Ruskoaho 8.10.2026 428/04.01.01/2026

Eduskunta
työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

työelämä- ja tasa-arvovaliokunta perjantai 9.10.2026 klo 12.00 / HE 175/2026 vp

Asia: HE 175/2026 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2027, lisäselvitys

Tässä pyydetty kirjallinen lisäselvitys kysymykseen kuntien ja hyvinvointialueiden ansioiden ja palkkasumman kehityksestä suhteessa yksityiseen sektoriin.

Vuoden 2022 neuvottelukierros oli kunta- ja hyvinvointialueiden historiassa hyvin poikkeuksellinen ja vaikea. Laajat lakot haittasivat peruspalveluiden toimintaa ja kansalaisten arkea. Työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut kestivät pitkään ja lopulta kahden valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan tekemä sovintoehdotus sisälsi järjestöjen vaatiman palkkaohjelman. Sen kustannus oli viiden vuoden aikana 5 prosenttia yleisten linjan mukaisten korotusten lisäksi. Palkkaohjelmaa perusteltiin kuntien ja hyvinvointialueille siirtyvän henkilöstön ansioiden jälkeenjääneisyydellä suhteessa yksityiseen sektoriin. Julkisella sektorilla palkkaliukumat ovat yleensä pienempiä kuin yksityisellä sektorilla. Palkkaohjelma toteutetaan paikallisina erinä, jotka kohdennetaan palkkausjärjestelmien uudistamiseen. Uudet palkkausjärjestelmät kunnissa ja hyvinvointialueilla ovat aiempaa kannustavammat ja palkitsevat aiempaa paremmin osaamisen ja vastuun lisäyksistä. Palkkausjärjestelmien uudistaminen aiheuttaa työnantajille aina lisäkustannusta, eikä uudistamisia voida toteuttaa kustannusneutraalisti. Vuoden 2025 neuvotteluissa KT irtisanoi palkkaohjelman kahden viimeisen vuoden osalta, minkä jälkeen ohjelmasta neuvoteltiin uudelleen. Aikataulua väljennettiin ja viimeinen erä on hieman aiemmin sovittua pienempi. Palkkojen kehittämisohjelman aiheuttama ansioiden nousu pieneni, kun se oli ennen 5 % viidessä vuodessa, on se nyt 4,8 % kuudessa vuodessa, eli vuosikustannus pieneni selvästi. Palkkojen kehittämisohjelma on sama sekä kunnissa että hyvinvointialueilla.

Hyvinvointialueilla ansioiden nousua selittää myös lakisääteinen palkkojen harmonisointi. Sekä yritysten että julkisen sektorin fuusioihin liittyy EU-oikeudesta johtuva velvoite yhdenmukaistaa palkat. Sama työnantaja ei voi siirtymäkauden jälkeen maksaa samaa tehtävää tekeville erisuuruista tehtäväkohtaista palkkaa. Työnantajien yhdistyessä palkat on asetettava samalle tasolle, mikä aiheuttaa kustannuksia. Kotihoitoon ja teho-osastoillekin kohdistuneiden kansalaisten henkeä ja terveyttä uhanneiden lakkojen päättämiseen liittyvään työ- ja virkaehtosopimukseen syksyllä 2022 sisältyi näiden harmonisointikustannusten tekeminen näkyväksi ja harmonisoinnin aikataulusta sopiminen vuosille 2023–2025. Kustannus vaihteli sopimusaloittain, mutta oli keskimäärin 5,9 % hyvinvointialueilla, mikä näkyy ansioiden kehityksen eroissa hyvinvointialueilla työskentelevien työntekijöiden sekä yksityisen sektorin työntekijöiden välillä.

KT varoitti etukäteen palkkaharmonisoinnin kustannusten suuruusluokasta, sillä vallitseva oikeuskäytäntö edellytti palkkojen harmonisointia kukinkin palkkaryhmän korkeimman palkan tasolle. Ennen sote-uudistusta kävi selväksi, ettei KT:n ehdotus lakisääteisestä harmonisoinnista mediaanitasolle saanut kannatusta valtakunnan päättäjien keskuudessa, vaikka se olisi pienentänyt merkittävästi fuusion kustannuksia. KT arvioi tuolloin (https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2022/hyvinvointialueiden-palkkaharmonisoinnin-kustannukset), että harmonisoinnin kokonaiskustannukset olisivat noin 680 miljoonaa euroa, mikä perustui silloiseen tietoon 11,7 miljardin euron työvoimakustannuksista hyvinvointialueilla. Kun vuonna 2025 työvoimakustannukset ovat kasvaneet ansiotason ja henkilöstömäärän kasvun vuoksi, on arvio harmonisoinnin hintalapusta tällä hetkellä noin 800 miljoonaa.

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa tilanteessa, jossa koronapandemian aiheuttama hoitovelka näkyi pitkinä hoitojonoina. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten riittämättömät koulutusmäärät olivat johtaneet useissa ammattiryhmissä merkittävään henkilöstöpulaan, joka heikensi palvelujen saavutettavuutta, laatua sekä yhdenvertaisuutta. Kaikki hyvinvointialueet kilpailivat osaajista samaan aikaan, minkä seurauksena vuokrahenkilöstön ja ostopalveluiden hinnat nousivat jyrkästi. Vuoden 2023 jälkeen hyvinvointialueet ovat sopeuttaneet toimintaansa merkittävästi tavoin. Yleinen säästökeino on ollut vähentää kalliiden vuokratyöntekijöiden ja ostopalveluiden käyttöä sekä tuottaa suurempi osa palveluista oman henkilöstön voimin. Veronmaksajan näkökulmasta on vastuullista lisätä omaa tuotantoa ja vähentää yksityisiä hankintoja silloin, kun se parantaa palveluiden kustannusvaikuttavuutta. Hyvinvointialueiden ratkaisut näkyvätkin yksityisen sektorin sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstön palkkasumman hitaampana kasvuna viime vuosina.

Palkankorotuksista huolimatta oma palvelutuotanto on ollut yksityiseltä sektorilta ostettua palvelua edullisempaa. Näin on voitu sekä säästää että lisätä omaa palvelutuotantoa, mikä parantaa kriisinkestävyyttä. Samalla kun hyvinvointialueet ovat vähentäneet palveluiden ostamista yksityiseltä sektorilta ja työmarkkinat ovat olleet matalasuhdanteessa, työvoimapula on helpottanut ja hyvinvointialueet ovat onnistuneet rekrytoimaan tarvitsemiaan ammattilaisia. Henkilöstöpulan helpottuminen ja väestön ikääntymisestä johtuva palvelutarpeen kasvuun vastaaminen näkyvät hyvinvointialueiden henkilöstömäärissä. Tuoreimmat eläkemaksuihin perustuvat tiedot kuitenkin osoittavat, että henkilöstömäärän kasvu vaikuttaisi päättyneen vuoden 2025 loppupuolella.

On selvää, ettei palkkasumman kasvu kunnissa ja hyvinvointialueilla voi erkaantua tulojen kasvusta. Kunnissa ja hyvinvointialueilla lisääntyneet muutosneuvottelut kertovat tästä: henkilöstömenoja sopeutetaan myös henkilöstöä vähentämällä. Tilastokeskuksen vuoden 2025 Paikallishallinnon palkat -aineiston mukaan hyvinvointialueilla työskenteli noin 231 000 henkilöä. Prosentin ylimääräinen palkankorotus vastaa siten noin 2 300 henkilön työvoimakustannuksia. Kaavamaisesti arvioituna pelkästään hyvinvointialueiden lakisääteisen palkkaharmonisoinnin kustannus vastaa yli 13 500 keskipalkkaisen hyvinvointialueen työntekijän työpanosta. Eli ilman palkkojen harmonisonnin aiheuttamaa palkkojen nousua voisi hyvinvointialueilla olla mainittu määrä henkilöstä enemmän töissä samalla työvoimakustannuksella.

Ruskoaho 8.10.2026 428/04.01.01/2026

Olen koonnut näitä aiheita myös seuraaviin blogikirjoituksiin:

https://www.kt.fi/blogi/2025/alussa-fuusiot-maksavat

https://www.kt.fi/blogi/2026/kasvavat-henkilostomenot-lisaavat-kuntien-ja-hyvinvointialueiden-saastopaineita

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

pääekonomisti Juho Ruskoaho