

MEDIALIITTO

TEOLLISUUSLIITTO/VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET

NEUVOTTELUTULOS/TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA

Aika 27.2.2023

Paikka Medialiiton neuvottelutilat, Eteläranta 10

Läsnä

Riitta Koskinen	edustaen Teollisuusliittoa
Tuija Pircklén	edustaen Grafinetia
Sari Ojala	”

Elina Nissi	Medialiitto
Maria Krans-Bredenberg	”
Minna Elo	”, sihteeri

Sovittiin, että liittojen välillä 28.2.2023 asti voimassa oleva toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.3.2023–28.2.2025.

2. Palkankorotukset

Kertaerä vuonna 2023

Kertaerän suuruus on 400 euroa ja se maksetaan huhtikuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Kertaerä maksetaan vain niille toimihenkilöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös, jos toimihenkilö on lomautettuna, sairauslomalla tai perhevapaalla.

Kertaerää ei makseta, jos toimihenkilö on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

Osa-aikaiselle toimihenkilölle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden palkka muutetaan ensin kuukausipalkaksi käyttämällä lukua 158.

Jos toimihenkilö on irtisanoutunut eläkkeelle siirtymisen johdosta ennen 1.4.2023, maksetaan kertaerä, mikäli työsuhde on voimassa kertaerän maksuajankohtana.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, joulurahaa, työaikakorvauksia tai ylityökorvauksia laskettaessa.

Yleiskorotus 1.6.2023

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2023 lukien 3,5 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Provisiopalkkaisten osalta palkankorotukset toteutetaan siten, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 3,5 %:lla.

Lisät ja korvaukset

Ilt- ja yötyölisää korotetaan 3,5 %:lla.

Yleiskorotus ja yrityskohtainen erä 1.6.2024

Yleiskorotus

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2024 lukien 1,8 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Provisiopalkkaisten osalta palkankorotukset toteutetaan siten, että provisiopalkka kokonaisuudessaan nousee samalla työmäärällä keskimäärin yleiskorotuksen verran.

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,7 % ja se lasketaan toimihenkilöiden yleiskorotuksella korottamattomien maaliskuussa 2024 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Luottamushenkilölle tai jos luottamushenkilöä ei ole, henkilökunnalle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita 15.5.2024 mennessä, 0,5 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,2 % jaetaan yleiskorotuksena. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka työnantajan päättämä osuus erästä on käytetty.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 2 %:lla.

Lisät ja korvaukset

Ilta- ja yötyölisää korotetaan 2 %:a sekä työsuojeluvaltuutetun korvausta 5,5 %:lla.

3. Työaikamääräykset

3.1 Työaikalisät

Lisätään työehtosopimuksen kohtaan 3.3. uusi alakohta 3:

”Paikallinen sopiminen

Tässä kohdassa tarkoitetuista lisistä (ilta-, yö- ja lauantain ilta- ja yölisistä) voidaan paikallisesti sopia toisin luottamushenkilön tai toimihenkilön kanssa. Työnantaja ja toimihenkilö eivät kuitenkaan voi sopia työaikalisistä toisin työsopimuksella tai koeajan aikana.”

3.2 Yli- ja lisätyö

Poistetaan työehtosopimuksen 3.6.2 kohdasta maininta siitä, että kopio paikallisesta sopimuksesta koskien yhtä ylityökäsitettä tulee toimittaa liitoille tiedoksi.

4. Palkat ja palkanmaksu- TOVA

Muutetaan 4 luvun 9. kohdan toinen kappale seuraavasti:

”Sijaisuuskorvauksen maksaminen edellyttää, että sijaisuus kestää yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää. Jos sijaisuuskorvauksen maksamisedellytys täyttyy, korvaus maksetaan sijaisuuden alusta lukien.”

5. Lomat

4.1 Lomaraha

Lisätään työehtosopimuksen kohtaan 5.1.5 uudet kappaleet:

”5. Lomaraha on 50 % lomapalkasta. Se maksetaan loman alkaessa. Lomaraha maksetaan myös työsuhteen päättyessä.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahaan

- maksamisajankohtien siirtämisestä,
- maksamisen tasaamisesta pidemmälle ajanjaksolle,
- vaihtamisesta vapaaseen.

Lisäksi voidaan paikallisesti sopia, ettei lomarahaa tai osaa siitä makseta. Tämä koskee tilanteita, joissa työnantajalla on irtisanomissuojasopimuksen mukainen taloudellinen tai tuotannollinen peruste työvoiman vähentämiselle.

Lomaraha voidaan sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä.

Maksuajankohdat tulee sopia täsmällisesti siten, että eräntymispäivä tai -päivät ovat riidattomat. Siirrosta ja siihen liittyvistä mahdollisista muista toimenpiteistä tulee sopia ennen vuosiloman tai sen osan alkamista.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahaan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä.

