

NEUVOTTELUTULOS

Henkilöstöalan työehtosopimus 2025–2028

Aika 28.4.2025

Paikka Teams-kokous

Läsnä

Petri Ellimäki, HELA
Maritta Antola, HELA
Anni Niemelä, HELA

Juri Aaltonen, Erto
Saara Arola, Erto

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet Henkilöstöalan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavalla tavalla:

2. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet, ja päättyy 29.2.2028. Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä henkilöstöalalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.1.2027 toiselle sopijaosapuolella.

3. Palkantarkistukset

3.1. Palkkaratkaisu vuosina 2025, 2026 ja 2027

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2025

A. Palkankorotukset henkilöstöpalveluyritysten omassa toimistossa työskentelevälle työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle 2025

A.1. Neuvottelut paikallisesta palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitsemaalle muulle edustajalle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta

sekä näiden 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 luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetun tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitseman muun edustajan kanssa viimeistään 2.6.2025 ellei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

A.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta sekä yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti. Jollei paikallisen erän jakamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, työnantaja päättää erä jakamisesta.

Kaikille maksettava yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla yleiskorotuksella viimeistään 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan jakama yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön vuoden 2025 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tai vastaavien seikkojen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehellä tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulla tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitsemalla muulla edustajalla on oikeus saada selvitys yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkankorotusten toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kokonaismäärä.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä:

Jaettava euromäärä lasketaan yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön palkkasummasta. Palkkasummassa otetaan huomioon myös osaväestöön kuuluvien henkilöiden palkat. Tarkoituksena on, että palkkasummassa on mukana kaikkien työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevien toimihenkilöiden palkat. Palkkasummaan otetaan mukaan kunkin henkilön osalta kuukausittain maksettava ennakonpidätyksen alainen bruttopalkka luontoisetuineen. Huomioon otetaan säännölliseltä työajalta maksettu palkka ilman erillisiä lisiä. Myös paikallisella poissaololla olevan toimihenkilön palkka huomioidaan, ellei hänellä ole sijaista, jonka palkka huomioidaan.

B. Palkantarkistukset vuokratoimihenkilöille 2025

Vuokratoimihenkilöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %.

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2026

A. Palkankorotukset henkilöstöpalveluyritysten omassa toimistossa työskentelevälle työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle 2026

A.1. Neuvottelut paikallisesta palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitsemaalle muulle edustajalle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. 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 luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetun tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitseman muun edustajan kanssa viimeistään 4.5.2026 ellei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

A.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta sekä yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti. Jollei paikallisen erän jakamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, työnantaja päättää erä jakamisesta.

Kaikille maksettava yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 2,2 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla yleiskorotuksella viimeistään 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan jakama yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,7 % laskettuna yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön vuoden 2026 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tai vastaavien seikkojen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehellä tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulla tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitsemaalla muulla edustajalla on oikeus saada selvitys yritys- tai

työpaikkakohtaisen erän kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkankorotusten toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kokonaismäärä.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä:

Jaettava euromäärä lasketaan yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön palkkasummasta. Palkkasummassa otetaan huomioon myös osavaiheinen henkilöstö. Tarkoitus on, että palkkasummassa on mukana kaikkien työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevien toimihenkilöiden palkat. Palkkasummaan otetaan mukaan kunkin henkilön osalta kuukausittain maksettava ennakonpidätyksen alainen bruttopalkka luontoisetuineen. Huomioon otetaan säännölliseltä työajalta maksettu palkka ilman erillisiä lisiä. Myös paikallisella poissaololla olevan toimihenkilön palkka huomioidaan, ellei hänellä ole sijaista, jonka palkka huomioidaan.

B. Palkantarkistukset vuokratyöntekijöille 2026

Vuokratyöntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %.

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu

A. Palkankorotukset henkilöstöpalveluyritysten omassa toimistossa työskentelevälle työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle 2027

A.1. Neuvottelut paikallisesta palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitsevalle muulle edustajalle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehityksestä. 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 luottamusmiehen tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetun tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitseman muun edustajan kanssa viimeistään 3.5.2027 ellei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

A.2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua saavuteta

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkantarkistus koostuu kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta sekä yritys- tai työpaikkakohtaisesta erästä, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti. Jollei paikallisen erän jakamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, työnantaja päättää erän jakamisesta.

Kaikille maksettava yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella kaikille toimihenkilöille jaettavalla yleiskorotuksella viimeistään 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yritys- tai työpaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan jakama yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,4 % laskettuna yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön vuoden 2027 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tai vastaavien seikkojen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Luottamusmiehellä tai, jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulla tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön valitsemalla muulla edustajalla on oikeus saada selvitys yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kohdentumisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa palkankorotusten toteuttamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kokonaismäärä.

Allekirjoituspöytäkirjamerkintä:

Jaettava euromäärä lasketaan yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön palkkasummasta. Palkkasummassa otetaan huomioon myös osa-aikainen henkilöstö. Tarkoitus on, että palkkasummassa on mukana kaikkien työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevien toimihenkilöiden palkat. Palkkasummaan otetaan mukaan kunkin henkilön osalta kuukausittain maksettava ennakonpidätyksen alainen bruttopalkka luontoisetuineen. Huomioon otetaan säännölliseltä työajalta maksettu palkka ilman erillisiä lisiä. Myös palkallisella poissaololla olevan toimihenkilön palkka huomioidaan, ellei hänellä ole sijaista, jonka palkka huomioidaan.

B. Palkantarkistukset vuokratyöhenkilöille 2027

Vuokratyöhenkilöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %.

Vuosi 2025

Työehtosopimuksen liitteen 1 palkkataulukon vähimmäispalkkoja korotetaan 2,5 prosentilla 1.7.2025 lukien.

- Luottamusmiehen kuukausikorvauksia korotetaan 2,5 prosentilla 1.7.2025 lukien.

Vuosi 2026

Työehtosopimuksen liitteen 1 palkkataulukon vähimmäispalkkoja korotetaan 2,9 prosentilla 1.6.2026 lukien.

- Luottamusmiehen kuukausikorvauksia korotetaan 2,9 prosentilla 1.6.2026 lukien.

Vuosi 2027

Työehtosopimuksen liitteen 1 palkkataulukon vähimmäispalkkoja korotetaan 2,0 prosentilla 1.6.2027 lukien.

- Luottamusmiehen kuukausikorvauksia korotetaan 2,0 prosentilla 1.6.2027 lukien.

4. Tekstimuutokset

4.1 Työtehtävien olennainen ja muu kuin lyhytaikainen muutos

Lisätään työehtosopimuksen 27 § Palkkamääräykset uusi 2 kohta:

Toimihenkilö voi edellyttää työnantajalta työn vaativuutta koskevaa keskustelua, jos toimihenkilö katsoo, että hänen työtehtävänsä ovat muuttuneet olennaisesti ja muutoin kuin lyhytaikaisesti vaativammiksi. Työnantajalla on velvollisuus käydä tällainen keskustelu kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä ja enintään kerran 12 kuukaudessa.

Keskustelussa käydään läpi tehtävään tulleita muutoksia ja niiden vaikutusta palkkaan. Jos keskusteluissa yksimielisesti todetaan, että muutoksen vaikutuksesta palkkaa tulisi tarkastaa, palkantarkistus toteutetaan tehtävän muutoksesta lukien, kuitenkin enintään neljä kuukautta pyyntöä edeltävältä ajalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Em. määräyksestä huolimatta palkan tulee aina täyttää työehtosopimuksen vähimmäispalkkavaatimukset

Muutetaan 27 §:n numerointia em. vastaavasti.

4.2 Muutetaan TES 29 § Sairausajan palkka 6. kohtaa seuraavasti:

”6. Toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen ~~45~~ 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
- palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

Saman sairauden uusiutuessa yli ~~45~~ 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.”

4.3 . Perhevapaat

Muutetaan työehtosopimuksen 34 § seuraavaksi:

34 § Perhevapaat

1. Toimihenkilön erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella
2. Vähintään 8 kuukautta ennen laskettua aikaa työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (9 luvun 1 §:n) mukaan, työnantaja maksaa täyden palkan raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä.
3. Vähintään 8 kuukautta ennen laskettua aikaa työsuhteessa olleelle toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (9 luvun 5 §:n 1–3 mom.) mukaisesti vanhempainrahaan, maksetaan täyttä palkkaa vanhempainvapaan 36 ensimmäiseltä arkipäivältä.
4. Siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa, työnantaja on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain perusteella maksettavan päivärahan itselleen. Jos päiväraha menetetään toimihenkilön laiminlyönnin vuoksi, palkasta vähennetään menetettyä päivärahaa vastaava osa.
5. Toimihenkilön ollessa pois työstä yli lakisääteisen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan, tällaista poissaoloaikaa ei oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kesto aikaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Siirtymäsäännös:

Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa X.X.2025 tai sen jälkeen.

4.4 . Matkustaminen

Muutetaan TES 37 § Matkustaminen kuulumaan seuraavasti:

1. ”Henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa työskentelevien toimihenkilöiden matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden osalta noudatetaan verohallituksen päätöstä tai vaihtoehtoisesti henkilöstöalan yrityksen omaa matkustussääntöä, jonka tulee kuitenkin vastata tasoltaan vähintään verohallituksen päätöstä.
2. Vuokratyöntekijän matkustamista koskevat kustannukset korvataan joko 1. momentin mukaisesti tai käyttäjäyrityksen matkustussäännön mukaan, jonka tulee tasoltaan vastata vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.”

Helsingissä 28.4.2025

HENKILÖSTÖALA HELA RY

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY