

ALLEKIRJOITUSPÖYTKIRJA KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 4.3.2025–31.1.2028

Aika 14.3.2025

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kumiteollisuus ry**
Juha Teerimäki
Jenni Nisametdin

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Jyrki Virtanen
Kalle Forsman

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 4.3.2025 saavuttaneet neuvottelutuloksen Kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 4.3.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 17.2.2023-31.1.2025 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 4.3.2025 – 31.1.2028, ellei allekirjoituspöytäkirjan kohdasta 5 muuta johdu.

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 17.5.2025 (17.4.2026 ja 16.4.2027) 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 palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan **1.6.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,1** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.5.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,3** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2027

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.5.2027** 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 **1.6.2025** 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 **1.5.2026** 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 **1.5.2027** 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 huhtikuussa ja vuosina 2026 ja 2027 kyseisten vuosien maaliskuussa 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-, olosuhtelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Paikallisen erän suuruus on 0,4 %.

Yrityksellä on huhtikuussa 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. Yrityksessä sovitaan pysyvästi kerran kuussa palkanmaksusta

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet sopivat pysyvästi sopimuskauden aikana palkkojen maksamisesta kerran kuukaudessa ja järjestävät yrityksille koulutusta jomman kumman osapuolen aloitteesta. Liitot keräävät kerran kuussa palkanmaksuun siirtyneiltä yrityksiltä hyviä käytäntöjä ja kertovat näitä koulutuksissa.

Jos sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään sopimuskaudella, valitaan seuraavista vaihtoehtoista yksi sopimuksen syntymiseksi:

- Siirtymävuonna maksetaan **yrityskohtainen erä** kaikille työntekijöille yleiskorotuksena, ellei muuta sovita.
- Siirtymävuonna maksetaan työntekijöille **300 euron** kertaerä.
- Siirtymävuonna annetaan työntekijälle **yksi paikallinen vapaapäivä** loma-kauden yhteydessä. Vapaan antamisessa toimitaan vuosilomalain mukaisien sääntöjen mukaisesti.

Sopimus tehdään kirjallisesti.

Tämä ei koske yrityksiä, joissa palkka maksetaan jo kerran kuukaudessa. Sopimus on tehtävä 31.1.2028 mennessä.

2.5. 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. Neuvotte-
luissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän
jakamiseen.

2.6. Palkkataulukot

Vuosi 2025

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat
(euroa/tunti) ovat 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden
alusta seuraavat:

Alkupalkka	10,24
1. palkkaluokka	11,05
2. palkkaluokka	11,36
3. palkkaluokka	11,65
4. palkkaluokka	12,06
5. palkkaluokka	12,45
6. palkkaluokka	12,86
7. palkkaluokka	13,28
8. palkkaluokka	13,62

Nuorten alle 18- vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.6.2025 tai
lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17 -vuotiaat	9,82
17 vuotta täyttäneet	9,97

Erittäin vaativat työt

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien
(euroa/tunti):

9. palkkaluokka	13,89
10. palkkaluokka	14,12
11. palkkaluokka	14,33
12. palkkaluokka	14,61
13. palkkaluokka	14,83

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti) 6 § A

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

1. palkkaluokka	13,26
2. palkkaluokka	13,63
3. palkkaluokka	13,98
4. palkkaluokka	14,47
5. palkkaluokka	14,94
6. palkkaluokka	15,43
7. palkkaluokka	15,94
8. palkkaluokka	16,34

Korjauspajojen ammattityöntekijät

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	12,76
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	13,59
Erikoisammattityöt	14,17

Vuosi 2026

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkupalkka	10,54
1. palkkaluokka	11,37
2. palkkaluokka	11,69
3. palkkaluokka	11,99
4. palkkaluokka	12,41
5. palkkaluokka	12,81
6. palkkaluokka	13,23
7. palkkaluokka	13,67
8. palkkaluokka	14,01

Nuorten alle 18- vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17 -vuotiaat	10,10
17 vuotta täyttäneet	10,26

Erittäin vaativat työt

1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

9. palkkaluokka	14,29
10. palkkaluokka	14,53
11. palkkaluokka	14,75
12. palkkaluokka	15,03
13. palkkaluokka	15,26

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti) 6 § A

1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

1. palkkaluokka	13,64
2. palkkaluokka	14,03
3. palkkaluokka	14,39
4. palkkaluokka	14,89
5. palkkaluokka	15,37
6. palkkaluokka	15,88
7. palkkaluokka	16,40
8. palkkaluokka	16,81