Sovittaessa lomarahaan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen, vapaan pituus määräytyy vaihdettavan lomarahaan mukaan siten, että vaihdettavan vapaan enimmäismäärä on laskentatavasta riippuen 30 päivän (5 viikon) vuosiloman osalta

- $0,50 \times 30$ vuosilomapv = 15 vuosilomapv
- $0,50 \times 25$ työpäiv = 12,50 työpäiv
- $0,50 \times 200$ tuntia = 100 tuntia (8 t/pv)
- $0,50 \times 187,5$ tuntia = 93,75 tuntia (7,5 t/pv) *Vaihdettaessa osa lomarahasta määräytyy vastaava vapaa samassa suhteessa.*

Vapaan ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkka normaaleina palkanmaksupäivinä.

Osapuolten tulee todeta, että vapaan ajalta maksettava korvaus vastaa vähintään lomarahaan rahallista määrää.

Vapaata ei voida sijoittaa ajankohtaan, jolta työnantaja työehtosopimuksen tai lain perusteella muutoin maksaa palkan (vuosi- ja talviloma, sairaus jne.).

Vapaan antamistavasta ja ajankohdasta tulee sopia. Mikäli vain osa lomarahasta vaihdetaan vapaaseen, maksetaan jäljelle jäävä osa rahana joko vuosilomapalkan yhteydessä työehtosopimuksen mukaan tai muina sovittuina ajankohtina.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vaihdettua vapaan pitämistä, maksetaan pitämättä jäänyttä vapaata vastaava osuus lomarahasta työsuhteen päättyessä.”

4.2 Lomakausi

Lisätään työehtosopimuksen 5.1.6 kohtaan kolmas kappale:

”Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.”

6. Sairaus- ja perhevapaat

Lisätään työehtosopimuksen 6 lukuun uusi 6.4 kohta korvaavasta työstä:

”Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota toimihenkilö tekee ollessaan tapaturman tai sairauden vuoksi työkyvytön työsopimuksensa mukaisiin tai vakiintuneisiin työtehtäviinsä. Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihenkilön normaaleja työtehtäviä vastaava. Erikseen voidaan sopia korvaavasta työstä muussa tehtävässä tai koulutuksesta.

Korvaavan työn ajalta toimihenkilön palkka ei voi laskea, ellei nimenomaisesti toisin sovita. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa. Korvaavan työn päättyessä toimihenkilöllä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Korvaava työ on vapaaehtoista ja perustuu työterveyslääkärin arvioon työntekijän työkyvystä sekä työntekijän ja työnantajan väliseen korvaavaa työtä koskevaan sopimukseen. Korvaava työ ei saa vaarantaa toimihenkilön paranemista. Korvaavan työn toteuttamistavat ja niihin liittyvät periaatteet käsitellään vuoropuhelussa, työnantajan ja luottamushenkilön tai henkilöstön kanssa yhdessä.”

7. Neuvottelumääräykset ja työrauha

7.1 Tehtävien vaativuusryhmittelyä koskevat neuvottelumääräykset

Lisätään työehtosopimuksen kohtaan 8.5.3.1 uusi toinen kappale:

”Tehtävien vaativuuden arviointi tehdään yhteistyössä. Liitot suosittelevat luokitustoimikunnan perustamista. Mikäli luokitustoimikuntaa ei ole, noudatetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä ja erimielisyyksien käsittelyä koskevaa määräystä. Ellei luokituksista synny yhteisymmärrystä, työnantaja luokittelee tehtävät ja vastaa luokituksen oikeellisuudesta.

Liitot suosittelevat, että uuden toimihenkilön tehtävä luokitellaan viimeistään neljän kuukauden kuluessa tehtävässä aloittamisesta ja henkilön työtehtävien muuttuessa

olennaisesti luokitus tarkistetaan esihenkilön ja toimihenkilön välillä. Luottamushenkilö voi pyytää luokitusten yhteistä tarkastelua vuosittain.

....”

7.2 Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Lisätään työehtosopimuksen 8.8.2. kohdan luetteloon kohta:

”työehtosopimuksessa sovittujen palkankorotusten siirtämisestä toteutettavaksi myöhäisempään ajankohtaan.”

Lisätään työehtosopimuksen 8.8.2 kohtaan uusi kappale:

Lisäksi, kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen tai uhkaisivat yrityksen olemassaoloa, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10. Tällöinkin vähintään 12 lomapäivää on sijoitettava vuosilomalain mukaiselle lomakaudelle.

Lisäksi poistetaan työehtosopimuksen kohdan 8.8.2 ensimmäisen kappaleen luettelosta kohta ”lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta kuin TSL 5:4§:n mukainen 14 vrk.”

7.3 Paikallinen sopiminen

Lisätään työehtosopimuksen 8.2.4 kohdan (luetteloon b) paikallinen sopiminen työaikalisistä.

Poistetaan työehtosopimuksen 8.2.4 luettelon a) lopusta suluissa oleva lisäys ” (kopio sopimuksesta liittoihin).”

8. Yhteistoiminta viestintäteollisuudessa

Muutetaan 9 luvun 3. kohdan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

”Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi neuvottelukunnan kokouksissa.”

9. Koulutusopimus

Muutetaan koulutusopimuksen 5§:n 1. ja 2. kohta kuulumaan seuraavasti:

”1. Keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille enintään kolmen kuukauden pituisille kursseille annetaan tässä pykälässä jäljempänä mainituille luottamushenkilöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle.

