

Teollisuus liitto

Työehtosopimusratkaisu xx.2.2025 – 30.11.2027

Neuvottelutulos 20.2.2025

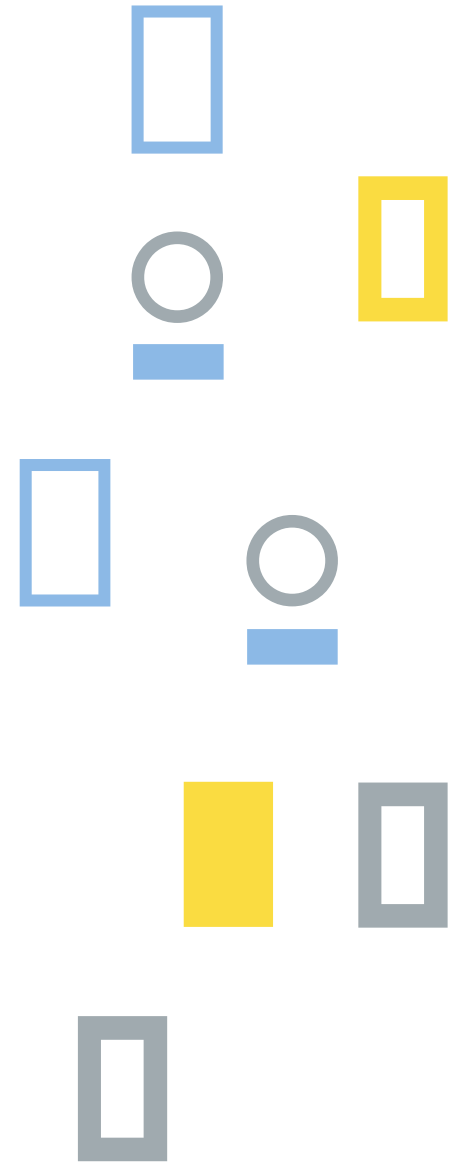


Allekirjoituspöytäkirja

- Neuvottelutulos saavutettu 20.2.2025.
- Työehtosopimus tulee voimaan allekirjoituspäivänään.
- Työehtosopimus on voimassa 30.11.2027 saakka ja jatkuu sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
- Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 elokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimussopimus päättymään 30.11.2026.
- Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.9.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.
- Neuvottelutulos raukeaa, ellei sitä osapuolten käsittelyssä hyväksytä muuttumattomana.

Teollisuus liitto

Neuvottelutulostekstit



Muutetaan kohdan 11.4 tekstiä seuraavasti:

11.4 Paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä

Paikallisesti voidaan sopia muustakin palkkausjärjestelmästä edellä luvuissa 8, 9 ja 11 määritellyn palkkausjärjestelmän vaihtoehdoksi. Paikallinen palkkausjärjestelmä tulee rakentaa edellä kohdan II PALKKAUS alussa määritellyn samapalkkaisuusperiaatteen mukaisesti. Muissa kuin työehtosopimuksessa sovituissa tai liittojen yhteisiin ohjeisiin perustuvissa järjestelmissä paikallisesti sovitun palkkausjärjestelmän mukaan määräytyvän palkan tulee olla vähintään töiden vaativuusryhmittelyn ~~TVR 1:n~~ **TVR 4:n** työkohtaisen palkan suuruinen lisättynä 5 prosentilla. Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti. Paikallisen palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Muutetaan alakohtaa 44.2 seuraavasti:

44.2 Paikallisen sopimisen osapuolet

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä johdu muuta:

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja,
- *paikallisen sopimisen työryhmä.*

Muuten kohta pysyy ennallaan

Muutokset kohtaan 44.3

44.3 Paikallisen sopimuksen sitovuus

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, ~~joita luottamusmiehen on katsottava edustana~~ työpaikan työntekijöitä, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta.

Muutokset kohtaan 44.4

44.4 Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää *tai jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn.*

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Muutokset kohtaan 44.5

44.5 Paikallisen sopimisen valmiudet ja sopimusten seuranta

Paikallinen sopiminen edellyttää molemmilta osapuolilta tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimuksen tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Tärkeätä on tunnistaa paikallisen sopimisen laatua parantavat kehittämiskohteet ja toimia tavoitteellisesti niiden korjaamiseksi.

Työpaikan paikallisten sopimusten laatimista, kehittämistä ja seuranta varten työpaikalla on työpaikan olosuhteisiin perehtynyt paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmässä on vähintään kaksi työnantajan ja kaksi työntekijöiden edustajaa, joista toinen on pääluottamusmies. Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään kaksi edustajaa, joista toinen on pääluottamusmies, jos sellainen on valittu. Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella. Jos työpaikalla ei ole valittu pääluottamusmiestä, työntekijät valitsevat keskuudestaan ryhmään kaksi jäsentä. Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti. Ryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallisen sopimisen koulutukseen.

Muutetaan kohtaa 19.2 seuraavasti:

Lisätään uusi kohta 19.2 D: ”Poissaolojen vaikutus tasaamisvapaan määrään”

Jollei työnantajan ja työntekijän välillä ole toisin sovittu, poissaolot, joilta tuntipalkkaiselle työntekijälle ei TES 19.3 kohdan mukaan makseta tasaamislisää, vähentävät vuosittain annettavan tasaamisvapaan määrää. 128 työtunnin pituinen tässä määräyksessä tarkoitettu poissaolo vähentää 8 tuntia tasaamisvapaata. Poissaolon ei tarvitse olla yhdenjaksoinen.

Määräystä sovelletaan päivä- ja kaksivuorotyötä tekeviin tunti- ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin.

Nykyinen 19.2 D muuttuu kohdaksi E

Muutetaan kohtaa 19.3 Tasaamislisät ja niiden maksaminen seuraavasti:

Muutetaan kolmas kappale (uusi teksti alleviivattu ja poistettava teksti yliviivattu) ja lisätään uusi neljäs kappale.

Lisät maksetaan päivä- ja kaksivuorotyössä sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään, ellei paikallisesti toisin sovita. ~~Ansaitut lisät maksetaan päivä- ja kaksivuorotyössä palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti sovita toisin. Kolmivuorotyössä ansaittujen lisien maksamisen ajankohdista sovitaan paikallisesti.~~

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä tasaamislisää vastaavaa vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyt tasaamislisä lopputilin yhteydessä. Jos työsuhde päättyy kesken kalenterivuoden työnantajasta johtuvasta syystä ja työnantaja on osoittanut enemmän vapaata kuin työntekijälle on kertynyt tasaamislisää, työnantaja ei saa pidättää tätä vastaavaa palkkaa työntekijältä lopputilin yhteydessä.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

19.7 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien, säännöllisen työajan lisääminen sekä vähentäminen

Työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä on suositeltavaa tarkastella vähintään vuosittain

- toimivatko käytössä olevat työaikajärjestelyt tuotannon ja palvelutoiminnan järjestämisen sekä työntekijöiden työaikaa koskevien tarpeiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla ja
- onko työpaikalla tarpeita ja mahdollisuuksia toteuttaa kalenterivuoden aikana järjestelyjä säännöllisen työajan lisäämiseksi tai vähentämiseksi.

Paikallisesti voidaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti sopia:

1. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
2. yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta työaikapankkisopimuksessa
3. työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4. päivittäinen lepoaika
5. työtuntijärjestelmän muuttaminen
6. yötyön teettäminen työaikalain 8 §:stä poiketen
7. liukuvan työajan rajat, enimmäiskertymä ja seurantajakson pituus työaikalain 12.2 §:stä poiketen.

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

Sopiminen säännöllisen työajan lisäämisestä sekä vähentämisestä

A. Aloite ja Sopimisen perusteet

~~Aloitteen sopia säännöllisen työajan lisäämisestä tai vähentämisestä voi tehdä joko työnantaja tai työntekijöiden edustajana pääluottamusmies taikka palvelusvuosilisää koskien yksittäinen työntekijä.~~

Perusteita tällaiselle säännöllisen työajan lisäämisestä tai vähentämisestä sopimiselle voivat muun muassa olla:

- työvoiman lisätarve ja mahdollisuus ohjata työtä yrityksen omille ammattityöntekijöille
- vajaatyöllisyystilanne
- työntekijän oma toive.

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

jatkuu...

B. Työajan lisääminen

~~Työajan lisäämiseksi paikallisesti voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia (kehys sopimus) siitä, että työntekijällä on mahdollista työsuhteensa aikana sopia työnantajan edustajan kanssa toisin työajan tasaamisvapaan määrästä enintään 48 tunnin/6 päivän osalta.~~

~~Kehyssopimuksessa on hyvä mainita työnantajan ja työntekijän sopimuksissa määriteltäviksi asioiksi esimerkiksi:~~

- ~~• monestako tasaamisvapaapäivästä sovitaan~~
- ~~• menettelytavat muutostilanteissa~~
- ~~• etukäteen työtuntijärjestelmään merkittyjen tasaamisvapaiden sopiminen työajaksi~~
- ~~• milloin sopimus tehdään ja sopimuksen voimaantulo.~~

~~Sopimukset on tehtävä kirjallisesti ja ne voivat koskea kalenterivuotta kerrallaan. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys sopimiskäytännöistä.~~

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

jatkuu...

Työajan lisäämiseksi paikallisesti voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin työajan tasaamisvapaiden määrästä työsuhteen aikana enintään 48 tunnin / 6 päivän osalta kalenterivuodessa.

Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi koskea enintään kalenterivuotta kerrallaan. Pääluottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys sopimiskäytännöistä. Tarkempi voimassa oleva ohjeistus sopimiskäytännöistä löytyy liittojen kotisivuilta www.teollisuusliitto.fi ja www.teknologiatyonantajat.fi

Loput kohdasta ennallaan

Muutetaan kohtia 18 sekä 37.9 kohta C seuraavasti:

18 Palkan maksaminen

Lisätään määräykseen uusi kohta:

Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat ennen edellä tarkoitettua loppupalkan maksuajankohtaa sopia muusta loppupalkan maksuajankohdasta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Muutetaan kohtia 18 sekä 37.9 kohta C seuraavasti:

37.9 Työsuhteen päättymisen lomautuksen aikana

C. Työntekijän irtisanoutuminen 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

~~Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.~~

Korvaus maksetaan ensisijaisesti ensimmäisenä normaalina palkanmaksupäivänä työsopimuksen päättymisen jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja ja työntekijä voivat ennen edellä tarkoitettua loppupalkan maksuajankohtaa sopia muusta loppupalkan maksuajankohdasta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Muutetaan alakohhta 28.1 seuraavasti:

28.1 Vapautus työstä

Muutetaan toinen kappale muotoon:

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttamisen järjestämisessä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- A Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on tarkoituksenmukaista sopia työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä.
- B Jos työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ei ole edellä mainitusti sovittu, annetaan vapautusta alla olevan taulukon mukaisesti:

Työpaikan työntekijöiden sekä vuokratyöntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä tunteina / 4 viikkoa
10-19	5
20-49	17
50-99	36
100-149	60
150-199	84
200-249	100
250-399	148
400-	Kokonaan vapautettu

Muutetaan alakohta 28.1 seuraavasti

28.1 Vapautus työstä

- C Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä todetaan välittömästi ennen työsuojeluvaltuutetun vaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon myös toteamisvuoden aikana työpaikalla työskennelleiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen lukumäärä, jos vuokratyöntekijöitä on tarkastelujakson aikana keskimäärin ollut vähintään 20 henkilöä.

Jos työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana.

TYÖRYHMÄTOIMEKSIANNOT

- työaikakysymykset ja palkkamääräysten kehittäminen
- koulutustyöryhmä
- yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen
- työehtosopimuksen kehittäminen

TYÖEHTOSOPIMUS, TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT

MUUTA SOVITTUA

Pöytäkirja ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintää koskevista menettelytavoista

Liitot toteavat, että työehtosopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä allekirjoitetaan liittojen välinen päivitetty pöytäkirja ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintää koskevista menettelytavoista.

Jäsenmaksuperintä

6. Työnantaja toimittaa jäsenmaksuselvitykset Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle alla olevan aikataulun mukaisesti:

Selvityksen aikataulu:

1.1.—31.3. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.5. kuluvaa vuotta mennessä

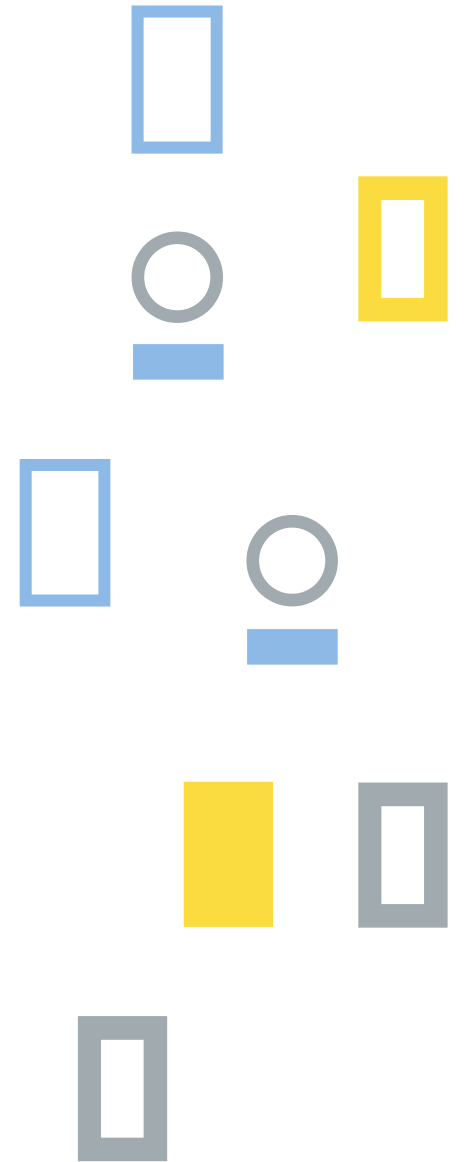
1.4.—30.6. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.8. kuluvaa vuotta mennessä

1.7.—31.9. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.11. kuluvaa vuotta mennessä

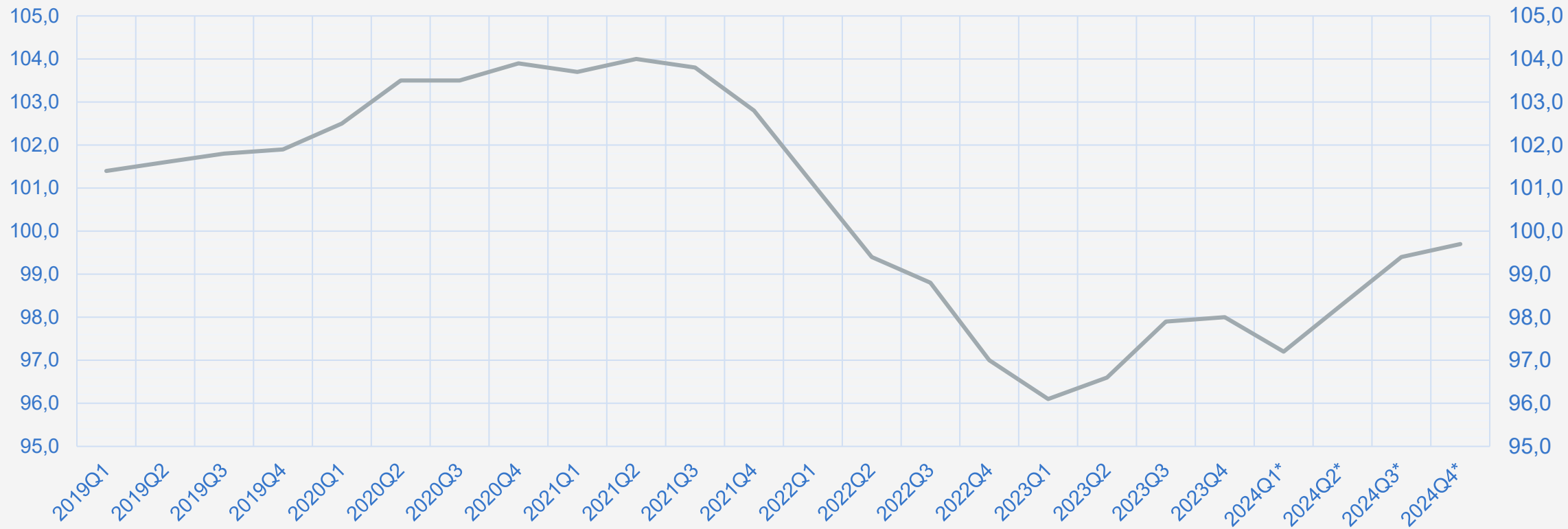
1.10.—31.12. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 31.1. seuraavaa vuotta mennessä

Teollisuus liitto

Palkkaratkaisu



Reaaliansioiden kehitys 2019 Q1 – 2024 Q4



Lähteet: Tilastokeskuksen reaaliaindeksi

— Reaaliaindeksi 2015=100

Vuosi 2025

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 14.3.2025 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pääluottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 30.4.2025 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

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

B. Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa A on sanottu.

C. Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkahintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee A-kohdassa mainituin tavoin.

D. Palkkaperusteiden korotus

Työehtosopimuksen työkohtaiset palkat otetaan käyttöön työpaikkakohtaisesti palkankorotuksen ajankohdasta lukien. Nämä korotukset eivät aiheuta aika- ja suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli yleiskorotuksen, mikäli työpalkat näillä yleiskorotuksilla korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen määräykset.

E. Henkilökohtainen palkanosuus

Sovittiin, että henkilökohtaiset palkanosuudet (hko) säilyvät korotuksen yhteydessä suhteellisesti entisen suuruisina.

F. Keskituntiansion korotus

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

Taulukot, lisät ja korvaukset

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Vuosi 2025

Taulukoita korotetaan 2,5 %:lla 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen.

Jos paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä.

Lisiä ja korvauksia korotetaan 2,5 %:lla 1.4.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Kuukausikorvaukset korotetaan huhtikuun alusta alkaen.

Vuosi 2026

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 13.2.2026 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,6 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pää-luottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2026 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

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

Kohdat B – F kuten vuonna 2025

Taulukot, lisät ja korvaukset

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Vuosi 2026

Taulukoita korotetaan 2,9 %:lla 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen.

Jos paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä.

Lisiä ja korvauksia korotetaan 2,9 %:lla 1.3.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Kuukausikorvaukset korotetaan maaliskuun alusta alkaen.

Vuosi 2027

A. Palkkojen tarkistaminen

Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 12.2.2027 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi työnantaja käyttää sopimuksen voimaantulon jälkeen, kuitenkin viimeistään 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, työntekijöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 0,4 %. Työnantaja jakaa korotukset liittojen ohjeistuksen mukaisesti. Palkantarkistusten käytöstä ja jakoperusteista tiedotetaan pää-luottamusmiestä liittojen yhteisen ohjeistuksen mukaisesti viimeistään 31.3.2027 mennessä. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, tiedotetaan koko henkilöstöä.

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

Kohdat B – F kuten vuonna 2026

Taulukot, lisät ja korvaukset

Työkohtaiset tunti- ja kuukausipalkat

Vuosi 2027

Taulukoita korotetaan 2,4 %:lla 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen.

Jos paikallinen palkkaratkaisu, taulukoita korotetaan samaan aikaan paikallisen palkkaratkaisun toteutuksen yhteydessä.

Lisiä ja korvauksia korotetaan 2,4 %:lla 1.3.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Kuukausikorvaukset korotetaan maaliskuun alusta alkaen.

Palkkaratkaisu 2025 - 2027

Vuosi	korotus	Keskituntiansio
2025	2,5 %	18,32 €
2026	2,9 %	18,85 €
2027	2,4 %	19,30 €

Keskituntiansio sopimuskauden alussa 17,87 €

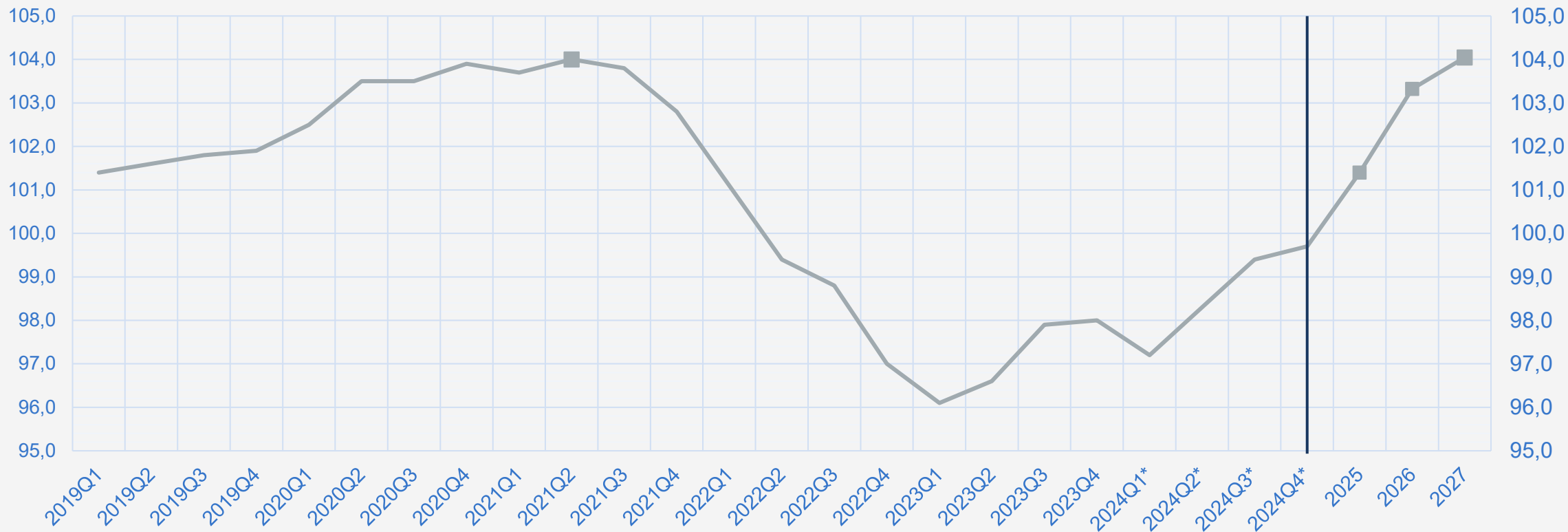
Keskituntiansio sopimuskauden lopussa 19,30 €

$17,87 \text{ €} + 8 \% = 19,30 \text{ €}$

- Palkkaratkaisu korottaa palkkoja sopimuskauden aikana keskimäärin 8 prosenttia.

Reaaliansioiden kehitys 2019 Q1 – 2024 Q4

Sopimuskorotusten vaikutus reaaliansioon 2025 - 2027



Lähteet: Tilastokeskuksen reaaliaindeksi
Suomen pankki, kuluttajahintaindeksi

— Reaaliaindeksi 2015=100

TYÖKOHTAISET TUNTI- JA KUUKAUSIPALKAT

Työnvaati vuus-ryhmä	Työkohtainen tuntipalkka sopimuksen voimaan tullessa senttiä/tunti	Työkohtainen tuntipalkka 1.4.2025 senttiä/tunti	Työkohtainen tuntipalkka 1.3.2026 senttiä/tunti	Työkohtainen tuntipalkka 1.3.2027 senttiä/tunti	Työkohtainen kuukausipalkka sopimuksen voimaan tullessa euroa/kk	Työkohtainen kuukausipalkka 1.4.2025 euroa/kk	Työkohtainen kuukausipalkka 1.3.2026 euroa/kk	Työkohtainen kuukausipalkka 1.3.2027 euroa/kk
1	1002	1027	1057	1082	1746	1790	1842	1886
2	1052	1078	1110	1136	1833	1880	1934	1980
3	1105	1132	1165	1193	1925	1973	2031	2079
4	1160	1189	1224	1253	2021	2072	2132	2183
5	1218	1248	1285	1315	2122	2176	2239	2292
6	1279	1311	1349	1381	2228	2285	2351	2407
7	1343	1376	1416	1450	2340	2399	2468	2527
8	1410	1445	1487	1522	2457	2519	2592	2654
9	1480	1517	1562	1599	2580	2645	2721	2786