

MEDIALIIITTO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO

LEHDISTÖN TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA NEUVOTTELUTULOS

Aika 29.4.2025

Paikka Eteläranta 10

Läsnä	Journalistiliitto	Petri Savolainen Sylvia Bjon Heikki Kärki (Tomi Peurakoski) Sari Sainio Marjaana Varmavuori Tytti Oras
	Medialiitto	Jarmo Koskinen Elina Schüller Kimmo Laaksonen Hanne Laitila Terhi Salonpää Maria Krans-Bredenber Minna Elo

Sovittiin, että liittojen välillä 30.4.2025 asti voimassa oleva Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus uudistetaan seuraavin lisäyksin:

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.5.2025-30.4.2028 (36 kk). Voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sopimusta ei puolin tai toisin irtisanota. Irtisanomisaika on kaksi kuukautta.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2027 tammikuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 30.4.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle.

2. Palkankorotukset

Palkkoja korotetaan seuraavasti:

Vuosi 2025

Yleiskorotus 1.10.2025

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.10.2025 lukien 2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 1.10.2025

Erän suuruus on 0,5 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien huhtikuussa 2025 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 31.8.2025 mennessä, yrityskohtainen erä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka työnantajan päättämä osa erästä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat 1.10.2025

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 2,5 %

Lisät 1.10.2025

Vuorolisiä korotetaan 2,5 %

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.10.2025

Työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 2,5 %

Vuosi 2026**Yleiskorotus 1.10.2026**

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.10.2026 lukien 2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 1.10.2026

Erän suuruus on 0,9 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien huhtikuussa 2026 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 31.8.2026 mennessä, 0,7 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,2 % yleiskorotuksena. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka työnantajan päättämä osa erästä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat 1.10.2026

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 2,9 %.

Lisät 1.10.2026

Vuorolisiä korotetaan 2,9 %.

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.10.2026

Työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 2,9 %

Vuosi 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu**Yleiskorotus 1.5.2027**

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2027 lukien 1,9 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 1.5.2027

Erän suuruus on 0,5 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien tammikuussa 2027 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 31.3.2027 mennessä, 0,4 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,1 % yleiskorotuksena. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka työnantajan päättämä osa erästä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat 1.5.2027

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 2 %.

Lisät 1.5.2027

Vuorolisiä korotetaan 2 %.

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.5.2027

Työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 2 %

Yrityskohtaisen erän suuruuden laskeminen vuosina 2025, 2026 ja 2027

Erä lasketaan työntekijöiden tässä työehtosopimusratkaisussa sovittuna kuukautena maksettujen henkilökohtaisten palkkojen summasta.

Soveltamisohje: Sovittuna kuukautena palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Sen sijaan ko. kuukauden palkalliset vapaat (esimerkiksi palkallinen sairausaika, palkalliset perhevapaat) ovat mukana. Vuorolisät eivät kuulu erän laskentapohjaan. Samoin erään ei sisällytetä luottamushenkilöisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä ylityökorvauksia. Myös tulosperusteiset erät jäävät ulkopuolelle.

Laskennassa ovat mukana kaikki kyseisenä kuukautena lehdistön työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Luottamushenkilölle selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti

Yrityskohtaisen erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa tai, jos luottamushenkilöä ei ole, henkilöstön kanssa. Kun erän käytöstä on neuvoteltava, ei työnantaja voi päättää sen kohdentamisesta etukäteen.

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

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

Luottamushenkilölle 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. Luottamushenkilön 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. Paikallisesti ei voida sopia erän myöhentämisestä, ellei siitä sovita työehtosopimuksen 8.9.2 kohdan mukaisesti.

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

Erän käytöstä kertominen

Luottamushenkilölle 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.

Esihenkilö kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti, perusteineen.

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 palkattu uutta työvoimaa tai sijaistuksien yhteydessä sijaistettava ei palaa töihin.

3. Palkat ja palkanmaksu

Muutetaan työehtosopimuksen 4.6.2 kohta kuulumaan seuraavasti:

2. Muuten harjoittelu-aika on yksi vuosi, ellei lyhyemmästä ajasta ole työsuhteen osapuolien välillä sovittu. ~~Harjoittelu-aikaa laskettaessa otetaan huomioon vähintään yhden kuukauden kestänyt yhdenjaksoinen harjoittelu.~~

Harjoittelu-aikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteinen harjoittelu alalla.

Huomautus:

Tutustu ja tienaa -harjoittelua ei lasketa mukaan harjoittelu-aikaan.

Työehtosopimuksen kohtaan 4.7 lisätään uusi kappale:

Aikaisemman työkokemuksen huomioiminen yrityksessä

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia siitä, että työntekijän aikaisempi työkokemus yrityksen ja/tai konsernin palveluksessa saman palkkaryhmän tehtävässä huomioidaan henkilökohtaisen palkan kokemusasossa.

4. Lomat

Työehtosopimuksen kohtaan 5.1.2 lisätään uusi kappale koskien lomakaudesta poikkeamista:

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla tai työntekijän itse irtisanoutuessa työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta noudattaen vuosilomalain mukaista ilmoitusaikaa.

Tätä oikeutta ei kuitenkaan ole, mikäli irtisanomisen peruste liittyy työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1. kohtaan (työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen vähentyminen).

5. Sairausaika ja perhevapaat

Muutetaan määräys 6.2 kuulumaan seuraavasti:

Raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettava palkka

Palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä noudattaa sairausvakuutuslain raskausrahan ja vanhempainrahan nostamista koskevia säännöksiä.

Palkka maksetaan tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

Arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisesti muita päiviä kuin sunnuntai-, pyhä- tai arkipyhäpäiviä.

Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan.

Työntekijälle maksetaan täysi palkka työsopimukslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan ajalta yhteensä 40 arkipäivän ajalta.

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan.

Työntekijälle maksetaan täysi palkka työsopimukslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ajalta vapaan alusta lukien yhteensä 32 arkipäivän ajalta.

Voimaantulosäännös:

Tätä määräystä sovelletaan 1.7.2025 tai sen jälkeen alkaviin perhevapaisiin niin, että ko. lasta koskevan ensimmäisen raskaus- tai vanhempainvapaapäivän tulee olla 1.7.2025 tai sen jälkeen.

6. Neuvottelumääräykset ja työrauha

Muutetaan työehtosopimuksen 8.9.2 kohta kuulumaan seuraavasti (muutokset kursivilla):

2. Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Kun luottamushenkilön, tai mikäli sellaista ei ole valittu, henkilöstön edustajien kanssa yhteisesti todetaan, että yritys on ajautunut poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen tai uhkaisivat yrityksen olemassaoloa, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- lomarahen vaihtamisesta vapaaksi
- lomarahasta luopumisesta kokonaan tai osittain
- vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työaikakorvausten tai vähimmäispalkan/ohjeluven ylittävän palkanosan maksamisen myöhentämisestä ja maksupäivästä
- lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta kuin TSL 5:4§:n mukainen 14 vrk
- *työehtosopimuksessa sovittujen palkankorotusten myöhentämisestä enintään kuudella kuukaudella. Korotuksen myöhentämistä koskevasta sopimuksesta on osapuolten ilmoitettava Suomen Journalistiliittoon ja Medialiittoon.*

Samalla sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta em. sopeuttamistoimien ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa kuten tuotantolaitosta.

Tunnuslukuja tarkasteltaessa huomion otetaan konserni ja tytäryritykset, niiden taloudelliset tunnusluvut sekä tuloslaskelma ja tase.

Tällä määräyksellä ei ole miltään osin puututtu yhteistoimintalaissa säädettyihin velvoitteisiin.

7. Luottamushenkilösopimus

Lisätään työehtosopimukseen määräys osastonluottamushenkilölle maksettavasta korvauksesta 3§:n 2. kohdan viimeiseksi kappaleeksi:

Jos paikallisesti on sovittu osaston luottamushenkilön valinnasta, eikä paikallisesti ole sovittu korkeammasta korvauksesta, osaston luottamushenkilölle maksetaan osaston luottamushenkilötehtävän hoitamisesta lisäkorvausta, joka on sidottu osaston luottamushenkilön edustamien työntekijöiden määrään. Korvaus lasketaan osaston luottamushenkilön henkilökohtaisesta kuukausipalkasta seuraavasti:

<i>Työntekijöiden lukumäärä</i>	<i>Lisäkorvaus</i>
10-24	3 %
25-50	4,5 %
51-100	6 %
101- 200	9 %
201 -	12 %

Osaston luottamushenkilökorvausta määriteltäessä otetaan työntekijöiden lukumäärässä huomioon kaikki ko. osaston luottamushenkilön edustamat sekä järjestäytyneet että

järjestäytymättömät työntekijät sekä vähintään vuoden pituisissa määräaikaissä työsuhteissa olevat henkilöt.

Lisäkorvauksen saamisen perusteena on työntekijöiden lukumäärä tammikuun 1. päivänä. Mikäli lisäkorvauksen laskemisen perusteessa tapahtuu muutoksia kalenterivuoden aikana, lisäkorvaus voidaan tarkistaa joko luottamushenkilön tai työnantajan aloitteesta. Mahdolliset muutokset otetaan huomioon seuraavan kalenterikuukauden 1. päivästä lukien.

Lisäkorvaus lasketaan luottamushenkilön henkilökohtaisesta kuukausipalkasta, johon ei sisälly lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia lisiä.

Lisäkorvaus ei ole sellaista palkkaa eikä lisää, joka olisi otettava huomioon yli- ja sunnuntaityöstä maksettavia korotuksia laskettaessa.

Lisäkorvausta ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa tai lomarahaa laskettaessa.

Lisäkorvaus maksetaan luottamushenkilölle vuosiloman ja sairauden ajalta, mikäli hän hoitaa luottamustehtävät tänä aikana.

8. Lakiviittaukset

Todetaan, että liittojen välillä sovitussa työehtosopimuspöytäkirjassa 29.11.2017 on jo sovittu, että työehtosopimuksessa olevat määräaikaista työsopimusta, koeaikaa ja takaisinottamista koskevat viittaukset lakipykäliin tarkoittavat, että lainsäädännöstä noudatetaan sen sisältöisenä kuin se kulloinkin on voimassa.

Muutetaan työehtosopimuksen 9 luvun 2. kohdan mukainen liittojen suositus kuulumaan seuraavasti:

2. Liittojen suositus

Allekirjoittaneet liitot suosittelevat, että yhteistoiminnan peruseriaatteita noudatetaan myös yrityksissä, joihin ei sovelleta yhteistoimintalakia.

Muutetaan työehtosopimuksen 10 luvun 6§:n 5. kohdan alla oleva huomautus kuulumaan seuraavasti:

Huomautus:

Yrityksessä, jonka tulee noudattaa yhteistoimintalakia, tiedot annetaan yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n mukaisesti. (Viitattu lainsäädännös ei ole työehtosopimuksen osa.)

Poistetaan kohdasta 3.4.7 Yksi ylityökäsité viimeisestä kappaleesta yhteistoimintalain tunniste (30.3.2007/334). Yhteistoimintalain soveltamisala muuttuu 1.7.2025 lukien. Tällä muutoksella ei ole vaikutusta kohdan 3.4.7 perusteella ennen 1.7.2025 tehtyihin paikallisiin sopimuksiin.

9. Työryhmät

Sovittiin kahdesta työryhmästä:

Toimituksellisen henkilöstön ammatillinen kehittämisohjelma ja sen soveltaminen

Liitot käyvät sopimuskauden aikana läpi sopimusta toimituksellisen henkilöstön ammatillisesta kehittämisohjelmasta ja sen soveltamista. Lisäksi liitot selvittävät sopimuksen selkeyttämistarpeita ja suhdetta työehtosopimuksen koulutussopimukseen.

Luottamushenkilösopimusta koskeva työryhmä

Liitot käyvät 31.5.2026 mennessä läpi työehtosopimuksen 10 luvun luottamushenkilösopimuksen ja sen mahdolliset selkeyttämistarpeet erityisesti osaston luottamushenkilön osalta säilyttäen kuitenkin nykyiset paikalliset käytännöt.

Työryhmä voi esittää työehtosopimusmuutoksia, joiden voimaantulosta jo sopimuskauden aikana voidaan sopia.

10. Tutustu työelämään ja tienaa 2026–2027

Uudistetaan Tutustu työelämään ja tienaa -sopimus vuosille 2026–2027. Korvaus vuonna 2026 ja 2027 on 395 euroa.

11. Sopimuskauden 2023–2025 työryhmien esittämät tekstimuutokset

- a) Työehtosopimuksessa 2023–2025 sovittiin, että liitot selvittävät sopimuskauden aikana työehtosopimuksen mahdollisuudet vaihtaa sopien vuosilomalain ylittäviä lomapäiviä rahaksi ja rahaa vapaaksi sekä käyvät läpi säästövapaata koskevan tekstin (5.5) ja työaikapankkimääräyksen (3.9).

Sovittiin, että lisätään työryhmässä tehdyt selkeytykset työehtosopimuksen soveltamisohjeisiin.

- b) Työehtosopimuksessa 2023–2025 sovittiin, että liitot selvittävät sopimuskauden aikana osa-aikatyötä koskevat työehtosopimusmääräykset, tulkinnat ja ohjeistukset.

Sovittiin, että lisätään työryhmässä tehdyt selkeytykset työehtosopimukseen.

12. Editio

- Poistetaan työehtosopimuksen maininnat ohjeluvuista, s. 49 ja s.70
- Korjataan sivun 77 taulukosta viimeisestä sarakkeesta taso 4 taso viideksi
- Aikuiskoulutustuki-sana poistetaan (12 luku 7§)

MEDIALIITTO**SUOMEN JOURNALISTILIITTO**