

Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen henkilöstön palkkauksen kehittämistarpeet



Sisällysluettelo

1.	Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palkkausjärjestelmän kehittäminen	3
1.1	Pelastuslaitoksen sisäinen palkkajärjestelmä ja sen toimivuus	3
1.2	Pelastuslaitoksen palkkarakenne	3
2.	Pelastuslaitosten palkkatasot Suomessa	4
2.1	Ympäröivien pelastuslaitosten palkkataso	4
2.2	Pelastushenkilöstön palkkataso Suomessa	7
2.3	Kokonaispalkka	8
3.	Palkkatason korjaamisen vaihtoehdot	9
3.1	Tehtäväkohtaisen palkan nostaminen	9
3.2	Palkkajärjestelmän uudistaminen	10
3.3	Harva-alueisä	10
3.4	Palkkaohjelman rahoitus	10

1. Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palkkausjärjestelmän kehittäminen

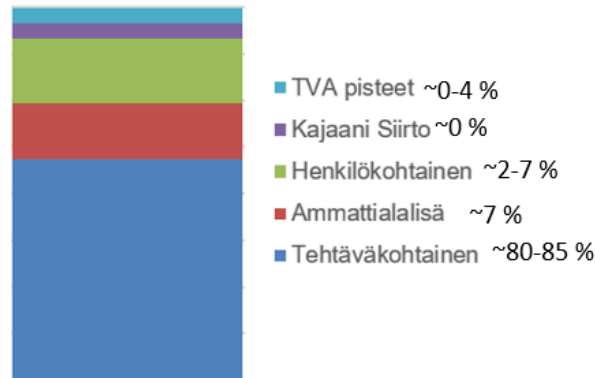
Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus päätti kokouksessaan 22.4.2024 (108§) käynnistää palkkaohjelman valmistelun pelastuslaitoksen rekrytoinnin helpottamiseksi. Tässä asiakirjassa analysoidaan pelastuslaitoksen historian saatossa muodostunutta palkkausjärjestelmään ja sen kehittämistarpeita rekrytoinnin helpottamiseksi. Asiakirjan lopussa on esitys palkkaohjelmasta, jolla pyritään lisäämään pito- ja vetovoimaa sekä kehittämään palkkausjärjestelmää kohtelevaan henkilöstöä nykyistä tasoarvoisemmaksi.

1.1 Pelastuslaitoksen sisäinen palkkajärjestelmä ja sen toimivuus

Kainuun pelastuslaitoksen henkilöstön palkkaus perustuu teknisten sopimuksen määräysten edellyttämään tehtävien vaativuuteen. Palkkausjärjestelmä rakentuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisään ja tulospalkkioon. Lisäksi nykyisessä palkkausjärjestelmässä on TS-siirtolisä sekä vaativuuteen liittyviä osia. Palkkausjärjestelmä on kehittynyt kuntien ja alueellisen pelastustoimen aikana Kajaanin kaupungin linjausten perusteella.

1.2 Pelastuslaitoksen palkkarakenne

Seuraavan sivun kaaviossa 1 on esitetty Kainuun pelastuslaitoksen palkkarakenne. Suurimman osan palkanosista muodostavat tehtäväkohtainen palkka sekä ammattialalisä. Lisäksi palkkarakenteessa on osalla työntekijöistä henkilökohtainen palkanosa sekä siirtokorvaus. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy virkatehtävän vaativuuden perusteella. Ammattialalisä maksetaan työkokemusvuosien perusteella 3 vuoden palvelusajan jälkeen (4 %) ja 5 vuoden palvelusajan jälkeen (8 %) tehtäväkohtaisesta palkasta. Henkilökohtainenlisä vaihtelee henkilöittäin. Aiemmin Kajaanin kaupungin aikana henkilökohtaiset palkkaerät jaettiin tasaisesti työntekijöiden kesken. Tällainen järjestely on aiheuttanut sen, että kokeneemmilla työntekijöillä on usein myös suurempi henkilökohtainen palkanosa kuin nuoremmilla työntekijöillä. Siirtokorvaus puolestaan liittyy alueellisen pelastustoimen perustamiseen, jolloin tehtäväkohtaisia palkkoja tasattiin siirtämällä palkan erotus omalle palkkatekijälle. Se koskettaa ainoastaan 6 työntekijää ja on arvoltaan keskimäärin noin 65 €. Vaativuus pisteet ovat sen sijaan Kajaanin kaupungin aikana sovittu palkanosa, jotka ovat muodostaneet tehtävän vaativuuteen liittyvän palkanosan. Vaativuus pisteisiin liittyy erityinen järjestely, sillä ne on päätetty vuosittain erikseen ja osaan tehtävistä on työntekijöille maksettu vuoroittain. Seuraavan sivun kaaviossa 1 esitetään pelastuslaitoksen henkilöstön palkanosat ja niiden suhteellinen osuus varsinaisesta palkasta kesäkuussa 2024.



Kaavio 1 Pelastuslaitoksen palkkarakenne

Seuraavaksi arvioidaan Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palkkatasoa suhdetta muiden pelastuslaitoksen palkkatasoon.

2. Pelastuslaitosten palkkatasot Suomessa

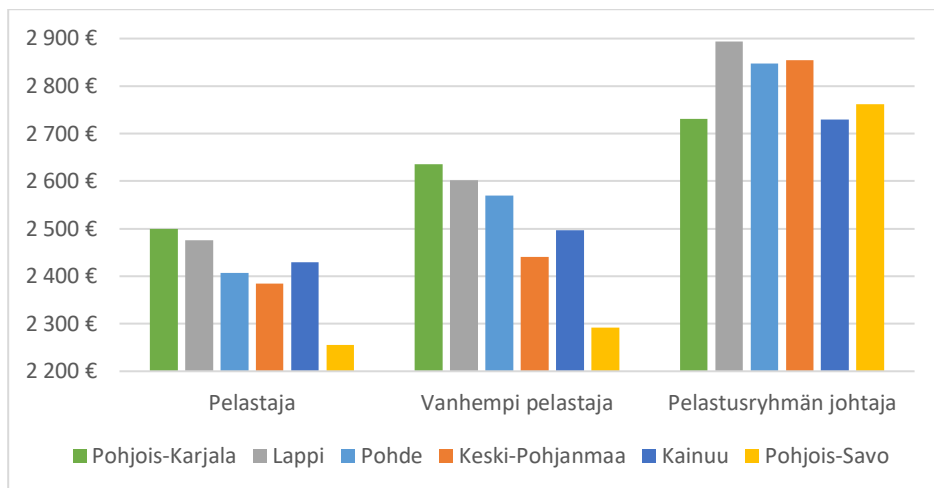
Hyvinvointialueiden pelastuslaitosten palkkatasot selvitettiin kysymällä niitä suoraan lähialueiden pelastuslaitoksilta sekä ammattijärjestöjen keräämästä julkisesta koonnista. Saadut tiedot ovat tehtäväkohtaisia palkkoja, koska muiden palkanosien saaminen ei toteutunut kuin pieneltä osin. Tehtäväkohtainen palkka voidaan vertailla, koska se kuvastaa kunkin hyvinvointialueen palkkatasoa ja lisäksi muut palkanosat ovat oletettavasti pelastuslaitoksissa yleensä samansuuruisia.

2.1 Ympäröivien pelastuslaitosten palkkataso

Tässä kappaleessa esitellään Kainuuta ympäröivien pelastuslaitosten palkkatasoa. Tiedot on saatu hyvinvointialueiden pelastuslaitoksilta ja niihin on lisätty 1.6.2024 voimaan tullut yleiskorotus, jonka suuruus oli 2,27 %. Lisäksi kaaviossa on huomioitu järjestelyvaraerät, jotka on kohdistettu pelastushenkilöstölle keväällä 2024 sekä 2025.

Seuraavassa kaaviossa 2 on esitetty pelastuslaitosten operatiivisen henkilöstö palkkatasoja. Siitä on havaittavissa, että pelastajien tehtävissä palkkataso on korkein Pohjois-Karjalassa ja matalin Pohjois-Savossa. Kainuun taso on parantunut keskimääräistä paremmalle tasolle. Pelastusryhmänjohtajien palkkauksessa Kainuun taso on selkeästi jäljessä alueen korkeinta

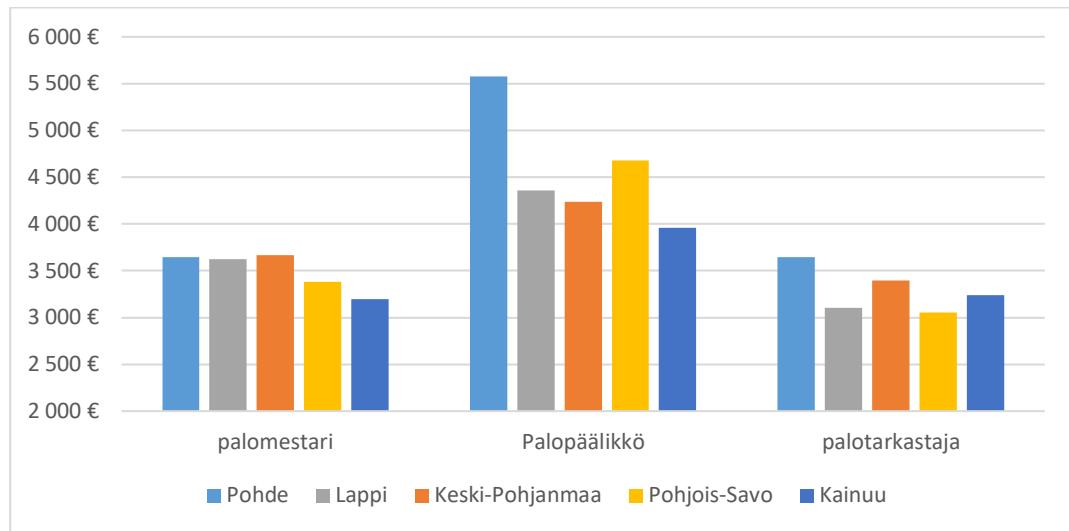
tasoa. Pohjois-Savon ilmoittama palkkataso on niin sanottu minimi, koska tehtävänvaativuuden palkanosa määritetään tehtäväkohtaiseen palkkaan, eli se on todellisuudessa suurempi. Lapissa on puolestaan uudistettu palkkaus lähiaikoina. Tuolloin eri palkanosia yhdistettiin, ja näin ollen Lapin taso on lähellä varsinaista palkkaa. Kaaviosta voidaan päätellä, että operatiivisen henkilöstön palkkataso Kainuussa on parantunut, mutta edelleen jäljessä ympäröivien laitosten korkeinta palkkatasoa.



Kaavio 2 tehtäväkohtainen palkkataso ympäröivissä pelastuslaitoksissa

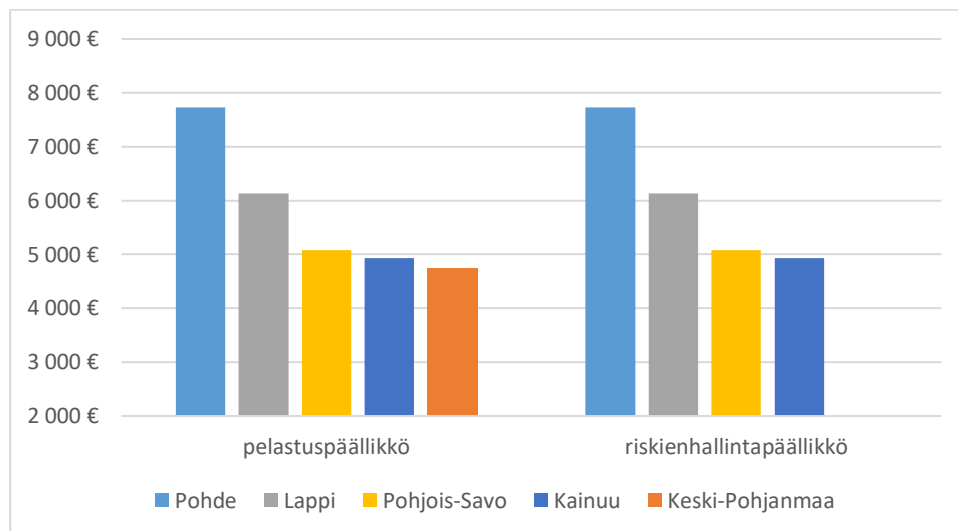
Seuraavaksi arvioidaan päällystötehtävien eli palopäälliköiden, palomestareiden ja palotarkastajien tehtäväkohtaista palkkatasoa ympäröivien pelastuslaitosten kontekstissa.

Alla sivun kaaviosta 3 voidaan havaita, että päällystötehtävissä Kainuun palkkataso on jäänyt osassa tehtäviä jälkeen ympäröivistä pelastuslaitoksista. Palomestarit tehtäväkohtainen palkka on lisineen käytännössä pääosin samalla tasolla Lapin kanssa. Palopäällikoillä puolestaan tasoero on suuri, mikä johtuu Pohteen korkeasta palkkatasosta, mutta myös muissa laitoksissa palopäälliköiden palkkaus on korkeampi. Palotarkastajat ovat pääosin samalla tasolla, muut kuitenkin alemmalla kuin Pohteella ja Keski-Pohjanmaalla. Kainuun päällystön palkkatason arviointi ei täysin vertailukelpoista, koska palkkarakenteessa on muita osia.



Kaavio 3 Palomestareiden, palopäällikköiden ja palotarkastajien palkkataso

Seuraavassa kaaviossa 4 tarkastellaan pelastuspäällikköiden ja riskienhallintapäällikköiden palkkatasoa. Kaaviosta voidaan havaita, että Pohjois-Suomen alueella palkkatasot ovat selkeästi korkeammat. Erityisesti Pohteen alueella ja mutta myös lapissa, taso on korkeampi, kun palkkatasoa verrataan muihin tarkasteltaviin pelastuslaitoksiin. Kainuussa pelastuspäällikön tehtävä on toiseksi alhaisin ja riskienhallintapäällikkö alhaisin, verrattaessa niin ympärillä oleviin pelastuslaitoksiin. Kainuun päällystön palkkatason arviointi ei täysin vertailukelpoista, koska palkkarakenteessa on muita osia.



Kaavio 4 Palvelualuepäällikköiden tehtäväkohtainen palkkataso

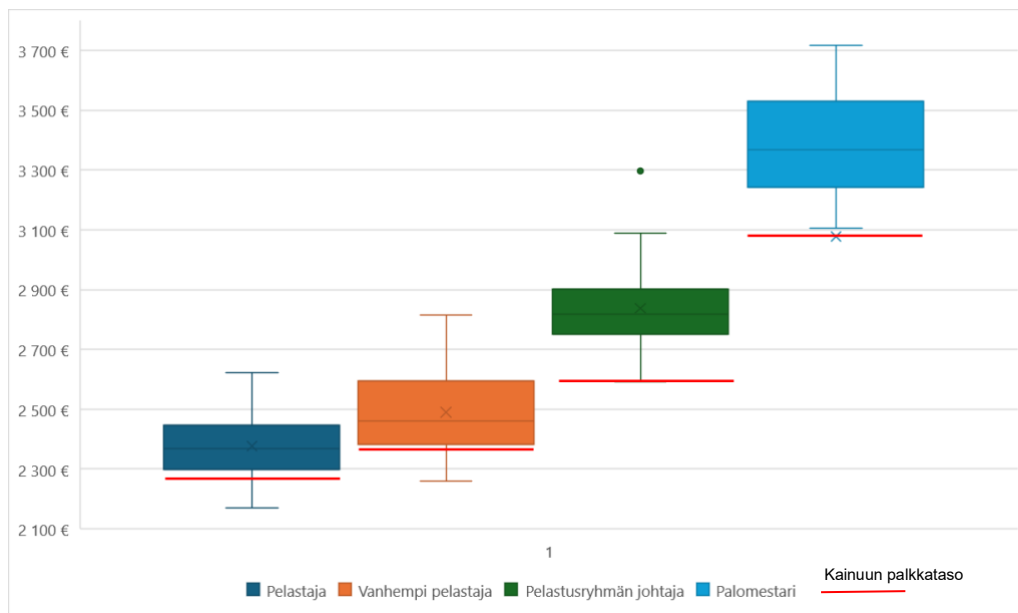
Edellä kuvatun tarkastelu perusteella voidaan todeta, että Kainuun tehtäväkohtainen palkkataso vaikuttaisi parantuneen järjestelyvaraerien myötä, mutta on edelleen jäljessä ympäröivien laitoksen korkeimpia tasoja. Pelastuslaitoksen pito- ja vetovoiman kannalta tällainen tilanne ei ole paras mahdollinen. Päivähenkilöstön kohdalla palkkausta tulisi kehittää niin, että ne olisivat samalla tasolla kuin ympäröivien pelastuslaitosten vastaavat tehtävät.

Edellä arvioitiin ympärillä olevien pelastuslaitosten palkkatasojen vaihteluita. Seuraavassa luvussa arvioidaan operatiivisen henkilöstön valtakunnallista palkkatasoa.

2.2 Pelastushenkilöstön palkkataso Suomessa

Seuraavassa kaaviossa 5 on esitetty Suomen palomiesliiton tiedoista operatiivisen henkilöstön tehtäväkohtaiset palkkatasot Suomessa. Tilastoissa on huomioitu 1.6.2024 voimaan tullut yleiskorotus. Kaaviossa on merkitty punaisella Kainuun vastaavien tehtävien tehtäväkohtaiset palkkatasot.

Kaaviota luetaan niin että laatikon ylälaita edustaa 75 % palkoista ja alalaita puolestaan 25 % palkkatasoista. Laatikossa on 50 % tehtävien palkoista ja laatikoiden ulkopuolelle jää 50 %. Kainuun tehtäväkohtaiset palkantasot edustavat alinta 25 %:a kaikissa tehtävissä. Valtakunnallisesti taso on heikoin ryhmänjohtajien ja palomestareiden kohdalla.



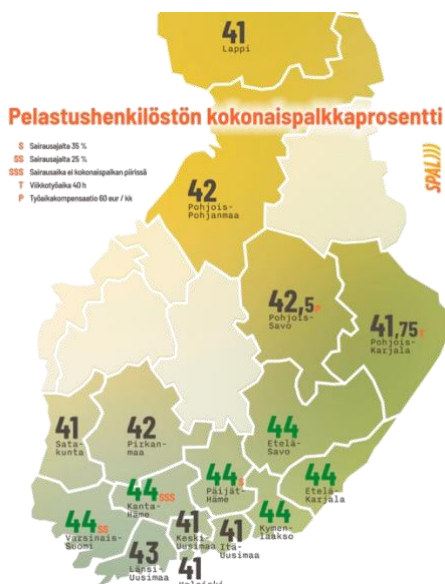
Kaavio 5 Pelastushenkilöstö valtakunnalliset tehtäväkohtaisten palkkojen tasot

Edellä esitetty tarkastelu kuvaa tehtäväkohtaista palkkatasoa lähes kaikissa Suomen pelastuslaitoksissa. Tässä ei ole mahdollista esittää kaikkia varsinaisen palkanosia, sillä palkkaustasoon vaikuttava myös muut palkanosat. Ammattialalisä lasketaan prosentuaalisesti

tehtäväkohtaisesta palkasta, joten se lisää eroja pelastuslaitosten välillä korkeamman tehtäväkohtaisen palkan takia. Henkilökohtaisia lisää käytetään Suomen pelastuslaitoksissa vaihtelevasti, eikä siitä ole saatavilla tietoa. Näiden lisäksi myös muissa pelastuslaitoksissa tehtävien vaativuuteen liittyy tekijöitä, jotka nostavat varsinaista palkkatasoa. Tästä huolimatta voidaan tarkastelun perusteella todeta, että Kainuun hyvinvointialueen pelastushenkilöstön palkkataso edustaa valtakunnallisesti alhaista tasoa. Tämän vuoksi sen vuoksi palkkaohjelman laatiminen ja palkkojen uudelleen järjestely olisivat tärkeitä, jotta havaitut epäkohdat saadaan korjattua ajan kuluessa esimerkiksi järjestelyvaraerien yhteydessä.

2.3 Kokonaispalkka

Kokonaispalkalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työaikakorvaukset ja muut työaikaan liittyvät korvaukset on erikseen sovittu maksettavaksi tietyn suuruisena korvauksena kuukausittain palkanmaksun yhteydessä. Kokonaispalkka lisää työajan joustavuutta työnantajalle ja työntekijälle palkkatason ennustettavuutta. Kokonaispalkka sovitaan työntekijäjärjestön kanssa erikseen ja se ei lähtökohtaisesti lisää palkkakuluja. Useat pelastuslaitokset ovat siirtyneet kokonaispalkkaan, koska sen nähdään lisäävän työntekijöiden pito- ja vetovoimaa. Tällä hetkellä 16 hyvinvointialueen pelastuslaitosta on tehnyt kokonaispalkkasopimukset ja niissä on tyypillisesti sovittu pelastajille 42–41 % ja palomestareille 31–32 % kokonaispalkkaprosentista. Ympäröivistä pelastuslaitoksista Lappi ja Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala ovat kokonaispalkkauksessa.



Kaavio 6 Kokonaispalkkaprosentit pelastuslaitoksissa

Aiemmin on arvoitu palkkauksen epäkohtia ja seuraavassa luvassa tarkastellaan palkkatasossa tunnistettujen epäkohtien korjaamisesta aiheutuvia kustannusvaikutuksia.

3. Palkkatason korjaaminen

Kustannusvaikutusten arvioinnissa on laskettu mukaan työaikakorvaukset (42 % tai 31 %) sekä työnantajan sivukulut (21 %). Palkat kyettäisiin korottamaan, mikäli työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa ympäröivien pelastuslaitosten korkeimmalle tasolle. Järjestely tapahtuu niin, että kiinnitetään huomioita vanhempien työntekijöiden erilaisten palkanosien suuruuteen ja järjestelemällä niitä uudelleen korotetaan ainoastaan niiden työntekijöiden palkkoja, joilla varsinaisen palkan palkkataso ei riitä ympäröivien laitosten tasolle. Tällaisesta mallista on sovittu henkilöstöjärjestöjen kanssa. Lisäksi äydyntävä on malli olisi sellainen, jossa nykyiseen palkkaan lisättäisiin syrjäseutulisiä.

3.1 Tehtäväkohtaisen palkan nostaminen

Aluksi esitetään tilanne, jossa kaikkien työntekijöiden tehtäväkohtainen palkkataso korotetaan samalle tasolle, kuin korkein taso ympäröivissä pelastuslaitoksissa. Se tarkoittaisi henkilöstökuluihin kokonaisuudessa 122 000 € kasvua vuodessa. Seuraavassa taulukossa on eritelty eri henkilöstöryhmien kustannukset vuositasona.

Tavoite: sama palkka kuin alueilla jossa korkein taso		Vuosikustannus lisä koko ammattiryhmä	Palkkojen jäjestely vaikutus / v
	Tavoite		
Pelastaja	2 499 €	49 714 €	16 581,12 €
Vanhempi pelastaja	2 635 €	29 641 €	30 625,20 €
Pelastusryhmän johtaja	2 894 €	3 706 €	9 861,60 €
Asemamestari	3 150 €	0 €	13 447,44 €
palomestari	3 666 €	33 885 €	14 486,40 €
Palopäällikkö, Turvallisuus ja valmiuspäällikkö	4 676 €	0 €	28 584,60 €
palotarkastaja	3 500 €	5 580 €	6 784,68 €
pelastuspäällikkö	5 716 €	0 €	Järjestetetty
riskienhallintapäällikkö	5 716 €	0 €	Järjestetetty
	Yhteensä	122 526 €	120 371,04 €

Kaavio 7 Palkkaohjelman kustannusvaikutukset, mikäli kaikkien tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan ympäröivien pelastuslaitosten tasolle

3.2 Palkkajärjestelmän uudistaminen

Aiemmin käsitellyn perusteella palkkatasoa tulisi pyrkiä uudistamaan siten, että veto- ja pitovoiman kasvattamisen lisäksi se kohtelisi jatkossa tasa-arvoisemmin nuorempia työntekijöitä. Lisäksi tulisi palkkojen korjaamisen yhteydessä on tarpeellista uudistaa pelastuslaitoksen nykyinen työnvaativuuteen perustuva palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmä uudistetaan siten, että se tukee jatkossa nykyistä paremmin osaamisen ja toimintakyvyn kehittämistä.

Palkkausjärjestelmän uudistamisesta aiheutuvat kustannukset katetaan nykyisistä tehtävänvaativuus järjestelmästä (70 000 €/v). Lisäkustannuksia uudesta palkkausjärjestelmästä muodostuu arviolta 20 000 €/v.

3.3 Harva-alueisä

Täydentävä vaihtoehto on keskittyminen harva-alueen vetovoiman lisäämiseen. Tällöin vaihtoehtona olisi esimerkiksi syrjäseutulisä, joka tarkoittaisi 300 € tasolla arviolta noin 270 000 € vuosikustannusta. Mikäli lisä olisi 200 €, se tarkoittaisi noin 180 000 € kustannusta. 100 € tarkoittaisi 50 000€ kustannusta. Kustannuksiin on laskettu sekä työaikakorvaukset että työnantajakulut ja arvioitu, että korvaus maksettaisiin 44 työntekijälle, mikäli tehtäviin saataisiin tekijät. Tämä malli voisi lisätä harva-alueen vetovoimaa, mutta ei tasaisi palkkausjärjestelmässä olevia epäkohtia. Se on siis yksinään ongelmallinen, koska sitä pitää maksaa kaikille, jotka työskentelevät harva-alueella.

Mikäli päädytään palkkausjärjestelmän uudistamiseen, siihen olisi myös mahdollista määrittä harva-alueisään, joka toimisi toivon mukaan pito- ja vetovoiman vahvistajana. Harva-alueisä voitaisiin jatkossa lisätä palkkausjärjestelmään järjestelyvaraerien yhteydessä.

3.4 Palkkaohjelman rahoitus

Palkkaohjelma rahoitetaan pelastuslaitoksen budjetista. Jatkossa pyritään yleiskorotuksen kohdentamaan tässä raportissa havaittuihin epäkohtiin.