

# NEUVOTTELUTULOS / TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Aika 25.2.2022

Paikka Medialiiton neuvottelutilat, Eteläranta 10

Läsnä

Jari Kosonen-Nikulainen	Teollisuusliitto
Riitta Koskinen	”
Susanna Holmberg	”
Meri Listenmaa	”
Santtu Turtiainen	”
Marko Lähteenmäki	”
Elina Nissi	Medialiitto
Heli Manninen	”
Eljas Ryhänen	” sihteeri
Matti Käki	”
Sauli Vuorinen	”

Sovittiin, että liittojen välillä 28.2.2022 asti voimassa oleva media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin:

## 1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.3.2022–29.2.2024.

## 2. Palkankorotukset

### 2.1 Palkkojen korottaminen 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

#### Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

#### Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,8 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien maaliskuussa 2022 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti. Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.5.2022 mennessä, 0,4 % jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,4 % yleiskorotuksena. Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamusmiehelle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

### **Vähimmäispalkat**

Vähimmäispalkkoja korotetaan 2 %:lla.

### **Lisät**

Vuoro-, ilta- ja yötyölisä korotetaan 1,6 %:lla.

## **2.2 Vuosi 2023**

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan 31.12.2022 mennessä kustannusvaikutuksen ajalle 1.3.2023–29.2.2024. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta 31.12.2022 mennessä, työehtosopimus päättyy 28.2.2023, ellei toisin sovita.

## **3. Työaikamääräykset**

### **3.1. Keskimääräinen työaika**

Muutetaan säännöllistä työaika koskevat määräykset 3a.1.1.2 ja 3b.1.2.2 kuulumaan seuraavasti:

*2. Säännöllinen työaika voi olla keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 17 viikon aikana. Säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään 9 tuntia vuorokaudessa.*

Pöytäkirjamerkintä: Tällä muutoksella ei ole vaikutusta vapaapäiviä koskeviin määräyksiin.

### **3.2. Tasoitusvapaan ja lyhennysvapaan antaminen**

Muutetaan tasoitusvapaan antamista koskevaa määräys 3a.2.3.2 ja lyhennysvapaan antamista koskevan määräyksen 3b.5.4 toinen kappale seuraavasti:

#### *3a.2.3 Tasoitusvapaan antaminen*

##### *2. Työajan tasoitus voidaan toteuttaa esimerkiksi*

- *pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan työvuoro kerrallaan*
- *lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaika vähintään 30 minuuttia vuorokaudessa (ei kuitenkaan 3-vuorotyössä tai yövuoroon sijoitettuna).*
- *eri työajan lyhennysvaihtoehtoja yhdistelemällä*

*Jos tasoitusvapaat toteutetaan lyhentämällä vuorokautista säännöllistä työaika, vuorokautisen lyhennyksen on oltava vähintään 30 minuuttia.*

### 3b.5.4 Lyhennysten toteuttaminen

...

Lyhennykset voidaan toteuttaa monella eri tavalla, esimerkiksi

- Päivittäisen työajan säännöllinen lyhentäminen vähintään 30 minuutilla
- viikoittaisen työajan lyhentäminen
- lyhennyksen sisällyttäminen työtuntijärjestelmään
- liukuvan työajan käyttö
- vapaan antaminen työvuoro kerrallaan
- vapaan antaminen useita työvuoroja kerrallaan
- osa työvuorosta (esim. 4 tuntia) annetaan vapaaksi
- päivittäisen työajan lyhentäminen jonakin kautena (esim. ”kesäaika”)
- vapaasta muodostetaan henkilökohtainen ”pankki”, josta vapaata ”kulutetaan” tarpeen mukaan sopien tunneittain

Jos lyhennysvapaat toteutetaan lyhentämällä vuorokautista säännöllistä työaikaa, vuorokautisen lyhennyksen on oltava vähintään 30 minuuttia.

### 3.3. Ylityölajit

Muutetaan ylityölajeja koskevat määräykset 3a.5.2.1.1, 3a.5.2.2.1, 3b.7.1.1 ja 3b.7.1.2 kuulumaan seuraavasti:

#### 3a.5.2.1 Vuorokautinen ylityö

1. Vuorokautisena ylityönä korvataan työ, jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten vuorokautisten enimmäismäärien lisäksi. Jos on sovittu vähintään 7,5 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta, korvataan sen ylittävä osuus kuin ylityö.

Mikäli kokoaikaisen työntekijän työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tai vähintään 37,5 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työajan tasoittumisjärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

#### 3a.5.2.2 Viikoittainen ylityö

1. Viikoittaisena ylityönä korvataan työ, jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten viikoittaisten enimmäismäärien lisäksi. Jos on sovittu vähintään 37,5 tunnin säännöllisestä viikoittaisesta työajasta, korvataan sen ylittävä osuus kuin ylityö. Viikkotyöaikaa tarkasteltaessa työssäolon veroisina pidetään muun muassa:

- vuosilomaa
- tasoitusvapaita
- aattoja, arkipyhiä ja muita työehtosopimuksen mukaisia vapaapäiviä
- omaa ja lapsen sairautta

- reservin harjoituksia
- lomautusta.

*Mikäli kokoaikaisen työntekijän viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tai vähintään 37,5 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.*

### *3b.7.1 Ylityölajit*

*1. Vuorokautisena ylityönä korvataan työ, jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten vuorokautisten enimmäismäärien lisäksi. Jos on sovittu vähintään 7,5 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta, korvataan sen ylittävä osuus kuin ylityö. Säännöllisen työvuoron jälkeen tehty työ on ylityötä, kunnes työntekijän seuraava työtuntijärjestelmän mukainen työvuoro alkaa.*

*Vuorokautinen ylityö on mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään työajan välittömään yhteyteen. Jos vuorokautinen ylityö kestää vähintään kaksi tuntia, on ennen ylityöhön ryhtymistä annettava halukkaalle työntekijälle 15 minuutin kestävä tauko ruokailua tai muuta virkistäytymistä varten.*

*Mikäli kokoaikaisen työntekijän työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tai vähintään 37,5 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työajan tasoittumisjärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.*

*2. Viikoittaisena ylityönä korvataan työ, jota tehdään työehtosopimuksessa määrättyjen työajan säännöllisten viikoittaisten enimmäismäärien lisäksi. Jos on sovittu vähintään 37,5 tunnin säännöllisestä viikoittaisesta työajasta, korvataan sen ylittävä osuus kuin ylityö. Viikkotyöaika tarkasteltaessa työssäolon veroisina pidetään muun muassa:*

- vuosi- ja talvilomaa
- työajan lyhennysvapaita
- aattoja, arkipyhiä ja muita palkallisia vapaita
- omaa ja lapsen sairautta
- reservin harjoituksia
- lomautusta

*Mikäli kokoaikaisen työntekijän viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tai vähintään 37,5 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaisena ylityönä korvattavaksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työajan tasoittumisjärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.*

## **3.4. Ylityön korvaaminen**

Muutetaan kohdat 3a.5.2.4.2 ja 3b.7.3.2 kuulumaan seuraavasti:

3a.5.2.4.2

2. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

#### 3b.7.3.2

2. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Arkipyhänä tehdystä ylityöstä maksettava peruspalkka sisältyy viikkopalkkaan, joten työntekijälle maksetaan viikkopalkan lisäksi ainoastaan ylityön korotusosa.

### 3.5. Ylityökorotuksen laskenta

Muutetaan kohdat 3a.5.2.5.1 ja 3b.7.4.3 kuulumaan seuraavasti:

#### 3a.5.2.5.1

Peruspalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka 161:llä silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa (päivä- ja 1-vuorotyössä). Kuukausipalkan jakaja on kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä 159 sekä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 156. Kuukausipalkan jakaja on 158, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa.

#### 3b.7.4.3

Kuukausipalkkaa saavan osalta peruspalkka lasketaan siten, että kuukausipalkka jaetaan päivätyössä luvulla 162 ja vuorotyössä luvulla 164 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa (päivä- ja vuorotyössä). Kuukausipalkan jakaja on 158, kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa.

### 3.6. Työvuoroluettelon ja tasoittumissuunnitelman muuttaminen ja työtuntijärjestelmän laatiminen

Muutetaan kohdat 3a.1.8.3, 3b.1.2.2 ja 3b.1.2.3 seuraavasti:

#### 3a.1.8 Työvuoroluettelon ja tasoittumissuunnitelman muuttaminen

...

3. Pysyväisluonteisista, vähintään kuukauden jatkuvista työvuoroluettelon muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin ja tilapäisistä muutoksista vähintään kolme päivää ennen muutoksen voimaan tuloa. Lisäksi voidaan paikallisesti sopia ilmoitusajoista toisin.

#### 3b.1.2 Työtuntijärjestelmän laatiminen

...

