



## Lehdistön uusi työehtosopimus

Lehdistön uudesta työehtosopimuksesta saavutettiin neuvottelutulos runsaan viiden viikon neuvotteluiden jälkeen 4.5.2011. Journalistiliiton valtuusto hyväksyi sopimuksen samana päivänä ja Viestinnän Keskusliiton hallitus 12.5.

Palkankorotuksista on sovittu kahdeksi vuodeksi. Sopimukseen sisältyy myös yksi paikallisesti sovittava palkankorotus. Lisäksi uudessa työehtosopimuksessa on lukuisia tekstimuutoksia. Keskeisiä tekstitavoitteita olivat työssä jaksamisen, työhyvinvoinnin ja luottamushenkilöiden aseman parantaminen.

Journalistiliitto järjesti kaksi koulutusta uudesta sopimuksesta, Helsingissä 23.5. ja Tampereella 24.5. Lisäksi sopimusta käydään läpi yhdistysten tilaisuuksissa ennen kesää.

Tähän tiedotteeseen on koottu neuvottelutuloksen keskeinen sisältö. Tiedote ja koulutustilaisuuksien aineisto sekä allekirjoituspöytäkirja (24 sivua) löytyvät [www.journalistiliitto.fi](http://www.journalistiliitto.fi) jäsensivuilta, jonne kaikilla jäsenillä on pääsy salasanan avulla.

Uusi työehtosopimus se pyritään saamaan painosta vielä ennen kesälomia. Työehtosopimuksen ruotsinnot menee syksyyn, sillä jatkossa yleissitovat sopimukset käännetään valtion kustannuksella.

Työehtosopimusneuvotteluiden ohessa sovittiin, että liitot jatkavat neuvotteluja freelance-tehtävien toimitus- ja myyntiehtojen uudistamisesta toukokuussa. Ratkaisu pyritään löytämään ennen kesälomia 2011. Neuvotteluja liittojen uudesta free-sopimuksesta on käyty jo runsaan kahden vuoden ajan. Ratkaisun syntymisen on tähän asti estänyt liittojen erilainen näkemys ostajan käyttöoikeuksien laajuudesta eli tekijänoikeuksista.

Edunvalvontaterveisin ja hyvää kesää toivottaen

SUOMEN JOURNALISTILIITTO –  
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND ry.

Petri Savolainen  
edunvalvontajohtaja

Tytti Oras  
työehtoasiamies



## Lehdistön neuvottelutuloksen keskeinen sisältö

### Sopimuskausi

4.5.2011 – 30.4.2013

### Palkkojen korottaminen

Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan yhteensä 5,2 %:lla. Sopimukseen sisältyy yksi paikallinen eräkorotus. Jos sen käytöstä ei paikallisesti päästä sopimukseen, ovat sopimuskauden korotukset yhteensä 4,8 %.

#### 1.5.2011

**Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan yleiskorotuksella 1,5 %.**

**Vähimmäispalkkoja** (= taulukkopalkat: vähimmäispalkat, henkilökohtaisen palkan kokemusosa ns. heko-takuu 3 vuotta/+ 5 % ja 7 vuotta/+ 10 %) **ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 1,5 %.**

Jos toukokuun korotus ei ehtinyt toukokuun palkanmaksuun, on se maksettava kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

#### 1.1.2012

**Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 1,1 %.**

Vuorolisiä korotetaan 5,2 %.

**Tammikuussa tulee maksuun sopimuskauden yritysکوhtainen erä.**

Erän suuruus on vähintään 1,5 %. Paikallisesti voidaan sopia myös suuremmasta erästä.

Erästä on käytävä neuvottelut ja sopimukseen on pyrittävä.

Jos paikallisesti sovitaan erä jaettavaksi prosentuaalisesti tasan, korotusten suuruus on 1,5 %.

Jos erän käytöstä ei voida paikallisesti sopia, korotetaan kaikkien palkkoja yleiskorotuksella 1,1 %:lla.

Tarkemmin paikallisen erän reunaehdoista on jäljempänä.

#### 1.5.2012

**Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan yleiskorotuksella 2,2 %.**

**Vähimmäispalkkoja ja harjoittelijapalkkoja korotetaan 2,2 %.**



## Vuorolisät

### **Vuorolisiä korotetaan 1.1.2012 lukien 5,2 %:lla.**

Sopimuskauden kaikki korotukset vuorolisiin maksetaan siten samalla kertaa.

## Paikallisen erän reunaehdot

Paikallisen erän reunaehdot rakentuvat liittojen yhteisen ohjeiston pohjalle kevättalvelta 2010 lisättynä nyt neuvotteluissa sovituilla, Journalistiliiton esittämillä parannuksilla.

