

Kollektivavtalsuppgörelse för gummiindustrin 2025–2028

Sektordirektionen



Avtalets giltighet och granskning av avtalet

4.3.2025 – 31.1.2028

Granskning av avtalet

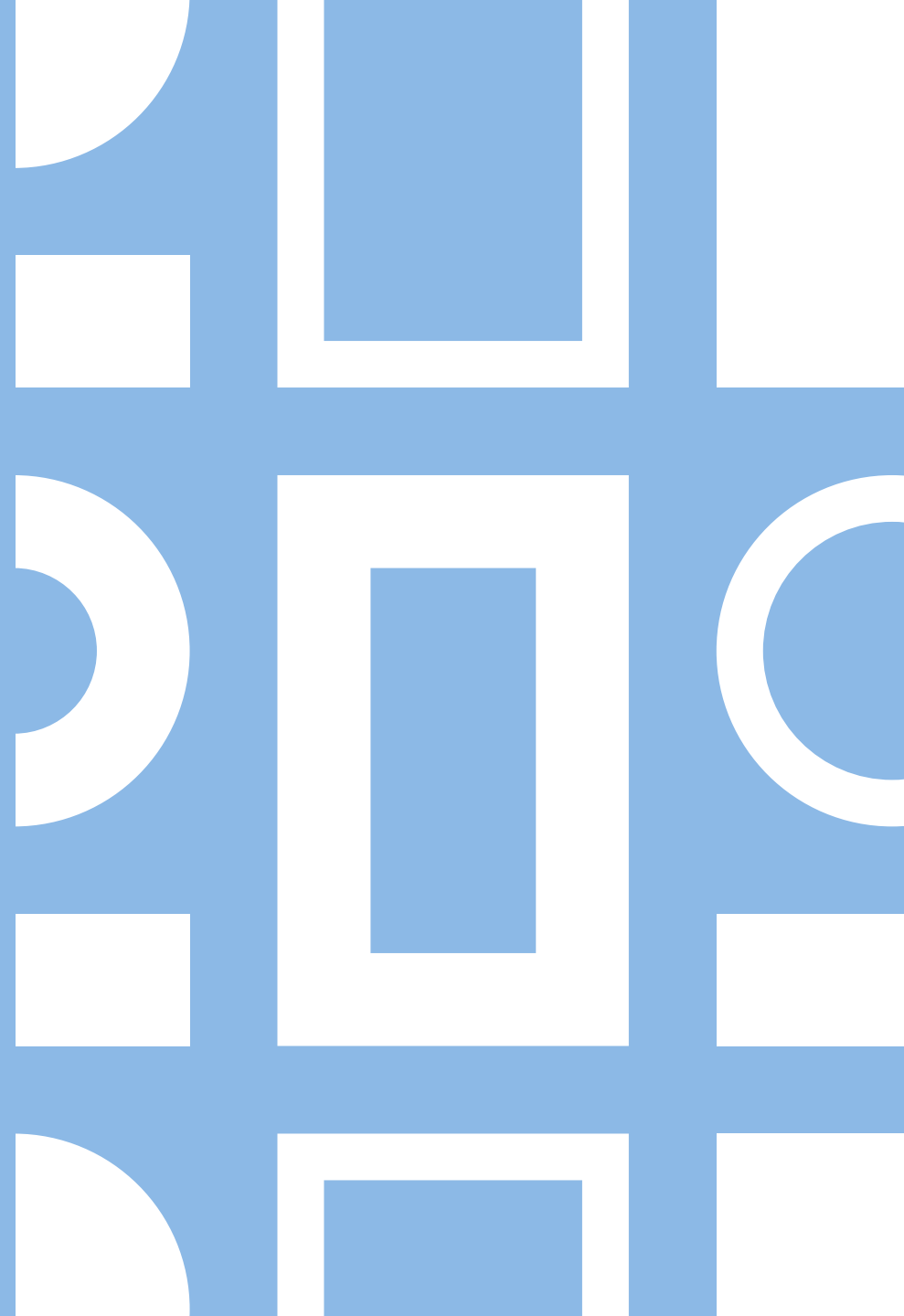
Under en avtalsperiod som sträcker sig över en lång tidsperiod kan man bli tvungen att möta sådana förändringar i omständigheterna som parterna inte rimligen har kunnat förutse när avtalet ingicks.

