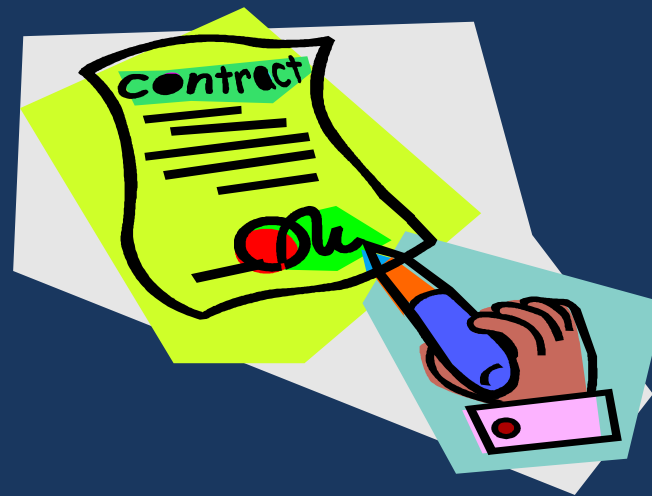
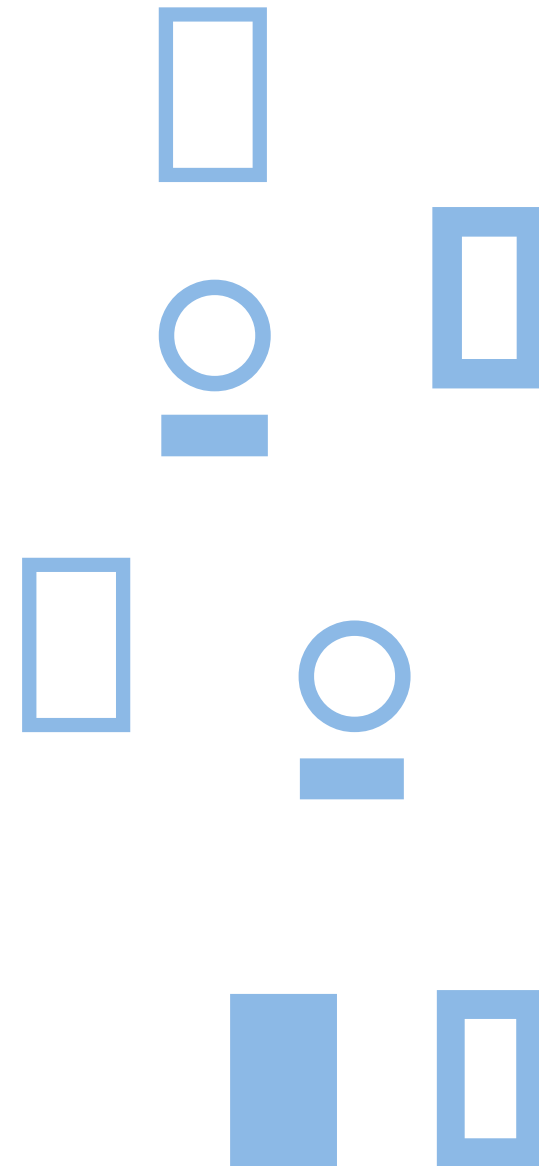


Neuvottelutulokset

Medialiiton ja Teollisuusliiton sekä
Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry



Sopimuskausi & Palkantarkistukset



Sopimuskausi

Sovittiin, että liittojen välillä 28.2.2022 asti voimassa oleva toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin:

Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.3.2022–29.2.2024.

Palkankorotukset

Palkkojen korottaminen 1.6.2022

2022

YK 1,3 %
Erä 0,6 %
Taulut 1,6 %
Lisät 1,9 %

Yleiskorotus

- ✓ Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.
- ✓ Provisiopalkkaisten osalta palkankorotukset toteutetaan siten, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Vähimmäispalkat

- ✓ Vähimmäispalkkoja korotetaan 1,6 %:lla.

Lisät

- ✓ Ilta- ja yötyölisää korotetaan 1,9 %:lla.

