



# Palkkaharmonisointi hyvinvointialueilla

Hanna Haukkasalo

Sopimusasiantuntija, OTM

# Palkkaharmonisointi hyvinvointialueilla

---

- Lähtökohtaisesti liikkeen luovutuksessa siirtyvän henkilöstön palvelussuhteenehdot säilyvät muuttumattomina.
- Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen takia erot työsuhteiden ehdoissa täytyy kuitenkin harmonisoida.
- Palkkaharmonisointi perustuu pakottavaan lainsäädäntöön (tasapuolisen kohtelun vaatimus Työsopimuslaki 2 luku 2§, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 12§)
  - Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole perusteltua ottaen huomioon työntekijöiden tehtävät ja asema.
- Oikeuskäytännössä on vahvistettu palkkaharmonisointivelvoitteen ehdoton luonne
- Palkkaharmonisoinnin aikataulusta ei ole lainsäädäntöä
- Hallituksen sote-esityksessä ei ole käsitelty sitä, missä ajassa palvelussuhteiden ehdot tulisi yhtenäistää

# Kohtuullinen aika

---

- Harmonisointi velvoite koskee työnantajaa ja harmonisointi tulee tehdä oikeuskäytännön mukaan kohtuullisessa ajassa (KKO 2013:10, KKO 2013:11. TT 2018 :18)
- Oikeuskäytännössä ei ole tarkasti määritelty mikä on kohtuullinen aika, arviointi tehdään objektiivisin perustein ja siihen vaikuttaa erilaiset tekijät.
- Ratkaisussa TT 2018:18 työnantaja rikkoi tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun tämä oli jättänyt palkat harmonisoimatta vielä viiden vuoden kuluttua liikkeen luovutuksen toteutumisesta.
- Tapauksessa palkkaeroille oli alussa hyväksyttävä, liikkeen luovutuksesta aiheutunut syy. Työtuomioistuin kiinnitti huomiota siihen, ettei työnantajalla ollut enää suunnitelmaa palkkaharmonisoinnista -> työnantajalla tulee olla suunnitelma palkkaerojen poistamiseksi

# TT 2018:18

---

- Asianosaisten välinen erimielisyys koski sitä, onko Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymällä ollut lailliset perusteet maksaa eri suuruisia tehtäväkohtaisia palkkoja fysioterapeuteille 1.2.2010 lukien. Erot olivat syntyneet 2005 liikkeen luovutuksen jälkeen.
  - Työnantaja oli vedonnut siihen, että fysioterapeuttien palkanerot ovat johtuneet palkkaukseen käytettävien määrärahojen niukkuudesta.
    - Työnantajan taloudellista tilannetta ei ole oikeuskäytännössä pidetty tekijänä, jota voitaisiin käyttää perusteena viivyttää palkkaharmonisaatiota.
  - Harmonisoinnin tavoitetaso ei ole ollut kärkipalkkataso, vaan järjestöjen kanssa sovittu taso.
  - Työsopimuslain syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eivätkä työnantaja ja työntekijä voi siten pätevästi sopia sellaisista työsopimuksen ehdoista, jotka merkitsevät tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista
  - Kysymyksessä ei ole sellainen asia, josta sopimusosapuolet voisivat sopia laista poiketen → työntekijäjärjestöjen hyväksynnälle ei paikallistasolla voida antaa asiassa ratkaisevaa merkitystä.
- Harmonisointi tehtävä kärkipalkkaan

# TT 2018:18

---

- Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä on menetellyt kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen vastaisesti maksaessaan erisuuruisia tehtäväkohtaisia palkkoja samoista tehtävistä huomattavan pitkän ajan liikkeen luovutuksen jälkeen ottaen huomioon sopimusmääräykset kokonaisuudessaan sekä edellä mainittu oikeuskäytäntö. Menettelyä on pidettävä työehtosopimuksen tietensä rikkomisena, jonka perusteella kuntayhtymä on tuomittava hyvityssakkoon.

# Palkkaharmonisointi

---

- Oikeuskäytännössä ollut kyse tehtäväkohtaisista palkoista.
  - Henkilökohtaiset palkanosat ovat myös tasapuolisen kohtelun velvoitteen piirissä.
  - Harmonisointia ei voi toteuttaa palkkarakenteen muuttamisella siten, että osa tehtäväkohtaisesta palkasta siirrettäisiin esimerkiksi henkilökohtaiseksi lisäksi.
- Palkkaharmonisoinnin lähtökohtana on tasapuolinen kohtelu, uusia ja vanhoja työ- ja virkasuhteita tulee arvioida samalla tavalla.
- Palkkaharmonisointi perustuu pakottavaan lainsäädäntöön - siitä ei voi sopia toisin paikallisesti.

# Harmonisoinnin kustannukset hyvinvointialueilla

---

- KT pitää todennäköisimpänä laskelmaa, jonka mukaan palkkojen harmonisointi nostaa työvoimakustannuksia 5,8 % eli noin 680 miljoonaa euroa vuositasolla. (syyskuu 2022 laskelma)
- Laskelmat on toteutettu uudella ns. tasopalkkajärjestelmällä.
  - Kaikki nykyiset palkkahinnoittelukohtat on jaettu kolmeen (40%, 40% ja 20 %)
- Laskelmissa on harmonisointitasona pääsääntöisesti käytetty tehtävästä maksettavaa korkeinta palkkatasoa kussakin tasoryhmässä erikseen.
- Yksittäinen hyvinvointialue (HVA) on yksi työnantajaorganisaatio
- Laskelmiin on otettu mukaan myös Helsingin kaupungin ja HUSin mahdolliset harmonisointikustannukset, koska myös niissä on odotettavissa palkkojen harmonisointia vastaavia toimia järjestelmien uudistuessa.

# Harmonisointi hyvinvointialueilla

---

- Tarve palkkojen yhteensovittamiseen syntyy sekä lakisääteisesti liikkeenluovutusten seurauksena että muutuskuluna palkkausjärjestelmän uudistuessa.
- Tavoitteena uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto 2024 syksyllä
- KT:n tekemien alustavien laskelmien mukaan palkkojen yhteensovittamisen SOTE-sopimuksessa hyvinvointialalla arvioidaan maksavan noin 6,0 prosenttia.



# KT:n arviolaskelman vaikutuksia sopimusaloittain

	SOTE	LS	HYVTES
Korotuksen saavat %	66,5	58,9	48,6
€/kaikki	185	486	123
€/saaja	278	825	252
Kustannusvaikutus-%	6,0	6,1	4,0

# Valtakunnansovittelijan sovintoehdotus erillissopimukseksi

---

- Palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,0 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta kehittämisohjelmassa mainittujen varojen lisäksi.
- 1.6.2023 palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon 1,5 %.
  - Erä kohdistetaan paikallisesti kussakin voimassa olevassa hinnoittelukohtassa muihin kuin tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.
  - Erästä rahoitetaan myös työaikajärjestelmien yhteensovittamisesta mahdollisesti aiheutuva kustannus.
- 1.10.2024 Palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen ja/tai palkkausjärjestelmien käyttöönoton 2,5 % paikallinen erä.
- 1.6.2025 Palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen ja/tai palkkausjärjestelmien käyttöönoton 2 % paikallinen erä.

# Valtakunnansovittelijan sovintoehdotus erillissopimukseksi

---

- Mikäli lakisääteinen palkkojen yhteensovittamisen velvoite (tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslain ja kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijalain tasapuolisen kohtelun periaate) on 1.6.2025 maksuun tulevan erän jälkeen kesken yksittäisellä hyvinvointialueella, yhteensovittaminen viedään tästä huolimatta päätökseen.

# Palkkaharmonisointi HYVTES

---

- HYVTES:n osalta harmonisoinnissa noudatetaan lainsäädäntöä ja harmonisointi on tehtävä kohtuullisessa ajassa.
- Kohtuullisena aikana harmonisoinnille on oikeuskäytännössä pidetty noin 2–3 vuotta.
- KVTES:n paikallisia eriä ei ole tarkoitettu palkkojen yhteensovittamiseen.