

## Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus

<b>Aika</b>	31.1.2022		
<b>Paikka</b>	Teams-kokous		
<b>Läsnä</b>	PALTA ry	Suomen Journalistiliitto ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
	Viivi Väistö Miina Rantala Emilia Uotila	Petri Savolainen Terhi Tarvainen	Karola Baran Anne Saveljeff

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu etäneuvotteluissa uutta työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

### 1 Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uuden työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy 31.1.2024.

Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 30.11.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päätymään 31.1.2023.

Sopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanoa kirjallisesti viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

### 2 Palkkamääräykset

#### 2.1. Palkankorotus vuonna 2022

Ellei 2.2 kohdan mukaisesti muuta sovita, työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella korotuksella. Tästä korotuksesta 1,5 % toteutetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yrityskohtaisena eränä, jonka kohdentamisesta päättää työnantaja.

#### Yrityskohtaisen erän toteutustapa vuonna 2022

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

## **2.2. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla**

Palkkaratkaisusta vuonna 2022 voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti luottamushenkilön kanssa kohdasta 2.1 poiketen.

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti luottamushenkilön kanssa huomioiden 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 paikallisesti palkkaratkaisusta neuvoteltaessa.

Paikallinen sopimus tehdään 1.4.2022 mennessä.

Yrityskohtaisen erän määrittämisen pohjana ovat maaliskuussa yrityksessä maksetut palkat, ellei jokin muu kuukausi kuvaa paremmin keskimääräistä kuukausipalkkasummaa.

Ellei sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohdan 2.1 mukaisesti siinä mainittuna ajankohtana.

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.

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

## **2.4. Elokuva- ja tv-tuotannon palkkataulukot**

Palkkataulukoita korotetaan 1.5.2022 lukien 2,0 %:n korotuksella.

Edellä mainitut palkkataulukot liitetään allekirjoituspöytäkirjaan.

## **3 Työehtosopimuksen muutokset**

### **Lisätään uusi 4 § ja muutetaan numerointia vastaavasti:**

Tasapuolisen kohtelun ja syrjäntäkiellon kohdalla noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ää (viittaussääntö). Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

**5 § ja 6 § muutetaan otsikot kuulumaan seuraavasti:**

5 § Elokuvatuotannon vähimmäispalkat

6 § Tv-tuotannon vähimmäispalkat

**10 § lisätään kolmannen kappaleen jälkeen uusi pöytäkirjamerkintä:**

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet pitävät tärkeänä, että työaikasunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota perättäisten kolmiviikkoisjaksojen työajan määrään ja tämän vaikutuksiin työntekijöiden jaksamisessa.

**10 § lisätään seuraavat soveltamisohjeet:**

Työaikalain tarkoittamalla tavalla säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän vuorokautista ja viikoittaista työaika, joka ei ole lisä- tai ylityötä.

Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka kuluessa työajan on tarkoitus tasoittua vastaamaan työntekijän säännöllistä työaika. Tasoittumisjakson päättyessä viikoittaisen keskimääräisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tuntiin viikossa.

**11 § Jaksoylityö lisätään uusi toinen lause:**

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa tasoittumisjakson loppuun mennessä.

**13 § Lepoajat ja vapaapäivät alla oleva vuorokausilepoa koskeva teksti muutetaan kuulumaan seuraavasti:****Vuorokausilepo**

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä keskeytymätön lepoaika on vähintään 10 tuntia, ellei paikallisesti sovita vähintään 9 tunnin vuorokausilevosta.

Vuorokausilevon tilapäinen alittaminen edellyttää, että asiasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Tällöin vuorokausilevon alitus korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla, jollei paikallisesti toisin sovita. Korvaus suoritetaan siltä osin, kun vuorokausilepo alittaa työaikamuodosta riippuen 11 tai 9 tuntia.

Mikäli työntekijän vuorokausilepo jää alle 11 tunnin, on työntekijälle annettava lyhennetyin vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena.

