



Palkankorotukset 1.11.2021

Toukokuun alussa voimaan tulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaan Hetan jäsenten työntekijöiden palkat nousevat 1.11.2021.

1.5.2021 voimaantulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen myötä työntekijöiden palkat nousevat 1.11.2021 alkaen. Palkankorotus on sovittu tällä kertaa tehtäväksi euromääräisenä, eli palkankorotuksen suuruudesta on sovittu senteissä, ei prosenteissa.

Jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdään vähintään 16 sentin korotus 1.11.2021 alkaen. Korotus on samansuuruinen sekä palkkaryhmässä A että palkkaryhmässä B.

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.11.2021 alkaen:

- muualla Suomessa 11,08 €
- pääkaupunkiseudulla 11,24 €

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.11.2021 alkaen:

- muualla Suomessa 12,32 €
- pääkaupunkiseudulla 12,48 €

Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan Helsinkiä, Espoota, Vantaata ja Kauniaista.

Kokemuslisän sisältävät vähimmäistuntipalkat 1.11.2021 alkaen

Työkokemus	Kuukautta (Vuotta)	Alle 12 (Alle 1)	12 (1)	36 (3)	60 (5)	96 (8)
Palkkaryhmä A	Muu Suomi	11,08 €	11,22 €	11,36 €	11,50 €	11,64 €
	Pääkaupunkiseutu	11,24 €	11,38 €	11,52 €	11,66 €	11,81 €
Palkkaryhmä B	Muu Suomi	12,32 €	12,47 €	12,63 €	12,79 €	12,95 €
	Pääkaupunkiseutu	12,48 €	12,64 €	12,80 €	12,96 €	13,12 €

Vähimmäispalkan toteutuminen kannattaa tarkistaa taulukosta, sillä joissain kokemusluokissa vähimmäispalkat nousevat laskennallisista syistä 17 senttiä.

On tärkeä huolehtia siitä, että työntekijöiden kokemuslisälliset palkat vastaavat vähintään työehtosopimuksen kokemuslisätaulukon mukaisia tuntipalkkoja. Yhtä lailla on syytä varmistaa, että myös ne työntekijät, joiden henkilökohtainen tuntipalkka on jo lähtökohtaisesti ollut vähimmäispalkkoja korkeampi, saavat vähintään 16 sentin suuruisen korotuksen tuntipalkkaansa.

Myös työntekijöiden samapalkkaisuudesta huolehdittava

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisuuden vaatimus ulottuu myös työntekijöiden palkkaukseen. Esimerkiksi samaa tai samankaltaista työtä tekeväille tulee maksaa samaa palkkaa, ellei erisuuruisen palkan maksamiseen ole olemassa hyväksyttävää syytä. Tällainen syy voi olla esimerkiksi pitempi työkokemus, jonka perusteella työntekijän saamaan palkkaan lisätään kokemuslisä, tai se, että työntekijät tekevät eri palkkaryhmiin kuuluvia tehtäviä.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijöiden syrjimätön ja tasapuolinen kohtelu palkkauksen osalta merkitsee sitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka, ja että palkanlaskennan ja sen määräytymisperusteiden tulisi samanlaisessa työssä olla yhteneväiset. Esimerkiksi sellaiselle tilanteelle, jossa työnantajan uusille työntekijöille maksettaisiin kyseisen työnantajan pitempiaikaisia työntekijöitä huonompaa palkkaa, ei siis pääsääntöisesti ole perustetta, jos heillä on sama työkokemus.

Työntekijän palkan tulee olla sekä soveltuvan työehtosopimuksen mukainen, että myös tasapuolisen palkkauksen vaatimuksen huomioiva.