

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SATAMA-ALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Satamien ja vesiväylien Unioni

Aika 28.3.2025

Paikka Eteläranta ja etäyhteyksin

Läsnä	Palvelualojen työnantajat PALTA ry	Satamien ja vesiväylien unioni ry
	Tuomas Aarto	Joachim Alatalo
	Minna Ääri	Mari Keturi
	Vuokko Piekkala	Jussi Päiviö
	Jessika Silfvast	Miika Lumitsalo
	Katja Riikola	Niko Heino
	Miika Mandell	
	Katja Kujala	
	Vuokko Kalliokoski	

Alekirjoittaneet liitot ovat sopineet satama-alan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. SOPIMUKAUSI

Uusi sopimuskausi alkaa 1.4.2025 ja päättyy 31.3.2028. Sopimus jatkuu 31.3.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 18.12.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja taloustilannetta sekä arvioivat, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 18.12.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättyvänsä 31.3.2027. Arvioinnin

perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 31.1.2027

2. PALKANTARKISTUKSET

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, tarkoituksenmukaista palkkausta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa kunkin vuoden toukokuun loppuun mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, tarkistetaan palkkoja alla olevan mukaisesti.

2025

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Peruspalkan luonteisia lisiä korotetaan 2,3 prosentilla ja henkilöstön edustajan korvauksia korotetaan 2,5 prosentilla 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Palkantarkistusvarasta käytetään 0,2 prosenttia perhevapaiden uudistamiseen toteuttamalla 32 arkipäivän paikallinen vanhempainvapaa.

2026

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella.

Peruspalkan luonteisia lisiä korotetaan 2,3 prosentilla ja henkilöstön edustajan korvauksia korotetaan 2,9 prosentilla 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Lisäksi työnantaja käyttää henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 1.7.2026 lukien 0,6 %. Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden työtehtävien, ammattitaidon ja työsuorituksen tulee olla ohjaavana tekijänä palkantarkistusten kohdentamisessa.

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä 31.5.2026 mennessä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisöissä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, yritysکوhtainen erä maksetaan yleiskorotuksena. Neuvotteluissa saavutettu yksimielinen neuvottelutulos kirjataan pöytäkirjaan. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Työnantaja antaa kohdentamisen jälkeen selvityksen luottamusmiehelle päättämiensä toimenpiteiden perusteista ja niihin liittyneiden palkkaratkaisujen kustannusten jakautumisesta. Selvitys sisältää tiedon järjestelyerän jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

2027

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella.

Peruspalkan luonteisia lisiä korotetaan 2,0 prosentilla ja henkilöstön edustajan korvauksia korotetaan 2,4 prosentilla 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Lisäksi työnantaja käyttää henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisesti 1.7.2027 lukien 0,4 %. Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Yritys- tai työpaikkakohtaisten korotusten tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan

toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden työtehtävien, ammattitaidon ja työsuorituksen tulee olla ohjaavana tekijänä palkantarkistusten kohdentamisessa.

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä 31.5.2027 mennessä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisössä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, yrityskohtainen erä maksetaan yleiskorotuksena. Neuvotteluissa saavutettu yksimielinen neuvottelutulos kirjataan pöytäkirjaan. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Työnantaja antaa kohdentamisen jälkeen selvityksen luottamusmiehelle päättämiensä toimenpiteiden perusteista ja niihin liittyneiden palkkaratkaisujen kustannusten jakautumisesta. Selvitys sisältää tiedon järjestelyerän jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

3. TEKSTIMUUTOKSET

3.1 Muutetaan Yleisen osan I luku Työrauha 7 § Ennakkoilmoitus työtaistelusta seuraavasti:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen ei saa ryhtyä, ellei työnseisauksen järjestäjä ole viimeistään seitsemän päivää ennen työnseisauksen tai sen laajentamisen aloittamisajankohdalla ilmoittanut kirjallisesti työrauhavelvollisuuden vallitessa vastapuolena olevalle työehtosopimusosapuolelle ja myötätuntotyötaistelusta, työrauhavelvollisuudesta riippumatta, lisäksi sen kohteena olevalle työnantajalle (viittausmääräys työriitalakiin).

3.2 Muutetaan Palkkaus II luvun Kokemuslisät 8 § Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä 6 b) seuraavasti:

Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä:

b) palkallinen raskaus- ja vanhempainvapaa-aika

3.3 Muutetaan Työaika III luku 11 §:n otsikkoa ja lisätään uusi 11 a § Toimihenkilön varallaolo seuraavasti:

11 § Työntekijän varallaolo

- - -

11 a § Toimihenkilön varallaolo (uusi)

Toimihenkilön vapaamuotoiseen varallaoloon ja siitä maksettavaan korvaukseen noudatetaan työaikalain 4 §:ää. Ennen kuin varallaoloa ryhdytään käyttämään työnantaja määrittää varallaolosta maksettavan korvauksen ja muut ehdot. Työnantaja kuulee luottamusmiestä varallaolokorvauksen määräytymisestä ennen asiasta päättämistä.

3.4 Muutetaan Neuvottelumenettely VIII luku Paikallinen sopiminen 3 § 2. kohtaa seuraavasti:

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, eikä sairaus- ja raskausvapaateuuksia koskevista määräyksistä. - - -

3.5 Muutetaan Neuvottelumenettely VIII luku Paikallinen sopiminen 3 § 3. kohdan 1. kappaletta seuraavasti:

Paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen tai sellaisen puuttuessa työntekijöiden kanssa yhdessä tai yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

3.6 Muutetaan Työloma V luku perhevapaita koskevia määräyksiä seuraavasti:

Luvun 5 ja 6 § koskevat perhevapaita ja niiden palkallisuutta. Aiempi päivä-, vanhempainrahaa sekä tartuntalain mukaisia korvauksia koskeva 6 § siirretään 7 §:ksi.

