

Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmien kehittäminen ja palkkojen harmonisointi



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
Tehtäväkohtaisten palkkojen yhdenmukaistamisen periaatteet	3
Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja harmonisointityö käynnistyi valmisteluvaiheessa.....	4
Palkkausjärjestelmien kehittämisen ja harmonisoinnin etenemisen tilanne 2024	5
Palkkausjärjestelmien kehittämisen ja palkkojen harmonisointiin vaikuttavat tekijät	7

Julkaisija
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
pvm (esim. 11/2024)
Yhteyshenkilö tarvittaessa tai
toimialatieto/yksikkö



Johdanto

Tässä suunnitelmassa käsitellään VAKE:n palkkausjärjestelmien kehittämisen ja palkkojen harmonisoinnin etenemistä. Suunnitelman tavoitteena on antaa tilannekuva Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmien kehittämisen tilanteesta, toteutuneista palkkojen harmonisoinneista, harmonisoinnin nykytilasta ja tulevista askelista sekä aikataulusta harmonisoinnin loppuunsaattamiseksi.

Muutostilanteissa (liikkeenluovutus) uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo aiemmin käytössä ollut palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti työntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat voidaan asettaa tehtävien vaativuuden perusteella oikeaan tasoon. Yleinen periaate on, että samassa hinnoittelukohdassa yhtä vaativissa tehtävissä olevien tehtäväkohtaiset palkat vastaavat toisiaan. Palkkausjärjestelmään asetettujen tehtäväkohtaisten palkkojen yhdenmukaistaminen ja harmonisointi on toteutettava kohtuullisessa ajassa. Liikkeenluovutusvaiheessa Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella otettiin käyttöön Vantaalla sovelletut palkkausjärjestelmät ja niiden tehtäväkohtaiset palkkatasot eli rekrytointipalkat.

Työnantajan tulee maksaa samasta tai saman vaativuustason tehtävästä samaa tehtäväkohtaista palkkaa. Myös muut palkanosat tulee yhdenmukaistaa siten, että muiden palkanosien määräytymisessä noudatetaan yhtenäisiä perusteita.

Työnantajan on liikkeen luovutuksen jälkeen harmonisoitava tehtäväkohtaiset palkat eli saatettava samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä työskentelevien palkat samalle tasolle kohtuullisessa ajassa. Kohtuullista aikaa ei virka- tai työehtosopimuksissa tai oikeuskäytännössä ole tarkkaan määritelty. Olennaista on, että palkkojen harmonisoinnista on tehty suunnitelma ja että työnantaja on ryhtynyt konkreettisiin toimenpiteisiin palkkaerojen poistamiseksi suunnitelman mukaisesti.

Hyvinvointialueilla noudatettavia palkkausjärjestelmiä uudistetaan valtakunnan tasolla. Valtakunnallinen palkkausjärjestelmien uudistaminen ja niiden voimaantulo ohjaa ja vaikuttaa palkkojen harmonisoinnin tarpeisiin, aikatauluun ja kustannuksiin. Sopimuslakohtaisesti uudistetaan hyvinvointialueilla noudatettavia palkkausjärjestelmiä valtakunnallisen aikataulun mukaisesti.

Tehtäväkohtaisten palkkojen yhdenmukaistamisen periaatteet

Oikeuskäytännössä hyväksytyjen periaatteiden mukaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi toteutetaan pääsääntöisesti ko. tehtävän tai palkkaryhmän kulloinkin olemassa olevan korkeimman tehtäväkohtaisen palkan tasolle.

Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi tapahtuu eri aikaan eri tehtävissä. Kunkin paikallisen järjestelyerän käytöstä ja kohdentamisesta neuvotellaan henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa pyrkien yksimielisyyteen. Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisoinnissa pyritään ensisijaisesti tasaamaan eroja ja yhdenmukaistamaan ne

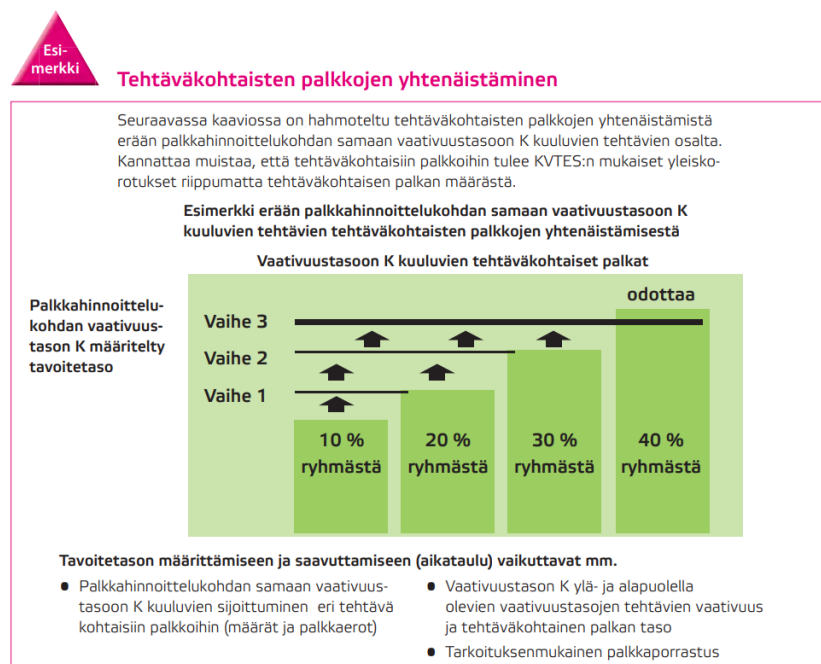


tehtäväkohtaiset palkat, joissa on suurimpia eroja. Lisäksi harmonisointijärjestyksessä etusijalle asetetaan tehtävät, joissa on eniten haasteita henkilöstön saatavuudessa.

Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointia ei tehdä takautuvasti. Harmonisointia toteutetaan kohdennettavien paikallisten järjestelyerien mukaisessa aikataulussa tai muun mahdollisen harmonisointiin osoitetun määrärahan mukaisesti.

Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisoinnista riippumatta, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan tehtävän muuttuessa sitä koskevien virka- ja työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

Kuva 1. Tehtäväkohtaisten palkkojen yhtenäistäminen



Lähde: Toimiva palkkaus on kaikkien etu (KT Kuntatyönantajat 2013,72)

Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja harmonisointityö käynnistyi valmisteluvaiheessa

Valmisteluvaiheessa vuonna 2022 käynnistettiin palkkausjärjestelmän kehittämistyö. Toiminnan alkaessa 1.1.2023 otettiin käyttöön Vantaan sovellettavat palkkausjärjestelmät.

VAKE:n talousarviossa 2023 (20.12.2022 § 108) palkkojen harmonisoinnin kustannukseksi arvioitiin 9,7 milj. euroa, sisältäen palkat ja sivukulut. Kustannus jaksotettiin vuosille 2023–2025 siten, että talousarviovuonna 2023 varauduttiin 3 miljoonan euron harmonisointikustannukseen. Harmonisointikustannusten lopulliseen tasoon vaikuttaa mm. palkkausjärjestelmien kehittämistyön ja sen tuomat muutokset, tulevat virka- ja työehtosopimusten palkankorotukset, henkilöstömäärän kehitys ja yleinen palkkataso hyvinvointialueella.



Sopimuslakohtaisten tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi aloitettiin vuoden 2023 keväällä järjestelyerien yhteydessä tasoittamalla palkkausjärjestelmittäin tehtäväkohtaisten palkkojen eroja. Sopimuslakohtaisilla järjestelyillä harmonisointiin palkkaepäkohtia ja valmistauduttiin tulevien palkkausjärjestelmien käyttöönottoon.

Palkkausjärjestelmien kehittämisen ja harmonisoinnin etenemisen tilanne 2024

Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmän kehittäminen ja harmonisointi

Lääkärien virka- ja työehtosopimus muuttui 1.6.2023 alkaen, kun lääkärisopimukseen sovittiin uusi valtakunnallinen palkkauksen uraporrassjärjestelmä, joka korvasi edeltävän tehtävän vaativuuden arvioinnin järjestelmän. Uraporrassjärjestelmään siirtymiseen annettiin aikaa 31.12.2023 asti.

Lääkäreiden Liite 1:ssä uuteen palkkausjärjestelmään sisältyi uusi suoritepalkkajärjestelmä, joka korvasi edeltävän toimenpidepalkkiojärjestelmän. Uusi suoritepalkkajärjestelmä muuttui velvoittavaksi 1.1.2024. Uuden suoritepalkkajärjestelmän myötä lääkärin palkkarakennetta muutettiin. Liite 1:ssä lääkärin palkkojen harmonisointi saatettiin loppuun 1.10.2024 järjestelyillä. Harmonisoinnin rahoitukseen käytettiin 1.6.2023 jaossa olleen, 1.2.2024 sekä 1.6.2024 järjestelyeriä ja vuokralääkärien käytön vähentämisestä syntynyttä säästöä.

Tällä hetkellä lääkärin osalta lasketaan ja arvioidaan uuden suoritepalkkajärjestelmän toimivuutta. Palkkausjärjestelmään joudutaan mahdollisesti tekemään paikallisesti vielä pieniä muutoksia laskennan lopputuloksesta riippuen.

Hammaslääkäreiden Liite 2:ssä uuteen uraporrassjärjestelmään ei sisältynyt uutta suoritepalkkajärjestelmää eikä palkkarakenteeseen ollut tarpeen tehdä yhtä suuria muutoksia. Liite 2:n osalta palkkoja harmonisoitiin 1.6.2023 sekä 1.6.2024 järjestelyillä. Harmonisointi saatettiin loppuun 1.10.2024 järjestelyillä.

SOTE-sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kehittäminen ja harmonisointi

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön palkkojen harmonisointi aloitettiin heti 2023 keväällä järjestelyerien yhteydessä. 2023 lokakuussa työnantaja kohdensi palkkojen harmonisointiin hyvinvointialueen sopimusten ulkopuolista rahaa harmonisoinnin nopeuttamiseksi. Keväällä 2024 uudistettiin valtakunnallisen sopimuksen mukaisesti SOTE-palkkausjärjestelmän liiterakenne ja palkkahinnoittelukohtat, joihin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten tehtävät sijoittuvat. Kehittämistyötä, uudistamista ja harmonisointia tehtiin paikallisella järjestelyillä. Valtakunnallisen aikataulun mukaisesti SOTE-palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.2.2025, jolloin jaossa on paikallinen järjestelyeriä käyttöönottoon.

HYVTES palkkausjärjestelmän kehittäminen ja harmonisointi



Hallinto-, asiantuntija- ja tukipalveluhenkilöstö palkkojen harmonisointia on tehty kevään 2023 järjestelyeristä. Keväällä 2024 tehtiin harmonisointitarpeen kartoitus ja kartoituksen pohjalta todettiin, että nykyiseen palkkausjärjestelmään perustuva harmonisointi saatiin valmiiksi 1.6.2024 järjestelyerästä.

HYVTES liite 7 palkkausjärjestelmän piirissä on pelastuspalvelujen henkilöstö ja toimitilapalvelujen henkilöstö. Lähtötilanteessa tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointitarvetta ei ollut nykyisen henkilöstön siirtyessä nykyisellä palkkausjärjestelmällä ja tehtävillä VAKEn. Jaossa olleilla paikallisilla erillä on kehitetty palkkausjärjestelmän henkilökohtaista palkitsemista ja palkkausta henkilöstösaatavuutta tukevaksi sekä korjattu yksittäisiä palkkaepäkohtia.

HYVTES ja HYVTES liite 7 palkkausjärjestelmää uudistetaan parhaillaan valtakunnan tasolla. Mahdolliset toisen vaiheen harmonisoinnin kustannukset tarkentuvat siinä vaiheessa, kun HYVTES:in ja HYVTES liite 7 palkkausjärjestelmän sisällöt ja voimaantulo tarkentuu. Valtakunnallisen uudistamisen aikataulu on vielä avoinna.

Vuosina 2023 ja 2024 tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointiin on käytetty 4,159 milj. euroa. Taulukkoon 1. on kuvattu palkkausjärjestelmien kehittämisen tilanne, harmonisoinnin toteutuneet kustannukset, arvioitu harmonisointitarve, rahoitus ja aikataulu harmonisoinnin toteuttamiselle.



Taulukko 1. Tilannekuva palkkausjärjestelmien kehittämisestä ja suunnitelma harmonisoinnin edistämiseksi /joulukuu 2024

Palkkausjärjestelmä sopimuksittain	Palkkausjärjestelmän kehittämisen tilanne	Harmonisoinnin toteutuneet kustannukset 2023 ja 2024 (sis. sivukulu)	Arvio harmonisointit arve/eurot (sis. sivuku)	Rahoitus ja aikataulu
Lääkärit ja hammaslääkärit	Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden OSVA-palkkausjärjestelmä käytössä 1.6.2023 alkaen	1 307 070 €	Harmonisointi toteutettu	Valmis
HVTES	HVTES palkkausjärjestelmän uudistaminen käynnissä - voimaantulosta ja käyttöönotosta ei ole vielä tietoa	186 514 €	Harmonisoinnin tarve nykyisellä palkkausjärjestelmällä 0 €	Uuden palkkausjärjestelmän vaikutukset ei tiedossa – järjestelyillä katetaan vaikutukset
HVTES liite 7	HVTES liite 7 uudistaminen käynnissä - voimaantulosta ja palkkausjärjestelmän käyttöönotosta ei ole vielä tietoa	1805 €	Harmonisoinnin tarve nykyisellä palkkausjärjestelmällä 0 €	Uuden palkkausjärjestelmän vaikutukset ei tiedossa – järjestelyillä katetaan vaikutukset
SOTE-sopimus	SOTE Liiterakenne otettu käyttöön 1.2.2024 lukien. Valtakunnallisen ohjeistuksen mukaan palkkausjärjestelmän käyttöönotto on 1.2.2025.	2 664 343 €	Arvio harmonisointi kustannuksista 3 763 527 € (sivukul./vuosi)	1.2.2025 järjestelyerä arvioilta 4 454 525 € 1.6.2025 on lisäksi käytössä järjestelyerä 3 333 750 €

Palkkausjärjestelmien kehittämisen ja palkkojen harmonisointiin vaikuttavat tekijät

Palkkojen harmonisointiin vaikuttaa liikkeenluovutuksen myötä syntyneiden palkkaerojen lisäksi myös hyvinvointialueella sovellettavat virka- ja työehtosopimukset sekä niiden mukaisten palkkausjärjestelmien kehittäminen. SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän uudistuksen on ennakoitu valmistuvan vuoden 2025 kevään aikana. HVTES:in uutta palkkausjärjestelmää koskevat neuvottelut ovat edelleen kesken eikä sen aikataulusta ole toistaiseksi tarkempaa tietoa.

Palkkausjärjestelmien kehittämisen lisäksi harmonisoinnin edistämiseen sekä kustannuksiin vaikuttavat henkilöstömäärän vaihtelut, tehtävien vaativuuden ja palkkauksen muutokset sekä yleinen palkkataso hyvinvointialueella.



Suunnitelmaa on tarkoitus täydentää sitä mukaa, kun valtakunnallisten palkkausjärjestelmämuudistusten aikataulu selviää ja virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset ovat tiedossa.