Koulutustyöryhmän hyväksymille ay-kursseille saavat pääluottamushenkilö, varapääluottamushenkilö, luottamushenkilö, varaluottamushenkilö ja ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja osallistua heidän palkkaansa enintään kuukauden osalta vähentämättä.

Työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua yhteistyötehtäviinsä liittyville enintään kahden viikon pituisille kursseille heidän palkkaansa vähentämättä.

Varapääluottamushenkilö ja varaluottamushenkilö eivät kuitenkaan voi osallistua kursseille samanaikaisesti pääluottamushenkilön ja luottamushenkilön kanssa, mikäli kyseiset henkilöt työskentelevät samoissa tehtävissä toistensa kanssa. Sama koskee työsuojeluvaltuutettua ja varatyösuojeluvaltuutettua.

2. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille, on viikon tai lyhyemmän kurssin osalta annettava vähintään kolme ja pidemmän kurssin osalta vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkamista.

Jos osallistuminen ko. ajankohtana aiheuttaisi tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle, työnantajan on ilmoitettava luottamushenkilölle viimeistään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapauden myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin sovitaan yhteisesti vaihtoehtoinen ajankohta.

Arvioitaessa tuntuvaa haittaa tulisi kiinnittää huomiota yrityksen kokoon. Erityisesti silloin, kun luottamushenkilön edustamien työntekijöiden määrä on vähemmän kuin 10 työntekijää, tulee tämä ottaa huomioon. Sama koskee työsuojeluvaltuutettua.”

10. Tutustu työelämään ja tienaa

Uudistetaan Tutustu työelämään ja tienaa -sopimus vuosille 2024–2025. Korvaus vuonna 2024 ja 2025 on 375 euroa.

11. 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 etätöiden olevan mahdollista, toimihenkilö voi tehdä etätöitä yrityksen kulloisenkin käytännön mukaisesti. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisten osapuolten on hyvä käydä vuoropuhelua etätöiden käytännöistä ja niiden kehittämisestä työpaikan rakenne ja organisaatio huomioiden. Vuoropuhelua voidaan käydä esimerkiksi seuraavista etätöihin liittyvistä asioista:

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

Etätöitä koskeva ohjeistus ei ole työehtosopimuksen osa.

12. Työhyvinvointi

Lisätään allekirjoituspöytäkirjaan seuraava teksti:

Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä menestyvälle liiketoiminnalle ja tekee mahdolliseksi pidemmät työurat. Työhyvinvointi syntyy työyhteisön sekä yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnustavasta johtamisesta. Liitot kannustavat työhyvinvoinnin kehittämiseen yrityksissä suositellen:

- hyödyntämään Työturvallisuuskeskuksen koulutustarjontaa ja viestintäalojen työalatoimikunnan asiantuntemusta.
- työehtosopimusosapuolet suosittelevat jokaiselle työpaikalle ikäohjelman tekemistä. Työuraansa aloittelevilla nuorilla, ruuhkavuosia elävillä ja pitkän uran tehneillä on erilaisia tarpeita ja vahvuuksia, jotka työpaikalla olisi hyvä huomioida. Ikäohjelman rakentamisen myötä syntyisivät uudet pelisäännöt, jotka voivat sisältää erilaisia menetelmiä ja joustoja. Pääasia olisi, että nämä pelisäännöt olisivat läpinäkyviä, jolloin ei syntyisi tilannetta, jossa mietittäisiin, että miksi toisella on erilaiset mahdollisuudet. Ikäjohtamisessa kannattaa tutustua Työturvallisuuskeskuksen työkaarimalliin ja sen tarjoamiin ilmaisiin työkaluihin.
- käsittelemään työsuojelutoimikunnassa työaikoihin liittyviä käytäntöjä ja yötöitä tekevien erityistarpeita ja jaksamista. Työaikapankkijärjestelmä saattaa tuoda lisämahdollisuuksia työaikakäytöksissä.
- tutustumaan työhyvinvointikortti -koulutukseen.

13. Yhteinen koulutus

Liitot järjestävät yhteistä koulutusta erikseen sovittavasta aiheesta.

14. Yhdessä enemmän -opas

Yhdessä enemmän -opas päivitetään.

15. Muut korjaukset

Työehtosopimuksen kohta 7.1.2:

2. Pidätetyt jäsenmaksut tilitetään palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään palkanmaksua seuraavan kuukauden 15. päivään mennessä. Jäsenmaksu peritään kaikesta ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, myös loma-, sairaus- ja ~~äitiys~~raskaus- sekä vanhempainvapaan palkasta.

Työehtosopimuksen kohta 13.2.2

• joilta työnantaja maksaa toimihenkilölle palkan sairausajalta tai ~~äitiys~~raskaus- sekä vanhempainvapaalta, ...

Työehtosopimuksen kohta 7.3.2

Poistetaan kohdasta 7.3.2 maininta palvelusvuosisistä

Vakuudeksi

Minna Elo
sihteeri

MEDIALIITTO

TEOLLISUUSLIITTO/VIESTINTÄALAN TOIMIHENKILÖT GRAFINET