

## Palkkaharmonisoinnin tilannekatsaus

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä Siun sotessa on toteutettu palkkaharmonisointia vuosien 2018–2021 aikana taloussuunnitelman ja vuosittaisen talousarvion mukaisesti. Palkkaharmonisoinnilla on poistettu samoissa tehtävissä työskentelevien tehtäväkohtaisten palkkojen perusteettomia eroja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitehtävissä, lähiesimiestehtävissä sekä hallinnon ja teknisen alan tehtävissä.

Palkkaharmonisoinnin vuosikustannukset ovat olleet:

- v. 2018 0,6 milj. euroa
- v. 2019 1,3 milj. euroa
- v. 2020 2,1 milj. euroa
- v. 2021 2,0 milj. euroa
- v. 2022 2,0 milj. euroa

Harmonisoinnin vaikutukset henkilöstökustannuksiin ovat olleet yhteensä 8,0 miljoona euroa.

Siun soten perustamisvaiheessa henkilöstöä luovuttavien tahojen ja vastaanottavan kuntayhtymän välillä tehtiin henkilöstön siirtosopimus, jossa sovittiin, että palkat harmonisoidaan työn vaatavuuden arvioinnin perusteella yleisimpään palkkatasoon vuoden 2019 loppuun mennessä.

Siun soten perustamisen jälkeen tulleiden oikeuden päätösten perusteella työntekijäjärjestöt toivat esille, että palkkojen harmonisointi saman työn vaatavuustason palkkaryhmän sisällä yleisimpään palkkatasoon ei riitä, vaan palkat tulisi harmonisoida palkkaryhmän korkeimman tehtäväkohtaisen palkan mukaiselle tasolle.

Siun soten hallituksen henkilöstöjaosto hyväksyi palkkaharmonisointisuunnitelman 24.11.2020. Suunnitelmaa on noudatettu hyväksymisestä lähtien määrätietoisesti. Siun sote kuntayhtymä ei ole lopettanut palkkojen harmonisointia yleisimmän palkkatason saavutettuaan, vaan on jatkanut harmonisointia kohti kunkin palkkaryhmän korkeimpia palkkoja KT:n ohjauksella laaditun palkkaharmonisointisuunnitelman mukaisesti.

KT:n antoi vuonna 2020 lausunnon Siun soten palkkaharmonisointisuunnitelmasta. Lausunnon mukaan työnantaja voi jatkaa harmonisointiprosessia suunnitelman mukaisesti. KT piti tärkeänä, että harmonisointia toteutetaan asteittain ja mahdollisimman tasapuolisesti käytettävissä olevan realistisen taloudellisen kapasiteetin mukaan.

Harmonisointisuunnitelman noudattamisesta huolimatta pääsopijajärjestöt riitauttivat palkkaharmonisoinnin paikallisneuvotteluissa, koska pitivät palkkaharmonisointisuunnitelman mukaista etenemistä liian hitaana. Asia eteni keskusneuvotteluihin syksyllä 2021.

Keskusneuvotteluissa järjestöt ovat tuoneet esille mahdollisuuden keskeyttää neuvottelut ja viedä asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi, mikäli työnantaja ei tee ehdotustaan siitä, mistä alkaen se on valmis korjaamaan palkat takautuvasti kärkipalkkoihin.

KT on informoinut Siun sotea KT:ssa kesken olevista muista sote-kuntayhtymiä koskevista keskusneuvotteluprosesseista, joissa kaikissa KT pyrkii sovintoon. KT:n mukaan nykyoikeuskäytäntö kunta-alalla on, että palkkaharmonisointi on suoritettava kärkipalkkojen tasoon. Kärkipalkalla tarkoitetaan korkeinta maksettua palkkaa kunkin ammattiryhmän sisäisessä palkkaportaikossa, jolle ei ole esittänyt perusteltua syytä. Valtaosa kärkipalkoista on muodostunut joko PKSSK:n aikaisina palkkaratkaisuina tai kuntien ratkaisuna, siirryttäessä kunnista Siun soten palvelukseen. Keskeisenä

kysymyksen neuvotteluissa on ollut kärkipalkkojen ohella se, missä aikataulussa harmonisointi tulisi toteuttaa.

Siun sote on käynyt useita neuvonpitoja tilanteesta KT:n kanssa. Kaikissa neuvonpidoissa KT:n ohjeistus on ollut, että asiassa tulisi etsiä neuvotteluratkaisua, eikä edetä työtuomioistuimeen.

Keskusneuvottelujen aikana harmonisointivelasta on tehty kaikki virkaehtosopimusalat kattavia vaihtoehtoisia skenaariolaskelmia neuvottelutilanteen kulloinkin edellyttämin oletuksin. Harmonisointivelan kokonaiskustannuksiin on huomioitu tehtäväkohtaisten palkkojen korottuminen, sekä korotusvaikutus muihin palkanosiin, kuten työkokemuslisiin sekä erillisisiin ja -korvauksiin. Lisäksi laskelma huomioi lomarahosta, henkilösivukuluista ja viivästyskoroista aiheutuvat kustannukset.

Harmonisointivelan kokonaiskustannuksiin ei ole huomioitu toissijaisia kustannusvaikutuksia, joita kärkipalkkoihin harmonisoinnista aiheutuisi työn vaativuuden arviointi- ja palkkausjärjestelmään.

Kärkipalkkojen suuruus vaihtelee sattumanvaraisesti eri tehtävissä ja työn vaativuuden eri tasoilla. Yksittäisen kärkipalkan onnistunut perusteleminen tai sopiminen harmonisoinnista seuraavaan alempaan kärkipalkkaan voi laskea kokonaiskustannuksia merkittävästi.

Palkkaharmonisoinnin kustannukset ovat todella merkittävät. Harmonisointikustannuksiksi muodostuu n. 1,2 € kuukautta kohti riippuen siitä, mille kärkipalkkatasolle harmonisointi lopulta tehdään ja millaiseksi takautuva aika muodostuu. Kärkipalkkoihin harmonisointi nostaisi Siun soten palkkakustannuksia vuositasolla keskimäärin 15 miljoonaa euroa.

Kunnat nimesivät kesällä 2022 työryhmän tekemään selvitystä kärkipalkkojen perusteiden selvittämisestä ja tarkentamisesta sekä valmistelemaan kuntien kannanottoa omistajaohjausneuvotteluun. Työryhmään kuuluivat puheenjohtajana Lieksan kaupunginjohtaja Jarkko Määttänen, Kiteen kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen, Joensuun kaupungin talousjohtaja Satu Huikuri, Liperin kunnan talousjohtaja Pellervo Hämäläinen sekä henkilöstöhallinnon asiantuntijana Joensuun kaupungin henkilöstö- ja yhteysjohtaja Sari Lempiäinen. Siun soten puolelta selvityksen yhdyshenkilö on ollut henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen, joka on toiminut yhdyshenkilönä myös Kuntatyönantajaan.

Keskusneuvottelujen aikana sekä työnantaja että ammattijärjestöt ovat tehneet omat ehdotuksensa takautuvan palkkaharmonisointiajan pituudesta. Viimeisimmäksi Siun soten omistajaohjauskokous on linjannut kokouksessaan 20.12. lopullisen ehdotuksen ja raamin takautuvan ajan pituudelle.

Hyvinvointialueen aluehallitus käsittelee palkkaharmonisoinnin neuvottelutilannetta kokouksessaan 26.1. KT jatkaa keskusneuvotteluja saadun ohjauksen perusteella tämän jälkeen.