

24.4.2018

Asia

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta keskiviikko 25.4.2018 klo 11:00 / HE 15/2017 vp / ja HE 16/2018 vp /Asiantuntijapyyntö (Eksoten Dnro EKS/705/00.04.00.05/2018)

Lausunto

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote) ilmoittaa lausuntonaan kunnioittaen seuraavaa:

Maakunnan järjestämisvastuulle siirtyvien julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen osalta Eksotella ei ole aikaisempiin lausuntoihin lisättävää.

Palkkaharmonisoinnista ja sen toteutuksesta Eksotessa toteamme seuraavaa:

Paikallinen palkkausjärjestelmä

Eksoten jäsenkuntien ja Etelä-Karjalan sairaanhoitopiirin henkilöstö siirtyi Eksoten palvelukseen 1.1.2010. Henkilöstön siirtymisen jälkeen työnantaja aloitti henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa paikallisen palkkausjärjestelmän valmistelun. Tavoitteena oli palkkaharmonisoinnin toteuttaminen ja henkilökohtaiseen työstä suoriutumiseen perustuvan palkan käyttöönotto palkkauksen kannustavuuden vahvistamiseksi.

Paikallinen palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön vaiheittain 1.5.2011. Palkat olivat täysimääräisenä maksussa 1.1.2013. Emme halunneet toteuttaa käyttöönottoa Eksoten perustamisen yhteydessä, koska noin 4000 työntekijän siirtymisen yhteydessä arvioitiin tärkeimmäksi tavoitteeksi palkanmaksun turvaaminen oikeasuuruisena ja oikeanaikaisena. Tämä ratkaisu oli mahdollinen, koska henkilöiden tehtävät eivät olennaisesti muuttuneet siirtymisen seurauksena, vaan he jatkoivat nykyisissä tehtävissään. Muutokset tehtävissä tulivat siirtymisen jälkeen kun palvelurakennetta ryhdyttiin integroimaan.

Palkkausjärjestelmän rakenne**Tehtäväkohtainen palkka**

Tehtäväkohtaisen palkan määrittelyä varten KVTES:n hinnoitteluryhmät jaettiin pääsääntöisesti neljään vaativuustasoon, joiden perusteella tehtäväkohtainen palkka määräytyy. Palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat seuraavat KVTES:n hinnoitteluryhmät:

- Toimistoala (01TOI010 ja 01TOI020)
- Virasto- ja laitospalvelu (01VAH020), lähetti (01LÄH000) ja peruspalvelutehtävät (04PER010)
- Hoitoalan esimiestehtävät (03HOI020)
- Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (03HOI030)
- Hoitoalan ammattitehtävät (03HOI040)

24.4.2018

- Alue- ja palvelusyksiköiden johto- ja esimiestehtävät (04SOS030)
- Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (04SOS04A)
- Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (04SOS050)
- Sosiaalihuollon ammattitehtävät (04SOS06A)
- Johtava/vastaava farmaseutti (0FAR01B)
- Vaativat ammattitehtävät (04FAR020)
- Ammattitehtävät (04FAR03A)

Henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa

Harkinnanvarainen osa määräytyy henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arvioinnin perusteella. Sen suuruus on 1-6 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

Työkokemuksia

Maksetaan KVTES:n mukaan.

Takuupalkka

Jokaiselle palkkausjärjestelmän piiriin tulleen työntekijälle määriteltiin takuupalkka, jolla varmistettiin se, että palkkausjärjestelmän käyttöönoton seurauksena kenenkään palkka ei pienentynyt. Jos palkkausjärjestelmän mukainen varsinainen palkka (kuukausittain säännöllisesti maksettava palkka) oli pienempi kuin työntekijän aikaisempi varsinainen palkka, niin hänelle maksettiin **takuuosa**, jolla varmistettiin, että hänen palkkansa ei pienentynyt, vaikka tehtäväkohtainen palkka saattoi pienentyä.

Tehtäväkuvaus

Tehtävän vaativuuden arvioimiseksi palkkausjärjestelmään piiriin tulevista tehtävistä laadittiin tehtäväkuvaus, jonka esimies hyväksyi.

Arviointiryhmä

Tehtävien vaativuudet arviotiin tehtäväkuvausten perusteella arviointiryhmässä, jossa jäseninä olivat työnantajan edustajat ja henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet.

Palkkaharmonisoinnin loppuunsaattaminen

Tehtäväkohtaiset palkat on paikallisen palkkausjärjestelmän kautta harmonisoitu. Henkilöstöjärjestöjen kanssa on sovittu, että palkkausjärjestelmää kehitetään takuuosien poistamiseksi paikallisia järjestelyeriä hyödyntäen. Valitettavasti paikallisista järjestelyeristä ei ole useaan vuoteen valtakunnallisesti sovittu, joten takuuosia ei ole vielä saatu poistettua.

24.4.2018

Palkkatason määrittely

Euromääräinen palkkataso määriteltiin tehtävien vaativuuden arvioinnin jälkeen, aikaisempaan palkkatasoon suhteuttaen ja talousarvioin rajoissa. Palkan määrittelyssä ei haettu esimerkiksi keskiarvoa tai mediaanitasoon palkkaa, vaan tärkeintä oli saada tehtävien vaativuudet ja tehtäväkohtaiset palkat määriteltä oikeudenmukaiselle tasolle suhteessa toisiinsa.

Palkkausjärjestelmän kustannukset

Paikallinen palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.5.2011 ja sen mukaiset, tehtäväkohtaisen palkan osalta harmonisoidut palkat olivat täysimääräisenä maksussa 1.1.2013. Palkkakustannukset kasvoivat ajalla 1.5.2011 – 1.1.2013 yhteensä 5,54 %. Valtakunnalliset palkankorotukset korottivat palkkoja vastaavalla ajalla 5,09 %, joten palkkojen harmonisoinnista aiheutui arviolta vain 0,5 % korotus valtakunnallisten korotusten lisäksi.

Yhteenveto

Tehtäväkohtaiset palkat on harmonisoitu. Takuuosia ei ole pystytty yhteisen suunnitelman mukaisesti poistamaan, koska valtakunnallisia järjestelyvaraeriä ei ole ollut käytettävissä. Takuuosa on edelleen maksussa 573 työntekijällä. Maksussa olevien takuuosien summa on 34 108,67 euroa kuukaudessa.

Viimeisin oikeuskäytäntö

Työtuomioistuimen 12.3.2018 antamassa ratkaisussa TT 2018:18 oli kysymys tapauksesta, jossa työnantaja oli maksanut eräille fysioterapeuteille korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin samaa työtä tekeville, vaativuustasoltaan samalla tai korkeammalla tasolla oleville fysioterapeuteille.

Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantaja ollut esittänyt hyväksyttävää, työntekijöiden tehtävistä tai heidän asemastaan johtuvaa perustetta maksaa erisuuruisia tehtäväkohtaisia palkkoja samoista tehtävistä vuonna 2005 tapahtuneen liikkeenluovutuksen jälkeen. Palkkaerojen tasoittamiseksi ei myöskään ollut enää olemassa suunnitelmaa.

Palkkaharmonisoinnin huomiointi lainsäädännössä

Työtuomioistuimen ratkaisun TT 2018:18 takia KT-Kuntatyönantajat (KT) on tuonut uudestaan esiin sote-uudistusta valmisteltaessa esittämänsä mallin, jolla palkkauksen yhteensovittamista koskeva palkkakulujen kasvu voitaisiin rajata. Mallissa siirtyvän henkilöstön tehtävän vaativuutta koskeva palkanosa sovitetaan vaativuusryhmittäin valitun tason mukaan esimerkiksi palkkojen mediaanitasoon. Ylimenevä osa palkasta on siirtyvälle henkilöstölle siirtymäkauden lisää, jota maksetaan niin kauan, kun tehtävä maakunnassa pysyy samana. Kenenkään

24.4.2018

palkkaa ei siis uudistuksen takia laskettaisi, mutta yhteensovittaminen (harmonisointi) tapahtuisi vaativuusryhmittäin.

KT pitää perusteltuna, että palkkojen harmonisointia koskeva kokonaisuus ratkaistaan lainsäädännöllä. Luontevimmin se käy lisäämällä voimaannanolakiin erillismääräys. Jos palkanosien järjestely tehdään heti 1.1.2020 maakuntaan siirtyessä, KT:n käsityksen mukaan ns. tasapuolisen kohtelun ongelmaa ei tule. Samasta tehtävästä maksettaisiin ensimmäisestä työpäivästä alkaen samaa tehtäväkohtaista palkkaa.

Muutoksista eläkkeisiin ja henkilöstön asemasta on tarkoitus säätää lailla. KT:n mukaan olisi johdonmukaista säätää myös palkkaharmonisoinnista lailla.

Lopuksi

KT:n esitys palkkojen harmonisoinnin huomioimisesta lainsäädännössä on perusteltu.

Maakuntaan henkilöstöä luovuttavien organisaatioiden palkkatasoissa on varmasti eroja. Tämän seurauksena on väistämätöntä, että henkilöstön siirtyessä maakunnan palvelukseen periaate ”samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka” ei toteudu.

Toisaalta, myös viimeksi mainitussa työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:18 on viitattu oikeuskäytäntöön, jonka mukaan muutostilanteista, mukaan luettuina liikkeenluovutuksista, seuranneita palkkaeroja on sinänsä pidetty perusteltuina, mutta erot on poistettava kohtuullisessa ajassa. Oikeuskäytännössä ei ole kuitenkaan määritelty tarkemmin sitä, mitä on pidettävä kohtuullisena aikana.

Henkilöstön siirtymävaiheen selkeyttämiseksi ja toiminnan aloittamisen rauhoittamiseksi palkkaharmonisoinnista olisi perusteltua säätää lailla. Palkanosien järjestely heti siirtymävaiheessa 1.1.2020 on kuitenkin haasteellista, varsinkin kun uudistus tulee voimaan ja henkilöstön tehtävät tarkentuvat vaiheittain.

Tilanteen turvaamiseksi voisi olla perusteltua säätää palkkojen harmonisoinnista mutta siten, että se on toteutettava esimerkiksi kahdeksan tai viiden vuoden kuluessa henkilöstön siirtymisestä. Tämä myös tarkentaisi tässä tilanteessa oikeuskäytännössä käytettyä määrittelyä ”kohtuullisessa ajassa”.

Keijo Siiskonen
Hallintojohtaja