

Luottamushenkilöopas

**Luottamushenkilönä toimiminen elokuva- ja tv-alan
kaupallisissa tuotantoyhtiöissä**



**SUOMEN
JOURNALISTILIITTO
FINLANDS
JOURNALISTFÖRBUND**

Päivätty 17.6.2026

Sisällysluettelo

Luottamushenkilön asema	2
Millainen on hyvä luottamushenkilö?	2
Luottamushenkilön valitseminen	2
Kuka voi olla luottamushenkilö?	3
Tuotantokohtaisen luottamushenkilön valinta	3
Työehtosopimuksen yleissitovuus	3
Luottamushenkilön edustusvallan laajuus	3
Edustaako luottamushenkilö myös vuokratyöntekijää?	4
Luottamushenkilön tehtävät	4
Luottamushenkilön irtisanomissuoja	4
Yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu	5
Luottamushenkilön oikeus saada tietoa	6
Luottamushenkilön veloitteet	7
Luottamushenkilö neuvottelijana	7
Luottamushenkilö neuvonantajana	8
Luottamushenkilö erimielisyyksien neuvottelijana	8
Paikallinen sopiminen	9
Luottamushenkilön kohtaamat haasteet	10
Koulutus	11
Miksi kuulua liittoon?	11
Lisää tietoa	12

Tämä opas on tarkoitettu Journalistiliiton elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen perusteella valituille luottamushenkilöille. Opas tarjoaa käytännönläheistä tietoa luottamushenkilöille. Tavoitteena on myös madaltaa kynnystä luottamushenkilöksi aikoville.

Luottamushenkilön asema

Luottamushenkilöillä¹ on keskeinen rooli suomalaisilla työpaikoilla ja työmarkkinoilla.

Luottamushenkilöt valvovat työehtosopimuksen noudattamista sekä hoitavat monia muita työpaikalla esiin tulevia asioita, kuten toimivat työntekijöiden edustajana työpaikan yhteisissä asioissa.

Luottamushenkilö on työnantajan keskeisin keskustelukumppani työntekijöitä koskevissa asioissa.

Luottamushenkilön asema perustuu työehtosopimukseen, eikä luottamushenkilön valinnasta tai järjestelmästä säädetä missään työlaissa. Laissa on kuitenkin luottamushenkilön tehtävää, asemaa, oikeuksia ja toimivaltuuksia koskevia säädöksiä.

Millainen on hyvä luottamushenkilö?

Nimensä mukaisesti luottamushenkilö nauttii edustamiensa työntekijöiden luottamusta ja siksi hänet on tehtävään valittu. Hyvällä luottamushenkilöllä on hyvä tietopohja, pulmienratkaisukyky, yhteistyötaitoja ja kykyä neuvotella.

Journalistiliitto on luottamushenkilön tukena järjestämällä käytännön koulutusta ja tarjoamalla neuvontaa. Luottamushenkilön tehtävän oppii kuitenkin vain tekemällä.

Luottamushenkilön valitseminen

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu oikeudesta valita luottamushenkilö. Valinta on määritelty seuraavasti:

28 § Luottamushenkilömääräykset

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla, Suomen Journalistiliitto ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamushenkilö, joka edustaa kyseisiä työntekijöitä työsuhteasioissa ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa sekä huolehtii työrauhan ylläpitämisestä.

Suomen Journalistiliiton ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton jäsenillä on oikeus valita luottamushenkilö keskuudestaan. Luottamushenkilön on oltava aina työsuhteessa työnantajaan. Yrittäjät ja itsensätyöllistäjät eivät voi osallistua valintaan eivätkä toimia luottamushenkilöinä, vaikka he olisivat Journalistiliiton jäseniä. Vuokratyöntekijät ovat työsuhteessa vuokraavaan lähettäjäyritykseen ja eivät siksi osallistu luottamushenkilön valintaan.

Tarkemmat valintaohjeet luottamushenkilön valintaan löydät täältä:

<https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/ohje-luottamushenkilon-valintaan-elokuva-ja-tv-tuotannoissa/>

Kun luottamushenkilö on valittu, joko luottamushenkilö itse tai vaalitoimikunta ilmoittaa valinnasta Journalistiliittoon tällä lomakkeella. <https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/ilmoitus-luottamushenkilon-valinnasta/>

¹ Elokuva ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa käytetään sukupuolineutraalia termiä luottamushenkilö. Luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännön mukaista luottamusmiestä. Luottamusvaltuutettu on työntekijöiden edustaja yrityksissä, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen piiriin.

Kuka voi olla luottamushenkilö?

Elokuva- ja TV-tuotannon työehtosopimuksen 28 §:ssä asia määritellään seuraavasti:

Ensisijaisesti luottamushenkilö pyritään valitsemaan yrityksen vakituisesta henkilöstöstä. Mikäli yrityksen vakituisesta henkilöstöstä ei saada valittua luottamushenkilöä, työntekijät voivat valita luottamushenkilön myös tuotantokohtaisesti. Ehdokasasettelussa on tärkeää huomioida alan kokemus ja tuntemus.

Työehtosopimuksen mukaan luottamushenkilö pyritään ensisijaisesti valitsemaan yrityksen vakituisesta henkilöstöstä. Mikäli yrityksen vakituisesta henkilöstöstä ei saada valittua luottamushenkilöä, työntekijät voivat valita luottamushenkilön myös tuotantokohtaisesti.

Luottamushenkilön tulee olla työntekijöiden edustaja. Luottamushenkilö ei voi olla työnantaja tai sellainen työntekijä, joka käyttää työnantajalle kuuluvaa työnjohtovaltaa työehtoihin liittyvissä kysymyksissä.²

Tuotantokohtaisen luottamushenkilön valinta

Elokuva- ja tv-alan työehtosopimuksessa on sovittu, että luottamushenkilö voidaan valita tuotantokohtaisesti. Tämä on yleisestä poikkeava järjestelmä. Tavanomaisempi tapa on valita luottamushenkilöt vaaleilla useammaksi vuodeksi.

Usein tuotantokohtainen luottamushenkilö valitaan kuvausten ajaksi eli silloin kun työntekijöitä on määrällisesti eniten töissä. Tässä mallissa jälkitöihin osallistuvilla ei ole mahdollisuutta osallistua valintaan, mikäli heidän työsuhteensa ei ole vielä kuvauksien alkaessa alkanut. Jälkityöntekijät voivat kuitenkin halutessaan valita oman tuotantokohtaisen luottamushenkilön. Luottamushenkilöasemaa ei voi kuitenkaan syntyä silloin, kun yksi työntekijä valitsee itsensä luottamushenkilöksi.

Työehtosopimuksen yleissitovuus

Elokuva ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus on yleissitova. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen alalla toimivan työnantajan, joka tekee elokuva- ja tv-tuotantotyötä, on veloitettu noudattamaan työehtosopimusta ja muun muassa sen mukaisia vähimmäispalkkoja. Jos työehtosopimuksen ehto on työntekijän kannalta huonompi kuin työehtosopimuksen ehto, on työehtosopimuksen ehto mitätön ja yleissitovan työehtosopimuksen ehto on automaattisesti voimassa.

Luottamushenkilön edustusvallan laajuus

Työehtosopimuksen määräyksiä tulee noudattaa kaikkiin työntekijöihin, olivatpa he järjestäytyneitä Journalistiliittoon tai ei. Elokuva- ja tv-tuotannon työehtosopimuksen perusteella valittu luottamushenkilö valvoo työehtosopimuksen noudattamista kollektiivisesti kaikkien työntekijöiden osalta.

Yhteistoimintamenettelyissä luottamushenkilö edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen soveltamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamushenkilö on valittu.

Jos kyseessä on kuitenkin Journalistiliittoon kuulumattoman työntekijän riita-asia, ei luottamushenkilön tarvitse hoitaa asiaa, vaan silloin henkilön täytyy turvautua muuhun apuun.

² Vaikka henkilö ei voi olla luottamushenkilö, voi hän silti olla Journalistiliiton jäsen.

Edustaako luottamushenkilö myös vuokratyöntekijää?

Elokuva- ja tv-tuotannoissa on myös vuokratyöntekijöitä, jotka voivat olla Journalistiliiton jäseniä. Käyttäjäyrityksen luottamushenkilö ei automaattisesti edustaja vuokratyöntekijää.

Vuokratyöryhtymässä valittu henkilöstön edustaja (esim. luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu) edustaa vuokratyöryhtymän työntekijöitä. Vastaavasti käyttäjäyrityksen henkilöstöedustaja edustaa käyttäjäyrityksen työntekijöitä. Vuokratyöntekijä voi kuitenkin työturvallisuuskysymyksissä ottaa yhteyttä käyttäjäyrityksen työsuojeluvaltuutettuun.

Silloin kun vuokratyöntekijä on Journalistiliiton jäsen, voi hän valtuuttaa käyttäjäyrityksen luottamushenkilön selvittämään palkan tai työsuhteeseen liittyvää erimielisyyttä. Tällöin vuokratyöryhtymän on annettava käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajalle työntekijän palkan tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamista koskevan erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.³

Luottamushenkilön tehtävät

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa on määritelty luottamushenkilön tehtävät seuraavasti:

Luottamushenkilö edustaa kyseisiä työntekijöitä työsuhdeasioissa ja työehtosopimuksen tulkintaa koskevissa asioissa sekä huolehtii työrauhan ylläpitämisestä.

Luottamushenkilön keskeinen tehtävä on valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista. Luottamushenkilö auttaa Journalistiliiton jäseniä työsuhdeongelmissa.

Luottamushenkilö on keskeinen neuvottelukumppani työnantajan kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa kehittäen työyhteisöä ja työhyvinvointia. Lisäksi luottamushenkilö valvoo työrauhaa työehtosopimuksen voimassaollessa järjestäytyneissä yrityksissä.

Luottamushenkilölle on varattava riittävä aika luottamushenkilötehtävien hoitamiseen ja tämä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työjärjestelyissä. (28§)

Luottamushenkilölle maksetaan 5 prosentin lisäkorvaus palkkaryhmä kolmen taulukkopalkasta. (28§)

Luottamushenkilötehtävät on tarkoitus hoitaa työaikana eikä vapaa-aikana. Luottamushenkilökorvausta maksetaan tehtävästä, ei menetetyistä ajasta.

Luottamushenkilön irtisanomissuoja

Luottamushenkilön irtisanomissuoja on määritelty työsopimuslain 7. luvun 10 §:ssä. Luottamushenkilön työsuhde voidaan irtisanoa vain työn vähenemisen, saneerausmenettelyn tai konkurssin perusteella, jos hänen työnsä päättyy kokonaan, eikä hänelle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa muihin tehtäviin. Henkilöön liittyvistä syistä luottamushenkilön saa irtisanoa vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamushenkilö edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Syrjintä ammattiyhdistystoiminnan perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi ammattiliiton jäsenyyttä tai siinä toimimista. Jos töitä ei enää saa, koska on toiminut luottamushenkilönä, on mahdollista, että syrjintäperuste täyttyy.

Jos työnantaja ilman laissa säädettyä perustetta irtisanoo tai lomauttaa luottamushenkilön, syyllistyy työnantaja työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamiseen. Rikoslain luvun 47 4 ja 5 §:ssä

³ Työ- ja elinkeinoministeriön Vuokratyöopas 11/2017

säädetään työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta ja työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta.

Yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50 ⁴. Yhteistoimintalain mukaisella vuoropuhelulla (Yt-laki, luku 2) tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan, tässä tapauksessa luottamushenkilön välistä asioiden käsittelyä. Vuoropuhelulla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa.

Jos työntekijöitä on 20–49, yhteistoimintalaki tulee vain osittain sovellettavaksi. Silloinkin jatkuvan vuoropuhelun velvoite säilyy, mutta sen toteuttamisen muodollisesta ja sisällöllisestä puolesta päättää jatkossa työnantaja. Laissa ei enää määritellä, mitä tietoa annettava ja kuinka usein.

Työnantajan ja luottamushenkilön välinen vuoropuhelu koskee seuraavia asioita.

- yrityksen tai yhteisön kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta
- työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista;
- työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta;
- henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittamisestä;
- työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla;
- 12 §:ssä säädettävistä muusta lainsäädännöstä johtuvista asioista.

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa 31§:ssä sanotaan seuraavasti.

Yhteistoimintalain 2 lukua sovellettaessa lain tarkoittama luottamushenkilö on yrityksen vakituisesta henkilöstöstä valittu luottamushenkilö.

Pöytäkirjamerkintä:

Tuotantokohtaiset luottamushenkilöt otetaan osaksi yhteistoimintalain 2 luvun mukaista vuoropuhelua paikallisten osapuolten tarkoituksenmukaiseksi katsomalla tavalla.

Työehtosopimuksen mukaan yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu käydään yrityksen vakituisesta henkilöstöstä valitun luottamushenkilön kanssa, ei-tuotantokohtaisen luottamushenkilön kanssa, koska käsiteltävät asiat yleensä liittyvät yrityksen pitkäaikaiseen kehittämiseen ja näkymiin. Yrityksessä tulisi kuitenkin sopia millä tavoin tuotantokohtaiset luottamushenkilöt otetaan osaksi keskustelua.

Jos luottamushenkilöä ei ole valittu, työnantaja voi toteuttaa vuoropuheluelvoitteen käsittelemällä asiat vähintään kerran vuodessa järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa koko henkilöstön kanssa.

Mikäli edustat työntekijöitä muutosneuvotteluissa, löydät lisää tietoa Journalistiliiton muutosneuvotteluoppaasta: <https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/muutosneuvotteluopas/>

⁴ Säännöllisyydellä ei tarkoiteta toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta vaan yrityksen säännölliseen toimintaan kuuluvien tehtävien suorittamista. Lain soveltamisen kannalta ei ole merkitystä, ovatko työntekijät päätoimisia vai osa-aikaisia. Jos määräaikaisia tai sivutoimisia työntekijöitä on työssä jatkuvasti, otetaan heidät laskennassa huomioon.

Luottamushenkilön oikeus saada tietoa

Luottamushenkilöllä on työntekijöiden edustajana laajat tiedonsaantioikeudet. Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa ei ole erikseen määritelty, mistä asioista luottamushenkilön on oikeus saada tietoa vaan tiedonsaantioikeus pohjautuu lainsäädäntöön. Tiedonsaantioikeus määritellään yhteistoimintalaissa, laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaissa. Yhteistoimintalakia noudatetaan yrityksissä ja yhteisöissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 20.

Palkkatiedot - yt-laki 11 §

Työnantajan on vuosittain annettava luottamushenkilölle:

- tiedot henkilöstön edustajan edustamille työntekijöille maksetuista palkoista sellaisella tavalla, ettei niistä ilmene yksittäisen työntekijän palkkatietoja
- pyydettyä tietoa on annettava ammattiryhmittäin jaoteltuna;

Työsuhteet - yt-laki 11 §

Työnantajan on annettava kahdesti vuodessa luottamushenkilölle:

- tiedot määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden määrästä;

Työnantajan on annettava vuosittain luottamushenkilölle:

- ulkopuolisen työvoiman käytön osalta tiedot työkohteista ja työtehtävistä sekä ajanjaksoista, jolloin ulkopuolista työvoimaa on käytetty, jos se on kuulunut tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain piiriin;

Taloustiedot - yt-laki 11 §

Työnantajan on annettava kahdesti vuodessa luottamushenkilölle:

- yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Työnantajan on annettava vuosittain luottamushenkilölle:

- yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosiloma - vuosilomalaki 22§

Vuosilomaissa 22 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet.

Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää⁵, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Lisätietoa tasa-arvosuunnittelusta: <https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/ohje-palkkakartoituksesta-ja-tasa-arvosuunnitelmasta/>

Työajan tasoittumissuunnitelma

Elokuva- ja tv-tuotantoja koskevan työehtosopimuksen 18 §:n viimeisessä kappaleessa sanotaan, että työnantajan aikoessa muuttaa työaika-suunnitelmaa on työnantajan varattava luottamushenkilölle tilaisuus esittää mielipide ja luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Tilanteet ovat aina yksilöllisiä, mutta luottamushenkilön tehtävä on varmistaa, että suunnitellut muutokset tehdään perustellusta syystä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää asiaan silloin, jos tasoitusvapaiden paikkoja halutaan muuttaa.

Luottamushenkilön velvoitteet

Luottamushenkilöllä on salassapitovelvoite, joka koskee esimerkiksi henkilö, palkka-, liike ja ammattisalaisuuksista.

Luottamushenkilö on kuitenkin työntekijöiden edustaja ja esimerkiksi jos meneillään on muutosneuvottelut, työntekijöillä on oikeus saada riittävästi tietoa, eikä työnantaja voi ilmoittaa kaikkea salassa pidettäväksi. Luottamushenkilö tulee voida kertoa työnantajan salassa pidettäväksi määräämiä tietoja edustamilleen työntekijöille siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista työntekijöiden aseman kannalta. Tämä pitää aina arvioida ja ratkaista tapauskohtaisesti.

Silloin kun luottamushenkilö edustaa yksittäistä työntekijää ja kuulee hänen työsuhdettaan koskevia asioita, on luottamushenkilöllä ehdoton salassapitovelvoite.

Luottamushenkilö neuvottelijana

Luottamushenkilö on työnantajan keskeinen keskustelukumppani työntekijöitä koskevissa asioissa. Hyvällä luottamushenkilöllä on taito ja kyky neuvotella sekä kuunnella toista osapuolta. Myös yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja työntekijät jatkuvassa neuvotteluyhteydessä yhdessä kehittävät työpaikkaa.

Lain tarkoitus on parantaa henkilöstön mahdollisuuksia osallistua yrityksen toiminnan kehittämiseen ja turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä.

Luottamushenkilön on hyvä osata nähdä asia myös työnantajan näkökulmasta. Tämä ei tarkoita periksi antamista vaan ymmärtämällä toisen osapuolen näkökulman voi toisaalta parantaa omia argumentteja neuvotteluissa sekä löytää molemmille osapuolille kelpaava ratkaisu. Neuvottelu on prosessi, jossa osapuolet etsivät yhteistä tahtoa. Kyse ei ole toisen osapuolen voittamisesta vaan lopputuloksesta, jossa molemmat kokevat saavansa jotain.

⁵ Laskenta tehdään samoilla perusteilla kuin yt-lain osalta.

Hyvä neuvottelukulttuuri edellyttää luottamusta työnantajan ja luottamushenkilön välillä, ja luottamuksen syntyminen voi vaatia myös aikaa.

Luottamushenkilö neuvonantajana

Luottamushenkilö todennäköisesti kohtaa toimessaan monia kysymyksiä, joihin hänellä ei välttämättä ole antaa suoralta kädeltä vastauksia. Usein parasta onkin maltti asioiden selvittämiseen, koska asioiden selvittäminen vaatii usein aikaa.

Liitosta saa aina tukea vaikeiden kysymyksien ratkaisemisessa. Yksin ei kannata jäädä. Liiton lakineuvonta päivystää arkisin klo 13–16.00 (heinäkuussa klo 13–15) numerossa 044 7555 000. Neuvoa saa myös sähköpostilla lakineuvonta@journalistiliitto.fi.

Työpaikalla toimitaan työnantajan päättämällä tavalla ja työnantajan työnjohtovaltaan kuuluu tulkintaetuoikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että epäselvissä tilanteissa asiat ratkaistaan ensin työnantajan tahdon mukaisesti. Työnantaja kuitenkin kantaa vastuun tulkinnaastaan. Luottamushenkilön tehtävä on viedä asioita eteenpäin.

Luottamushenkilö erimielisyyksien neuvottelijana

Luottamushenkilöllä on työpaikalla neuvottelujärjestyksen mukainen neuvotteluelvoite erimielisyystilanteissa.

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa neuvottelujärjestys ja erimielisyydet on kirjattu seuraavasti

32 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyydet

Työehtosopimuksen ja allekirjoittaneiden liittojen tavoitteena on edistää yrityskohtaisen yhteistyön edellytyksiä työntekijöiden ja työnantajan välillä.

Tavoitteena on hyvässä hengessä tapahtuva ja rakentava asioiden käsittely yrityksen sisällä. Työehtosopimuksen tulkintaa koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla.

Työehtoja koskevat kysymykset käsitellään ensin työntekijän ja esihenkilön välillä. Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi työntekijän ja esihenkilön välillä, asia siirtyy luottamushenkilö ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi.

Mikäli luottamushenkilö ja työnantajan edustaja eivät saa erimielisyyttä ratkaistuksi, asia voidaan siirtää yhteisellä muistiolla liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Erimielisyydet pyritään ensin ratkaisemaan työpaikalla ja hyvin usein näin myös tapahtuu silloin, kun molemmilla osapuolilla on halu löytää molempia tyydyttävä ratkaisu asiaan.

Mikäli erimielisyys koskee *työehtosopimuksen määräystä*, eikä ratkea työpaikalla viedään se liittojen ratkaistavaksi. Ennen tätä tehdään erimielisyysmuistio, johon luottamushenkilö ja työnantaja kirjoittavat omat näkemyksensä tilanteesta. Jos neuvotteluja on käyty asian osalta kauemmin, on hyvä kirjoittaa myös eri neuvottelukerrat muistiin.

Erimielisyysmuistiosta tulee käydä ilmi erimielisyyden kohde ja kummankin osapuolen näkemys tapahtumien kulusta sekä työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta kyseisessä tilanteessa.

Erimielisyysmuistiolle ei ole muodollisia vaatimuksia ja Journalistiliitto auttaa luottamushenkilöitään muistion laatimisessa.

Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen tarkoittaa työpaikkatasoista sopimista. Eri tahot käyttävät termiä eri tavoin ja jotkut tarkoittavat paikallisella sopimisella kaikkea työpaikalla tapahtuvaa sopimista, vaikka sillä ei olisi yhteyttä työehtosopimukseen. Seuraavaksi kuitenkin käsitellään elokuva- ja tv-tuotantoa koskevan työehtosopimuksen mukaista paikallista sopimista.

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskevassa työehtosopimuksessa paikallinen sopiminen toistuu usein. Sillä tarkoitetaan sopimismenetelmää, jossa työehtosopimuksen määräyksistä sovitaan työpaikallatasolla toisin, kuin mitä työehtosopimuksessa on määritelty. Työehtosopimuksessa on määritelty, mistä asioista voidaan sopia paikallisesti toisin ja ne löytyvät työehtosopimuksen paikallisen sopimisen pykälästä (30§).

30 § Paikallinen sopiminen

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä. Paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja luottamushenkilön sekä muun henkilöstön välillä. Sopimusosapuolet korostavat sellaisten paikallisten toimintamallien löytämistä, joilla voidaan edistää sekä työnantajan että henkilöstön etua tasapainoisella tavalla. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella luodaan edellytyksiä tuottavuuden, kilpailukyvyyn ja alan työpaikkojen turvaamiselle sekä työllistämisedellytysten parantamiselle.

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan lain sallimissa rajoissa neuvotella ja sopia paikallisesti toisin.

Mikäli asia koskee useita työntekijöitä, neuvottelut käydään ja sovitaan ensisijaisesti luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä. Jos luottamushenkilöä ei ole saatu valittua, neuvottelut käydään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työntekijän halutessa sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavista asioista:

- *tasoittumisvapaiden pitämisaikakohta tai siitä maksettava korvaus (11 §)*
- *jaksotyössä 9 tunnin vuorokausilevosta (14 §)*
- *työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (19 §)*
- *vuosilomapalkan ja lomarahen maksamisaikakohta tai vuosiloman siirtäminen, lomapalkan maksaminen vuosilomalain mukaisesti tai lomarahen vaihtaminen vapaaseen (20 §).*

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työntekijän halutessa sopia paikallisesti työehtosopimuksesta poikkeavasti seuraavista vain hänen työhönsä liittyvistä asioista:

- *vuorokautisen säännöllisen työajan pidentäminen yli 12 tunnin (10 §)*
- *vuorokausilevon tilapäinen alittaminen ja siitä maksettava korvaus (14 §)*
- *yötyöstä maksettava korvaus tai siitä annettava vapaa (17 §)*
- *projektiluonteisessa pitkäaikaisessa työssä matkustaminen (25 §)*
- *matka-ajan erillinen kiinteä korvaus (26 §).*

Tällaisessa tapauksessa luottamushenkilölle annetaan tieto paikallisesta sopimisesta.

Paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää.

Paikallinen sopimus voidaan solmia joko määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita.

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

Silloin kun asia koskee useita työntekijöitä, neuvottelut käydään ja sovitaan ensisijaisesti luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä. Yksi tällainen esimerkki on jaksotyössä sovittava 9 tunnin lepoaika. Jaksotyössä lepoaika on vähintään 11 tuntia, mutta paikallisesti voidaan sopia sen alittamisesta 9 tuntiin. Jos asiasta ei saada paikallisesti sovittua, ei lyhyempää lepoaikaa voida toteuttaa.

Jos luottamushenkilöä ei ole saatu valittua, neuvottelut käydään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Yksittäinen työntekijä voi myös paikallisesti sopia vain hänen työtään koskevasta asiasta. Esimerkiksi jos yksittäisen työntekijän tehtävä vaatisi paljon matkustamista, voidaan käytänteistä ja korvauksista sopia paikallisesti yksittäisen työntekijän kanssa. Yksittäinen työntekijä voi kuitenkin pyytää neuvoa luottamushenkilöltä sopiessaan asiaa.

Työehtosopimus velvoittaa tekemään sopimukset kirjallisina, jos jompikumpi sitä pyytää. Sopijaosapuolet suosittelvat tekemään paikalliset sopimukset aina kirjallisina, koska se vähentää epäselvyyksien syntymistä myöhemmin.

Luottamushenkilön kohtaamat haasteet

Journalistiliiton selvityksien mukaan luottamushenkilön tehtävä koetaan palkitsevaksi ja tärkeäksi, mutta siihen sisältyy myös haasteita.

Luottamushenkilö on asemassaan työntekijänä ja hänelle on luottamushenkilötehtävänsä lisäksi oma työ hoidettavana. Joskus oman työn ja luottamustehtävän yhdistäminen on hankalaa ajankäytön kannalta. Luottamushenkilötehtävää ei ole tarkoitus tehdä vapaa-ajalla vaan työajalla, ja siksi onkin tärkeää sopia työnantajan kanssa, miten aikaa voi käyttää.

Luottamushenkilölle hyvä työpari on työpaikan työsuojeluvaltuutettu⁶. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat. Luottamushenkilö on usein työpaikalla näkyvämpi ja tunnetumpi henkilö, joten hänelle saatetaan tulla puhumaan asioista, jotka kuuluvat työsuojeluvaltuutetulle. Luottamushenkilön on tärkeää tunnistaa, milloin asiat kuuluvat työsuojeluvaltuutetulle ja ohjata työntekijät puhumaan hänelle.

Joskus työntekijöillä, joita luottamushenkilö edustaa on väärä käsitys siitä, mitä luottamushenkilö hoitaa. Journalistiliiton selvityksen perusteella työntekijöiden auttaminen koetaan merkitykselliseksi ja pestissä auttaminen tärkeäksi. Jokaisen luottamushenkilön on kuitenkin syytä osata laittaa rajat sille, mitä asioita ottaa hoidettavaksi.

Elokuva- ja tv-alan tuotantoyhtiöissä luottamushenkilöjärjestelmä on vielä verrattain uusi ja vakiintumaton. Järjestelmän heikko tunteminen saattaa aiheuttaa sen, etteivät kaikki työntekijät

⁶ Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa työntekijöitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutettu valitaan työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Työsuojeluvaltuutetun asemasta säättää Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

välttämättä kannata järjestelmää tai pidä siitä, että joku toinen saa sopia yhteisesti asioista heidän puolestaan.

Tuotantokohtaiselle luottamushenkilölle yksi haaste voi olla hyvän keskusteluyhteyden ja luottamuksen rakentaminen työnantajan kanssa toimen lyhykäisyyden vuoksi. Tätä voi kuitenkin edesauttaa sillä, että kun luottamushenkilö on valittu, hän tapaa kaksistaan työnantajan edustajan, jonka kanssa jatkossa keskustelut käydään. Mahdollinen viikoittainen, edes lyhyt, puhelin- tai Teams-palaveri voi auttaa hyvän keskusteluyhteyden syntymisessä ja edesauttaa luottamuksen rakentumisessa. Jos keskusteluyhteyttä aletaan rakentaa, vasta kun mahdollinen ongelma on käsissä, on se todennäköisesti myöhäistä.

Journalistiliiton selvityksen perusteella luottamushenkilönä toimiminen on haastavinta silloin kun keskusteluyhteys työnantajaan ei toimi tai työnantaja suhtautuu ammattiyhdistystoimintaan kielteisesti. Silloin jos työnantaja ei ole järjestäytynyt Palvelualojen työnantajajärjestö Paltaan, työnantaja ei saa neuvoa työnantajaliitosta esimerkiksi työehtosopimuksen tulkintakysymyksissä, mikä voi osaltaan hankaloittaa luottamushenkilönä toimimista.

Koulutus

Journalistiliitto tarjoaa luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille ammattiyhdistyskoulutuksena sekä perus- että jatkokoulutusta joka vuosi. Tiedot ja neuvottelutaidot -orientaatiokursseilla perehdytään luottamushenkilön tehtävänkuvaa ja lisäksi on teemakoulutuksia, joissa käsitellään mm. työsuhteen ehtoja, yt-lakia ja vuorovaikutustaitojen merkitystä. Koulutuksia järjestetään sekä lähitapahtumina että verkossa.

Elokuva- ja tv-tuotannon työehtosopimuksessa on sovittu, että luottamushenkilöllä on oikeus osallistua luottamushenkilökoulutukseen, ja muuhun tehtävään liittyvään koulutukseen, jos työtehtävät sallivat. Koulutuksesta on kuitenkin sovittava etukäteen työpaikalla. Koulutusajalta korvataan ansionmenetys ja päiväraha koulutuspäiviltä.

Miksi kuulua liittoon?

Journalistiliiton mahdollisuudet turvata työehtosopimuksessa hyvät vähimmäisehdot ja palkkojen kehittyminen riippuu siitä, kuinka paljon sillä jäseniä. Mitä korkeampi on järjestäytymisaste, sitä parempi on neuvotteluvoima. Vaikka työehtosopimukset koskevat kaikkia työntekijöitä, myös järjestäytymättömiä, riippuvat mahdollisuudet neuvotella jäsenien lukumäärästä.

Silloin tällöin kuulee puhuttavan, ettei työehtosopimusta tarvita, vaan pelkkä lainsäädännön suoja riittää. Suomessa ei kuitenkaan ole minipalkkalakia vaan vähimmäispalkat tulevat työehtosopimuksista. Esimerkiksi elokuva- ja tv-tuotannon työehtosopimuksessa on sovittu vapaa-ajan matkustamisen korvaamisesta, päivärahoista, lomarahosta ja monista muista isommista ja pienemmistä asioista, jotka vaikuttavat työntekemiseen, ja joista laissa ei ole pakottavia määräyksiä.

Mitä työehtosopimuksessa on muun muassa sovittu lakia paremmin?

Laki	Elokuva- ja tv-tuotantoja koskeva tes
Ei vähimmäispalkkaa	Vähimmäispalkka
Ei palkankorotuksia	Neuvotellut palkankorotukset
Ei lomarahaa. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka 9 %/ 11,5 % työsuhteen keston mukaan.	Lomaraha. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka 13,5 %
Sairausajan palkka enintään 10 päivää.	Sairausajan palkka 14–56 päivää työsuhteen keston mukaan
Palkaton vanhempainvapaa.	Palkallinen vanhempainvapaa
Ei palkallista tilapäistä hoitovapaata lapsen sairastuessa.	Palkallinen tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastuessa
Ei matka-ajan korvausta	Matka-ajan korvaus 75 % tuntipalkasta.

Luottamushenkilö on liiton paras edustaja työpaikoilla. Hän voi muistuttaa ammattiliiton merkityksestä ja kertoa, miten liittoon liitytään. Journalistiliiton palvelut ovat vain sen jäsenien käytössä ja liitto auttaa jäsentään silloin, kun riitaisuus tai erimielisyys on alkanut jäsenyyden aikana.

Lisää tietoa

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus: <https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/elokuva-ja-tv-tuotantojen-tyoehtosopimus/>

Muutosneuvotteluopas: <https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/muutosneuvotteluopas/>

Määräaikaisen työn opas: <https://journalistiliitto.fi/fi/materiaali/maaraaikaisen-tyon-opas/>