

Elokuva- ja tv-tuotantoa koskeva työehtosopimus

Aika	22.2.2023		
Paikka	Eteläranta		
Läsnä	PALTA ry	Suomen Journalistiliitto ry	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry
	Emilia Uotila Terhi Salonpää Maiju Hautamäki	Petri Savolainen Marika Väisänen Matleena Kuusela Laura Honkanen Heidi Järvinen	Anne Saveljeff Jussi Kiiski

1 Neuvottelutulos

Sopimusosapuolten välillä on tänään saavutettu elokuva- ja tv-tuotantoalan työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, jolla uudistetaan 31.1.2023 saakka voimassa ollut sopimus tästä neuvottelutuloksesta ilmenevin muutoksin.

2 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 31.1.2025.

Sopimus jatkuu 31.1.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta irtisanota 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.

3 Palkkamääräykset

3.1. Palkantarkistus vuonna 2023

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kertakorvauksesta ja yleiskorotuksesta.

Kertakorvaus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, maksetaan työntekijälle kertaluontoista korvausta vuoden 2023 aikana kolmessa erässä. Yhden kertaerän suuruus on 166 euroa.

Ensimmäinen kertaerä 166 euroa maksetaan toukokuun palkanmaksun yhteydessä, jos työntekijä on tehnyt 21 työpäivää ajanjaksolla 1.4. – 11.5.2023 tarkasteltuna.

Toinen kertaerä 166 euroa maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, jos työntekijä on tehnyt 21 työpäivää ajanjaksolla 1.6. – 11.7.2023 tarkasteltuna.

Kolmas kertaerä 166 euroa maksetaan marraskuun palkanmaksun yhteydessä, jos työntekijä on tehnyt 21 työpäivää ajanjaksolla 1.10. – 10.11.2023 tarkasteltuna.

Työpäiviin lasketaan tehdyt työpäivät ja työssäolon veroiset päivät; tasoittumisvapaat, sairausloimat, vuosilomat, raskaus- ja vanhempainvapaa ja lomautuksen työssäolonveroiset päivät.

Kertakorvaus ei korota työntekijälle maksettavaa palkkaa eikä sillä ole vaikutusta lisiin eikä luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun korvauksiin.

Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkaneriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

Jos työssäoloedellytys täyttyy, voidaan kukin kertaerä maksaa myös ennakollisesti loppupalkan yhteydessä.

Työnantaja voi vaihtoehtoisesti maksaa kertaerän kokonaisuudessaan (3 x 166 euroa) myös toukokuun palkanmaksun yhteydessä.

Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus maksetaan sovittun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Päiväpalkkataulukoita (elokuvatuotannossa taulukot 2-10 pv ja 11-24 pv sekä tv-tuotannon päiväpalkkataulukko) korotetaan määräaikaisesti 1.4.2023- 31.12.2023 ylimääräisellä 1 %:lla niille työntekijöille, joiden työsopimuksen mukaisten sovittujen työpäivien määrä on alle 21. Tarkastelu tehdään työsopimusta sovittaessa ennen työnteon aloittamista.

Työntekijä ei voi saada saman työsuhteen ajalta 1 % päiväpalkkataulukkokorotusta sekä kertakorvausta.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 3,0 % suuruisella kaikille työntekijöille jaettavalla korotuksella 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

3.2. Palkantarkistus vuonna 2024

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, palkantarkistus koostuu seuraavista osista: kaikille maksettavasta korotuksesta sekä yrityskohtaisesta erästä.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3. mukaisesti, henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 2,5 % suuruisella kaikille työntekijöille jaettavalla korotuksella viimeistään 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Yrityskohtainen erä

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 3.3 mukaisesti, 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetään yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,5 % laskettuna työntekijöiden vuoden 2024 maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Yrityskohtaisen erän kohdentamisesta päättää työnantaja.

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.

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

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.

3.3. Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta vuonna 2023 ja 2024 voidaan neuvotella ja sopia myös paikallisesti luottamushenkilön kanssa kohdasta 3.1 ja 3.2. 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 24.3.2023 mennessä.

Ellei sopimukseen päästä, palkankorotukset maksetaan kohdan 3.1 ja 3.2. mukaisesti siinä mainittuna ajankohtana.

Sopijaosapuolet ohjeistavat paikallisia osapuolia paikalliseen palkkaratkaisuun liittyen yhdessä sovittavalla tavalla.

3.4. Elokuva- ja tv-tuotannon palkkataulukot

Palkkataulukoita korotetaan 1.4.2023 lukien 3,0 %:n korotuksella sekä 1.4.2024 lukien 3,0 %:n korotuksella. Määräaikainen kohdan 3.1. mukainen päiväpalkkataulukon korotus tehdään samanaikaisesti siten, ettei synny korkoa korolle. Liitot julkaisevat myöhemmin yhdessä sovittavalla tavalla määräaikaisen uuden taulukon.

Edellä mainitut palkkataulukot liitetään allekirjoituspöytäkirjaan.

4. Työehtosopimuksen muutokset

Muutetaan 23 § määräystä seuraavasti:

23 § Raskaus-, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työntekijän raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Synnyttävällä vanhemmalla, jonka voimassa oleva työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut

- yli yhden vuoden, on oikeus palkalliseen sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen ja tätä välittömästi seuraavaan vanhempainvapaaseen yhteensä 56 päivän ajalta raskausvapaan alusta lukien
- yli kahden vuoden, on oikeus palkalliseen sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen ja tätä välittömästi seuraavaan vanhempainvapaaseen yhteensä 72 päivän ajalta raskausvapaan alusta lukien

Palkallinen vanhempainvapaa ei-synnyttävälle työntekijälle on 6 arkipäivää vanhempainvapaan alusta lukien. Ei-synnyttävällä työntekijällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-2 momentissa tarkoitettua vanhempaa.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolten toteavat, että 22.2.2023 tehdyillä tekstimuutoksilla on tehty vain terminologiset muutokset.

5. Allekirjoituspöytäkirjaan

5.1. 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.

5.2. 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, 22. päivänä helmikuuta 2023

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN JOURNALISTILIITTO RY

TEATTERI- JA MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO RY