Avtalsparterna granskar senast 30.09.2026 utsikterna, sysselsättningen och kostnadskonkurrenskraften inom branschen. Vid granskningen beaktar man till exempel ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunkturutsikterna och vid behov hör man experter samt diskuterar om de branschutsikter och andra omständigheter som har framkommit vid granskningen påverkar den överenskomna förhöjningsnivån för 2027.

Baserat på helhetsbedömningen som gjorts utifrån granskningen kan avtalsparterna tillsammans senast 31.10.2026 antingen ändra den överenskomna löneförhöjningsnivån för 2027 så att den motsvarar de ekonomiska utsikterna eller avtala om att avtalet löper ut 31.1.2027.

**Teollisuus
liitto**

Textändringar



5 § D Lönegrunder för yrkesarbetare i reparationsverkstäderna

Lönegrunderna för yrkesarbetare i reparationsverkstäderna fanns tidigare som bilaga, men nu flyttas de till 5 §, som kompletteras med följande punkt:

D Lönegrunder för yrkesarbetare i reparationsverkstäderna.

3.8. Lönegrunder för yrkesarbetare i reparationsverkstäderna

Bilagan i fråga slopas.

Det sker inga ändringar i lönegrunderna, men bestämmelsen flyttas från en bilaga till 5 §.

3.3. 7 § A Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

Fastställning av skifttilläggen, stycke 2 ändras på följande sätt:

För den här avtalsperioden har man avtalat om skifttilläggen på ett avvikande sätt och därför är den här punkten inte i kraft under avtalsperioden.

Omfattningen av skifttilläggen konstateras mellan förbunden varje år under mars efter att lönestatistiken över det fjärde kvartalet blivit färdig. Eventuella förändringar träder i kraft den 1 juni efter detta konstaterande, eller från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Konstaterande och ändring enligt denna bestämmelse genomförs inte under åren 2025, 2026 och 2027.

3.4. 7 § D Tjänsteårstillägg (obs D)

Nytt

En ny punkt läggs till i slutet enligt följande.

Utbyte av tjänsteårstillägg mot ledighet genom lokalt avtal

För att förlänga tiden i arbetslivet kan arbetstagare över 55 år genom lokalt avtal delvis eller helt byta ut tjänsteårstillägget mot motsvarande ledighet på det sätt som överenskommits lokalt. Att ledigheten tas ut får inte leda till övertidsarbete i företaget.

Den lediga dagen är tid som likställs med arbetad tid vid intjänande av semester samt vid beräkning av utjämningsledighet.

Anteckning i protokollet:

Arbetsgivaren och företrädaren för personalgruppen avtalar om spelreglerna för utbyte av tjänsteårstillägg för arbetstagare som fyllt 55 år innan förfarandet inleds.

Dagar som kan likställas med ordinarie arbetsdagar

3.5. 18 § Arbetstid i dagarbete och i ett- och tvåskiftsarbete

Dagar som kan likställas med ordinarie arbetsdagar

- Tjänsteårstillägg som har bytts ut mot lediga dagar enligt 7 § punkt D

Med anledning av den nya möjligheten att byta ut tjänsteårstillägget mot ledighet har dessa dagar lagts till som dagar som kan likställas med ordinarie arbetsdagar.

Utökad sysselsättningsledighet

Utökad sysselsättningsledighet

När en arbetstagare blir uppsagd av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker får han eller hon rätt till högst fem (5) dagars sysselsättningsfrämjande ledighet under uppsägningstiden. En förutsättning för att få ledigheten är att arbetstagaren har varit anställd vid företaget i minst 25 år. För ledigheten betalar arbetsgivaren lön enligt medeltimförtjänsten.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska meddela tidpunkten för när han eller hon tar ut ledigheten senast tre dagar före ledigheten, om inte annat avtalas. Rätten till ledigheten uppkommer när de lagstadgade sysselsättningsledigheterna har hållits i sin helhet. Den utökade sysselsättningsledigheten är avsedd för samma ändamål och under samma förutsättningar som den sysselsättningsledighet som anges i arbetsavtalslagen.

Arbetsgrupp för lokala avtal

Inom kollektivavtalets tillämpningsområde **fungerar en arbetsgrupp för lokala avtal som det sekundära förfarandet** för lokala avtal. Arbetsgruppen företräder arbetstagarna och är avtalspart i frågor som gäller lokala avtal i samma omfattning som förtroendemannen.

Om ingen förtroendeman har valts på arbetsplatsen, fungerar arbetsgruppen för lokala avtal som den avtalspart som företräder arbetstagarna vid lokala avtal i stället för förtroendemannen.

En arbetsgrupp för lokala avtal ska vid behov **inrättas på begäran** av någondera parten. Om ingen förtroendeman har valts, kan en personalgrupp tillsammans framföra en begäran om att inrätta en arbetsgrupp. Förtroendemannen och arbetsgivaren kan också tillsammans skriftligen avtala om att ett visst ärende som gäller lokala avtal ska överföras till arbetsgruppen för lokala avtal för överenskommelse.

Arbetstagarna har rätt att bland sig välja **högst två medlemmar till arbetsgruppen. Den ena av dessa är förtroendemannen, om en sådan har valts.** Arbetsgivaren utser högst lika många företrädare till arbetsgruppen. Gruppens mandatperiod är två år i taget enligt förtroendemannaperioderna, om man inte avtalar om en annan mandatperiod.

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Allmänt avtal, Allmänna bestämmelser

Punkten "Förhandsanmälan om arbetskonflikt" kompletteras med en ny anteckning i protokollet:

Anteckning i protokollet:

Anmälningsskyldigheten i anslutning till en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd, eller en utvidgning av en sådan, bestäms i 7 § i lagen om arbetstvister.

Lagen om arbetstvister, 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.

.....

Återanställning

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

Punkten ändras på följande sätt.

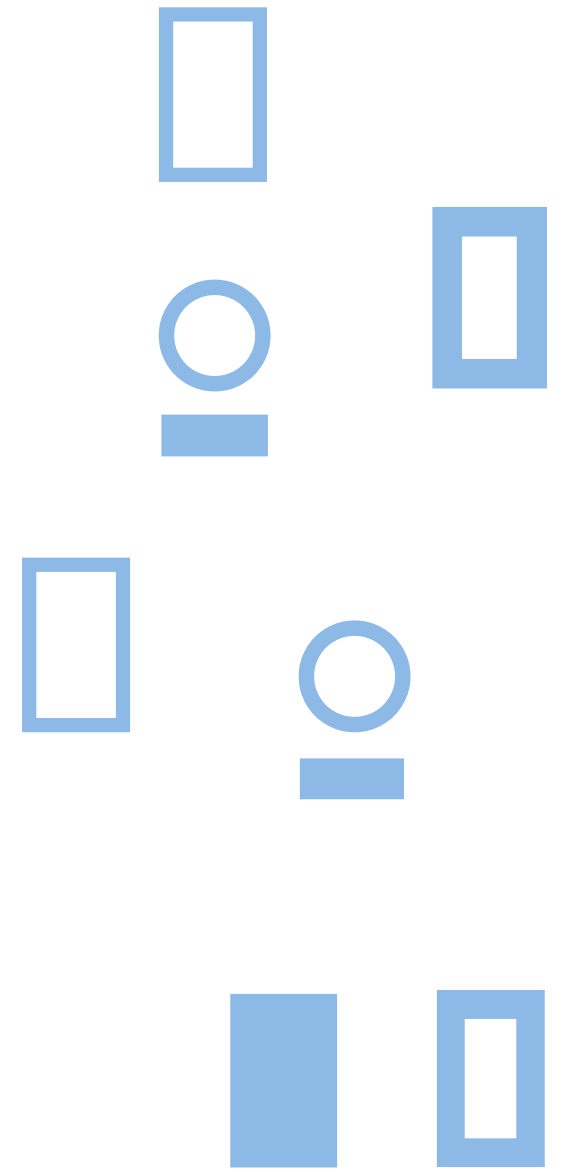
Då en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 arbetstagare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom 4 månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska han erbjuda arbete åt sin tidigare arbetstagare som fortfarande söker arbete genom de offentliga arbetskraftstjänsterna (nedan arbetskraftsbyrån).

Avvikande avtal om återanställning

Från återanställningen av en arbetstagare enligt 19 § i avtalet om uppsägningsskydd och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen kan avvika genom ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Teollisuus liitto

Löneuppgörelse



Lokala löneförhandlingar förs först

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 17.5.2025 (17.4.2026 och 16.4.2027), om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

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

Löneförhöjningarna för år 2025



Allmän förhöjning
1.6.2025

2,1 %



Företagsspecifik pott 1.6.2025
(arbetsgivaren beslutar)

0,4 %



2,5 %

Förhöjningen i sin helhet till tabellerna och tilläggen
Skifttillägg (även företagsspecifika), ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Löneförhöjningarna för år 2026



Allmän förhöjning
1.5.2026

2,3 %



Företagsspecifik pott 1.5.2026
(arbetsgivaren beslutar)

0,6 %



2,9 %

Förhöjningen i sin helhet till tabellerna och tilläggen

Skifttillägg (även företagsspecifika), ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

År 2027



Allmän förhöjning 1.5.2027

2,0 %

Företagsspecifik pott 1.5.2027

0,4 %

TOTALT:

2,4 %

Tillägg och
tabeller såsom
tidigare år

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som sträcker sig över en lång tidsperiod kan man bli tvungen att möta sådana förändringar i omständigheterna som parterna inte rimligen har kunnat förutse när avtalet ingicks. Avtalsparterna granskar senast 30.09.2026 utsikterna, sysselsättningen och kostnadskonkurrenskraften inom branschen.

Vid granskningen beaktar man till exempel ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunkturutsikterna och vid behov hör man experter samt diskuterar om de branschutsikter och andra omständigheter som har framkommit vid granskningen påverkar den överenskomna förhöjningsnivån för 2027.

Baserat på helhetsbedömningen som gjorts utifrån granskningen kan avtalsparterna tillsammans senast 31.10.2026 antingen ändra den överenskomna löneförhöjningsnivån för 2027 så att den motsvarar de ekonomiska utsikterna eller avtala om att avtalet löper ut 31.1.2027.

Helheten

Allmän förhöjning:

6,4 %



Företagsspecifik pott:

1,4 %



Totalt:

7,8 %

Förhöjningen i sin helhet till tabellerna och tilläggen

Skifttillägg (även företagsspecifika), ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Löneuppgörelse 2025 - 2027

Medeltimlön vid avtalsperiodens början 17,87 €

År	förhöjning	Medeltimlön
----	------------	-------------

2025	2,5 %	18,32 €
------	-------	---------

2026	2,9 %	18,85 €
------	-------	---------

2027	2,4 %	19,30 €
------	-------	---------

Medeltimlön vid avtalsperiodens slut 19,30 €

Under avtalsperioden stiger medeltimlönen 17,87 € -> 19,30 € = 8 %