



**Satakunnan
hyvinvointialue**

PALKKAHARMONISOINTI- SUUNNITELMA

Sisällys

1. Johdanto.....	2
2. Palkkaharmonisoinnin tavoitteet ja tarkoitus.....	4
3. Palkka-analyysi	5
4. Palkkaharmonisaatio	6
5. Palkkausjärjestelmän rakentaminen.....	6
6. Virka- ja työehtosopimusten vaikutus palkkaharmonisointiin.....	6
6.1. SOTE-sopimus	6
6.2. HYVTES	7
6.3. Lääkärit.....	7
6.3.1. Paikallisen erän kohdentaminen.....	7
6.4. Korotukset	8
6.5. Kustannukset.....	9
7. Palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkaharmonisaatio ja resurssit.....	9
8. Työsuunnitelma ja arvioitu aikataulu 2023–2025	10

1. Johdanto

Satakunnan hyvinvointialue on käynnistynyt 1.1.2023, jonka palvelukseen henkilöstöä on siirrynyt 21 luovuttavasta organisaatiosta liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti entisillä palvelussuhteen ehdoilla.

Henkilöstö siirtyi Satakunnan hyvinvointialueelle kuntayhtymistä, maakuntaliitosta, sekä kaupungeista ja kunnista. Tämän vuoksi yhdistymisvaiheessa on palkkaeroja eri organisaatioista siirtyvien työntekijöiden välillä. Erot palkoissa ovat syntyneet työnantajasta (Satakunnan hyvinvointialue) riippumattomista syistä, mutta työnantajan tavoitteena on saattaa saman tason tehtävien palkat samalla tasolle kohtuullisessa ajassa asteittain ja suunnitelmallisesti. Palkkojen yhteensovittaminen perustuu syrjintää koskevaan lainsäädäntöön, tarkemmin tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin sekä työsopimuslain ja viranhaltijalain tasapuolisen kohtelun periaatteeseen sekä hyvinvointialueella sovellettaviin virka- ja työehtosopimuksiin.

Tarve harmonisoida palkkoja syntyy, kun vaativuudeltaan samasta tehtävästä maksettavan palkan taso vaihtelee. Palkkaharmonisaatio tarkoittaa palkkojen tasaamista hyvinvointialueen eri toimialoilla, maantieteellisillä alueilla tai tehtävissä epätarkoituksenmukaisten palkkaerojen korjaamiseksi. Palkkaharmonisoinnin tavoitteena on vähentää samassa tehtävässä ja saman tason vaativuudessa olevien tehtävien eriarvoisuutta sekä parantaa työntekijöiden yhdenvertaisuutta.

Satakunnan hyvinvointialueella on ollut käytössä periaate, että uusien rekrytoitavien työntekijöiden kohdalla perusyksiköissä noudatetaan kunkin luovuttaneen organisaation (kunta, kuntayhtymä ym.) palkkaa, mitä kyseisessä palveluyksikössä on aikaisemmin ollut käytössä. Palkkaratkaisulla on merkittävä vaikutus palkkaharmonisaatioon ja henkilöstön yhdenvertaiseen kohteluun. Vuoden 2023 loppuun mennessä Satakunnan hyvinvointialueella osalle ammattinimikkeistä saatiin määriteltyä palkkataso, jota tehtävässä noudatetaan rekrytoinneissa. Organisaation kokonaisnäkemys palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä on henkilöstöpalveluissa.

Virka- ja työehtosopimusten avulla tapahtuu palkkaharmonisaatiota, kun valtakunnallisesti sovitaan tietyn henkilöstöryhmän minimipalkoista tai palkkaerojen korjaamisesta. Virka- ja työehtosopimukset ohjaavat myös yleisemmin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimialan palkkapolitiikkaa ja voimassa olevat virka- ja työehtosopimuskirjaukset vaikuttavat luonnollisesti harmonisoinnin kokonaisuuteen.

