

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MUOVITUOTETEOLLISUUDEN JA KEMIAN TUOTETEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 18.1.2022–31.12.2023

Aika 21.1.2022
Paikka Eteläranta 10
Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Jaana Neuvonen
Jenni Nisametdin
Sampo Pehkonen
Juha Teerimäki

Muoviteollisuus ry
Vesa Kärhä
Christian Sundberg

Teollisuusliitto ry
Jyrki Virtanen
Toni Laiho

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 18.1.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 5.2.2020–31.12.2021 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 18.1.2022–31.12.2023, ellei muuta sovita.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 18.1.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuuoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkankorotukset

2.1. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2022

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä. Palkankorotukset määräytyvät ensisijaisesti liittojen kesken sovittavilla mittareilla. Mikäli mittareista ei päästä sopuun elokuun 2022 loppuun mennessä, neuvotellaan palkantarkistuksista vuodelle 2023 syyskuun 2022 loppuun mennessä.

Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainituilla tavoilla syyskuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 31.12.2022, ellei toisin sovita.

2.2. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 % suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää. Paikallinen erä lasketaan tammikuussa 2022 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.

Paikallisen erän laskeminen

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

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on tammikuussa 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 $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.3. 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.

2.4. Yrityksessä sovitaan pysyvästi kerran kuussa palkanmaksusta

Jos sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään 31.3.2022 mennessä, maksetaan vuoden 2022 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena. Sopimus tehdään kirjallisesti. Siirtyminen kerran kuussa palkanmaksuun voi tapahtua myös 31.3.2022 jälkeenkin.

Tämä ei koske yrityksiä, joissa palkka maksetaan jo kerran kuukaudessa.

2.5. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Korotusten tekemisen jälkeen kohtuullisessa ajassa työnantaja kertoo pääluottamusmiehelle, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmälle työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn yrityskohtaisen erän suuruuden.

2.6. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohta myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa 31.3.2022 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

2.7. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.8. Liittojen tuki

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

2.9. Palkkataulukot

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden vaativuusluokkapalkat ovat **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuus 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

		senttiä/tunti			euroa/kuukausi	
		TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
Sisääntulo- palkka		1068	1084	1137	1725	1794
TVL	1	1124	1141	1197	1821	1894
TVL	2	1210	1228	1289	1958	2036
TVL	3	1303	1323	1388	2105	2189
TVL	4	1401	1422	1492	2267	2358
TVL	5	1512	1535	1610	2439	2537
TVL	6	1625	1649	1731	2624	2729

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentilla.

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

Nuorten ohjetuntipalkat ovat 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Nuorten ohjetuntipalkat	senttiä/tunti	euroa/kuukausi
15 v	898	1518
16 v	913	1542
17 v	921	1560

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2022–2023. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Palvelusaikalisät 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Vuotta	snt/h	€/kk
5-9	18	31
10-14	24	41
15-19	32	53
20-24	42	70
25-	52	89

2.10. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

2.11. Henkilökohtaisen työaikamuotokohtainen palkanosan käyttäytyminen palkankorotustilanteessa

Vuonna 2018 palkantarkistusten yhteydessä muodostettua henkilökohtaista työaikamuotokohtaista palkanosaa ei koroteta työehtosopimuksessa sovitulla korotuksilla.

3. Tekstimuutokset

3.1. 5 § Työsuhteen syntyminen ja päättyminen

Muutetaan pykäläviittaukset vastaamaan uutta yhteistoimintalakia (1333/2021) seuraavasti:

Neuvotteluajan laskenta

7. Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat. Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä

johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvottelovelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

3.2. 6 § Säännöllinen työaika, Yleiset määräykset, Pöytäkirjamerkintä 1

Muutetaan pöytäkirjamerkintä kuulumaan seuraavasti:

Eri työaikamuodoissa noudatettavat työajat ja työajan järjestämistä koskeva erityismääräykset on kirjattu tämän työehtosopimuksen 7, 8 ja 9 §:iin.

Ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan yhteisesti mihin työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotoon järjestely kuuluu.

3.3. 6 § Säännöllinen työaika, 10-tuntinen

Muutetaan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

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

3.4. 6 § Säännöllinen työaika, Liukuva työaika

Lisätään uusi kohta "Liukuva työaika" seuraavasti:

Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

3.5. 6 § Säännöllinen työaika, Työaikapankki

Muutetaan työaikapankkia koskeva kirjaus. Uusi kirjaus on voimassa 31.12.2023 saakka riippumatta optiovuoden käytöstä, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 5.2.2020-31.12.2021, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita. Uusi työaikapankkia koskeva kirjaus:

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 6 §:n

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.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

3.6. 6 § Säännöllinen työaika, Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen

Lisätään paikallisen sopimisen mahdollisuus työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelman muuttamisen ilmoitusajasta 2. kappaleeseen seuraavasti:

Pysyväisluontoisista, vähintään 1 kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista, kolme päivää ennen muutoksen voimaantuloa, ellei ilmoitusajoista paikallisesti toisin sovita. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttua vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä ennakoimattomasta syystä, esimerkiksi sairauspoissaolutilanteissa, konerikoissa tai tilauskannan äkillisesti muuttuessa. Ennen muutoksen tekemistä siitä on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta asianomaisen työntekijän kanssa.

3.7. 6 § Säännöllinen työaika, Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Muutetaan vuorotyön määritelmää siten, että paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin siten, että se voi olla enemmänkin kuin 3 viikkoa.

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.

3.8. 10 § Lepoajat, Päivittäinen lepoaika

Muutetaan 10 §:n 2. kohtaa siten, että ruokailutauon pituudesta voidaan sopia paikallisesti myös kollektiivisesti.

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

3.9. 16 § Vuoro- ilta- ja yötyölisät

Lisätään pykälään 16 uusi kohta 3, jonka mukaan vuorotyölisien ja ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

3. Paikallinen sopiminen vuoro-, ilta- ja yötyöolisistä

Vuoro-, ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

3.10. 18 § Palkanmaksu

Lisätään 1. kohtaan suositus maksaa palkka kerran kuukaudessa, mahdollisuus maksaa muuttuvat tuntiperusteiset palkanosat ja käsitellä palkattomat poissaolot kerran kuukaudessa sekä muutetaan pöytäkirjamerkintää.

1. Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei paikallisesti 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.

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan 19 §:n mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa.

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.

3.11. 21 § Arkipyhäkorvaus

Lisätään toiseen kappaleeseen raskaus- ja vanhempainvapaa. Tältä osin tulee voimaan 1.8.2022.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta, lomautuksesta, raskaus- tai vanhempainvapaasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

3.12. 26 § Sairausajan palkka, Korvausjakso

Muutetaan taulukon jälkeistä kappaletta kuulumaan seuraavasti:

Jos henkilö sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa, käsitellään poissaoloja yhtenä sairautena. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä

työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

3.13. 27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Muutetaan äitiys- ja isyysvapaan palkanmaksua siten, että äitiys- ja isyysvapaan palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus, sekä lisätään uusi pöytäkirjamerkintä.

Äitiysvapaan palkka

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkan ja päivärahan erotus 26 § 1. kohdan mukaisten ajanjaksojen ajalta työsopimuslain 4. luvun 1 § perusteella tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Isyysvapaan palkka

3. Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

3.14. 27 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Lisätään uusi kohta 4 ja muutetaan numerointia vastaavasti.

Adoptiovapaa

4. 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.

3.15. 36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Poistetaan toisesta kappaleesta lause: ”Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle.”

Lisätään uusi kolmas kappale:

Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

3.16. 39 § Paikallinen sopiminen

Lisätään pöytäkirjamerkintöjen jälkeen uudet kappaleet seuraavasti.

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyvyille ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavat, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyyn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakkoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista.

3.17. 41 § Teollisuusliitto ry:n ammattiliiton hallintoelimien kokoukset

Muutetaan 41 § Teollisuusliitto ry:n ammattiliiton hallintoelimien kokoukset 2. mom. seuraavasti:

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan viivytyksettä ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan ajasta. Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, aika ja paikka.

3.18. 45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Lisätään mahdollisuus sopia vuokratyövoiman käyttämisestä paikallisesti. Muutetaan kappaletta 1 seuraavasti:

1. Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen tasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

3.19. Yleissopimus, 7.4 Korvaukset

Muutetaan ateriakorvaus vuodelle 2022 26,21 euroa.

3.20. Yleissopimus, 8.3 Vuokratyövoima

Lisätään kohdan loppuun uusi 4. kappale, seuraavasti:

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

3.21. Irtisanomissuojasopimus, 14 § Lomauttaminen

Lisätään soveltamisohjeen jälkeen uusi kappale Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne sekä pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.22. Liite paikallisen sopimisen mahdollisuuksista työehtosopimuksessa

Tehdään uusi liite 3 ”Paikallisen sopimisen mahdollisuudet työehtosopimuksessa”, johon kerätään työehtosopimuksesta kohdat, joista voidaan sopia paikallisesti toisin, sekä muutetaan liitteiden numerointia vastaavasti.

3.23. Liite, Soveltamisohje pk-yritykset ja ay-koulutus

Lisätään soveltamisohje uudeksi liitteeksi 4 ja muutetaan liitteiden numerointia vastaavasti.

TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN

Pienten ja keskisuurten yritysten ottaminen huomioon

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry toteavat yhdessä, että kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöedustajat osallistuvat töihin ja henkilöstön edustustehtäviin, jolloin kursseille osallistuminen saattaa aiheuttaa tuntuvaa haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle. Edellä mainituista syistä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kursseilla käydään yleensä hitaammassa tahdissa verrattuna isoihin yrityksiin. Toimitusvarmuus ei kurssien takia saa vaarantua. Ylityön tekemistä vältetään mahdollisuuksien mukaan ja pyritään ratkaisemaan vapautus työstä joustavin järjestelyin.

Milloin henkilöstön edustaja on hakeutunut kurssille, ja työnantaja on tehnyt kielteisen päätöksen tai mikäli työnantaja joutuu yrityksen tuotannollisesta tai toiminnallisesta syystä siirtämään kurssia, pyritään yhteisesti selvittämään muu mahdollinen sopiva ajankohta. Epäselvissä tilanteissa osapuolet voivat olla yhteydessä Teollisuusliiton koulutusyksikköön ja/tai Kemianteollisuuden työsuuhdeasiantuntijoihin.

Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä eivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä osallistu samasta yrityksestä samaan aikaan ay-kursseille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kehittämiskeskustelut

Vähintään toimikauden alussa työnantaja käsittelee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa

- työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta
- yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen, työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseksi
- Teollisuusliiton järjestämät, työnantajan tuen piirissä olevat koulutukset
- luottamusmiehen tehtävään ja yhteisiin tavoitteisiin liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

Osapuolet suosittelvat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutustarpeineen.

Opiskelu

Opiskelumahdollisuuksien monipuolistamiseksi Teollisuusliiton kurssitarjonnassa on myös monimuotokoulutusta. Kurssien kehitystyössä hyödynnetään Kemianteollisuuden Paikallisen sopimisen monimuotokurssin kokemuksia.

Verkko-opinnot

Osa verkko-opinnoista voi olla ohjattuja verkkoluentoja, jotka ilmoitetaan ennakkoon ja osa itsenäisesti suoritettavia opintoja, joita toteutetaan suunnitelman mukaan. Myös verkko-opintojen osalta työnantaja maksaa ansionmenetyskorvauksen.

Verkko-opinnoista tehdään ohjeellinen ajankäyttö- ja etenemissuunnitelma, jonka opiskelija toimittaa kurssin opettajalle. Koulutuksissa voi olla myös yhteisiä webinaareja sekä itseopiskeluun tarkoitettua materiaalia ja tehtäviä. Lisäksi mukana voi olla täydentävää materiaalia hyödynnettäväksi oman kiinnostuksen mukaan.

Verkko-opintoihin osallistuakseen opiskelija tarvitsee käyttöönsä työnantajaltaan tietokoneen, jossa on verkko-opiskeluun riittävät ominaisuudet. Opiskelija voi käyttää myös omaa tietokonetta. Jos verkko-opintoja suoritetaan työpaikalla, työskentelytila järjestetään siten, että se mahdollistaa häiriöttömän osallistumisen koulutukseen.

Liittojen sivuilta löytyy pohja, jonka avulla työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja voivat suunnitella ajankäyttö- ja etenemissuunnitelman.

Helsingissä 23.11.2021

Jaana Neuvonen
Kemianteollisuus ry

Anni Siltanen
Kemianteollisuus ry

Hannu Siltala
Teollisuusliitto ry

Sari Perkiö
Teollisuusliitto ry

3.24. Liite 5, Selviytymistoimet yrityksen 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.

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

4.1 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimuksiin sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

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

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2022 päivään 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
- ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä
- yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

Perhevapaaudistustyöryhmä

Mikäli perhevapaaudistus (HE 129/2021) toteutuu, työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä (näillä näkymin elokuu 2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

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

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

Työaikakokeilu

Liitot käynnistävät ajalle 18.1.2022 – 31.12.2023 määräaikaisen hankkeen, jossa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 2. luvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työantajan edustaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö yhdessä voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse osoitteeseen paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii 31.10.2023 raportin kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen tai Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaaseen.

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. Työryhmä linjaa uuden mallin palkkaporrastuksesta opiskelijan osoittamiin näyttöihin perustaen ja aloituspalkkaan kiinnitetään erityistä huomiota. Malliin kuuluu myös opettajille suunniteltava koulutusjakso, jonka avulla lisätään yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä. Työryhmä keskustelee yritysten, koulutuksen järjestäjien ja alan opettajien kanssa mallin toimivuudesta. Mallin valmistuttua sitä pilotoidaan ensin soveltuviissa oppilaitoksissa ja yrityksissä.

Niillä työpaikoilla, joissa nuorten oppisopimusmalli otetaan käyttöön, käydään yhdessä läpi oppisopimusoppilaan perehdyttämiskäytännöt.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osajien keskuudessa, vastata työvoimatarpeeseen sekä alan hiilineutraaliuskehityksen vauhdittamaan osaamistarpeeseen.

Palkkausjärjestelmien kehittäminen

Perustetaan liittojen ja yritysten asiantuntijoista koostuvat työryhmät, joiden tehtävänä on kehittää Muovituoteteollisuuteen ja kemian tuoteteollisuuteen, Kemian perusteellisuuteen 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.

Kehyspalkkausjärjestelmä on helppokäyttöinen ja antaa myös mahdollisuuden käyttää ja kehittää yrityskohtaisia palkkausjärjestelmiä. Kehyspalkkausjärjestelmä antaa

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

mahdollisuuden kehittää omaa palkkapolitiikkaansa, joka tukee yrityksen toiminnan ohjausta, johtamista ja tavoitteiden saavuttamista.

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

Sparraustilaisuudet

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

Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät keväällä ja syksyllä kiertueen yritysten neuvotteluosapuolille työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

Paikallisen sopimisen kurssi työnantajien edustajille ja luottamusmiehille Murikassa 29.3.2022 + 1 etäpäivä

Kemianteollisuus ja Teollisuusliitto kouluttavat yhdessä neuvotteluosapuolet paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Koulutuksen tarkoituksena on tukea osapuolten yhteistyötä.

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet rakentavat kevään 2022 aikana helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

Työaikaopas

Päivitetään Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -opas. Oppaassa huomioidaan pienten, keskisuurten ja suurten yritysten erityistarpeet.

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.

Tarinakilpailu

Sopijaosapuolet jatkavat tarinakilpailua, jolla kerätään hyviä käytäntöjä paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista. Työpaikan neuvotteluosapuolet kirjoittavat tarinan joko yhdessä, yksin, parina tai ryhmässä. Tarinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla. Lisäksi niitä hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat palkitaan syksyllä 2022 yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa pidettävässä gaalaillassa.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat neljännesvuosittain 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.

4.3. 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.

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamusmiehille.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkuultuuria 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. Työpaikkaohjaajalle maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

4.6. Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 4 §:n kohdissa 2–6 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. 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. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 18.1.2022–31.12.2023 saakka, ellei alla olevasta muuta johdu, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä. Palkankorotukset määräytyvät ensisijaisesti liittojen kesken sovittavilla mittareilla. Mikäli mittareista ei päästä sopuun elokuun 2022 loppuun mennessä, neuvotellaan palkantarkistuksista vuodelle 2023 syyskuun 2022 loppuun mennessä.

Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainituilla tavoilla syyskuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 31.12.2022, ellei ei toisin sovita.

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

6. 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 21.1.2022

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

Kemianteollisuus ry
Muoviteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

MUOVITEOLLISUUS RY

Vesa Kärhä

Christian Sundberg

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen

Toni Laiho