

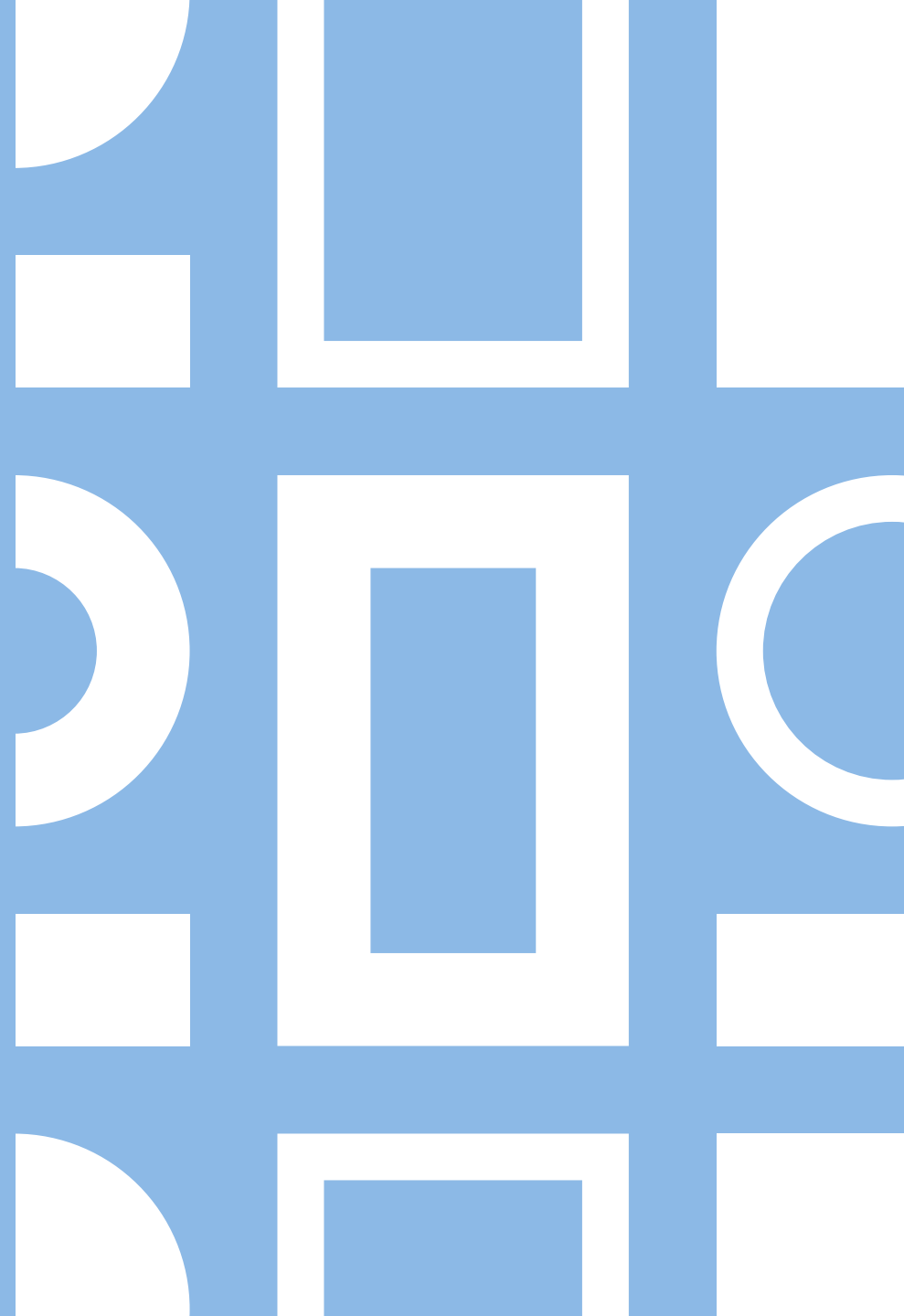
Kollektivavtalslösningen för kemiindustrin 2025–2027

Plastproduktindustrin och kemiska produktindustrin
Olje-, naturgas och petrokemiska industrin
Kemiska basindustrin



**Teollisuus
liitto**

Textändringar



Visstidsanställning

Ändra skrivningen i kollektivavtalsbestämmelsen enligt följande:

En visstidsanställning kan ingås i enlighet med bestämmelserna i den gällande arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning 1:

Fackförbunden anser att det är viktigt att innehållet i arbetsavtal överenskomms så tydligt att det inte leder till meningsskiljaktigheter i efterhand. Fackförbunden rekommenderar att arbetsavtal med nya arbetstagare görs skriftligen.

Antecknas att motsvara lagstiftningen

Bemärkelsedagar

Utvidgats till att gälla alla

2. Arbetare har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lönmotsvarande ordinarie arbetstid, i det fall att bemärkelsedagen enligt arbetsskiftsförteckningen eller arbetstidsutjämnings~~schemat~~ infaller på hans arbetsdag.

Om 50- eller 60-årsdagen enligt arbetsskiftsförteckningen eller arbetstidsutjämnings~~schemat~~ infaller på en ledig dag betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar den ordinarie arbetstidslönen. Till deltidsanställda betalas ersättningen i proportion till deltidsförhållandet. Ersättningen för bemärkelsedagen betalas ut i samband med löneutbetalning för den löneperiod under vilken 50- eller 60-årsdagen har varit. (Gäller från och med 1.1.2026.)”

Återanställning

Bestämmelsen tillämpas i stället för återanställningsskyldigheten enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen

Arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst **30 arbetstagare** är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via **den offentliga arbetskraftsservicen** (nedan arbetskraftsbyrån) söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom fyra månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst tolv år, är tiden för återanställning sex månader.

Bestämmelsen gäller även en förvärvare av rörelse om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

Det är möjligt att avvika från återanställning av arbetstagaren i enlighet med denna paragraf i samband med uppsägande av arbetsavtalet eller därefter med ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Innan avtalet tecknas meddelas riksförlikningsmannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

Lokala avtal

”I frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan man i enlighet med detta kollektivavtals förhandlingsordning ingå från kollektivavtalet avvikande avtal antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen.

Avtalet kan tecknas att gälla för en viss tid eller tills vidare. Ett tills vidaregällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid om man inte har kommit överens om annan uppsägningstid.

Ett avtal som tecknats mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren **samt alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, om man inte i kollektivavtalet har begränsat dess omfattning**. Avtalet bör tecknas skriftligt om någondera parten kräver det. Om avtalet tecknats skriftligt utgör det en del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Protokollsanteckning 1:

*När det gäller en fråga som berör hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp tecknas avtalet med förtroendemannen. **Parterna rekommenderar att avtalet görs skriftligen.***

*Förbunden rekommenderar att permanenta avtal även i övrigt **tecknas skriftligen.** **Den andra avtalsparten ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.***

Arbetsgruppen för lokala avtal (giltig 31.12.2027)

- Inom kollektivavtalets tillämpningsområde är arbetsgruppen för lokala avtal det **sekundära förfarings sättet** för lokala avtal. Arbetsgruppen representerar arbetstagarna och är en avtalspart i frågor om lokala avtal, i samma utsträckning som huvudförtroendemannen.
- Om arbetsplatsen **inte har utsett en huvudförtroendeman fungerar arbetsgruppen för lokala avtal som en avtalspart som representerar arbetstagarna** vid lokala avtal, i stället för huvudförtroendemannen.
- Arbetsgruppen för lokala avtal **upprättas vid behov** på begäran av någondera part. Om man inte har utsett en huvudförtroendeman kan personalgruppen tillsammans begära om att upprätta en arbetsgrupp.
- Huvudförtroendemannen och arbetsgivaren **kan också tillsammans skriftligen avtala** om att ett specifikt ärende om lokala avtal **överlämnas till arbetsgruppen för lokala avtal**.
- Arbetstagarna har **rätt att välja** upp till **två medlemmar** bland sig till arbetsgruppen, varav den ena är huvudförtroendemannen, om en sådan har utsetts. Arbetsgivaren utser högst lika många representanter till arbetsgruppen.
- Gruppens mandatperiod är två år i enlighet med förtroendemannens mandatperioder, om inte en annan mandatperiod har avtalats.”

Meddelande om arbetskonflikt 7

Lag om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder 7 §
En i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd, eller en utvidgning av en sådan, får inte inledas, om inte den som ordnar arbetsinställelsen senast **sju dagar** före tidpunkten för arbetsinställelsens eller utvidgningens början skriftligen har meddelat de uppgifter som avses i 1 mom. till riksmedlarens byrå samt till motparten i kollektivavtalet, om fredsplikt råder, samt när det är fråga om en sympatiaktion och oberoende av fredsplikt, dessutom till den arbetsgivare som är föremål för sympatiaktionen.

