

12.3.2025

SOVINTOEHDOTUS ELOKUVA- JA TV-TUOTANTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI 2025–2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Suomen Journalistiliitto ry ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry

1. SOPIMUSKAUSI

Sopimuskausi alkaa 12.3.2025 ja on voimassa 31.1.2028 saakka.

Sopimus jatkuu 31.1.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä yhtiössä ja yhtiön toimialalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. PALKANKOROTUKSET

2.1. Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisusta vuonna 2025, 2026 ja 2027 voidaan neuvotella ja sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa ottaen huomioon yrityksen tilanne, olosuhteet ja tulevaisuuden näkymät. Tavoitteena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijöiden osaamisen, kokemuksen, työssä suoriutumisen ja yhteistyötaitojen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkankorotusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamushenkilön kanssa.

Työnantaja antaa luottamushenkilölle ennen neuvotteluja käytössään olevat tiedot yrityksen tilasta, taloudellisesta tilanteesta ja kehitysnäkymistä sekä yrityksen palkkarakenteista palkkaryhmittäin siten, etteivät yksittäisten työntekijöiden palkat käy ilmi.

Neuvotteluissa luottamushenkilölle annetut tiedot ovat luottamuksellisia, ja niitä voidaan käyttää vain paikallista palkkaratkaisusta neuvoteltaessa.

Paikallinen sopimus tehdään 15.5.2025 mennessä vuonna 2025, 15.7.2026 mennessä vuonna 2026 ja 15.7.2027 mennessä vuonna 2027.

Ellei paikalliseen sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohtien 2.2–2.4. mukaisesti niissä mainittuina ajankohtina.

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

2.2 Vuosi 2025

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti kohdan 2.1. mukaisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 2.1. mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta ja yrityskohtaisesta erästä.

Palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukoita korotetaan kokonaiskustannusvaikutuksella 2,4 % 1.6.2025.

Yrityskohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi 1.10.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,3 % laskettuna työntekijöiden 2025 syyskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijän osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.2. Vuosi 2026

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti kohdan 2.1. mukaisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 2.1. mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta ja yrityskohtaisesta erästä.

Palkkoja korotetaan 1.8.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukoita korotetaan kokonaiskustannusvaikutuksella 2,7 % 1.8.2026.

Yrityskohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi 1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna työntekijöiden 2026 syyskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijän osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

2.3. Vuosi 2027

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti kohdan 2.1. mukaisesti.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 2.1. mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta yleiskorotuksesta ja yrityskohtaisesta erästä.

Palkkoja korotetaan 1.8.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella. Elokuva- ja TV-tuotannon palkkataulukoita korotetaan kokonaiskustannusvaikutuksella 2,4 % 1.8.2027.

Yrityskohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi 1.10.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,4 % laskettuna työntekijöiden 2027 syyskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää yrityskohtaisen erän jakamisesta.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittymistä työpaikalla sekä oikaista mahdollisia palkkauksen vinoumia. Työntekijän osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän jakamisen jälkeen työnantaja selvittää kohtuullisessa ajassa luottamushenkilölle, miten palkankorotukset on jaettu sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet. Selvityksestä tulee käydä ilmi palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä palkankorotusten kokonaismäärä.

3. TEKSTIMUUTOKSET

Lisätään uusi 9 b § Selvitys työtehtävän keskeisistä ehdoista

“Työnantaja ja työntekijä käyvät työsopimuksen solmimisen yhteydessä läpi työsuhteen keskeiset työsopimuslaissa tarkoitetut ehdot, kuten työntekijän pääasialliset työtehtävät, noudatettavan työajan sekä palkan määräytymisen perusteet.

Sopijapuolet suosittelevat lisäksi, että työsopimusta tehtäessä työntekijän kanssa käydään läpi työajan jakautuminen työn suunnitteluun ja sen toteutumiseen, mikäli se kuuluu työntekijän työtehtäviin.”

10 § Jaksotyö

Muutetaan otsikko Esimerkki jaksotyön käyttämisestä (s.13) muotoon ”Esimerkki jaksotyön käyttämisestä ja työajan tasoittumisesta.”

14 § Vuorokausilepo

Muutetaan ensimmäisen kappaleen toista virkettä seuraavasti:

”Jaksotyössä keskeytymätön lepoaika on vähintään 11 tuntia, ellei paikallisesti sovita vähintään 9 tunnin vuorokausilevosta työehtosopimuksen 30 §:n mukaisesti.”

18 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Lisätään ensimmäisen kappaleen loppuun seuraava virke:

”Työajan tasoittumissuunnitelmassa pyritään ilmoittamaan sellaiset tasoittumissuunnitelman antamishetkellä tiedossa olevat työvuorot, jotka todennäköisesti jatkuvat seuraavan vuorokauden puolelle.”

23§ Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä ja tätä välittömästi seuraavalta vanhempainvapaan ajalta 16 arkipäivältä raskausvapaan alusta lukien.

- yli kahden vuoden, maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen raskausvapaan ajalta palkka 40 arkipäivältä ja tätä välittömästi seuraavalta vanhempainvapaan ajalta 32 arkipäivältä raskausvapaan alusta lukien.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle ja adoptiovanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, maksetaan palkka vanhempainvapaan 16 ensimmäiseltä arkipäivältä, ellei työnantajan kanssa sovita vapaan pitämisestä enintään kahdessa jaksossa

- yli kaksi vuotta, maksetaan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä, ellei työnantajan kanssa sovita vapaan pitämisestä enintään kahdessa jaksossa

Ei-synnyttävällä työntekijällä ja adoptiovanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

Työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen edellä mainittujen rahakausien ajalta palkkaa vastaavan osan sairausvakuutuslain mukaisesta raskaus- ja vanhempainrahasta.

Poistetaan pöytäkirjamerkintä:

”Osapuolet toteavat, että 22.2.2023 tehdyillä tekstimuutoksilla on tehty vain terminologiset muutokset.”

26 § Matka-aikaa koskevat määräykset

Muutetaan ensimmäisen kappaleen toista virkettä seuraavasti:

”Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 70 % perustuntipalkasta ensimmäiseltä 10 tunnilta.”

28 § Luottamushenkilömääräykset

Lisätään 28 §:n ensimmäisen kappaleen viimeiseksi virkkeiksi:

”Luottamushenkilön valinnasta tulee ilmoittaa omaan ammattiliittoon ja työnantajalle.”

30 § Paikallinen sopiminen

Poistetaan nykyinen viimeinen kappale:

”Sopimusosapuolet selvittävät mahdollisuuksia edistää paikallista sopimista kehittämällä paikallisten osapuolten osaamista ja sopimisvalmiuksia yhteisen koulutuksen ja ohjeistuksen avulla.”

Lisätään uusi kappale määräyksen viimeiseksi kappaleeksi:

”Luottamushenkilöllä on oikeus saada työnantajalta tarpeelliset tiedot paikallisen sopimuksen tekemistä varten.”

4. TEKNISET MUUTOKSET

18 § Työajan tasoittumissuunnitelma

Korjataan määräyksen terminologia vastaamaan otsikkoa seuraavasti:

”Jaksotyössä on laadittava yleisluonteinen-työajan tasoittumissuunnitelma tasoittumisjaksolle. Työajan tasoittumissuunnitelmasta ilmenevät tiedossa olevat työajan sijoitteluun vaikuttavat seikat, kuten säännöllinen työaika, pidemmät vapaajaksot tai jaksot, joiden aikana tehdään pidempää työaika.

Työajan tasoittumissuunnitelma on annettava, mikäli mahdollista, työntekijöille vähintään viikkoa ennen töiden alkamista.

Aikoessaan muuttaa työajan tasoittumissuunnitelmaa työnantajan on varattava luottamushenkilölle tai muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.”

5. TYÖRYHMÄ

Osapuolet laativat yhteistä tulkintaohjeistusta työehtosopimusmääräysten käytännön soveltamisen helpottamiseksi. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työaikamääräysten soveltamiseen sekä työntekijän jaksamisen että työtehtävien tehokkaan suorittamisen näkökulmasta. Tavoitteena on selkeä ja yhtenäinen ohjeistus sekä hyvien käytäntöjen levittäminen viestinnän ja koulutuksen keinoin.