Korjauspajojen ammattityöntekijät

1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	13,13
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	13,98
Erikoisammattityöt	14,58

Vuosi 2027

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkupalkka	10,80
1. palkkaluokka	11,64
2. palkkaluokka	11,97
3. palkkaluokka	12,28
4. palkkaluokka	12,71
5. palkkaluokka	13,12
6. palkkaluokka	13,55
7. palkkaluokka	14,00
8. palkkaluokka	14,35

Nuorten alle 18- vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17 -vuotiaat	10,34
17 vuotta täyttäneet	10,51

Erittäin vaativat työt

1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

9. palkkaluokka	14,63
10. palkkaluokka	14,88
11. palkkaluokka	15,10
12. palkkaluokka	15,39
13. palkkaluokka	15,63

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti) 6 § A

1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

1. palkkaluokka	13,97
2. palkkaluokka	14,36
3. palkkaluokka	14,73
4. palkkaluokka	15,25
5. palkkaluokka	15,74
6. palkkaluokka	16,26
7. palkkaluokka	16,80
8. palkkaluokka	17,22

Korjauspajojen ammattityöntekijät (5 § D)

1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	13,45
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	14,32
Erikoisammattityöt	14,93

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

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

2.7. Vuorolisät

Vuoro-, ilta- ja yötyölisät (Tes 7 § A) ovat seuraavat:

Vuosi 2025

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Iltavuorolisä 1,46 €/tunti

Yövuorolisä 2,72 €/tunti

Vuosi 2026

1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Iltavuorolisä 1,50 €/tunti

Yövuorolisä 2,80 €/tunti

Vuosi 2027

1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Iltavuorolisä 1,54 €/tunti

Yövuorolisä 2,87 €/tunti

Työehtosopimuksen määräyksen 7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö mukaista toteamista ja muutosta ei toteuteta vuosien 2025, 2026 ja 2027 aikana.

Yrityskohtaisten vuorolisien korottaminen

Yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan paikallisesti sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla 1.6.2025 2,5 %, 1.5.2026 2,9 % ja 1.5.2027 2,4%).

2.8. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus **1.6.2025** alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 20 työntekijää	1,5 tuntia	68
21-30	6,5 tuntia	78
31-40	7 tuntia	81
41-50	8 tuntia	82
51-80	11 tuntia	86
81-100	12 tuntia	93
101-150	16 tuntia	99
151-200	19 tuntia	112
201-275	24 tuntia	121
276-350	28 tuntia	127
351-450	34 tuntia	135
451-	kokonaan vapautettu	140

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus **1.5.2026** alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
--------------------------	------------------------	--------------------------

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Alle 20 työntekijää	1,5 tuntia	70
21-30	6,5 tuntia	80
31-40	7 tuntia	83
41-50	8 tuntia	84
51-80	11 tuntia	88
81-100	12 tuntia	96
101-150	16 tuntia	102
151-200	19 tuntia	115
201-275	24 tuntia	125
276-350	28 tuntia	131
351-450	34 tuntia	139
451-	kokonaan vapautettu	144

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus **1.5.2027** alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 20 työntekijää	1,5 tuntia	72
21-30	6,5 tuntia	82
31-40	7 tuntia	85
41-50	8 tuntia	86
51-80	11 tuntia	90
81-100	12 tuntia	98
101-150	16 tuntia	104
151-200	19 tuntia	118
201-275	24 tuntia	128
276-350	28 tuntia	134
351-450	34 tuntia	142
451-	kokonaan vapautettu	147

2.9. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

2.10. Liittojen tuki

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

3. Tekstimuutokset

3.1. 3 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä järjestäytymisvapaus

Siirretään 3 §:n kohta Takaisinottamisesta toisin sopiminen
Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:ään Takaisinottaminen.

3.2. Lisätään uusi määräys seuraavasti:

5 § D Korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkaperusteet

1 Palkkaperusteet

Kumiteollisuuden korjauspajojen ammattityöntekijöiden vähimmäispalkat määräytyvät työehtosopimuksen 5 §:n A-C kohdista poiketen seuraavasti:

Nuoremmat ammattityöntekijät

Työntekijä, joka yleisen 2- tai 3-vuotisen oman alan ammattikoulun hyväksytysti suoritettuaan on työskennellyt ammatissa kaksi vuotta tai hyvää kehityskykyä osoittaneena yhden vuoden.