2. Työtuntijärjestelmää laadittaessa ja muutettaessa on neuvoteltava ja pyrittävä sopimaan työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Mikäli aiotusta työaikajärjestelmämuutoksesta ei päästä yhteisymmärrykseen, ei muutosta voida toteuttaa ennen kuin kaksi viikkoa on kulunut neuvottelujen päättymisestä, ellei paikallisesti sovita lyhyemmästä ilmoitusajasta.

3. Tilapäisistä muutoksista ilmoitetaan vähintään kolme päivää ennen muutoksen voimaan tuloa. Lisäksi voidaan paikallisesti sopia ilmoitusajoista toisin.

Pöytäkirjamerkintä: Työvuoroluetteloa tai työtuntijärjestelmää muutettaessa on tasoittumissuunnitelma päivitettävä siten, että työaika tasoittuu tasoittumisjaksolla keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

### **3.7. Tasoitusvapaan ja talviloman siirtyminen työkyvyttömyystilanteissa**

Muutetaan kohta 3.a.2.3.9 ja lisätään määräykseen 5.2.2 kokonaan uusi kohta 5 seuraavasti:

#### **3.a.2.3.9**

*Tasoitusvapaa ei siirry, vaikka työntekijä olisi muusta syystä, esimerkiksi sairauden vuoksi, poissa työstä kyseisenä päivänä. Tasoitusvapaa kuitenkin siirtyy, jos työntekijä on vähintään viiden päivän yhtäjaksoisen tasoitusvapaajakson alkaessa työkyvytön. Työnantaja ei voi määrätä tasoitusvapaata sellaiseen ajankohtaan, jona työntekijällä on jo tiedossa muu palkallinen poissaoloperuste (aikaprioriteettiperiaate). Työnantajalla on kuitenkin oikeus määrätä tasoitusvapaa sellaiseen ajankohtaan, jossa tasoitusvapaa on kollektiivisesti määrätty tietyille työntekijäryhmälle.*

#### **5.2.2**

...

*5. Talviloma siirtyy, jos työntekijä on vähintään viiden päivän yhtäjaksoisen talvilomajakson alkaessa työkyvytön.*

## **4. Perhevapaat**

Osapuolet sopivat seuraavan työryhmän perustamisesta:

Työryhmä toteuttaa perhevapaauudistuksesta johtuvat muutokset työehtosopimuksen määräyksiin yhdessä sovitulla tavalla uudistuksen voimaantuloon 1.8.2022 mennessä. Mikäli muutoksista sovitaan, ne tehdään siten, että työnantajan kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy enintään muutosta edeltävällä tasolla.

Jos työryhmä ei pääse sopimukseen muutoksista tai jos työryhmän työ ei ole valmistunut perhevapaauudistukseen liittyvien lakien voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

## 5. Ansionmenetyksen korvaaminen lääkarissäkäynnin ajalta

Lisätään työehtosopimuksen määräyksen 6.1.4.1 luetteloon uusi kohta. Viittaus lakipykälään tarkoittaa sitä, että lainsäädännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.

*1. Ansionmenetykset korvataan:*

- ...
- *Raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella (TSL 4:8.2). Määräys ei ole työehtosopimuksen osa.*

## 6. Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa

Muutetaan 9 luvun 3. kohta seuraavasti:

*3. Yhteistoimintalain (1333/2021) mukaisen vuoropuhelun toteuttaminen*

*Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä työnantajan on käytävä yhteistoimintalain 2 luvun mukaisesti säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa. Vuoropuhelu toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan tai edustajien välisessä kokouksessa. Jos vuoropuhelun kohteena oleva asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, yhteistoimintalaki edellyttää, että asia tulee käsitellä kokouksessa kaikkien niiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa, joita asia koskee.*

*Vuoropuhelua voidaan jatkossa käydä esimerkiksi neuvottelukunnan kokouksissa, vaikka yhteistoimintalaissa ei ole enää määräyksiä neuvottelukunnasta. Neuvottelukunnan perustamisesta voidaan jatkossakin sopia.*

*Henkilöstöryhmän ensisijaisia edustajia neuvottelukunnassa ovat työehtosopimuksen perusteella valitut luottamushenkilöt sekä työsuojeluvaltuutettu tai muu työsuojeluorganisaatioon kuuluva ryhmän jäsen, toimituksellisen henkilöstön osalta myös toimitusosaston puheenjohtaja. Mahdollisesti tarvittavat lisäjäsenet valitsee kukin henkilöstöryhmä keskuudestaan.*

*Mikäli työpaikalle valitaan neuvottelukunta ja mikäli henkilöstöryhmällä ei ole työehtosopimuksen perusteella valittua edustajaa, tällöin kukin henkilöstöryhmä valitsee keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan edustajat neuvottelukuntaan ryhmien suuruuden mukaisesti kuitenkin siten, että kukin yrityksessä edustettuna oleva henkilöstöryhmä valitsee vähintään yhden edustajan.*

*Työnantaja nimeää neuvottelukuntaan omat edustajansa, joiden lukumäärä on enintään puolet henkilöstön edustajien kokonaismäärästä.*

*Yrityksissä, jotka toimivat yhteisellä omistuspohjalla, voidaan sopia yhteisen neuvottelukunnan perustamisesta. Milloin se yrityksen itsenäisten toimintayksiköiden koon tai sijainnin perusteella*

*yhteisesti katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, perustetaan kuhunkin toimintayksikköön oma neuvottelukunta.*

## **7. Lomautusilmoitus**

Muutetaan 10 luvun 4 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

*Ellei toisin ole sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 5 päivän ilmoitusaikaa. Lomautusilmoitusaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.*

## **8. Irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana**

Muutetaan 10 luvun 14 § vastaamaan työsopimuslain vastaavaa määräystä 1.8.2022 alkaen. Viittaus lakiin tarkoittaa sitä, että lainsäännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.

*Määräys 1.8.2022 alkaen:*

*14 § Irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana (TSL 7:9)*

*Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.*

*Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.*

*Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.*

*Viittaus lakiin tarkoittaa sitä, että lainsäännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.*

## **9. Luottamusmies-termin muuttaminen luottamushenkilöksi**

Muutetaan työehtosopimuksen viittaukset termiin ”luottamusmies” ”luottamushenkilöksi”. Muutos koskee myös ”päälouottamusmies” ja ”osastonluottamusmies” -termejä, jotka muutetaan muotoon ”päälouottamushenkilö” ja ”osastonluottamushenkilö”.

## **10. Työaikamääräysten yhdistäminen**



Liittojen yhteisenä tavoitteena on yhdet työaikamääräykset. Työryhmä selvittää 30.11.2022 mennessä työaikamääräysten yhdistämisen edellytyksiä ja sopii jatkotoimenpiteistä. Työryhmä koostuu alan yritysten ja työntekijöiden edustajista ja liiton asiantuntijoista.

## **11. Tutustu työelämään ja tienaa**

Uudistetaan sopimus kesäkausille 2022–2023. Korvaus on vuonna 2022 365 euroa ja vuonna 2023 365 euroa.

## **12. Etätyö**

Lisätään allekirjoituspöytäkirjaan seuraava suositus:

Liitot ovat yhteistyössä laatineet etätyökäytäntöjä koskevan ohjeistuksen, jota yritykset voivat halutessaan hyödyntää.

Etätyötä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksessä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa.

Työnantaja päättää työnjohto-oikeutensa puitteissa, milloin etätyön tekeminen on mahdollista ja miten etätyökäytäntöjä on mahdollisesti muutettava. Niissä tehtävissä, joissa työnantaja katsoo etätyön olevan mahdollista, työntekijä/toimihenkilö voi tehdä etätyötä yrityksen kulloisenkin käytännön mukaisesti. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisten osapuolten on hyvä käydä vuoropuhelua etätyökäytännöistä ja niiden kehittämisestä työpaikan rakenne ja organisaatio huomioiden.

Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista etätyöhön liittyvistä asioista:

- Työvälineet ja niiden käyttö
- Työaika ja työajan seuranta
- Tietoturva
- Yhteydenpito/tiedonkulku
- Etätyön tekemisen paikat
- Työsuojelulliset näkökohdat
- Vakuutussuojan kattavuus
- Poissaoloihin ja niistä ilmoittamiseen liittyvät säännöt
- Ongelmatilanteisiin puuttuminen

Etätyötä koskeva ohjeistus ei ole työehtosopimuksen osa.

## **13. Tehdään työehtosopimukseen seuraavat korjaukset**

**Ylityön enimmäismäärän siirtymäkauden poistaminen**

Poistetaan ylityön enimmäismääriä koskevista määräyksistä 3a.5.2.3 ja 3b.7.2 maininta siirtymäkaudesta 2020 sekä kohdasta 8.2 viittaus kyseisiin määräyksiin.

Vakuudeksi

Eljas Ryhänen  
sihteeri

**MEDIALIITTO**

**TEOLLISUUSLIITTO**