



Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n ja Kemianteollisuus ry:n välisen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ja Kemianteollisuus ry uudistavat kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen liitteessä todetuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylätty sovintoehdotus ei toimi jatkoneuvottelujen pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti sähköpostitse sovittelijalle tiistaina 15.4.2025 klo 15.00 mennessä.

Helsingissä 13 päivänä huhtikuuta 2025

Jukka Ahtela

Sovittelija

Liite: Sovintoehdotus

SOVINTOEHDOTUS YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY:N JA KEMIANTEOLLISUUS RY:N VÄLISEN KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025–2028

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimus korvaa 15.4.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 29.3.2023–31.1.2025 hyväksytyn työehtosopimuksen. Työehtosopimus on voimassa 15.4.2025–31.1.2028 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Palkantarkistukset ajalle 15.4.2025 - 31.1.2028

2.1 Neuvottelu palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle, **tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikille ylemmille toimihenkilöille** tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä niiden ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksemukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen 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 suuntaisesti.

2.2 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat esimerkiksi palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään vuoden 2025 osalta kirjallisesti 15.5.2025 mennessä, vuoden 2026 osalta kirjallisesti 15.4.2026 mennessä ja vuoden 2027 osalta kirjallisesti 15.4.2027 mennessä.

2.3 Palkantarkistusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

2.3.1. Vuosi 2025

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,4 % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden huhtikuussa 2025 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

2.3.2. Vuosi 2026

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan **1,6** % suuruisella yleiskorotuksella **1.5.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi **1.5.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on **1,3** % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden **maaliskuussa** 2026 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

2.3.3. Vuosi 2027

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan **1,5** % suuruisella yleiskorotuksella **1.5.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi **1.5.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on **0,9** % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden **maaliskuussa** 2027 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

2.4 Palkankorotusten mahdollinen myöhentäminen

Vuosi 2025

1) Työnantajan päätöksellä **1.6.2025 - 30.11.2025**

Työnantaja voi toteuttaa **0,4** %:n suuruisen yrityskohtaisen erän kohdentamisen aikavälillä **1.6.2025 – 30.11.2025**, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen **2,1** %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin **1.6.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2) mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

- laskemalla **huhtikuussa** työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se **0,4** %:lla
- tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna **huhtikuussa** työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa **0,033** %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

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

Esimerkki:

*Potti on **0,4** %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: **huhtikuun** kuukausipalkkojen summa **0,4** % + **huhtikuun** kuukausipalkkojen summa x **0,033** % x 4 kuukautta.*

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön, **tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien kanssa yhdessä**, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta. Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2025 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti **31.5.2025** mennessä.

Vuosi 2026

1) Työnantajan päätöksellä **1.5.2026 - 31.10.2026**

Työnantaja voi toteuttaa **1,3** %:n suuruisen yrityskohtaisen erän kohdentamisen aikavälillä **1.5.2026 – 31.10.2026**, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen **1,6** %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin **1.5.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2) mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

- laskemalla **maaliskuussa** työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se **1,3** %:lla
- tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna **maaliskuussa** työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa **0,108** %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

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

Esimerkki:

*Potti on **1,3** %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: **maaliskuun** kuukausipalkkojen summa **1,3** % + **maaliskuun** kuukausipalkkojen summa x **0,108** % x 4 kuukautta.*

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön, **tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien kanssa**, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta. Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2026 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti **30.4.2026** mennessä.

Vuosi 2027

1) Työnantajan päätöksellä 1.5.2027 - 31.10.2027

Työnantaja voi toteuttaa 0,9 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän kohdentamisen aikavälillä 1.5.2027 – 31.10.2027, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen 1,5 %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2) mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

- laskemalla maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se 0,9 %:lla
- tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa 0,075 %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

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

Esimerkki:

Potti on 0,9 %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: maaliskuun kuukausipalkkojen summa 0,9 % + maaliskuun kuukausipalkkojen summa x 0,075 % x 4 kuukautta.

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien kanssa, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta. Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2026 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti 30.4.2027 mennessä.

2.5 Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Vuosi 2025

Luottamushenkilön korvaus on 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamushenkilön edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–9	91
10–24	137

25–50	187
51–100	256
101–200	311
201–400	360
401–600	402
600-	472

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–24	77
25–100	99
101–250	128
251–400	157
yli 400	185

Vuosi 2026

Luottamushenkilön korvaus on **1.5.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamushenkilön edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–9	94
10–24	141
25–50	192
51–100	263
101–200	320
201–400	370
401–600	414
600-	486

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–24	79
25–100	102

101–250	132
251–400	162
yli 400	190

Vuosi 2027

Luottamushenkilön korvaus on **1.5.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamushenkilön edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–9	96
10–24	144
25–50	196
51–100	268
101–200	326
201–400	377
401–600	422
600-	496

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–24	81
25–100	104
101–250	135
251–400	165
yli 400	194

2.6 Tiedot korotusten jälkeen

Luottamushenkilöllä, **tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikilla ylemmillä toimihenkilöillä** on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotusten jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

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

2.7 Kriisilauseke vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksiin

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan luottamushenkilön tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti kirjallisesti sopien vuoden 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksista.

3. Tekstimuutokset

3.1. 3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet

Lisätään uusi kappale ennen kolmatta kappaletta ja muutetaan kolmas kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan on työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä poiketen velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 7 §:n mukaisesti irtisanotulle työntekijälle on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien, riippumatta työsuhteen kestosta. (voimaan 1.1.2026)

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin edellä mainitusta takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

Vanha teksti, joka on voimassa 31.12.2025 saakka:

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesti takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

3.2. 3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet, Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen (voimassa 31.12.2025 saakka)

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

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Kirjaus tarkoittaa, että neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää tai 6 viikkoa neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen (voimassa 1.1.2026 alkaen)

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harjoitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 3 luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 7 päivän ajan tai 4 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Kirjaus tarkoittaa, että neuvotteluja käydään vähintään 7 päivää tai 4 viikkoa neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

3.3. 5. Työaikamääräykset

Muutetaan **kuudes** kappale kuulumaan seuraavasti:

Työaikalain liukuvaa työaikaa koskevasta määräyksestä poiketen paikallisesti voidaan työnantajan ja luottamushenkilön välillä, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä, sopia liukuma-ajan pidentämisestä tai lyhentämisestä yli neljän tunnin ja enimmäiskertymästä siten, että enimmäiskertymä voi olla enintään 120 tuntia. Liukuvan työajan seurantajakso on kalenterivuosi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Muutetaan kahdeksas kappale kuulumaan seuraavasti:

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä, muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä.

3.4. 6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomaraha

Lisätään uusi kappale pöytäkirjamerkinnän jälkeen.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, jos toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena. (Voimaan 1.1.2026)

3.5.

8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka (voimassa 31.12.2025 saakka)

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 28 arkipäivältä edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työnantaja ja **ylempi toimihenkilö** voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Milloin ylempi toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrättyillä edellytyksillä ja määrillä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää ylempien toimihenkilöiden selvitystä raskaus-/vanhempainrahan suuruudesta.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole ylemmällä toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä. Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa ja raskaus- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata niiltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin todettu yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka (voimaan 1.1.2026 alkaen)

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivältä edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työnantaja ja **ylempi toimihenkilö** voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Milloin ylempi toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää ylempien toimihenkilöiden selvitystä raskaus-/vanhempainrahan suuruudesta.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole ylemmällä toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä. Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa ja raskaus- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata niiltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin todettu yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

Siirtymäsäännös:

Tämän kohdan määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 1.1.2026 tai sen jälkeen.

3.6. 8.3. Lyhyt tilapäinen loma

Lisätään uudeksi viidenneksi kappaleeksi seuraava:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada vihkimispäivä vapaaksi kuukausipalkkaa vähentämättä.

3.7. 12. Paikallinen sopiminen

Muutetaan ensimmäinen kappale seuraavaksi:

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista ylemmän toimihenkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottavan edustavan. Mikäli yrityksessä ei ole valittu luottamushenkilöä, voidaan paikallinen sopimus tehdä kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin ole sovittu.

Paikallista sopimusta sovelletaan senkin jälkeen, kun tämän työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

3.8. Liite 1 Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta

Muutetaan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamushenkilön välillä. Mikäli yrityksessä ei ole valittu luottamushenkilöä, voidaan paikallinen sopimus tehdä kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

3.9. Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa

Muutetaan liite 4 seuraavaksi:

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvia nuoria, joiden työsuhte perustuu *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 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 työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 15. päivänä huhtikuuta 2025

Kemianteollisuus KT ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Minna Etu-Seppälä

Mia Adolfsson

Miira Kaukolinna

Aaro Riitakorpi

Juha Teerimäki

Eeva Salmi

Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

5. Jatkuva neuvottelu

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

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

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

6. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnustavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva ylempi toimihenkilöstö on myös tuottava. Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittelevat työhyvinvointikortin suorittamista. Lisää tietoa työhyvinvointikortin suorittamisesta saa liitoista.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voivat olla esimerkiksi varhainen välittäminen, esihenkilön luvalla sairauspoissaolo ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

7. Tasa-arvosuunnitelma ja muut työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelivat, 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.

Liitot pitävät tärkeänä, että ylempien toimihenkilöiden kehityskeskustelussa tai vastaavassa käydään läpi ylempien toimihenkilöiden yksilölliset koulutustarpeet.

Liitot järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä sekä edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Kemianteollisuuden alalla.

8. Kohtuulliset mukautukset

Lisätäkseen työpaikkojen tietoisuutta yhdenvertaisuuslain vaatimuksista, osapuolet laativat 31.12.2025 mennessä yhteisen ohjeistuksen yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaisista kohtuullisista mukautuksista.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten laiminlyöminen vammaiselta henkilöltä voidaan katsoa yhdenvertaisuuslain mukaiseksi syrjinnäksi.

9. Kemianteollisuuden veto ja pito-ohjelma

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 ylempien toimihenkilöiden 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, työaikasuunnittelulla, 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.

10. Keskustelu 55-, 60- tai 65-vuotiaan toimihenkilön kanssa

Sinä vuonna, kun ylempi toimihenkilö täyttää 55-, 60- tai 65 vuotta, käydään hänen pyynnöstään keskustelu niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ylempään toimihenkilön työssä jaksamista.

11. Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

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

12. Paikallisen sopimisen edistäminen

Ylempillä toimihenkilöillä on oikeus kokoontua työpaikalla työajan ulkopuolella, kun valmistaudutaan neuvottelemaan paikallisesta sopimuksesta. Paikallisesti sovitaan periaatteet, miten luottamushenkilö, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikki ylempät toimihenkilöt voivat järjestää tilaisuuden työajan ulkopuolella työpaikalla.

13. Sopimuskauden päättyminen

Työehtosopimus on voimassa 15.4.2025–31.1.2028 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 ennakoita sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.10.2026 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 31.11.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättyneeseen 31.1.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättyneeseen 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.12.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.