

Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen henkilöstön palkkauksen kehittämistarpeet

Postiosoite
Kainuun hyvinvointialue
PL 400, 87070 Kainuu

Puhelin
08 61561
(vaihde)

Verkkolaskutusosoite
Kainuun hyvinvointialue,
0037322133187000

Pankki
Danske FI30 8189 9710 0370 59
BIC: DABAFIHH

Internet
<https://hyvinvointialue.kainuu.fi>

Sähköposti
kirjaamo.hyvinvointialue@kainuu.fi

**Verkkolaskuoperaattori,
-tunnus** CGI 003703575029

Y-tunnus
3221331-8

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	11

1. Kainuun hyvinvointialueen pelastuslaitoksen palkkausjärjestelmän kehittäminen

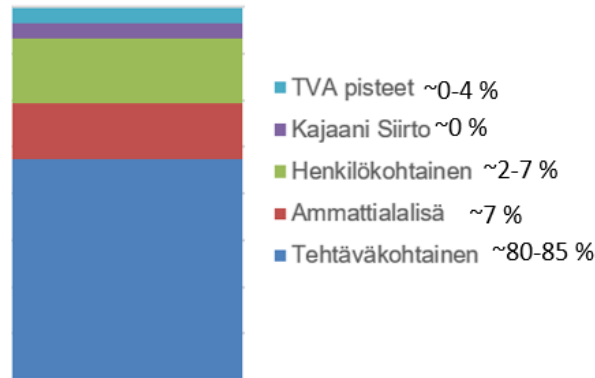
Kainuun hyvinvointialueen aluehallitus päätti kokouksessaan 22.4.2024 (108§) käynnistää palkkaohjelman valmistelun pelastuslaitoksen rekrytoinnin helpottamiseksi. Tässä asiakirjassa analysoidaan pelastuslaitoksen historian saatossa muodostunutta palkkausjärjestelmään ja sen kehittämistarpeita rekrytoinnin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

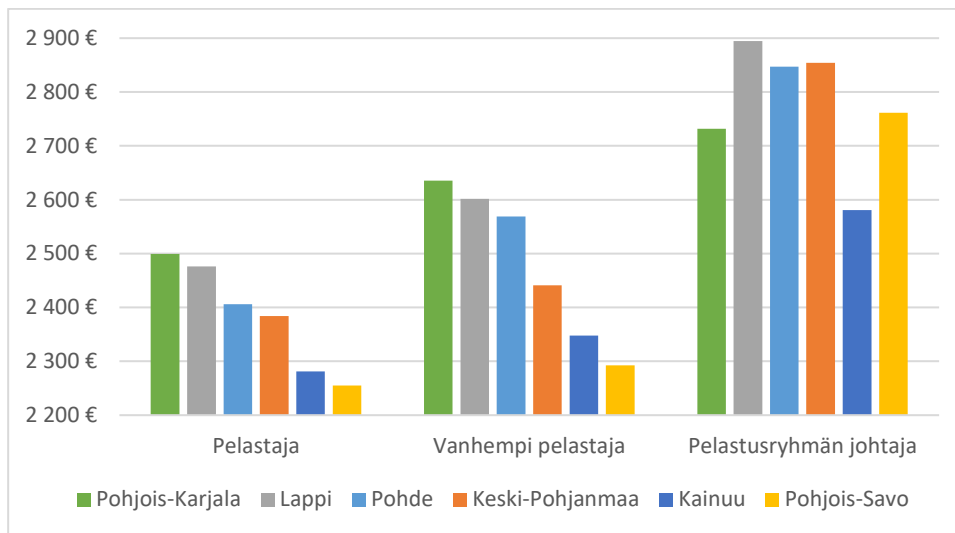
Hyvinvointialueiden pelastuslaitosten palkkatasot selvitettiin kysymällä niitä suoraan lähialueiden pelastuslaitoksilta sekä ammattijärjestöjen keräämästä julkisesta koonnista. Saadut tiedot ovat tehtäväkohtaisia palkkoja, koska muiden palkanosien saaminen ei toteutunut kuin pieneltä osin. Tehtäväkohtainen 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 %.

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 kaikissa selkeästi keskimääräistä alempi. Pelastusryhmänjohtajien palkkauksessa Kainuun taso on matalin. Pohjois-Savon ilmoittama palkkataso on niin sanottu minimi, koska tehtävänvaativuuden palkanosa määritetään

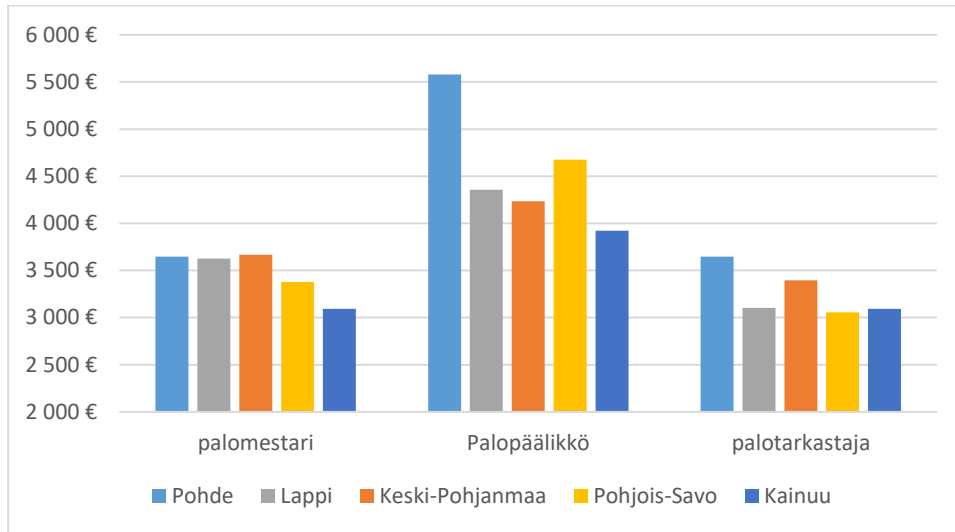
tehtäväkohtaiseen palkkaan, eli se on todellisuudessa suurempi. Lapissa on puolestaan uudistettu palkkaus lähiaikoina. Tuolloin eri palkanosia yhdistettiin, ja näin ollen Lapin taso on lähellä varsinaista palkkaa. Kaaviosta voidaan päätellä, että operatiivisen henkilöstön palkkataso Kainuussa on jäänyt jälkeen ympäröivien laitosten palkkatasoa.



Kaavio 2 tehtäväkohtainen palkkataso ympäröivissä pelastuslaitoksissa

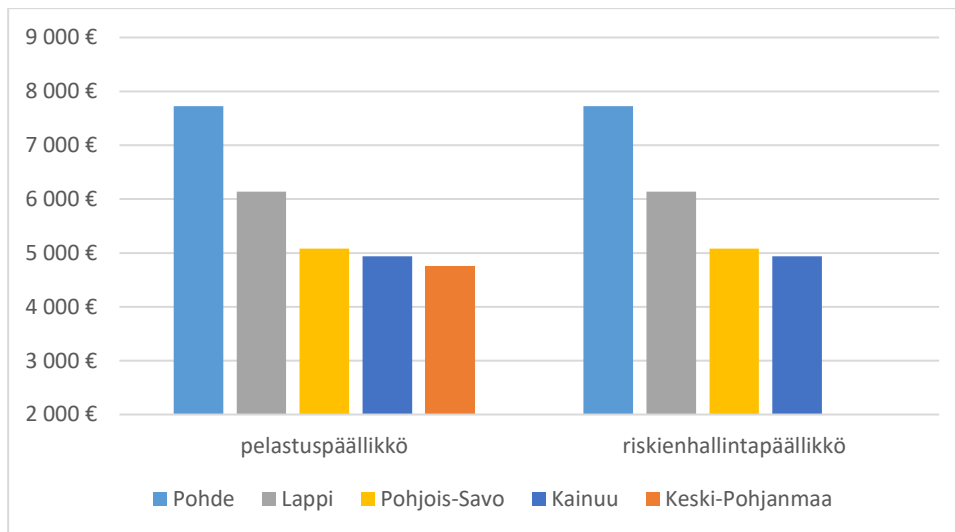
Seuraavaksi arvioidaan päällystötehtävien eli palopäälliköiden, palomestareiden ja palotarkastajien tehtäväkohtaista palkkatasoa ympäröivien pelastuslaitosten kontekstissa.

Alla sivun kaaviosta 3 voidaan havaita, että päällystötehtävissä Kainuun palkkataso on jäänyt osassa tehtäviä jälkeen ympäröivistä pelastuslaitoksista. Palomestarit ovat lisineen käytännössä pääosin samalla tasolla Lapin kanssa. Palopäälliköillä 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.



Kaavio 3 Palomestareiden, palopäälliköiden ja palotarkastajien palkkataso

Seuraavassa kaaviossa 4 tarkastellaan pelastuspäälliköiden ja riskienhallintapäälliköiden 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.



Kaavio 4 Palvelualuepäälliköiden tehtäväkohtainen palkkataso

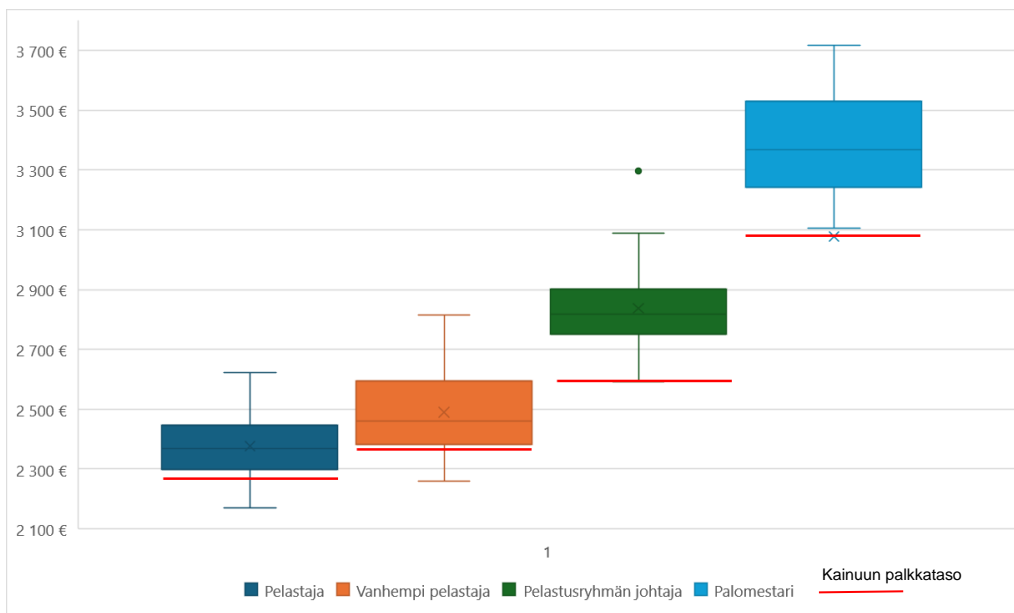
Edellä kuvatun tarkastelu perusteella voidaan todeta, että Kainuun tehtäväkohtainen palkkataso vaikutta olevan kaikissa tehtävissä pääsääntöisesti alempi kuin ympäröivissä pelastuslaitoksissa. Pelastuslaitoksen pito- ja vetovoiman kannalta tällainen tilanne ei ole paras mahdollinen. Päivähenkilöstön 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 palkkatasot edustavat alinta 25 %:a kaikissa tehtävissä. Valtakunnallisesti taso on heikoin ryhmänjohtajien ja palomestareiden kohdalla.



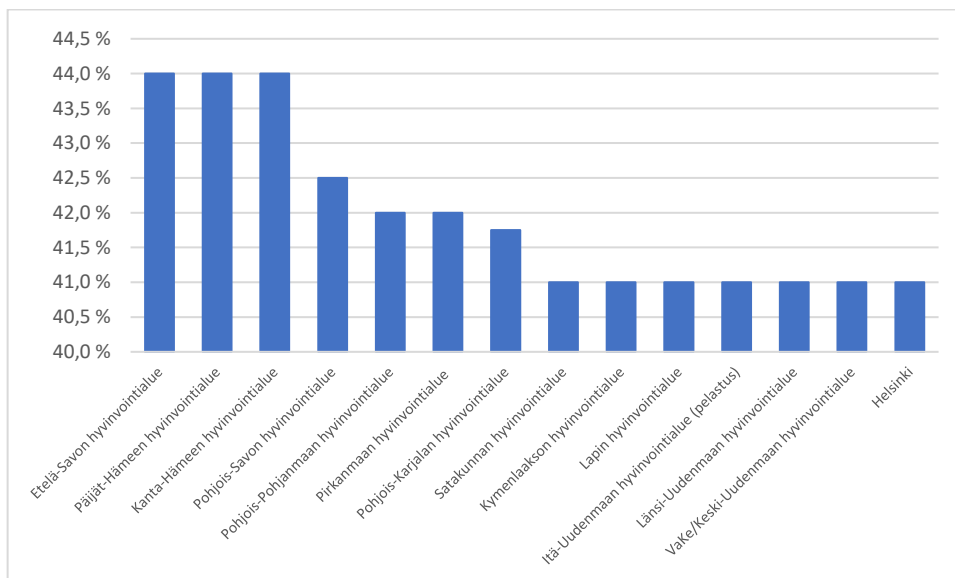
Kaavio 5 Pelastushenkilöstö valtakunnalliset tehtäväkohtaisten palkkojen tasot

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 korjaamisen vaihtoehdot

Kustannusvaikutusten arvioinnissa on laskettu mukaan työaikakorvaukset (42 tai 31 %) sekä työnantajan sivukulut (21 %). Palkka epäkohtien korjaamiseksi esitetään kaksi vaihtoehtoa. Ensimmäinen vaihtoehto on malli, jossa korotettaisiin työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa ympäröivien pelastuslaitosten tasolle. Toisessa vaihtoehdossa kiinnitetään huomioita työntekijöiden palkanosien suuruuteen ja niitä uudelleen järjestelemällä korotetaan ainoastaan niiden palkkoja, joilla varsinaisen palkan palkkataso ei riitä ympäröivien laitosten tasolle. Jälkimmäinen malli vaatii sopimuksen henkilöstöjärjestöjen kanssa. Kolmas ja täydentävä 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 540 000 € kasvua. Pelastuslaitoksen henkilöstökulut olivat vuoden 2024 talousarviossa noin 7,4 M. Tämän malli tarkoittaisi noin 8 % kasvua henkilöstökuluihin. Seuraavassa taulukossa on eritelty eri henkilöstöryhmien kustannukset vuositasolla.

