

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA TEKSTIILI- JA MUOTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Aika: 21.3.2025

Paikka: Eteläranta 10

Läsnä: **Suomen Tekstiili ja Muoti ry**

Marja-Liisa Permikangas
Tuija Vehviläinen
Heidi Schroderus

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Mari Tuomaala
Pasi Havio

1. Sopimuskausi

Tämä sopimus korvaa osapuolten kesken ajalle 20.3.2023 – 28.2.2025 sovitut työehtosopimukset. Sopimus on voimassa 21.3.2025 – 29.2.2028, ellei muuta sovita.

2. Palkantarkistukset

2.1. Palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Jollei paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken toisin sovita, vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotukset määräytyvät tämän pöytäkirjan mukaisesti.

Mikäli palkkaratkaisusta sovitaan paikallisesti muulla tavoin kuin tämän pöytäkirjan mukaisesti, paikalliset palkkaratkaisut toimitetaan liitoille tiedoksi.

2.2. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,1 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2027

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruuisella yleiskorotuksella.

2.3. Yrityskohtaisen erän suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruuisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2026

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,6 prosentin suuruuisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2027

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruuisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallisen erän laskeminen

Paikallinen erä lasketaan vuosien 2025, 2026 ja 2027 toukokuussa työsuhhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen. Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, kuten esim. palvelusvuosi-, vuorotyö- tai olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on toukokuussa 2025 kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa ($15,05 + 14,93 + 16,16$) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä keskimäärin 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Yrityskohtaisten korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa, työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.5. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen kohtien 4.2, 4.2.1, 4.2.2, 4.3.1, 4.4.4 sekä yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan seuraavasti:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

2.6. Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan seuraavasti:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien korotetaan työehtosopimuksen 4.7.2 mukaista keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisää yhdellä sentillä tunnilta.

2.7. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan seuraavasti:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

2.8. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

2.9. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksista. Jos yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan osittain tai kokonaan aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi. Jos yrityksessä on pääluottamusmies, asiasta sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, asiasta voidaan sopia paikallisen sopimisen työryhmän tai koko henkilöstön kanssa.

Mikäli yrityksessä joudutaan turvautumaan kriisilausekkeen käyttöön, on tärkeää, että tehdyt ratkaisut koskevat tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

2.10. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

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

2.11. Liittojen tuki

Liitot opastavat ja järjestävät koulutusta työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

3. Tekstimuutokset

4.8 Palvelusvuosilisä

Lisätään pöytäkirjamerkintä: Palvelusvuosilisä voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi esimerkiksi palkanmaksukausittain.

6.2.2 Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Muutetaan ensimmäinen kappale: työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

6.2.9 Ikääntyneiden työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi

Uusi kirjaus: Työnantaja käy ikääntyvän työntekijän kanssa, hänen niin halutessaan, keskustelua keinoista, joilla edesautetaan työntekijän työssä jaksamista ja työuran pidentämistä. Keskusteluissa voidaan käsitellä myös eläkkeelle siirtymistä ja sen ajankohtaa. Keskustelussa on pyrittävä löytämään osapuolten kannalta tarkoituksenmukaisia ratkaisuja työssäjaksamiseen siten, ettei työsuhteen ehtoja tarvitsisi muuttaa.

Pöytäkirjamerkintä: Yritysten työsuojeluyhteistoiminnassa käydään yhdessä läpi noudatettava prosessi tältä osin.

6.5.3 Työnopastus ja perehdyttäminen

Lisätään uusi ensimmäinen kappale: Työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. Työnopastuksella varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeustilanteissa.

6.1 Vuosiloma

6.1.1 Yleisiä määräyksiä

Lisätään uusi toiseksi viimeinen kappale:

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään

ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahaa.

7.1.1. Luottamusmiehet

Lisätään uusi kolmas kappale: Jos pääluottamusmiestehtäviä ei ole, pääluottamusmies osallistuu normaaleiden työtehtäviensä hoitamiseen.

8.2 Paikallisen sopimisen työryhmä

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.

Tämä määräys on voimassa 29.2.2028 asti.

YLEISSOPIMUS

1 luku

Ennakkoilmoitusvelvollisuus työtaistelusta

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä.

