



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 valtakunnansovittelijalle sunnuntaina 13.7.2025 klo 12.

Helsingissä 13. päivänä heinäkuuta 2025

Anu Sajavaara
Valtakunnansovittelija

Liite: Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen muutokset ajalle 13.7.2025–15.1.2027

LIITE**LENTOLIIKENTEEEN PALVELUJA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS****1. Sopimuskausi**

Työehtosopimus tulee voimaan, kun Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uusi sopimuskausi päättyy 15.1.2027. Tämän jälkeen työehtosopimus on voimassa vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanoitu.

2. Palkkaratkaisu**2.1. Vuosi 2025**

Palkkoja korotetaan 16.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 16.7.2025 lukien 2,5 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 16.7.2025 lukien 2,5 %.

2.2. Vuosi 2026

Palkkoja korotetaan 16.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan 16.6.2026 lukien 2,4 %.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisiä korotetaan 16.6.2026 lukien 2,4 %.

3. Keskusjärjestösopimukset

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

4. Lakiviittausten tarkistaminen

Osapuolet tarkastelevat yhdessä työehtosopimuksen lakiviittausten ajantasaisuuden.

5. Siirtyvät allekirjoituspöytäkirjamääräykset

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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 koulutukseen ja opastetaan henkilöä käyttämään muita sosiaalisia etuisuuksia.

5.4 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.

6 Työryhmät

6.1 Palkkausjärjestelmän kehittäminen

6.1.1. 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 2026 marraskuun loppuun mennessä niin, että uusi töiden arviointijärjestelmä olisi otettavissa käyttöön viimeistään 1.1.2027. (LIITE)

6.1.2. 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 tai 2025 alkavalla sopimuskaudella kuitenkin muuttuu oleellisesti, tulee sen arviointi käynnistää tämän kohdan mukaisia menettelytapoja noudattaen.

2. Ennen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 7.5.1. 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 kuvaamiseksi 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.

6.2 Säästösopimusten vaikutusten arviointi

Sopijaosapuolet tarkastelevat sopimuskauden aikana työryhmässä aikaisempien sopimusneuvottelujen yhteydessä tehtyjen toimialaa koskevien säästösopimusten vaikutuksia sopimusosalalla toimivien työntekijöiden ansiokehitykseen.

Työryhmän tavoitteena on selvittää, miten työehtosopimuksen 126.§:n (Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke)) pohjalta vuonna 2020 tehdyt säästösopimukset ovat vaikuttaneet työntekijöiden ansioiden kehittymiseen ja työpaikkojen säilymiseen. Työryhmässä kartoitetaan sitä, onko sille edellytyksiä, että tehtyjen sopimusratkaisujen yhteisesti todettuja vaikutuksia voitaisiin huomioida osapuolten tulevaisuudessa neuvotteluratkaisuissa.

Osana työryhmätyötä osapuolet käyvät myös läpi lentoliikenteen palvelujen tulevaisuusnäkyviä huomioiden lentoliikenteen kokonaistilanteen. Tarvittaessa työryhmässä kuullaan asiantuntijoita erilaisten mahdollisten tulevaisuusskenaarioiden kartoittamiseksi.

Jos jompikumpi osapuoli vie osapuolten välisen tes-tulkintapöytäkirjaa koskevan asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi ja tuomioistuin antaa ratkaisunsa sopimuskauden aikana, osapuolet ottavat ratkaisun huomioon osana työryhmän keskusteluja.

Työryhmä kokoontuu ensimmäisen kerran lokakuussa 2025 ja pyrkii saattamaan työskentelynsä päätökseen 30.9.2026 mennessä. Osapuolet raportoivat työryhmässä käydyistä keskusteluista valtakunnansovittelijalle tai hänen määräämälleen sivutoimiselle sovittelijalle vuoden 2026 lokakuun loppuun mennessä.

LIITE

TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA - Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Sopimuksen tarkoitus:

Sovintoehdotuksen yhteydessä on sovittu, että seuraavia periaatteita ja arvioitua aikataulua noudatetaan sopimuskaudella sopimusalan töiden vaativuuden arvioinnissa ja palkkaustyöryhmän käytännöissä.

Arvioitu aikataulu työryhmän työlle

- syksy 2025 / järjestelmän testaus ja materiaalin loppuun saattaminen
- kevät 2026 / yrityskohtaiset työnkuvausryhmät perustetaan ja koulutetaan liittojen toimesta
- kevät ja syksy 2026 / nykyiset työt kuvataan uuden järjestelmän mukaisesti ja tarkentava liittojen koulutus käyttöönotosta
- syksy 2026 / siirtymisestä ja siihen liittyvistä asioista lopullisesti päättäminen

Ankkurityöt

Päämääränä on lopputulos, jossa arviointi voidaan yhdessä osapuolten työryhmässä sopimien ankkuritöiden avulla toteuttaa tulevaisuudessa niin, että säilytetään riittävä ja tarvittava erottelevuus sopimusalan töissä.

Paikallisesti yksittäisessä yrityksessä sovittu työn muutos ei muodosta perustetta töiden arvioinnin käynnistämiseen tai muuttamiseen muissa yrityksissä. Paikallisen arvioinnin perusteena on yrityksen oma työnkuva ja sen mahdollinen muuttuminen.

Töiden kuvaaminen

- Paltan jäsenyrityksissä perustetaan yrityskohtaiset työnkuvausryhmät töiden kuvaamiseksi uuden järjestelmän mukaisesti. Töiden kuvauksen tarkoituksena on päivittää työnkuva vastaamaan nykytilaa ja uutta arviointijärjestelmää. Ryhmässä on 2-4 työntekijä- ja työnantajapuolen edustajaa.
- Liitot kouluttavat työnkuvausryhmät niiden perustamisen jälkeen. Ensin annetaan koulutus siirtymävaiheen työnkuvauksen tekemiseen ja sitten sen jälkeen lopullisesti tarkentava koulutus uuden järjestelmän käyttöön.
- Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton edellytyksenä on, että yrityksissä kaikki työt on kuvattu uuden järjestelmän mukaisesti.

Ratkaisulautakunnan perustaminen

- Ratkaisulautakunta perustetaan ja se perustaa arviointinsa viime kädessä vanhan järjestelmän mukaisiin työnkuviin ja pisteytyksiin. Maapalvelutöitä ratkaistaessa ratkaisulautakuntaan kuuluu kaksi maapalveluyhtiöiden edustajaa sekä yksi teknisten palveluiden edustaja molemmin puolin sekä yksi Paltan ja yksi IAU:n edustaja (kokoonpano 3 TA+ 3 TT/ 1 Palta+ 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).
- Ratkaisulautakunnan edustajille valitaan varamiehet, jotka koulutetaan ja jotka osallistuvat tarpeen mukaan ratkaisutoimintaan. Lähtökohtana on, että ratkaisulautakunnan jäsen ei voi ratkaista "omaan työhönsä" liittyvää erimielisyyttä, jolloin hänen sijaansa otetaan varajäsen.
- Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko työnkuva muuttunut vuonna 2020 alkaneen, vuonna 2023 alkaneen tai vuonna 2025 alkavan sopimuskauden aikana ennen uuden järjestelmän käyttöönottoa, on mahdollisia muutoksia arvioitava suhteessa viimeksi voimassa olleen arvioinnin mukaiseen vanhaan työnkuvaan.
- Jos syntyy erimielisyyttä siitä, onko työnkuva muuttunut vuonna 2020 alkaneen, vuonna 2023 alkaneen tai vuonna 2025 alkavan sopimuskauden aikana uuden järjestelmän käyttöönoton jälkeen, tulee muutoksia arvioida suhteessa ennen siirtoa tehtyihin uuden järjestelmän mukaisiin työnkuviin.

Uudelleen kuvattavat ja arvioitavat työt

Osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että sopimusallalla ei ole ennen uuden järjestelmän käyttöönottoa sellaisia töitä, jotka vaatisivat erillisen arvioinnin tekemistä.