

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY  
TEOLLISUUSLIITTO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA:  
TEKSTIILI- JA MUOTIALOJEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 5.1.2018

Paikka Helsinki

Läsnä

Tuija Vehviläinen  
Varpu Laankoski

Toni Laiho  
Marko Rosqvist  
Markku Aaltovirta  
Jarno Viljakainen

## **1. Neuvottelutuloksen saavuttaminen, voimaantulo ja sopimuskausi**

Todettiin, että osapuolten välillä on tänään allekirjoitettu 27.11.2017 saavutetun neuvottelutuloksen mukainen tekstiili- ja muotialan työehtosopimus.

Sanotun myötä sovittiin, että edeltävä 30.11.2017 päättyväksi sovittu työehtosopimuskausi päättyy uuden työehtosopimuksen voimaan tullessa.

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.12.2017 ja on voimassa 31.10.2020 saakka. Tämän jälkeen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan mahdolliset tekstimuutokset ja sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ajalle 1.12.2019 - 31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä.

Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 30.11.2019.

## **2. Palkankorotukset**

### **2.1. Vuosi 2018**

#### **A. Yleiskorotus**

Palkkoja korotetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

#### **B. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä**



Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,3 prosentin suuruinen paikallisesti sovittava yritys- / toimipaikkakohtainen erä, joka lasketaan yrityksen/toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2017 maksettujen säännöllisen työajan palkkasummasta ilman lisiä (AUP-palkka). Jaettava rahamäärä todetaan yhteisesti.

Soveltamisohje: Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimusallalla työskentelevät työsuhteen laadusta riippumatta sekä esimerkiksi palkallisella sairaus- tai vuosilomalla olevat.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti pääluottamusmiehen tai jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, yhdessä henkilöstöryhmän kanssa 15.1.2018 mennessä. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, erän käytöstä päättää työnantaja. Erän jaossa voidaan huomioida esimerkiksi monitaitoisuutta, osaamista tai henkilökohtaista pätevyyttä.

Erän jaon toteutustapa ja periaatteet tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen palkankorotuksen toteuttamista. Mikäli yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, työnantajan on annettava selvitys henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja kertoo, miten, kuinka monelle ja millä perustein erä on jaettu työpaikalla. Mikäli e.m. selvitystä ei anneta, jaetaan erä yleiskorotuksena.

### C. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen kohdan 4.2 mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdassa 2.1 A mainitusta ajankohdasta lukien 1,3 prosentilla. Samalla tavalla menetellään työehtosopimuksen kohtien 4.3.1, 4.4.4, liitteen 2 sekä liitteen 3 palkkataulukoiden osalta. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

### D. Vuosineljänneskeskituntiansion korottaminen

Käytettäessä työehtosopimuksen mukaista vuosineljänneskeskituntiansiota 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on sitä korotettava edellisen 2.1 A kohdan mukaisella prosenttimääräisellä yleiskorotuksella.

### E. Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.2.2018 1,6 prosentilla.

### F. Palkankorotusten toteuttaminen

Uusien urakoiden laskenta-aikaa varataan vuoden 2018 maaliskuun loppuun. Siihen saakka yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

## 2.2. Vuosi 2019

### A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

### B. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä



Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruinen paikallisesti sovittava yritys- / toimipaikkakohtainen erä, joka lasketaan yrityksen/toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden joulukuussa 2018 maksettujen säännöllisen työajan palkkasummasta ilman lisiä (AUP-palkka). Jaettava rahamäärä todetaan yhteisesti.

Soveltamisohje: Laskennassa ovat mukana kaikki joulukuussa työehtosopimuslalla työskentelevät työsuhteen laadusta riippumatta sekä esimerkiksi palkallisella sairaus- tai vuosilomalla olevat.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti pääluottamusmiehen tai jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, yhdessä henkilöstöryhmän kanssa 15.1.2019 mennessä. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, erästä 0,2 prosenttia maksetaan yleiskorotuksena ja 0,2 prosentin osuuden käytöstä päättää työnantaja. Erän jaossa voidaan huomioida esimerkiksi monitaitoisuutta, osaamista tai henkilökohtaista pätevyyttä.

Erän jaon toteutustapa ja periaatteet tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen palkankorotuksen toteuttamista. Mikäli yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, työnantajan on annettava selvitys henkilöstöryhmälle. Selvityksessä työnantaja kertoo, miten, kuinka monelle ja millä perustein erä on jaettu työpaikalla. Mikäli e.m. selvitystä ei anneta, jaetaan erä yleiskorotuksena.

### C. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen kohdan 4.2 mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdan 2.2 A mainitusta ajankohdasta lukien 1,2 prosentilla. Samalla tavalla menetellään työehtosopimuksen kohtien 4.3.1, 4.4.4, liitteen 2 sekä liitteen 3 palkkataulukoiden osalta. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

### D. Vuosineljänneskeskituntiansion korottaminen

Käytettäessä työehtosopimuksen mukaista vuosineljänneskeskituntiansiota 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on sitä korotettava edellisen 2.2 A kohdan mukaisella prosenttimääräisellä yleiskorotuksella.

### E. Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.2.2019 1,6 prosentilla.

### F. Palkankorotusten toteuttaminen

Uusien urakoiden laskenta-aikaa varataan vuoden 2019 maaliskuun loppuun. Siihen saakka yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

## **3. Pääluottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset**

Pääluottamusmiesten sekä työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.2.2018 alkaen 1,6 prosentilla ja 1.2.2019 alkaen 1,6 prosentilla, ja nämä korvaukset on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.



#### **4. Entiset keskusjärjestösopimukset**

Työehtosopimuksen osana noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevia Yleissopimusta, Irtisanomissuojasopimusta ja Lomapalkkasopimusta, jotka kuuluvat osaksi tekstiili- ja muotialan työehtosopimusta.

#### **5. Matkakustannusten korvaukset**

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

#### **6. Revisiotyöryhmä**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimustekstien selkeyttäminen huomioiden työehtosopimuksen rakenteen ja luettavuuden parantamisen. Työryhmän toiminnalle tehdään suunnitelma ja aikataulu.

#### **7. Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen**

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

Työaikalainsäädäntöön sopimuskauden aikana tulevat muutokset ja niiden vaikutukset käsitellään jatkuvan neuvottelun menettelyssä.

#### **8. Paikallisen sopimisen edistäminen**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana edistää ja kehittää paikallista sopimisen osaamista ja yhteistoimintaa yrityksissä ja sen myötä yritysten neuvottelukulttuuria. Liitot panostavat sopimuskauden aikana hyvin toimivan yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen osaamisen edellytyksiin muun muassa yhteisin koulutuksin. Yhteinen kehittämishanke suunnitellaan ja aikataulutetaan yhdessä.

#### **9. Jatkuva neuvottelumenettely**

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin. Jatkuvalle neuvottelulle laaditaan vuosittain erillinen suunnitelma, jossa suunnitellaan ennalta tavoitteet ja aikataulu.

Osana jatkuvan neuvottelun menettelyä liitot voivat ottaa käsittelyyn myös yksittäisen yrityksen talouden vakauttamisen kriisitilanteessa, jos yrityksessä ei ole löytynyt paikallisesti sopien tilanteeseen ratkaisua.

Osapuolet toteavat, että tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 8.1 kohdan sopimusmääräys antaa paikallisille osapuolille mahdollisuuden käyttää paikallista sopimista työehtosopimuksessa erikseen mainittuja asioita laajemmin. Kyseinen





työehtosopimuksen kohta mahdollistaa toisin sopimisen työehtosopimuksen määräyksistä myös työnantajan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin.

## **10. Työhyvinvoinnin edistäminen**

Sopijapuolet korostavat työpaikalla tapahtuvan työhyvinvointitoiminnan merkitystä ja sen edistämisen tärkeyttä osana yrityksien tuottavuuden ja kilpailukyvyen parantamista.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakoivilla ja aktiivisilla työhyvinvointiin liittyvillä toimenpiteillä voidaan vaikuttaa merkittävästi muun muassa sairastavuuden määrään.

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

## **11. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma**

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat mukana ”Tutustu työelämään ja tienaa” –kesäharjoitteluohjelmassa siinä muodossa kuin keskusjärjestöt siitä sopivat.

## **12. Työaikamuotojen vaihtelu**

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiaassa saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen.

## **13. 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.

## **14. Ammatillisen koulutuksen reformi**

Osapuolet käsittelevät ammatillisen koulutuksen asioita osana jatkuvaa neuvottelua, tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen tekstiili- ja muotialan yrityksiin. Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Lain mukaan työnantajan on nimettävä koulutuspaikalle



vastuullinen työpaikkaohjaaja, jonka toimintaedellytykset arvioidaan ja järjestetään työpaikkakohtaisesti. Osapuolet arvioivat sopimuskaudella työpaikalla tapahtuvan opiskelun esteitä ja kannustimia mm. työpaikkaohjaajien toimintaedellytysten ja oppisopimusopiskelijoiden palkkauksen suhteen.

#### **15. Työehtosopimuksen tekstimuutokset**

Työehtosopimukseen tehtävät tekstimuutokset on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

#### **16. Työntekijäyhdistyksen nimenmuutos**

Sovittiin muutettavaksi työntekijäyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:stä Teollisuusliitto ry:ksi.

Helsingissä tammikuun 5. päivänä 2018

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

TEOLLISUUSLIITTO RY



Anna-Kaisa Auvinen



Riku Aalto



Marko Rosqvist