**25 § Matka-aikaa koskevat määräykset muutetaan määräyksen toisen kappaleen ensimmäinen lause kuulumaan seuraavasti:**

Työnantajan määräyksestä matkustamisesta vapaa-aikana maksetaan vähintään 75 % perustuntipalkasta ensimmäisiltä 10 tunnilta.

**26 § muutetaan neljäs kappale kuulumaan seuraavasti:**

Päivärahan maksaminen työpäivän kestävältä matkalta edellyttää lisäksi, että työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti mitaten yli 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai hänen asunnostaan, riippuen siitä kummasta matka tehdään. Jos työmatkan kuvaus- tai tuotantopaikka on yli 15 kilometrin mutta alle 100 kilometrin päässä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, päiväraha maksetaan, jos matka kestää yli vuorokauden.

**27 § Luottamushenkilömääräykset**

Luottamusmies ja esimies termit muutetaan sukupuolineutraaleiksi: luottamushenkilö ja esihenkilö. Todetaan, että työehtosopimuksen luottamushenkilöllä tarkoitetaan lainsäädännön tarkoittamaa luottamusmiestä.

**29 § Paikallinen sopiminen**

Lisätään työehtosopimukseen viittaukset pykälään 29 § paikalliseen sopimista koskeviin työehtosopimuksen kohtiin.

**29 § Korjataan virheellinen pykäläviittaus:**

Työvuoroluettelon laatimisvelvollisuus (18 §)

**Uusi 30 §: Yhteistoimintalain vuoropuhelu**

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

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

**Uusi 34 § (muutetaan numerointia vastaavasti)**

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin tai rahoitusmahdollisuudet olennaisesti huononevat, sopijaosapuolet arvioivat työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen, ja sopivat siihen tehtävistä muutoksista, jotka

ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

#### **4. Allekirjoituspöytäkirjaan**

##### **4.1. Elokuva- ja tv-tuotantoalan työn tulevaisuus -hanke**

Jatketaan edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä työn tulevaisuus -hanketta. Hankkeessa jatketaan edellisellä sopimuskaudella käynnistettyä yhteistyötä Tilastokeskuksen kanssa alaa koskevan tilastotiedon laadun parantamiseksi.

Jatkohanke käynnistetään heti sopimuskauden alussa ja selvitetään mahdollisuuksia saada rahoitusta hankkeessa sovittujen toimenpiteiden toteuttamiseen.

##### **4.2. Luottamushenkilö- ja työsuojeluvaltuutettujärjestelmän kehittäminen sekä yhteistoimintalain 2 luvun mukaisen vuoropuhelunvelvoitteen toteuttamisen arviointi**

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämistä ja alan luottamushenkilöjärjestelmän kehittämistä. Tässä tarkoituksessa sopimusosapuolet suosittelivat tuotantokohtaisten luottamushenkilöiden valitsemista. Osapuolet pitävät erittäin tärkeänä työpaikan toimivaa vuoropuhelua yhteistyön edistämiseksi.

##### **4.3. Perhevapaatyöryhmä**

Liitot asettavat työryhmän, joka selvittää perhevapaaudistuksen vaikutuksia työehtosopimukseen. Työryhmä tekee perhevapaaudistuksesta johtuvat muutokset työehtosopimukseen kustannusneutraalilla tavalla 31.7.2022 mennessä.

##### **4.4. Yleissitovuuden edistäminen**

Osapuolten yhteisenä tavoitteena on, että työehtosopimus saavuttaisi yleissitovuuden. Yleissitovuuden saavuttamista edistetään osapuolten välisessä työryhmätyössä sekä aktiivisessa toiminnassa toimialan toimijoiden kanssa, minkä avulla järjestäytymisen astetta saataisiin nostettua. Osapuolet jatkavat yhteistyötä Tilastokeskuksen kanssa alaa koskevan tilastotiedon laadun parantamiseksi.

Helsingissä, 31. päivänä tammikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY