



Kenkä- ja nahkateollisuuden TES-ratkaisu 2025–2028

Sektorijohtokunta



Sopimuksen voimassaolo ja tarkastelu

1.3.2025-29.2.2028

Sopimuksen tarkastelu

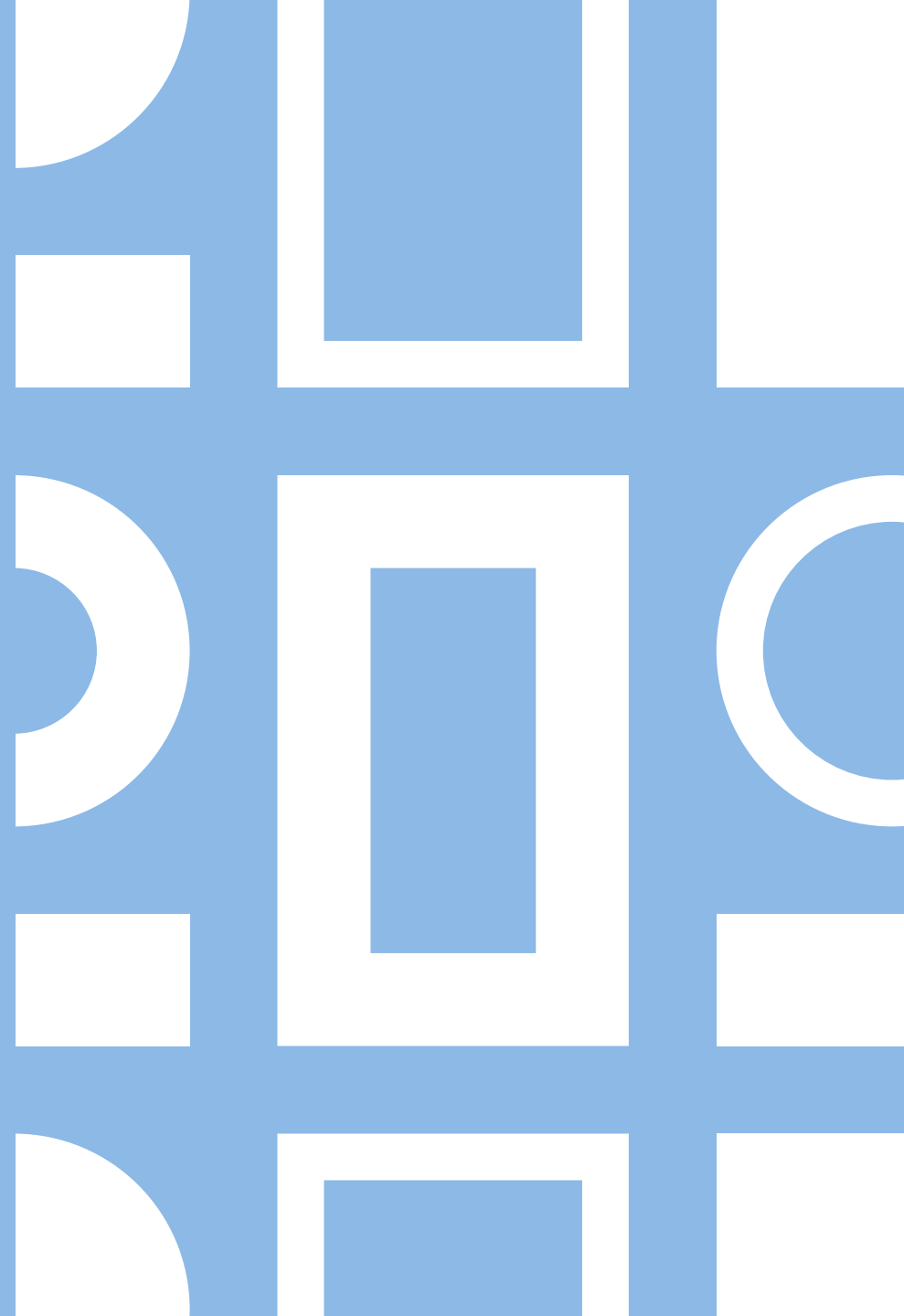
Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.11.2026 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 olo-suhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.10.2026 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. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

**Teollisuus
liitto**

Tekstimuutokset



Palvelusvuosilisä

Muutos sellaisiin irtisanomistilanteisiin, joissa henkilö itse irtisanoutuu.

2. Työsuhteen päätyminen

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä suoritettiin.

Palvelusvuosilisää ei kuitenkaan makseta, mikäli työntekijä on itse irtisanoutunut ennen palvelusvuosilisän maksuajankohtaa (lukuun ottamatta tilannetta, jossa työntekijä jää eläkkeelle).

Merkkipäivä

Laajennetaan koskemaan kaikkia

Kohta 4. kuuluu seuraavasti.

4. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50– ja 60–vuotis-päivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

Jos 50- tai 60-vuotispäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelman mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan työntekijälle korvaus, joka vastaa säännöllisen työajan palkkaa. Osa-aikaiselle työntekijälle korvaus maksetaan osa-ajan suhteessa. Merkkipäiväraha maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jonka aikana 50- tai 60-vuotispäivä on ollut.

Paikallinen sopiminen

Tarkennusta

Muutetaan määräys seuraavaksi:

Työehtosopimuksessa erikseen mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Jälkimmäinen menettely tulee kysymykseen silloin, kun sovittava asia koskee koko tuotantolaitosta, työosastoa tai siihen verrattavaa suurempaa työntekijäryhmää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo työnantajaa ja **kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä**, ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajattu ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen työryhmä

Uusi
Hallittavuutta paikalliseen
sopimiseen

Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 29.2.2028 saakka)

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.

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.

.....

Takaisinottaminen

Poistettu:

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi (6) kuukautta.

3.5 Liite 9, Irtisanomissuojasopimus, IV Erinäisiä määräyksiä,

19 § Takaisinottaminen

Muutetaan kohta seuraavaksi.

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, julkisten työvoimapalvelujen (jäljempänä työvoimatoimisto) kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 4 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Tämän pykälän ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

**Teollisuus
liitto**

**Työryhmät,
hankkeet ja muut:**



Työryhmät, hankkeet ja muuta:

- Yhteistyöllä veto- ja pitovoimaa
- Jatkuva neuvottelu
- Työehtosopimuksen tekstityöryhmä
- Tutustu ja tienaa (375 €/2025 ja 395 €/ 2026-2027)
- Työhyvinvoinnin kehittäminen
- Työaikakokeilun jatko (mm. ilmoittautumismenettelmää tarkennettiin)

Yhteistyöllä veto- ja pitovoimaa



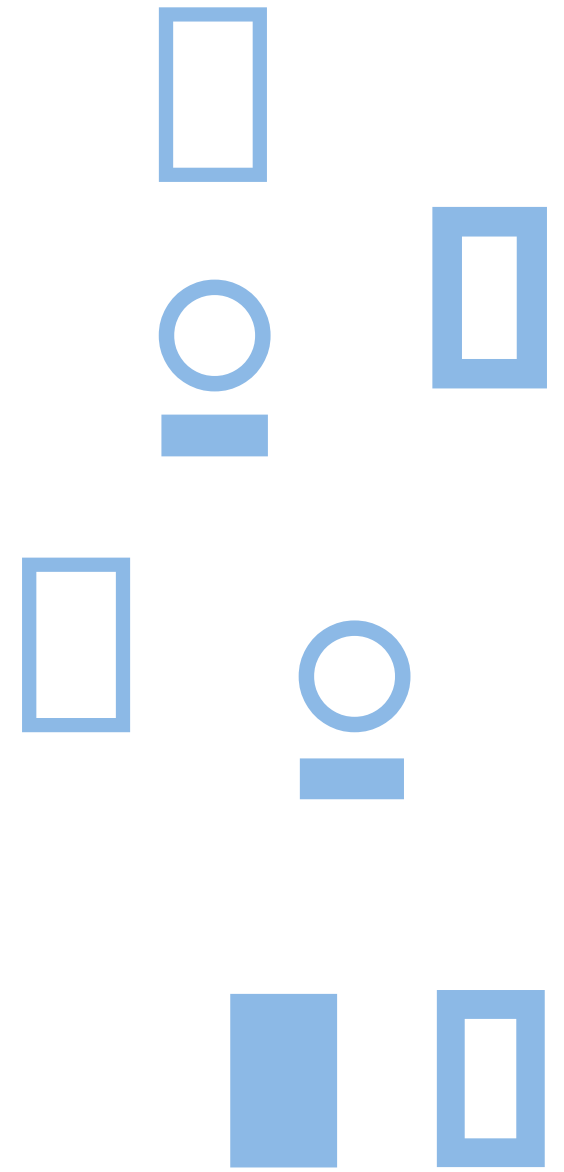
Ohjelman tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria sekä parantaa alan veto- ja pitovoimaa.

Sopimuskaudella 2025–2027 ohjelmassa keskitytään edellisellä sopimuskaudella **toteutettujen veto- ja pito-ohjelman tuotosten markkinointiin ja jalkauttamiseen sekä pilottiyrityshankkeeseen.**

Tavoitteena on selvittää, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, yksilöllisillä keskusteluilla, erilaisilla kannustimilla ja henkilöstön omaehtoisen työkyvyn ylläpitämisellä voidaan ohjelman tavoitteita tukea, painopisteenä erityisesti nuoret ja yli 55-vuotiaat.

Tutustu: [Vinkkivihko](#) ja [Yhteistä kemiaa](#)

Palkkaratkaisu



Ensin käydään paikalliset palkkaneuvottelut

2.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Sovittaessa palkkaratkaisusta voidaan kiinnittää huomiota yrityksen taloustilanteeseen. Paikallisissa palkkaneuvotteluissa sovitaan palkankorotuksen ajankohdasta, suuruudesta ja toteutustavasta.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa **13.6.2025 (15.5.2026 ja 14.5.2027)** mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Ellei paikallista ratkaisua saavuteta, niin mennään perälaudan mukaan.

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

Vuorolisät (myös yrityskohtaiset), 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

Vuorolisät (myös yrityskohtaiset), pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaustaulukot.

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 30.11.2026 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 olo-suhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.10.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päätymään 28.2.2027. **Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päätymään 28.2.2027.** Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.1.2027. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

Kokonaisuus

Yleiskorotus:

6,4 %

+

Yrityskohtainen erä:

1,4 %

=

Yhteensä:

7,8%

Korotus kokonaisuudessaan taulukoihin ja lisiin

Vuorolisät (myös yrityskohtaiset), pääluottamusmiehen ja työsuojaletuvaltuutetun korvaustaulukot.

Palkkaratkaisu 2025 - 2027

Keskituntiansio sopimuskauden alussa 17,87 €

Vuosi	korotus	Keskituntiansio
2025	2,5 %	18,32 €
2026	2,9 %	18,85 €
2027	2,4 %	19,30 €

Keskituntiansio sopimuskauden lopussa 19,30 €

Sopimuskauden aikana keskituntiansio nousee 17,87 € -> 19,30 € = 8 %

**Teollisuus
liitto**