

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry:n lausunto

Yhteistoimintaelin 11.6.2024

## § 52 Palkkaharmonisaatiosuunnitelma

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Palkkaharmonisointi perustuu pakottavaan lainsäädäntöön (tasapuolisen kohtelun vaatimus Työsopimuslaki 2 luku 2§, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 12§).

SOTE-sopimuksessa on sovittu palkkojen yhteensovittamisesta ja sen aikataulusta. Palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,0 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta kehittämissuunnitelmassa mainittujen varojen lisäksi. Mikäli lakisääteinen palkkojen yhteensovittamisen velvoite on 1.6.2026 maksuun tulevan erän jälkeen kesken yksittäisellä hyvinvointialueella, yhteensovittaminen viedään tästä huolimatta päätökseen.

HYVTES:n osalta harmonisoinnissa noudatetaan lainsäädäntöä ja harmonisointi on tehtävä kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisena aikana harmonisoinnille on oikeuskäytännössä pidetty noin 2–3 vuotta.

Koko hyvinvointialueemme henkilöstö työskentelee saman työnantajan alaisuudessa ja työnantajalla on tällöin velvollisuus kohdella henkilöstöä tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun vuoksi on tärkeää saada hyvinvointialueen strategian vuosille 2023–2025 laaditussa toimeenpano-ohjelmassa tavoitteeksi kirjattu palkkaharmonisaatio toteutettua suunnitellun ja jo hyväksytyt aikataulun mukaisesti. Henkilöstön veto- ja pitovoiman parantamiseksi kannustava ja oikea palkkaus on yksi keskinen tekijä työntekijöiden sitouttamiseksi työhönsä. Samasta tehtävästä maksettava erisuuruinen palkka aiheuttaa työntekijöissä eriarvoisuuden tunnetta ja vaikeuttaa osaltaan mm. vakituisen henkilöstön rekrytointia. Erityisesti tämä palkkauksen eriarvoisuus korostuu hyvinvointialueen reuna-alueilla, joissa joudutaan jo nyt käyttämään rekrytointilisää. Palkkaharmonisaation toteuttamisen pitkitäminen on huomattava riski osaavan henkilöstön rekrytoinnissa. Palkkauksen yhdenvertaisuuden nähdään osaltaan parantavan myös henkilöstön työhyvinvointia ja näin tukevan organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry:n näkemyksen mukaan kohtuullinen aika palkkaharmonisoinnille on enimmillään kolme vuotta, eikä JHL tule kannattamaan Pirkanmaan henkilöstöjaoksen 5.6.2024 kokouksessaan aluehallitukselle tekemää esitystä palkkaharmonisaatiosuunnitelman ajanjakson pidentämistä vuoteen 2028. Edellytämme, että palkkaharmonisaatio toteutetaan aiemmin hyväksytyt aikataulun mukaisesti, ja että työnantaja varaa riittävät resurssit palkkaharmonisaation toteuttamiseksi aiemmin suunnitellun aikataulun mukaisesti.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry. 139

Anita Niemelä  
puheenjohtaja

Matti Anttonen  
varapuheenjohtaja