Palkkaharmonisaatiota koskevan suunnitelman tulee olla linjassa hyvinvointialueen taloudellisen tilanteen kanssa. Lisäksi suunnitelmassa on huomioitava hyvinvointialueen kilpailukyky sekä työnantajan ja henkilöstön tarpeet. Palkankorotustarpeita saattaa nousta esiin palkkaharmonisaation aikana eri ammattiryhmissä, jotta hyvinvointialue voi parantaa henkilöstön saatavuutta tai parantaa osaavan henkilöstön pitovoimaa.

Palkkaharmonisaatiota koskevan suunnitelman tulee huomioida sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä pelastusalan erityispiirteet, kuten koulutuksen- ja osaamisen vaatimukset, työn

kuormittavuus, työn vastualueet, vastuun vaikutukset ja ammattitaidon vaatimukset. Näiden perusteella määritellään työehtosopimusten mukaisesti palkkausjärjestelmä ja palkkausjärjestelmän palkkatasot.

Työnantajan on huomioitava suunnitelmassa alueelliset erot henkilöstön lähtöpalkoissa. Alueelliset ja luovuttavien organisaatioiden linjauksista ja toimintatavoista johtuvat erot, herättävät henkilöstössä eriarvoisuuden kokemusta, vaikka uuden organisaation perustamisvaiheessa se on ollut työnantajasta riippumaton tekijä. Palkkaharmonisoinnille on määritelty tavoitteet, työsuunnitelma ja aikataulu. Lisäksi tulee määritellä palkkaharmonisointiin vaadittava asiantuntijaresurssi, yhteistoiminnallinen työryhmä, sopia työryhmän työskentelyä ohjaavat menettelytavat, sopia työnantajaedustajien ja henkilöstön osallisuudesta sekä työskentelyn etenemisen ohjauksesta ja seurannasta. Työskentely vaatii aikaa ja muutaman vuoden kestävään työhön tarvitaan tarkoituksenmukainen ja riittävä osaaminen sekä resurssi.

Palkkaharmonisointityö toteutuu yhteistoiminnallisesti. Palkkaharmonisointi ja palkkausjärjestelmän rakentaminen perustuu neuvotteluihin työnantajan ja työntekijöiden välillä (edustuksellinen yhteistoiminta).

2. Palkkaharmonisoinnin tavoitteet ja tarkoitus

Satakunnan hyvinvointialueen palkkaharmonisointityön yleiset tavoitteet ovat:

- vahvistaa Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstökokemusta palkkatasa-arvosta ja yhdenvertaisesta kohtelusta
- toteuttaa palkkaharmonisaatio yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa
- luoda henkilöstölle mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa palkkausjärjestelmän rakentamiseen
- vahvistaa Satakunnan hyvinvointialueen kilpailukykyä työmarkkinoilla, parantaa työnantajamielikuvaa ja sitä kautta edistää henkilöstön rekrytointia, saatavuutta ja pitovoimaa
- huomioida Satakunnan hyvinvointialueen taloudelliset reunaehdot osana palkkaharmonisaatiota ja osana julkista taloutta
- saavuttaa yhteinen näkemys yksittäistä toimialaa, palvelujärjestelmää tai ammattiryhmää koskevista tarkemmista ja yksityiskohtaisimmista palkkatavoitteista osana Satakunnan hyvinvointialueen strategiaa

Palkkaharmonisoinnin prosessi on monimutkainen, aikaa vievä, jatkuva sekä muuttuva prosessi. Palkkaharmonisaatiota koskeva suunnitelma sisältää merkittäviä prosesseja, jotka elävät, muuttuvat ja tarkentuvat ajan kuluessa ja suunnitelmaa toteutettaessa. Palkkaharmonisaatiota koskeva suunnitelma, siihen pohjautuvat linjaukset ja päätökset tulevat ohjaamaan yhteistoiminnassa sovittuja yksityiskohtaisempia tavoitteita. Tämän vuoksi yksityiskohtaisia tavoitteita ei suunnitelmaan kirjata.

Tarkempiin ja yksityiskohtaisempiin tavoitteisiin vaikuttavat esimerkiksi vuosittain vaihtuvat virka- ja työehtosopimusten palkkausmääräykset ja näistä syntyvät paikalliset neuvottelutulokset. Tavoitteisiin vaikuttaa myös Satakunnan hyvinvointialueen lähtötilanteen palkka-analyysi ja nykyiset, olemassa olevat palkkatasot. Toteutetun lähtötilanteen palkka-analyysillä on saatu riittävän luotettava tieto, joiden perusteella on mahdollista tarkempia ja yksityiskohtaisempia tavoitteita asettaa seuraaville vuosille erillisinä suunnitelmina. Haasteelliseksi palkka-analyysin teki luovuttavista organisaatioista hyvinvointialueella siirtyneet erilaiset palkkarakenteet ja erilliskorvaukset sekä paikalliset sopimukset, joiden perusteista ja tavoitteista ei ollut tietoa. Satakunnan hyvinvointialueella on selvitetty henkilöiden palkkauspäätöksiä, tehtäväkuvia ja muuta dokumentaatiota luovuttavista organisaatioista, joka on vienyt paljon aikaa ja resurssia.

Lisäksi valtakunnallisen palkkausjärjestelmän valmistelu vaikuttaa Satakunnan, kuten muidenkin hyvinvointialueiden palkkaharmonisointiin. Palkkaharmonisointia ei voi tehdä ilman uutta, hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää. Palkkaharmonisoinnin prosessin aikana käydyt yhteistoiminnalliset neuvottelut henkilöstöedustajien kanssa, vaikuttavat myös palkkaharmonisointisuunnitelman yksityiskohtaisimpiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin.

3. Palkka-analyysi

Palkkaharmonisointityö käynnistyi nykytilan palkka-analyysillä, joka toteutettiin vuoden 2023 aikana. Hyvinvointialueella noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat SOTE-sopimus, lääkärisopimus sekä HYVTES. Kaikkien näiden sopimusten osalta toteutettiin hinnoittelutunnuksittain ja nimikkeittäin jaoteltu palkka-analyysia, jonka tavoitteena oli ensimmäisessä vaiheessa selvittää kunkin hinnoittelutunnuksen ja nimikkeen alin, yleisin ja korkein tehtäväkohtainen palkka. Näin saatiin muodostettua kokonaiskuva hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden tehtäväkohtaisista palkoista ja niiden välisistä eroista.

Palkka-analyysin toisen vaiheen tavoitteena on tarkastella palkkausta samaa työtä tekevien osalta. Tämä tarkempi palkka-analyysi vaatii onnistuakseen yksityiskohtaisempia tietoja tehtävien sisällöistä ja tehtäväkuvista. Toinen vaihe edellyttää myös tehtävänimikkeiden yhdenmukaistamista sekä kirjallisia ja dokumentoituja työnkuvia kaikissa ammattiryhmissä. Tehtäväkuvien käsittely tehdään yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. Tämä edellyttää erityisesti esihenkilöiden työajan käyttöä ja panostamista tehtäväkuva-asioiden keskusteluun ja läpikäyntiin. Vasta tämän jälkeen voidaan siirtyä tekemään toisen vaiheen palkka-analyysia.

Tehtäväkuvauksista on laadittu erillinen suunnitelma ja prosessikuvaus niiden laatimisesta. Tehtävän vaativuutta arvioitaessa ja tehtäväkohtaisen palkan määrittämisen keskeinen väline on tehtävän sisältöä kuvaava kirjallinen tehtäväkuvaus. Palvelusuhdepalvelut on yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa laatinut yhtenäisen tehtävän kuvauslomakkeen (HYVTES ja SOTE). Tehtäväkuvaukset on suurelta osin tehty esihenkilöiden toimesta vuoden 2023 loppuun mennessä toimialueittain. Viimeiset tehtäväkuvat valmistuivat maaliskuun 2024 loppuun mennessä. Tehtäväkuvauksia voidaan joutua laatimaan tai päivittämään prosessin edetessä useampaan kertaan Satakunnan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmää rakennettaessa ja työn vaativuuden edetessä. Satakunnan hyvinvointialueella laadittuun tehtäväkuvaukseen kirjataan tehtävän yleiskuvaus sekä tehtävän vaativuustekijät. Tehtävän kuvauksesta tulee käydä ilmi: työn olennainen sisältö; keskeiset tehtäväkokonaisuudet, tehtävän tarkoitus, vaadittava osaaminen, tehtävän vaikutus ja vastuut. Kuvauksen ajan tasalla pitäminen on esihenkilön vastuulla. Esihenkilön tulee tarkastaa tehtäväkuvauksen sisältö vuosittain. Jos kuvauksessa tapahtuu olennaisia muutoksia, tulee se päivittää.

4. Palkkaharmonisointi

Satakunnan hyvinvointialueen uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkojen koordinointi ja yhteensovittaminen vaatii runsaasti työtä, huolellista valmistelua ja paikallista neuvottelua. Harmonisoinnin kokonaisuikatauluun vaikuttavat lähtötilanteen ja sen jälkeisten, olemassa olevien palkkaerojen suuruus, palkkausepäkohdat, virka- ja työehtosopimusten palkkaerät, harmonisoinnin laskentatyö, kokonaiskustannukset sekä työnantajan taloudellinen tilanne.

Satakunnan hyvinvointialueella palkkaharmonisointia tullaan toteuttamaan loppuun lähivuosien aikana vaihteittain huomioiden, että harmonisointi on tehtävä kohtuullisessa ajassa. Palkkaharmonisoinnin eri vaiheet ja kustannukset vuosittain tarkentuvat kunkin talousarviovuoden ja talousarvion hyväksymisen yhteydessä. Koska palkkaharmonisoinnin periaatteista ja harmonisoinnin kohdentumisesta neuvotellaan yhteistoiminnallisesti, harmonisointikohteiden valintaan vaikuttavat ammattiryhmien sisällä olevien, samoissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden palkkaerojen suuruus. Satakunnan hyvinvointialueella edistetään harmonisointia kaikissa ammattiryhmissä. Yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi, on mahdollista yhteistoiminnallisesti sopia harmonisoinnin priorisoinnista ammattiryhmiin, joissa on isoimmat sisäiset palkkaerot. Yleisenä tavoitteena on aloittaa palkkojen yhteensovittaminen alimmista palkoista. Palkkaharmonisoinnin periaatteiden mukaisesti korotuksia ei kohdisteta niin sanottuihin piikki-palkkoihin. Palkkaharmonisoinnin toteutumista seurataan ja arvioidaan yleisesti osana muuta hyvinvointialueen toiminnan seuranta- ja arviointia. Lisäksi palkkaharmonisaation etenemistä suunnitellaan, kohdennetaan, seurataan ja arvioidaan henkilöstön edustajien kanssa perustetussa työryhmässä.

5. Palkkausjärjestelmän rakentaminen

Hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän rakentamiseen vaikuttaa valtakunnalliset ratkaisut. Kun nämä on saatu, voi hyvinvointialue jatkaa oman alueellisen palkkausjärjestelmän rakentamista, joka yhteensovitetään valtakunnalliseen palkkausjärjestelmään. Satakunnan hyvinvointialueen palkkausjärjestelmässä huomioidaan ja pyritään sisällyttämään tasopalkkamalli osaksi palkkausjärjestelmää. Tasopalkkamallin liittäminen palkkausjärjestelmään edellyttää, että hyvinvointialueella on yhteistoiminnallisesti rakennettu, yhtenäistetty ja hyväksytty ammattiryhmäkohtaiset uramallit, joilla on vaikutusta henkilöstön palkkaukseen. Tämä työ etenee Satakunnan hyvinvointialueella vaihteittain.

Meneillään olevan sopimuskauden aikana Satakunnan hyvinvointialue ottaa käyttöön tasopalkkamallin. Uudet hinnoittelukohtat ja henkilöiden sijoittaminen niihin tehtävien mukaisesti, on ensimmäinen askel kohti tasopalkkamallia.

