

**Teollisuus  
liitto**

# **TES-ratkaisu 2023-2024**

**Tekstiili- ja muotiala**

# Sopimuskausi

22.02.2023 - 28.02.2025

### 3.1.2 Perussääntö

Vuorokautinen säännöllinen työaika on 8 tuntia tai 7,5 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika 40 tuntia tai 37,5 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä: Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhteen ehtoja.

### 3.16 Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisina juhlapäivinä ja arkipäiviksi sattuvilta itsenäisyys- ja vapunpäivinä tehdyistä töistä maksetaan 100%:lla korotettu palkka.

### 4.3 Työn vaativuuden arviointijärjestelmä

Poistetaan pöytäkirjamerkintä: Työnvaativuuden arvioinnissa edetään liittojen välisen työryhmän laatimien ohjeiden mukaisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

### 4.8 Palvelusvuosilisä

Kirjataan osa-aikatyötätekevän palvelusvuosilisän laskentaohje sekä ohje kun ollaan kokoaika ja osa-aika työssä työvuoden aikana.

## 4.10 Kuukausipalkka

Kirjataan laskentaohje jossa saadaan selville tuntipalkan kautta viikkopalkka tehtäessä 40 tai 37,5 tunnin viikkotyöajan piirissä. Kuukausipalkkakerroin 40 tuntiselle viikkotyöajalla on 175 ja 37,5 viikkotyöajalle 164,06.

## 5.3 Arkipyhäkorvaus

Lisätään: Osaa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus suhteellistetaan tehtyyn työaikaan nähden.

### 6.1.1 Yleisiä määräyksiä

Lisätään: Jos yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa poikkeuksellisesti käyttöön pidennetty lomakausi 1.4 – 31.10.

## 6.4 Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Kirjataan pykälän alakohtiin eri asia kokonaisuudet.

#### 6.4.5 Alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen

Muutetaan viimeinen kappale kuulumaan: Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan samanaikaisesti vain toiselle vanhemmista siten, että palkallinen ajanjakso ei yhteenlaskettuna ylitä jäljempänä soveltamisohjeessa mainittua poissaolon enimmäispituutta.

Lisätään soveltamisohjeeseen: Molemmat vanhemmat vuorotyössä- kohdan loppuun uusi kappale:

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa, ja toinen vanhempi on yövuorossa ja toisella työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, jos yövuorossa olleella puolisoilla on yövuoro myös seuraavana yönä.

### 7.1.3 Työsuojeluvaltuutetut

Lisätään kohdan 7.1.3 alkuun: Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö sovitaan työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä.

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien työsuojelua ja työsuojeluyhteistoimintaa koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan, jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole lain mukaisesti muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

# IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

## 14 § Lomauttaminen

### Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne.

Muutetaan kohdan toisessa kappaleessa oleva sana yhteistoimintaneuvotteluaika sanaksi muutosneuvotteluaika.

Lisätään toisen kappaleen perään selkeytykseksi: Muutosneuvottelut voidaan aloittaa välittömästi neuvotteluesityksen antamisen jälkeen.

### Lomautus ja lyhennetty työaika

Viimeinen kappale muutetaan: Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu. Työehtosopimuksen mahdollistamiin työaikajärjestelyihin liittyvää työtuntijärjestelmän muuttamista ei sen sijaan rinnasteta lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

## YLEISSOPIMUS

Ateriakorvauksen määrä vuonna on 2023 28,25 euroa.



# ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## 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 vähentämisyjärjestyksen ja vuokratyövoimakirjauksien päivittämiseksi ja uudistamiseksi.

Työryhmä tarkastelee palvelusvuosilisäkirjauksen uudistamis- ja päivittämissvaihtoehtoja.

Työryhmä selvittää sopimuskauden aikana tekstiili- ja muotialan yritysten käytäntöjä ja toimintamalleja perehdyttämiseen, työn opastukseen sekä työn opastuksen korvaamiseen liittyen. Työryhmä tekee tarvittavat muutosesitykset seuraavaan työehtosopimukseen.

