

Erto >

Taloushallintoalan työehtosopimus 2025–2027

Juristi Heli Luukkonen,
taloushallintoalan tes-vastaava



Taloushallintoalan valtakunnallinen työehtosopimus

- Työehtosopimuksen osapuolet:
 - Palvelualojen työnantajat Palta ry (työnantajaliitto)
 - Toimihenkilöliitto Erto ry ja Ammattiliitto Pro ry (ammattiliitot)
- Normaalisitova työehtosopimus, eli Paltan jäsenyrityksillä on velvollisuus noudattaa työehtosopimusta, lisäksi
 - toimihenkilön työsopimuksessa saatettu sopia työehtosopimuksen noudattamisesta tai
 - työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaan noudatetaan taloushallintoalan työehtosopimusta.
- Erton neuvottelijat talven 2024–2025 neuvottelukierroksella:
 - Juri Aaltonen, Erton puheenjohtaja
 - Jaana Monto, Taloushallintoalan ammattilaiset ry:n (Talry) puheenjohtaja
 - Heli Luukkonen, juristi

Taloushallintoalan valtakunnallinen työehtosopimus

- Uusi työehtosopimus on voimassa 11.4.2025–30.11.2027
 - Aiempi tes päättyi jo 30.11.2024, mutta uuden työehtosopimuksen voimaan tulon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.
- Kolmas vuosi on niin sanottu optiovuosi. Se tarkoittaa, että
 - osapuolet tarkistelevat elokuun 2026 aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä taloushallintoalalla
 - arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään jo 30.11.2026.

Kiitos tuestanne!

Erton jäsenet olivat vahvasti mukana puolustamassa alan työehtoja.



Tes-neuvotteluista yleisesti

- Edellinen työehtosopimus päättyi jo 30.11.2024.
- Neuvottelut kestivät lähes viisi kuukautta.
- Työmarkkinoiden murros (ml. vientivetoisen palkkamallin betonoiminen lainsäädäntöön) toi omalta osaltaan haasteita neuvotteluihin, mutta myös molempien osapuolten kunnianhimoiset tavoitteet, joissa ei juurikaan ollut liikkumatilaa kummallakaan osapuolella.
- 17.3.2025 julistettiin liukumasaldojen kerryttämiskielto neuvotteluiden vauhdittamiseksi.
- 3.4.2025 saavutettiin neuvottelutulos, joka hyväksytty liittojen hallinnoissa.
- Vaikeassa tilanteessa pystyimme saavuttamaan tärkeimmät tavoitteet:
 - vähintään yleisen linjan mukaiset palkankorotukset
 - työnantajapuolen heikennysesitykset saatiin torjuttua.





Palkat nousevat

- Vuonna 2025
 - Tes:n vähimmäispalkat 2,5 %
 - Yleiskorotus 2,0 %
 - Yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,5 %
- Vuonna 2026
 - Tes:n vähimmäispalkat 2,9 %
 - Yleiskorotus 2,2 %
 - Yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,7 %
- Vuonna 2027
 - Tes:n vähimmäispalkat 2,0 %
 - Yleiskorotus 2,0 %
 - Yritys- tai työpaikkakohtainen erä 0,4 %

Työehtosopimuksen vähimmäispalkat



Vaativuustasojen vähimmäispalkat sopimuskauden aikana ovat seuraavat:

Vaativuus- taso	Vähimmäispalkka (€/kk) 1.4.2025 lukien		Vähimmäispalkka (€/kk) 1.3.2026 lukien		Vähimmäispalkka (€/kk) 1.3.2027 lukien	
	PK-seutu	Muu Suomi	PK-seutu	Muu Suomi	PK-seutu	Muu Suomi
4	2 119	2 042	2 180	2 101	2 224	2 143
3	2 329	2 172	2 397	2 235	2 445	2 280
2	2 612	2 374	2 687	2 443	2 741	2 492
1	2 374	2 743	3 124	2 823	3 186	2 879

Palkankorotukset vuosina 2025–2027



Yleiskorotukset

- **Vuonna 2025** toimihenkilöiden kuukausipalkkoja korotetaan 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %. Korotukset voidaan maksaa kesäkuun aikana takautuvasti.
- **Vuonna 2026** toimihenkilöiden kuukausipalkkoja korotetaan 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 %.
- **Vuonna 2027** toimihenkilöiden kuukausipalkkoja korotetaan 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

- **Vuonna 2025** paikallisen erän suuruus on 0,5 % työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.
- **Vuonna 2026** paikallisen erän suuruus on 0,7 % työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden tammikuun kuukausipalkoista luontoisetuineen.
- **Vuonna 2027** paikallisen erän suuruus on 0,4 % työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden kuukausipalkoista luontoisetuineen.



Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudatettavat periaatteet 1/2

- Yritys- tai työpaikkakohtaisen kohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista.
- Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.
- Kohdentaessaan paikallista erää työnantaja pyrkii ottamaan huomioon muun muassa seuraavia tekijöitä:
 - työtaito (työtulos, monitaitoisuus, alan kokonaistuntemus, kehityskyky, erityisosaaminen)
 - vastuullisuus (työn taloudellisuus, viestintä ja vuorovaikutus)
 - yhteistyötaito (ihmissuhdetaidot, joustavuus ja aloitteellisuus)
 - aktiivisuus (omatoimisuus, aloitteellisuus)
 - asiakassuuntautuneisuus (sisäinen ja ulkoinen asiakkuus)

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa noudettavat periaatteet 2/2

- Erän jako tulee selvittää luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille toimihenkilöille yhteisesti.
- Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät.
- Jos yrityksessä tai työpaikalla on alle 8 työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, euromääräisiä lukuja ei kuitenkaan anneta, vaan kerrotaan keskimääräisen korotuksen suuruus.
- Selvitys annetaan kirjallisesti ennen erän jakamista vuosittain. Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä **yleiskorotuksena** kaikille toimihenkilöille
 - 1.4.2025,
 - 1.3.2026 ja
 - 1.3.2027 lukien.
- Vuonna 2025 yritysکوhtainen erä voidaan maksaa kesäkuun aikana.

Sopimuskaudelle perustettavat työryhmät





Työssä jaksaminen ja toimintakyvyn edistäminen

- Työryhmän tehtävänä on 30.10.2026 mennessä seurata ja arvioida työhyvinvoinnin, toimintakyvyn ja työssä jaksamisen kehitystä taloushallintoalalla.
- Osana työryhmätyöskentelyä osapuolet selvittävät muun muassa taloushallintoalan työaikajärjestelyitä (ml. liukuvan työajan järjestelmän toimivuutta) osana työssä jaksamisen edistämistä.
- Työryhmä voi teetättää muun muassa yhteisiä kyselyitä ja käyttää apuna ulkopuolisia sidosryhmiä (esim. Työturvallisuuskeskus)
- Työryhmä voi esimerkiksi antaa yhteisiä suosituksia tai tehdä esityksiä työssä jaksamisen edistämiseksi ja alan pitovoiman ja vetovoiman säilyttämiseksi taloushallintoalalla.

Jatkuva yhteistyö ja työehtosopimuksen kehittäminen

- Työehtosopimusosapuolet noudattavat jatkuvan yhteistyön mukaisia periaatteita keskinäisissä suhteissaan ja tarkistelevat toimialan tarpeita, rakentavat yhteistä tilannekuvaa ja pyrkivät kehittämään työehtosopimusta myös sopimuskauden aikana.
- Osapuolet erityisesti tulevan sopimuskauden aikana kartoittavat keinoja neuvottelukulttuurin ja työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi taloushallintoalalla.





**Työelämä muuttuu koko ajan.
Olemme tukenasi työurasi
jokaisessa vaiheessa.**

Erto >

Tietoa ja tukea

Lakitiimin työsuhdeneuvonta p. 09 613 231 on auki ma–pe 8.30–13.30. Voit myös jättää meille takaisinsoittopyynnön.

Voit myös halutessasi esittää lakitiimillemme kysymyksen [Oma Erto -asiointipalvelun](#) kautta.

Erton työelämän tietopankki on Suomen kattavin käytännön opas työelämän vaihtuviin tilanteisiin ja eteen tuleviin käänteisiin. Löydät sen osoitteesta www.erto.fi/tietopankki.





Jotta kaikilla olisi parempi työelämä.

Erto➤