## Erän suuruuden laskeminen

Erä lasketaan syyskuussa 2011 maksettujen säännöllisen työajan palkkojen summasta.

Syyskuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Sen sijaan syyskuun paikalliset vapaat (esimerkiksi paikallinen sairausaika, paikallinen äitiysvapaa) ovat mukana. Vuorolisät eivät kuulu erän laskentapohjaan.

Samoin erään ei sisällytetä luottamusmielisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia eikä ylityökorvauksia. Myös tulosperusteiset erät jäävät ulkopuolelle.

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

Laskennassa ovat myös mukana muun muassa 3B-tasolla työskentelevät päällikkötoimittajat.

Luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisen perusteet ja suuruus.

## Erän käytöstä sovitaan paikallisesti

Erästä sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, koko toimituksellisen henkilöstön kanssa.

Erän käytöstä, jakoperusteista ja jaon kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan lokakuun 2011 loppuun mennessä.

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

Erä käytetään henkilökohtaisiin palkankorotuksiin yrityksen palkkarakennetta, työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukevalla tavalla. Erää ei siten voi käyttää esimerkiksi laitehankintoihin, koulutukseen tai henkilöstön virkistykseen.



P Savolainen, T Oras/as

25.5.2011

Palkankorotuksin voidaan:

- 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

Aikaisempiin eräjakoihin verrattuna esimerkkiluettelosta on pudotettu pois kannustava palkitseminen (työsuoritus ja pätevyys).

Paikalliseen erään ei sisälly työnantajien neuvotteluissa esittämää ns. kriisipykälää, jonka mukaan taloudelliset vaikeudet olisivat oikeuttaneet palkankorotusten myöhentämiseen tai maksamatta jättämiseen.

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.

## **Luottamusmiehellä parempi asema eräneuvotteluissa**

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

Luottamusmiehelle 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.

Myös toimituksellisen henkilöstön henkilökohtaisia palkkatietoja voidaan käsitellä. Työehtosopimus ei edellytä enää perustellun syyn vaatimusta henkilökohtaisten palkkatietojen antamiseen, kuten aikaisemmin. Palkkatietoja voidaan käsitellä myös nimillä, jos neuvottelijoiden kesken näin sovitaan.

Luottamusmiehen neuvotteluissa saamat palkkatiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

## **Erän käytöstä kertominen**

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

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



P Savolainen, T Oras/as

25.5.2011

Esimies kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti, perusteineen.

Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko toimitukselliselle henkilökunnalle.

## **Palauttava ehto**

Jos erää saaneen työntekijän työsuhde päättyy 31.1.2012 mennessä ja työsuhteen päättyminen on erästä sovittaessa ollut työnantajan tiedossa, on ko. henkilön eränä saama euromäärä jaettava tietyin rajoituksin uudestaan.

Palauttava ehto helpottanee käytännössä erän jakamista myös päätkäytyöntekijöille.

## **Tekstimuutokset**

### **Liukuvasta työajasta voidaan sopia vapaasti**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Samalla on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

### **Yksilajisesta ylityöstä voidaan sopia pääluottamusmiehen kanssa**

Paikallisesti voidaan pääluottamusmiehen kanssa sopia yhdestä ylityökäsitteestä.

Ylityökorvaus voi olla kaikilta ylityökorvaukseen oikeuttavilta tunneilta sama tai ylityötuntien määrän perusteella porrastettu. Paikallista sopimusta laadittaessa on selvitettävä riittävän pitkältä ajanjaksolta ylityötuntien määrä ja jakautuminen 50 %:n ja 100 %:n ylityötunteihin, ylityön ajallinen sijoittuminen ja sen syyt sekä tarve paikallisen sopimuksen solmimiselle.

Tätä työehtosopimusmääräystä sovelletaan vain yrityksissä, joissa työsuhteessa säännöllisesti olevan henkilöstön määrä on vähintään 20 eli ovat yhteistoimintalain soveltamisen piirissä.

### **Sijaisuuskorvaus ensimmäisestä päivästä lukien**

Korvaus maksetaan ensimmäisestä päivästä lukien.

Aikaisemmin korvauksessa edellytettiin viisi päivää jatkunutta sijaistusta.

Työsopimuksella voidaan sopia, että henkilökohtainen palkka sisältää korvauksen sijaistamisesta. Sovittava korvaus ei kuitenkaan saa alittaa työehtosopimuksen sijaisuuskorvausta.



## Tarvittaessa työhön tulevan lomakorvaus täsmentyy

Jos työntekijälle ei kerry lomaa lomana vuosilomalain 14 päivän tai 35 tunnin lomanansaintasääntöjen mukaan, maksetaan lomakorvausta ja lomapalkan korotusta yhteensä seuraavasti:

Työsuhde	alle 1 v	yli 1 v
Päivätyö	15,50 %	19,25 %
Yötyö (1/3)	17,50 %	21,25 %

## Sairausaikoihin muutoksia

Sairausaikaa koskevat määräykset uudistuivat vastaamaan pitkälti muiden graafisen alan työntekijäliittojen sopimusmääräyksiä.

### **Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti**

1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden  
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta  
5 vuotta tai kauemmin

### **Täysi palkka**

40 kalenteripäivää  
75 kalenteripäivää  
105 kalenteripäivää

Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada puolet täydestä palkasta siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (yleensä 1 + 9 päivää).

Työkyvyttömyyden alkaessa tarkastetaan, kuinka pitkä senhetkinen palkallinen sairausaika on. Tästä ajasta vähennetään ne sairausajat, joilta työnantaja on edellisen kuuden kuukauden aikana maksanut palkan. Työntekijällä on oikeus palkkaan erotuksen pituiselta ajanjaksolta.

Kokonaan käytetyn palkallisen sairausajan jälkeen ei enää vaadita kuuden kuukauden karenssiaikaa uuteen palkalliseen sairastamiseen.

Vaikka palkallista ajanjaksoa ei olisi jäljellä, palkka maksetaan aina sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Sairausajan palkassa otetaan huomioon myös sunnuntaityökorotus, jos työntekijä olisi ollut työvuorolistan mukaisesti työssä. Korvaus maksetaan enintään kuudelta sunnuntaivuorolta.

## Äitiysvapaan työssäoloehto poistuu

Äitiysvapaan palkkaoikeuteen liittynyt 6 kuukauden työssäoloehto poistuu.

## Palkallinen isyysvapaa 6 pv

Isyysvapaalta maksetaan säännöllisen työajan palkka 6 päivän jaksolta.



## Sairaalan lapsen hoitaminen: soveltamisala laajenee (Yhte)

Työntekijän tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen, kehitysvammaisen tai vaikeasti sairaan lapsen (Valtioneuvoston päätös 93/1987) sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä palkallista hoitovapaata.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Uusi määräys ottaa aikaisempaa paremmin huomioon uudet perhemuodot.

## Merkkipäivät palkallisiksi vapaapäiviksi

Työntekijän oma 50- ja 60-vuotismerkkipäivä, avioliittoon vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä ja asevelvollisuuskutsunta ovat palkallisia vapaapäiviä.

## Jäsenmaksujen perintäpalkkio poistetaan (Yhte)

Jäsenmaksujen tilittämisestä työnantajalle maksettu 2 %:n palkkio poistetaan. Journalistiliiton osalta tämä on tarkoittanut runsasta 40 000 euroa vuodessa. Palkkio on ollut työmarkkinoilla poikkeuksellinen käytäntö, jota on sovellettu ainoastaan graafisella alalla. Jäsenmaksujen tilitysvelvollisuus työnantajilla kuitenkin säilyy entisellään.

## Luottamusmiessopimukseen parannuksia ja pääluottamusmiehen lisäkorvaukseen korotus

Osaston luottamusmiestä koskeviin määräyksiin tuli täsmennyksiä. Maantieteellinen etäisyys eri lehtien välillä voi olla kriteeri osaston luottamusmiehen valitsemiseen. Lisäksi paikallisesti voidaan sopia osaston luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta.

Pääluottamusmiehen oikeuksiin lisättiin maininta oikeudesta saada tiedot muun muassa tarvittaessa töihin tulevien työsopimusten perusteista.

Pääluottamusmiehen lisäkorvausta korotetaan.

Toimituksellisen henkilöstön lukumäärä	Lisäkorvaus
5 – 9	3 %
10 – 24	5 %
25 – 50	7 %
51 – 100	10 %
101 – 200	15 %
201 – 400	20 %
yli 400	25 %

Varapääluottamusmiehen irtisanomissuojaa parannettiin.



## Koulutussopimus (Ylte)

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset ja maksetaan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka, ellei toisin sovita. Aikaisemmin mainintaa korvauksesta ei ollut lainkaan.

## Työsuojeluvaltuutetun korvaus nousee ja tiedonsaanti paranee

Työsuojeluvaltuutetun korvausta korotetaan.

<b>Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden kokonaismäärä</b>	<b>Kuukausikorvaus euroissa</b>
10 - 24	48 €
25 - 50	60 €
51 - 100	72 €
101 - 200	84 €
yli 200	96 €

Työehtosopimukseen lisättiin myös maininta työsuojeluvaltuutetun oikeudesta saada työnantajalta nähtäväkseen työaikakirjanpito.

## Työhyvinvointi toimituksissa sopimuskauden työlistalle

Työehtosopimuspyytäkirjassa liitot toteavat, että hyvää esimiestoimintaa ovat mm. työsuunnittelu ja työntekijäkohtainen työtehtävien priorisointi sekä tavoite- ja kehityskeskustelut. Liitot suosittelevat pohdittavaksi työnohjauksen käyttämistä keinona osaamisen kehittämisessä

Työehtosopimuskauden aikana yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa neuvotellaan yön mitoittamiskysymyksistä, henkilöstön resursoinnista ja työaikoihin liittyvistä käytännöistä, esim. työaikapankista ja työaikojen seurannasta. Mikäli yrityksessä tehdään yötyötä (työvuoro alkaa tai päättyy välillä 23 - 06), käsitellään myös yötyötä tekevän henkilöstön jaksamista edistäviä toimenpiteitä.

Ennen yhteistoimintaa varataan henkilöstön edustajille (/henkilöstölle) mahdollisuus toteuttaa aihetta koskeva kysely tai selvitys, jonka toteuttamistavoista sovitaan työnantajan ja henkilöstön kesken. Yhteistoiminnassa käsitellään myös selvityksen johdosta toteutettavat toimenpiteet.

## Neuvottelumääräyksiä selkeytettiin

Työehtosopimuksen neuvottelumääräyksiä selkeytettiin poistamalla eri luvuista tekstien päällekkäisyyksiä. Muutokset ovat kuitenkin vain teknisiä.

## Irtisanomissuojasopimus uudistettiin (Ylte)

Pääasiassa kyse on tekstin selkeyttämisestä. Työnantajien neuvotteluissa esittämiä heikennyksiä uudessa sopimuksessa ei ole.



P Savolainen, T Oras/as

25.5.2011

## **Palkkausjärjestelmätyöryhmä**

Työryhmätyönä selvitetään palkkausjärjestelmän mahdollisia kehittämistarpeita.  
Määräaika on 30.9.2012.

**HEKO**

	<b>1.5.2011</b>	5 %	10 %
	€/kk		
Palkkaryhmä I	2.039	2.141	2.243
Palkkaryhmä II a	2.483	2.607	2.731
Palkkaryhmä II b	2.654	2.787	2.919
Palkkaryhmä III a	3.032	3.184	3.335
	<b>1.1.2012</b>	5 %	10 %
	€/kk		
Palkkaryhmä I	2.061	2.164	2.267
Palkkaryhmä II a	2.510	2.636	2.761
Palkkaryhmä II b	2.683	2.817	2.951
Palkkaryhmä III a	3.065	3.218	3.372
	<b>1.5.2012</b>	5 %	10 %
	€/kk		
Palkkaryhmä I	2.106	2.211	2.317
Palkkaryhmä II a	2.565	2.693	2.822
Palkkaryhmä II b	2.742	2.879	3.016
Palkkaryhmä III a	3.132	3.289	3.445

**VÄHIMMÄISPALKAT**

	<b>1.5.2011</b>	<b>1.1.2012</b>	<b>1.5.2012</b>
	€/kk	€/kk	€/kk
Palkkaryhmä I	2.039	2.061	2.106
Palkkaryhmä II a	2.483	2.510	2.565
Palkkaryhmä II b	2.654	2.683	2.742
Palkkaryhmä III a	3.032	3.065	3.132

**HARJOITTELIJAPALKAT**

**Vähimmäispalkat**

*Journalistiset tehtävät*

- Vähimmäispalkka 0-3 kuukauden aikana	1.641	1.659	1.695
- Vähimmäispalkka 4-12 kuukauden aikana	1.759	1.778	1.817
<i>Toimitukselliset tukitehtävät</i>	1.630	1.648	1.684

**VUOROLISÄT**

**Vuorolisät**

	<b>1.1.2012</b>
18.00–20.00	7,9 €
20.01–22.00	15,1 €
22.01–24.00	19,8 €
00.01–01.00	21,5 €
01.01–05.00	26,7 €
05.01–05.59	21,5 €

**Lauantailisät**

18.00–20.00	26,2 €
20.01–22.00	53,9 €
22.01–24.00	68,6 €
00.01–01.00	74,4 €
01.01–05.00	94,3 €
05.01–05.59	74,4 €