Palkankorotukset

2022

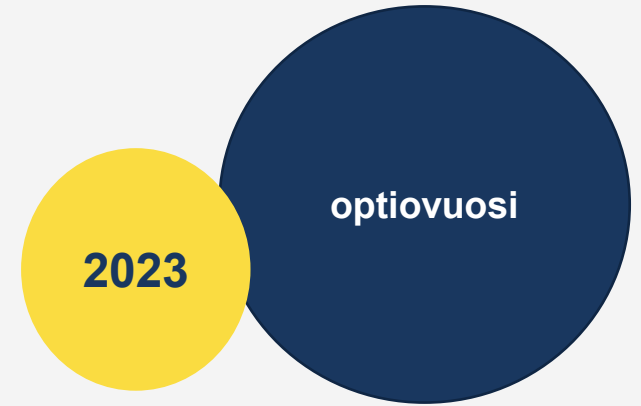
YK 1,3 %
Erä 0,6 %
Taulut 1,6 %
Lisät 1,9 %

Yrityskohtainen erä

- ✓ Erän suuruus on 0,6 % ja se lasketaan toimihenkilöiden 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, 0,2 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,4 %:n jakamisesta. Työnantajan tulee tällöin selvittää luottamusmiehelle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

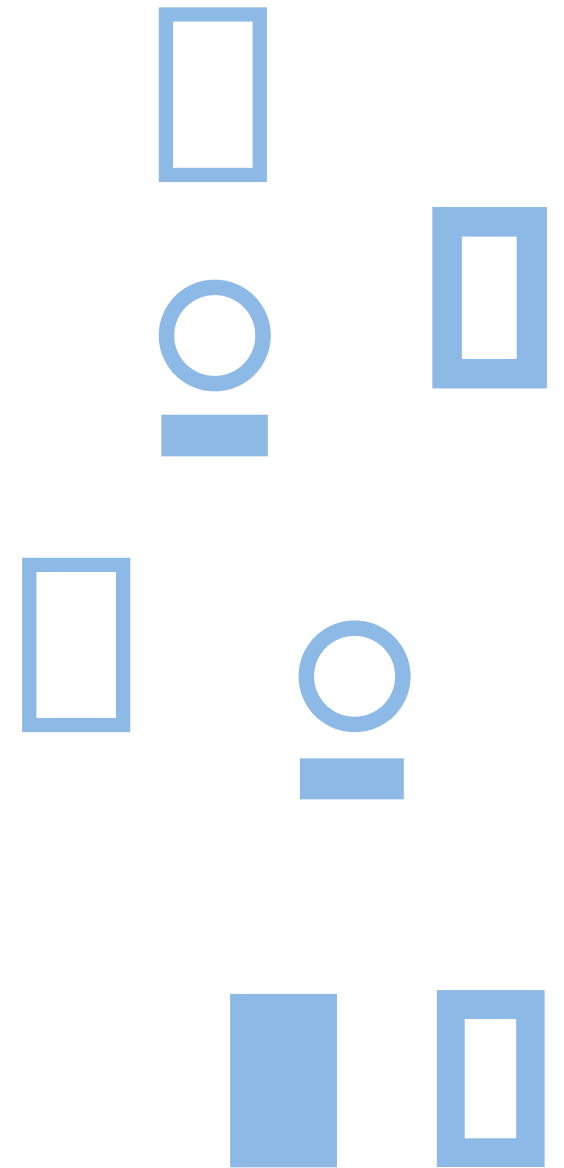
Palkankorotukset

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.

Tekstimuutokset



Työaikamääräykset

Liukuva työaika



Muutetaan 3.1.3 kohdan ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumaraajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

(TAL 12.1§: Tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa)

Varallaolo

Työaikalain mukainen vapaamuotoinen varallaolo

Työnantaja ja toimihenkilö saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana toimihenkilön on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaika ei lueta työaikaan, ellei toimihenkilön ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata toimihenkilön vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä **varallaolon ehtojen on oltava toimihenkilön tiedossa sopimusta tehtäessä.** Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta toimihenkilön vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

(TAL 4§: Tämä määräys ei ole työehtosopimuksen osa)

Asuntovarallaolo

Ellei paikallisesti toisin sovita, noudatetaan seuraavia määräyksiä.

1. Jos toimihenkilö on sopimuksen mukaan velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta, **puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta.**
2. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin **vähintään neljältä varallaolotunnilta.**
3. Varallaoloajaksi ei tule sopia toimihenkilön kannalta haitallisia ja lyhyitä ajanjaksoja siten, ettei varallaoloaika olisi yhdenjaksoinen.
4. Varallaoloaika ei lueta työaikaan.
5. Varallaolosopimuksen perusteella tehty työ korvataan 3 luvun 6 §:n mukaisesti.
6. Varallaoloon liittyvästä työhöntulosta toimihenkilölle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset korvaa työnantaja.

Lomat

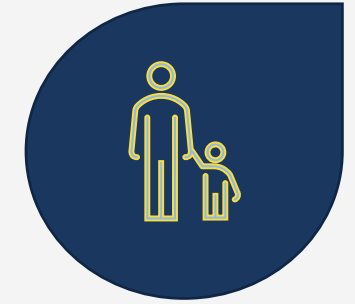


Talviloma

Lisätään kohtaan 5.2 uusi kohta 6:

6. Talvilomasta siirtyy **ensimmäiset viisi yhdenjaksoisena** annettua päivää, jos työntekijä on **loman alkaessa työkyvytön.**

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**.

Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa

Muutetaan 9 luvun 3. kohta kuulumaan 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 työsuojaletuvaltuutettu tai muu työsuojaletuorganisaatioon kuuluva ryhmän jäsen, toimituksellisen henkilöstön osalta myös toimitusosaston puheenjohtaja. Mahdollisesti tarvittavat lisäjäsenet valitsee kukin henkilöstöryhmä keskuudestaan.

Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa

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.

Sopimus irtisanomisesta ja lomauttamisesta

Lomauttaminen

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.

Irtisanomismenettely

3. Kohdista 1. ja 2. poiketen voivat työnantaja ja toimihenkilö sopia työsopimuksella siitä, että toimihenkilön noudattama irtisanomisaika on enintään 3 kuukautta.

Työnantajan noudattama irtisanomisaika ei voi olla toimihenkilön irtisanomisaikaa lyhyempi.

Näissä tapauksissa työsuhteen jatkuttua yli 8 vuotta työnantajan noudattama irtisanomisaika kuitenkin pitenee kohdan 1. mukaisesti. Työsuhdetta päätettäessä voidaan sopia toimihenkilön noudattamasta irtisanomisajasta toisin.

4. Irtisanomisaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

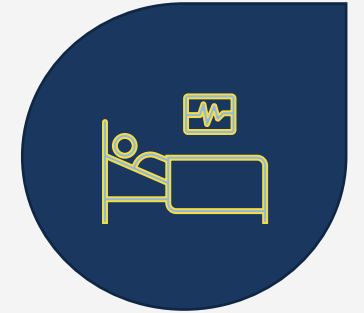
1. Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
• enintään vuoden	14 päivää
• yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
• yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
• yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
• yli 12 vuotta	6 kuukautta

2. Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
• enintään 5 vuotta	14 päivää
• yli 5 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana



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 raskaudesta.

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.

Luottamusmiessopimus



Luottamusmies -nimikkeen muuttaminen luottamushenkilö -nimikkeeksi
Sovittiin, että luottamusmies -nimike korvataan luottamushenkilö -nimikkeellä.

Luottamusmiehen valitseminen

Muutetaan luottamusmiessopimuksen 3§ 1. kohdan ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työehtosopimuksen tarkoittamat, työehtosopimukseen sidottuun järjestöön kuuluvat työpaikan toimihenkilöt kussakin yrityksessä valitsevat *vähintään* kahdeksi vuodeksi kerrallaan pääluottamusmieshenkilön, hänen varahenkilönsä ja osaston luottamushenkilön.

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, 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
- Vakuutusuojan kattavuus
- Poissaoloihin ja niistä ilmoittamiseen liittyvät säännöt
- Ongelmatilanteisiin puuttuminen

Etätyötä koskeva ohjeistus ei ole työehtosopimuksen osa.

Muut korjaukset

Työehtosopimuksen työaikamääräysten 3.6.3 kohdasta poistetaan toinen ja kolmas kappale vanhentuneena (Siirtymäkausi).

Määräys joulurahan piirissä olevien oikeudesta saada vuosiloman 24 arkipäivän ylittävä osuus lomakauden ulkopuolella kirjataan myös lukuun Lomat.

Allekirjoituspöytäkirja:



Työhyvinvointi

Liitot kannustavat työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksissä suositellen hyödyntämään Työturvallisuuskeskuksen koulutustarjontaa ja viestintäalojen työalatoimikunnan asiantuntemusta.



Tutustu työelämään ja tienaa

Uudistetaan Tutustu työelämään ja tienaa -sopimus vuosille 2022–2023. Korvaus vuonna 2022 ja 2023 on 365 euroa.



Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla.



Palkkausjärjestelmä

Liitot järjestävät yhteistä koulutusta toimihenkilöiden palkkausjärjestelmästä.

**Teollisuus
liitto**