6. Virka- ja työehtosopimusten vaikutus palkkaharmonisointiin

6.1. SOTE-sopimus

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliiitteet on uudistettu 1.2.2024 lukien. Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne on muuttunut. Nyt palkkahinnoitteluliiitteitä on viisi aikaisemman kahden palkkahinnoitteluliiitteen sijasta. Jokaisessa palkkahinnoitteluliiitteessä on 3–6

palkkahinnoittelukohtaa, joihin tehtävät on ryhmitelty. Tarkoituksena uudistuksessa on ollut tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle. Palkkahinnoittelu-uudistuksessa ei ole vielä kyse tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän korvaavasta järjestelmästä.

Neuvottelut SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmästä jatkuvat siten (KT:n tämänhetkisen tiedon mukaan lokakuussa 2024), että seuraavassa vaiheessa osapuolet neuvottelevat palkkahinnoittelukohtien sisällä olevista palkkatasoista, eli tarkemmasta palkanmuodostuksesta tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Lisäksi neuvotellaan erillisistä lisistä, joita voidaan maksaa tietyistä lisätehtävistä. Uusi valtakunnallinen järjestelmä korvaisi nykyiset paikalliset tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvat järjestelmät.

Palkkahinnoittelu-uudistukseen on käytetty 1.2.2024 kehittämisohjelman mukainen valtakunnallinen keskitetty erä (0,4 %) määritettäessä palkkahinnoittelukohdille uudet peruspalkat. Satakunnan hyvinvointialueella jokaisen palkkahinnoittelussa olevan tehtävä sijoitetaan palkkahinnoitteluliitteeseen ja oikeaan palkkahinnoittelukohtaan. Tämä työ on käynnissä ja valmistuu huhtikuun 2024 aikana. Lisäksi kaikki tehtäväkohtaiset palkat, jotka ovat alle palkkahinnoittelukohdan peruspalkan, on nostettu peruspalkkatasoon 1.2.2024 alkaen.

6.2. HYVTES

Kunta- ja hyvinvointialueiden kehittämisohjelmassa (2023–2027) on todettu, että 1.2.2024 lukien keskitetty erä (erän suuruus 0,4 % HYVTESin palkkasummasta) käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin. HYVTESin palkkauksen kehittäminen on kuitenkin siinä vaiheessa, että keskitettyä erää ei ole vielä syytä käyttää, vaan keskitetty erä yhdistetään kehittämisohjelman 1.6.2024 maksettavaan paikalliseen erään.

Tämän lisäksi HYVTESin osalta on sovittu, että kehittämisohjelman paikallisesta järjestelyerästä 1.2.2025 lukien siirretään osa keskitetyksi eräksi 1.6.2025 lukien. Tieto keskitetyn erän toteuttamisesta annetaan keväällä 2025. Kehittämisohjelman paikallisen erän suuruus muuttuu ja se on muutoksen jälkeen 1.6.2025 lukien 0,4 % (0,8 %–0,4 %).

6.3. Lääkärit

Lääkärisopimuksen soveltamisala kattaa kaikki hyvinvointialueet. Kunta- ja hyvinvointialueen kehittämisohjelman mukainen 0,4 % keskitetty erä tuli jakoon 1.2.2024. Keskitetty erä on käytetty liitekohtaisesti. Osa käytetään valtakunnallisesti jaettavaan kustannuksiin ja osa jaetaan paikallisena eränä. Valtakunnalliset neuvotteluosapuolet tukevat 1.6.2023 voimaan tullutta palkkausjärjestelmämuutosta (uraporrastajärjestelmää) ja mm. hoidon jatkuvuutta tälläkin jaettavalla erällä.

6.3.1. Paikallisen erän kohdentaminen

Satakunnan hyvinvointialueella on rakennettu uraporrastajärjestelmää elokuusta 2023 alkaen. Uraporrastajärjestelmän kehittäminen ja palkkojen yhteensovittaminen vie vuosia. Vuoden 2024

tulee jakoon useita paikallisia järjestelyeriä ja palkkauksen yhteensovittamiseen tarkoitettu erä, josta KT ohjeistaa vielä erikseen yleiskirjeellä. Satakunnan hyvinvointialueella on määritelty kaikki alarajapalkat ja uraportaat sekä tehtävälisät. Palkkausjärjestelmän kehittäminen jatkuu ainakin vuoden 2024 loppuun.