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

4.1 Työehtosopimuksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on työehtosopimustekstien selkeyttäminen ja kehittäminen sekä työehtosopimuksen rakenteen ja luettavuuden parantaminen. Työryhmän toiminnalle tehdään suunnitelma ja aikataulu.

- Työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotus työvoiman vähentämisjärjestyksen ja vuokratyövoimakirjauksien päivittämiseksi ja uudistamiseksi.
- Työryhmä tarkastelee sopimuskauden aikana henkilökohtaista palkanosuutta koskevan kirjauksen päivittämistarpeita.
- Työryhmä valmistelee sopimuskauden aikana oppaan työnopastuksesta ja perehdyttämisestä.

4.2 Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot sitoutuvat sopimuskauden aikana edistämään ja kehittämään tekstiili- ja muotialan yritysten ja niiden henkilöstön paikallisen sopimisen osaamista ja yhteistoimintaa sekä neuvottelukulttuuria. Liitot panostavat yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen osaamisen edellytyksiin muun muassa yhteisin koulutuksin. Yhteinen kehittämishanke suunnitellaan ja aikataulutetaan yhdessä.

Osana tuottavuuden parantamiseen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään monipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

4.3 Työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistäminen

Osapuolet korostavat työpaikalla tapahtuvan työsuojelun ja työhyvinvointitoiminnan merkitystä ja sen edistämisen tärkeyttä osana yritysten tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantamista. Liitot jatkavat työhyvinvoinnin edistämistä sopimuskauden aikana.

4.4 Innostu tekstiili- ja muotialasta

Osaava ja uudistumiseen valmis henkilöstö on alan kriittinen voimavara. Hyvän johtamisen käytännöt, vastuullisuus ja panostus osaamiseen voivat olla houkuttavuustekijöitä nuorille. Liitot haluavat yhteistyössä tavoittaa nuoria ja saada aikaan innostusta alasta sekä auttaa työpaikkoja kehittämään tapoja pidentää työuria ja työntekijöiden pysyvyyttä, työhyvinvointia sekä sitoutumista.

4.5 Työkokeilun mahdollisuus

Osapuolet sopivat työkokeilun mahdollisuuden jatkamisesta sopimuskauden ajaksi. Työkokeilulla on mahdollisuus tarjota tekstiili- ja muotialalle ensimmäistä kertaa tuleville mahdollisuus oppia alaa työtä tekemällä. Jos yrityksessä on pääluottamusmies, työkokeilun käytöstä ja toimintatavoista informoidaan pääluottamusmiestä. Työkokeilu voidaan sopia enintään yhdeksäksi kuukaudeksi ja työntekijän palkka saa alittaa kyseisen tehtävän palkkaryhmän mukaisen palkan enintään 25 prosentilla.

4.6 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä Teollisuusliitto ry ovat yhdessä sopineet tekstiili- ja muotialaa koskevasta ”Tutustu työelämään ja tienaa” –kesäharjoitteluohjelmasta sopimuskauden ajaksi.

4.7 Työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttäminen tekstiili- ja muotialalla

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä Teollisuusliitto ry ovat sopineet tekstiili- ja muotialaa koskevasta työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttämisestä tekstiili- ja muotialoilla vuosille 2025–2028.

4.8 Jatkuva vuorovaikutus

Osapuolet pitävät tärkeänä, että 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä käydään edelleen jatkuvaa vuoropuhelua yhteistoiminnan hengessä. Osapuolet suosittelevat, että vuoropuhelua toteutetaan henkilöstön ja työnantajan välisessä kokouksessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

4.9 Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Liitot kiinnittävät huomiota naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännökseen, jonka mukaan vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman sisällyttäen siihen palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään vuosittain, ellei paikallisesti toisin sovita. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta.

4.10 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 21.3.2025-29.2.2028 saakka, 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 ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 20.12.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLAn, 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 31.12.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 28.2.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.1.2027.

4.11. Allekirjoituspöytäkirjan sitovuus

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

Helsingissä 21.3.2025

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

Marja-Liisa Permikangas

Tuija Vehviläinen

Heidi Schroderus

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

Mari Tuomaala

Pasi Havio

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 8 pages before this page
Dokumentet inneholder 8 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 8 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 8 sider før denne side

Detta dokument innehåller 8 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende