



Förhandlingsresultat inom textil- och modebranschen 2025–2028



Avtalsperiod

Avtalet är i kraft 14.3.2025–29.2.2028

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som sträcker sig över en lång tidsperiod kan man bli tvungen att möta sådana förändringar i omständigheterna som parterna inte rimligen har kunnat förutse när avtalet ingicks.

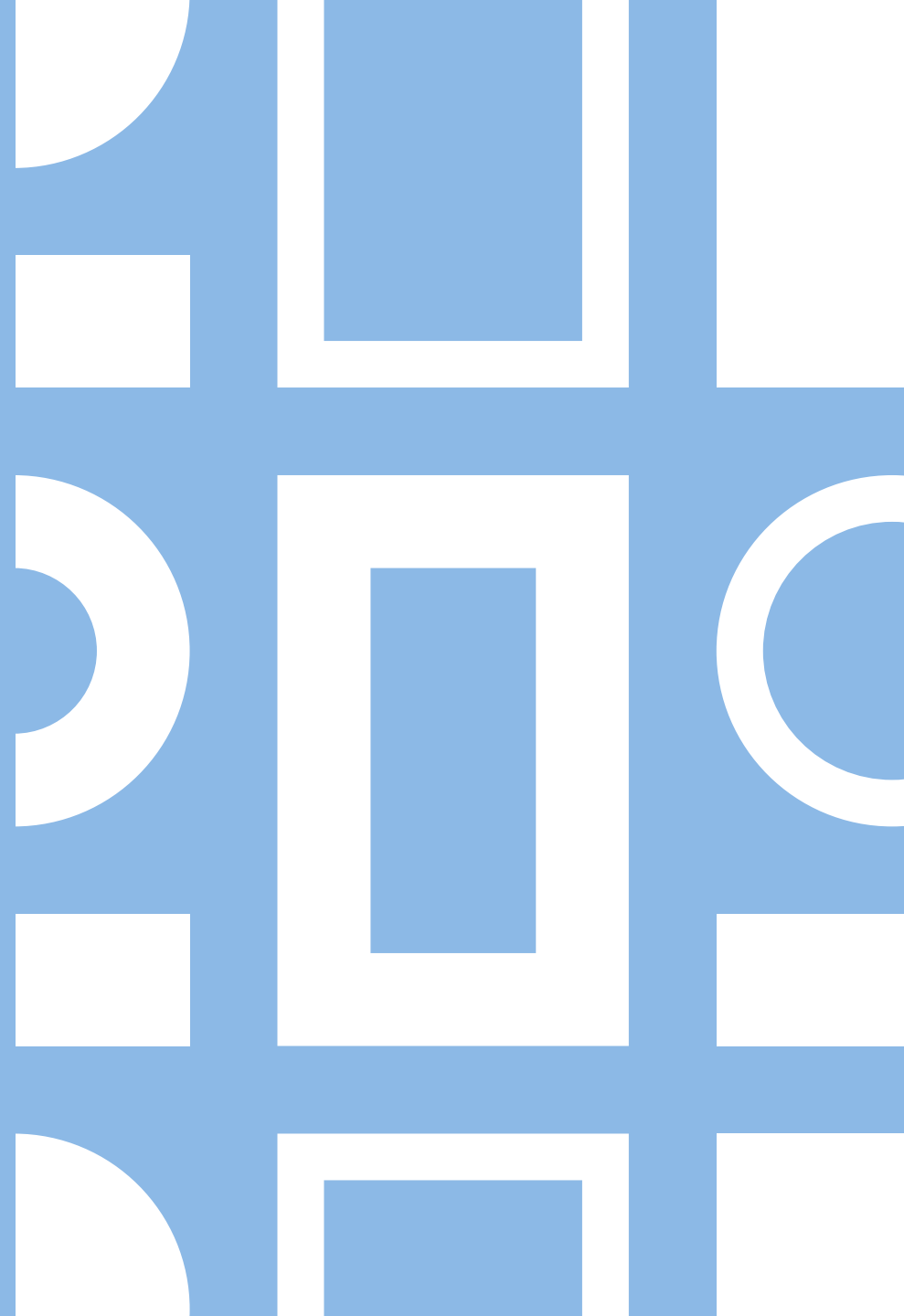
Avtalsparterna granskar senast 20.12.2026 utsikterna, sysselsättningen och kostnadskonkurrenskraften inom branschen. Vid granskningen beaktar man till exempel ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunkturutsikterna och vid behov hör man experter samt diskuterar om de branschutsikter och andra omständigheter som har framkommit vid granskningen påverkar den överenskomna förhöjningsnivån för 2027.

Baserat på helhetsbedömningen som gjorts utifrån granskningen kan avtalsparterna tillsammans senast 31.12.2026 antingen ändra den överenskomna löneförhöjningsnivån för 2027 så att den motsvarar de ekonomiska utsikterna eller avtala om att avtalet löper ut 28.2.2027.

Baserat på bedömningen har vardera parten också möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det löper ut 28.2.2027. Meddelandet om uppsägning ska då lämnas skriftligen till den andra avtalsparten senast 1.1.2027.

**Teollisuus
liitto**

Textändringar



Tjänstgöringstillägg

I samband med den löneutbetalning som närmast följer efter den 1 december betalas en arbetstagare tjänstgöringstillägg utifrån den tid hans eller hennes anställningsförhållande

utan avbrott har fortgått före utgången av november.

Tillägget bestäms som följer:

Anställningsförhållandets längd	Formel för beräkning av eurobelopp:
---------------------------------	-------------------------------------

5 år men inte 10 år	1 x Amån x GTF
---------------------	----------------

10 år men inte 15 år	2 x Amån x GTF
----------------------	----------------

15 år men inte 20 år	4 x Amån x GTF
----------------------	----------------

20 år men inte 25 år	6 x Amån x GTF
----------------------	----------------

25 år eller längre	8 x Amån x GTF
--------------------	----------------

förkortningen

Amån. betyder det antal semestermånader som det föregående semesterkvalifikationsåret berättigar till.

GTF betyder den genomsnittliga timförtjänst som avses i kollektivavtalet.

Följande anteckning i protokollet läggs till:

Man kan avtala lokalt om att tjänstgöringstillägget ska betalas till exempel per lönebetalningsperiod.

Anmälningsskyldighet vid arbetsoförmåga

modernisering

Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar. Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg intyg av en företagshälsovårdsläkare eller annat läkarintyg en annan utredning som arbetsgivaren godkänner, om något annat inte följer av denna anvisning.

Under en epidemi, då det är svårare att få läkartid eller då det annars inte finns tillräckligt med läkartjänster att tillgå, kan en företagshälsovårdare eller en hälsovårdare utifrån en undersökning utfärda ett intyg över sjukledighet för högst tre dygn i sänder. Intyget kan förnyas endast av samma hälsovårdare.

Äldre arbetstagares arbetsförmåga och arbetshälsa

Nytt

Arbetsgivaren för, om arbetstagaren så önskar, diskussioner med äldre arbetstagare om metoder för att hjälpa arbetstagaren att orka i arbetet och förlänga tiden i arbetslivet. Vid diskussionerna kan man också behandla pensioneringen och tidpunkten för den. Vid diskussionen ska man sträva efter att hitta sådana lösningar för orken i arbetet som är ändamålsenliga för parterna, så att anställningsvillkoren inte behöver ändras.

Anteckning i protokollet: Inom företagens arbetarskyddssamarbete går man tillsammans igenom den process som ska följas till denna del.

Arbetshandledning och introduktion

Man stärker inskolningen och arbetshandledningen samt tydliggör skillnaden mellan dem.
→väcker diskussion om ämnet.

6.5.3 Arbetshandledning och introduktion

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren ges tillräcklig introduktion och handledning i arbetet. Introduktionen ger arbetstagaren färdigheter att arbeta på arbetsplatsen och i sina arbetsuppgifter på ett korrekt och tryggt sätt. Genom arbetshandledningen säkerställs att arbetstagaren behärskar arbetsuppgiften och de maskiner och arbetsredskap som används samt kan agera också i störnings- och undantagssituationer.

Vid utvecklingen och genomförandet av arbetshandledningen och introduktionen tas hänsyn till förhållandena på respektive arbetsplats, de krav produktionen ställer, arbetstagarens personliga egenskaper och ergonomiska faktorer. Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt utbildningsprogram, introduktionsplan eller inskolningsprogram eller motsvarande handleder en arbetstagare för att han eller hon ska lära känna sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter, betalas en ersättning som avtalas lokalt innan handledningen påbörjas. Arbetshandledningen kan också beaktas i arbetstagarens lön. Uppgifterna som arbetsplatshandledare får inte medföra en sänkning av inkomsten.

Att ge semester

Nytt

6.1.1 Allmänna bestämmelser

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än ekonomiska orsaker och produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie.

Förtroendemän

Precisering

7.1.1. Förtroendemän

På de huvudförtroendemäns och förtroendemäns agerande, ställning och ersättning som har valts av fackavdelningarna inom Industrifacket rf tillämpas det allmänna avtalet som finns som bilaga till kollektivavtalet.

Huvudförtroendemannen får ledighet per vecka för att sköta huvudförtroendemannens uppgifter och ersättning per månad.

Om det inte finns några huvudförtroendeuppdrag, deltar huvudförtroendemannen i skötseln av sina normala arbetsuppgifter.

Arbetsgrupp för lokala avtal

Nytt

Inom kollektivavtalets tillämpningsområde fungerar en arbetsgrupp för lokala avtal som det sekundära förfarandet för lokala avtal. Arbetsgruppen företräder arbetstagarna och är avtalspart i frågor som gäller lokala avtal i samma omfattning som förtroendemannen.

Om ingen förtroendeman har valts på arbetsplatsen, fungerar arbetsgruppen för lokala avtal som den avtalspart som företräder arbetstagarna vid lokala avtal i stället för förtroendemannen.

En arbetsgrupp för lokala avtal ska vid behov inrättas på begäran av någondera parten. Om ingen förtroendeman har valts, kan en personalgrupp tillsammans framföra en begäran om att inrätta en arbetsgrupp.

Förtroendemannen och arbetsgivaren kan också tillsammans skriftligen avtala om att ett visst ärende som gäller lokala avtal ska överföras till arbetsgruppen för lokala avtal för överenskommelse.

Arbetstagarna har rätt att bland sig välja högst två medlemmar till arbetsgruppen. Den ena av dessa är förtroendemannen, om en sådan har valts. Arbetsgivaren utser högst lika många företrädare till arbetsgruppen.

Gruppens mandatperiod är två år i taget enligt förtroendemannaperioderna, om man inte avtalar om en annan mandatperiod.

(i kraft till 28.2.2028)

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Lagen om arbetstvister, 7 §

En i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd, eller en utvidgning av en sådan, får inte inledas, om inte den som ordnar arbetsinställelsen senast **sju dagar** före tidpunkten för arbetsinställelsens eller utvidgningens början skriftligen har meddelat de uppgifter som avses i 1 mom. till riksmedlarens byrå samt till motparten i kollektivavtalet, om fredsplikt råder, samt när det är fråga om en sympatiaktion och oberoende av fredsplikt, dessutom till den arbetsgivare som är föremål för sympatiaktionen.

.....

Allmänt avtal, Allmänna bestämmelser

Punkten "Förhandsanmälan om arbetskonflikt" kompletteras med en ny anteckning i protokollet:

Anteckning i protokollet:

Anmälningsskyldigheten i anslutning till en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd, eller en utvidgning av en sådan, bestäms i 7 § i lagen om arbetstvister.

Underteckningsprotokoll:

- Utveckling av kollektivavtalet
- Intressera dig för textil- och modebranschen!
- Möjligheten till arbetsprövning
- Främjande av lokala avtal
- Främjande av arbetarskydd och arbetshälsa
- Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant"
- Användning av arbetspraktikanter och sommarvikarier i textil- och modebranschen
- Jämlika löner och likabehandling
- Kontinuerlig interaktion
- Kontinuerliga förhandlingar

Utveckling av kollektivavtalet

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp vars uppgift är att förtydliga och utveckla kollektivavtalstexterna samt förbättra kollektivavtalets struktur och läsbarhet. En plan och en tidtabell upprättas för arbetsgruppens verksamhet.

- Arbetsgruppen har till uppgift att lägga fram ett förslag på turordning vid reducering av arbetskraften och på uppdatering och förnyande av anteckningarna om inhyrd arbetskraft.
- Arbetsgruppen granskar under avtalsperioden behovet av att uppdatera skrivningen om individuell lönedel.
- Arbetsgruppen bereder under avtalsperioden en handbok om arbetshandledning och introduktion.

Nytt

Främjande av lokala avtal

Förbunden förbinder sig under avtalsperioden till att främja och utveckla kunskaperna om lokala avtal och samarbetet samt förhandlingskulturen bland företag inom textil- och modebranschen och deras personal. Förbunden satsar på förutsättningarna för samarbete och kunskaper om lokala avtal bland annat genom gemensam utbildning. Ett gemensamt utvecklingsprojekt planeras och en tidtabell görs upp tillsammans.

Som en del av verksamheten för att förbättra produktiviteten förbinder sig förbunden att främja användningen av mångsidiga och flexibla arbetstider och arbetstidsbanker inom företagen.

Intressera dig för textil- och modebranschen

Kunnig personal som är redo för förnyelse är en kritisk resurs inom branschen. God ledarskapspraxis, ansvarstagande och satsningar på kompetens kan vara faktorer som lockar unga. Förbunden vill i samarbete nå ut till unga och väcka intresset för branschen samt hjälpa arbetsplatserna att utveckla sätt att förlänga tiden i arbetslivet, hålla kvar arbetstagarna samt förbättra arbetshälsan och engagemanget.

Nytt



Kontinuerlig interaktion

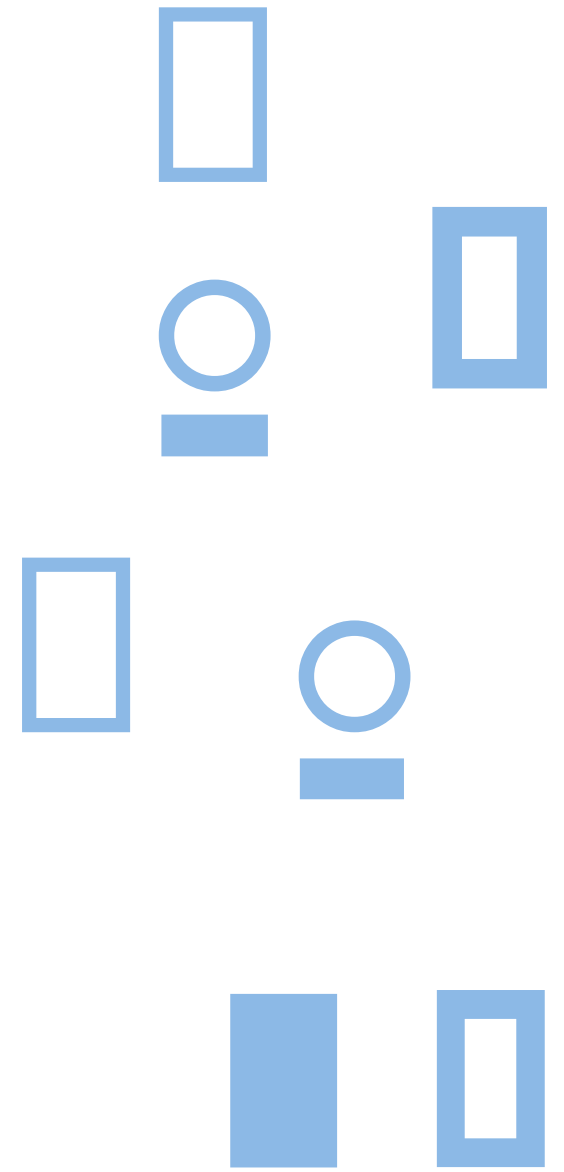


Nytt

Avtalsparterna/förbunden anser att det är viktigt att det fortsättningsvis förs en kontinuerlig dialog i en anda av samarbete inom företag med 20–49 anställda. Parterna rekommenderar att dialogen genomförs genom ett möte mellan personalen och arbetsgivaren på ett sätt som man avtalar om lokalt.

Teollisuus liitto

Löneuppgörelse



2.1. Hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkt och storlek

Om inget annat avtalas mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen, fastställs löneförhöjningarna för 2025, 2026 och 2027 enligt detta underteckningsprotokoll.

Om man lokalt kommer överens om en annan löneuppgörelse än i detta underteckningsprotokoll, ska de lokala löneuppgörelserna skickas till förbunden för kännedom.

Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt genom ett lokalt avtal helt eller delvis avstå från att höja lönerna för 2025 och 2026. Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabelllönerna, kan man lokalt komma överens om att under en begränsad tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabelllönen. Om företaget har en huvudförtroendeman, avtalar man om saken med denne. Om företaget inte har en huvudförtroendeman, kan man avtala om saken med arbetsgruppen för lokala avtal eller hela personalen.

Om man vid företaget är tvungen att tillämpa krisklausulen är det viktigt att de lösningar som gjorts berör hela personalen och ledningen vid företaget jämnt.

Löneförhöjningarna för år 2025



Allmän förhöjning
1.7.2025

2,1 %



Företagsspecifik pott 1.7.2025
(arbetsgivaren beslutar)

0,4 %



2,5 %

Förhöjningen i sin helhet till tabellerna och tilläggen

Tjänstetidstillägg, skifttillägg, ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Löneförhöjningarna för år 2026



Allmän förhöjning
1.6.2026

2,3 %



Företagsspecifik pott 1.6.2026
(arbetsgivaren beslutar)

0,6 %



2,9 %

Förhöjningen i sin helhet till tabellerna och tilläggen

Tjänstetidstillägg, skifttillägg, ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Tilläggen för kontinuerligt treskiftarbete och fortlöpande tvåskiftarbete stiger 1.6.2026 (0,16 €→0,17 €)

År 2027



Allmän förhöjning 1.6.2027

2,0 %

Företagsspecifik pott
1.6.2027

0,4 %

TOTALT:

2,4 %

Tillägg och
tabeller såsom
tidigare år

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som sträcker sig över en lång tidsperiod kan man bli tvungen att möta sådana förändringar i omständigheterna som parterna inte rimligen har kunnat förutse när avtalet ingicks.

Avtalsparterna granskar senast 20.12.2026 utsikterna, sysselsättningen och kostnadskonkurrenskraften inom branschen. Vid granskningen beaktar man till exempel ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunkturutsikterna och vid behov hör man experter samt diskuterar om de branschutsikter och andra omständigheter som har framkommit vid granskningen påverkar den överenskomna förhöjningsnivån för 2027.

Baserat på helhetsbedömningen som gjorts utifrån granskningen kan avtalsparterna tillsammans senast 31.12.2026 antingen ändra den överenskomna löneförhöjningsnivån för 2027 så att den motsvarar de ekonomiska utsikterna eller avtala om att avtalet löper ut 28.2.2027.

Baserat på bedömningen har vardera parten också möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det löper ut 28.2.2027. Meddelandet om uppsägning ska då lämnas skriftligen till den andra avtalsparten senast 1.1.2027.

Helheten

Allmän förhöjning:

6,4 %



Företagsspecifik pott:

1,4 %



Totalt:
7,8 %

Förhöjningen i sin helhet till tabellerna och tilläggen

Tjänstetidstillägg, skifttillägg, ersättningstabeller för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.