6.4. Korotukset

Hyvinvointialueiden vuosien 2024 ja 2025 tiedossa olevat sopimuskorotukset on koottu yhteenvetomaisesti alla olevaan taulukkoon. Taulukossa on myös vuoden 2023 sopimuskorotukset palkkaharmonisaatiovaikutusten vuoksi. Tarkemmat tiedot ja ohjeet erien käytöstä ja ajankohtien siirroista kerrotaan Kunta Työnantajien jokaisen sopimusalan yleiskirjeestä. Taulukossa esitetyissä sopimuskorotuksissa on huomioitu 1.2.2024 keskitetyn erän ajankohdan siirrosta tulleet muutokset. Muutokset on korostettu taulukossa lihavoidulla tekstillä.

Nykyinen sopimuskausi päättyy 30.4.2025, joten vuodelle 2025 voi tulla jo tiedossa olevien sopimuskorotusten lisäksi muita sopimuskorotuksia. Niiden suuruus ja ajankohta selviävät keväällä 2025 käytävissä neuvotteluissa.

		SOTE-sopimus	Lääkärit	HYVTES
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2, 2/2, 62/2, 18 %	2,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %
1.6.2023	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)	1,50 %	1,50 %	1,00 %
1.10.2023	Yleiskorotus		0,77 %	
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,5 % / 1,92 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä**	0,60 %	0,60 %	1,00 %
1.10.2024	Yhteensovittamiserä	2,50 %	2,50 %	2,00 %
1.2.2025	Kehittämishjelmaerä*** (keskitetty erä)			0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä** (Paikallinen erä)	0,80 %	0,80 %	0,40 %
1.6.2025	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)	2,00 %	2,10 %	1,00 %
2026	Paikallinen järjestelyerä	0,80 %		
2027	Paikallinen järjestelyerä	1,20 %		

*Jos paikallisen erän 0,33 % ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisesti yleiskorotuksena ja toisesta puolesta päättää työnantaja

**Yksi kehittämishjelmaerä voidaan käyttää keskitetysti

***Jos kesäkuun 2025 paikallisesta erästä erotettua keskitettyjä erää ei voida käyttää

**** Lääkärिसopimuksen liitteiden 1–4 toimenpidepalkkioiden tai vastaavien korotukset vuoden 2024 osalta tarkennetaan keväällä ilmestyvässä yleiskirjeessä

6.5. Kustannukset

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajan (KT) tekemien alustavien laskelmien mukaan palkkojen yhteensovittamisen SOTE-sopimuksessa hyvinvointialalla arvioidaan maksavan noin 6,0 prosenttia. 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. Lääkärисopimuksen osalta palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,1 prosenttia Lääkärисopimuksen palkkasummasta kehittämissuunnitelmassa mainittujen varojen lisäksi. HYVTES osalta kustannusvaikutuksen on arvioitu olevan noin 4 %. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajan (KT) arvioimat, edellä mainitut, harmonisoinnin kustannukset on arvioitu katettavan vuosien 2023–2025 yhteensovittamisella.

KT:n laskelmat on laadittu yleisellä tasolla, eivätkä välttämättä vastaa Satakunnan hyvinvointialueen paikallista tilannetta palkkauksessa. Koska sopimus- ja palkkausmuutokset ovat kesken, kustannusarvion tekeminen kokonaisuutena palkkaharmonisoinnille on haastavaa. Tästä syystä kustannuksia arvioidaan osana talousarvioprosessia vuosittain ja suunnitelmakausittain. Syksyllä 2024 sopimusmuutosten toteuttamisen jälkeen saadaan arvioitua kustannuksia työehtosopimuksittain sopimuskauden loppuun. Työnantajan velvoitteena on suorittaa palkkaharmonisointi, vaikka harmonisointia ei pystyttäisi toteuttamaan yhteensovittamisierien kautta.

7. Palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkaharmonisaatio ja resurssit

Palkkausjärjestelmän rakentaminen ja palkkaharmonisointi on työnantajan lakisääteinen tehtävä. Se on kokonaisuus, joka edellyttää vaativaa ja vahvaa osaamista henkilöstöpalveluissa. Työ edellyttää vahvaa palvelussuhde- palkka, HR-osaamista ja asiantuntijuutta. Lisäksi vaaditaan kokonaisuuden hahmottamista ja laskentaosaamista. Satakunnan hyvinvointialueella resurssi palkkaharmonisointiin on henkilöstöhallinnossa. Palkkaharmonisointi sisältää erilaisia tehtäviä ja henkilöstöpalveluissa tähän tehtävään on varattu työaika usealta henkilöltä. Vastuu kokonaisuudesta on palkkauksesta ja palkitsemisesta vastaavalla henkilöstöpäälliköllä.

Valtakunnallisten sopimusten ja paikallisten erien monimutkaisuus sekä sopimuskorotusten ajoitus on haastanut ja haastaa palkkaharmonisointityötä, koska samat henkilöt valmistelevat molempia kokonaisuuksia. Palkkaharmonisointityö tulee edellyttämään lähiesihenkilöiden ja yksiköiden johtajien osaamista, tehtävien tuntemusta ja työaika. Satakunnan hyvinvointialueella palkkaharmonisaatioon liittyvä koulutuskokonaisuus on kattava ja kaikkia työhön osallistuvia koskeva. Koulutuksia ja perehdytystä annetaan

palkkaharmonisoinnin edetessä kulloinkin käsillä olevien asioiden mukaisesti. Ylimmän johdon kanssa käydään säännöllistä kustannus- ja linjauskeskustelua sekä virka- ja työehtosopimukseen liittyvistä korotuksista että palkkaharmonisaation liittyvistä taloudellisista ratkaisuista ja niiden vaikutuksista.

Virka- ja työehtosopimukseen liittyvä valmistelu- ja neuvottelutyö, palkkausjärjestelmän rakentaminen ja palkkaharmonisaatiotyö vievät työaikaa myös valmisteluun ja neuvotteluihin osallistuvilta henkilöstöedustajilta lähivuosien aikana. Pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa käydään säännöllistä vuoropuhelua ja neuvotteluita paikallisista järjestelyistä ja palkkaharmonisaatiosta. Palkkaharmonisaatiotyö toteutuu yhteistoiminnallisesti.

8. Työsuunnitelma ja arvioitu aikataulu 2023–2025

Työvaihe	Kevät 2023	Syksy 2023	Kevät 2024	Syksy 2024	Kevät 2025	Syksy 2025
Palkka-analyysin ensimmäinen vaihe						
• Hinnoittelutunnusjaottelun mukainen palkkaraportti	x					
• Nimikejaottelun mukainen palkkaraportti	x					
• Lähtötilanteen palkka-analyysi		x				
Palkka-analyysin toinen vaihe						
• Palkkaerojen selvittäminen				x		
• Kustannuslaskenta				x	x	
Sopimuskorotukset:						
• 1.6.2023		x	x			
• 1.10.2023		x	x			
• 1.2.2024			x			
• 1.6.2024			x			
• 1.10.2024				x		
• 1.2.2025				x	x	
• 1.6.2025					x	
Palkkausta koskevat ohjeet, prosessit ja niiden koulutus				x	x	x
Tehtävanimikkeiden, työaikojen yhdenmukaistaminen		x	x			

Tehtävänkuvien laadinta ja käsittely		x	x			
Sote-sopimuksen palkkaus uudistus, hinnoittelutunnussijoittelu ja vaativuustasojen määrittely			x	x	x	
Lääkäreiden urapalkkamallin luominen ja toimeenpano sekä kehittäminen		x	x	x		
Palkitsemisen kehittäminen, palkitsemissuunnitelman laadinta ja käyttöönotto				x	x	
Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä					x	x
Uuden palkkausjärjestelmän kehittäminen, laadinta ja käyttöönotto		x	x	x	x	x
Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutusten selvittäminen ja seuraaminen			x	x		