



Pohjois-Pohjanmaan maakuntapäivä

Kunnilta hyvinvointialueille siirtyvä henkilöstö, talouden riskit ja haasteet

2.11.2020 Neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas

Työnantajamuutos aiheuttaa aina ns. transaktiokustannuksia

- KT uusimmassa sote-lausunnossaan mm. :
- *Alueellisesti usean kymmenen työnantajan liittyessä yhteen on selvää, että liikkeen luovutuksesta aiheutuu mittavia transaktiokuluja*
 - **Liikkeen luovutus -> siirrytään voimassa olevilla palvelussuhteen ehdoilla**
- *Valtion tulee varautua kattamaan sote-maakunnille aiheutuvat palkkaharmonisaatiokulut*
- *Julkisuudessa olleella Eksoten ratkaisulla ei ole suoria vaikutuksia maakuntauudistukseen.*
Eksoten tapauksessa kyse on työnantajan virheellisen menettelyn korjaamisesta tilanteessa, jossa työnantajan on oikeuden päätöksellä todetun toimineen työehtosopimuksen vastaisesti.
Myöskään aiheutunut kustannus ei ole harmonisaatiolle tyypillinen.



Miksi harmonisointi ?

- Jos muutos on / sovitaan olemaan/
lainsäädännön mukaan on valmiiksi
katsottu olevan
- **liikkeenluovutus => johtaa**
henkilöstön työnantajan
vaihtumiseen, jolloin syntyy tarve
palvelussuhteen ehtojen
yhteensovittamiselle.
- Tarvetta yhteensovittaa esiintyy myös
muissa sellaisissa tilanteissa,
joissa palkkausjärjestelmää/
palvelussuhteen ehtoja muutetaan

Harmonisoinnin tarpeellisuus ?

- Kunta-ala -> tehtäväkohtainen palkka tai vastaava palkanosa perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin
 - Mm. KVTES II luku 6 § (suunnitelmallisuus)
- Samapalkkaisuusvaatimus / syrjäntäkielto
 - Tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki
- Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun periaate
 - Työsopimuslain 2 luvun 2 §, viranhaltijalaki 12 §
- Perustuslaki 6 §
- Vallitseva kunta-alan oikeuskäytäntö
 - Itä-Suomen HO ratkaisu S 10/ 380, 27.1.2011, lainvoimainen, KKO 2013: 10-11, TT 2018:18, TT 2019:82

Erillislainsäädäntö harmonisaatiosta kiven takana

- KT ehdotti jo Sipilän hallituksen valmistellessa maakuntauudista, että
- Harmonisaatiota koskeva kysymys ratkaistaisiin voimaanpanolakiin tulevalla säädöksellä
- Lyhyesti todettuna KT:n ehdotus on ollut, että palkat harmonisoitaisiin ns. tehtäväkohtaisten palkkojen mediaanitasoon.
 - Tätä suurempi osa palkkaa olisi ao. henkilön siirtymälisää, joka maksettaisiin henkilölle niin kauan kuin hänen tehtävänsä pysyisi samana.
- Ehdotukseen kohdistui vastustusta sekä oikeusoppineiden, eduskunnan että järjestöjen taholta (mm HaVM 3/ 2018), työ Pöystin johtamassa erillisryhmässä lopetettiin tuloksettomana
- Mikäli lakiehdotusta ei myöhemmässäkään vaiheessa anneta, yhteensovittamista koskeva kysymys pyritään ratkaisemaan osana valtakunnallista neuvotteluprosessia, työ- ja virkaehtosopimuksia neuvoteltaessa

Harmonisaatio vuodesta 2023 eteenpäin hyvinvointialueilla: Mitä tiedämme – mitä emme tiedä

Tässä vaiheessa ei ole vielä tietoa siitä,

- mikä palkkausjärjestelmä on SOTE-sopimuksessa, LS:ssä tai hy-alueiden yleisessä sopimuksessa (tai yrityssektorin sopimuksissa)
- miten määritellään tehtävästä maksettava palkka (vrt. TVA)

Hyvinvointialueiden

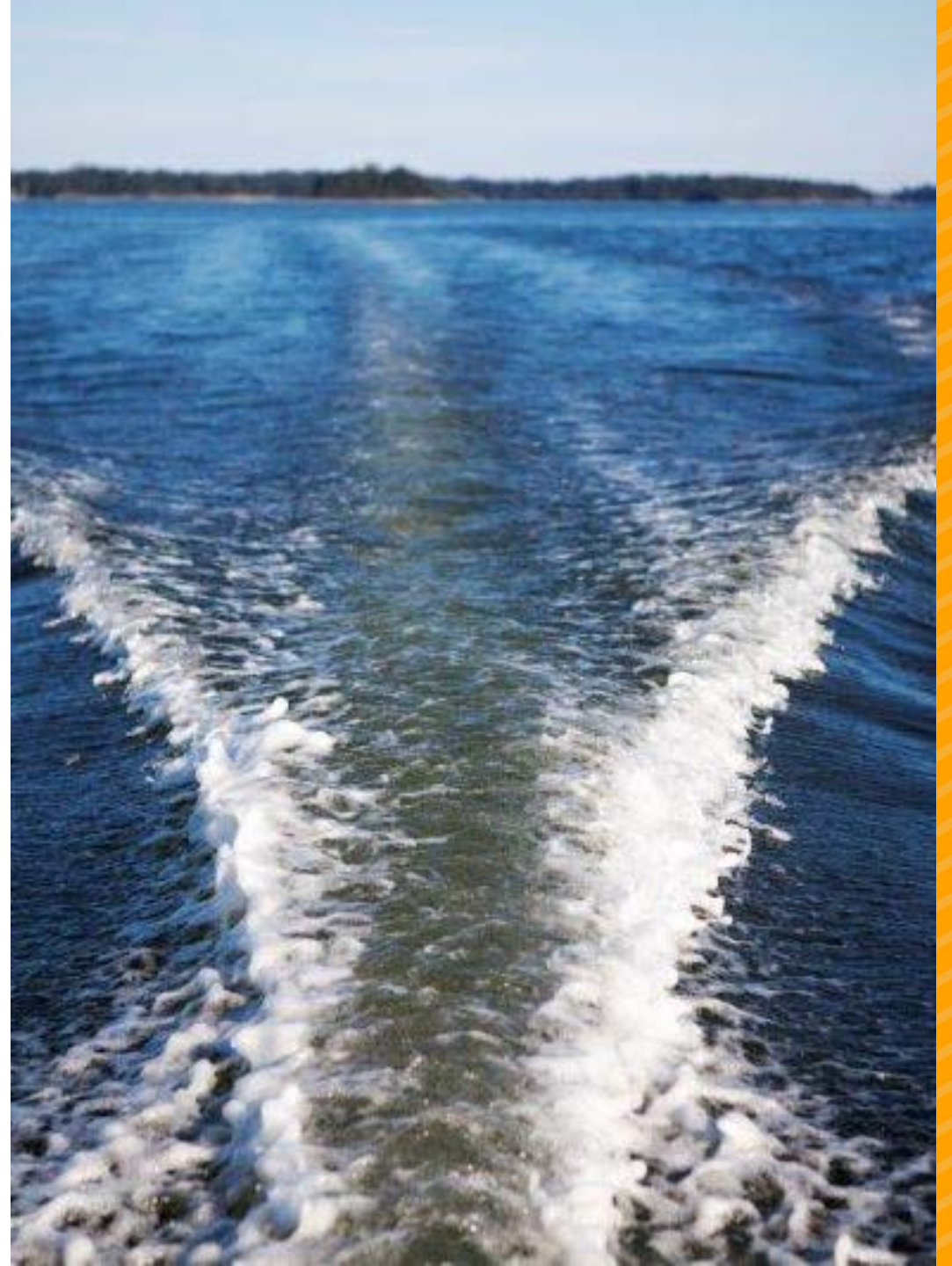
- työ- ja virkaehtosopimukset (hy-alue-sektori = hyvinvointialue + alueen liikelaitokset) ovat erillään KT:n yrityssektorin sopimuksista (mm. hy-aluekonsernin tytäryhteisöt).
- Harmonisaatio tullaan toteuttamaan hy-alueittain (työnantajittain) mutta myös työehtosopimuksittain, joten faktisesti hy-alueen ja sen osakeyhtiön henkilöstö työskentelee eri työnantajilla, vaikka samaa konsernia ovatkin.

Tämänhetkinen hallituksen esitys, muutuskustannukset (4.2.1.12)

- *Palkkaharmonisaation muutuskustannusarvio noin 124-434 milj. euroa vuosina 2023–2027 (tarkentuu), ks. myös taulukko 18, sivu 311.*
 - HE:ssä lähdetty siitä, että sote-kuntayhtymien osalta harmonisointi olisi jo etukäteen suoritettu (!) (vähennetty kustannustasosta)
 - *..on karkeasti arvioitavissa, että palkkaharmonisoinnin kustannus on vähintään yhtä suuri tai suurempi kuin aikaisemmissa kuntaliitoksissa tai yhteistyöalueen perustamisissa (1,5–3 prosenttia)*
- KT arvioi edellisellä vaalikaudella, että palkkaharmonisaatiosta aiheutuva kustannus olisi 0,7 prosenttia, jos palkat harmonisoitaisiin mediaanitasolle, ja 6,3 prosenttia, jos palkat harmonisoitaisiin 9. desiilin tasolle.
 - Laskelmaan liittyy epätarkkuutta, sillä arvio perustui aineistoon, jossa ei ollut tietoa eri tehtävien vaativuusryhmittelystä.

Soteuudistusta silmällä pitäen: luovuttavat työnantajat ja palkkapolitiikka

- Henkilöstöään luovuttavien organisaatioiden ei tule vaikeuttaa omilla päätöksillään valtakunnallisen prosessin toimeenpanoa.
 - Voimassa olevia työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiä sekä paikallisia sopimuksia on noudatettava.
- Henkilöstöään luovuttavissa työnantajayksiköissä on pidättäydyttävä tekemästä tasakorotuksenomaisia harkinnanvaraisia palkankorotuksia, jotka voivat nostaa kustannuksia uusissa työnantajayksiköissä.



Soteuudistusta silmällä pitäen: luovuttavat työnantajat ja palkkapolitiikka

- Luovuttavien työnantajayksiköiden on myös osaltaan myötävaikutettava siihen, ettei palkkatasojen vaihtelu hyvinvointialueen sisällä suurene entisestään.
- Ennen soteuudistusta on myös ensiarvoisen tärkeää, että kuntatyönantajat noudattavat tehtävän vaativuuden arviointia (TVA) ja niitä tehtäväkohtaisen palkan tasoja, jotka ovat työnantajayksikössä voimassa.
 - Mikäli yksittäisellä esimiehellä on oikeus sopia työsopimuksella palvelussuhteen ehdoista rekrytoitavan kanssa, on myös varmistettava, että sovittava/ työsopimukseen merkittävä tehtäväkohtainen palkka on linjassa työnantajan noudattaman TVA-tason kanssa.