus työryhmään. Toteutetaan vapaiden määrää lisäämättä. Työehtosopimuksissa määritelty, miten toimitaan jollei työryhmä pääse sopuun.

# Keskeisimmät tekstimuutokset - muuta

---

- ✓ Äitiysajan ja isyysvapaan palkanlaskennassa **mahdollisuus** erotuspalkan maksamiseen.
  - Erotuspalkassa toimihenkilö/työntekijä hakee itse Kelalta päätöksen päivärahasta ja työnantaja tämän jälkeen maksaa palkan ja päivärahan erotuksen
- ✓ Jäsenmaksuperintäohjeita päivitettiin.



**Teollisuus  
liitto**

**KEMIAN**TEOLLISUUS

# Tekstimuutokset työntekijöiden työehtosopimuksissa

Sopimuskausi 18.1.2022–31.12.2023

# Työaikajärjestelyt ja työvuoroluettelon muutokset

---

- ✓ Ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan yhteisesti mihin työehtosopimuksen mukaiseen **työaikamuotoon** järjestely kuuluu.
- ✓ Pysyväisluontoisista vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista, kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa, **ellei ilmoitusajoista paikallisesti toisin sovita.**

# Liukuva työaika

---

- ✓ Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta. Muilta osin noudatetaan työaikalakia liukuvan työajan käytössä.  
→ Laissa seurantajakso 4 kk, josta voi työehtosopimuksella sopia toisin

## 12 §

### Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumaraajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymä vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

Toistaiseksi tehty liukuvaa työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

# Uusia asioita, joista voidaan paikallisesti sopia

---

## Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen:

- ✓ Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. **Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin.** Työntekijää voidaan kuitenkin sovittaessa pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

## Päivittäinen lepoaika

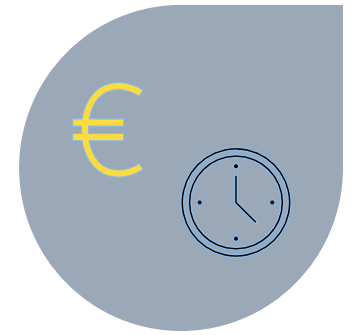
Aiemmin työnantaja ja työntekijä pystyivät sopimaan lepoajasta keskenään, mutta uuden kirjauksen mukaan lepoajasta voidaan paikallisesti sopia kollektiivisesti.

- ✓ **Paikallisesti niin sovittaessa** voidaan noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.



# Uusia asioita, joista voidaan paikallisesti sopia

---



Vuoro- ilta- ja yötyölisät

Uusi kirjaus:

- ✓ Vuoro- ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan **paikallisesti sopia toisin**.
- ✓ Ulkopuolisen työvoiman käytön pykälään ja yleissopimuksen vastaavaan kohtaan uusi kirjaus, jossa **vuokratyövoiman käytöstä voidaan paikallisesti sopia toisin**.

Työehtosopimukseen tehdään uusi liite, johon kerätään työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

# Palkanmaksu

---

## Kirjaus:

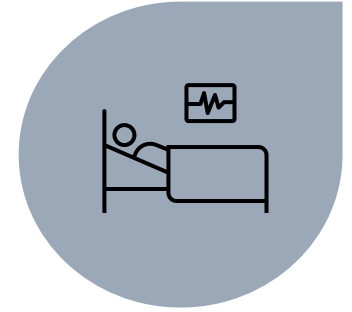
- ✓ Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei toisin sovita, palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. **Muuttuvat palkanosat, kuten tuntiperusteiset lisät ja ylityön palkat voidaan maksaa ja palkattomat poissaolot voidaan käsitellä kerran kuukaudessa.** Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

## Pöytäkirjamerkintä:

Muuttuvilla tuntiperusteisilla palkanosilla tarkoitetaan **erikseen laskettavia tuntiperusteisiä lisiä**, esim. vuorolisiä, erityisolosuhdelisiä, lisä- ja ylityön perus- ja korotusosia, sunnuntaityökorotusta, suurjuhlapyhä- ja suurjuhlapyhän aaton korvauksia sekä viikkolepokorvauksia.

# Sosiaaliset määräykset

---

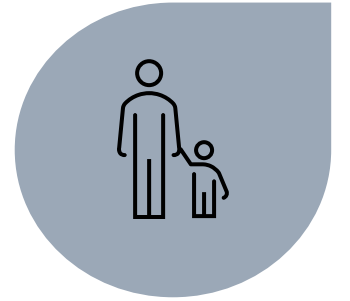


## Arkipyhäkorvaus raskaus- tai vanhempainvapaa

- ✓ Arkipyhäkorvauksen maksun edellytyksiin tehdään lisäys, jolloin hyväksyttäväksi poissaoloksi katsotaan myös **raskaus- tai vanhempainvapaasta johtuva poissaolo.**

## Sairausajan palkan korvausjakso

- ✓ Jos henkilö sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa, käsitellään poissaoloja yhtenä sairautena. **Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän olla työssä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.**



# Adoptiovapaa

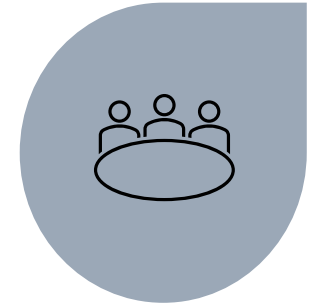
---

## UUTTA

- ✓ Työntekijän **adoptoidessa** lapsen ja ollessa sairausvakuutuslain mukaisesti oikeutettu adoptiovanhemman vanhempainrahaan, maksetaan adoptioäidille palkan ja päivärahan erotusta 27 §:n 2. kohdan mukaisesti ja adoptioisälle 27 §:n 3. kohdan mukaisesti. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta **ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista**.

# Teollisuusliiton hallinnon kokoukset

---



- ✓ Tarkennetaan kirjausta ilmoitusmenettelystä jonka mukaan vapautuksen tarpeesta tulee ilmoittaa **viivytyksettä**. **Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, sekä aika ja paikka.** Muutoin kirjaus pysyy ennallaan.

# Jatkuva neuvottelu

---

- ✓ Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry nimeävät työryhmän, joka luo toimialalle uuden työssäoppimisen mallin ammatilliseen toisen asteen koulutukseen 31.5.2022 mennessä. Uuden mallin on **tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä.**

- ✓ 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.**

# Allekirjoitus- pöytäkirja

## Työhyvinvoinnin kehittäminen

- Hyvien käytäntöjen kerääminen eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä → järjestetään yhteinen keskustelutilaisuus alan työnantajille ja luottamusmiehille

## Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

- Liitot nostavat esille työpaikalla tapahtuvan koulutuksen kehittämisen tukemassa hyvää työ kulttuuria ja edistämässä tehokasta oppimista.

## Työpaikan suunnitelmat

- Liitot suosittelivat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi.

## Työrauha ja valvontavelvollisuus

- Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan 30.6.2022 mennessä, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana.<sup>23</sup>



ammattiliitto  
**pro**

**KEMIAN**TEOLLISUUS

# Tekstimuutokset toimihenkilösopimus

Sopimuskausi 17.1.2022–31.12.2023



# Keskeisimmät tekstimuutokset - paikallisen sopimisen kokonaisuus

---

Paikallisessa palkkaratkaisusta neuvoteltaessa työpaikalle kokoontumisoikeus toimihenkilöille.

*Mikäli työpaikalla neuvotellaan paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta, työnantajan tulee varata toimihenkilöille mahdollisuus keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja päättää palaverin enimmäiskeston ja ajankohdan.*

Lisättiin mahdollisuuksia sopia paikallisesti seuraavista asioista:

- Vuorotyön muuttumisajankohdasta toisin sopiminen paikallisesti.  
*Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisen ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin.*
- Aattokorvaus päivätyössä paikallisesti sopien vapaana.
- Koulutus- ja kehittämistilaisuuksissa työvuoron yhteydessä mahdollista sopia paikallisesti pidemmästä kuin kahden tunnin koulutuksesta.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä on hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

Milloin etätöiden tekeminen on mahdollista

Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla

Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä

Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan

Etätöiden määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen

Etätöissä tehtävät työt

Etätöissä tehdystä työstä raportointi

Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa

Yhteydenpito työpaikalle

Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut

Tietoturva-asiat ja tekninen tuki

Työajan seuranta

# Etä- ja hybridityöohjeen päivitys

Modernisoitiin ohjeistusta pandemian jälkeiseen aikaan sopivaksi.

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

Etä- ja hybridityöiden tekeminen voi perustua yrityksen ohjeeseen, erityisiin sopimuksiin tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

# Keskeisimmät tekstimuutokset - muuta

---

- ✓ Työajan tasoittumisjakso kaikissa työaikamuodoissa enintään 52 viikkoa.
- ✓ Tessiin kirjaus, että lomarahavapaa lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa.
- ✓ Lomautusilmoitusaika 14 päivää työsuhteen kestosta riippumatta.
- ✓ Työnopastuslisän käyttöä laajennettiin.
  - ✓ Talon sisältä toisesta toimihenkilötehtävästä **erilaiseen** toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilöön.



**KEMIANTEOLLISUUS**

# Tekstimuutokset ylemmät toimihenkilöt

Sopimuskausi 2.2.2022–31.1.2024

# 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.
- ✓ Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvotteluaika on **viisi päivää**, ellei paikallisesti toisin sovita.

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 päättyminen

Etätyössä tehtävät työt

Etätöissä tehdystä työstä raportointinen

Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa

Yhteydenpito työpaikalle

Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut

Tietoturva-asiat ja tekninen tuki

Työajan seuranta (mikäli työaikalain piirissä)

# Etä- ja hybridityöohjeen päivitys

Modernisoitiin ohjeistusta pandemian jälkeiseen aikaan sopivaksi.

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.

# Keskeisimmät tekstimuutokset - muuta

---

- ✓ 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.
- ✓ Selviytymislausekkeeseen lisättiin mahdollisuus luopua työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista osittain tai kokonaan paikallisesti sopien.
- ✓ Liitot jatkavat palkankorotusten toteuttamistapoja pohtivan työryhmän työskentelyä.



**Teollisuus  
liitto**

**KEMIAN**TEOLLISUUS

---

Palkankorotukset  
työntekijöiden  
sopimukset



# Sopimuskausi ja palkantarkistukset

---

YK 1,6%  
Erä 0,4%

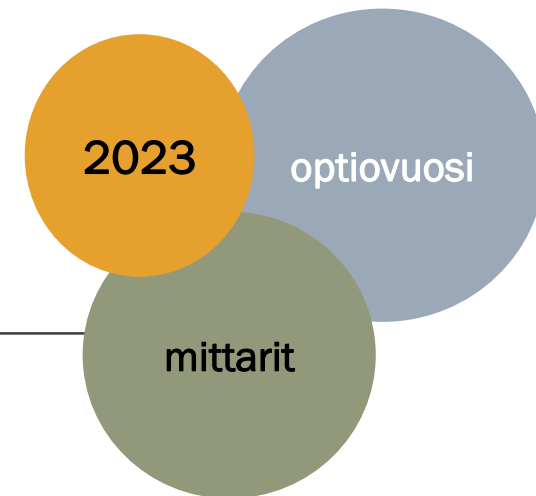
Sopimuskausi 1 + 1 vuotta

## 1. vuosi

- ✓ Yleiskorotus **1.4.2022 1,6 %** + yrityskohtainen erä **0,4%** (työnantaja päättää erän jakamisesta)
- ✓ Työehtosopimusten palkkataulukkoita korotetaan **2,0 %**
- ✓ Yrityskohtaisia taulukoita korotetaan, kuten yrityskohtaisessa palkkausjärjestelmässä on sovittu → mikäli ei ole sovittu, korotetaan **2,0%**
- ✓ Palvelusvuosilisiä korotetaan **2,0 %**
- ✓ Keskituntiansiota korotetaan 1.4.2022 samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.
- ✓ Mikäli siirrytään **kuukausittain palkanmaksuun** → yleiskorotus 2% (sopimus tehtävä 31.3.2022 mennessä)

# Palkantarkistukset 2023

---



- ✓ Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun loppuun mennessä. Sopimuskausi 31.12.2023 saakka, ellei muuta sovita.
- ✓ Neuvotellaan mittareista. Mikäli mittareista ei päästä sopuun elokuun 2022 loppuun mennessä, neuvotellaan palkantarkistuksista vuodelle 2023 syyskuun 2022 loppuun mennessä.
- ✓ Korotukset määräytyvät ensisijaisesti sovittavien mittareiden perusteella.
- ✓ Ellei 2. vuoden palkantarkistuksista löydetä ratkaisua em. tavoilla syyskuun 2022 loppuun mennessä, sopimuskausi päättyy 31.12.2022, jos ei toisin sovita.

# Kriisilauseke

---

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuosien 2022 ja 2023 palkankorotuksista. Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määräajaksi.



ammattiliitto  
**pro**

**KEMIAN**TEOLLISUUS

# Palkankorotukset toimihenkilösopimus

**Miten toimitaan, jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai yritys ei ole järjestäytynyt työnantajaliittoon?**

Paikallisesta palkkaratkaisusta ja yrityskohtaisen erän jakamisesta voidaan neuvotella ainoastaan niissä yrityksissä, jotka ovat järjestäytyneet työnantajaliittoon ja joissa on valittu luottamusmies. Muissa yrityksissä ei käydä paikallisia palkkaneuvotteluita, vaan toimitaan niin sanottujen perälautamääräysten mukaan.

# Palkankorotukset paikallisesti sopien

---

- Ensisijaisesti palkankorotuksista neuvotellaan paikallisesti.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus.
- Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa.
- Sopimus tehdään **17.3.2022 mennessä**, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

# Palkankorotukset vuonna 2022, ellei niistä ole sovittu paikallisesti

---

1.4.2022

- Palkkoja korotetaan 1,4 prosentin yleiskorotuksella
- Yritys ja toimipaikkakohtainen erä 0,5 prosenttia.
  - Ellei yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän kohdentamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, niin erä maksetaan 0,2 prosentin yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,3 prosentin kohdentamisesta.
- TVL-palkkoja ja palvelusvuosilisiä korotetaan 1,9 prosentilla
- Vuorolisiä sekä Im- ja tsv-korvauksia ei koroteta.

# Palkankorotukset vuonna 2023, ellei niistä ole sovittu paikallisesti

---

## 2023

- Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä.
- Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua syyskuun 2022 loppuun mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään 31.12.2022, ellei toisin sovita.



**KEMIANTEOLLISUUS**

# Palkankorotukset ylemmät toimihenkilöt



# Palkankorotukset paikallisesti sopien

---

- Ensisijaisesti palkankorotuksista neuvotellaan paikallisesti.
- 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 **15.4.2022 mennessä**, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

**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 €.

# Palkankorotukset vuonna 2022, ellei niistä ole sovittu paikallisesti

---

**1.5.2022**

- Palkkoja korotetaan **1,0** prosentin yleiskorotuksella
- Yritys ja toimipaikkakohtainen erä **0,8** prosenttia. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

# 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 määrä saadaan:

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

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

## 2) Paikallisesti sopien

# Palkankorotukset vuonna 2023, ellei niistä ole sovittu paikallisesti

---

## 2023

- Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan lokakuun 2022 loppuun mennessä.
- Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua lokakuun 2022 loppuun mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023, ellei toisin sovita.

# Tulevaisuuden osaajapula on yhteinen huoli

Kemianteollisuuden oma oppisopimusmalli  
ammattilliseen toiseen asteen koulutukseen

# Miksi malli luodaan?

- Kemianteollisuuden henkilöstöstä 50 % työskentelee ammatillisen 2. asteen koulutuksen pohjalta. Tarve ei ole laskemassa. Tarvitsemme ammatillista huippuosaamista myös tulevaisuudessa.
- Arvio eläköitymisestä johtuvasta rekrytointitarpeesta n. 10 000 henkeä (25%) vuoteen 2030 mennessä.
- Alan vetovoimahaaste: alalla ei ole varsinaista kilpailua opiskelijapaikoista
  - 2015-2021 prosessiteollisuuden perustutkintoon noin 100-150 ensisijaista hakijaa vähemmän, kuin mitä aloituspaikkoja oli.
  - Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon saralla jopa 1000 hakijan vaje myös paikan vastaanottaneissa.
- Kemianteollisuus ry:n osaamiskartoituksen (2021) mukaan 60 % kemianteollisuuden yrityksistä oli hyödyntänyt oppisopimusta perustutkintojen saralla, mutta sitä käytetään pääosin aikuisten kouluttamiseen alalle. Alle 18-vuotiaille ei ole hyödynnetty.
- Sekä koulutus- että oppisopimuksen hyödyntäminen vähäistä alle 20-vuotiaiden keskuudessa tekniikan alalla.
  - Vuonna 2019 19 % ja 2020 vain 14 % prosessiteollisuuden perustutkinto-opiskelijoista hyödynsi koulutus- tai oppisopimusta tutkinnoissaan
- Osaamistarpeet eri yrityksissä: tarvitsemme räätälöityä osaamista jatkuvaan kehittymiseen

# Koulutus- ja oppisopimusten käyttö eri ikäryhmissä

## Opinnot sisälsivät koulutussopimusjaksoja ja/tai oppisopimusjaksoja

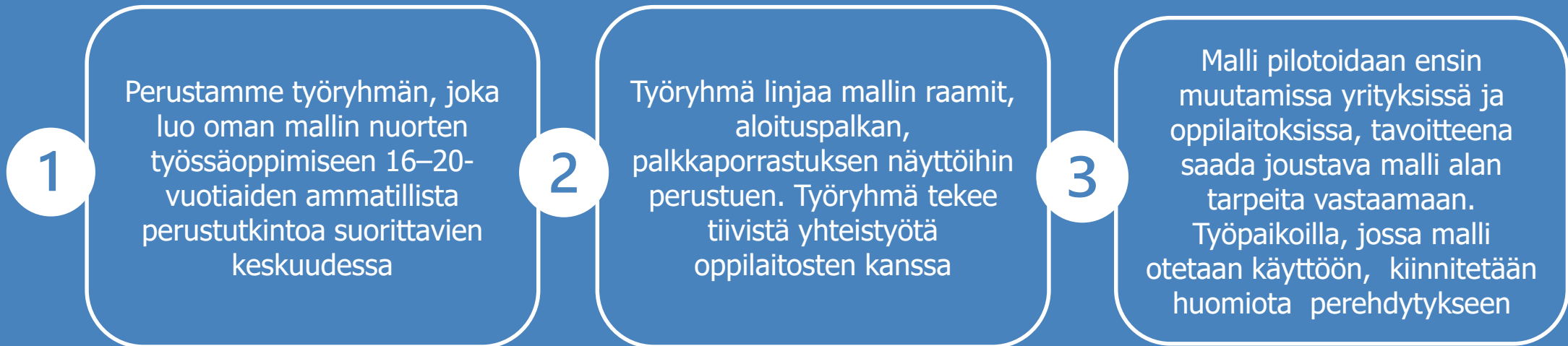
	Prosessiteollisuuden perustutkinto		Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto		Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
15–19-vuotiaat	19 %	14 %	17 %	29 %	13 %	15 %
20–24-vuotiaat	42 %	67 %	30 %	48 %	27 %	42 %
Muut ikäluokat	94 %	85 %	26 %	29 %	27 %	36 %
Yhteensä	40 %	63 %	21 %	31 %	17 %	22 %

