

MEDIALIITTO**SUOMEN JOURNALISTILIITTO****NEUVOTTELUTULOS KOSKIEN KUSTANNUSTOIMITTAJIEN
TYÖEHTOSOPIMUSTA**

Aika 29.4.2025

Paikka Eteläranta 10

Läsnä	Journalistiliitto	Petri Savolainen (Jonna Ahti) Heini Hietikko Sanna Nikula Maaria Pätsi Aino Rajala Tiina Talvitie Marjaana Varmavuori
-------	-------------------	--

Medialiitto	Terhi Salonpää Minna Elo Maria Krans-Bredenberg Päivi Paappanen Hanna Tuhkanen
-------------	--

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

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on 1.5.2025-30.4.2028 (36 kk).

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 15.9.2025 mennessä, yrityskohtainen erä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat 1.10.2025

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkaa korotetaan 2,5 %.

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.10.2025

Työsuojeluvaltuutetun työehtosopimuksen mukaisia korvauksia korotetaan 2,5 % (pyöristetään lähimpään täyteen euroon).

Vuosi 2026

Yleiskorotus 1.9.2026

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.9.2026 lukien 2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 1.9.2026

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 15.8.2026 mennessä, 0,7 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,2 % yleiskorotuksena. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat 1.9.2026

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkaa korotetaan 2,9 %

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.9.2026

Työsuojeluvaltuutetun työehtosopimuksen mukaisia korvauksia korotetaan 2,9 % (pyöristetään lähimpään täyteen euroon).

Vuosi 2027, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu**Yleiskorotus 1.6.2027**

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.6.2027 lukien 1,9 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yrityskohtainen erä 1.6.2027

Erän suuruus on 0,5 % ja se lasketaan työntekijöiden yleiskorotuksella korottamattomien helmikuussa 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 15.5.2027 mennessä, 0,4 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,1 % yleiskorotuksena. Työnantajan tulee selvittää luottamushenkilölle tai henkilökunnalle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdistumisen perusteet.

Vähimmäispalkat 1.6.2027

Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkaa korotetaan 2 %.

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.6.2027

Työsuojeluvaltuutetun työehtosopimuksen mukaisia korvauksia korotetaan 2 % (pyöristetään lähimpään täyteen euroon).

Yrityskohtainen erä

Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa tai, jos luottamushenkilöä ei ole, henkilöstön kanssa.

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 sovittuna kuukauden palkalliset vapaat (esimerkiksi palkallinen sairausaika, palkalliset perhevapaat) ovat mukana. Erään ei sisällytetä luottamushenkilöisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä ylityökorvauksia. Myös tulospäätökset erät jäävät ulkopuolelle.

Laskennassa ovat mukana kaikki kyseisenä kuukautena kustannustoimittajien 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 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 tehtävänkuvista 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~~
- *tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta*

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 8.7.2. 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 kustannustoimittajien työehtosopimuksen soveltamisalalla työskenteleville.

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. Työaikamääräykset

Lisätään työehtosopimuksen 3.1.9. kohdan viimeiseksi kappaleeksi:

Suositus työaika koskevasta vuoropuhelusta ja liukumasaldoista

Työpaikalla on hyvä käydä säännöllistä vuoropuhelua työajan käytön yrityskohtaisista pelisäännöistä, kuten liukuvasta työajasta, työajan ylitysten enimmäiskertymästä sekä siitä, missä ajassa saldoja tasoitetaan.

Työnantaja seuraa liukumasaldoja. Tarvittaessa esihenkilö laatii työntekijän kanssa suunnitelman saldon purkamiseksi. Työntekijä voi halutessaan käyttää apunaan luottamushenkilöä.

Lisätään työehtosopimukseen uusi kohta 3.10:

Keskustelu osa-aikatyöstä sekä työaikalain 15 §:n mukainen lyhennetty työaika

Jos työntekijä esittää siirtymistä osa-aikatyöhön määräajaksi tai toistaiseksi, työnantaja ja työntekijä käyvät keskustelun osa-aikatyön tarpeesta sekä työnantajan mahdollisuudesta lyhentää säännöllistä työaika. Osa-aikatyöhön siirtyminen edellyttää sopimista osa-aikatyöstä ja sen käytännön järjestämisestä (muun muassa työajan lyhentämisen tapa, määrä ja osa-aikatyön kesto). Työnantajan on osa-aikaisuuksista sopiessaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Huomautus:

Kun työntekijä haluaa lyhentää työaikaansa työaikalain 15 §:n tarkoittamissa tilanteissa, tulee lisäksi noudattaa työaikalain 15 §:ää. (TAL 15 §, määräys ei ole työehtosopimuksen osa ja sitä noudatetaan kulloinkin voimassa olevan sisältöisenä.)

4. Lomat

Työehtosopimuksen 5.1. kohdan kolmanteen kappaleeseen lisätään uusi virke koskien lomakaudesta poikkeamista:

Työntekijän itse irtisanoutuessa työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta noudattaen vuosilomalain mukaista ilmoitusaikaa.

5. Sairausaika ja perhevapaat

Muutetaan määräys 6.3 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.

Arkipäivillä 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 työsopimuksen 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 työsopimuksen 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.

Tietoa perhevapaista

Perhevapaisiin liittyvistä kysymyksistä ja vapaiden ajoilta maksettavista päivärahoista saa lisätietoa Kelalta: www.kela.fi.

6. Neuvottelumääräykset ja työrauha

Muutetaan työehtosopimuksen 8.7.2 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:

- *lomarahan vaihtamisesta vapaaksi*
- *lomarahasta luopumisesta kokonaan tai osittain*
- vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työaikakorvausten tai vähimmäispalkan/ ohjeluvun 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 huomioon otetaan konserni ja tytäryritykset, niiden taloudelliset tunnusluvut sekä tuloslaskelma ja tase.

Tällä määräyksellä ei ole miltään osin puututtu yhteistoimintalaissa säädettyihin velvoitteisiin.

7. Lakiviittaukset

Todetaan, että liittojen välillä sovitussa työehtosopimuspyötykirjassa 30.11.2017 on jo sovittu, että työehtosopimuksessa olevat määräaikaista työsopimusta, koeaikaa ja takaisinottamista koskevat viittaukset lakipykäliin tarkoittavat, että lainsäännöstä 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.

Poistetaan työehtosopimuksen kohdasta 3.4.4 Ylityö viimeisestä kappaleesta yhteistoimintalain tunniste (30.3.2007/334). Yhteistoimintalain soveltamisala muuttuu

1.7.2025 lukien. Tällä muutoksella ei ole vaikutusta kohdan 3.4.4 perusteella ennen 1.7.2025 tehtyihin paikallisiin sopimuksiin.

8. Työryhmät

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

9. Editio

- Korjataan virhe kohdassa 8.1.3 luettelon ensimmäinen kohta. Kolmen kuukauden tasoitusjakson sijasta kohdassa tulisi olla neljän kuukauden tasoitusjakso.
- Korjataan kohdassa 8.7 lomapalkan korotus lomarahaksi.
- Poistetaan kohdasta 8.7 maininta ohjeluvuista.
- Poistetaan kohdan 2.1 kappaleesta kolme tavutus sanasta ”ennen”.
- Korvataan työehtosopimuksen ”toimihenkilö”-termit ”työntekijäksi”
- Aikuiskoulutustuki-sana poistetaan (12 luku 7 §)

10. Tutustu työelämään ja tienaa

Sovittiin, että Tutustu työelämään ja tienaa -sopimus uusitaan vuosille 2026–2027. Korvaus on vuonna 2026 ja 2027 395 euroa.

MEDIALIITTO

SUOMEN JOURNALISTILIITTO