

# KUMA –muutostukiklinikka: Mikä muutoksessa maksaa?

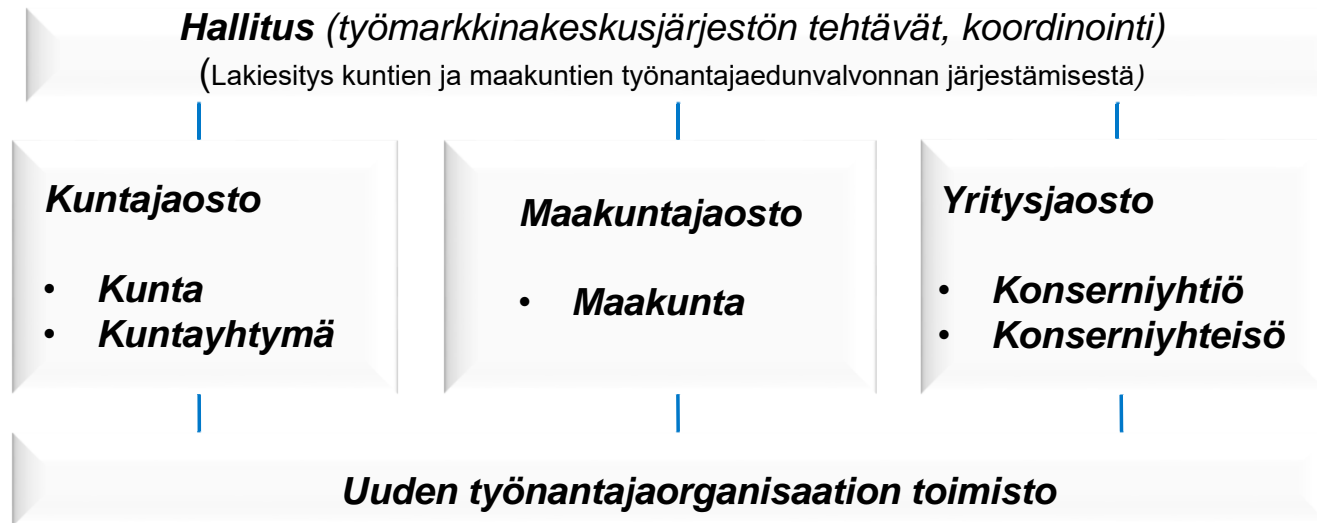
## **Palkkaharmonisaatio**

tutkimuspäällikkö Mika Juutinen, KT Kuntatyönantajat

**KT** *Kuntatyönantajat*



# Kunta- ja maakuntatyönantajat KT



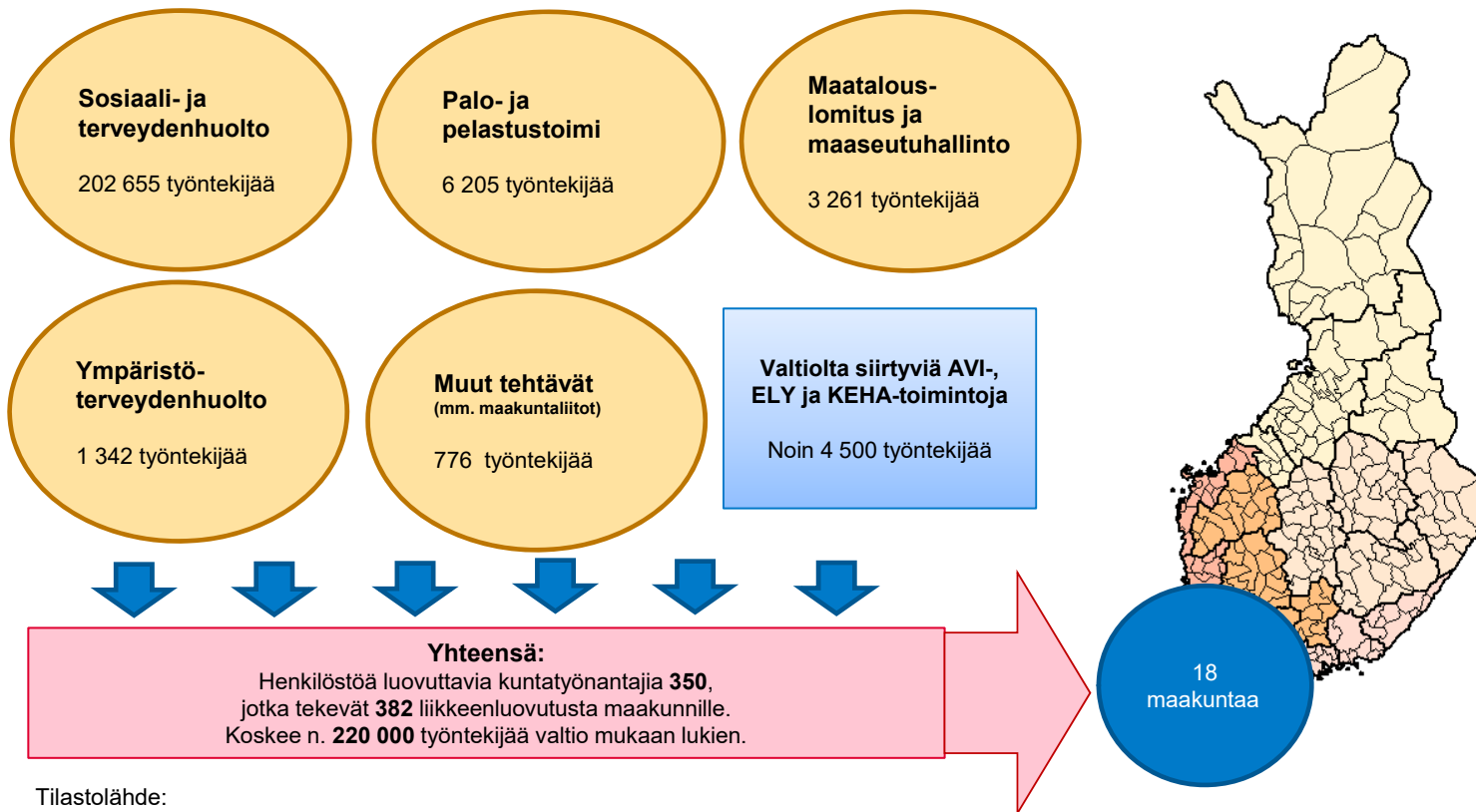
- Kunkin työnantajasektorin tes-ves -toiminnasta päättävät jaostot. Jaostojen jäsenet valitaan kunta- ja maakuntavaalien voimasuhteiden perusteella sekä kyseisen työnantajasektorin edustajista. Yritysjaoston jäsenet valitaan yritysten edustajakokouksessa. Työmarkkinakeskusjärjestön hallitus valitaan jaostojen jäsenistä ja kokoonpanossa huomioidaan eri jaostojen painoarvo.
- Soveltuu työmarkkinarakenteeseen (keskusjärjestötaso, liittotaso, työnantajataso).
- Voi ottaa jäsenikseen vapaaehtoisuudelta myös kunta/maakunta -konsernin yhtiöitä ja yhteisöjä.
- Yksi toimisto – synergia- ja tehokkuushyödyt.

# Henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksen periaatteella

- Kuntien ja kuntayhtymien ja valtion henkilöstö siirtyy maakuntien ja maakuntakonserniin kuuluvien tai maakuntien määräysvallassa olevien yhteisöiden palvelukseen. **Henkilöstö siirtyy sen maakunnan tai maakuntakonserniin kuuluvan tai maakunnan määräysvallassa olevan yhteisön palvelukseen, jolla on tuottamisvastuu niistä tehtävistä, joissa asianomainen henkilö on ollut ennen siirtymistä.**
- Yhteisten **tukipalvelujen osalta** työntekijä siirtyy maakunnan tai maakuntakonserniin kuuluvan tai maakunnan määräysvallassa olevan yhteisön palvelukseen, **jos henkilön nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu maakunnalle siirtyviin tehtäviin**
- Siirtyminen tapahtuu liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti ns. vanhoina työntekijöinä eli siirtymähetkellä voimassa olevat oikeudet ja velvollisuudet säilyvät.
- Liikkeenluovutusperiaatetta sovelletaan riippumatta siitä, missä järjestyksessä maakuntien organisaatioita perustetaan.



# Maakunnille siirtyvä henkilöstö tehtäväalueittain



Tilastolähde:  
Kuntasektorin palkat 2017, Tilastokeskus, KT:n laskelma  
Valtiosektorin luvut, VM

# Siirtyvät henkilöt maakunnittain ja tehtäväalueittain (työvoimakustannukset n. 11 mrd €/vuosi)

Maakunta	Sote	Palo- ja pelastustoimi	Maatalouslomitus ja maaseutuhallinto	Ympäristöterveydenhuolto	Muut tehtävät, mm. maakuntaliitot	Palkkaa saavat yht.	%-osuus	Palkattomalla virka- tai työvapaalla tms. ilman palkkaa olevat	Kaikki yht.
Etelä-Karjala	4 911	127	93	42	32	5 205	2,4 %	372	5 577
Etelä-Pohjanmaa	7 860	128	375	65	35	8 463	4,0 %	709	9 172
Etelä-Savo	6 751	190	136	70	31	7 178	3,4 %	780	7 958
Kainuu	3 330	63	93	30	28	3 544	1,7 %	375	3 919
Kanta-Häme	5 863	177	103	48	37	6 228	2,9 %	387	6 615
Keski-Pohjanmaa	3 330	54	165	29	15	3 593	1,7 %	219	3 812
Keski-Suomi	9 419	327	167	81	31	10 025	4,7 %	740	10 675
Kymenlaakso	6 109	221	106	48	26	6 510	3,0 %	460	6 970
Lappi	8 046	152	201	75	64	8 538	4,0 %	613	9 151
Pirkanmaa	16 749	628	188	88	68	17 721	8,3 %	1 585	19 306
Pohjanmaa	7 832	261	112	51	38	8 294	3,9 %	653	8 947
Pohjois-Karjala	6 463	307	201	48	47	7 066	3,3 %	436	7 502
Pohjois-Pohjanmaa	15 994	685	461	138	68	17 346	8,1 %	1 156	18 502
Pohjois-Savo	10 994	279	412	86	25	11 796	5,5 %	1 071	12 867
Päijät-Häme	7 711	250	84	25	21	8 091	3,8 %	596	8 687
Satakunta	9 002	218	92	65	30	9 407	4,4 %	596	10 003
Uusimaa	52 522	1 767	63	264	98	54 714	25,5 %	4 055	58 769
Varsinais-Suomi	19 769	371	209	89	82	20 520	9,6 %	1 386	21 906
<b>Yhteensä</b>	<b>202 655</b>	<b>6 205</b>	<b>3 261</b>	<b>1 342</b>	<b>776</b>	<b>214 239</b>	<b>100,0 %</b>	<b>16 189</b>	<b>230 428</b>
<b>%-osuus</b>	<b>94,6</b>	<b>2,9</b>	<b>1,5</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>100,0</b>			

# Mitä tiedämme – mitä emme tiedä

Tässä vaiheessa ei ole vielä tietoa siitä, millaiset ovat tulevissa maakunnissa

- sovellettavat työ- ja virkaehtosopimukset,
- palkkausjärjestelmä tai työn vaativuuden arviointijärjestelmä.
- Vielä ei ole kerrottua myöskään siitä, mihin virka-/työehtosopimukseen ja palkkahinnoitteluun valtiosektorilta siirtyvät esimerkiksi tarkastajan tehtävät asettuvat.

Tässä vaiheessa tiedetään jo, että maakuntasektorin

- työ- ja virkaehtosopimukset (maakuntasektori = maakunta ja sen liikelaitokset) ovat erillään KT:n yrityssektorin sopimuksista (mm. maakuntakonsernin tytäryhteisöt).
- Harmonisaatio tullaan toteuttamaan maakunnittain (työnantajittain) mutta myös työehtosopimuksittain, joten faktisesti maakunnan ja sen osakeyhtiön henkilöstö työskentelee eri työnantajilla, vaikka samaa konsernia ovatkin.

# Kustannusarviot kunta-alan osalta, tilastollisia

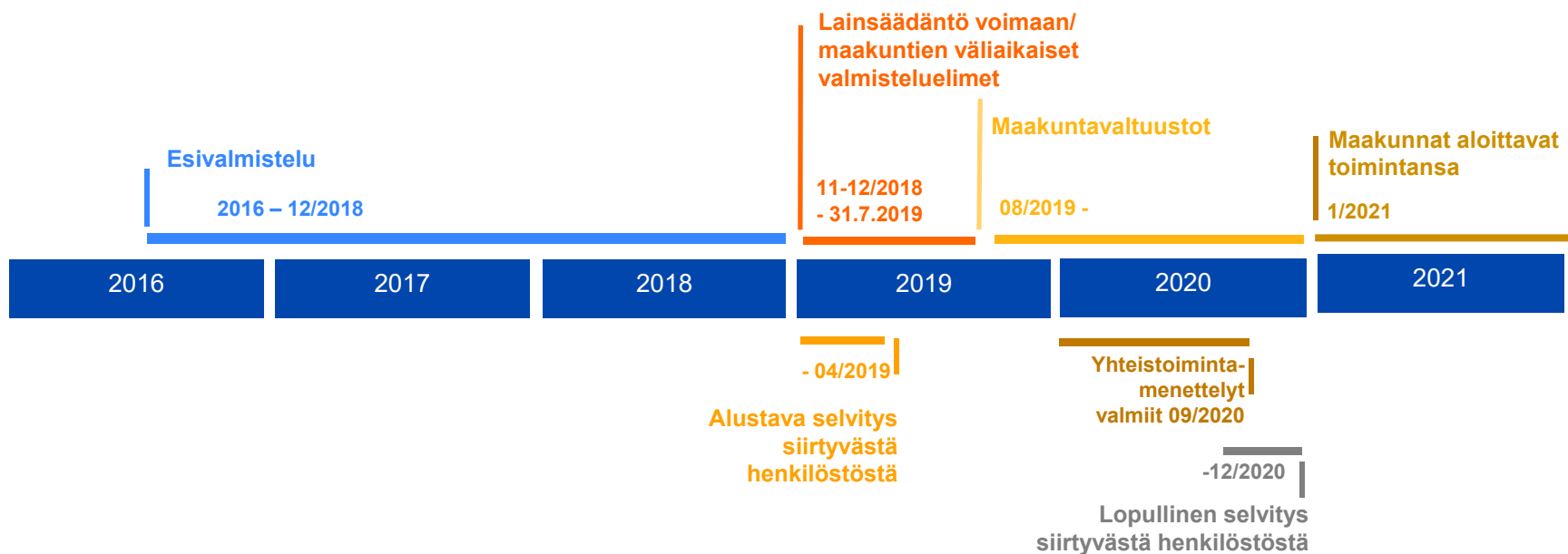
- Vaikutusarviot on tehty kolme vuotta sitten käyttäen laskentateknisenä oletuksena tehtäväkohtaisten palkkojen yhteensovittamista joko mediaanitasoon tai 9.desiilin tasoon.
- Pohjana kuntasektorin nykyisten työ-virkaehtosopimusten mukaiset palkkausjärjestelmät
  - Mediaani tarkoittaa palkkaa, jonka alapuolelle sijoittuu 50 % ja yläpuolelle sijoittuu 50 % henkilöstöstä. 9. desiilin yläpuolelle sijoittuu vielä 10 % henkilöstön palkoista.
- Em. tavoilla laskettuna päädytään kustannusvaikutuksissa haarukkaan, joka kunta-alalta siirtyvän henkilöstön osalta olisi mediaanitavoitetasolla vähintään 75 miljoonaa euroa ja 9. desiilin tavoitetasolla vähintään 700 miljoonaa euroa.
- Tämä tarkoittaisi keskimäärin 0,7 % (mediaani) - 6,3 % (9.des.) lisäkustannuksia maakuntien työvoimakustannuksiin.
- Kunta-alan laskelmassa 9. desiilin kustannus on laskettu siten, että esim. sairaanhoitajan palkka nostettaisiin samassa hinnoittelukohtassa olevaan 9. desiilin palkkaan tehtävän vaativuudesta riippumatta.
  - Samojen hinnoittelutunnusten sisään sijoittuu vaativuudeltaan erilaisia tehtäviä.

# Palkkaharmonisaatio – valtakunnan tilanne

- Työtuomioistuimen päätös (TT:2018:18) lisää palkkaharmonisoinnin kustannusten kasvun riskiä.
  - Palkat harmonisoitava päätöksen mukaan korkeimpaan palkkaan, ns. ”piikkipalkkaan”.
- KT on esittänyt jo aikaisessa vaiheessa uudistusta, että harmonisaatiota koskeva kysymys ratkaistaisiin voimaantulolakiin 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.
- Mikäli lakiehdotusta ei myöhemmässäkään vaiheessa anneta, yhteensovittamista koskeva kysymys ratkaistava muuten – joko valtakunnallisesti tes/ves-parttien kesken tai paikallisesti.
- KT pyrkii ratkaisemaan asian valtakunnallisesti maakuntia (ml. yritykset) koskevien tes/ves-neuvotteluiden yhteydessä.



# Henkilöstön siirtymistä koskevat valmistelutoimenpiteet



- **Alustava selvitys (esiselvitys) siirtävästä henkilöstöstä** 30.4.2019 mennessä
- **Siirtoa koskevat yhteistoimintamenettelyt** luovuttavassa organisaatiossa syyskuun 2020 loppuun mennessä
- **Lopullinen selvitys siirtävästä henkilöstöstä** valmis joulukuussa 2020 (esiselvityksen tietojen päivitys joulukuun 2020 tilanteeseen)



# KT:n kantoja – luovuttavat työnantajat ja palkkapolitiikka

- Henkilöstään luovuttavien organisaatioiden ei tule vaikeuttaa omilla päätöksillään valtakunnallisen prosessin toimeenpanoa.
  - Voimassa olevia työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiä sekä paikallisia sopimuksia on toki noudatettava.
- Henkilöstöään luovuttavissa työnantajayksiköissä on pidättäytyttävä tekemästä tasakorotuksenomaisia harkinnanvaraisia palkankorotuksia, jotka voivat nostaa kustannuksia uusissa maakunnallisissa työnantajayksiköissä.
- Luovuttavien työnantajayksiköiden on myös osaltaan myötävaikutettava siihen, ettei palkkatasojen vaihtelu maakunnan sisällä suurene entisestään.
- 
- Vuosina 2018-2020 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.