Lähde: OPH Vipunen -tietokanta

# Tavoite: Kasvatetaan koulutus- ja oppisopimusten määrää nuorten työntekijöiden keskuudessa

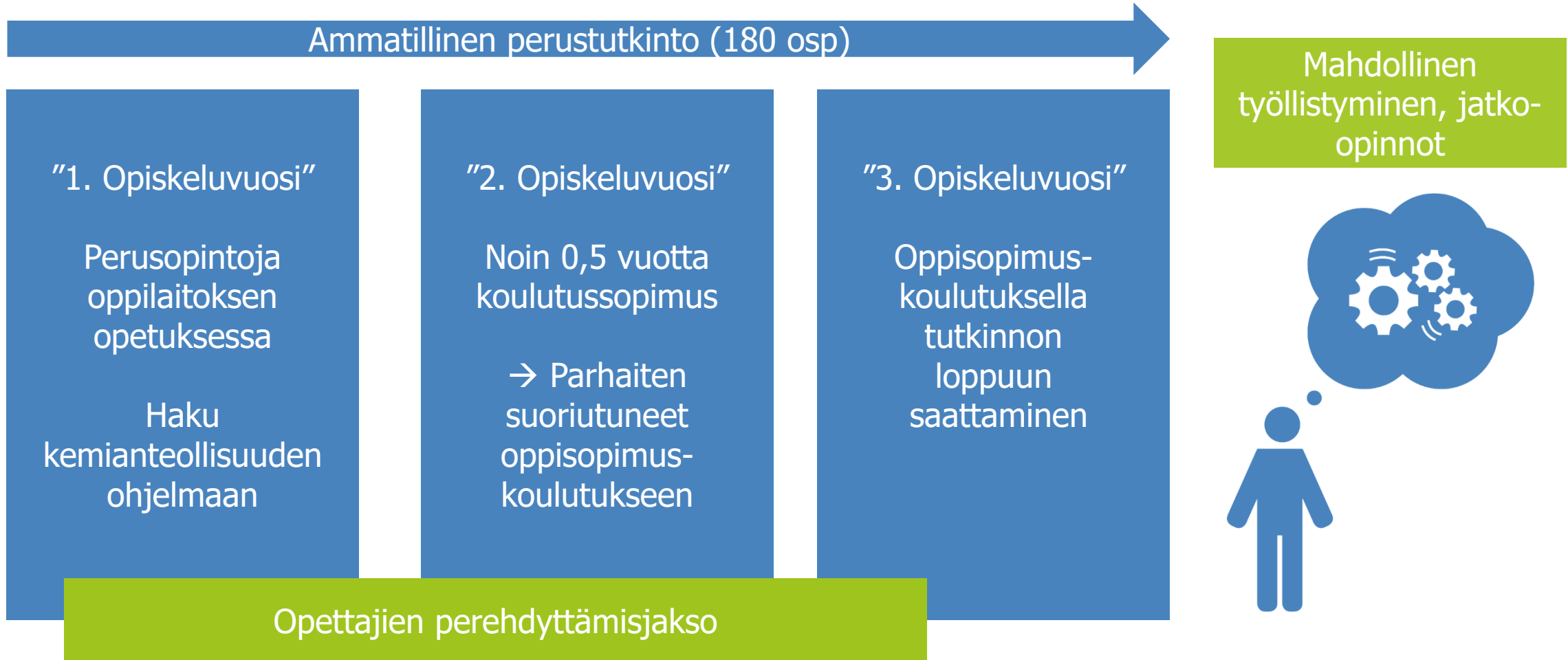
Haluamme innostaa nuoria hakeutumaan kemian alalle. Kemianteollisuuden tavoitteena on olla hiilineutraali vuoteen 2045 mennessä. Tuo tavoite ei toteudu ilman oikeanlaista osaamista. Työvoimapulaa on.

- Nuorten koulutus- ja oppisopimukset ovat alikäytetty resurssi kemianteollisuudessa.
- Asia vaatii yhteistä panostamista, sillä ensimmäistä tutkintoa opiskelevat vaativat yrityksiltä enemmän panostamista niin työelämätaitojen, osaamisen, hallinnon ja oppilaitosyhteistyön osalta.
- Toimialan tulevaisuus edellyttää, että kannetaan yhdessä huolta osaajapulasta.





# Mallin luonnos





---

Kiitos!