Työryhmä selvittää ja tekee ehdotuksen työsuojeluvaltuutetun aseman ja roolin vahvistamiseen osana työyhteisöä, yhteistoimintaa, työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittäjänä.

Työryhmä tarkastelee sopimuskaudenaikana eri vaihtoehtoja arkipyhäkorvauskirjauksen uudistamiseksi.

## Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen

Osana tuottavuuden parantamismonipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkieneen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään käyttöä yrityksissä.

## Yhteinen tekstiili- ja muotialan koulutuksen sekä veto- ja pitovoiman edistäminen

Osapuolet edistävät yhdessä alan koulutusta sekä vetovoimaisuutta yhteisesti laaditun suunnitelman pohjalta. Osapuolet laativat yhteisen ohjelman, joka sisältää työn ja perhe-elämän yhdistämistä tukevia keinoja sekä tapoja pidentää työuria tekstiili- ja muotialalla mielekkäästi.

## Työkokeilun mahdollisuus

Osapuolet sopivat sopimuskauden ajaksi työkokeilun mahdollisuudesta tekstiili- ja muotialan yrityksissä. 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.

## **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.

## **Työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistäminen, työsuojeluvaltuutetun roolin muutos**

Osapuolet korostavat työpaikalla tapahtuvan työsuojelun ja työhyvinvointitoiminnan merkitystä ja sen edistämisen tärkeyttä osana yrityksen tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantamista. Työsuojeluvaltuutetulla on tärkeä rooli tässä kehittämissä. Liitot sitoutuvat tekemään työsuojeluvaltuutetun roolin tärkeyttä näkyvämmäksi sopimuskauden aikana.

Liitot jatkavat lisäksi yhteistä ”Ovi hyvään työpäivään” –työhyvinvointihanketta sopimuskauden aikana. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

## **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.

## **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 sopimuskauden aikana. .

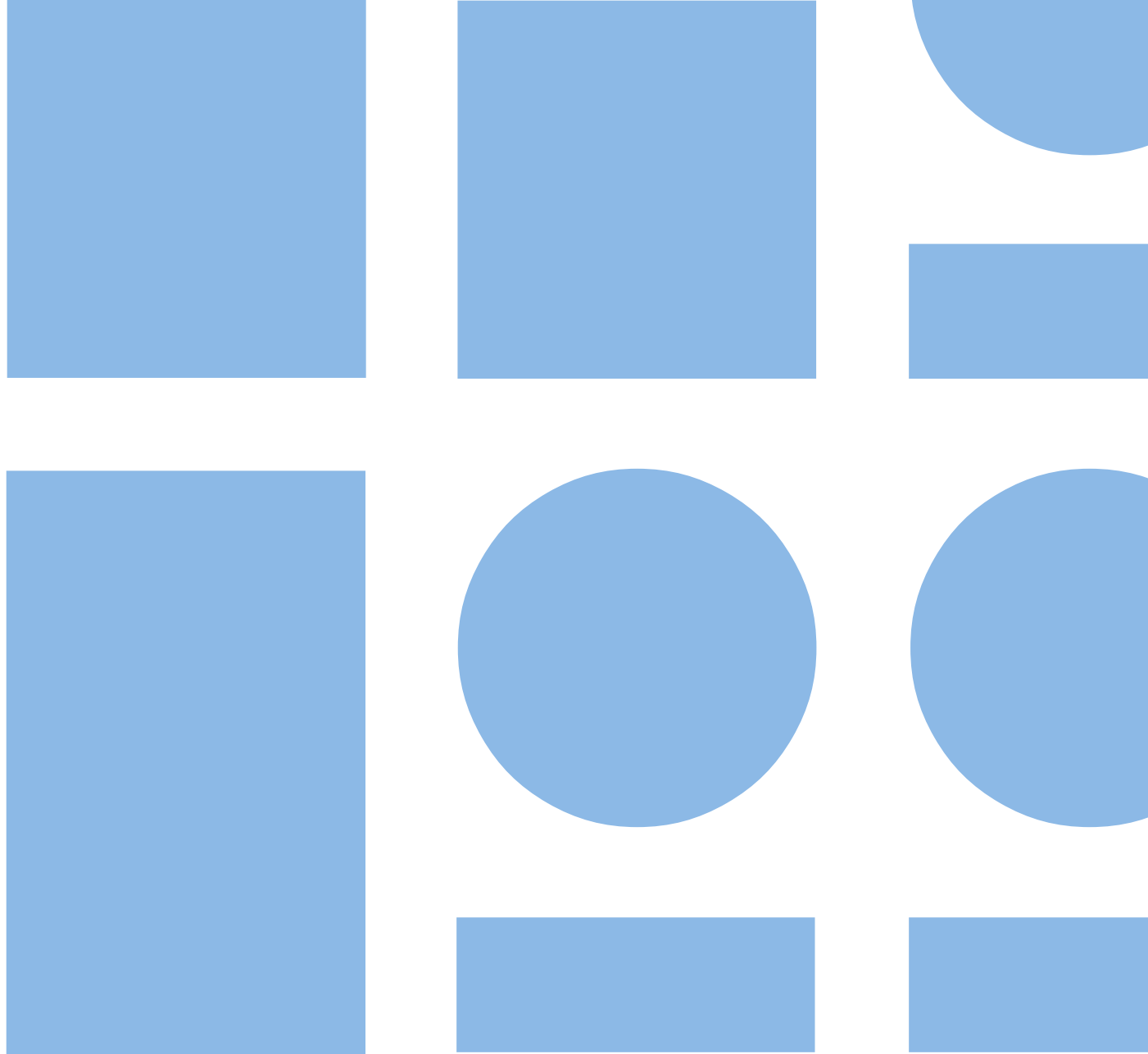
## Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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.