	Tavoite	Erotus	Työaikakorvaukset	työntajakulut	kustannus/KK	Vuosikustannus
Pelastaja	2 499 €	218 €	310 €	375 €	17 245 €	206 944 €
Vanhempi pelastaja	2 635 €	288 €	408 €	494 €	9 883 €	118 594 €
Pelastusryhmän johtaja	2 894 €	314 €	446 €	539 €	5 392 €	64 700 €
palomestari	3 666 €	574 €	816 €	987 €	5 921 €	71 053 €
Palopäällikkö ja johtava pal	4 676 €	756 €			2 267 €	27 200 €
palotarkastaja	3 700 €	303 €			1 213 €	14 560 €
Valmius- ja turvallisuus suunnittelija	3 700 €	206 €			412 €	4 944 €
pelastuspäällikkö	6 136 €	1 199 €			1 199 €	14 391 €
riskienhallintapäällikkö	6 136 €	1 200 €			1 200 €	14 396 €
			Palkkaohjelman kokonaiskustannusvaikutukset			
				Koko henkilöstö	44 732 €	536 782 €

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 ja yhdenmukaistaa se hyvinvointialueen palkkajärjestelmän kanssa. Uudistaminen tarkoittaisi käytännössä esimerkiksi sopimista, jossa sovitaan osan henkilökohtaisten palkkaosin siirrosta tehtäväkohtaiseen palkkaan. Sopimisella varmistettaisiin, että palkkataso nousisi ainoastaan niillä henkilöillä, joilla henkilökohtaisen palkanosan taso ei riitä nostamaan tehtäväkohtaista palkkaa tavoitellulle tasolle. Mikäli uudesta palkkajärjestelmästä kyetään sopimaan edellä kuvatulla tavalla, tarkoittaisi se noin 320 000 € kustannusvaikutusta. Seuraavassa kaaviossa 18 on esitetty palkkajärjestelmän kustannusvaikutukset, mikäli palkkatasoa korjataan vain niiltä työntekijöiltä, joiden palkkatasossa on korjattavaa.

Nimike	Tavoite tehtäväkohtainen palkkataso	Summa/kk	Työaikakorvausten määrä	työntajakulut	Kuukausikustannus	Vuosikustannus
Pelastaja	2 499 €	8 000 €	11 360 €	13 746 €	13 746 €	164 947 €
Vanhempi pelastaja	2 635 €	3 021 €	4 290 €	5 191 €	5 191 €	62 288 €
Pelastusryhmän johtaja	2 894 €	535 €	760 €	919 €	919 €	11 031 €
palomestari	3 666 €	1 453 €	2 063 €	2 497 €	2 497 €	29 959 €
Palopäällikkö ja johtava palotarkastaja	4 676 €	1 255 €			1 255 €	15 060 €
Palotarkastajat	3 700 €	1 283 €			1 283 €	15 396 €
Valmius ja turvallisuus suunniteija	3 700 €	206 €			206 €	2 472 €
palveluysikköpäälliköt	6 136 €	1 509 €			1 509 €	18 108 €
						319 261 €

Kaavio 8 Palkkaohjelman kustannusvaikutukset, mikä kyetään sopimaan henkilökohtaisen palkan siirtämisestä tehtäväkohtaiseen

3.3 Harva-alueisä

Kolmas täydentävä vaihtoehto on keskittyminen harva-alueen vetovoiman lisäämiseen. Tällöin vaihtoehtona olisi esimerkiksi syrjäseutulisa, joka tarkoittaisi 300 € tasolla arviolta noin 270 000 € vuosikustannusta. Mikäli lisä olisi 200 €, se tarkoittaisi noin 180 000 € 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 määrittää harva-alueisään, joka toimisi toivon mukaan pito- ja vetovoiman vahvistajana.

3.4 Palkkaohjelman rahoitus

Palkkaohjelma rahoitetaan pelastuslaitoksen budjetista. Jatkossa pyritään yleiskorotuksen kohdentamaan tässä raportissa havaittuihin epäkohtiin. Yleiskorotukset tarkoittavat, että epäkohdan on kattaa pienin osin yleiskorotuksilla. Esimerkiksi 0,5 % osuus pelastuslaitoksella se tarkoittaa noin 8 000 € tasoa.