

# Uuden palkkausjärjestelmän palkanosien vaikutus toisiinsa

**Uusia palkkausjärjestelmiä** rakennettaessa on käyty ja käydään keskustelua erityisesti palkan suoritusosan suuruuden suhteesta tehtävän vaativuuteen perustuvaan tehtäväkohtaiseen palkkaan. Seuraavassa Pardian tutkimuspäällikkö Pertti Nummi pyrkii havainnollistamaan näiden palkanosien vaikutusta toisiinsa.

**V**altiolla käyttöönotettavien uusien palkkausjärjestelmien perusrakenne muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkasta ja esimiehen tekemän henkilökohtaisen suorituksen ja pätevyyden arvioinnin mukaan määräytyvästä osuudesta (seuraavassa olen lyhyiden vuoksi käyttänyt tästä nimitystä suoritusosa). Uusi palkkausjärjestelmä voi myös sisältää esimerkiksi kokemuslisän, olosuhdelisän tai jonkin muun lisän, joka on sopimusta tehtäessä katsottu tarkoituksenmukaiseksi. Lisäksi virastolla tai laitoksella voi olla käytössään ns. tulospalkkiojärjestelmä.

Uusia palkkausjärjestelmiä rakennettaessa on käyty ja käydään keskustelua erityisesti palkan suoritusosan suuruuden suhteesta tehtävän vaativuuteen perustuvaan tehtäväkohtaiseen palkkaan. Seuraavassa pyrin havainnollistamaan näiden palkanosien vaikutusta toisiinsa. Tarkastelu on hyvin kaavamainen, eikä se ota huomioon ns. takuupalkkojen vaikutusta laskelmaan. Koska uuteen palkkausjärjestelmään siirtymiseen on käytettävissä tietty rahamäärä, niin toisen palkanosan suurentaminen vaikuttaa toiseen pienentävästi. Tässä en siis ota kantaa siihen, mikä näiden palkanosien suhteen pitäisi olla, sillä se on sopimuskohtainen ja riippuu paikallisesta soveltamisympäristöstä ja sopijaosapuolten tahdosta.

**UPJ-sopimusten rakenne VTML:n tilastojen mukaan**

Tämän vuoden lokakuun puolivälissä oli valtiolla solmittu lähes sata sopimusta uusista palkkausjärjestelmistä. Valtion työmarkkinalaitoksen (VTML) verkkosivuilla (www.vm.fi kohdassa Valtio työnantajana / Palkkausudistus) on kuvattu sopimusten pääpiirteitä.

Näiden VTML:n tilastojen mukaan tehtyjen sopimusten henkilökohtaisen suoritusosan maksimimäärä vaihteli 25 prosentista 50 prosenttiin. Suurimmassa osassa eli noin kolmessa neljänneksessä tehdyistä sopimuksista suoritusosan maksimimäärä oli 41 – 50 prosentin välillä. Henkilöstömäärältään nämä sopimukset kattoivat hieman yli kolmanneksen sopimusten piirissä olleesta henkilöstöstä. Henkilöstömäärältään nämä sopimukset olivat siis keskimääräistä pienempiä.

Noin 40 prosenttia henkilöstöstä oli sopimuksissa, joissa suoritusosan maksimimäärä oli 31 – 40 prosenttia ja lukumääräisesti näitä sopimuksia oli noin 20 prosenttia tehdyistä sopimuksista.

Sopimuksia, joissa suoritusosan maksimimäärä oli 30 prosenttia tai vähemmän oli vain harvoja, mutta niidenkin henkilöstömäärä oli reilu viidennes sopimusten piirissä olleesta henkilöstöstä.