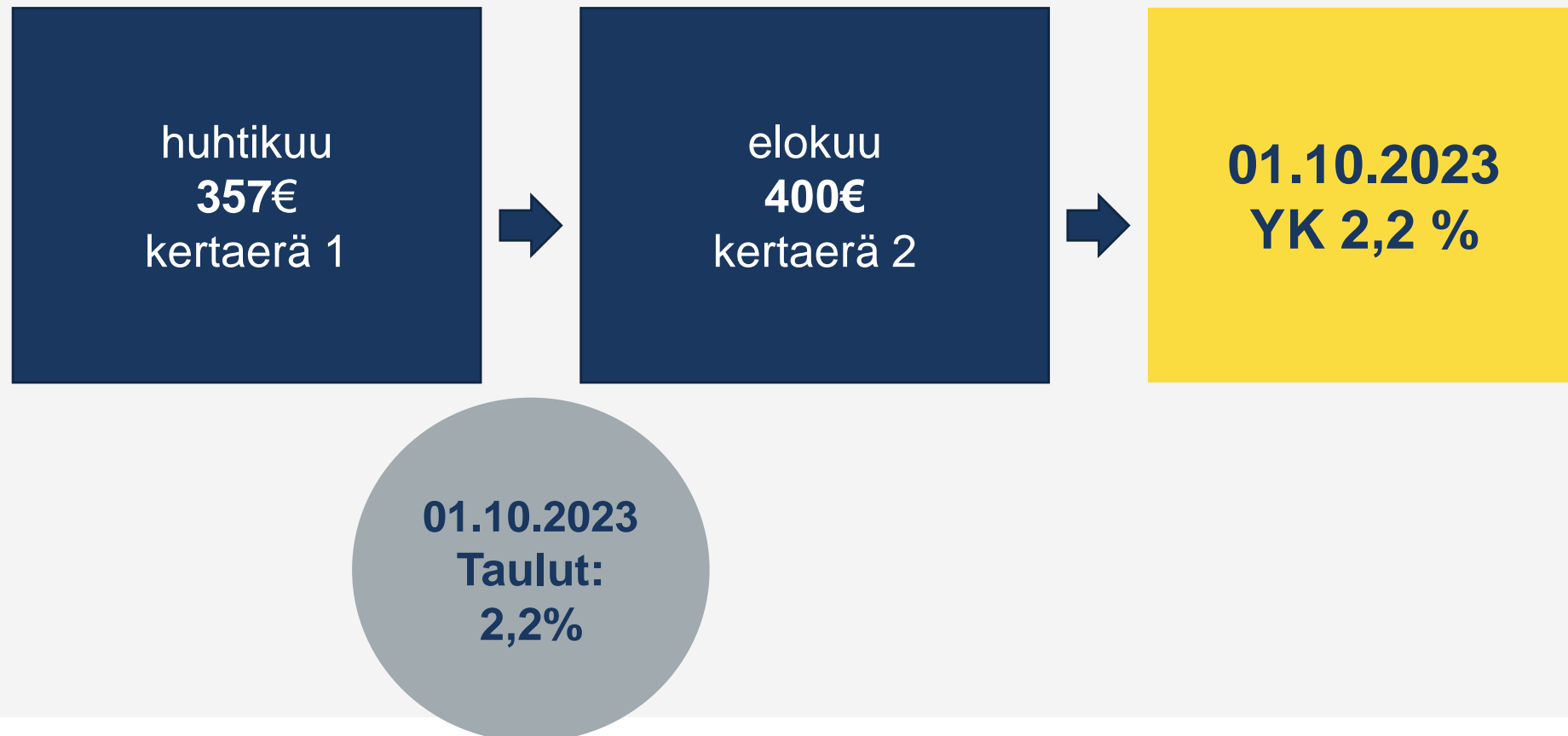
Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä. Yhdenvertaisuussuunnitelma 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.