Vanhemmat ammattityöntekijät

Työntekijällä tulee ammatissaan omata seuraava pätevyys:

- a) Työskentely piirustusten tai vastaavien työohjeiden mukaan
- b) Itsenäinen työsuoritus
- c) Alansa työkoneiden tuntemus ja käytön hallinta
- d) Mitta- ja työvälineiden hallitseminen

Mainittu pätevyys saavutetaan yleensä työntekijän työskenneltäessä ammatissaan viisi vuotta. Tällöin opetusohjelman mukaan hyväksytysti loppuun suoritettu lähinnä oman alan ammattikoulusta lasketaan puolet ammatissa oloaikaa korvaavaksi ajaksi.

Pätevyyttä määritettäessä apuna voidaan käyttää pätevyydenluokitusjärjestelmiin sisältyviä periaatteita.

Vaativat tai vastuulliset erikoisammattityöt

Ottaen huomioon paikalliset erot tehtävien vaativuudessa sekä työntekijöiden yksilöllisessä pätevyydessä pidetään asianmukaisena, että noin 25 prosenttia edellä ns. vanhemman ammattityöntekijän pätevyyden omaavista korjauspajojen ammattityöntekijöistä kuuluisi tähän ryhmään. Tehtävän vaativuudesta ja työntekijän pätevyydestä riippuen porrastetaan ns. nuorempien ja ns. vanhempien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat jäljempänä seuraavissa taulukoissa mainittujen vähimmäispalkkojen välisille palkka-alueille sekä vaativissa tai vastuullisissa erikoisammattitöissä työskentelevien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat näistä ylöspäin.

2 Vähimmäispalkat

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Euroa / tunti	
Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	12,45
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	13,26
Erikoisammattityöt	13,82

3.3. 7 § A Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorotyölisien määräytyminen, muutetaan 2. kappale seuraavaksi:

Vuorotyölisien rahamäärät todetaan liittojen välillä vuosittain maaliskuussa neljännen vuosineljänneksen palkkatilastojen valmistuttua. Mahdolliset muutokset tulevat voimaan tätä toteamista seuraavan kesäkuun 1. päivänä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Tämän määräyksen mukaista toteamista ja muutosta ei toteuta vuosina 2025, 2026 ja 2027.

3.4. 7 § D Palvelusvuosilisä (huom D)

Lisätään loppuun uusi kohta seuraavasti.

Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaksi paikallisesti sopien

Työurien pidentämiseksi yli 55- vuotias työntekijä voi paikallisesti sopien muuttaa palvelusvuosilisän osittain tai kokonaan vastaavaan vapaaseen paikallisesti sovitulla tavalla. Vapaan pitäminen ei saa johtaa yrityksessä ylityön teettämiseen.

Vapaapäivä on työssäolon veroista aikaa vuosiloman ansainnassa sekä työajan tasausvapaita laskettaessa.

Pöytäkirjamerkintä

55- vuotta täyttäneiden työntekijöiden palvelusvuosilisän vapaaksi vaihtamisen pelisäännöistä sovitaan ennen käytännön aloittamista työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä.

3.5. 18 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Lisätään vapaaksi vaihdetut palvelusvuosilisät listaan seuraavasti:

- Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa
- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai synnytysloman sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssi-päivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
 - Työnantajan korvattava koulutus- ja matkustusaika säännöllisen työajan osalta
 - Työehtosopimuksen 31 §:ssä tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
 - Teollisuusliiton liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
 - Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa, ei kuitenkaan lomautuk-sen johtuessa muiden työntekijöiden vuosilomista
 - 7 § D kohdan mukaan vapaapäiviksi vaihdetut palvelusvuosilisät
 - Tässä sopimuskohdassa tarkoitetut vapaapäivät

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiä työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

3.6. 32 § Muita korvauksia

Lisätään uusi kohta Lisätyöllistymisvapaa seuraavasti:

Lisätyöllistymisvapaa

Työntekijän tullessa irtisanotuksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä, syntyy hänelle oikeus enintään viiteen (5) työllistymistä edistävään vapaaseen irtisanomisaikanaan. Vapaan ansaitsemisen edellytyksenä on, että työntekijä on työskennellyt yrityksen palveluksessa vähintään 25 vuotta. Vapaan ajalta työnantaja maksaa palkan keskituntiansion mukaan.

Soveltamisohje

Työntekijä ilmoittaa vapaan pitoajankohdan viimeistään kolme vuorokautta ennen vapaata, ellei toisin sovita. Oikeus vapaisiin muodostuu, kun lainmukaiset työllistymisvapaat on kokonaan pidetty. Lisätyöllistymisvapaa on tarkoitettu samaan tarkoitukseen ja samoin edellytyksin kuin työsopimuslaissa määritetty työllistymisvapaa.

3.7. 42 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan kohta **Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto** seuraavasti:

Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen

piiriin kuuluvia työntekijöitä, ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajoitettu ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Lisätään tämän jälkeen uusi kohta **Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 31.1.2028 saakka)** seuraavasti:

Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 31.1.2028 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.

3.8. Korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkaperusteet

Poistetaan kyseinen liite.

3.9. Liite 5, Yleissopimus, 1 luku, Yleisiä määräyksiä

Lisätään kohtaan "Ennakkoilmoitus työtaistelusta" uusi pöytäkirjamerkintä:

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.10. Liite 7, Irtisanomissuojasopimus, IV Erinäisiä määräyksiä, 19 § Takaisinottaminen

Muutetaan kohta seuraavaksi.

Säännöllisesti vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, julkisten työvoimapalvelujen (jäljempänä työvoimatoimisto) kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälle, jos hän tarvitsee työntekijöitä 4 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

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.

Takaisinottamisesta toisin sopiminen

Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n tarkoittamasta takaisinottamisesta ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella.

3.11. Liite 10, Tutustu työelämään ja tienaa

Muutetaan liite seuraavasti.

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 petrokemianteollisuuden 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. Allekirjoituspöytäkirjatekstit

4.1 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää liittojen välistä neuvottelu- ja yhteistoimintaa sekä alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen, sekä käsitellä esiin nousevia työehtosopimusten tulkintakysymyksiä ja muita yhteisesti sovittuja teemoja.

Jatkuvassa neuvottelussa selvitetään 31.12.2025 mennessä vuorotyölisien määräytymistä koskevan työehtosopimusmääräyksen (7 § A) tarpeellisuutta, ajantasaisuutta, kehitystarpeita ja vuorolisien mahdollisia vaihtoehtoisia määräytymisperusteita. Työssä voidaan käyttää yritysten asiantuntijoita. Osapuolet laativat yhteisen raportin 31.12.2025 mennessä tehdyistä havainnoista ja mahdollisista muutostarpeista.

Sopimuskauden aikana sovitut työehtosopimuksen tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna ajankohtana.

4.1.1 Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi **31.5.2025** mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö:

- työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä
- asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin
- yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla tiedostaen hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkityksen yritysten menestymisessä.

4.2 Työaikakokeilu

Liitot jatkavat määräaikaista kokeilua **31.1.2028** 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 työaika-määräyksistä. Alkukoulutus on edellytyksenä työaikakokeiluun liittyvien paikallisten so-pimusten tekemiseen.

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen Työaika-a koskevista määräyksistä enintään 31.1.2028 saakka. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (kuten työajan määri-telmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla). Liitot eivät puutu osapuolten sopimus-vapauteen.

Työaikakokeilun puitteissa tehdyt paikalliset sopimukset toimitetaan sähköpostitse lii-toille tiedoksi kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

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

4.3 Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.3.1 Sparraustilaisuudet

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

4.3.2 Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvit-täminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolle. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaami-nen ja työhyvinvointi.

4.3.3 Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopi-musaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat vuosittain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä ky-selyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyyn, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin ke-hittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja

miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja minkälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

4.3.4 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.

4.4 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.

4.5 Yhteistyöllä kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa

Liitot jatkavat sopimuskaudelle 2023–2024 sovittua toimialan veto- ja pito-ohjelmaa. Ohjelmaa jatketaan koko sopimuskauden ajan, 31.1.2028 asti.

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

Sopimuskaudella 2025–2028 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 ohjelman tavoitteita tukea, 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. Pilot-tyritykset yhdessä yritysten henkilöstön edustajien kanssa vaihtavat ajatuksia yrityksissä jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä eri ikäisten työssä jaksamiseen ja pidempään 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. eläköitymisiin muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

4.6 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.

4.7 Työehtosopimuksen tekstityöryhmä

Käynnistetään työryhmätyö, jonka tehtävänä on tarkastella työehtosopimuksen tekstin kieliasua, ajantasaisuutta ja kirjausten selkeyttä. Työryhmä työskentelee sopimuskauden ajan ja sen mahdollisesti tuottamat esitykset huomioidaan seuraavalla neuvottelukierroksella.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 4.3.2025 – 31.1.2028 saakka 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

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

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

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.9.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLAn, 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 31.1.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.11.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen sähköisin allekirjoituksin.

Helsingissä 14.3.2025

KUMITEOLLISUUS RY

Juha Teerimäki

Jenni Nisametdin

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Jyrki Virtanen

Kalle Forsman