



**Neuvonta-alan runkosopimuksen  
neuvottelutulos  
18.3.2020**

Sari Jokinen

# Neuvonta-alan runkosopimus

---

- Työehtosopimusta noudatetaan mm. Pro Agrioissa, Martoissa ja 4H-yhdistyksissä.
- JHL:n jäseniä soveltamisalalla on n. 140
- Sopijaosapuolet ovat JHL, JYTY, PRO ja Agronomiliitto sekä työnantajaliittona PALTA.

# Yleistä neuvotteluista

---

- Edellinen työehtosopimus päättyi joulukuun lopussa 2019. Alalla on ollut ylityö- ja vuoronvaihtokielto.
- Korona ja valmiuslait muuttivat neuvottelutilanteen niin, että työnantajan halukkuus toisaalta tehdä sopimus lisääntyi, mutta samalla heikkenivät mahdollisuutemme palkankorotusten laadun suhteen. Uhkana oli, ettemme saisi lainkaan tessiä tehtyä ennen syksyä ja silloin tämänkin alan taloustilanne on jo katastrofaalinen.
- Sopimuksessa on ensimmäistä kertaa mahdollisuus sopia koko palkkaratkaisusta paikallisesti. Perälautana on yleisen mallin mukainen ratkaisu.

# Vaihtoehto 1: Palkankorotukset paikallisesti sopimalla

- Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa ottaen huomioon yhdistyksen tai työpaikan talous- ja työllisyystilanne. Työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yhdistyksen tai työpaikan talous-, ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehityksestä 3.4.2020 mennessä ja 2021 vuoden osalta 28.2.2021 mennessä. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yhdistyksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, sukupuolten palkkatasa-arvoa sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Lisäksi työpaikkakohtaista erää voidaan käyttää mahdollisten palkkavinoumien oikaisuun. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.
- Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamusmiehen kanssa 30.4.2020 ja 2021 vuoden osalta 31.3.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

# Perälauta: palkkaratkaisut, mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta

- Vuosi 2020
- Palkkoja korotetaan 1.5.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:lla. Ellei muusta korotustavasta sovita luottamusmiehen kanssa, korotuksesta 0,9 % maksetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työpaikkakohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla. Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan helmikuun 2020 kuukausipalkoista luontoisetuineen.
- Vuosi 2021
- Palkkoja korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:lla. Ellei muusta korotustavasta sovita luottamusmiehen kanssa, korotuksesta 1,0 % maksetaan yleiskorotuksena ja 1,0 % työpaikkakohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla. Työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan helmikuun 2021 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

# Palkkaratkaisu jatkuu

---

- Taulukkopalkat ja henkilöstön edustajat
  - Taulukkopalkkoja korotetaan em. ajankohdista lukien yleiskorotuksen määrillä.
  - Henkilöstön edustajien palkkioita korotetaan 1.5.2020 lukien 3,3 %:lla.

# Tekstimuutokset

- TES 1 § 1-kohdan toisen alakohdan b)-kohta muutetaan kuulumaan seuraavasti:
  - palkkamääräysten osalta määräaikaisessa työsuhteessa työsuhteen **neljän** ensimmäisen kuukauden aikana.
- TES 5 § 2-kohtaan lisätään toinen alakohta:
  - Tuntipalkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.
- TES 6.1 § (1.4.2020 lukien):
  - Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia **15** minuuttia keskimäärin viikossa.
- Hallinto- ja toimistotyössä säännöllinen työaika on keskimäärin **37,5** tuntia viikossa. Vuorokautisen työajan enimmäispituus voi vaihdella 7,5 tunnin ja 8 tunnin välillä, ellei kyseessä ole kohdan 4 mukainen tilanne.

# Uusi § Koulutus, tilaisuudet ja erikseen määrättävät työtehtävät, joka kuuluu seuraavasti:

- Työnantaja voi määrätä enintään 20 lisätyötunnin sijoittamisesta kalenterivuodessa. Kyse voi olla esimerkiksi koulutuksista, erilaisista kehittämistilaisuuksista tai varsinaisista työtehtävistä ei kuitenkaan 11 §:ssä sovittavista näyttelyistä ja niitä vastaavista tilaisuuksista.
- Lisätyötuntien sijoittamisesta enintään 8 tuntia voidaan käyttää työtehtäviin ja enintään 12 tuntia koulutukseen ja erilaisiin kehittämistilaisuuksiin. Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava yksinkertainen (ns. yksi yhteen) tuntipalkka.
- Em. työaika voidaan sijoittaa siten, että työvuoro pitenee esim. koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran. Työaika voidaan sijoittaa myös lauantaille. Lauantaille työaika sijoitettaessa, tulee työpäivän pituuden olla vähintään 4 ja enintään 8 tuntia ja työtä voidaan teettää enintään kolmena lauantaina vuodessa. Lisätyötunteja ei voida sijoittaa sunnuntaille, arkipyhälle eikä arkipyhäviikon lauantaille.
- Säännöllisen työajan lisäksi teetetävästä työajasta sekä koulutus- ja kehittämistilaisuuksista ilmoitetaan hyvissä ajoin siten, että toimihenkilö pystyy varautumaan ao. tilaisuuksiin ja tehtäviin. Työntekijällä on oikeus tapauskohtaisesti kieltäytyä lisätyöstä vapaapäivänä.



# Tekstimuutokset

---

- Uusi § Liukuva työaika
  - Liukuvan työajan seurantajakso on enintään 12 kuukautta.
- Uusi § Työajan enimmäismäärä (voimaantulo 1.1.2021):
  - Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla
- Uusi § Joustotyö
  - Joustotyön tasoittumisjakso on enintään 26 viikkoa.
- Uusi § Viikkolepo
  - Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen (seitsemän päivän ajanjaksojen) vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

# Tekstimuutokset

- TES 27 §:ään lisätään kappale, joka on jäänyt edellisellä kerralla pois työehtosopimuksen painetusta versiosta:
  - Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.
  - Allekirjoituspöytäkirja
    - Tutustu työelämään ja tienaa pöytäkirja otetaan allekirjoituspöytäkirjan liitteeksi.
    - Allekirjoittajaliitot sitoutuvat siihen, että ne tarvittaessa palaavat neuvottelupöytään keskustelemaan mahdollisista koronavirustilanteeseen liittyvistä lisätoimenpiteistä työehtosopimukseen.
  - Osapuolet sopivat lisäksi määräaikaisesti seuraavasta muutoksesta työehtosopimukseen: lomautusilmoitusaika on viisi päivää, jos paikallisesti ei muusta ajasta sovita. Määräys on voimassa toukokuun 2020 loppuun asti, ellei ns. lakipaketti tule voimaan ennen sitä.