



Tekstiili- ja muotialan neuvottelutulokset 2025–2028



Sopimuskausi

Sopimus on voimassa 14.3.2025–29.2.2028

Sopimuksen tarkastelu

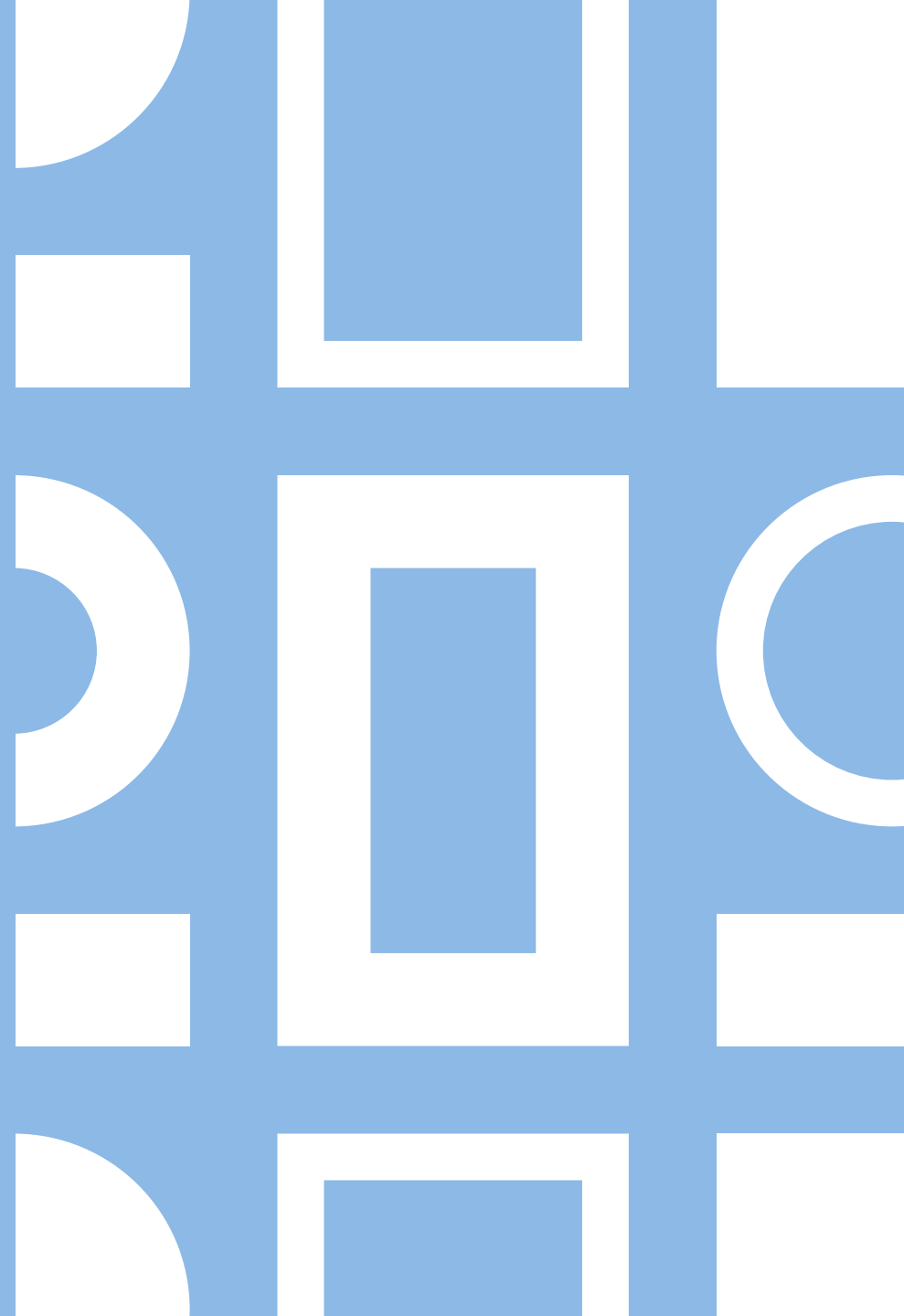
Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

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.

**Teollisuus
liitto**

Tekstimuutokset



Palvelusvuosilisä

Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä työntekijälle maksetaan palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän

marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Euromäärän laskentakaava:
5 mutta ei 10 vuotta	$1 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
10 mutta ei 15 vuotta	$2 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
15 mutta ei 20 vuotta	$4 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
20 mutta ei 25 vuotta	$6 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
25 vuotta tai enemmän	$8 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$

jossa kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio

Lisätään pöytäkirjamerkintä:

Palvelusvuosilisä voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi esimerkiksi palkanmaksukausittain.

Ilmoitusvelvollisuus työkyvyttömyydestä

nykyaikaistamista

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

Epidemian aikana, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu tai kun lääkärinpalveluksia ei muutoin ole riittävästi saatavilla, työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Todistuksen voi uusida vain sama hoitaja.

Ikääntyneiden työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi

Uutta

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.

Työnopastus ja perehdyttäminen

Tuodaan jämakkyttä
perehdyttämiseen ja työnopastukseen
sekä niiden erottamiseen toisistaan.
→ nostetaan aihe keskusteluun.

6.5.3 Työnopastus ja perehdyttäminen

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.

Työnopastusta ja perehdyttämistä toteutettaessa ja kehitettäessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet, tuotannon asettamat vaatimukset, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ergonomiset tekijät. Työnantajan erikseen työnopastajaksi nimeämälle työntekijälle, joka vahvistetun koulutussuunnitelman, työnopastussuunnitelman tai työnopastusohjelman tai vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella opastaa työntekijää työympäristöön ja työtehtäviin, on paikallisesti sovittava korvaus, josta sovitaan ennen työnopastuksen aloittamista. Työnopastus voidaan huomioida myös työntekijän palkkauksessa. Työnopastajan tehtävät eivät saa aiheuttaa ansion alentumista.

Vuosiloman määrittäminen

Uutta

6.1.1 Yleisiä määräyksiä

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. Pidetyin vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahat.

Luottamusmiehet

Tarkennus

7.1.1. Luottamusmiehet

Teollisuusliitto ry:n ammattiosastojen valitsemien pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten toimintaan ja asemaan sekä maksettaviin korvauksiin nähden noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevaa Yleissopimusta.

Pääluottamusmiehelle annetaan vapaata viikoittain pääluottamusmiestehtävien hoitamiseen ja maksetaan korvausta kuukausittain.

Jos pääluottamusmiestehtäviä ei ole, pääluottamusmies osallistuu normaaleiden työtehtäviensä hoitamiseen.

Paikallisen sopimisen työryhmä

Uutta

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.

(voimassa 29.2.2028. saakka)

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

Yleissopimus, Yleisiä määräyksiä

Lisätään kohtaan ”Ennakkoilmoitus työtaistelusta” uusi pöytäkirjamerkintä:

Pöytäkirjamerkintä:

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

Työriitalaki 7 §

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen ei saa ryhtyä, ellei työnseisauksen järjestäjä ole viimeistään **seitsemän päivää** ennen työnseisauksen tai sen laajentamisen aloittamisajankohtaa ilmoittanut kirjallisesti 1 momentissa tarkoitetut tiedot valtakunnansovittelijan toimistoon sekä työrauhavelvollisuuden vallitessa vastapuolena olevalle työehtosopimusosapuolelle ja myötätuntotyötaistelusta, työrauhavelvollisuudesta riippumatta, lisäksi sen kohteena olevalle työnantajalle.

.....

Allekirjoituspöytäkirja:

- Työehtosopimuksen kehittäminen
- Innostu tekstiili ja muotialasta!
- Työkokeilun mahdollisuus
- Paikallisen sopimisen edistäminen
- Työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistäminen
- Tutustu työelämään ja tienaa- kesäharjoitteluohjelma
- Työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttäminen tekstiili- ja muotialalla
- Palkka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Jatkuva vuorovaikutus
- Jatkuva neuvottelu

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.

A dark blue circle containing the word "Uutta" in white text.

Uutta

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.

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.

Uutta

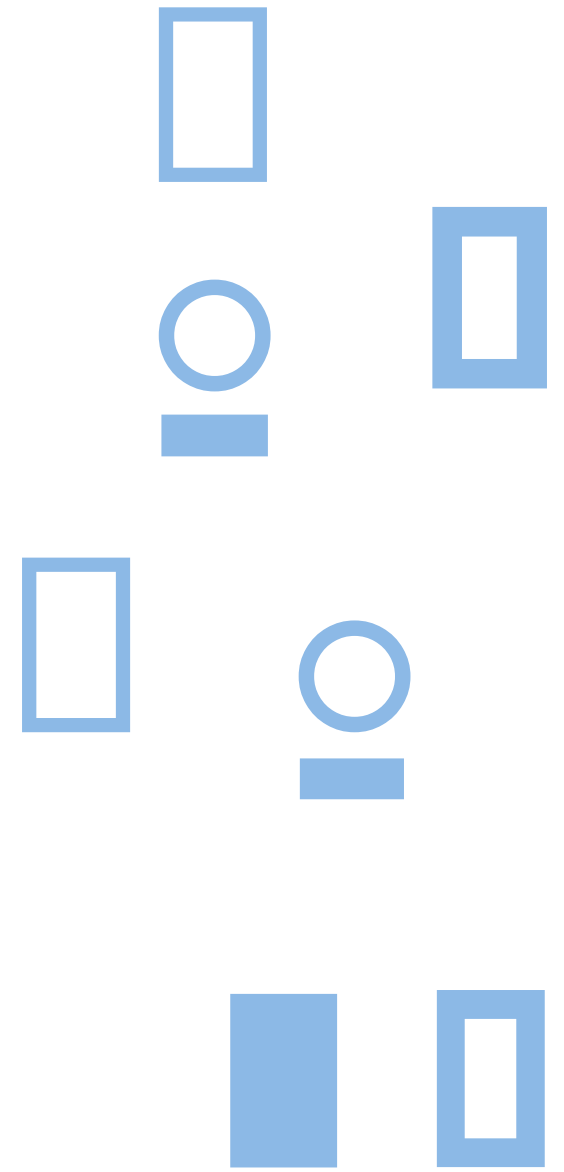


Jatkuva vuorovaikutus

Uutta

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

Palkkaratkaisu



2.1. Palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus

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

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

Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien vuosien 2025 ja 2026 palkankorotuksista. Jos yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan osittain tai kokonaan aikaisempaan taulukkopalkkaan määräajaksi. 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.

Palkankorotukset vuodelle 2025



Yleiskorotus 1.7.2025

2,1 %



**Yrityskohtainen erä 1.7.2025
(työnantaja päättää)**

0,4 %



2,5 %

Korotus kokonaisuudessaan taulukoihin ja lisiin

Palvelusaikalisä, vuorolisät, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaustaulukot.

Palkankorotukset vuodelle 2026



Yleiskorotus 1.6.2026

2,3 %



**Yrityskohtainen erä 1.6.2026
(työnantaja päättää)**

0,6 %



2,9 %

Korotus kokonaisuudessaan taulukoihin ja lisiin

Palvelusaikalisä, vuorolisät, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaustaulukot.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön ja jatkuvan kaksivuorotyön lisä nousee 1.6.2026 (0,16€ → 0,17€)

Vuosi 2027



Yleiskorotus 1.6.2027

2,0 %

Yrityskohtainen erä 1.6.2027

0,4 %

YHTEENSÄ:

2,4 %

Lisät ja taulut,
kuten edellisinä
vuosina

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.

Kokonaisuus

Yleiskorotus:

6,4 %

+

Yrityskohtainen erä:

1,4 %

=

Yhteensä:

7,8%

Korotus kokonaisuudessaan taulukoihin ja lisiin

Palvelusaikalisä, vuorolisät, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaustaulukot.