

# Erto>

**Yksityisen  
sosiaalipalvelualan  
neuvottelutulos  
27.2.2026**

Saara Arola, edunvalvontajohtaja





## Yksityisen sosiaalipalvelualan tes-neuvottelut

- Tes-kausi päättyi 31.12.2025
- Neuvotteluja käytiin marraskuun alusta lukien
- Neuvottelut päättyivät 28.1.2026 tuloksettomina
- Työntekijäjärjestöt ilmoittivat monista työtaistelutoimista 29.1.2026 > asia siirtyi valtakunnansovittelijan sovittelavaksi
- Työnantajaliitto Hali hylkäsi valtakunnansovittelijan ensimmäisen 14.2. antaman sovintoehdotuksen -> ensimmäiset lakot toteutuivat
- Valtakunnansovittelija antoi toisen sovintoehdotuksen 24.2., johon osa liitoista vastasi 25.2. ja osa vastaa oman hallintonsa edellyttämässä aikataulussa

# Neuvottelutulos

## 27.2.2026

- Hyväksytty Sote ry:n, Salli ry:n, Talentian ja Halin hallinnoissa
- **Vain palkkaratkaisun rakennetta muutettu verrattuna ensimmäiseen sovintoehdotukseen**
- Sopimuskausi 28 kuukautta 1.1.2026-30.4.2028
- Osapuolet sitoutuvat yhdessä tarkastelemaan alan taloudellista tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä joulukuussa 2026. Osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.4.2027. Irtisanominen tulee tehdä 31.1.2027 mennessä.
- Jos sopimus irtisanotaan päättymään 30.4.2027, sopimuskauden vajaan jäännyt kustannusvaikutus otetaan huomioon tulevassa sopimusratkaisussa.



# Palkankorotukset vuosi 2026

- 1.9.2026 Palkkojen yleis- ja taulukkokorotus **2,7 %** (ensimmäisessä sovintoehdotuksessa 2,3 %)
  - Yleiskorotukset korottavat kaikkien tessin piirissä olevien työntekijöiden henkilökohtaista palkkaa
- 1.9.2026 Kohdennukset pakkaryhmien vähimmäispalkkoihin ja palveluslisään seuraavasti:
  - Vähimmäistaulukkopalkkoja korotetaan kaikissa kuudessa palkkaryhmässä A- ja C-F ryhmissä **0,5 %**, B-ryhmässä **0,4 %** (ensimmäisessä sovintoehdotuksessa kaikissa 0,9 %).
    - Perusteena B-palkkaryhmän aavistuksen pienemmälle korotukselle on se, ettei B-palkkaryhmässä ole palkkaeroa julkiseen sektoriin siten kuin muissa palkkaryhmissä. Toisaalta suurempi yleiskorotus hyödyttää myös B-palkkaryhmän työntekijöitä enemmän kuin aiemman sovintoehdotuksen mukaiset korotukset.
  - Palvelusvuosilisiä yhdenmukaistetaan siten, että
    - 5 vuoden palveluslisä on vähintään 3 %,
    - 8 vuoden palveluslisä on vähintään 6 % ja
    - 11 vuoden palveluslisä on vähintään **9,1 %**. (ensimmäisessä sovintoehdotuksessa 9,5 %)
  - Kohdennusten kustannusvaikutus yhteensä **0,7 %** (ensimmäisessä sovintoehdotuksessa 1,1 %).

# Palkankorotukset vuosi 2026

## Pk-seutu:

- A-palkkaryhmän palkkaluokat G15A ja G16 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G16A
- B-palkkaryhmän palkkaluokat G17B ja G18 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G18B
- D-palkkaryhmän palkkaluokat G23D ja G24 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G24D

## Muu Suomi:

- A-palkkaryhmän palkkaluokka G15A muutetaan palkkaluokaksi G16A
- B-palkkaryhmän palkkaluokat G17B ja G18 yhdistetään korotusten myötä uudeksi palkkaluokaksi G18B
- D-palkkaryhmän palkkaluokat G23D ja G24 yhdistetään korotusten myötä palkkaluokaksi G24D

