

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.3.2025–29.2.2028

Aika 19.3.2025

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Miira Kaukolinna

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Martti Paavilainen
Pasi Havio
Jyrki Virtanen

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.3.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 1.3.2023–28.2.2025 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 1.3.2025–29.2.2028.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 27.2.2025 saavuttaneet neuvottelutuloksen jalometallialan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuuoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkankorotukset

2.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Sovittaessa palkkaratkaisusta voidaan kiinnittää huomiota yrityksen taloustilanteeseen.

Paikallisissa palkkaneuvotteluissa sovitaan palkankorotuksen ajankohdasta, suuruudesta ja toteutustavasta.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 15.6.2025 (15.5.2026 ja 14.5.2027) mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan seuraavasti:

2.2. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan **1.7.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,1** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.6.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,3** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2027

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.6.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,0** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.3. Yrityskohtaisen erän suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.7.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,4** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2026

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.6.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,6** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2027

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.6.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,4** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallisen erän laskeminen

Paikallinen erä lasketaan vuonna 2025 toukokuussa ja vuosina 2026 ja 2027 osalta kyseisten vuosien huhtikuussa 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.

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

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Paikallisen erän suuruus on 0,4 %.

Yrityksellä on toukokuussa 2025 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 euroa/tunti x 0,4 % = 0,18 euroa/tunti. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä keskimäärin 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Yrityskohtaisten korotusten 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.

2.5. Työnvaativuusryhmäpalkat

Työnvaativuusryhmäpalkat ovat seuraavat.

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1072	1104
2	1108	1141
3	1129	1163
4	1152	1187
5	1176	1211
6	1199	1235

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1103	1136
2	1140	1174
3	1162	1197
4	1185	1221
5	1210	1246
6	1234	1271

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1129	1163
2	1167	1202
3	1190	1226
4	1213	1249
5	1239	1276
6	1264	1302

2.6. Oppisopimusoppilaat

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	954
2. oppivuosi	998
3. oppivuosi	1046
4. oppivuosi	1087

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	982
2. oppivuosi	1027
3. oppivuosi	1076
4. oppivuosi	1119

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	1006
2. oppivuosi	1052
3. oppivuosi	1102
4. oppivuosi	1146

2.7. Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. työvuosi	954
2. työvuosi	998

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. työvuosi	982
2. työvuosi	1027

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. työvuosi	1006
2. työvuosi	1052

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusryhmäpalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.8. Vuorolisät

Ilta- ja yövuorotyön lisät ovat seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

iltavuoro	127 senttiä/tunti
yövuoro	236 senttiä/tunti

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

iltavuoro	131 senttiä/tunti
yövuoro	243 senttiä/tunti

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

iltavuoro	134 senttiä/tunti
yövuoro	249 senttiä/tunti

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on seuraava:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	233 senttiä/tunti
--	-------------------

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	240 senttiä/tunti
--	-------------------

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	246 senttiä/tunti
--	-------------------

Yrityskohtaisten vuorolisien korottaminen

Yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan paikallisesti sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.9. Olosuhdelisä

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

olosuhdelisä	46 senttiä/tunti
--------------	------------------

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

olosuhdelisä	47 senttiä/tunti
--------------	------------------

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

olosuhdelisä	48 senttiä/tunti
--------------	------------------

2.10. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen korvaukset ovat seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	85
20–49	4	93
50–99	8	100
100–149	10	121
150 -	12	141

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	87
20–49	4	96
50–99	8	103
100–149	10	125
150 -	12	145

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	89
20–49	4	98
50–99	8	105
100–149	10	128
150 -	12	148

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset ovat seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	85
20–49	93
50–99	100
100–149	121
150 -	141

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	87
20–49	96
50–99	103
100–149	125
150 -	145

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	89
20–49	98
50–99	105
100–149	128
150 -	148

2.11. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

2.12. Liittojen tuki

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

3. Tekstimuutokset

3.1. 24 § Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä, Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Muutetaan ensimmäistä kappaletta siten, että myös vapun aaton työaika on kahdeksan tuntia. Kohta kuuluu seuraavasti.

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaisiksi osuin vapaapäivin.

3.2. 36 § Muita korvauksia, a) Merkkipäivät

Lisätään kohtaan toinen kappale. Kohta kuuluu seuraavasti.

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväkseen. Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.

Jos 50- tai 60-vuotispäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelman mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan työntekijälle korvaus perustuntipalkan suuruisesti. Osa-aikaiselle työntekijälle korvaus maksetaan osa-ajan suhteessa. Merkkipäiväraha maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jonka aikana 50- tai 60-vuotispäivä on ollut.

