

MEDIALIITTO**SUOMEN JOURNALISTILIITTO****TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 29.11.2017

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Jarmo Koskinen	edustaen Medialiittoa
	Leena Ehari	”
	Kari Juutilainen	”
	Pekka Mervola	”
	Elina Nissi	”
	Johanna Varis	”
	Hanne Aho	edustaen SJL:a
	Jussi Ahlroth	”
	Sylvia Bjön	”
	Harri Mertaniemi	”
	Ilja Ojala	”
	Petri Savolainen	”
	Tytti Oras	”

Sovittiin, että liittojen välillä 30.11.2017 asti voimassa oleva toimituksellista henkilöstöä koskeva työehtosopimus uudistetaan seuraavin muutoksin:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.12.2017 – 31.1.2020.

2. Palkkojen korottaminen**2.1 Palkkojen korottaminen 1.2.2018**Yleiskorotus

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

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,5 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien marraskuussa 2017 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, 0,2 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,3 %:n jakamisesta.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1,3 %:lla.

Lisät

Vuorolisiä korotetaan 1,6 %:lla.

2.2 Palkkojen korottaminen 1.4.2019

Yleiskorotus

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

Yrityskohtainen erä

Erän suuruus on 0,7 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien tammikuussa 2019 maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Henkilökohtaiset palkat eivät sisällä olosuhteista tai työajoista johtuvia lisiä.

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,4 %:n jakamisesta.

Vähimmäispalkat

Vähimmäispalkkoja korotetaan 1,4 %:lla.

Lisät

Vuorolisiä korotetaan 1,8 %:lla.

Yrityskohtainen erä

Erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, henkilöstön kanssa.

Yrityskohtaisen erän suuruuden laskeminen

Erä lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien vuoden 2017 marraskuussa ja vuoden 2019 tammikuussa maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Soveltamisohje:

Palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Sen sijaan palkalliset vapaat (esimerkiksi palkallinen sairausaika, palkallinen äitiysvapaa) ovat mukana. Vuorolisät eivät kuulu erän laskentapohjaan. Samoin erään ei sisällytetä luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä ylityökorvauksia. Myös tulospäätökset erät jäävät ulkopuolelle.

Laskennassa ovat mukana kaikki lehdistön työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta.

Luottamusmiehellä selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti

Lähtökohtana on jako yrityskohtaisesti. Erän jakamisesta voidaan sopia myös lehtikohtaisesti tai yksiköittäin.

Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työaika yrityskohtaisen erän neuvotteluihin valmistautumiseen ja neuvotteluun.

Luottamusmiehellä annetaan aidon ja tasavertaisen neuvottelun mahdollistamiseksi työnantajalla eräneuvotteluissa käytössä olevat riittävät tiedot muun muassa toimituksellisen henkilöstön palkkauksesta ja tehtäväkuvista sekä työsuhteen kestosta hyvissä ajoin, viimeistään 2 viikkoa ennen neuvottelua. Riittävien tietojen sisältö riippuu käytännössä siitä, millä perusteilla erää esitetään jaettavaksi.

Tällöin voidaan käsitellä myös henkilökohtaisia palkkatietoja, kuitenkin anonymisti, ellei neuvottelijoiden kesken toisin sovita. Luottamusmiehen neuvotteluissa saamat tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

Erä käytetään henkilökohtaisiin palkankorotuksiin yrityksen palkkarakennetta, työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukevalla tavalla.

Palkankorotuksin voidaan esimerkiksi

- tasata palkkaeroja oikeudenmukaisella tavalla
- edistää uusien toimintatapojen käyttöönottoa ja palkita monitaitoisuutta

- edistää jaksamista ja huomioida työn kuormittavuuden kasvua muun muassa suuntaamalla erää hankalia työaikoja tekeville

Neuvottelut on käytävä ja sopimukseen pyrittävä koko erästä. Paikallisesti ei voida sopia siitä, että erä jätetään maksamatta tai että se maksetaan vain osittain tai myöhennettynä.

Erän jaosta tehdään muistio tai pöytäkirja. Sillä varmistetaan, että osapuolilla on sama käsitys koko erän käytöstä.

Erän käytöstä kertominen

Luottamusmiehelle selvitetään, kuinka yrityskohtainen erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet:

- jaetun erän euromääräinen summa
- millä perusteella henkilökohtaiset palkankorotukset on toteutettu
- miten suuria korotukset ovat olleet.

Esimies kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti, perustuneen.

Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko toimitukselliselle henkilökunnalle.

Mikäli erää saaneen työntekijän työsuhde päättyy palkankorotuskuukauden päättymiseen mennessä ja työsuhteen päättymisen on ollut sovittaessa työnantajan tiedossa, on ko. henkilön eränä saama euromäärä jaettava uudestaan. Uutta jakoa ei kuitenkaan tarvitse tehdä, jos erää saaneen työntekijän tekemiin, samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin ei ole palattu uutta työvoimaa tai sijaistuksien yhteydessä sijaistettava ei palaa töihin.

3. Määräaikainen työsopimus

Kohta 2.1.2 muutetaan seuraavaan muotoon:

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (TSL 1:3.2)

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. (TSL 1:3.3)

Uudistettaessa määräaikaista työsopimusta on luottamusmiehelle annettava selvitys uudistamisen perusteista.

4. Koeaika

Kohta 2.1.3 muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä. (TSL 1.4.1 §)

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidentymiseksi olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan [työsopimuslain] 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. (TSL 1:4.2 §)

5. Työaikamääräykset

Kohta 3.1.2.2 muutetaan seuraavaan muotoon:

2.2. Työvuorojärjestelmään perustuva työvuoroluettelo laaditaan, mikäli mahdollista vähintään kolme viikkoa ennen työaikajakson alkamista siten, että keskimäärin 37,5-tuntinen työviikko toteutuu jakson aikana. Työvuoroluettelon kattama työaikajakso voi olla 1 - 8 viikon pituinen.

Kohdat 3.1.4.1-4 yhdistetään ja muutetaan seuraavaan muotoon:

4.1. Työntekijä voi sopia 10 tunnin säännöllisestä työajasta vuorokaudessa ja 45 tunnin työajasta viikossa. Tasoittumisjakso 37,5 tuntiin viikossa on 3 kuukautta.

4.2. Luottamusmies voi sopia säännöllisen työajan sijoittamisesta siten, että säännöllinen työaika on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 52 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan tulee tasoittua keskimäärin enintään 37,5 tuntiin viikossa vuoden aikana, ellei tasoittumisjaksosta toisin sovita.

Luottamusmiehen sopiessa asiasta tulee yksittäisten työntekijöitten perustellut henkilökohtaiset tarpeet ottaa huomioon. Yksittäinen työntekijä voi perustellusta perhe-, opiskelu- tms. syystä kieltäytyä yli 10 tunnin työvuoroista.

6. Lomamääräykset

Termi lomapalkan korotus muutetaan lomarahaksi.

7. Lyhyt tilapäinen vapaa

Poistetaan kohdan 6.5.2 luettelosta parisuhteen rekisteröintipäivä.

8. Terveystarkastukset ym.

Siirretään kohdasta 7.8 kohta 2 (näyttöpäätelasit) 6. luvun loppuun ja kohta 3 (kriisiapua koskeva suunnitelma) 15. luvun loppuun.

9. Takaisinottaminen

Luvun 11 17 § 1. kappale muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

17 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimaviranomaisen kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Soveltamisohje säilyy ennallaan.

Muutettua määräystä sovelletaan niihin työntekijöihin, joiden työsuhde päättyy 30.11.2017 jälkeen.

Lisätään määräaikainen määräys sopimuskaudeksi:

Luvun 11 17 § 1. kappale muutetaan seuraavan sisältöiseksi:

17 § Takaisinottaminen

Tämän pykälän ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Takaisinottovelvollisuudesta ei kuitenkaan voida poiketa työsopimusta solmittaessa tai koeaikana. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä työntekijällä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimaviranomaisen kautta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Soveltamisohje säilyy ennallaan.

Muutettua määräystä sovelletaan niihin työntekijöihin, joiden työsuhde päättyy 30.11.2017 jälkeen.

Liitot seuraavat sopimuskauden aikana toisinsopimismahdollisuuden käyttöä alalla.

10. Irtisanomissuojasopimusta koskeva editio

Luvun 10 11 §:n 3-kohta muutetaan muotoon

3. Irtisanomisaika alkaa ilmoitusta seuraavasta päivästä.

11. Ateriakorvaus

Koulutusopimuksen 5 §:n 3-kohta muutetaan seuraavaan muotoon:

3. Työnantaja maksaa ay- ja työsuojelukoulutukseen oikeutetuille kursseille osallistujille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jonka osalta palkkaa ei vähennetä, kurssin järjestäjälle tarkoitettuna ruokailukustannusten korvauksena liit-tojen välillä sovittavan ateriakorvauksen. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 euroa.

Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 – heinäkuu 2018.

12. Jatkuva oppiminen ja työssä kehittyminen

Digitalisaatio on käynnistänyt mediatoimialalla muutoksen, joka koskee niin sisältöjä, jakelutapoja kuin liiketoimintamalleja. Muutos edellyttää journalisteilta jatkuvaa oppimista ja työssä kehittymistä.

Yritysten toimintatavoilla tulee varmistaa työntekijöiden osaamisen kehittyminen yritystoiminnan muutosten mukana. Kehittymistä edistää avoin vuorovaikutus ja työvoimaresursoinnin riittävyys. Hyvää esimiestoimintaa on henkilökohtaisen kehittymisen mahdollistava oppimissuunnitelma osana kehityskeskusteluja.

Työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta vuosittain yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Tässä yhteydessä tai erikseen käsitellään myös oppimisen painottumista, oppimisen vaatimia resursseja sekä muita osaamisen kehittymistä edistäviä toimenpiteitä.

Ennen yhteistoimintaa varataan henkilöstön edustajille (tai henkilöstölle) mahdollisuus toteuttaa oppimistarpeita koskeva kysely tai selvitys, jonka toteuttamistavoista sovitaan työnantajan ja henkilöstön kesken. Selvityksen tulokset ja niiden johdosta toteutettavat toimenpiteet käsitellään yhteisesti.

13. Matkakustannusten korvaukset

Lukuun 17 Matkakustannusten korvaukset lisätään uusi kohta 7, joka kuuluu seuraavasti:

7. Paikallinen sopiminen

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta voidaan luottamusmiehen kanssa paikallisesti sopia toisin edellyttäen, että yhteisesti todetaan etujen kokonaisuutena ottaen olevan saman tasoiset kuin tässä työehtosopimuksen luvussa on määrätty.

Liitot keräävät sopimuskauden aikana kokemuksia matkakustannuksia koskevasta paikallisesta sopimisesta.

14. Lakiviittaukset

Työehtosopimuksessa olevat määräaikaista työsopimusta, koeaikaa ja takaisinottamista koskevat viittaukset lakipykäliin tarkoittavat, että lainsäädännöstä noudatetaan sen sisältönsä kuin se kulloinkin on voimassa.

15. Palkkatilastotiedot

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana tilastoyhteistyösopimuksen sisältöä ja sen vaikutusta luottamusmiehelle annettaviin palkkatilastotietoihin.

16. Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää mahdollisuudet uudistaa työehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä.

17. Luottamusmiesnimikkeistö

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksen nimikkeiden tulisi olla sukupuolineutraaleja. Sopimuskauden aikana selvitetään yhdessä vaihtoehtoja nykyisen luottamusmiesnimikkeistön korvaaviksi sukupuolineutraaleiksi nimikkeiksi.

18. Työlakimuutokset sopimuskauden aikana

Liitot neuvottelevat ja sopivat jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti mahdollisten työehtosopimuskauden aikana voimaan tulevien työlakimuutosten vaikutuksista ja soveltamisesta.

19. Työaikakoulutus

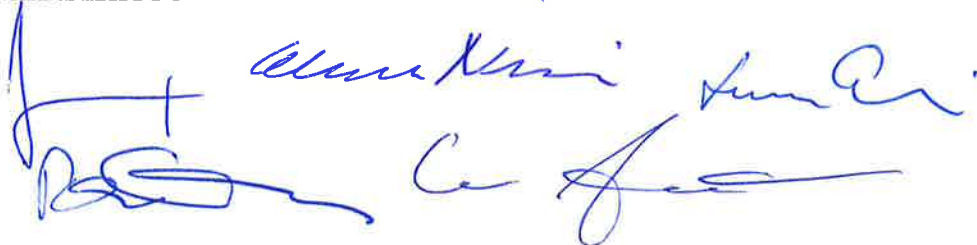
Liitot järjestävät sopimuskauden aikana työaikaan liittyvää koulutusta.

Vakuudeksi



Johanna Varis
sihteeri

MEDIALIITTO



SUOMEN JOURNALISTILIITTO

