

# PAIKALLINEN SOPIMINEN KEMIAN ALOILLA



KEMIANTEOLLISUUS KT RY  
AMMATTILIITTO PRO RY  
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY  
TEOLLISUUSLIITTO RY



# PAIKALLINEN SOPIMINEN KEMIAN ALOILLA

1. JOHDANTO	4
2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	6
2.1 Liittojen tuki neuvotteluosapuolille	7
2.2 Neuvotteluiden eteneminen	7
3 PAIKALLINEN SOPIMINEN	9
3.1 Paikallisen sopimisen tavoitteet	9
3.2 Paikallista sopimista koskevat säännöt	9
3.3 Paikallisen sopimisen edellytykset	12
3.4 Paikallisen sopimuksen irtisanominen ja työehtosopimuksen umpeutuminen	13
3.5 Paikallisten sopimusten hallinta	13
4 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUKSIA	15
4.1 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden työehtosopimuksissa henkilöstöryhmittäin	16
4.2 Paikallinen sopiminen työlainsäädännössä	21
5 PAIKALLISIIN SOPIMUKSIIN LIITTYVIEN ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	23
LIITE: PAIKALLISEN SOPIMUKSEN MALLIPOHJA	24
MUISTIINPANOJA	25



# 1 JOHDANTO

**Työelämä** muuttuu jatkuvasti. Asiakastarpeiden ja yhteiskuntarakenteiden muutokset, talouden kansainvälistyminen ja kiristyvä kilpailu luovat muutospaineita kaikille työpaikoille. Muutokset koskevat toimialoja, yrityksiä ja yksittäisiä toimipaikkoja eri tavoin, ja siksi niiden kaikkien on etsittävä erityisiä menestystekijöitä. Oikein toteutettuna paikallinen sopiminen on myös tehokas keino säilyttää nykyisiä työpaikkoja ja edistää uusien syntymistä Suomeen.

**Paikallinen sopiminen** antaa mahdollisuuksia kehittää toiminnan joustavuutta ja toimintatapoja. Toimintatapojen kehittäminen parantaa yksikön tuottavuutta ja kannattavuutta. Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat, kun muutosta tehdään yhdessä. Monilla toimipaikoilla paikallisella sopimisella on jo pitkät perinteet ja vakiintuneet käytännöt. Kokemukset ovat olleet pääosin myönteisiä. Paikallinen sopiminen on tehostanut toimintaa ja tuonut henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia paitsi omaan työhönsä, myös tuotannollisiin ratkaisuihin. Paikallisessa sopimisessa piilee edelleen valtavaa potentiaalia.

**Kemian aloilla** panostetaan siihen, että paikallinen sopiminen työpaikoilla toimisi tasavertaisuuden hengessä. Toimiva luottamusmiesjärjestelmä työpaikoilla edesauttaa paikallisen sopimisen onnistumista.



**Yhteistyö**, ennustettavuus ja toimivat työmarkkinasuhteet ovat suomalaisille työpaikoille merkittävä kilpailutekijä. Toimialatasolla kemianteollisuuden työmarkkinaosapuolet: Kemianteollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry kehittävät yhteistyötään jatkuvalla neuvottelulla. Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä koulutuksia, oppaita ja soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

**Paikallisen sopimisen osapuolet** tarvitsevat neuvontatukea ja erityisesti neuvottelutaidon ja sopimustekniikoiden hallintaa. Paikallista sopimista tukemaan on kirjoitettu **Paikallinen sopiminen kemian aloilla** -opas. Alun perin vuonna 2010 laaditusta oppaasta on vuonna 2022 päivitetty uusi versio, joka löytyy myös sähköisenä. Opas on tarkoitettu työpaikoille sopijaosapuolten yhteiseksi käsikirjaksi paikallisia sopimuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa. Nyt laaditun oppaan painopiste on kollektiivisesti laadittavissa paikallisissa sopimuksissa.



## 2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Esimiehen ja alaisen sekä työnantajan edustajien ja henkilöstön edustajien luonteva vuorovaikutus ja päivittäinen yhteistoiminta luovat edellytykset työpaikalla toimimiseen ja asioiden hoitamiseen. Paikallisella neuvottelutoiminnalla pystytään tehokkaasti ottamaan huomioon paikalliset olosuhteet. Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat, kun muutoksia tehdään yhdessä.

Vuorovaikutus ja yhteistoiminta myös ennaltaehkäisevät erimielisyyssasioiden syntymistä sekä helpottavat niiden selvittämistä. Yhteistoiminta luo kulttuuria paikalliselle sopimiselle. Työpaikan toimintakulttuuriin kuuluu mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä, olla rakentavasti eri mieltä asioista ja esittää vaihtoehtoisia toimintatapoja. Tällä tavoin voidaan sitouttaa ihmisiä toimintaan ja yhdessä luoda jotain uutta.

Työnantajan edustajan ja luottamusmiehen tehtävinä ovat muun muassa yhteistyössä edistää yrityksen toimintaedellytyksiä ja henkilöstön hyvinvointia. Luottamusmies on työnantajan lisäksi avainhenkilö muutosten toteuttamisessa työpaikalla.

Hyviin suhteisiin ja luottamukseen perustuvan neuvottelutoiminnan edellytyksenä on se, että työnantajan edustajilla ja luottamusmiehillä on muun muassa osaaamista, sekä neuvoteltavasta asiasta että neuvottelumenettelystä. Paikallinen sopiminen mahdollistaa asioiden kokeilemisen työpaikoilla. Mitä laajempaa joukkoa tai mitä pidempi sopimus on kyseessä, sitä varmempi kuitenkin tulee olla siitä, että osapuolet ymmärtävät, mitä ovat sopimassa. Toimiva yhteistoiminta on edellytys paikalliselle sopimiselle.

Yhteistoimintaa edistäviä tekijöitä:

- Osapuolten tulee kokea itsensä tasa-veroiksi neuvottelijoina
- Luottamuksellinen ilmapiiri ja neuvottelusuhteet
- Luontevat vuorovaikutussuhteet
- Päivittäinen yhteistoiminta
- Osaaminen ja valmistautuminen
- Mahdollisuus kertoa oma mielipide
- Rakentavasti eri mieltä oleminen
- Vaihtoehtojen esittäminen ja kuuleminen
- Välillä vapaamminkin

## 2.1 Liittojen tuki neuvotteluosapuolille

Luottamusmiesten ja työnantajan 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 sopiaosapuolia **vuoropuheluun** liittyvissä haasteissa.

Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteisissä ja pyytää apua. Tavot, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

## 2.2 Neuvotteluiden eteneminen

Paikalliset neuvottelut voivat olla hyvin vapaamuotoisia. Kun neuvoteltava asia koskee isompaa joukkoa tai asiaan liittyy monia eri näkökulmia, on hyvä käydä neuvottelut luottamusmiehen ja työnantajan välillä. On tärkeää, että ennen neuvottelujen aloittamista molemmat osapuolet valmistautuvat neuvotteluun hankkimalla asiaan liittyvää taustatietoa. Neuvottelujen yhteydessä tulee selvittää esillä olevan asian taustatiedot, tapahtumatiedot tai muut seikat, joilla voi olla merkitystä asian käsittelylle.

Paikallisen sopimisen onnistumista edesauttaa tämä lisäksi tietyt asiat, kuten:

- Neuvottelukulttuuri on yrityksessä kunnossa - neuvotteluosapuolten välillä vallitsee kunnioitus ja luottamus, osapuolilla on myös mandaatti neuvotella asioista
- Neuvotteluosapuolet ymmärtävät, miksi sopimuksesta halutaan neuvotella eli mikä on tarve, joka on laukaissut neuvottelut.
- Neuvotteluosapuolilla on yhteistä tahtoa löytää ratkaisuja ja tehdä tarvittaessa kompromisseja
- Neuvotteluosapuolet sopivat yhdessä yrityksen sisäisen viestinnän pelisäännöt neuvotteluiden sisällöstä ja niiden tuloksista
- Neuvotteluosapuolet osaavat perustella sopimuksen synnyttyä edustamilleen tahoille sopimuksen sisällön ja sen hyödyt
- Neuvotteluosapuolet ymmärtävät, että aina neuvottelut eivät johda tulokseen.



# 3 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Työehtosopimuksilla ei pystytä ennakoimaan kaikkia työelämän muutostilanteita. Jokaisella yrityksellä ja yrityksen henkilöstöllä on omat tarpeensa, joihin pystytään vastaamaan vain paikallisesti. Paikallinen sopiminen tarjoaakin työehtosopimusta joustavampia ratkaisuja.

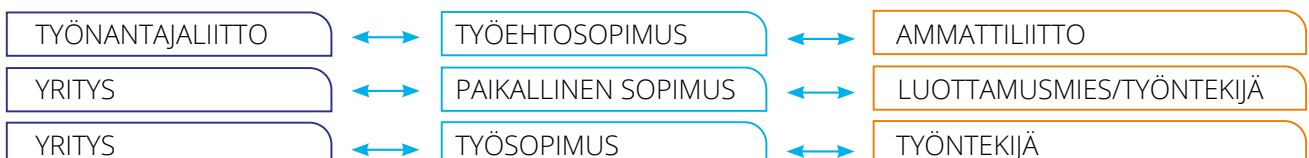
Paikallisella sopimisella tarkoitetaan selkeää työehtojen asettamista, joka tapahtuu sopimalla yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Sopiminen voi tapahtua sekä yksilöllisellä tasolla työnantajan

ja työntekijän kesken tai edustuksellisella tasolla esimerkiksi työnantajan ja luottamushenkilön välillä.

## 3.1 Paikallisen sopimisen tavoitteet

Paikallisten sopimusten tavoitteena on edistää henkilöstön motivaatiota, vaikuttamismahdollisuuksia, työoloja ja sitoutumista työhön, varmistaa yritysten kilpailukykyä ja kannattavuutta sekä huomioida paikalliset olosuhteet.

Työehtosopimus määrittelee erikseen sen mistä asioista luottamusmies voi sopia edustuksellisella tasolla ja mistä asioista työntekijä voi sopia yksilöllisellä tasolla.



Kuva 1. Neuvottelujärjestys (mukaillen Seretin. L. Työmarkkina-avain. Työmarkkinakeskusjärjestöt, 2007)



## 3.2 Paikallista sopimista koskevat säännöt

### Sopiminen ja sopimus

Työpaikoilla käydään monenlaisia neuvotteluja, keskusteluja ja palaverieja. Neuvottelutulos ei ole automaattisesti luonteeltaan sopimus, vaan saattaa tarkoittaa vasta tietynlaisen yhteisymmärryksen saavuttamista. Neuvottelun tuloksena saattaa olla myös jonkinlainen suostumus (eli lupa tai myöntyminen) johonkin toimenpiteeseen (kuten suostumus ylityöhön, muutokseen, siirtoihin tai vapaapäivään).

Paikallinen sopiminen muun muassa työehtosopimuksen määräyksistä on neuvottelua, jonka tuloksena yleensä syntyy paikallinen sopimus. Paikallinen sopimus suositellaan aina tehtäväksi kirjallisena. Kemian aloilla paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan sopimus on lisäksi tehtävä kirjallisena aina, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa.

Työpaikalla neuvotellaan monista eri asioista hyvän yhteistoiminnan hengessä. On asioita, jotka ovat työnantajan työnjohdovallan piirissä, ja näin ollen työnantajalla on niistä oikeus päättää yksipuolisesti. Työnjohdovallan alla olevistakin asioista on työpaikalla hyvä keskustella ja on myös huomioitava, että osa asioista vaatii neuvottelemista esimerkiksi työehtosopimuksen tai yhteistoimintalain perusteella. Työnantajan niin halutessa myös työnjohdovallan alaisista asioista neuvotteluosapuolet voivat sopia paikallisesti.

### Lain säännökset

Esimerkiksi työehtosopimuksissa, työaikalaisissa, vuosilomalaisissa ja yhteistoimintalaisissa on säännöksiä paikallisesta sopimisesta ja lakien säännöksistä poikkeamisen mahdollisuudesta. Vaikka työlainsäädäntö on paljolti työntekijän suojaamisen takia vähimmäispakottavaa oikeutta, sisältyy työlakeihin useita sellaisia säännöksiä, joista voidaan sopia toisin muun muassa työehtosopimuksella. Vähimmäispakottavuudella tarkoitetaan sitä, että lain tai työehtosopimuksen määräys takaa työntekijälle tietyn minimitason ja näin ollen työntekijän kannalta edullisemmin voidaan aina sopia.

Osa lakien säännöksistä on sellaisia, että niistä voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla. Tällaisissa työlaainsäädännön pykälissä asia määritetään usein sanoilla *"Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on X §:stä poiketen mahdollisuus sopia, että..."* Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus työntekijälle epäedullisempaan suuntaan tällaisesta asiasta ei ole sallittua ilman sopimiseen oikeuttavaa työehtosopimuksen määräystä.

Ne työlaainsäädännön pykälät, joista voidaan poiketa työntekijälle epäedullisempaan suuntaan ilman työehtosopimuksen määräystä, tunnistaa yleensä lain sanamuodosta *"Jollei muusta sovita..."* tai *"Työnantaja ja työntekijä voivat sopia..."*. Tällöin asiasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken ilman luottamusmiestä.



Yhteenvedona voidaan todeta, että työlaainsäädännöstä löytyy siis monenlaisia määräyksiä:

1. Pakottavia määräyksiä, joista ei voi poiketa työntekijälle epäedullisesti edes valtakunnallisella työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanomisperusteet.
2. Puolipakottavia määräyksiä, joista voi poiketa ainoastaan työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavat korvaukset.
3. Tahdonvaltaisia määräyksiä, joista voi poiketa työehtosopimuksella tai työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanomisajat.

## Työehtosopimukset

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on vähimmäispakottavia määräyksiä, sopimisen sallivia määräyksiä ja paikallista sopimista edellyttäviä määräyksiä. Monissa työehtosopimuksissa on määräyksiä, joiden osalta toisin sopiminen paikallisesti on sallittu. Tällainen määräys voi olla muotoiltu esimerkiksi: *"ellei paikallisesti sovita toisin"* tai *"paikallisesti voidaan sopia toisin"*. Sovittaessa tällöin asiasta paikallisesti, muutetaan työehtosopimuksen sisältöä.

Tällaista työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta pidetäänkin työehtosopimuksen osana. Siksi tällaisen paikallisen sopimuksen tulkintaerimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti.

Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, jotka siirtävät tietyn työehdon määrittelyn paikallisille osapuolille sopimista edellyttäen (*"asiasta x sovitaan paikallisesti"*). Paikallista sopimista edellyttävät työehtosopimusmääräykset saattavat rajoittaa työnantajan määräysvaltaa, sillä kyseessä saattaa olla työnantajan määräysvallan piiriin normaalisti kuuluva seikka, josta työehtosopimuksen mukaan onkin paikallisesti sovittava.

Työehtosopimuksissa on usein toissijaismääräyksiä, joita kutsutaan "perälaudoiksi". Jos paikallisen sopimisen alueeseen kuuluvasta asiasta ei sovita, noudatetaan työehtosopimuksessa olevaa perälautaa eli toissijaismääräystä. Perälauta voi olla esim. työajoissa: *"ellei työajasta paikallisesti toisin sovita, noudatetaan työehtosopimuksen työaikamääräystä"*.

Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, joissa asetetaan rajoja tai raameja sille, minkälaisen rajojen puitteis-

sa paikallisten sopimusten tulisi pysyä. Esimerkiksi liukuvasta työajasta on saatettu määrätä, että työaikojen tulee kuitenkin pysyä tietyissä rajoissa ja tasoittua jonkin ajanjakson kuluessa. Myös luottamusmies voi sopia raamit, joiden puitteisissa yksittäiset työntekijät voivat asiasta sopia.

Työehtosopimusten mukaan paikallinen sopiminen tehdään sopimuksessa olevien neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti, eli työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus sitoo niitä henkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan. Jos työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä ei ole valittu, ei paikallinen sopiminen ole mahdollista niiden määräysten osalta, jotka edellyttävät luottamusmiehen sopimista. Asiasta riippuen sopimusosapuolena voi olla myös yksittäinen työntekijä, toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö.

## Työsopimusten muutokset

Myös työsuhteen tasoisella sopimuksella voidaan jo alkaneen työsuhteen aikana sopia pätevästi monenlaisia työsuhteen muutoksia. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia työsuhteen tasoisella sopimuksella

aina paremmin kuin työehtosopimus tai laki. Paikallistason sopimisen keinoina voidaan mainita myös sellaiset pitkään jatkuneet käytännöt, joista on tullut sopimuksen veroisia. Muutossopimukset ovat työsopimuksen liitteitä. Muutossopimuksia tehdään erityisesti silloin, kun ei haluta muuttaa koko työsopimusta. Muutossopimuksia voidaan toteuttaa myös määräaikaisena, esim. jonkin projektin ajan tai kokeiluluontoisesti.

### **Muut sopimukset**

Lisäksi työsuhteeseen vaikuttavia sopimuksia voidaan tehdä normaalin sopimusvapauden puitteissa. Se mahdollistaa paikallisen sopimisen sellaisissakin asioissa, joita työoikeuden normistot eivät sinänsä sääntelevä. Työsuhteeseen liittyviin asioihin kuuluu monia sellaisia asioita, joista ei työlaeissa, työehtosopimuksissa tai työsopimuksissa ole säännöksiä tai määräyksiä. Esimerkiksi työnantajan työjohtovallan piiriin sinänsä kuuluvista asioista voivat paikalliset osapuolet halutessaan sopia. Paikallisesti voidaan myös sopia normaalin työehtosopimuksen mukaisen peruspalkan lisäksi mahdollisesti tulevista tulos- tai voittopalkkioista. Yleisen sopimusvapauden nojalla voidaan työpaikoilla esimerkiksi sopia etätöystä,

liikkuvasta työstä, työkyky- ja työhyvinvointiasioista tai koulutuksesta.

### **3.3 Paikallisen sopimisen edellytykset**

Paikallinen sopiminen edellyttää muun muassa tasavertaisia neuvottelukumppaneita, hyvää valmistautumista, yhteistä tahtoa ja tarvetta sopia asioista sekä tiedottamista ja seurantaa.

Toimiva luottamushenkilöjärjestelmä työehtosopimuksineen ja hyvät neuvottelusuhdet edesauttavat paikallista sopimista.

Paikallinen sopiminen edellyttää myös oikeutta sopimiseen eli valtuutusta sopia työehdoista paikallisesti. Tämä valtuutus tulee yleensä työlainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta. Lisäksi osapuolten edustajilla tulee olla kelpoisuus tehdä paikallisia sopimuksia. Yritys voi hyödyntää täysimääräisesti työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollisuuksia järjestäytymällä työnantajaliittoon. Työntekijä on kelpoinen itse sopimaan tietyistä asioista, osaan taas vaaditaan luottamusmiehen tekemä paikallisen sopimus.

Useissa kemianalan työehtosopimuksissa on erillinen liite, jossa mainittu asiat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Paikallisen sopimisen edellytykset voi tarvittaessa tarkistaa omasta liitosta.

### **3.4 Paikallisen sopimuksen irtisanominen ja työehtosopimuksen umpeutuminen**

Toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset ovat irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Irtisanomiseen ei tarvita perusteluja. Irtisanomiseen ovat oikeutettuja ne osapuolet, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneet ja siten siihen sitoutuneet. Yksittäisen työntekijän kanssa tehdyn paikallisen sopimuksen irtisanominen on mahdollista työnantajan tai mainitun työntekijän toimesta.

Kun sopijapuolena on luottamusmies, ei hän sopimusta solmittaessa ole yksittäinen henkilö, vaan edustamansa henkilöstöryhmän edustaja. Näin ollen luottamusmiesvaihdoisten takia on mahdollista, että

sopimuksen irtisanoo eri luottamusmies kuin sen tehnyt luottamusmies. Kun irtisanomisaika päättyy, palataan noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä tai lainsäännöksiä.

Määräajaksi tehty paikallinen sopimus päättyy, kun määräaika umpeutuu. Tällöinkin palataan noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä tai lain säännöksiä. Paikallinen sopimus ei pääty automaattisesti, vaikka työehtosopimus lakkaisi olemasta voimassa.

### **3.5 Paikallisten sopimusten hallinta**

Liitot suosittelevat, että pysyväisluonteiset sopimukset laaditaan kirjallisesti.

Paikallisia sopimuksia kannattaa hallinnoida kuten muitakin tärkeitä asiakirjoja ja sopimuksia, jotta viimeisin versio on helposti löydettävissä.



### Lista, joka on hyvä käydä läpi paikallista sopimusta tehdessä:

- Tarkasta, että antaako työehtosopimus ja laki mahdollisuuden sopia
- Varmistettava sopijaosapuolien osaaminen ja valtuutus
- Tehdäänkö sopimus kirjallisesti/suullisesti
- Sovittava asia yksilöity riittävästi
- On hyvä kirjoittaa ylös taustat ja tilanne, joihin sopimus on tehty
- Sopimuksen soveltamisala/soveltamispiiri tulee yksilöidä
- Huolehdittava, että sopimus vastaa sanamuodoltaan osapuolten tarkoitusta
- Sopimus on sopusoinnussa pakottavien normien kanssa
- Sopimuksen suhde aikaisempiin sopimuksiin tai vastaaviin selvä
- Tulkintatapausten käsittelymenettely
- Erimielisyyksien ratkaiseminen
- Mahdollinen hyväksymis- tai vahvistamismenettely
- Voimaantuloajankohta
- Voimassaolo – määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva
- Irtisanominen ja irtisanomisaika
- Allekirjoittaminen
- Mahdolliset liitteet
- Hallinnointi ja arkistointi
- Jakelu
- Sopimuksen tarkastelu ja muutokset

# 4 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUKSIA

## Mitä hyötyä on onnistuneesta paikallisesta sopimisesta?



Paikallinen sopiminen antaa mahdollisuuksia kehittää toiminnan joustavuutta ja toimintatapoja. Toimintatapojen kehittäminen parantaa yksikön tuottavuutta ja kannattavuutta.



Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat, kun muutoksia tehdään yhdessä.



Paikallinen sopiminen tehostaa toimintaa ja tuo henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia paitsi omaan työhönsä, myös tuotantonnollisiin ratkaisuihin.



Yhteistyö, ennustettavuus ja toimivat työmarkkinasuhteet ovat suomalaisille työpaikoille merkittävä kilpailutekijä.



Työpaikkojen säilyminen ja uusien synnyttäminen.

Kemian alojen työehtosopimuksissa annetaan hyvin mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Monia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia tulee myös lainsäädännöstä.

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin kunkin työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Työehtosopimusten kirjaukset vaihtelevat paikallisen sopimisen mahdollisuuksien osalta. Useimpien kemian alojen työehtosopimusten lopusta löytyy erikseen vielä listaus kaikista niistä asioista, joista voi paikallisesti sopia toisin. Tähän kappaleeseen on kerätty työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä asioita esimerkin omaisesti, joista voi sopia paikallisesti. Tarkasta omasta työehtosopimuksestasi aina paikallisen sopimisen kohdat!

## 4.1 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden työehtosopimuksissa henkilöstöryhmittäin

Kemian alojen työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen monista asioista. Tähän kappaleeseen on kerätty työehtosopimuksista asioita, joista voi sopia paikallisesti. Listaukset eivät ole tyhjentyviä. Tarkistathan aina sovellettavasta työehtosopimuksesta paikallista sopimista koskevan kirjauksen asian osalta.

### PAIKALLINEN SOPIMINEN KEMIANTEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄSOPIMUKSISSA

(kemian perusteollisuus, muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus sekä öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus)

	Paikallisesti sovittava asia
Työsuhteen syntyminen ja päättyminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Irtisanomisajoista sopiminen irtisanomisen yhteydessä</li> </ul>
Säännöllinen työaika	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vuorokautisen työajan pidentäminen</li> <li>Työaikapankki</li> <li>Yötyön tekeminen muissa kuin työaikalain 8 §:n mukaisissa tilanteissa</li> <li>Aloittamis- ja lopettamistyö, korvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena</li> <li>Työviikon ja työvuorokauden alkaminen</li> <li>Työvuoroluettelon ja työajantasaamis suunnitelman muutosajankohdat</li> <li>Vuoro-, ilta- ja yötyölisän maksamisajankohta</li> <li>Vuorotyön muuttumisajankohta</li> <li>Säännölliseltä työajalta maksettavan palkan kohdentaminen tuntipalkkaisen työntekijän palkattomille työajanlyhennyspäiville</li> <li>Jaksotyö</li> </ul>
Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä	Työajan tasaamisvapaan antaminen <ul style="list-style-type: none"> <li>antamisajankohta</li> <li>korvaaminen rahana</li> <li>ilmoitusajat</li> <li>antamistapa</li> <li>Viikoittaisen säännöllisen työajan järjestäminen</li> </ul>
Keskeytyvä 3-vuorotyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vuorovapaiden tai niiden osan antaminen yksilöllisesti</li> </ul>
Lepoajat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ruokailutauko</li> <li>Vuorokausilevon tilapäinen tai pysyvä tasaaminen</li> <li>Viikoittaisen vapaa-ajan aikana tehdyn työn korvaaminen rahassa</li> </ul>



	Paikallisesti sovittava asia
Ylityö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylityön ajalta maksettavan palkan tai ylityökorvauksen korotusosan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen</li> <li>• Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksoksi voidaan sopia vuoden pituinen ajanjakso.</li> <li>• Levähdystauon pituus</li> </ul>
Päivystysvalmius Palkanmaksu Suurjuhlahäpäkorvaus Matkakustannukset ja päivärahat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Määräytymisperusteet ja maksettava korvaus</li> <li>• Palkkojen maksaminen kerran kuussa</li> <li>• Suurjuhlahäpäkorvauksen maksamisajankohta</li> <li>• Ateriakorvauksen maksaminen</li> <li>• Matkustussäännön laatiminen</li> </ul>
Ulkomaantyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulkomailla tehtävän matkatyön ehtoista sopiminen</li> <li>• Matkustussäännön laatiminen</li> </ul>
Vuosiloma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vuosiloman antaminen lomakauden ulkopuolella</li> <li>• Lomapalkan maksaminen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä</li> <li>• Lomarahan maksaminen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä</li> <li>• Lomarahan maksaminen yhtenä tai useampana eränä</li> <li>• Lomaltapaluurahan korvaaminen vastaavana vapaana</li> </ul>
Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pääluottamusmiehen palkkakehityksen ja vapautustarpeen tarkastelu vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla</li> </ul>
Ulkopuolisen työvoiman käyttö Yleissopimus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vuokratyövoiman käyttö</li> <li>• Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen</li> <li>• Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksen suuruus</li> </ul>
Irtisanomissuojasopimus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteistoimintaneuvotteluiden kesto</li> <li>• Lomautusilmoitusajat</li> <li>• Lomautuksen toteuttamistapa</li> <li>• Työn alkamisesta ilmoittaminen lomautuksen jälkeen</li> <li>• Irtisanomisajan palkan maksaminen lomautetun työntekijän työsuhteen päättyessä</li> </ul>
Työehtosopimuksen liitteet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selviytymistoimet taloudellisissa vaikeuksissa</li> </ul>
Allekirjoituspöytäkirja 2022– 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työaikakokeilu 31.12.2023 saakka</li> </ul>

## PAIKALLINEN SOPIMINEN KEMIAN ALOJEN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSISSA

(Kemianalan toimihenkilösopimus, Kumiteollisuuden toimihenkilösopimus, Kenkä- ja Nahkateollisuuden ja Kultaseppäteollisuuden sekä Harja- ja Sivellinalan toimihenkilösopimus, Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilösopimus)

### Paikallisesti sovittava asia

Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työsuhteen päättymispäivän palkanmaksu</li> </ul>
Paikallinen sopiminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paikallisen sopimisen menettelytavat (osa- puolet, paikallisen sopimuksen kesto, muoto)</li> </ul>
Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sijaisuuskorvauksen maksaminen</li> </ul>
Yleiset työaikamääräykset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muun päivä- ja kaksivuorotyön (pois lukien jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö) tasoittumisjakson muuttaminen</li> <li>• Vuorokautisen työajan pidentäminen 8 tunnin sijasta/päivä &gt; 7,5 tuntia/päivä</li> <li>• Jaksotyö</li> <li>• Työaikapankki</li> </ul>
Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ilmoitusajoista sopiminen</li> </ul>
Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siirtyminen 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon</li> <li>• Siirtyminen liukuvaan ja porrastettuun työaikaan</li> <li>• Päivittäiset liukumarakojen pituus ja saldojen maksimimäärä</li> <li>• Liukuvan työajan seurantajakson pituuden sopiminen vuodeksi</li> <li>• Työviikon ja työvuorokauden alkaminen</li> <li>• Työajan tasaamisvapaan antaminen</li> </ul>
Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jatkuvasti samassa vuorossa työskentely</li> <li>• Yötyön tekeminen muissa kuin työaikalain 26 §:n mainitsemisissa tapauksissa</li> <li>• Vuorotyökorvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena</li> <li>• Vuorolisien ja säännöllisen työajan ilta- ja yötyölisien ansainta-ajankohdat</li> <li>• Vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin sopiminen</li> </ul>
Vapaapäivät	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vapaapäivien sijoittelu</li> </ul>

	Paikallisesti sovittava asia
Sunnuntaityö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sunnuntaityökorotuksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena</li> <li>• Vaihtaminen vastaavaan vapaaseen</li> </ul>
Suurjuhlapyhäkorvaus Lepoajat ja viikkolepokorvaus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohta</li> <li>• Päivittäisen lepoajan lyhentäminen</li> <li>• Viikoittaisen vapaa-ajan aikana tehdyn työn korvaaminen rahassa</li> <li>• Viikkolepopäivästä sopiminen</li> </ul>
Lisätyö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lisätyön ajalta maksettavan palkan tai lisätyökorvauksen korotusosan maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen</li> </ul>
Ylityö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylityön ajalta maksettavan palkan tai ylityökorvauksen korotusosan maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen</li> </ul>
Päivystysvalmius ja puhelinohjeet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Päivystysvalmiudesta sopiminen</li> </ul>
Matkakorvaukset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Päivärahojen ja ruokarahan maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena</li> <li>• Matkustussääntö</li> </ul>
Koulutustilaisuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osallistumisen korvausperusteista sopiminen koulutuksen ollessa toimihenkilön vapaapäivänä</li> </ul>
Vuosiloma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lomapalkan maksaminen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä</li> <li>• Yli 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakaminen</li> <li>• Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuosiloman sijoittelu</li> <li>• Lomarahan maksuajankohta</li> <li>• Lomarahan vaihtaminen joustovapaaseen</li> </ul>
Palkkausjärjestelmä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ns. väliluokkien käyttö ja yrityskohtaiset järjestelmät</li> </ul>
Yhteistoimintasopimus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen</li> </ul>
Irtisanomissuojasopimus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irtisanomisajat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Irtisanomis- ja irtisanoutumisajan pituus</li> <li>• Palkanmaksuajankohta työsuhteen päättyessä</li> </ul> </li> <li>• Lomautusilmoitus <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lomautusilmoitusajat</li> </ul> </li> <li>• Työhön paluu lomautuksen jälkeen ja työn alkamisesta ilmoittaminen</li> </ul>

## PAIKALLINEN SOPIMINEN KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA

	Paikallisesti sovittava asia
Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Takaisinottoveloitteesta sopiminen työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.</li> <li>Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Lomautusilmoitusajasta ja yhteistoimintaneuvotteluajasta toisin sopiminen.</li> </ul> </li> </ul>
Työaikalääräykset	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vuorokautisen säännöllisen työajan pidennys enintään 4 tunnilla.</li> <li>Viikoittainen säännöllinen työaika max 60 tuntia.</li> <li>Yli- ja sunnuntaityön korvaaminen työaikalain mukaan rahana tai vastaavana vapaana tai maksamalla näiden töiden arvioituun määrään perustuva erillistä kiinteää korvausta.</li> <li>Liukuma-ajan pidentäminen tai lyhentäminen yli neljän tunnin ja enimmäiskerätyksestä, max 120 tuntia (+/-).</li> <li>Liukuvan työajan seurantajakso on kalenterivuosi, ellei paikallisesti toisin sovit.</li> <li>Jaksotyön tekeminen.</li> <li>Joustotyöajan tasoittumisjakson pituus</li> <li><b>Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen 5. kohdan mukaisista työaikalääräyksistä ja työsopimuksen määräyksistä työaika koskien.</b> Osapuolten on kuitenkin noudatettava työaikalain pakottavia säännöksiä.</li> </ul>
Vuosiloma, lomapalkka ja lomarah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vuosilomakaudesta toisin sopiminen.</li> <li>12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakaminen.</li> <li>Vuosilomapalkan maksuajankohta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.</li> <li>Lomarahan maksuajankohta (-ajankohdat) ja määrä, toisin sopiminen.</li> </ul>
Matkakustannusten korvaus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matkakustannusten korvauksen määrät, toisin sopiminen.</li> </ul>
Luottamushenkilö	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimipaikan luottamushenkilöiden määrä (enemmän kuin yksi).</li> <li>Luottamushenkilön tiedonsaanti, toimintamahdollisuudet, vapautus työstä ja työn järjestäminen.</li> <li>Luottamushenkilön muun kuin luottamusmieskoulutuksen järjestäminen.</li> <li>Luottamushenkilön kuukausikorvaus, toisin sopiminen.</li> </ul>
Työehtosopimuksen liite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta.</li> </ul>
Työehtosopimuksen liite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selviytymislausekkeesta sopiminen toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi.</li> <li>Voidaan poiketa paikallisesti sopimalla työehtosopimuksen taloudellisia etuuk- sia koskevista ehdoista.</li> <li>Myös työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista voidaan luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien.                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Edellytyksenä yhdessä todetun poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden olemassaolo.</li> </ul> </li> </ul>
Työehtosopimuksen liite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etätö ja hybridityö (liite ei työehtosopimuksen osa).</li> </ul>

## 4.2 Paikallinen sopiminen työlaainsäädännössä

Alla koottuna listaus työlaainsäädännön kohdista, joista osasta näistä työehtosopimusosapuolet ovat työehtosopimuksissa sopineet laajemmin, esim. työaikalain 4 luvun 12 §:n liukuvasta työajasta. Osa alla olevista asioista on suoraan työntekijän kanssa sovitavia.

