

Palkkaharmonisointisuunnitelma Pirkanmaan hyvinvointialueella

Päivitetty 14.6.2024

Valmistelijat:

Palvelussuhdepalveluiden
asiantuntijat

Kommentoineet

harmonisointi/palkkauskärjen

projektiryhmä 11/23, 01/24 ja 02/24



Sisällys

1 Palkkaharmonisointivalmistelun organisoituminen, resurssit harmonisoinnin valmisteluun ja työnjako.....	3
2 Palkkaharmonisoinnin tavoite.....	4
3 Lähtötilanne.....	4
4 Palkkaharmonisoinnin vaiheistaminen järjestelyerien yhteensovittamisilla.....	5
4.1 Palkkausjärjestelmäuudistukset.....	5
4.2 Paikalliset erät yhteensovittavat osaltaan palkkoja.....	5
4.2.1 Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) järjestelyerät 2023 - 2025.....	5
4.2.2 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) 2023 - 2025.....	7
4.2.3 Lääkärisopimus (LS) 2023 - 2025.....	8
6 Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset.....	10
7 Riskit.....	13
8 Viestintäsuunnitelma (jätetään projektisuunnitelman viime vaiheeseen).....	14
Liite 1.....	15
Sote- ja HYVTES järjestelyerät: Harmonisaation ensimmäinen vaihe vuonna 2023.....	15

1 Palkkaharmonisointivalmistelun organisoituminen, resurssit harmonisoinnin valmisteluun ja työnjako

Osana Pirkanmaan hyvinvointialueen strategian toimeenpano-ohjelmaa on tavoitteena luoda hyvinvointialueelle kannustava palkkausjärjestelmä. Yksi keskeinen tavoite on saada valmiiksi palkkaharmonisointi, jossa saman vaatavuustason tehtävissä tehtäväkohtainen palkka on sama hyvinvointialuetasoisesti. Palkkaharmonisointisuunnittelua ja -valmistelua tehdään virkatyönä ja kokonaisuutta valmistellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa neuvotellen ja työryhmäkoonpanoissa.

Strategian toimeenpano-ohjelman palkkaharmonisointiin ja henkilöstöetuuksien kehittämiseen keskittyvän projektiryhmän kokoonpano on seuraava:

- Katja Vihusaari (puheenjohtaja)
- Taina Niiranen
- Mira Snellman
- Annika Itälä
- Vesa Koskinen
- Paula Paavilainen
- Mikko Hannola
- Sini Tenhovuori
- Leena Sillanpää
- Mirka Leinonen (Hanna Pääkkönen 31.1.2024 saakka)
- Hanna Murto (siht.)
- työntekijäjärjestöjen nimeämät henkilöstöedustajat
 - Marjo Lindqvist
 - Harri Järvelin
 - Mari Keronen (Paula Majuri 31.12.2023 saakka)
 - Jari Jakola
 - Suvi Marjasuo
 - Reetta Virtanen

Palkkaharmonisoinnin valmistelu ja toimeenpano tapahtuu palvelussuhdepalveluiden ohjauksessa. Ylätason linjaukset muun muassa palkkausjärjestelmälle ja jaettaville järjestelyerille tulee Kuntatyönantajalta (KT), joka käy omat neuvottelunsa henkilöstöä edustavien pääjärjestöjen kanssa (Tehy Ry, Super Ry, Juko Ry, JYTY ry ja JHL ry). Pirkanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön 13 §:n mukaisesti palkkausjärjestelmän periaatteet hyväksytään henkilöstöjaoston toimesta. Hyvinvointialueen johtoryhmä strategisesti johtaa myös palkkaharmonisoinnin eteenpäin vientiä.

Palkkaharmonisointivalmistelun projektiryhmän tarkoituksena on tukea ja ohjata harmonisoinnin eteenpäinvientiä yllä mainitut rajaehdot huomioiden. Merkittävä tehtävä on tuoda henkilöstön tietoisuuteen harmonisoinnin aikataulu, käsitteet ja osittuminen.

2 Palkkaharmonisoinnin tavoite

Palkkaharmonisointi tukee strategian tavoitetta siitä, että Pirkanmaan hyvinvointialueella on kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä. Tasapuolinen kohtelu edellyttää, että samasta tai yhtä vaativasta työstä on maksettava samaa palkkaa ja että palkan määräytymisperusteiden samassa tai samanarvoisessa työssä on oltava yhteneväiset.

Harmonisointiin on tarvetta, koska vaativuudeltaan samasta tehtävästä maksettava palkan taso vaihtelee hyvinvointialueen sisällä. Palkkaharmonisoinnilla palkat yhteensovitetaan kohtuullisen ajan kuluessa. Harmonisointi on strategian toimeenpanosuunnitelmassa suunniteltu tehtäväksi vaiheittain vuosien 2023–2025 aikana, joskin jo nyt on havaittavissa, että aikataulu tulee joltain osin venymään osaltaan taloudellisten näkymien vuoksi, mutta myös osaltaan siksi, että harmonisointia tarvitaan palkan lisäksi niin nimikkeissä kuin tehtävänkuvuissakin. Pirkanmaan hyvinvointialueella luodaan harmonisoinnin kuluessa myös oma yhteneväinen palkkausjärjestelmä, jolloin asetettu aikataulu harmonisoinnille vaikuttaa haastavalta saavuttaa. Todennäköisempää on, että harmonisointiin kuluu useampi vuosi, mutta takarajana koko harmonisoinnin toteutukselle tulee pitää vuotta 2028, joka oikeuskäytännössä on katsottu vielä kohtuulliseksi ajaksi toteuttaa harmonisointi, jos se tosiasiallisesti on aloitettu kahden vuoden kuluessa eri organisaatioiden yhdistymisestä.

Harmonisoinnissa edetään kohti osaamiseen ja vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää, jossa palkitaan henkilökohtaisesta suoriutumisesta ja korjataan palkkaeroja suunnitelmallisesti samaa työtä tekevien kesken.

Pirkanmaan hyvinvointialueelle luotava palkkausjärjestelmä tulee olemaan tärkeä osa johtamista, jolla vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen, motivoidaan henkilöstöä parempaan työsuoriutumiseen ja näin osaltaan turvataan palvelujen tuottaminen.

3 Lähtötilanne

Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen on siirtynyt 1.1.2023 alkaen 23 eri kunnan tai sairaanhoitopiirin palveluksesta henkilöstöä. Kunnilla ja Pirkanmaan sairaanhoitopiirillä on ollut omia palkkausjärjestelmiänsä.

Työntekijät ja viranhaltijat siirtyivät Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen niin sanottuina vanhoina työntekijöinä eli entisin palvelussuhteen ehdoin. Siirtyvä henkilöstö kuului Kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES), Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS), Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus), Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) tai Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen (LS) soveltamisalaan.

Tehtäväkohtainen palkka nykyisissä palkkausjärjestelmissä perustuu tehtävän vaativuuteen. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. Ylimenokauden ajan hyvinvointialueella noudatetaan väliaikaisesti luovuttavien organisaatioiden järjestelmiä siihen saakka, kunnes hyvinvointialueen oma palkkausjärjestelmä on muodostettu. Tällä toimintatavalla työnantaja pyrkii turvaamaan uusien työntekijöiden yhdenvertaisuuden suhteessa olemassa olevaan henkilöstöön siinä toimipisteessä, jonne uusi työntekijä palkataan.

4 Palkkaharmonioinnin vaiheistaminen järjestelyerien yhteensovittamisilla

4.1 Palkkausjärjestelmä uudistukset

Valtakunnan tasolla neuvotellaan uusista sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastusalan palkkausjärjestelmistä ja tavoitteena on korvata nykyiset työnantajakohtaiset tehtävän vaativuudenarviointiin perustuvat järjestelmät uusilla palkkausjärjestelmillä.

Palkkausjärjestelmän uudistus toteutuu vaiheittain, ensimmäisenä Lääkärisopimukseen luodulla uraporrasjärjestelmällä. Lääkärisopimuksen (LS) osalta jo ensimmäisen vaiheen harmonisointi eli paikallisten järjestelyerien jakaminen pystytään tekemään koko Pirkanmaan hyvinvointialueelle sovellettavaksi tulevaan uuteen yhtenäiseen uraporrasjärjestelmään, joka korvaa kaikki kunnilta ja sairaanhoitopiiriltä siirtyneet Lääkärisopimusta koskeneet palkkausjärjestelmät alkuvuodesta 2024. Lääkäreiden harmonisointisuunnitelma on aikataulultaan ja kustannuksiltaan tarkennettavissa jo vuoden 2024 kuluessa, kun uudet tavoitepalkat on arvioitavissa uudessa palkkausjärjestelmässä.

HYVTES ja SOTE-sopimuksessa on sovittu valtakunnallisesta palkkaustyöryhmästä. Sen tehtävänä on neuvotella uudesta tasopalkkajärjestelmästä, jolla korvataan nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. KT ja pääsopijajärjestöt ovat päässeet sopimukseen keskitetyn kehittämisohjelmaerän 0,4 % käyttämisestä kokonaisuudessaan SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen 1.2.2024 alkaen. Lisäksi tarkoituksena on saavuttaa neuvottelutulos uudesta palkkausjärjestelmästä loppuvuodesta 2024, jonka jälkeen seuraa siirtymäaika uuden järjestelmän käyttöönotolle. Harmonisoinnissa on tavoitteena ottaa huomioon tulevat uudet palkkausjärjestelmät ja suunnata paikalliset erät siten, että ne tukevat uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa.

4.2 Paikalliset erät yhteensovittavat osaltaan palkkoja

Palkkaharmonisointi on suunniteltu toteutettavan valtakunnallisella tasolla sovittujen järjestelyerien paikallisella kohdentamisella. Paikallisia järjestelyeriä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Huomioitavaa on, että kaikki paikalliset erät eivät ole tarkoitettu ainoastaan palkkojen harmonisointiin tai tukemaan uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa. Paikallisilla erillä on muitakin tavoitteita. Paikalliserien käyttäminen palkkojen harmonisointiin neuvotellaan erikseen henkilöstöjärjestöjen kanssa vuosittaisia eriä jaettaessa. Ennen neuvotteluita taustatyötä tehdään myös paikallisissa palkkaustyöryhmissä.

4.2.1 Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES) järjestelyerät 2023–2025

Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES) sopimuksen piiriin kuuluvilla on paikallisesti jaettavissa paikallista järjestelyeriä, kehittämisohjelman paikallinen erä ja yhteensovittamiserä.

Paikalliset järjestelyerät

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 HYVTES:n osalta pois lukien HYVTES liitteen 7 (tekninen ala) oli yhteensä 0,7 % (0,4 % + 0,3 %) HYVTES:n palkkasummasta. HYVTES:n liitteen 7 paikallinen järjestelyerä on 0,7 % (0,4 % + 0,3 %) kyseisen liitteen palkkasummasta. Näiden erien kohdentamisen ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyn tukeminen. Näiden erien kohdentaminen tuli tehdä tasapuolisesti liitteiden palkkasumat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Paikallinen järjestelyerä oli tarkoitettu käytettävän tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Liitettä 7 koskien tuli huomioida paikallisen järjestelyerän käytön jakaantumisen mahdollisimman tasapuolisesti. Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan tämän liitteen osalta ensisijaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin.

HYVTES:n paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 on suuruudeltaan 0,4 % + 0,33 % eli yhteensä 0,73 %. Vuoden 2025 osalta mahdollisen paikallisen järjestelyerän suuruus neuvotellaan tulevissa työehtosopimusneuvotteluissa.

Kehittämishjelmaerät

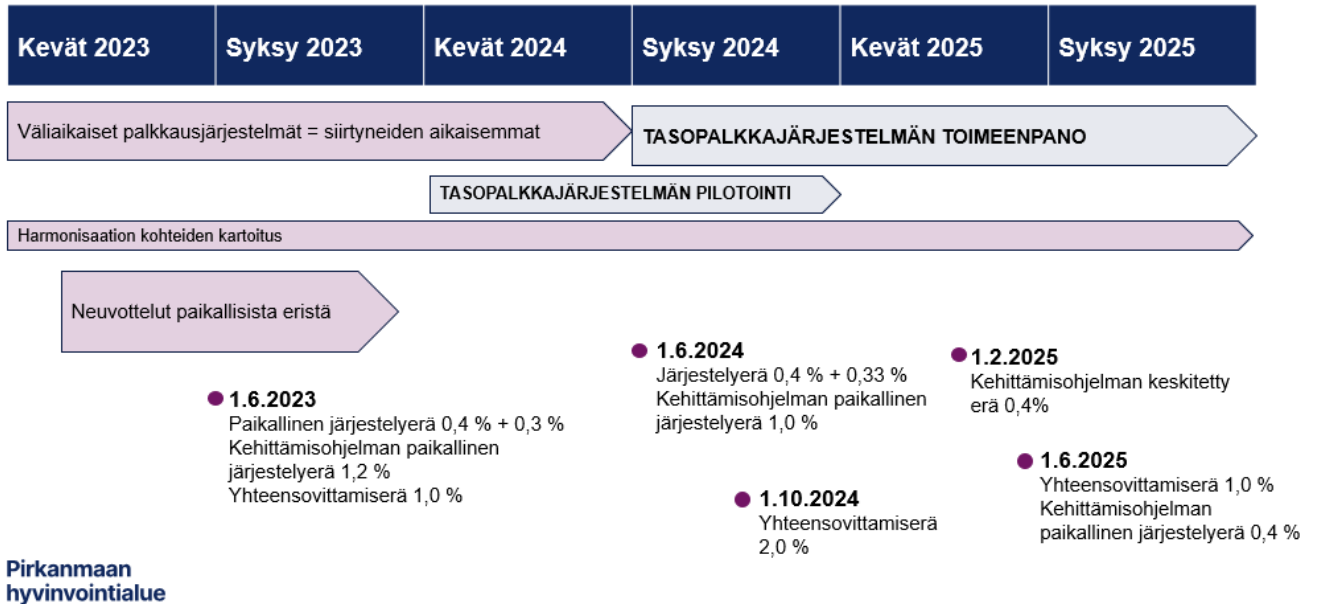
HYVTES:n 1.6.2023 jaettavan kehittämishjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli 1,2 % HYVTES:n palkkasummasta. Kehittämishjelma tavoittelee kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Tätä paikallista järjestelyerää voidaan käyttää muun muassa työvoiman saatavuuteen liittyvillä perusteilla. Erä kohdennetaan tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Vuonna 2024 jaetaan 1,0 % suuruinen kehittämishjelman paikallinen järjestelyerä 1.6.2024. Vuonna 2025 jaetaan 0,4 % suuruinen keskitetty erä 1.2.2025 sekä kehittämishjelman paikallinen järjestelyerä 0,4 % 1.6.2025.

Yhteensovittamiserät

1.6.2023 oli jaossa lisäksi paikallinen erä eli niin sanottu yhteensovittamiserä palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon. Tämän paikallisen järjestelyerän suuruus oli 1,0 % HYVTES:n palkkasummasta. Erä kohdennettiin paikallisesti kussakin hinnoittelukohdassa muihin kuin kunkin vaativuustason ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2024 yhteensovittamiserän suuruus on 2,0 % ja se jaetaan 1.10.2024. Vuonna 2025 yhteensovittamiserän suuruus on 1,0 % ja se jaetaan 1.6.2025.

HYVTES



Kuva 1. HYVTES:n järjestelyerät vuosina 2023–2025

4.2.2 Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) 2023–2025

Paikalliset järjestelyerät

SOTE-sopimuksen paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 oli suuruudeltaan 0,4 % + 0,3 % eli yhteensä 0,7 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Näiden paikallisten erien kohdentamisessa tavoitteina oli henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkauspäätösten korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen tai tehtävien uudelleen järjestelyjen tukeminen. Paikallinen erä suunnataan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 on suuruudeltaan 0,4 % + 0,33 % eli yhteensä 0,73 %. Vuoden 2025 osalta mahdollisen paikallisen järjestelyerän suuruus neuvotellaan tulevilla työehtosopimusneuvotteluissa.

Kehittämishojelmaerät

SOTE-sopimuksen 1.6.2023 jaettavan kehittämishojelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli 1,2 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta. Kehittämishojelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Tätä erää käytetään muun muassa työvoiman saatavuudesta liittyviin perusteisiin. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

Kehittämishojelman mukainen valtakunnallinen keskitetty erä 0,4 % on valtakunnan tasolla päätetty kokonaisuudessaan käytettäväksi SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteitä koskevaan muutokseen. SOTE-sopimuksen hinnoittelutunnukset ja tehtävistä maksettavat vähimmäispalkat muuttuvat 1.2.2024 alkaen.

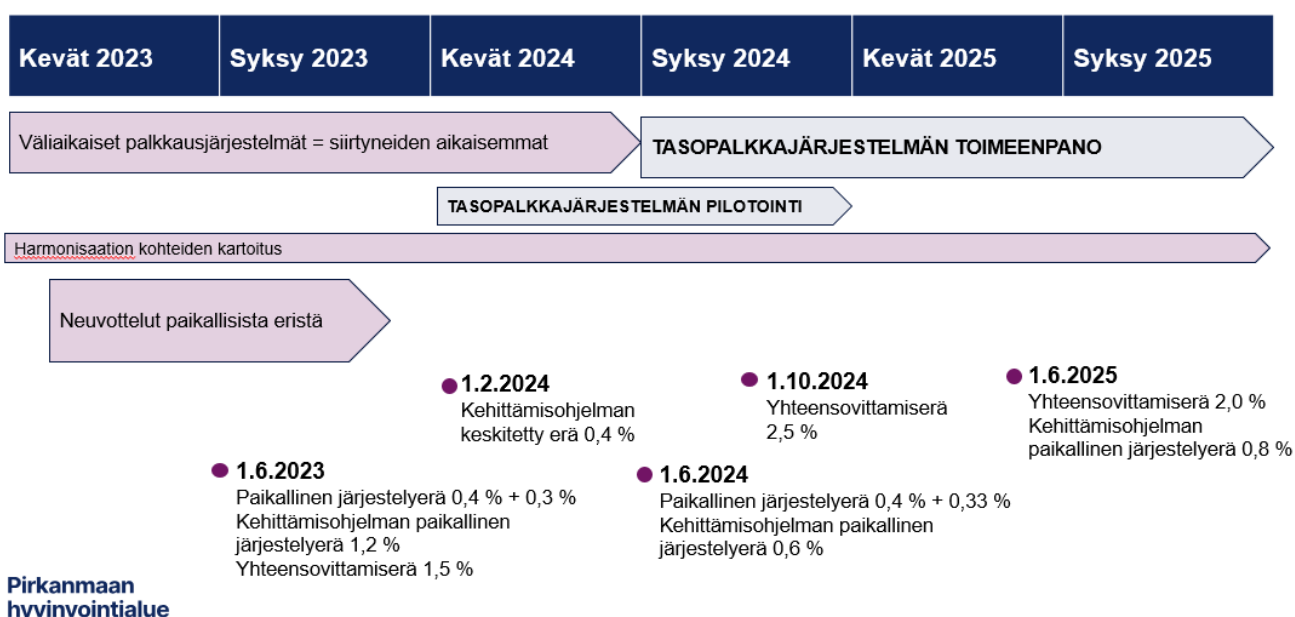
Tämä hinnoittelurakenneuudistus merkitsee monien tehtävien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamista 1.2.2024 uusille SOTE-sopimuksen mukaisille alarajapalkkoille ja siten vauhdittaa osaltaan palkkaharmonisoinnin toteutumista ja rakentaa jo osaltaan uutta palkkausjärjestelmää.

Kehittämishjelman paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 jaetaan 0,6 % suuruisena. Vuoden 2025 kehittämissopimuksen paikallisen järjestelyerän suuruus on 0,8 % ja se jaetaan 1.6.2025.

Yhteensovittamiserät

Lisäksi 1.6.2023 jaetaan paikallinen järjestelyerä suuruudeltaan 1,5 % SOTE-sopimuksen palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmän käyttöönottoon valmistautumiseen eli niin sanottu yhteensovittamiserä. Tämä erä kohdennetaan hinnoittelukohdittain muihin kuin tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2024 yhteensovittamiserä jaetaan 1.10.2024 ja se on suuruudeltaan 2,5 %. Vuoden 2025 osalta tämä erä on 2,0 % ja jaetaan 1.6.2025.

SOTE-sopimus



Kuva 2. SOTE-sopimuksen järjestelyerät vuosina 2023–2025

4.2.3 Lääkärisopimus (LS) 2023–2025

Paikalliset järjestelyerät

Lääkärisopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa oli sovittu liitteille 1–4 paikallisista 1.6.2023 ja 1.4.2024 voimaan tulevasta 0,4 prosentin järjestelyeristä. Allekirjoituspöytäkirjassa todettiin paikallisiin järjestelyeriin on lisätty myöhemmin niin sanottu verrokialojen vaikutus KT:n ja kaikkien pääsopijajärjestöjen neuvottelujen tuloksena. Tämä lisäys oli vuonna 2023 yhteensä 0,30 prosenttia ja vuonna 2024 yhteensä 0,33 prosenttia. Allekirjoituspöytäkirjan mukaan paikallisia

järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaiensa palkkaan nähden. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

Uraporraspalkkausjärjestelmä

Lääkärien virka- ja työehtosopimus (LS 2022–2025) muuttui 1.6.2023 alkaen. Lääkärisopimukseen on sovittu uusi palkkauksen uraporrasjärjestelmä. Uraporrasjärjestelmä korvaa tehtävän tehtäväkohtaiseen palkkaan perustuneen vaatavuuden arvioinnin järjestelmän.

Uudessa järjestelmässä uraporrasjärjestelmä määrittää sen, mitä palkkaa lääkärin/hammaslääkärin tehtävästä on vähintään maksettava. Uraporrasjärjestelmä sisältää portaita, jotka vastaavat uran kehitystä. Uraporrasjärjestelmässä palkka muuttuu portaittain muun muassa koulutuksen, tehtäväsisällön ja uran vaiheiden myötä. Uraporraspalkka määräytyy sovellettavan portaan mukaan. Sovellettava porras määräytyy tehtävässä vaaditun osaamisen ja vastuun (OSVA) perusteella.

Lääkärille/hammaslääkärille maksettavan uraporraspalkan suuruus määräytyy kuitenkin paikallisen palkkatason perusteella. Uraporraspalkan lisäksi maksetaan tehtävälisää tehtävistä, joita ei ole huomioitu uraporraspalkassa.

Uuden valtakunnallisen uraporrasjärjestelmän käyttöönottoa edeltää paikalliset neuvottelut paikallisista järjestelmätarkennuksista. Uraporrasjärjestelmään siirtymiseen oli tavoiteajaksi asetettu 31.12.2023 kansallisella tasolla. Pirkanmaan hyvinvointialueella siirtymä tapahtuu keväällä 2024.

Kehittämishjelmaerät

Lääkärisopimuksen 1.6.2023 jaettavan kehittämishjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän suuruus oli alun perin 1,2 % Lääkärisopimuksen palkkasummasta. Kehittämishjelman lähtökohtana on palkkauksen ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Tätä erää käytetään muun muassa työvoiman saatavuudesta liittyvillä perusteilla. Erää voi kohdentaa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja/tai henkilökohtaiseen lisään.

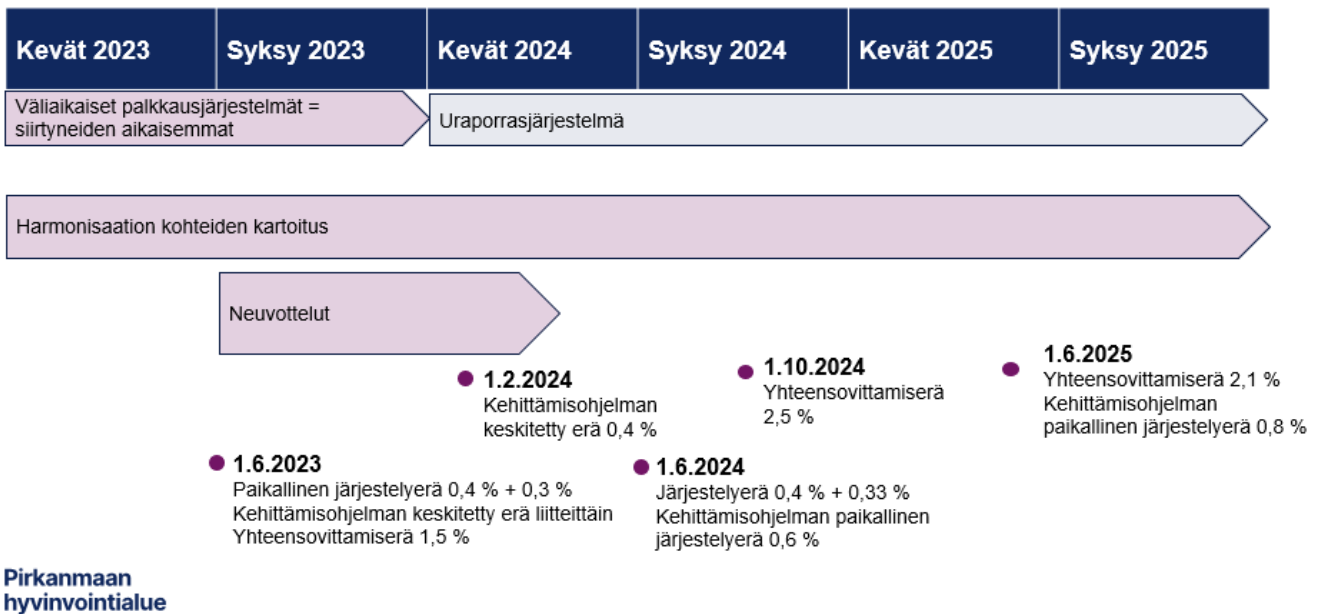
Kehittämishjelman 1.6.2023 erästä on valtakunnan tasolla sovittu keskitetystä jakamisesta siten, että Liitteen 1 osalta erää on jäänyt paikallisesti jaettavaksi 0,39 prosenttia, Liitteen 2 osalta edelleen 1,2 prosenttia, Liitteen 3 osalta 0,40 prosenttia ja Liitteen 4 osalta 0,39 prosenttia.

Kehittämishjelman paikallinen järjestelyerä vuoden 2024 osalta jaetaan 1.6.2024 ja se on suuruudeltaan 0,6 %. Vuoden 2025 osalta kehittämishjelman paikallinen järjestelyerä jaetaan 1.6.2025 ja sen suuruus on 0,8 %.

Yhteensovittamiserät

Lääkärisopimuksen osalta jaetaan 1.6.2023 alkaen paikallinen järjestelyerä suuruudeltaan 1,5 % Lääkärisopimuksen palkkojen yhteensovittamiseen, palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmän käyttöönottoon valmistautumiseen. Tämä erä kohdennetaan hinnoittelu-kohtittain muihin kuin tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Vuonna 2024 yhteensovittamiserä jaetaan 1.10.2024 ja se on suuruudeltaan 2,5 %. Vuoden 2025 osalta tämä erä on 2,1 % ja jaetaan 1.6.2025.

Lääkärisopimus



Kuva 3. Lääkärisopimuksen järjestelyerät vuosina 2023–2025

6 Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on vuonna 2022 arvioinut, että palkkojen harmonisointi hyvinvointialueudistuksessa kasvattaa työvoimakustannuksia noin 680 miljoonaa euroa kansallisella tasolla. Palkkojen harmonisoinnin on arvioitu nostavan vuotuisia työvoimakustannuksia 5,8 %:lla lähtötilanteesta siirryttäessä hyvinvointialueille.

Harmonisointi suunnitellaan tehtäväksi vaiheittain vuosien 2023–2025 aikana. Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukseksi on KT:n toimesta arvioitu kokonaisuudessaan Pirkanmaan hyvinvointialueelle noin 60–80 milj. euroa. KT arvio on suuntaa antava ja perustuu karkeaan simulointiin hyvinvointialueiden palkkatekijöistä ja niiden heijastevaikutuksista.

2023

Palkkaharmonisointi käynnistettiin Pirkanmaan hyvinvointialueella vuonna 2023 paikallisesti sovittavien järjestelyvaraerien turvin. Neuvottelutulos sisälsi *SOTE-sopimuksen* ja *HYVTES-sopimuksen* osalta muun muassa hinnoittelujen matalampien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia. Lisäksi tehtiin hinnoittelukohdittain tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi. Suunnitelman liitteenä 1 olevassa raportissa on kuvattu tarkemmin vuonna 2023 tehdyt toimenpiteet, joilla paikallisia järjestelyeriä on suunnattu osittain palkkojen harmonisointiin. *Lääkärisopimuksen* piiriin kuuluvat saadaan Pirkanmaan hyvinvointialueella yhteen yhtenäiseen palkkausjärjestelmään 2024 kevään aikana, jonka jälkeen palkkaerojen tasoittamista päästään tekemään uuden uraporrastajärjestelmän osaamisen ja vastuuportaiden mukaisesti. Lääkärisopimuksen osalta on sovittu, että vuonna 2023 maksettavat paikalliset erät voidaan suunnata suoraan uuden palkkausjärjestelmän eli uraporrastajärjestelmän käyttöönottoon, jolloin ne tulevat tasaamaan lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkaeroja takautuvasti 1.6.2023 alkaen. Vuoden 2023 osalta käytössä olevat paikallisen järjestelyerän, kehittämisohjelmaerän ja yhteensovittamiserän jaettava summa on yhteensä 328 449 euroa kuukaudessa.

Lääkärisopimuksen vuoden 2023 paikallisten järjestelyvaraerien kustannusvaikutus (7 kk) on kokonaisuudessaan 3,4 M€, huomioiden lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukuluvaikutuksen. Vuonna 2023 maksettavien paikallisten erien kustannusvaikutukset olivat HYVTES-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta 1,8 M€ (7 kk) ja SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta 12,3 M€ (7 kk) huomioiden lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukuluvaikutukset.

2024–2025

Palkkaharmonisoinnin seuraavassa vaiheessa vuosina 2024 ja 2025 on arvioitu sopimusryhmittäin ja hinnoittelutunnuksittain harmonisointiin tarvittavaa rahamäärää. Alustava harmonisointilaskelma on tehty sopimuksittain ja hinnoittelutunnuksittain siten, että palkat on harmonisoitu työnantajan arvioimiin, ylimpiin palkkatasoihin.

Harmonisointilaskelman rahan tarve perustuu tammikuun 2024 palkkakustannuksiin. Laskelma ei siten huomioi mahdollisia henkilölisäyksiä, jotka vastaavasti harmonisointiin 2024–2025 käytettävissä paikallisissa järjestelyvaraerälaskelmissa ovat huomioituna, koska ne ovat vuoden 2024 palkkabudjettiin sisältyviä eriä ja laskelmia. Tästä syystä luvut ovat suuntaa antavia ja joka tapauksessa palkkausjärjestelmien uudistuminen ja valtakunnallisesti määritettävät palkkatasot ja niihin tehtävä soveltaminen Pirkanmaalla tulevat vaikuttamaan alustaviin laskelmiin.

Palkkaharmonisoinnin toteuttamiseen tarvittava määräraha:

- Toteutetun alustavan laskelman mukaan **SOTE-sopimuksen** piiriin kuuluvien palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset ovat n. **43,5 M€**, sisältäen lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukulujen vaikutuksen. Laskelma ei huomioi vielä tehtäväkohtaisen palkan muutoksen mahdollisia heijastusvaikutuksia. Laskenta on tehty tammikuun 2024 palkkasummaan perustuen
- Toteutetun alustavan laskelman mukaan **HYVTES-sopimuksen** piiriin kuuluvien palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset ovat n. **4 M€**, sisältäen lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukulujen vaikutuksen. Laskelma ei huomioi vielä

tehtäväkohtaisen palkan muutoksen mahdollisia heijastusvaikutuksia. Laskenta on tehty tammikuun 2024 palkkasummaan perustuen.

- Lääkäreiden palkkausjärjestelmässä ollaan siirtymässä ns. uraporraspalkkausjärjestelmään ja toimenpidepalkkioista siirrytään suoritepalkkausjärjestelmään. **Lääkärisopimuksen** osalta palkkausjärjestelmämuutoksen ja siihen liittyvän palkkaharmonisoinnin tarkemmat kustannusvaikutukset saadaan arvioitua **kevään 2024 aikana**.

Palkkaharmonisaation edellyttämä rahan tarve		
SOTE-sopimus	HYVTES-sopimus	Lääkärisopimus
43 491 848	3 982 788	<i>tarkentuu 2024 aikana</i>

Kuvio 4. Alustavan palkkaharmonisointilaskelman mukainen rahan tarve tammikuun 2024 henkilöstömäärään arvioituna

Palkkaharmonisointiin on tarkoitus kohdentaa vuosien 2024 ja 2025 aikana jo aiemmin kuvattuja, valtakunnallisesti sovittuja paikallisia järjestelyvaraeriä, joista neuvotellaan paikallisesti tarkemmin. Laskelmissa oletuksena on, että paikalliset sovittavat erät olisivat täysimääräisesti kohdennettavissa palkkaharmonisointiin. Mikäli järjestelyeriä päätettäisiin neuvotteluissa kohdentaa myös muulla tavoin, tarkoittaisi se palkkaharmonisointikustannusten rahoitukseen varautumista myös vaihtoehtoisella tavalla.

- SOTE-sopimuksen osalta vuoden 2025 budjettiin varattava, vuosien 2024–2025 paikallisten erien kokonaiskustannusvaikutus on n. **49 M€**, arvioituna vuoden 2024 budjetoidun henkilömäärän perusteella. Luku sisältää lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukuluvaikutuksen.
- HYVTES-sopimuksen osalta vuoden 2025 budjettiin varattava, vuosien 2024–2025 paikallisten erien kokonaiskustannusvaikutus on n. **6 M€** arvioituna vuoden 2024 budjetoidun henkilömäärän perusteella. Luku sisältää lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukuluvaikutuksen.
- LS-sopimuksen osalta vuoden 2025 budjettiin varattava, vuosien 2024–2025 paikallisten erien kokonaiskustannusvaikutus on n. **14 M€**, arvioituna vuoden 2024 budjetoidun henkilömäärän perusteella. Luku sisältää lomaraha-, yleiskorotus- ja henkilösivukuluvaikutuksen.

Pirkanmaan hyvinvointialueen laskelmissa kokonaisuudessaan vuoden 2024 ja 2025 järjestelyerien kokonaiskustannusvaikutus on n. 69 M€ vuoden 2025 budjetissa. Alla oleva laskelma perustuu koko sopimuskauden paikallisten järjestelyerien kustannusvaikutuksiin, sisältäen kotiutettaviin palveluihin liittyvät henkilölisäykset ja niihin liittyvät kustannusvaikutukset henkilöstömenoihin.

Sopimusryhmä	Järjestelyerät	Kustannusvaikutus 2023	Kustannusvaikutus 2024 (2023-2024)	Kustannusvaikutus 2025 (2023-2025)	Kustannusvaikutus 2026 (koko sopimuskausi yht.)
HYVTES	2023 järjestelyerät	1 804 234	3 092 972	3 092 972	3 092 972
	2024 järjestelyerät		1 592 539	3 648 074	3 648 074
	2025 järjestelyerät			1 065 081	1 825 854
HYVTES YHTEENSÄ		1 804 234	4 685 511	7 806 127	8 566 900
SOTE sopimus	2023 järjestelyerät	12 314 453	21 110 491	21 110 491	21 110 491
	2024 järjestelyerät		11 773 769	28 427 624	28 427 624
	2025 järjestelyerät			11 417 618	19 573 059
OTE -sopimus YHTEENSÄ		12 314 453	32 884 260	60 955 733	69 111 174
LS	2023 järjestelyerät	3 408 911	5 843 847	5 843 847	5 843 847
	2024 järjestelyerät		3 278 987	7 910 709	7 910 709
	2025 järjestelyerät			3 286 257	5 633 583
Lääkärisopimus YHTEENSÄ		3 408 911	9 122 834	17 040 813	19 388 139
<i>Kaikki yhteensä</i>		<i>17 527 598</i>	<i>46 692 605</i>	<i>85 802 673</i>	<i>97 066 213</i>
<i>sis. sivukulut 23,187%</i>		<i>21 591 721</i>	<i>57 519 220</i>	<i>105 697 738</i>	<i>119 572 954</i>

Kuva 5. Paikallisten järjestelyerien kustannusvaikutusten arvio vuosina 2023–2026. Eri vuosina maksettavien erien kustannusvaikutus on kokonaisuutena näkyvissä aina vasta seuraavana vuonna ja koko sopimuskauden 2023 - 2025 kustannusvaikutus yhteensä näkyy vuoden 2026 sarakkeessa.

Laskelmat ovat hyvin karkealla tasolla, koska muuttuvia tekijöitä on paljon: palveluverkkouudistuksen vaikutukset työvoiman tarpeeseen, työvoiman saatavuuden haasteet sekä toisaalta strategiset tavoitteet vähentää ulkoa ostettavan työpanoksen määrää (vuokratyövoima) ja tuottaa palvelu oman henkilöstön voimin. Lisäksi tilanteeseen vaikuttavat tulevan palkkausjärjestelmän palkkarakenne, palkkatasot ja niiden välisten suhteiden aiheuttamat tarkemmat kustannusvaikutukset. Viimeksi mainittu vaikutus on merkittävin ja voi muuttaa budjetin lähtökohdat hyvin oleellisestikin.

7 Riskit

Tunnistettavissa olevat merkittävät riskit ovat a) harmonisoinnin toteuttaminen suunnitellussa aikataulussa ja b) taloudellinen riski.

Harmonisointi on toteuttava kohtuullisessa ajassa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin todettu, ettei yksittäisestä ratkaisusta voida määritellä mitään täsmällistä yleisesti hyväksyttävissä olevaa enimmäisaikaa, jonka kuluessa palkkaerojen harmonisointi tulisi toteuttaa. Kohtuullinen aika on arvioitava kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Kohtuullinen aika on viimeisimmässä oikeuskäytännössä ollut lähes kuusi vuotta.

Taloudellinen riski taas on rahoituksen riittämättömyys. Jo nyt näyttää, että valtakunnallisesti yhteensovittamiseen kohdennettu järjestelyerärahoitus tulee olemaan riittämätön, koska harmonisointitaso on nykyisessä oikeuskäytännössä nostettu palkkavertailun korkeimpaan palkkaan. Harmonisoinnin kustannuslaskennan pohjaksi laskettua järjestelyerää ei tultane kohdentamaan täysin palkkaharmonisointiin.

Taloudellisten sekä henkilöstöressurssien rajallisuus tulee aiheuttamaan viivettä suunniteltuun kolmen vuoden harmonisointiaikatauluun. Vuoden 2025 loppuun mennessä saataneen valmiiksi hyvinvointialueen palkkausjärjestelmä ja samalla tavoitellaan yhtä vaativaa työtä tekevien tehtäväkohtaisten palkkojen yhtenäistämistä hyvinvointialuetasoisesti. Palkkaharmonisointi jatkuu kuitenkin vielä 2025 vuoden jälkeenkin palkkojen yhtenäistämisen osalta. Takarajaksi

harmonisoinnin loppuunsaattamiselle tulee asettaa kuitenkin oikeuskäytännön mukainen kohtuullinen aika, joka olisi vuosi 2028.

8 Viestintäsuunnitelma

Palkkaharmonisoinnille laaditaan oma viestintäsuunnitelmansa. Suunnitelmassa huomioidaan niin sisäinen kuin ulkoinen viestintä eli sekä henkilöstö että ulkoiset kohderyhmät ja viestinnän olemassa olevat kanavat. Suunnitelmassa linjataan myös tarkemmat aikataulut ja vastuuhenkilöt viestinnälle.

Palkkaharmonisoinnin etenemisestä viestitään intrassa sekä omalla intrasivullaan että intrauutisissa. Viestinnässä huomioidaan henkilöstön kysymykset mm. laatien kysymys-/vastauspalstoja ja tarjoten myös mahdollisuus esittää kysymyksiä. Palkkaharmonisoinnin etenemisestä kerrotaan myös henkilöstöinfoissa sekä esihenkilöinfoissa. Esihenkilöille asiasta viestitään myös muussa esihenkilöviestinnässä, mm. esihenkilökirjeissä.

Palkkaharmonisoinnista viestitään myös medialle ja muille ulkoisille sidosryhmille, sillä asialla on yleistä kiinnostavuutta laajasti myös organisaation ulkopuolella. Siksi viestinnässä on hyvä pyrkiä siihen, että ulkoistenkin sidosryhmien tiedon tarpeeseen vastataan ennakoivasti.

Liite 1 (raportti 1. vaiheen toteutumisesta)

Sote- ja HYVTES järjestelyerät: Harmonisoinnin ensimmäinen vaihe vuonna 2023

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus (HYVTES)

Paikallista järjestelyerää (0,4 + 0,3 %) oli maaliskuun 2023 HYVTES:n palkkasummasta (ei teknisten liite) laskettuna jaossa yhteensä 30 445 euroa. Teknisten liitteen osalta tätä erää oli jaettavissa 15 897 euroa. Kehittämishjelmaerää (1,2 %) ja yhteensovittamiserää (1 %) oli jaettavissa koko HYVTES:n osalta yhteensä 106 618,98 euroa.

Työnantajapuolelta kartoitettiin huhtikuussa 2023 esitykset paikallisesti jaettavissa olleiden erien suuntaamiseksi. Perusteina mainittiin muun muassa hinnoittelukohtien muiden kuin vaativuustason ylimpien tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen, valmistautuminen palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon, henkilöstön saatavuuden turvaaminen, kilpailukyvyyn, työelämän laadun ja tuloksellisuuden parantaminen, yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista sekä kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä, joka lisää työn vetovoimaisuutta ja pitovoimaa sekä varmistaa uuden johtamisen edellytykset, joka on yksi Pirkanmaan hyvinvointialueen tavoitteista harmonisoinnissa.

Työnantajan edustajat neuvottelivat erien suuntaamisesta henkilöstöjärjestöjen kanssa siten, että neuvottelutulos järjestelyerien kohdentamisesta ja jakamisesta saavutettiin TS:n osalta 5.6.2023 ja HYVTES:n osalta 22.6.2023. Kaikki erät jaettiin neuvotteluiden mukaisesti kohdennettuina eli niin sanottua perälautaa ei käytetty. Henkilökohtaisiin lisiin HYVTES:n eristä sovittiin käytettäväksi 22 809,04 euroa. Neuvottelutulos sisälsi hinnoittelujen matalampien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia. Myös hinnoittelukohdittain tehtiin tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi. Neuvottelutuloksella haluttiin parantaa työvoiman saatavuutta ja huomioida myös ainakin osin esihenkilöiden palkkausta suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon.

HYVTES:n piirissä työskentelee Pirkanmaan hyvinvointialueella reilut 1000 henkilöä. Korotuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin sai noin 600 henkilöä. Tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset kohdentuivat henkilölukumäärittäin seuraavasti:

- Hinnoittelemattomat/hinnoittelujen ulkopuoliset 71 henkilöä
- Liitteen 1 piirissä olevat yhteensä 474 henkilöä, joista
 - toimistohinnoitteluun 01TOI060 kuuluvia 322 henkilöä
 - asiantuntijahinnoitteluun 01ASI040 kuuluvia 138 henkilöä
 - tietohallinnon hinnoitteluun 01ICT040 kuuluvia 6 henkilöä
 - peruspalveluiden hinnoitteluun 01PER070 kuuluvia 8 henkilöä
- Liitteen 6 piirissä olevat yhteensä 21 henkilöä hinnoitteluissa 06RUO020, 06RUO05A ja 06RUO060, joissa on esimerkiksi keittäjät ja ruokapalvelutyöntekijät
- Liitteen 8 piirissä olevat yhteensä 31 henkilöä. Liitteen 8 piiriin kuuluu muun muassa virastomestareita ja HYVTES:iin kuuluvia siivoojia ja laitoshuoltajia
 - hinnoittelukohtaan 08PER010 kuuluvia 4 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 08SII070 kuuluvia 27 henkilöä

Hinnoittelemattomien osalta kohdennetaan korotuksia epäkohtien korjaamiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseen sekä osassa kohteita myös rekrytointihaasteellisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Järjestelyerät kohdennettiin pääosin neuvotteluissa niin työnantajapuolen kuin järjestöpuolen samansuuntaisiin kohteisiin. Tiukan neuvotteluaiakataulun ja järjestelyeriin suunnatun rahamäärän rajallisuuden vuoksi ei järjestelyerillä saatu korjattua läheskään kaikkia epäkohtia ja yhdenmukaistamisia eikä rahalla pystytty yhdellä kertaa vielä vastaamaan kaikkiin rekrytointihaasteisiin. Selvitystyö seuraavan järjestelyeräkierroksen kohteiden selvittämisen osalta jatkuu loppuvuodesta 2023 lähtien vuoden 2024 järjestelyerien jakoa ajatellen.

Liitteen 1 osalta suurin muutos tehtiin toimistohinnoittelun 01TOI060 tehtäväkohtaisiin palkkoihin nostamalla alimpia palkkoja yhteen yhtenäiseen Pirkanmaan hyvinvointialueen toimistohinnoittelun alarajaan. Tällä harmonisoitiin eri kunnista tulleiden toimistohinnoittelutehtävissä olleiden matalimmat tämän euromäärän alle olevat palkat. Osin palkkojen yhteensovittamista tehtiin myös olemassa olleiden palkkausjärjestelmien vaatavuustasoille.

Liitteen 1 osalta toinen suuri muutos oli uusien tasojen määrittäminen asiantuntijahinnoitteluun 01ASI040. Kunnista, pelastuslaitokselta ja sairaanhoitopiiristä siirtyneiden asiantuntijahinnoittelussa olevien tehtäväkohtaisia palkkoja yhteensovitettiin näille vaatavuustasoille.

Liitteen 1 osalta järjestelyeristä suunnattiin myös kohdennettuja korotuksia muun muassa yksittäisiin tietohallinnon tehtäviin, joiden osalta tehtiin joko epäkohtakorjauksia, samoissa tehtävissä olevien tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamisia ja myös vähennettiin rekrytointihaasteita. Lisäksi järjestelyerää suunnattiin virastomestareiden tehtäväkohtaisen palkan korottamiseen uudella Pirkanmaan hyvinvointialueen kattavalla yhteisellä virastomestareiden alarajapalkalla.

Liitteessä 6 olevien ruokapalveluvastaavien alimpia palkkoja yhdenmukaistettiin uudella alarajapalkalla. Lisäksi suunnattiin korotuksia keittäjien, ruokapalvelutyöntekijöiden ja keittiöapulaisten tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Liitteen 8 osalta yhdenmukaistettiin siivoojien, laitoshuoltajien ja välinehuoltajien tehtäväkohtaisia palkkoja SOTE-sopimuksen 02PER010 vastaavissa tehtävissä olevien tehtäväkohtaisten palkkojen kanssa.

HYVTES:n teknisen liitteen osalta korotuksia suunnattiin seuraavasti:

Ryhmä	Henkilöt	Korotus tehtäväkohtaiseen palkkaan €	Järjestelyeräkorotus heijastusvaikutuksineen
Ryhmä 1	106	9861	11980
Ryhmä 2	130	9742	13282
Ryhmä 3	384	19200	30524
Kaikki yhteensä	620	38804	55785

Alimpiin palkkoihin suunnattiin korotuksia esimerkiksi apuvälinehuollossa työskentelevien erikoisammattimiesten alimpien palkkojen nostamisella uuteen Pirkanmaan hyvinvointialueen alarajapalkkaan ja näin saatiin tasattua palkkaeroja samoissa tehtävissä. Erityisesti yhteensovittamiserää suunnattiin palkkojen yhteensovittamiseksi liikkeenluovutuksen jäljiltä olevien palkkaerojen tasaamiseksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)

Paikallista järjestelyerää (0,4 + 0,3 %) oli maaliskuun 2023 SOTE-sopimuksen palkkasummasta laskettuna jaossa yhteensä 311 664 euroa. Kehittämishjelmaerää (1,2 %) ja yhteensovittamiserää (1 %) oli jaettavissa koko SOTE-sopimuksen osalta yhteensä 1 202 130 euroa eli yhteensä 1 513 794 euroa.

Työnantajapuolelta kartoitettiin huhtikuussa 2023 esitykset paikallisesti jaettavissa olleiden erien suuntaamiseksi myös SOTE-sopimuksen osalta. Perusteina mainittiin muun muassa hinnoittelukohtien muiden kuin vaativuustason ylimpien tehtäväkohtaisten palkkojen korjaaminen, valmistautuminen palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkauksen kehittämiseen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon, henkilöstön saatavuuden turvaaminen, kilpailukyvyyn, työelämän laadun ja tuloksellisuuden parantaminen, yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista sekä kannustava ja oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä, joka lisää työn vetovoimaisuutta ja pitovoimaa sekä varmistaa uuden johtamisen edellytykset, joka on yksi Pirhan tavoitteista harmonisoinnissa.

Työnantajan edustajat neuvottelivat erien suuntaamisesta henkilöstöjärjestöjen kanssa siten, että neuvottelutulos järjestelyerien kohdentamisesta ja jakamisesta saavutettiin SOTE-sopimuksen osalta 22.6.2023. Kaikki erät jaettiin neuvotteluiden mukaisesti kohdennettuina eli niin saottua perälautaa ei käytetty. Neuvottelutulos sisälsi hinnoittelujen matalampien tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia. Myös hinnoittelukohdittain tehtiin tehtäväkohtaisten palkkojen korottamisia tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseksi ja epäkohtien korjaamiseksi. Neuvottelutuloksella haluttiin parantaa työvoiman saatavuutta ja pyrkiä huomioimaan esihenkilöiden palkkaus suhteessa oman henkilöstön palkkatasoon.

SOTE-sopimuksen piirissä korotuksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin sai noin 12 000 henkilöä. Tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset kohdentuivat henkilölukumäärittäin seuraavasti:

- Hinnoittelemattomat/hinnoittelujen ulkopuoliset 275 henkilöä
- Liitteen 1 piirissä olevat yhteensä 9 788 henkilöä, joista
 - hinnoittelukohtaan 01HOI010 (mm. ylihoitajat) kuuluvia 22 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 01HOI020 (mm. osastonhoitajat) kuuluvia 135 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 01HOI030 (mm. sairaanhoitajat) kuuluvia 6 085 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 01HOI040 (mm. lähihoitajat) kuuluvia 3 546 henkilöä
- Liitteen 2 piirissä olevat yhteensä 2 282 henkilöä, joista
 - hinnoittelukohtaan 02FAR020 (farmaseutit) kuuluvia 33 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 02PER010 (mm. laitos- ja välinehuoltajat ja hoiva-avustajat) 708 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 02SOS030 (mm. palveluesimiehet) kuuluvia 63 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 02SOS04A (mm. sosiaalityöntekijät ja kuraattorit) kuuluvia 638 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 02SOS050 (mm. sosiaaliohjaajat ja sosionomit) 473 henkilöä
 - hinnoittelukohtaan 02SOS06A (mm. ohjaajat ja lähihoitajat) kuuluvia 367 henkilöä

Hinnoittelemattomien osalta kohdennetaan korotuksia ammattiryhmien matalampiin palkkoihin, epäkohtien korjaamiseen, tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamiseen sekä osassa kohteita myös rekrytointihaasteellisiin tehtäväkokonaisuuksiin. Järjestelyerät kohdennettiin pääosin neuvotteluissa niin työnantajapuolen kuin järjestöpuolen esille tuomiin samansuuntaisiin kohteisiin. Tiukan neuvotteluaikataulun ja järjestelyeriin suunnatun rahamäärän rajallisuuden vuoksi ei järjestelyerillä saatu korjattua läheskään kaikkia epäkohtia ja yhdenmukaistamisia eikä rahalla pystytty yhdellä kertaa vielä vastaamaan kaikkiin rekrytointihaasteisiin. Selvitystyö seuraavan järjestelyeräkierroksen kohteiden selvittämisen osalta jatkaa myös SOTE-sopimuksen osalta syksystä 2023 lähtien vuoden 2024 järjestelyerien jakoa ajatellen. Hinnoittelemattomiin kuuluvien osalta psykologien, koulupsykologien, neuropsykologien, puheterapeuttien, tutkimushoitajien, vastaavien tutkimushoitajien ja hoitotyön kliinisten asiantuntijoiden matalimpia palkkoja nostettiin uuteen yhteiseen alarajapalkkaan nimikkeittäin. Tällä tasattiin palkkaeroja nimikekohtaisesti koko Pirkanmaan hyvinvointialueen samaa tai vastaavaa työtä tekevien kesken. Suunnattuja korotuksia tehtiin pääosin hyvinvointialueen toiminnan alkaessa palkattujen palvelupäälliköiden tehtäväkohtaisiin palkkoihin edellä mainittujen korotusten seurauksena. Myös joi-takin palvelupäällikköjen palkkaeroja tasoitettiin.

Liitteen 1 osalta korotettiin hinnoittelukohdittain esimerkiksi hoitotyön päälliköiden ja vastaavien muiden hinnoittelukohtaan 01HOI010 kuuluvien tehtäväkohtaisia palkkoja sekä hinnoittelukohdintaan 01HOI020 kuuluvien osastonhoitajien matalampia palkkoja korotettiin asettamalla näihin tehtäviin uusi euromääräinen palkka. Näillä korotuksilla liikkeen luovutuksen jäljiltä olleet palkkaerot tasaantuivat toisten saadessa isomman ja toisten pienemmän korotuksen. Vastaavia korjauksia tehtiin kunnista siirtyneiden apulaisosastonhoitajien ja lääkintäesimiesten osalta korottamalla heidän palkkojaan samaan tasoon, jolla Pirkanmaan sairaanhoitopiirin apulaisosastonhoitajat ovat jo aiemmin olleet.

Liitteen 1 osalta suurin muutos oli niin lukumääräisesti kuin euromääräisesti hinnoittelukohtaan 01HOI030 kohdistunut muutos sen osalta, että hinnoittelukohtaan kuuluvien sairaanhoitajien, fysioterapeuttien, röntgenhoitajien, terveydenhoitajien ja vastaavien muiden nimikkeiden ammattiryhmien matalimmat tehtäväkohtaiset palkat korotettiin uuteen yhteiseen alarajapalkkaan. Korotus ei tullut koskemaan sairaanhoitajaopiskelijoita eikä rajoitettua työnkuvaa tekeviä, joiden palkat määräytyvät edelleen kuntien ja sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmien perusteella. Lisäksi tehtiin suunnattuja korotuksia esimerkiksi ensihoitajille ja joillekin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmän vaatavuustasoille.

HOI030 hinnoittelun osalta jatketaan syksyllä 2023 palkkauksen kehittämistä työryhmässä. Koska nyt pääpaino oli matalampien palkkojen korottamisessa, joka tasasi palkkoja ja nosti aikaisemmin kuntien järjestelmissä eri vaatavuustasolla olleita palkkoja samalle tasolla, jatkossa pääpaino on henkilöstön sijoittamisessa hinnoittelukohtien sisällä eri tasoille tehtävien vaatuvuustasojen mukaan.

Liitteessä 1 toinen suuri muutos oli niin lukumääräisesti kuin euromääräisesti hinnoittelukohtaan 01HOI040 kohdistuva muutos sen osalta, että hinnoittelukohtaan kuuluvien lähihoitajien ja vastaavien ammattiryhmien matalimmat tehtäväkohtaiset palkat korotetaan uuteen yhteiseen alarajapalkkaan, mikäli palkka oli aiemmin tätä alempi. Myös tässä hinnoittelussa tehtiin suunnattuja korotuksia ja vaatavuustason muutoksia joihinkin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmän vaatavuustasoille.

Liitteen 2 hinnoittelukohtaan 02PER010 kuuluvien peruspalvelutehtävien osalta toteutettiin matalampien palkkojen korottaminen uuteen alarajapalkkaan. Lisäksi erikseen tehtiin erilliset ratkaisut välinehuoltajien, sairaala/laitoshuoltajien sekä kotipalvelutyöntekijöiden/kodinhuoltajien

sekä potilaskuljettajien osalta, joiden osalta palkkaeroja tasoitettiin ja yhdenmukaistettiin uusilla tehtäväkohtaisilla alarajapalkoilla.

Liitteessä 2 olevien alue- ja palveluysiköiden johto- ja esihenkilötehtävissä olevien (hinnoittelukohta 02SOS030) osalta toteutettiin palkkaeroja kaventanut matalampien palkkojen korottaminen osastonhoitajia vastaavaan uuteen alarajapalkkaan.

Liitteessä 2 olevien hinnoittelukohtaan 04SOS04A kuuluvien sosiaalityöntekijöiden, kuraattoreiden sekä vastaavien ja johtavien sosiaalityöntekijöiden osalta määriteltiin kullekin ammattiryhmälle matalimmat palkat, joihin nostettiin tämän euromäärä alla olevat palkat. Tämä tasasi erityisesti kunnilta siirtyneissä tehtävissä olevia palkkaeroja ja ratkaisulla pyrittiin vastaamaan myös rekrytointihaasteisiin. Vastaavasti palkkaeroja tasoittavat alarajapalkat sovittiin sosiaaliohjaajien, sosionomien ja muiden vastaavien tehtävien hinnoittelukohtaan 02SOS050 sekä hinnoittelukohtaan 02SOS06A kuuluvien lähihoitajien ja ohjaajien osalta. Myös näissä hinnoittelussa tehtiin suunnattuja korotuksia Pirkanmaan sairaanhoitopiirin palkkausjärjestelmän vaativuustasoille.

Lääkärisopimus (LS)

Työnantajapuolelta kartoitettiin huhtikuussa 2023 esitykset paikallisesti jaettavissa olleiden erien suuntaamiseksi samassa yhteydessä ja vastaavien perusteiden HYVTES:n ja SOTE-sopimuksen osalta. Neuvotteluja ei tullut aloittaa Lääkärisopimuksen osalta ennen kuin KT:n, Lääkäriliiton ja Hammaslääkäriliiton tekemä perusratkaisu uudesta palkkausjärjestelmästä valmistuu. Valtakunnan tasolla kesällä 2023 sovittu uraporrassjärjestelmä muutti erien suuntaamista siten, että paikalliset erät voidaan suunnata suoraan uuden palkkausjärjestelmän eri uraporrassjärjestelmän käyttöönottoon. Näin Pirkanmaan hyvinvointialueella saadaan Lääkärisopimuksen piiriin kuuluvat yhteen yhtenäiseen palkkausjärjestelmään ja palkkaerojen tasoittamista päästään tekemään uuden uraporrassjärjestelmän osaamisen ja vastuuportaiden mukaisesti. Neuvottelut työnantajan edustajien ja henkilöstöjärjestöjen kesken tulevien paikallisten erien jakamiseksi on aloitettu elokuussa 2023, jolloin on sovittu erien laskemisesta huhtikuun 2023 palkkasummista. Jaettavaa on yhteensä 328 449 euroa (ks. kuva).

Huhtikuu 2023

Liite	Tehtäväkohtaiset palkat (sis.kokonais- ja sivuviran palkkiot)	Huhtikuun ansiot yhteensä	Paikallinen järjestelyerä		Kehittämishjelmaerä 0,39/1,2/0,4/0,39%	Yhteensovittamiserä 1,5 %	Yhteensä jaettavaa
			0,4 %	0,3 %			
Liite 1	2 040 165 €	2 690 956 €	10 764 €	8 073 €	10 495 €	40 364 €	69 696 €
Liite 2	703 552 €	991 780 €	3 967 €	2 975 €	11 901 €	14 877 €	33 721 €
Liite 3	5 431 382 €	8 542 578 €	34 170 €	25 628 €	34 170 €	128 139 €	222 107 €
Liite 4	76 560 €	112 970 €	452 €	339 €	441 €	1 695 €	2 926 €
Yhteensä	8 251 658 €	12 338 284 €	49 353 €	37 015 €	57 007 €	185 074 €	328 449 €

Työnantaja tekee esityksen lääkäreiden ja hammaslääkäreiden sijoittamiseksi uraporrassjärjestelmän hinnoittelukohdille eli portaille. Harmonisoinnin paikallisena tavoitteena on kohtuullisen ajan kuluessa yhteensovittaa vanhat tehtäväkohtaiset palkat portaiden korkeimpaan uraporrasspalkkaan. Neuvottelut työnantajan edustajien henkilöstöjärjestöjen kesken jatkuvat palkkaustyöryhmissä lokakuussa 2023 uraporrasspalkkajärjestelmän

tarkemmaksi määrittämiseksi ja paikallisten erien suuntaamiseksi eri portaille. Vuoden 2023 osalta käytössä olevat paikallinen järjestelyerä, kehittämisohjelmaerä ja yhteensovittamiserä tulevat tasaamaan lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkaeroja takautuvasti 1.6.2023 alkaen. Aikaa uraporrassjärjestelmään siirtymiseen on 31.12.2023 asti. Siirtymävaiheen ajaksi perustettu paikallinen LS-palkkausryhmä kokoontuu säännöllisesti sekä syksyn 2023 ajan että myös uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen. Uraporrassjärjestelmän rinnalla käyttöön otetaan suoritepalkkajärjestelmä Liitteessä 1, johon siirrytään 1.1.2024 alkaen. Suoritepalkkausjärjestelmä tulee tasaamaan erityisesti kuntien välisiä eroja liitteen 1 palkoissa ja palkitsemistavoissa.

Palkkaharmonisoinnin tulevat vaiheet

Harmonisointityötä tehdään ensin vuosittain edellä mainittujen paikallisesti jaossa olevien palkkaerien kohdentamisella. Harmonisointityön on sovittu jatkuvan palkkaerojen korjaamiseksi hinnoittelukohdittain ja hinnoittelukohdittaisten vaativuustasojen määrittämiseksi ennen vuoden 2024 järjestelyeräneuvotteluita työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisissä työryhmissä myös HYVTES:n ja SOTE-sopimuksen osalta. Tällä valmistaudutaan vuonna 2024 paikallisesti jakoon tulevien järjestelyerien jakamiseen.