3.3. 40 § Vuosiloma

Lisätään kohdan Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle jälkeen uusi kohta Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen ja vuosiloman siirtäminen.

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosiloman alkamisesta on ilmoitettava työntekijöille vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkamista.

Huomautus: Työpaikan lomasuunnitelma ilmoitetaan sitoumuksetta kolme kuukautta ennen loman alkamista. Lopullinen loman alkamista

koskeva ilmoitus on annettava vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkua.

Vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä noudatetaan liittojen välistä lomapalkkasopimusta.

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyt vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahat 40 §:n mukaisesti.

Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen ja vuosiloman siirtäminen

Jos työkyvyttömyys sijoittuu työntekijän vuosiloman ajalle, työnantajan määrittämien ilmoituskäytäntöjen mukaisesti tehty ilmoitus työkyvyttömyydestä ja työnantajalle toimitettu lääkärintodistus työkyvyttömyydestä katsotaan ilman erillistä mainintaa myös vuosilomalain 25 §:n mukaiseksi vuosiloman siirtoa koskevaksi pyynnöksi.

3.4. 50 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan kohta kuulumaan seuraavasti.

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä, ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajattu. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos

jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 29.2.2028 saakka)

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.

3.5. Yleissopimus, 1 luku, Yleisiä määräyksiä, Ennakkoilmoitus työtaistelusta

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä. Kohta kuuluu seuraavasti.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä. Työriitalain säännökset eivät ole osa työehtosopimusta.

3.6. Irtisanomissuojasopimus, 19 § Takaisinottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä poiketen työnantajan velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 7 §:n mukaisesti irtisanotulle työntekijälle on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien riippumatta työsuhteen kestosta.

Edellä mainitusta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti. Siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella saattaa olla vaikutuksia työntekijän työttömyysturvaetuuksiin. Työntekijälle on varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sopimisen vaikutukset tilanteeseensa.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhön osoitukset.

3.8. Liite 4, Tutustu työelämään ja tienaa

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
MUOVITEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus sekä Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus.

Kemianteollisuus KT ry, Muoviteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus LT ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvien nuorten (TUVA) mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, 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 peruskoululaisia, lukiolaisia sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliseen aikaan vuosina 2025–2027. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **375** euroa vuonna **2025** ja **395** euroa vuosina **2026 ja 2027**. Palkka sisältää tutustumisjaksolta 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 työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnät

4.1. Työryhmät

4.1.1. Selvitys arkipyhäkorvauksen maksamisesta

Liittojen välinen työryhmä selvittää sopimuskauden aikana, miten arkipyhäkorvausten maksamista voidaan kehittää kustannusneutraalisti yksinkertaisemmaksi.

4.1.2. Työryhmässä valmisteltu koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry ovat saaneet valmiiksi edellisellä sopimuskaudella sovitun verkkopohjaisen koulutuskokonaisuuden työpaikan esihenkilöille 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 löytyy osoitteesta www.yhteistakemiaa.fi.

Koulutus voidaan toteuttaa työpaikoilla yhteisenä tilaisuutena esihenkilöiden ja opastajien kesken, tai se voidaan tehdä itseopiskeluna. Koulutus katsotaan liittojen järjestämäksi yhteiseksi koulutukseksi.

Yritys voi hyödyntää liittojen yhteisen koulutuksen sijasta omaa tai esimerkiksi koulutuslaitosten järjestämää koulutuskokonaisuutta.

4.2. Työaikakokeilu

Liitot jatkavat määräaikaista kokeilua 31.12.2027 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä.

Työaikakokeiluun osallistumisesta kiinnostuneet työpaikat ilmoittavat halukkuutensa sähköisesti:

- Työnantajat: paikallinsopiminen@kemianteollisuus.fi
- Pääluottamusmiehet: paikallinsopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Kokeiluun osallistuvien työpaikkojen neuvotteluosapuolille (työnantajan edustaja ja pääluottamusmies) järjestetään liittojen toimesta alkukoulutus pakottavista työaikamääräyksistä. Alkukoulutus on edellytyksenä työaikakokeiluun liittyvien paikallisten sopimusten tekemiseen.

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 4. luvun määräyksistä enintään 31.12.2027 saakka. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (kuten työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla). Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työaikakokeilun puitteissa tehdyt paikalliset sopimukset toimitetaan sähköpostitse liitoille tiedoksi kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

- Työnantajat: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Pääluottamusmiehet: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Liittojen välinen työryhmä laatii kaksi raporttia viimeistään 31.10.2025 ja viimeistään 30.9.2027 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittää näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimuksen työaikamääräyksiin.

4.2.1. Koulutus työajoista

Toimivat ja terveelliset työajat -kurssi ei vuonna 2025 kuulu kemian aloilla Murikan tarjontaan, vaan se korvataan Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n järjestämällä työaikakurssilla. Toteutuksesta sovitaan liittojen kesken vuoden 2025 aikana.

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 Yhteistyöllä veto- ja pitovoimaa

Liitot jatkavat sopimuskaudelle 2023–2024 sovittua toimialan veto- ja pito-ohjelmaa. Ohjelmaa jatketaan 31.12.2027 asti.

Ohjelman tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria sekä parantaa alan veto- ja pitovoimaa.

Sopimuskaudella 2025–2027 ohjelmassa keskitytään edellisellä sopimuskaudella toteutettujen veto- ja pito-ohjelman tuotosten markkinointiin ja jalkauttamiseen sekä pilottiyrityshankkeeseen. Tavoitteena on selvittää, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasunnittelulla, yksilöllisillä keskusteluilla, erilaisilla kannustimilla ja henkilöstön omaehtoisen työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tukea ohjelman tavoitteita, painopisteenä erityisesti nuoret ja yli 55-vuotiaat.

Liitot luovat hankkeen vaikuttavuuden lisäämistä varten markkinointisuunnitelman ja kannustavat sopimuskaudella työpaikkoja lähtemään mukaan Suomen Olympiakomitean Toimintakykyinen maa ja kansa – kampanjaan, jonka yhteisenä päämääränä on muuttaa ihmisten arvoja, asenteita ja arjen toimintaa toimintakykyä vahvistavaan suuntaan. Haluamme kannustaa työpaikkoja ja niiden henkilöstöä löytämään uusia tapoja arjessa liikkumisen ja terveellisten elintapojen edistämiseksi.

Pilottiyritysohjelma

Pilottiyritysohjelmaan haetaan mukaan halukkaita yrityksiä alkuvuodesta 2025. Pilottiyritykset yhdessä yritysten henkilöstön edustajien kanssa vaihtavat ajatuksia yrityksissä jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä eri ikäisten työssä jaksamiseen ja pidempiin työuriin sekä alan houkuttelevuuden lisäämiseen liittyen. Pilottiyritykset kehittävät myös keskustelujen pohjalta koko toimialalle uusia ideoita, millaisin toimin tavoitteita voitaisiin koko toimialalla edistää ja miten niiden vaikuttavuutta seurataan.

Pilottiyritysten välisiä keskusteluja ja kehittämistarpeita varten tarjotaan asiantuntija-apua esimerkiksi työpajoissa sekä tarjotaan alusta verkottumista ja ajatusten vaihtamista varten. Pilottiyritysten koko toimialalle syntyvistä kehitysideoista koostetaan ideoita alalle eri muodoissa (esim. videot, haastattelut, ideapankki) ja ne julkaistaan liittojen yhteisillä nettisivuilla www.yhteistakemiaa.fi.

Liittojen yhteinen päämäärä on nostaa kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa merkittävästi.

Veto- ja pito-ohjelman tulokset

Hankkeen tuloksia seurataan pitkäkestoisesti yli työehtosopimuskausien mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

4.4. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.4.1 Sparraustilaisuudet

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

4.4.2 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.

4.4.3 Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat vuosittain 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.

4.4.4. Paikallisen sopimisen kurssi

Selvitetään mahdollisuuksia korvata Murikassa järjestettävä paikallisen sopimisen kurssi vuodesta 2026 alkaen Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n yhteisellä paikallisen sopimisen kurssilla.

4.5. Työehtojen sopeuttaminen taloudellisissa vaikeuksissa

Jos työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka voisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen tai jos työnantajan palkanmaksukyky on heikentynyt äkisti, paikallisten osapuolten todettua työnantajaa kohdannut taloudellinen kriisi, he voivat sopia toimenpiteistä määrääjäksi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtoja sopeuttamalla.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sopimuksesta neuvoteltaessa työnantajan on selvitettävä pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne.

Taloudellisista etuuksista poikettaessa sopimisen on tapahduttava palkkaturvasäännösten puitteissa.

Määräaikainen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määrääjäksi, kun työnantajan toiminnan arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisajalla, mikäli sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

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.

Liitot voivat tarvittaessa antaa asiantuntija-apua.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työsopimusosapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

4.6. 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.

4.7. Työpaikan suunnitelmat

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

5. Viittaukset

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

6. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.3.2025–29.2.2028, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu.

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

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehtäessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.9.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLA:n, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.10.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 28.2.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.11.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

7. 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 19.3.2025

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Martti Paavilainen

Pasi Havio

Jyrki Virtanen