### Sopiminen työehtosopimuksissa (TSL)

- Koeaika (TSL 1:4.1)
- Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen (TSL 1:7.1)
- Osa-aikainen sairauspoissaolo (TSL 2:11a.1-2)
- Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä (TSL 2:12.1)
- Palkanmaksuaika (TSL 2:13.1)
- Kilpailukieltosopimus (TSL 3:5.1)
- Osittainen vanhempainvapaa (TSL 4:2a.1-2)
- Hoitovapaajaksojen enimmäismäärä ja yksittäisten jakson vähimmäispituus (TSL 4:3.2)
- Osittainen hoitovapaa ja sen keskeyttäminen (TSL 4:4-5)
- Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen (TSL 7:12.1)

### Sopiminen yhteistoimintalaissa (YTL)

- Vuoropuhelua varten annettavat tiedot (YTL 2:10)
- Säännöllisesti annettavat tiedot (YTL 2:11.2)
- Aloite vuoropuhelun käymiseksi (YTL 2:13.2)
- Työvoiman vähentämistä koskevien neuvottelujen vähimmäisneuvotteluajat (YTL 3:23.2)
- Henkilöstön hallintoedustus (YTL 5:29.2 ja 30 §)

## Sopiminen työaikalaisissa (TAL)

- Varallaolo ja siitä maksettava korvaus (TAL 2:4)
- Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuva säännöllinen työaika (TAL 14:11)
- Liukuva työaika (TAL 4:12)
- Joustotyöaika (TAL 4:13)
- Työaikapankki (4:14)
- Lyhennetty työaika (TAL 4:15)
- Työntekijän suostumus, aloittamis- ja lopettamistyö (TAL 5:16.5)
- Lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana (TAL 5:21)
- Lisä- ja ylityö (TAL 5:16)
- Sunnuntaityö (TAL 5:16.7)
- Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaaminen erillisellä kuukausikorvauksella (TAL 8:36)

## Vuosilomalaki (VLL)

- Vuosilomapalkan laskentatavan määräytyminen (VLL 3:14.2)
- Vuosilomaetuuksien siirtäminen työsuhteesta toiseen (VLL 4:18)
- Vuosiloman jakaminen ja ajankohta (VLL 5:21.1-3)
- Talviloman pitäminen lyhennettynä työaikana (VLL 5:21.4)
- Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle 5:24.1)
- Vuosiloman sijoittaminen ensimmäiselle raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi (VLL 5:24.2)
- Vuosiloman säästäminen (VLL 5:27)





## 5 PAIKALLISIIN SOPIMUKSIIN LIITTYVIEN ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Joskus käy niin, että osapuolet ovat erimielisiä paikallisen sopimuksen sisällöstä tai siitä mitä on sovittu. Jos asiasta käytyjen neuvotteluiden jälkeen asiassa ei löydetä yhteistä ratkaisua, niin harkitaan, annetaanko asia liittojen neuvoteltavaksi. Jotta asia voitaisiin neuvotella liittotasolla, tulee työnantajan olla järjestäytynyt työnantajaliittoon.

Jos asia viedään liittotasolle hoidettavaksi, niin siinä tapauksessa kirjoitetaan paikallinen erimielisyysmuistio, jossa *Asian kuvaus* -kohtaan kirjoitetaan yhteinen näkemys kiistanalaisesta asiasta. Kohtaan *Oma kanta* molemmat osapuolet kirjoittavat asiasta omat näkemyksensä asiasta. Kumpikin osapuoli allekirjoittaa erimielisyysmuistion ja osapuolet lähettävät erimielisyysmuistiosta kopion omaan liittoonsa. Paikallinen erimielisyysmuistio on syytä tehdä välittömästi.



## LIITE: PAIKALLISEN SOPIMUKSEN MALLIPOHJA

ESIMERKKI TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVASTA PAIKALLISESTA SOPIMUKSESTA	
Aika	
Paikka	
Sopijaosapuolet	TA / TT TA / luottamusmies
Paikallisen sopimisen aihe ja työehtosopimuksen pykälä	
Mihin tilanteeseen paikallinen sopimus on tehty	
Yhteinen arviointi sopimuksen toimivuudesta ja kehittämistarpeista esim. 1 x vuodessa	
Paikallinen sopimus on määräaikainen/voimassa toistaiseksi	
Paikallisen sopimuksen irtisanominen	
Sopimusta on päivitetty x.xx.xxxx -miksi -miten	











Kemianteollisuus KT ry  
Eteläranta 10  
PL 4  
00131 Helsinki  
Puhelin (09) 172 841  
[www.kemianteollisuus.fi](http://www.kemianteollisuus.fi)

Ammattiliitto Pro ry  
Työpajankatu 13 A  
PL 183  
00581 Helsinki  
Puhelin (09) 172 731  
[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry  
Ratavartijankatu 2  
00520 Helsinki  
Puhelin 0207 699 840  
[www.ytn.fi](http://www.ytn.fi)

Teollisuusliitto ry  
Hakaniemenranta 1 A  
PL 107  
00531 Helsinki  
Puhelin 020 774 001  
[www.teollisuusliitto.fi](http://www.teollisuusliitto.fi)