# Palkankorotukset 2027

- 1.9.2027 Palkkojen yleis- ja taulukkokorotus **2,7** % (ensimmäisessä sovintoehdotuksessa 1.5.2027 alkaen 2,2 %)
- **Ei paikallista erää** (ensimmäisessä sovintoehdotuksessa 0,5 % paikallinen erä henkilökohtaiseen pätevuyslisään)



## Palkankorotukset

- Yhteenlasketut palkankorotukset ovat sopimuskaudella 6,1 %.
- Yhteenlasketut yleiskorotukset (= kaikille työntekijöille maksettavat, henkilökohtaista palkkaa korottavat korotukset) ovat 5,4 %
  - Yleis- ja taulukkokorotuksia enemmän kuin yleisen linjan mukaisissa ratkaisuisa yleensä
- Vähimmäistaulukkopalkan päälle maksettava lisä voi pienentyä vähimmäistaulukkopalkkojen korotuksen ja palveluslisien korotuksen yhteydessä vain, jos kyse on työehtosopimuksen vaihtumisesta johtuvasta lisästä (siirtymälisä) tai lisästä, jonka on sovittu pienentyvän taulukkokorotusten yhteydessä.

# Muut korotukset

- Luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.9.2026 lukien 6,1 %:lla pyöristäen lähimpään tasalukuun.
- Hälytyskorvauksia ja kielilisää korotetaan 1.9.2026 lukien 6,1 %:lla pyöristäen lähimpään tasalukuun.



# Määräaikaiset työsuhteet

## Lisätään työehtosopimuksen 3 §:n kohtaan 3.1. soveltamisohje

- Soveltamisohjeella tarkennetaan määräaikaisten työsuhteiden keston rajaamisen edellytyksiä (määräaikaisen työsuhteen kesto ei saa perusteetta sopia lyhyemmäksi kuin työvoiman tarpeen kesto)

## Lisätään työehtosopimuksen 3 §:n kohtaan 3.3 uusi soveltamisohje

- **Soveltamisohje:** Työnantajan on seurattava määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän työsuhteiden yhdenjaksoisuuden edellytyksen täyttymistä eri työsuhte-etuuksien osalta.
- Jos tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena työsuhte-etuuksien kertymisen kannalta



# Irtisanomisajoista sopiminen

- Voidaan sopia, että alle 5 vuotta työsuhteessa olleen työntekijän pitää noudattaa 14 vuorokauden irtisanomisajan sijaan enintään 1 kuukauden irtisanomisaikaa
  - Tällöin työnantajan noudatettava irtisanomisaika ei saa olla työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa lyhyempi
- Työnantajan noudattama irtisanomisaika voidaan aina sopia työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja pidemmäksi (mutta ei lyhyemmäksi)



## Loppupalkanmaksun aikaistaminen

Lisätään työehtosopimuksen 4 §:ään uusi 3. kohta

- *3. Työsuhteen päättyessä loppupalkka lisineen maksetaan viimeistään työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavana työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä edellyttäen, että työsuhteen päättymisen ja loppupalkanmaksun väliin jää palkanmaksun toteuttamiseen tavanomainen ja kohtuullinen aika.*
- Aiempi loppupalkkaa koskeva määräys poistettu tes 11 § 4. kohdasta

# Vaihtelevan työajan tarkasteluvelvoitteen täsmentäminen

## Vaihtelevaa työaika koskeva ehto 6 § 6. kohta

- Jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.
- Ellei muuta yhdessä sovita, tulee vähimmäistyöaikaehto määritellä edeltäneen 12 kuukauden toteutuneen työajan keskimäärän mukaiseksi. Vähimmäistyöaika ei kuitenkaan tarvitse määritellä uudelleen, jos toteutunut työaika poikkeaa keskimäärin enintään 4 tunnilla viikossa työsopimuksessa sovitusta vähimmäistyöajasta. Jos työnantaja voi kirjallisesti osoittaa asiallisilla perusteilla tulevan työvoimatarpeen olevan muun kuin toteutunut keskimäärä, määritellään vähimmäistyöaikaehto tämän työajan mukaiseksi. *Työntekijän vuosilomasta tai sitä vastaavasta vapaasta, perhevapaasta, työkyvyttömyydestä tai muusta vastaavasta hyväksyttävästä syystä johtuvat poissaoloajat jätetään tarkastelun ulkopuolelle.*
- Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

# Vapaapäivät työvuorosunnittelussa

**Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 12. kohdan soveltamisohjeeseen viimeinen lause seuraavasti:**

- 12. Työviikko järjestetään keskimäärin enintään viisipäiväiseksi. Viikon toinen vapaapäivä pyritään mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen lähinnä lauantaksi, elleivät työjärjestelyt muuta edellytä.
- **Soveltamisohje:** Kolmen viikon työvuorolistalla tulee olla vähintään kuusi vapaapäivää sekä arkipyhävapaat arkipyhäjaksoilla, ellei arkipyhävapaiden ajankohdasta ole sovittu työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti. Työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle annetaan vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää kolmen viikon aikana. Työntekijälle on järjestettävä vähintään kaksi lauantain ja sunnuntain kestävää viikonloppuvapaata kuuden viikon ajanjaksolla, ellei tästä ole työn käynnissä pitämisen vuoksi välttämätöntä poiketa tai työntekijän kanssa toisin sovita. *Työvuorosunnittelussa on pyrittävä muutoinkin mahdollisuuksien mukaan sijoittamaan vapaapäivät peräkkäisinä päivinä, välttäen tarpeettomia yhden päivän vapaita.*

# Viikkolepokorvauksen lisääminen työehtosopimukseen

**Lisätään työehtosopimuksen 6 §:n 13. kohtaan kaksi kappaletta seuraavasti:**

- 13. Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo kunakin kalenteriviikkona. Viikkolepo voidaan järjestää tilapäisesti työnantajan ja työntekijän välillä sopimalla myös siten, että se tasoittuu keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana mutta tällöinkin kullakin viikolla tulee olla vähintään 30 tunnin viikkolepo.
- *Jos työnantaja tarvitsee toimintansa jatkuvuuden ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana tai jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, saadaan viikkolevosta poiketa.*
- *Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla mahdollisten yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen työehtosopimuksen 9 §:n mukaisen ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus (viikkolepokorvaus), jos työntekijä siihen suostuu.*



## Vuosiloman jälkeiset vapaapäivät

Lisätään 18 § 1. kohdan viimeiseen kappaleeseen:

- Lomapäiviä ovat maanantain ja perjantain väliset päivät lukuun ottamatta TES:n 7 §:n mukaisia arkipyhiä. *Kun työntekijän vuosilomaviikko päättyy perjantaihin, tämän jälkeinen lauantai ja sunnuntai suunnitellaan työvuorolistaan vapaapäiviksi.*



# Vuosilomapalkka ja lomaraha

## 18 § 8. kohta Prosenttiperusteisen vuosilomapalkan taulukot

- Korjataan prosenttiperusteisen vuosilomapalkan taulukot johdonmukaisemmaksi

## 19 § Lomaraha

- Lomaraha maksetaan tessin mukaan edelleen heinäkuun palkanmaksun yhteydessä
- Lisätään mahdollisuus sopia paikallisesti lomarahan maksuajankohdasta toisin



# Täsmennyksiä lyhyeen tilapäiseen poissaoloon

## 22 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

- D. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset, *siunaustilaisuus tai uurnan lasku*.
- Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös ~~ette~~ *adoptio-* ja kasvattilapsi.
- Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, ~~veljiä, sisaria~~ *sisaruksia* ja avio- tai avopuolison vanhempia.



## 23 § Perhevapaat

- *Työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa säädetyn opintovapaan edellyttäen, että työntekijällä olisi työssä ollessaan ollut oikeus työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti palkkaan perhevapaan ajalta.*
- *Opintovapaa keskeytyy työntekijän jäädessä työsopimuslain mukaiselle raskaus- ja/tai vanhempainvapaalle.*
- *Työntekijän on ilmoitettava perhevapaastaan työnantajalle työsopimuslain 4 luvun 3 a pykälän mukaista ilmoitusaikaa noudattaen.*



# Luottamusmiessopimus

## Luottamusmiessopimus

- Muutetaan luottamusmies-termit termiin luottamusedustaja.
- **Poistetaan luottamusmiessopimuksen 4 §:n 9. kohta:**
- ~~Mikäli luottamusmiehen työsopimus puretaan ja hän riitauttaa purkamisen, työnantaja maksaa yhden kuukauden palkkaa vastaavan määrän, jos kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.~~
- **Muutetaan luottamusmiessopimuksen 7 §:n 1. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:**
- Allekirjoittajajärjestöt korostavat, että erityisesti paikallinen sopiminen ja siihen valmistautuminen sekä yrityksessä käytävät *muutosneuvottelut* edellyttävät yleensä selvästi normaaliaikaa laajempaa työstä vapautusta.

# Työsuojeluvaltuutettuja koskeva sopimus

- Poistetaan työsuojeluvaltuutettuja koskevan sopimuksen 3 §:n 8. kohdasta viimeinen lause seuraavasti:
- Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei voida irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla noudattamatta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää työntekijöiden enemmistön suostumusta. ~~Selvityksen tekee se allekirjoittajajärjestö, johon työsuojeluvaltuutettu kuuluu tai ellei kuulu mihinkään, niin pyyntö tehdään kaikille allekirjoittajajärjestöille, joilla on edustettavia työntekijöitä.~~



# Työryhmät: Yksityisen sosiaalipalvelualan pito- ja vetovoiman kehittämishanke (tiivistelmä)

## Tavoitetila

- Seuraavilla neuvottelukierroksilla neuvotteluosapuolet arvioivat julkisen puolen palkkaratkaisuja ja niiden vaikutuksia, ja huomioivat julkisen puolen palkkaratkaisut neuvoteltaessa yksityisen sosiaalipalvelualan palkkaratkaisuista.
- Neuvotteluosapuolten tarkoituksena on kuroa umpeen yksityisen ja julkisen puolen välistä perusteetonta palkkaeroa ottaen huomioon alan yritysten taloudellinen tilanne ja toimialan erityispiirteet.
- Tulevissa neuvotteluratkaisuissa tehdään hankkeen tavoitteiden mukaisia palkankorotusten kohdentamistoimia neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Korotuksia pyritään kohdentamaan tarkoituksenmukaisesti erityisesti niihin vähimmäispalkkoihin, joissa palkkaero on suurin.



## Muita työryhmiä

- Työhyvinvointityöryhmä
- Tilastotyöryhmä
- *Työehtosopimuksen selkeyttämistyöryhmä*

# Työryhmät: Palkkausjärjestelmätyöryhmä (tiivistelmä)

- *Palkkausjärjestelmätyöryhmä selvittää palkkasopimukseen tarvittavat muutokset sekä pito- ja vetovoiman kehittämishankkeen selvitystyön tulosten vaikutusta työehtosopimuksen palkkasopimukseen.*
- *Työryhmä kartoittaa nykyisen yksityisen sosiaalipalvelualan palkkausjärjestelmän rakenteen toimivuutta ja kokoaa palkkausjärjestelmän vahvuudet ja heikkoudet ja esittää tarvittavat muutokset.*
- *Tavoitteena työryhmällä on laatia yhteinen ehdotus toimialan ajantasaiseksi palkkausjärjestelmäksi, joka on tarkoituksenmukainen ja kannustava, sekä lisää alan veto- ja pitovoimaa. Työryhmä kartoittaa paikallisen sopimisen mahdollisuudet sekä siihen liittyvät kehittämistarpeet palkkausjärjestelmässä.*
- *Työryhmän tarkoituksena on laatia ehdotus ajantasaisesta palkkausjärjestelmästä ja sen muutostarpeista. Työryhmä aloittaa työskentelynsä 18.1.2027 ja päättää sen 17.12.2027 mennessä. Työryhmä esittelee yhteiset muutosesitykset neuvotteluryhmälle. Työryhmän esittämistä muutostarpeista sovitaan erikseen normaalissa neuvottelujärjestyksessä osana tulevia neuvottelukierroksia. Uudistuksen mahdollisesti aiheuttamat kustannukset otetaan huomioon osana neuvottelukokonaisuutta.*

# Työryhmät: paikallisen sopimisen työryhmä (tiivistelmä)

- *Osapuolet perustavat paikallisen sopimisen työryhmän, jonka tavoitteena on kehittää työehtosopimusta vastaamaan toimialan yritysten ja organisaatioiden ajankohtaisia ja tulevia tarpeita sekä vahvistaa alan veto- ja pitovoimaa sekä toimintaedellytyksiä.*
- *Neuvotteluosapuolet korostavat, että paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajien / henkilöstön välillä. Paikallisesti etsitään parhaita mahdollisia ratkaisuja, joilla edistetään sekä yrityksen/organisaation että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.*



## Muut sovittavat asiat

### Yhteistyö työpaikkojen tueksi

- Yhteinen ohjeistus runkosopimusten ja määräaikaisten työsopimusten käytöstä sekä lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta (valmis, julkaistaan maaliskuussa 2026)
- Mallipohja paikallisen tason erimielisyysneuvotteluista
- Laaditaan päivitetty mallipohja työsopimuksesta



## Neuvotteluosapuolten yhtenäisyys- ja tasa- arvotyö

- Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä tasa-arvo- ja yhtenäisyysnäkökulmien huomioon ottamista kehitettäessä alan työehtosopimuksen määräyksiä ja alalla noudatettuja käytäntöjä.
- Neuvotteluosapuolet sitoutuvat tarkastelemaan työehtosopimuksen yhtenäisyys- ja sukupuolivaikutusten arviointia osana neuvotteluprosessia ja työehtosopimuksen selkeyttämistyötä.
- Osapuolet ovat sopineet työehtosopimuksen sanaston sekä termien päivittämisestä allekirjoituspöytäkirjan liitteen 3 mukaisesti. Termien päivittämisellä ei ole vaikutusta aikaisempaan tulkintaan.

# Neuvotteluosapuolten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö

- Osana sopimusratkaisua neuvotteluosapuolet ovat sisällyttäneet työehtosopimuksen 23 §:n aiemmin sovitun tulkinnan, jonka mukaan työntekijällä on oikeus raskaus- ja/tai vanhempainvapaan palkkaan myös, jos hän jää perhevapaalle kesken opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan.
- Osana neuvotteluosapuolten välistä tasa-arvotyötä neuvotteluosapuolet ovat sopineet yhteistyöstä, jossa seurataan määräaikaissuukausien käyttöä ja mahdollisten lainsäädännön muutoksien vaikutuksia yksityisen sosiaalipalvelualan työsuhteisiin.
- Neuvotteluosapuolet pitävät tärkeänä, että tasa-arvoon liittyviä toimialan käytäntöjä tarkastellaan säännöllisesti. **Työelämän tasa-arvon ja perhevapaiden tasaisemman jakaantumisen tukemiseksi neuvotteluosapuolet suosittelevat esimerkiksi, että paikallisesti sovitaan käytännöistä, joilla tuetaan alle 1-vuotiasta lastaan imettävää työntekijää varmistamalla mahdollisuuden lyhyeen imetystaukoon tai maidon pumppaamiseen työpäivän aikana.**

A man with a beard, wearing a red cap, a dark jacket, and dark pants, is walking from left to right. He is carrying a pink laptop under his arm and has a backpack. He is walking on a paved surface in front of a dark, textured wall made of large rectangular stones. The text "Työelämä muuttuu koko ajan. Olemme tukenasi työurasi jokaisessa vaiheessa." is overlaid on the image in white, bold, sans-serif font. A small, round, metallic object is visible on the wall to the right of the text.

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

Erto>

## Tietoa ja tukea

Ota rohkeasti yhteyttä!

Jäsenten työsuhdeneuvonta 09 613 231

Ma-pe 8.30-13.30

Työsuhdekysymyksiä voit lähettää myös Oma Erto-asiantuntijapalvelussa <https://oma.erto.fi/>

Saara Arola

p. 09 6132 3233

[saara.arola@erto.fi](mailto:saara.arola@erto.fi)





**Jotta kaikilla olisi parempi työelämä.**

**Erto>**