

Eduskunta
kirjaamo@eduskunta.fi
Kunta- ja terveysjaosto
Tarja Filatov
Hellevi Ikävalko

Tehyn vastaus Valtiovarainvaliokunnan Kunta- ja terveysjaoston asiantuntijakuulemisessa tiistaina 8.11.2022 esitettyyn kysymykseen: Miten Tehyn ja SuPerin työehtosopimusratkaisu ja palkkaharmonisatio ovat yhteydessä toisiinsa?

Tehy, SuPer ja KT hyväksyivät 3.10.2022 valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen. Tehyn, SuPerin ja KT:n ratkaisussa ei ole sovittu palkkaharmonisoinnista.

Sovintoehdotus koostui palkkaukseen liittyvien määräysten osalta seuraavista kahdesta kokonaisuudesta:

1. Sovittelulautakunnan 10.5.2022 antaman ratkaisuehdotuksen mukaiset sopimuskautta koskevat **sopimuskorotukset (2022-2024)** sekä **Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma vuosille 2023-2027**. Nämä korotukset sisältyivät myös muiden palkansaajajärjestöjen hyväksymään ratkaisuun 8.6.2022, joka puolestaan perustui sovittelulautakunnan 10.5.2022 antamaan ratkaisuehdotukseen.
2. Valtakunnansovittelijan antaman sovintoehdotuksen mukainen **lisäpalkkaohjelma SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämistä, palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten vuosille 2023-2025**. Tämä korotus ei sisältynyt muiden palkansaajajärjestöjen 8.6.2022 tekemään ratkaisuun.

Alla olevassa kuvassa on kuvattu SOTE-sopimuksen palkankorotukset. Sopimuskauden sopimuskorotukset on merkitty mustalla. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma on merkitty vihreällä. Tehyn ja SuPerin neuvottelema ja valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen mukainen lisäpalkkaohjelma on merkitty liilalla.

Palkankorotukset 2022-2027				17,3% (KT: 18,5%)		
1.6.2022	2,0%	Yleiskorotus	1.6.2024	1,5%	Yleiskorotus	
1.10.2022	0,5%	Yleiskorotus	1.6.2024	0,4%	Paikallinen erä	
1.6.2023	1,5%	Yleiskorotus			Perälauta vuodelle 2024	
1.6.2023	0,4%	Paikallinen erä	1.6.2024	0,6%	Paikallinen erä	
		Perälauta vuodelle 2023			Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyvin perusteisiin.	
1.6.2023	1,2%	Paikallinen erä	1.10.2024	2,5%	Paikallinen erä	
		Esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyvin perusteisiin.			Palkkauksen yhteensovittaminen, palkkauksen kehittäminen ja/tai palkkausjärjestelmien käyttöönotto	
1.6.2023	1,5%	Paikallinen erä	1.6.2025	0,8%	Paikallinen erä	
		Palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönoton valmistautumiseksi. Erä kohdistetaan kussakin voimassa olevassa hinnoittelukohdassa muihin kuin tasoryhmien ylämpin tehtäväkonttasin palkkoihin.	1.6.2025	2,0%	Paikallinen erä	
1.2.2024		Palkkausjärjestelmän uudistaminen			Palkkauksen yhteensovittaminen, palkkauksen kehittäminen ja/tai palkkausjärjestelmien käyttöönotto	
1.2.2024	0,4%	Keskitetty erä	2026	0,8%	Paikallinen erä	
		Uuden palkkausjärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin.	2027	1,2%	Paikallinen erä	

Esityksen nimi

2

SOTE-sopimuksen palkankorotukset ovat vuosina 2022-2027 yhteensä vähintään 17,3%. KT:n tiedotteessa korotus on laskettu ns. "korkoa korolle" -periaatteen mukaisesti ja KT:n ilmoittama korotusmäärä on 18,5%. Palkankorotukset jakautuvat siis seuraavasti:

- Sopimuskauden sopimuskorotukset (mustalla) ovat vähintään 6,3%. Sopimuskorotukset ovat pääosin yleiskorotuksia, mutta sisältävät myös paikallisesti sovittavia eriä. Sopimuskorotusten lopullinen määrä on sidottu tiettyjen sopimuksessa määriteltyjen alojen palkankorotusten määrään ja voi siis muodostua sopimuksessa sovittua korkeammaksi.
- Kehitysohjelman (vihreä) palkankorotukset ovat yhteensä 5% ja ne ovat pääosin paikallisesti sovittavia korotuseriä. Korotusten käyttötarkoitus on määritelty hyvin laajasti ja käyttöä voidaan suunnata esimerkiksi työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin.
- Tehyn ja SuPerin lisäpalkkaohjelman (liila) palkankorotukset ovat yhteensä 6% ja ne ovat paikallisesti sovittavia korotuseriä. Korotusten käyttötarkoitus on määritelty hyvin laajasti. Käyttöä voidaan suunnata palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen ja uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon. Sopimusosapuolten on tarkoitus neuvotella uusi palkkausjärjestelmä, joka huomioisi nykyistä paremmin eri ammattiryhmien ja mm. lisäkoulutuksen/perehtyneisyyden merkityksen tehtävästä vähintään maksettavaan palkkaan, 1.2.2024 mennessä. Ainoastaan 1.6.2023 toteutettavassa 1,5% korotuksessa on rajoitettu mahdollisuutta paikallisesti sopia korotuksen kohdistamisesta hinnoittelukohtien tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Muiden korotusten (2,5 ja 2%) osalta tällaista rajoitusta ei ole.

Hoitajien palkkaus on yksi suurimmista ongelmakohdista alan pito- ja vetovoimatekijänä. Tehyn, SuPerin ja KT:n 3.10.2022 tekemä palkkaratkaisu kehittää hoitajien palkkausta merkittävästi seuraavien viiden vuoden aikana, yhteensä vähintään siis 17,3%.

Tehyn, SuPerin ja KT:n ratkaisussa ei ole sovittu palkkaharmonisoinnista. Palkkaharmonisointi on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja liittyy liikkeenluovutuksesta aiheutuvien palkkaerojen tasaamisvelvoitteeseen. Työehtosopimuksilla ei voida sopia asiasta toisin. Sopimusratkaisun piirissä on useita työnantajia, joita palkkaharmonisointivelvoite ei koske laisinkaan:

- Harmonisointivelvoitteen piirissä eivät ole esimerkiksi Helsingin kaupunki tai HUS-alue, koska niiden alueella ei tapahdu liikkeenluovutusta. Sopimusratkaisu ja palkankorotusvelvollisuudet koskevat silti myös Helsinkiä ja HUS:a.
- Harmonisointitarvetta ei ole tai se on hyvin pienimuotoista hyvinvointialueilla, joilla harmonisointi on jo vapaaehtoisten kuntayhtymien johdosta toteutettu. Tällaisia alueita ovat esim. Kainuun sote, Eksote, Essote ja Kymsote. Sopimusratkaisu ja palkankorotusvelvollisuudet koskevat myös näitä alueita.
-

Sopimusratkaisun uutisointi oli hyvin harhaanjohtavaa KT:n toimesta. KT pyrki esittämään sopimusratkaisun siinä valossa, että kyseessä olisi ns. palkkaharmonisoinnin toteuttamisesta sopiminen ja palkkaharmonisointirahan käyttäminen. Uutisoinnin perusteena oli mahdollisesti KT:n huoli sopimusratkaisun valumisesta muille kuntasektorin aloille.

Uutisointi oli harhaanjohtavaa siltä osin, että valtion tai hyvinvointialueiden budjeteissa ei ensinnäkään ole korvamerkittyä palkkaharmonisointirahaa. Palkkaharmonisoinnin tarvetta ei myöskään pystytä vielä luotettavasti arvioimaan.

Palkkaharmonisoinnin tarve ilmenee vasta useiden vuosien päästä, kun hyvinvointialueet ovat saaneet selvityksensä valmiiksi. Useat kuntayhtymät ovat tehneet palkkaharmonisointeja ja niiden selvitystyöt sekä neuvottelut ovat kestäneet viidestä vuodesta yli kymmeneen vuoteen. Sopimusratkaisun piirissä on myös useita isoja työnantajia, joita palkkaharmonisointivelvoite ei koske laisinkaan kuten yllä on kerrottu.

Lisäpalkkaohjelmaa koskeva sopimusteksti on selkeä ja osoittaa, että palkankorotukset tulee toteuttaa tiettyinä päivinä ja tietyn suuruisina erinä. Korotusten maksuedellytyksenä ei ole palkkaharmonisoinnin toteuttaminen.

Sopimusmekanismi palkankorotusten kohdentamisesta Tehyn ja Superin 6% lisäpalkkaohjelmassa (liila) on sama kuin 5% kehitysohjelmassa (vihreä). Molempien ohjelmien palkankorotukset toteutetaan riippumatta siitä, onko työnantaja ns. harmonisointivelvollinen vaiko ei. Sopimuksessa ei ole myöskään sovittu, että palkankorotukset tulee kohdistaa palkkojen harmonisoimiseen. Sopimuskorotusten kohdentamisesta sovitaan paikallisesti työntekijöiden edustajien ja työnantajan kesken. Korotusten kohdentaminen ja käyttötarkoitus selviää vasta, kun paikalliset neuvottelut on käyty ja asiasta on sovittu. Paikallinen sopiminen on ollut aiemmin hyvää ja tuloksekasta useimmilla sote-työpaikoilla.

Hyvinvointialueilla, Helsingin kaupungilla ja HUS-alueella on erittäin hyvät edellytykset vaikuttaa hoitoalan veto- ja pitovoimaan tämän sopimusratkaisun avulla. Naisvaltaista matalapalkka-alaa koskeva ratkaisu on samalla konkreettinen toimenpide palkkatasa-arvon edistämiseksi. Juuri sellainen toimenpide, joita Marinin hallituksen hallitusohjelmassa edellytettiin.

Lisätietoja toiminnanjohtaja Else-Mai Kirvesniemi, else-mai.kirvesniemi@tehy.fi / 050 346084