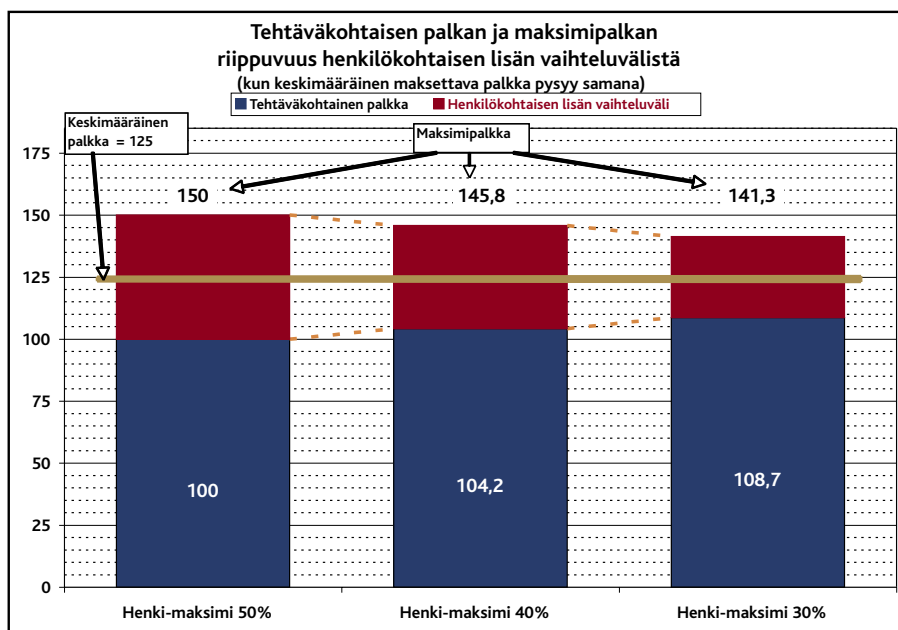
Todettakoon, että alimpien suoritusosan maksimiprosenttien yhteydessä on useimmiten käytössä myös kokemuslisä.

Noin joka viidennessä valtion UPJ-sopimuksista oli käytössä kokemuslisä ja näiden sopimusten piirissä oli hieman vajaa puolet henkilöstöstä. Kokemuslisän maksimisuuruus vaihteli 4 – 20 prosenttiin ja lisäportaita oli 1 – 5. Eräissä sopimuksissa kokemuslisä koskee vain käyttöönottohetken henkilöstöä.

**Suoritusosan ja tehtäväkohtaisen palkan riippuvuus**

Oheisessa kuvassa on vertailun lähtökohdaksi valittu tilanne, jossa on käytössä suoritusosan maksimimääränä 50 prosenttia. Vertailun helpottamiseksi on kaikissa vaihtoehdoissa oletettu, että keskimäärin maksettavan suoritusosan määrä on puolet maksimista. Tällöin keskimääräinen suoritusosa on tässä vaihtoehdossa 25 prosenttia. Jos merkitään tehtäväkohtaisen palkan määrää suhdeluvulla 100, niin palkan maksimimäärä on 150 ja keskimääräinen palkka on 125.

Oheiseen kuvaan on hahmoteltu vaihtoehdot, joissa suoritusosan maksimi on 40 sekä 30 prosenttia ja tehtäväkohtainen palkka on molemmissa asetettu tasolle, jossa keskimääräiseksi palkaksi muodos-



tuu 125 eli sama kuin lähtökohtamallissa. Kuvasta havaitaan, että suoritusosaan käytetyn rahamäärän pienentyessä voidaan tehtäväkohtaista palkkaa nostaa, mutta vastaavasti silloin ko. vaativuustason tehtävästä maksettava korkein mahdollinen palkka pienenee. Suorituserojen vaikutus palkkaan siis pienentyy sitä mukaa, kun suoritusosan maksimimäärää (vaihteluväliä) pienennetään.

Koska palkkausjärjestelmäuudistukseen on käytettävissä tietty rahamäärä, niin henkilökohtaisen osuuden maksimimäärän valinnalla ei voi lisätä eikä vähentää uudistuksen tuomia keskimäärisiä palkankorotuksia. Sen sijaan valinnalla on vaikutusta siihen miten palkankorotukset kohdistuvat.

Yleistäen voisi todeta henkilökohtaisen osuuden maksimimäärän muutosten vaikuttavan seuraavasti:

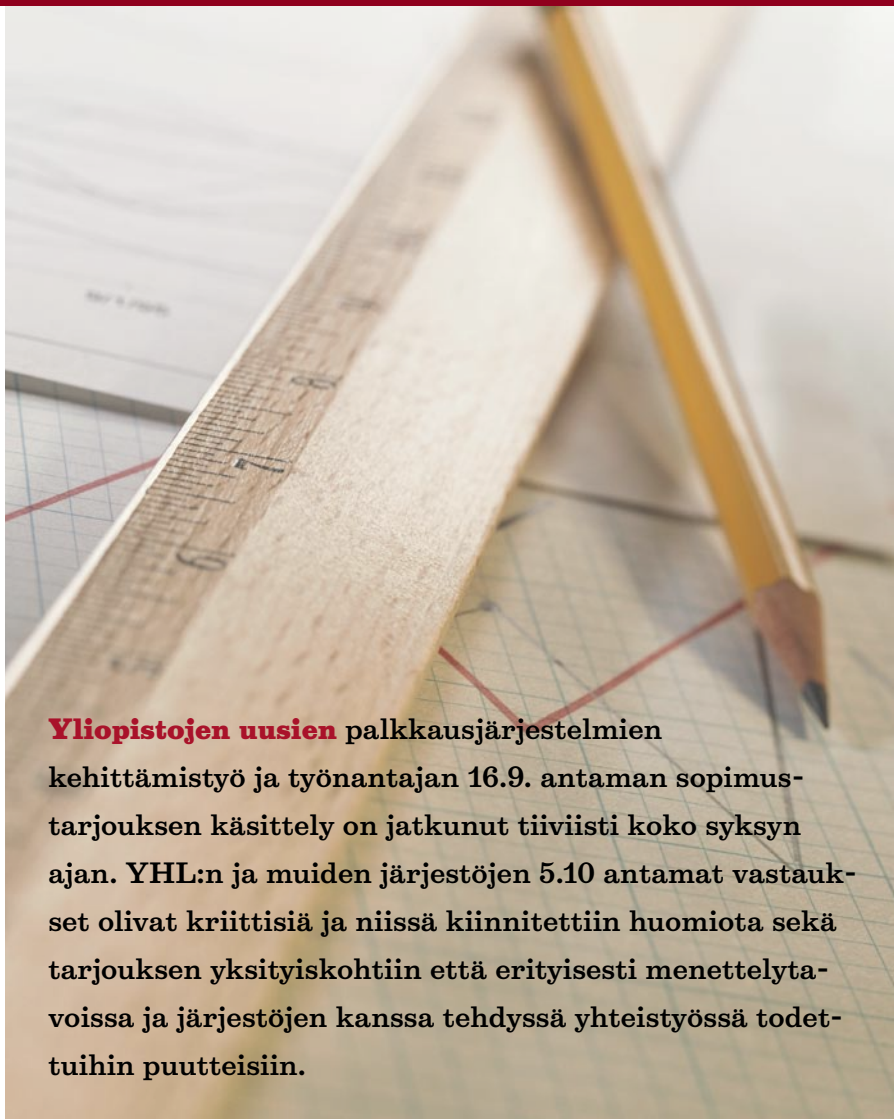
1. Kun vaihteluväliä pienennetään ja tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan, se vaikuttaa korottavasti keskitasoa alemman suoritusosan henkilöiden palkkoihin ja alentavasti keskitasoa parempien palkkoihin. Keskimääräisellä suoritusosalla muutos ei vaikuta palkkaan.
2. Kun vaihteluväliä suurennetaan ja tehtäväkohtaista palkkaa alennetaan se vaikuttaa alentavasti keskitasoa alemman suoritusosan henkilöiden palkkoihin ja korottavasti keskitasoa parempien palkkoihin. Keskimääräisellä suoritusosalla muutos ei vaikuta palkkaan.

#### Entä kokemuslisä?

Kokemuslisän käyttöönotto ei myöskään kasvata keskimääristä palkankorotusta. Sen käyttö vaikuttaa kuitenkin eri palkan osien suhteeseen. Mikäli tehtäväkohtainen palkka halutaan pitää ennallaan, niin silloin suoritusosaa pitää alentaa vastaavasti. Jos taas suoritusosan perustuvan palkanosan halutaan olevan tietyn suuruinen, on tehtäväkohtaista palkanosaa alentamalla katettava kokemusosan kustannukset.

Kokemuslisä siis tuottaa saajalleen paremman palkan kuin samalla suorituksella saa henkilö, jolla kokemuslisää ei ole. Kokemuslisää on paikallaan tilanteissa, joissa vaativuudenarviointitai suoritusarviointi ei riittävästi palkitse kokemuksen tuomasta pätevydestä.

Pertti Nummi | Pardian tutkimuspäällikkö



**Yliopistojen uusien palkkausjärjestelmien kehittämistyö ja työnantajan 16.9. antaman sopimustarjouksen käsittely on jatkunut tiiviisti koko syksyn ajan. YHL:n ja muiden järjestöjen 5.10 antamat vastaukset olivat kriittisiä ja niissä kiinnitettiin huomiota sekä tarjouksen yksityiskohtiin että erityisesti menettelytapoissa ja järjestöjen kanssa tehdyssä yhteistyössä todettuihin puutteisiin.**

## Terveisiä UPJ-rintamalta

**N**euvoitteluryhmässä on muokattu työnantajan tarjouksen sisältämiä sopimustekstejä järjestöjen esittämien kommenttien perusteella. Lisäksi on käsitelty sekä muun henkilökunnan että opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän ja henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmien muutostarpeita. Lopuksiin ratkaisuihin ei vielä tätä kirjoitettaessa (11.11.) ole päästy.

Opetusministeriössä tehtiin kesän aikana tekninen yhteensovittaminen yliopistoissa keväällä tehtyjen arviointien yhdenmukaistamiseksi ja työnantajan esittämän kustannusvaikutusehdotuksen mukaisiksi. Opetusministeriö kehotti yliopistoja tarkistamaan yhteensovitusaineistoa käyttäen kevään arvioinnit ja antoi yhteensovittamistyöhön ohjeet. Järjestöt eivät ole hyväksyneet yhteensovittamisen tapaa eivätkä kustannusvaikutuksen määrää.

Yliopistojen tämänhetkiset erilaiset palkkarakenteet ja erityisesti toisen kalleusryh-

män paikkakunnilla toimivien yliopistojen suhteessa muita pienempi palkkasumma ovat aiheuttamassa ongelmia tulevien järjestelmien yhdenmukaiselle soveltamiselle. Osapuolia tyydyttävä ratkaisu on tästäkin saatava ennen kuin sopimuksen tekeminen on mahdollista.

Neuvottelut jatkuvat edelleen ja järjestöt odottelevat työnantajalta toista, edellistä täydellisempää tarjousta. Marraskuun lopulla tiedämme, kuinka pitkälle on päästy asetettuun määräaikaan mennessä.

Paljon tehtävää on vielä jäljellä, ennen kuin uuden palkkausjärjestelmän mukaan voidaan yliopistoissa maksaa palkkoja.

**Pelastusopiston C-palkkaisten** opettajien upj-neuvottelut on aloitettu. Määräaika on sama kuin yliopistoilla, neuvottelutulos toivotaan saatavaksi marraskuun loppuun mennessä.

Kerttu Pellinen | YHL:n puheenjohtaja