.....

Ändras enligt följande:

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk stridsåtgärd eller en sympatiåtgärd vidtas ska riksförlikningsmannen och den andra avtalsparten såvitt möjligt underrättas minst fyra dagar på förhand. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelsetidpunkt och omfattning anges.

Protokollsanteckning:

I 7 § i lagen om medling i arbetstvister stadgas om skyldigheten att meddela om en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd, eller en utvidgning av en sådan.

Bestämmelserna i lagen om medling i arbetstvister ingår inte i kollektivavtalet.

Olje-, naturgas- och petrokemiska industrin

Ändring: ska överenskommas med huvudförtroendemannen och tiden för att avtala har fastställts till 2 månader

3.4. Lönesystemet, 5 § Definitioner av produktionsmännens grupperingskrav

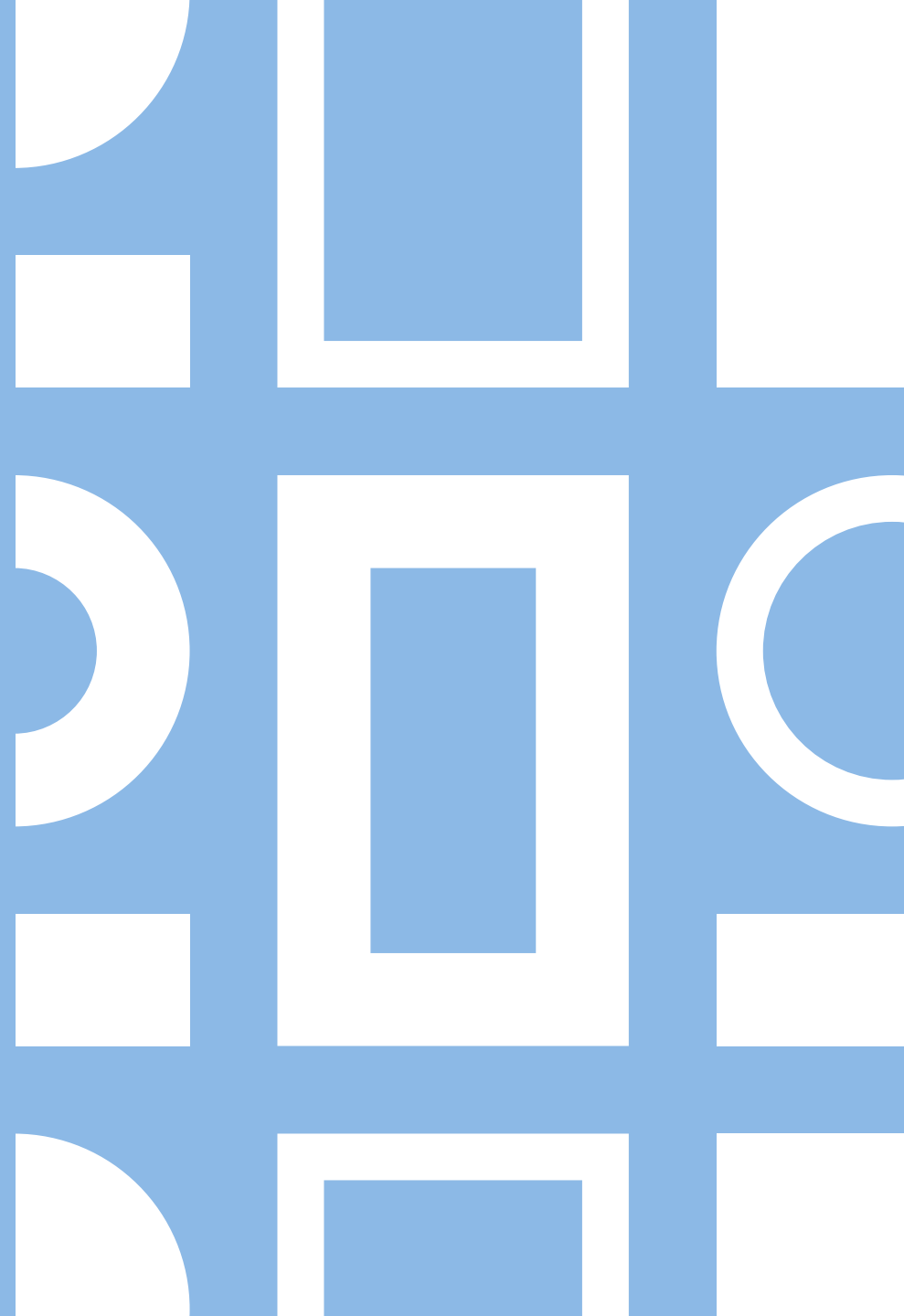
Fjärde stycket i 5 § ändras och ett nytt femte stycke införs enligt följande:

”Uppgiftspaketen mäter yrkesmännens kompetens och yrkeskunskap. Uppgiftspaketen överenskoms enhetsspecifikt lokalt mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas huvudförtroendeman. Uppgiftspaket som överenskommit företagsspecifikt och enhetsspecifikt konstateras vid behov i den gemensamma lönekommittén.

Om ingen annan tidsplan överenskoms lokalt, överenskoms uppgiftspaketet inom två månader från att förhandlingarna inleddes. I en situation där man inte lyckas teckna ett avtal följs förfarandet enligt 19 § i lönesystemet.”

**Teollisuus
liitto**

**Arbetsgrupper,
projekt och övriga:**



Arbetsgrupper, projekt och övrigt:

- Drag- och hållkraft genom samarbete
- Fortgående förhandlingsförfarande
- Gemensam strategi
- Arbetsgrupper för utveckling av lönesystemet (strängare mål och uppföljning, eftersom det knappast har förverkligats under tidigare perioder)
- Sommarpraktikprogrammet (375 €/2025 och 395 €/2026–2027)
- Läroavtalsmodell för unga (utbildarens roll och ersättning har preciserats)
- Fortsättning av arbetstidsförsök (bl.a. anmälningssättet preciserades)

Nya utbildningar och kurser

4.1.3. Utbildning om arbetstider

Kursen Toimivat ja terveelliset työajat ingår inte i Murikkas utbud för kemibranscherna 2025, utan den ersätts av en arbetstidskurs som ordnas av Kemiindustrin rf och Industrifacket rf. Fackförbunden kommer överens om genomförandet under 2025.

4.2.4. Kurs i lokala avtal

Vi utreder möjligheterna att ersätta kursen i lokala avtal vid Murikka från och med 2026 med en gemensam kurs i lokala avtal, som ordnas i samarbete mellan Kemiindustrin rf och Industrifacket rf.

Dragkraft och hållkraft genom samarbete



Avsikten med programmet är att förbättra orken på jobbet för arbetstagare i olika åldrar och att förlänga arbetskarriärerna samt förbättra branschens drag- och hållkraft.

Under avtalsperioden 2025–2027 fokuserar programmet på **marknadsföringen och förankringen av resultaten av dragkrafts- och hållkraftsprogrammet och på pilotprojektet**, som genomfördes under den föregående avtalsperioden.

Målet är utreda hur flexibla arbetstider, organisering av arbetet, arbetstidsplanering, individuella diskussioner, olika incitament och personalens frivilliga upprätthållande av sin arbetsförmåga kan stödja programmets mål, med särskilt fokus på unga och personer över 55 år.

Läs närmare: [Vinkkivihko](#) och [Yhteistä kemiaa](#)

Läroavtalsmodell för unga inom kemiindustrin

Kemiindustrin rf:s och Industrifacket rf:s läroavtalsmodell för unga är tänkt att öka antalet utbildnings- och praktikperioder som unga studerande **i åldern 16–20 år** genomför i kemiindustrins medlemsföretag. Modellen pilottestas vid läroanstalter och företag fram till 2027.

Syftet med modellen är att öka branschens attraktionskraft bland unga yrkesmänniskor, tillgodose behovet av arbetskraft och det kompetensbehov som utvecklingen mot kolneutrala verksamhetsätt i branschen driver på.

På de arbetsplatser som inför läroavtalsmodellen för unga görs en gemensam genomgång av **rutinerna för introduktion** av en läroavtalsstuderande.

Arbetsgruppen som består av representanter för förbunden, pilotföretag och läroanstalter följer hur läroavtalsmodellen för unga fungerar och gör nödvändiga ändringar i modellen.

**Teollisuus
liitto**

**Lönelösning
2025–2027**

Avtalets giltighet

Detta kollektivavtal gäller **22.2.2025–31.12.2027** och fortsätter sedan ett år i taget, såvida det inte har sagts upp skriftligen av någondera parten senast två månader innan det löper ut, eller om avsnittet **Granskning av avtalet** inte ger anledning till annat.

Båda parterna har även möjlighet att säga upp kollektivavtalet att upphöra 31.12.2026

Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår är bestämmelserna i detta kollektivavtal giltiga fram till att ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.

Lokala löneförhandlingar behandlas först

Förhandlingarna om löneuppgörelsen och dess grunder

Målet med lokala förhandlingar är att hitta en lönelösning som stöder den ekonomiska situationen, orderstocken, sysselsättningsläget och kostnadskonkurrenskraften i respektive företag och på respektive arbetsplats. Målet är att lönen ska uppmuntra till att utveckla kompetensen och fungera på ett sätt som utvecklar produktiviteten och arbetshälsan i företaget i enlighet med de fastställda målen.

När man avtalar om löneuppgörelse kan man fästa uppmärksamhet på företagets ekonomiska situation.

Lokal löneuppgörelse

Lokala löneuppgörelser omfattar metoden och tidpunkten för lönejusteringar samt storleken på lönejusteringarna. Avtalet tecknas med huvudförtroendemannen senast 14.4.2025 (13.3.2026 och 12.3.2027), om man inte avtalar om en förlängning av handläggningstiden.

Om en lokal lösning inte uppnås, följer man den så kallade stupstocken.

Löneförhöjningar för 2025



Allmän höjning 1.5.2025

2,1 %



Företagsspecifik post 1.5.2025
(arbetsgivaren beslutar)

0,4 %



2,5 %

Total förhöjning i tabeller och tillägg

Tjänstetidstillägg (även företagsspecifik), realisering av tidsträningstillägg, skifttillägg (även företagsspecifika), ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Löneförhöjningar för 2026



Allmän höjning 1.4.2026

2,3 %



Företagsspecifik post 1.4.2026
(arbetsgivaren beslutar)

0,6 %



2,9 %

Total förhöjning i tabeller och tillägg

Tjänstetidstillägg (även företagsspecifik), realisering av tidsträningstillägg, skifttillägg (även företagsspecifika), ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

År 2027

Allmän höjning 1.4.2027

2,0 %

Företagsspecifik post 1.4.2027

0,4 %

TOTALT:

2,4 %

Tillägg och
tabeller, som
under tidigare år

Granskning av avtalet



Under avtalsperioden som omfattar en längre tid stöter man eventuellt på förändringar i omständigheterna som parterna inte rimligen kunnat förutse när avtalets tecknades.

Avtalsparterna granskar senast 30.9.2026 branschutsikterna, sysselsättningen och kostnadskonkurrenskraften. I granskningen beaktar man exempelvis Etlas, Labores och Finlands Banks konjunkturprognoser och vid behov hör man experter samt diskuterar om branschutsikterna och andra förhållanden som uppkom under granskningen påverkar den överenskomna löneförhöjningsnivån för 2027.

Baserat på helhetsbedömningen som gjorts utifrån granskningen kan avtalsparterna tillsammans senast 31.10.2026 antingen ändra den överenskomna löneförhöjningsnivån för 2027 att motsvara de ekonomiska utsikterna eller avtala om att avtalet upphör 31.12.2026.

Utifrån värderingen har båda parterna även möjlighet att säga upp kollektivavtalet att upphöra 31.12.2026. I detta fall ska meddelandet om uppsägningen tillställas skriftligen till den andra parten senast 1.11.2026. Meddelandet om uppsägning ska även lämnas till riksförlikningsmannen för kännedom.

Helhet

Allmän höjning:

6,4 %



Företagsspecifik post:

1,4 %



Totalt:

7,8%

Total förhöjning i tabeller och tillägg

Tjänstetidstillägg (även företagsspecifik), realisering av tidsträningstillägg, skifttillägg (även företagsspecifika), ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Lönelösning 2025–2027

Medeltimlönen i början av avtalsperioden: 17,87 €

Årlig	förhöjning	Medeltimlön
2025	2,5 %	18,32 €
2026	2,9 %	18,85 €
2027	2,4 %	19,30 €

Medeltimlön i slutet av avtalsperioden: 19,30 €

Under avtalsperioden ökar medeltimlönen från 17,87 € till 19,30 € = 8 %

**Teollisuus
liitto**