# Teollisuus liitto

## Palkkaratkaisu 2023-2024



# Palkankorotukset 2023



## Kertaerä 1 ja kertaerä 2 maksamisen ehdot

Kertaerä 1 maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen **työsuhde on alkanut viimeistään 1.1.2023** ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.

Kertaerä 2 maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen **työsuhde on alkanut viimeistään 15.3.2023** ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Voidaan maksaa myös kahdessa 200€ erässä. Maksupäivät elokuu ja syyskuun palkanmaksun yhteydessä.

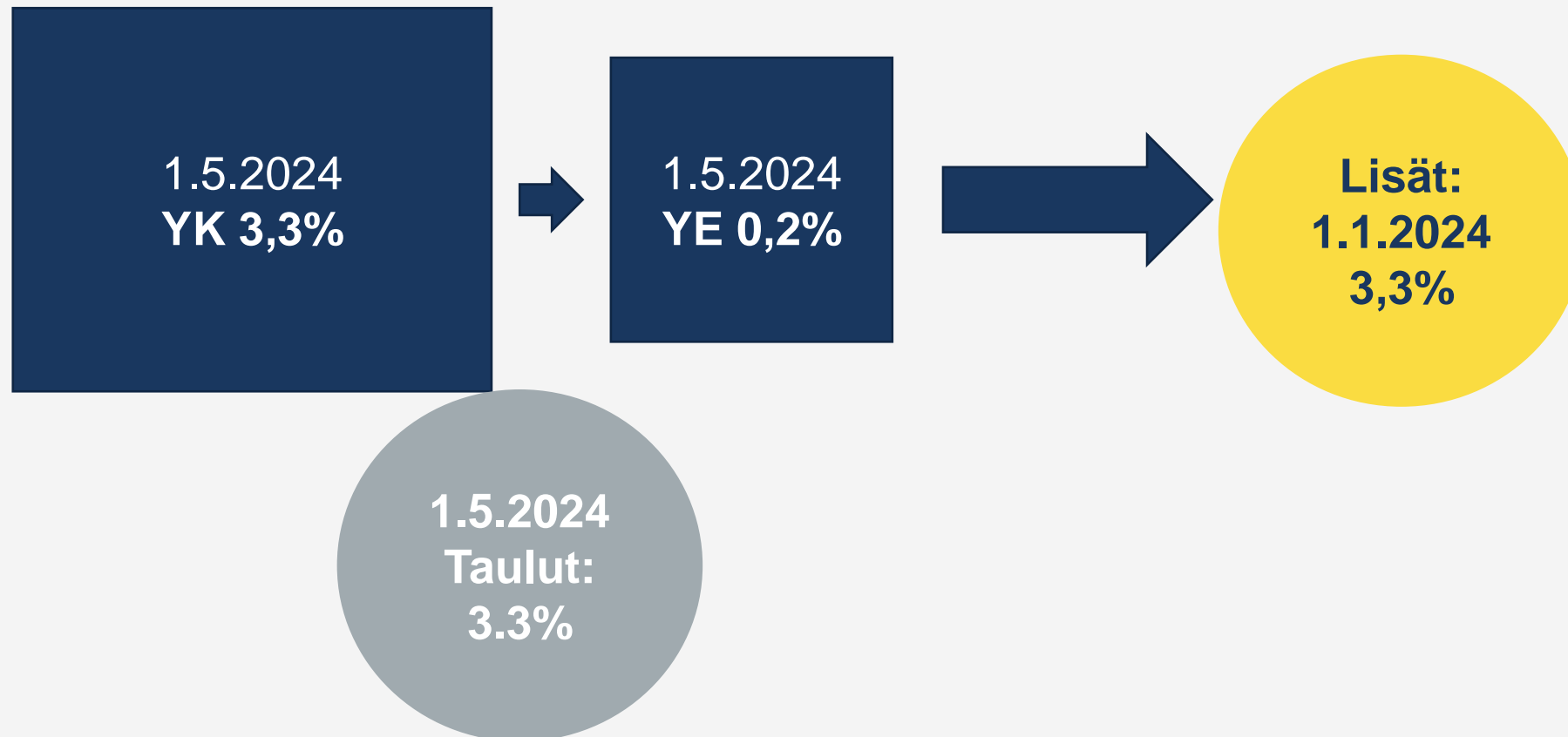
Kertaerä ja myöhennyskorvaus **maksetaan myös**, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa.



# Palkankorotukset 2024



## Yrityskohtainen erä 1.5.2024

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka käytöstä työnantaja päättää.

Paikallinen erä lasketaan maaliskuussa 2024 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, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhdelisiä.

## Kahden vuoden ratkaisu sisältää:



Yleiskorotuksia: **5,5%**

Kertakorvaus 1 ja 2: **757€**

Yrityskohtaisesti jaettavaa erää: **0,2%**

Lisien ja korvausten korotukset **3,3%** (palvelusaikalisät, olosuhdelisät, vuorolisät, tsv ja lm korvaus)

Taulukot: **5,5%**

## **2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot vuonna 2024**

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa, työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn yritysکوhtaisen erän suuruuden sekä kuinka monelle työntekijälle erä on kohdennettu, ja mikä on ollut keskimäärin kohdennetun erän suuruus per työntekijä.

## **2.5. Keskituntiansion korottaminen**

Keskituntiansiota korotetaan vuoden 2023 osalta 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

Keskituntiansiota korotetaan vuoden 2024 osalta 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

## 2.5. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien vuoden 2023 ja 2024 palkankorotuksista. Jos yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan osittain tai kokonaan aikaisempaan taulukkopalkkaan määräajaksi. Paikallisesti voidaan niin ikään toisin sopia kertaeristä sekä myöhennyskorvauksesta. Jos yrityksessä on pääluottamusmies, asiasta sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, asiasta voidaan sopia työntekijöiden tai heidän valitsemansa edustajan tai edustajien kanssa.

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

## 2.7.1. Palkantarkistusten ajankohdasta sopiminen

Mikäli palkankorotuksen ajankohtaa muutetaan, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2023 osalta 15.9.2023 ja vuoden 2024 osalta 15.4.2024 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten ajankohdan muuttamisesta, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Korvaus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohtana.

## 2.7.2 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 pe

## 2.8. Liittojen tuki

Liitot opastavat ja järjestävät koulutusta työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

**Teollisuus  
liitto**