Samalla poistetaan perhevapaat -taulukko.

Raskaus- ja vanhempainvapaa (5 §)

1 Oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen

Työntekijän oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyy siten kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

2 Kokonaissuunnitelman tekeminen raskaus- ja vanhempainvapaasta

Työnantajalle on ilmoitettava raskaus- ja vanhempainvapaan pitämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta (ks. TSL 4:3a).

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuus (6 §)

1 Raskausvapaan palkallisuus

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka raskausvapaalta yhteensä enintään 40 yhdenjaksoiselta arkipäivältä edellyttäen, että

- työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään 6 kuukautta ja
- vapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

2 Vanhempainvapaan palkallisuus

Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momentin nojalla vanhempainvapaaseen, maksetaan varsinainen palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että

- työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta, ja
- vapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle vapaille on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista sekä
- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Soveltamisohje raskaus- ja vanhempainvapaaseen:

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskaus- ja vanhempainvapaan palkkaetuihin.

Erityisraskaus- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia vapaita lukuun ottamatta vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää, jonka ajalta työntekijällä on tämän sopimusmääräyksen (6.2 §) edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole adoptiovanhemmalla eikä työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä, ja joka ei ole lapsen vanhempi tai huoltaja.

Siirtymämääräys:

Palkallista vanhempainvapaata koskevia määräyksiä noudatetaan 1. elokuuta 2025 lukien niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus raskaus- tai

vanhempainvapaaseen alkaa 1.8.2025 tai sen jälkeen. Muihin työntekijöihin noudatetaan työsuhteessa 31.3.2025 voimassa olleita työehtosopimuksen raskaus- ja vanhempainvapaan määräyksiä.

3 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkan korotus

Raskaus ja vanhempainvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa tämän luvun Sairausajan päiväpalkan korotus 2 §:n 4. kohtaa (sunnuntaityökorotus).

Raskaus- ja vanhempainraha sekä sairauspäiväraha (7 §)

1 Työnantajan oikeus päivä- ja muihin rahoihin ja korvauksiin

Työnantajalla on oikeus saada sairausloman, raskaus- ja vanhempainvapaan ja edellä tämän luvun 2 §:n 7. kohdassa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta, vanhempainvapaiden sekä tartuntatautilain mukaisista korvauksista.

Soveltamisohje:

Jos päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaa on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta sairaus- raskaus- tai vanhempainrahan määrällä.

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahaa vastaavaa etuutta taikka raskaus- tai vanhempainrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään sairausajan palkkaa sekä raskaus- tai vanhempainvapaa-ajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

2 Päivä- ja muun rahan ja korvauksen hakemisen laiminlyönti

Saadakseen sairausloman sekä raskaus- ja vanhempainvapaiden palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan ja vanhempainrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos työnantaja menettää työntekijän laiminlyönnin seurauksena sille kuuluvan etuuden, tämän luvun 2, 4, 5 ja 6 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

3.7 Muutetaan Keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 4) Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt 7.1 § soveltamisohjetta seuraavasti:

Soveltamisohje:

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika katsotaan täysimääräiseksi myös silloin, kun se on jäänyt vajaaksi vuosiloman, palkallisen raskausvapaan tai palkallisen sairausloman vuoksi.

3.8 Muutetaan II luvun 10 § Määräaikainen palkanlisä soveltamisohjetta seuraavasti:

Työntekijälle voidaan maksaa erillistä määräaikaista palkanlisää, jossa perusteena on tilapäinen työtehtävien tai olosuhteiden muutos.

Soveltamisohje:

Työntekijälle voidaan maksaa määräaikaista palkanlisää sellaisesta tehtävien muutoksesta, jota ei tilapäisenä oteta huomioon peruspalkassa. Sitä voidaan käyttää myös esimerkiksi työntekijän tehtävien muuttuessa vaativammiksi tilapäisesti tai määräajaksi, kannustettaessa työntekijää hankkimaan uusia valmiuksia, aloitettaessa uutta toimintaa, toimintaa kehitettäessä (esimerkiksi projekti) tai työnantajan osoittamasta erillisestä koulutustehtävästä. Pysyvät muutokset henkilön tehtävissä, ammatitaidossa ja suorituksessa otetaan huomioon arvioitaessa työntekijän peruspalkan tasoa.

3.9 Muutetaan Palkkaliite (liite 2) tehtävänimikkeitä seuraavasti:

Tekniset tai satamapalvelutehtävät 5 ammattimies -> ammattihenkilö

Muut toimintaa tukevat tehtävät 6 varastomies -> varastotyöntekijä

4. TYÖRYHMÄ

Tulevaisuustyöryhmä

Sopijapuolten työryhmä selvittää sopimuskauden aikana satama-alan tulevaisuutta sekä paikallisen sopimisen kehittämistarpeita ja arvioi sen pohjalta, mitä mahdollisia muutostarpeita sillä on työehtosopimukseen.

5. Päiväys ja allekirjoitukset

Helsingissä 28. maaliskuuta 2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

SATAMIEN JA VESIVÄYLIEN UNIONI RY

Joachim Alatalo

Mari Keturi

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 8 pages before this page

Dokumentet inneholder 8 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 8 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 8 sider før denne side

Detta dokument innehåller 8 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende