



Ilmailualan Unioni IAU ry:n ja Palvelualojen Työntekijät PALTA ry:n välisen Lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

Ilmailualan Unioni IAU ry ja Palvelualojen Työntekijät PALTA ry uudistavat lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen liitteessä todetuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan. Hylätty sovintoehdotus ei toimi jatkoneuvottelujen pohjana sovittelun mahdollisesti jatkuessa.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti valtakunnansovittelijan Teams-kokouksessa keskiviikkona 30.4.2025 klo 15.30.

Helsingissä 29. päivänä huhtikuuta 2025

Nina Pärssinen
Sovittelija

Liite: Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen muutokset ajalle 30.4.2025 – 15.3.2028.

Liite sovintoesityksen 29.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Ilmailualan Unioni IAU ry

LENTOLIIKENTEEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS**1. Sopimuskausi**

Tämän sovintoehdotuksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uusi sopimuskausi päättyy 15.3.2028. Tämän jälkeen työehtosopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat 15.1.2027 mennessä tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä lentoliikenteessä. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 15.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 15.1.2027 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkkaratkaisu**Vuosi 2025**

Palkkoja korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.8.2025 lukien 2,5 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.8.2025 lukien 2,5 %.

Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.7.2026 lukien 2,9 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.7.2026 lukien 2,9 %.

Vuosi 2027

Palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentin suuruuisella yleiskorotuksella. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 1.7.2025 lukien 2,4 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 1.7.2025 lukien 2,4 %.

3. Tekstimuutokset**3.1 Perhevapaaudistus**

Muutetaan 94. §:n Äitiysvapaan palkka seuraavasti:

94. § Perhevapaan palkka

1. Raskaana olevalle ja synnyttävälle työntekijälle annetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Raskausvapaalta ja tätä välittömästi seuraavalta osalta vanhempainvapaata, yhteensä 72 arkipäivän ajalta, maksetaan täysi palkka.

2. Ei-synnyttävän työntekijän oikeus vapaaseen määräytyy sairausvakuutuslain ei-synnyttävää vanhempaa koskevien määräysten mukaisesti. Ei-synnyttävälle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ensimmäisen 32 arkipäivän ajalta täysi palkka.

3. Milloin työntekijä on adoptoinut perheen ulkopuolelta alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyvänä 32 arkipäivän pituinen vanhempainvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa.

4. Palkanmaksun edellytyksenä kohdissa 1.–3. on, että työntekijän työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään 12 kuukautta ennen lapsen syntymää tai adoptiota. Palkanmaksun edellytyksenä kohdissa 1.–3. on lisäksi se, että työntekijä on hakenut ja hänelle on myönnetty sairausvakuutuslain mukainen etuus vapaan ajaksi. Palkallisen vapaajakson ajalta etuus maksetaan työnantajalle.

Pöytäkirjamerkintä: Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Pöytäkirjamerkintä: työehtosopimuksen 21 §:n (raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa) palkallisen vanhempainvapaan määräystä ei sovelleta osittaiseen vanhempainvapaaseen.

Lisäksi muutetaan työehtosopimuksen määräyksistä maininnat äitiys- vanhempain- sekä hoitovapaasta perhevapaaksi:

29. § Työajan lyhennysvapaat 6. kohta seuraavasti:

6. Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai perhevapaan palkkaa. Lisäksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

13. Luku Sairausaika ja äitiysvapaan otsikko seuraavasti:

13. LUKU | SAIRAUSAIKA JA PERHEVAPAA 95. §

13. Luku Sairausaika ja perhevapaa 95. § Sairauskassa seuraavasti:

1. Sairausajan ja raskausvapaan palkka voidaan maksaa sairauskassan kautta, jos työnantaja maksaa kassalle kannatusmaksua, joka vastaa edellä tarkoitettua sairaus- ja synnytysajalta aiheutuvia palkkakustannuksia.

Irtisanomissuojasopimuksen 3. § Irtisanomisajat -kohdan alla oleva Soveltamisohje / Työsuhteen kestojaan määräytyminen seuraavasti:

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, perhevapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

3.2 Kielitaitolisän poistetaan

Poistetaan työehtosopimuksen määräys 55. § Korvaus kielitaidosta.

Lisätään työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan seuraava merkinta:

Niille työntekijöille, joille työehtosopimuksen 55. §:n mukaista kielilisää on maksettu 29.4.2025, kielilisa muutetaan ja maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisesti jatkuessa erotusarvona 1.5.2025 alkaen.

3.3 Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso tekniikan työajoissa

Lisätään työehtosopimukseen uusi 30. §:n 9. kohta:

9. Työaikalaista poiketen työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

4. Työryhmät

4.1 HEKO-työryhmä

Työryhmän toimeksianto

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tavoitteena on kehittää työehtosopimuksen mukaista henkilökohtaista palkanosaa nykyjärjestelmää kannustavammaksi.

Osana työryhmän työtä osapuolet selvittävät henkilökohtaisen palkanosan mallia, jossa kunkin yrityksen henkilökohtaisen palkanosan keskiarvo vähintään kaksi vuotta työsuhteessa olleiden työntekijöiden osalta on 6 %.

Mallin tulee sisältää myös mahdollisuus palkan tosiasialliseen alenemiseen ilman nykyisen palkkausjärjestelmän mukaista erotusarvoa.

Työryhmän aikataulu

Työryhmä kokoontuu ensimmäisen kerran 30.9.2025 mennessä. Kutsu työryhmän ensimmäiseen kokoukseen tulee toimittaa työntekijäliitolle viimeistään viikkoa ennen kokousta ja sen liitteenä tulee olla kokouksen asialista.

Työryhmätyön tulee olla valmis vuoden 2026 loppuun mennessä, ellei sen voimassaoloa jatketa osapuolten välillä.

Alustavia tuloksia työryhmätyöstä käydään läpi toukokuussa 2026 valtakunnansovittelijan tai hänen nimeämänsä nimeämän sovittelijan johdolla. Työryhmässä yhdessä sovittujen muutosten voimaantulosta sovitaan osapuolten välillä erikseen. Liitot hyväksyvät mahdolliset muutokset työehtosopimukseen jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

4.2 Palkkausjärjestelmän kehittäminen

4.2.1. Työryhmä

Työehtosopimusosapuolet jatkavat palkkausjärjestelmän kehittämistä työryhmässä, jonka tavoitteena on ensisijaisesti tehdä aiemman työryhmätyön pohjalta yrityskohtaiseen arviointiin perustuva töiden vaativuuden arviointijärjestelmä. Työ sovitaan toteutettavan kustannusneutraalisti, jolloin nykyisten töiden keskinäinen vaativuusjärjestys säilytetään.

Kustannusneutraliteetti toteutetaan käytännössä säilyttämällä vanhan arviointijärjestelmän pisteytys ja keskeiset - yleisestikin palkkausjärjestelmissä tunnus-
tetut pääarviointikriteerit ennallaan.

Työryhmän tavoitteena on tehdä lopullinen esitys työehtosopimusosapuolille uudesta töiden arviointijärjestelmästä ja sen käyttöönoton ajankohdasta vuoden 2027 tammikuun loppuun mennessä niin, että uusi töiden arviointijärjestelmä olisi otettavissa käyttöön viimeistään 1.3.2027. (LIITE)

4.1.2. Töiden kuvaus, arviointi ja sijoittaminen palkkaryhmiin

Osapuolten sopimaan palkkausjärjestelmätyöhön liittyen osapuolet toteavat, että

1. Kaikkien sopimusalan töiden keskinäinen järjestys ja palkkaluokat on tässä hyväksytty, eikä töitä ole tarve alkaa arvioimaan. Jos jokin työ vuonna 2020, 2023 taikka 2025 alkavalla sopimuskaudella kuitenkin muuttuu oleellisesti, tulee sen arviointi käynnistää tämän kohdan mukaisia menettelytapoja noudattaen.
2. Ennen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 4.2.1. tarkoittaman työryhmän työn valmistumista kohdassa 1. mainitut olennaisesti muuttuneet tai uudet työt sijoitetaan palkkaryhmiin seuraavin periaattein.
3. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyrityksissä perustetaan tarvittaessa yrityskohtaiset työnkuvausryhmät uusien tai muuttuneiden töiden kuvauksista varten. Ryhmät muodostetaan ammattiryhmittäin. Osapuolten edustajien määrä ryhmää kohden on vähintään kaksi.

4. Uuden tai muuttuneen työn vaativuuden arviointi tapahtuu ensisijaisesti pääluottamusmiehen ja työnantajan edustajan kesken, työehtosopimuksen 68. §:n menettelytapojen mukaisesti, sopimalla tai vertailemalla muihin sopimusalan töihin, käyttäen tukena olemassa olevia työnkuvia. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja voivat sopia myös yrityskohtaisen arviointiryhmän käyttämisestä.

5. Mikäli töiden kuvauksesta ja arvioinnista ei päästä yhteisymmärrykseen edellä kuvatulla tavalla, se siirretään ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi. Ratkaisulautakuntaan kuuluu kaksi maapalveluyhtiöiden edustajaa ja yksi teknisten palveluiden edustaja molemmilta puolin sekä yksi Paltan ja yksi IAU:n edustaja (kokoonpano 3 TA + 3 TT / 1 Palta ja 1 IAU). Tekniikan töitä ratkaistaessa ratkaisulautakuntaan kuuluu kaksi teknisten palveluiden edustajaa ja yksi maapalveluyhtiöiden edustaja molemmilta puolin sekä yksi Paltan ja yksi IAU:n edustaja (kokoonpano 3 TA + 3 TT / 1 Palta ja 1 IAU).

6. Tarkemmat määräykset sopimusalan töiden vaativuuden arvioinnista ja palkkaustyöryhmän aikataulusta ja käytännöistä on sovittu erillisellä työehtosopimuspöytäkirjalla (LIITE).

7. Palkkaryhmittelytyöryhmä sijoittaa työt palkkaryhmiin joko paikallisen sopimuksen tai ratkaisulautakunnan ratkaisun perusteella.

5. Keskusjärjestösopimukset

Osapuolet tarkastelevat sopimuskauden aikana tarvetta siirrettyjen keskusjärjestösopimusten kirjausten ajanmukaistamiselle ja selkeyttämiselle.

6. Lakiviittausten tarkistaminen

Osapuolet tarkastelevat yhdessä työehtosopimuksen lakiviittausten ajantasaisuuden.

7. Siirtyvät allekirjoituspöytäkirjamääräykset

7.1. Palkkaryhmittely

Allekirjoittaneet liitot ovat perustaneet yhteisen palkkaryhmittelytyöryhmän. Kumpikin osapuoli nimeää työryhmään kaksi jäsentä. Työryhmä huolehtii siitä, että Lentoliikenteen palveluja koskevan sopimusalan työt sijoitetaan työehtosopimuksen mukaiseen palkkaryhmittelyyn.

Kun työryhmä sijoittaa työt palkkaryhmiin, se käyttää hyväkseen yhteisesti sovittuja painotuskertoimia, töiden parivertailua tai muuta yhteisesti sovittua järjestelmää.

Työnarvioinnin valmistuttua arviointityöryhmän sihteeri toimittaa arviointituloksen viivytyksettä tiedoksi palkkaryhmittelytyöryhmälle. Palkkaryhmittely tulee voimaan työryhmän päätöstä seuraavan palkanmaksukauden alusta. Työnantajan katsotaan saaneen päätöksen tiedoksi seitsemäntenä päivänä siitä, kun palkkaryhmittelytyöryhmä on lähettänyt sen tiedoksi.

6.2. Palkkaryhmittelyn muutokset

Palkkaryhmittelytyöryhmä pitää palkkaryhmittelyluetteloa ajan tasalla. Luetteloon merkitään uuden työn tai uudelleen arvioidun työn palkkaryhmä, heti kun palkkaryhmittelytyöryhmä on sen päättänyt. Tämä luettelo on työehtosopimuksen liite, jonka palkkaryhmittelytyöryhmän jäsenet allekirjoittavat. Osapuolet tiedottavat kaikista palkkaryhmittelyn muutoksista kumpikin tahollaan.

6.3. Työhyvinvoinnin edistäminen ja uudelleensijoittaminen

Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Ilmailualan Unioni IAU ry suosittavat, että yrityksissä käynnistetään paikallinen yhteistyö yritysten edustajien, työsuojeluorganisaation ja luottamusmiesten kanssa sairauspoissaoloihin vaikuttavien osatekijöiden selvittämiseksi. Tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen ja siitä aiheutuva sairauspoissaolojen määrän väheneminen.

Työnantajalla on oltava käytössään järjestelmä, joka tähtää henkilöiden uudelleensijoittumiseen työssä, jos he eivät enää pysty tekemään omaa työtään ja ovat saaneet tästä lääkärin lausunnon. Työntekijä voi tällöin sijoittua joko muihin tehtäviin samassa yrityksessä tai konsernissa tai, jos tämä ei ole mahdollista, tarjolla olevan uudelleensijoituspalvelun avulla kokonaan muuhun yritykseen. Järjestelmän avulla selvitetään myös tarve ja mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen ja opastetaan henkilöä käyttämään muita sosiaalisia etuisuuksia.

6.4. Vuosilomalain muutos 1.10.2013

Vuosiloman siirto-oikeudessa työkyvyttömyystilanteessa noudatetaan uutta 1.10.2013 voimaan tullutta vuosilomalain muutosta. Lain mukainen vuosiloman siirto-oikeus koskee vain vuosilomalakiin perustuvia vuosilomia. Lain ylittävät työehtosopimukseen perustuvat loman osat eivät siirry missään tilanteessa.