

NEUVOTTELUTULOS PALTA-ERTO YLEISEN RUNKOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Toimihenkilöliitto ERTO ry

Aika: 24.4.2025

Paikka: Etäyhteyksin

Läsnä neuvottelussa:

Palta

Maija Mäntylä
Timo Höykinpuro

Erto

Saara Arola

Työehtosopimusosapuolet ovat tänään saavuttaneet Palta-Erto yleistä runkosopimusta koskevan neuvottelutuloksen. Tämä neuvottelutulos sitoo osapuolia, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet.

Neuvottelutulos on sisällöltään seuraava:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimus on voimassa 29.2.2028 saakka, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvastusti irtisanottu. Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä Palta-Erto yleisen runkosopimuksen sopimusajalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Palkankorotukset

2.1. Vuosi 2025

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2025

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 31.5.2025, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2025, jos paikallista palkkaratkaisua ei ole tehty

Yleiskorotus 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2025

Palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,5 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen 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.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2025 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstölle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehellä tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi erän jakoperusteet, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvityksen perusteella on voitava luotettavasti todeta erän tulleen jaetuksi. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja saajien lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta.

Vuosi 2026

2.2. Vuosi 2026

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2026

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 30.4.2026, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2026, jos paikallista palkkaratkaisua ei ole tehty

Yleiskorotus 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2026

Palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen 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.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2026 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstölle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehellä tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi erän jakoperusteet, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvityksen perusteella on voitava luotettavasti todeta erän tulleen jaetuksi. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja saajien lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta.

2.3. Vuosi 2027

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2027

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai jos sellaista ei ole valittu, koko henkilöstölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan taloustilanteesta sekä sen ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 30.4.2027, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2027, jos paikallista palkkaratkaisua ei ole tehty

Yleiskorotus 2027

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 2027

Palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen 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.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2027 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstölle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehellä tai luottamusmiehen puuttuessa koko henkilöstöllä on oikeus saada selvitys palkankorotusten kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkkaratkaisun toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi erän jakoperusteet, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvityksen perusteella on voitava luotettavasti todeta erän tulleen jaetuksi. Alle kuuden hengen ryhmistä ei anneta tietoja saajien lukumäärästä ja keskimääräisen korotuksen suuruudesta.

3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan seuraavasti:

1.7.2025	2,5 %:lla,
1.6.2026	2,9 %:lla ja
1.6.2027	2,0 %:lla.

4. Tekstimuutokset

16 § Vuosiloma

Lisätään pykälään uusi 5. kohta seuraavasti:

Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

21 § Perhevapaat

Muutetaan pykälä kuulumaan seuraavasti:

1. Toimihenkilön raskaus- ja vanhempainvapaat määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

2. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaan oikeus raskausrahaan, työnantaja maksaa raskausvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 40 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta ja vanhempainvapaan alusta lukien enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta edellyttäen, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan raskaus- ja vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.

3. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 1-2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, työnantaja maksaa vanhempainvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 36 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta edellyttäen, ettei toimihenkilö muun järjestelyn kautta saa vastaavaa tai parempaa etua. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa vanhempainvapaan palkkaa, suoritetaan vanhempainraha sairausvakuutuslain perusteella työnantajalle.

4. Toimihenkilölle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 3 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan ja joka adoptoi lapsen, joka hoitoonottamishetkellä on alle 7-vuotias, maksaa työnantaja vanhempainvapaan alusta lukien täyttä palkkaa enintään 36 arkipäivän

pituiselta ajanjaksolta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilöllä on oikeus vanhempainpäivärahaan. Siltä ajalta, jolta työnantaja suorittaa palkkaa, suoritetaan vanhempainpäiväraha työnantajalle. Mikäli vanhempainpäiväraha suoritetaan toimihenkilölle, maksaa työnantaja vanhempainpäivärahan ja palkan välisen erotuksen.

5. Edellytys palkalliselle perhevapaalle on 6 kuukauden pituinen yhdenjaksoinen työsuhde ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiossa ennen hoitoonottamishetkeä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että toimihenkilölle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

6. Jos raskaus- tai vanhempainpäiväraha menetetään toimihenkilön laiminlyönnin johdosta, vähennetään palkasta menetettyä raskaus- tai vanhempainpäivärahaa vastaava osa.

7. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Pöytäkirjamerkintä 21 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.6.2025 tai sen jälkeen.

5. Tekniset muutokset

Otetaan käyttöön selkeyttämistyöryhmässä sopimuskaudella 2023–2025 sovitut tekniset ja stilistiset muutokset. Korjataan työehtosopimuksen 5 §:n 3. kohtaan termit äitiys- ja isyysvapaista raskaus- ja vanhempainvapaiksi.

Neuvottelutulos syntyi etäyhteyksin 24.4.2025 klo 10.40 ja hyväksytään sähköpostin välityksin.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Maija Mäntylä

Timo Höykinpuro

Toimihenkilöliitto ERTO ry

Saara Arola