



Palkkakartoitus

HR-yksikkö

28.3.2025

1. Palkkakartoituksen tausta ja tarkoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen tarkoituksena on siis varmistaa, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaissa säädettyjen palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Vähintään kolmekymmentä henkeä työllistävät työnantajat ovat tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) nojalla velvoitettuja tekemään palkkakartoituksen.

Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus asetetaan Porin kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman 2021–2025 yhdeksi tavoitteeksi. Suunnitelmassa myös todetaan, että työnantajana kunnan velvollisuutena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman asettamien tavoitteiden vuoksi palkkakartoitusta kehitettiin vuonna 2022 siten, että se toimii aktiivisen tasa-arvotyön välineenä. Kehittämistyössä huomioitiin myös Sosiaali- ja terveysministeriön Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen -raportin suosituksia. Nyt neljättä kertaa uuden mallisena toteuttava palkkakartoitus mahdollistaa aiempien havaintojen sekä toimenpidesuosittelusten seurannan.

Palkkakartoituksessa verrataan naisten ja miesten palkkoja ja selvitetään syyt mahdolliselle palkkaerolle. Palkkakartoituksen ensimmäisessä osassa vertailu tehdään merkittävimmän palkanosan, tehtäväkohtaisen palkan sekä varsinaisen palkan osalta. Vertailu tehdään sopimusaloittain ja sen sisällä palkkahinnoittelukohdittain. Varsinainen palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja sopimuskohtaisista, varsinaiseen palkkaan kuuluvista lisistä, kuten työkokemukseen perustuvasta lisästä ja henkilökohtaisesta lisästä.

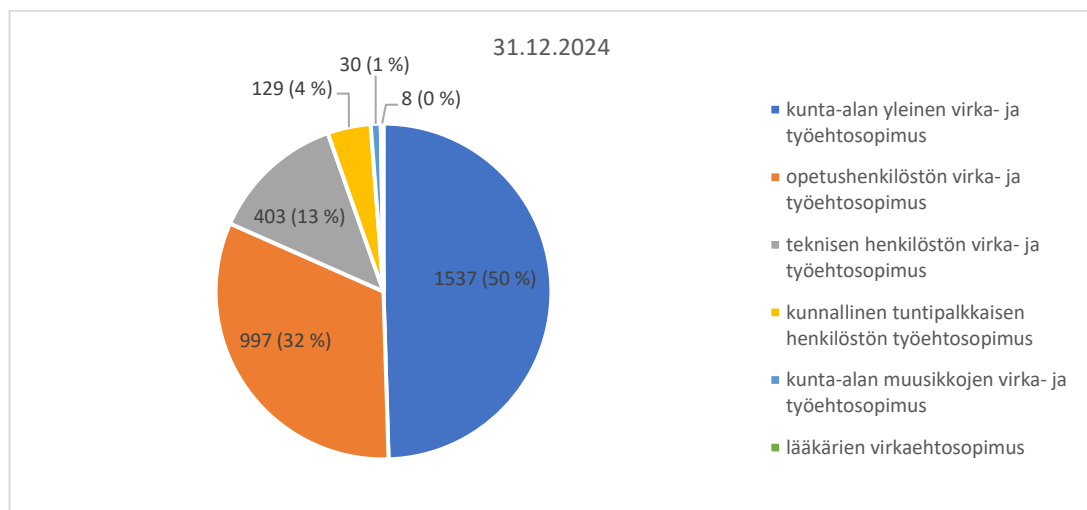
Tämän jälkeen tarkastelua syvennetään siten, että kaupungin useita palkkausjärjestelmiä vertaillaan sopimusrajojen yli sukupuolinäkökulmasta käsin. Yksittäinen kunta on yksi työnantaja, joka on lain mukaan velvollinen kohtelevaan työntekijöitään syrjimättömästi, eikä eri virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuulumisen ole lainmukainen peruste kohdella naisia ja miehiä eri tavoin palkanmäärityksessä. Palkkakartoituksen toisessa osiossa vertaillaan ensin palkkausjärjestelmiä henkilökohtaisen lisän jakautumisen osalta ja sen jälkeen tehtäväkohtaista ja varsinaista palkkaa samanarvoista työtä tekevien osalta.

Palkkakartoitus on tehty joulukuun 2024 palkansaajista. Vertailuryhmien vähimmäiskokona on pidetty kuutta henkeä. Toisin sanoen samaan hinnoittelukohtaan on täytynyt sijoittua vähintään kuusi miestä ja vähintään kuusi naista, jotta hinnoittelukohdan palkkaerot on raportoitu. Palkkakartoitus on tehty ja kartoituksen perusteella annetut toimenpidesuosittelukset on laadittu yhteistyössä kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän kanssa.

2. Henkilöstö sopimusaloittain

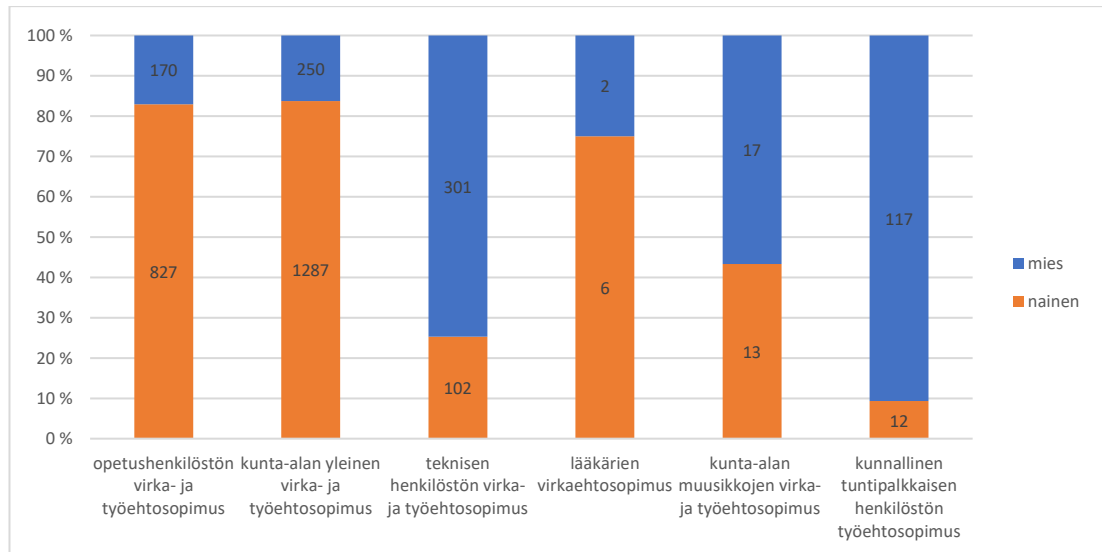
Porin kaupungin henkilöstö jakautuu kuuden eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus), LS (lääkärien virkaehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), Muusikot (kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimus) sekä TTES (kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus). Sovellettavista sopimuksesta TS ja TTES ovat selkeästi miesvaltaisia sopimuksia ja KVTES ja OVTES naisvaltaisia sopimuksia. Muusikoiden virka- ja työehtosopimus on vähiten sukupuolittunut sopimusala 57 prosentin miesenemmistöllä.

Sopimusalojen keskinäiset voimasuhteet on esitetty kuvassa 1. Kuvassa esitetyt luvut sisältävät myös lyhytaikaiset palvelussuhteet, joissa palkka ei määräydy kuukausipalkkana. Kuvassa näkyy, että puolet henkilöstöstä sijoittuu KVTES:n piiriin. Toiseksi suurin sopimus on OVTES, jonka piiriin sijoittuu 32 prosenttia henkilöstä. Tuntipalkkaisten sopimuksen alle ei enää tehdä uusia työsuhteita, joten sopimuksen henkilöstömäärä on pudonnut edelleen 140 henkilöstä 129 henkeen. Teknisen sopimuksen, muusikoiden sopimuksen ja lääkärisopimuksen piirissä olevan henkilöstön määrät ovat pysyneet suunnilleen ennallaan. Lääkärisopimuksen alle sijoittuvat ainoastaan eläinlääkärit.



Kuva 1 Palvelussuhteiden lukumäärä sopimuksittain 31.12.2024.

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista. Naisvaltaisia ammattialoja ovat erityisesti varhaiskasvatus- ja opetusala. Porin kaupungin organisaatiossa naisia oli vakinaisesta henkilöstä 73,8 prosenttia ja koko henkilöstöstä 72,3 prosenttia. Vastaavat luvut olivat vuoden 2023 lopussa 73,9 (73,4 % vuonna 2022) ja 72,7 (73,1 % vuonna 2022). Kuvassa 2 on esitetty koko henkilöstön sukupuolijakauma sopimusaloittain. Kuvassa esitetyt luvut sisältävät myös sivutoimisen henkilöstön. Lisäksi on huomattava, että samalla henkilöllä voi olla useita, voimassa olevia palvelussuhteita.



Kuva 2 Koko henkilöstön sukupuolijakauma virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2024.

3. Hinnoittelukohdittaiset vertailut virka- ja työehtosopimuksittain

3.1. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

KVTES:n piirissä työskentelevästä henkilöstöstä naisia on 84 prosenttia (85 % vuonna 2023 ja 2022). Sopimuksen naisvaltaisuuden vuoksi hinnoittelutunnuksia, joissa miesten lukumäärä on vähintään vertailuryhmän vähimmäiskooksi asetettu kuusi henkeä, on suhteellisen vähän. Tämä luo haasteen miesten ja naisten palkkojen vertailulle.

Porin kaupungin henkilöstö sijoittuu KVTES:n hinnoitteluliitteille 1 (hallintotehtävien ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö), 2 (kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden henkilöstö), 5 (varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät), 6 (ruokapalveluhenkilöstö), 8 (muiden alojen palveluhenkilöstö) ja 12 (omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat).

Oheisesta taulukosta (taulukko 1) käy miesten ja naisten palkkaerot hinnoittelutunnuksittain. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja kussakin hinnoittelukohdassa on paikallisneuvottelujen tuloksena syntynyt palkkataulukko, joka sisältää yhdestä kahdeksaan vaativuustasoa eli palkkakoria. Pienet, satunnaisvaihtelulla selittyvät erot syntyvät miesten ja naisten sijoittumisesta hinnoittelukohtien eri vaativuustasolle. Niiden hinnoittelutunnusten palkkoja, joissa palkkaeroa on yli kaksi prosenttia suuntaan tai toiseen, kuvataan seuraavaksi tarkemmin.

Hinnoittelutunnuksella 05VKA054 (varhaiskasvatuksen lastenhoitajat) naisten varsinainen palkka on keskimäärin noin kolme prosenttia miesten varsinaista palkkaa korkeampi. Ero on kaventunut prosentin kymmenyksen vuodesta 2023. Eroa naisten eduksi selittää ensinnäkin se, että naiset saavat keskimäärin miehiä suurempaa työkokemuslisää. Toisin sanoen lastenhoitajana työskentelevät naiset ovat työskennelleet miehiä pidempään alalla ja tästä syystä heillä on enemmän työkokemukseen perustuvaa lisää. Toisena selittävänä tekijänä on se, että naiset saavat miehiä useammin henkilökohtaista lisää. Pidempi työura voi osaltaan selittää tätä eroa henkilökohtaisessa lisässä. Kokeneemmalla työntekijällä saattaa olla sekä kokemattomampaa työntekijää vahvempaa osaamista ja toisaalta hän on ehtinyt olla mukana useammalla arviointikierroksella, jolla henkilökohtaista lisää on jaettu. Naisista henkilökohtaista lisää saa noin 45 prosenttia ja miehistä vain noin kuusi prosenttia, joten ero on kuitenkin huomattava. Tilanteen kehittymistä on syytä seurata tulevien arviointikierrosten aikana.

Hinnoittelutunnuksella 08SII070 (siivoojat ja laitoshuoltajat) naisten varsinainen palkka on keskimäärin noin neljä prosenttia miesten varsinaista palkkaa korkeampi. Ero on kaventunut kolme prosentin kymmenystä vuodesta 2023. Tarkemmassa analyysissä eroa miesten ja naisten välillä ei huomata henkilökohtaisen lisän suuruudessa, mutta ero näkyy sen sijaan selvästi työkokemuslisän suuruudessa. Toisin sanoen siivoojina ja laitoshuoltajina työskentelevät naiset ovat työskennelleet miehiä pidempään alalta ja tästä syystä heillä on enemmän työkokemukseen perustuvaa lisää. On

kuitenkin huomattava, että sekä hinnoittelutunnuksella 05VKA054 että hinnoittelutunnuksella 08SII070 työskentelevien ryhmissä miesten määrä on suhteellisen pieni, mikä osaltaan vaikeuttaa keskiarvoihin pohjaavaa tarkastelua.

Toimistoalalla ja asiantuntijoiden ryhmässä palkkaerot sukupuolten välillä ovat kasvaneet vuodesta 2023. Näissä molemmissa ryhmissä sekä tehtäväkohtaisten palkkojen että varsinaisten palkkojen erot olivat 0,1 prosentin ja 1,6 prosentin välillä vuoden 2023 tarkastelussa. Näistä suurin ero – 1,6 prosenttia – oli toimistoalan tehtäväkohtaisissa palkoissa. Vuoden 2024 tarkastelussa yli kahden prosentin ero havaitaan sekä toimistoalan tehtäväkohtaisissa palkoissa että asiantuntijoiden palkkojen kummassakin vertailuparissa. Tarkemmassa analyysissä havaitaan, että toimistohinnoittelun miesten palvelussuhteista puolet ovat määräaikaista tehtäviä. Tehtävien nimikkeet (esim. projektisihteeri, projektiassistentti) viittaavat siihen, että tehtäviä ei olisi tullut sijoittaa toimistohinnoittelun taulukkoon lainkaan, vaan heidän olisi tullut sijoittaa projektityöntekijöiden taulukkoon. Tämä voi aiheuttaa perusteetonta palkkaeroa hinnoittelutunnuksella. Lisäksi asiantuntijoiden ryhmässä havaittiin yksi palkkavirhe, joka osaltaan selittää eroa miesten eduksi. Havaitut virheet on jatkossa tärkeää saada ennaltaehkäisyä huolellisella työ sopimusten valmistelulla ja toimivalla palkanmääritysprosessilla.

Hinnoittelutunnuksella 02VAP060 työskennellään kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävissä, kuten liikunnanohjaajan, nuoriso-ohjaajan ja kulttuuriohjaajan tehtävissä. Tässä ryhmässä varsinaisessa palkassa havaittiin vuoden 2023 tarkastelussa vajaan neljän prosentin ero naisten hyväksi. Nyt ero on kaventunut alle puoleentoista prosenttiin.

Suurimmat erot miesten ja naisten palkkojen välillä tunnistettiin vuonna 2023 hinnoittelutunnuksella 02MUS060 (museopalvelujen ammattitehtävät ja vaativat ammattitehtävät). Tuolloin miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvo oli noin 2,3 prosenttia ja varsinaisten palkkojen keskiarvo jopa 7,4 prosenttia naisten vastaavia keskiarvoja suurempi. Nyt erot ovat kaventuneet. Tehtäväkohtaisissa palkoissa eroa on enää kolme prosentin kymmenystä ja varsinaisissa palkoissa noin 3,5 prosenttia. Koska varsinaisen palkan ero ylittää tarkastelukynnykseksemme asetetun kaksi prosenttia, tarkasteltiin eron syytä vielä syvemmin. Tässä tarkastelussa havaittiin, että kaikki hinnoittelutunnuksen alle sijoittuvat miehet yhtä lukuun ottamatta saavat täydet työkokemuksilisät – toisin sanoen miehillä on keskimäärin naisia pidempi työura alalla takanaan. Ero löytyy miesten eduksi myös henkilökohtaisista lisistä, mutta ero on kuitenkin kaventunut vuoden takaisesta. Miesten keskimääräisen henkilökohtaisen lisän suuruus on noin 54 euroa (vuonna 2023 se oli 85 euroa), kun se naisilla on 47 euroa (vuonna 2023 se oli 57 euroa). Nykyisessä henkilökohtaisen lisän järjestelmässä pidempi työura lisää todennäköisyyttä, että henkilöllä on henkilökohtainen lisä, sillä kokeneempi työntekijä on ehtinyt olla mukana useammalla arviointikierroksella, jossa henkilökohtaista lisää on jaettu. Toisaalta työkokemus voi myös korreloida positiivisesti ammattiosaamisen ja tätä kautta työsuorituksen kanssa, jonka perusteella henkilökohtaista lisää jaetaan. Henkilökohtaisten lisien jakauman kehittymistä tulee kuitenkin edelleen seurata tässä ryhmässä tulevana vuosina, jotta myönteinen kehitys jatkuu.

Uusia hinnoittelutunnuksia KVTES:n tarkasteluun on saatu kaksi: kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden vaativat ammattitehtävät ja kirjastopalvelujen ammattitehtävät. Näissä molemmissa miesten määrä on noussut vähintään kuuteen henkilöön, joka on asetettu vertailuryhmän vähimmäiskooksi. Ensin mainitussa hinnoittelutunnuksesta palkkaeroa sukupuolten välillä ei havaita lainkaan. Sen sijaan suurin prosentuaalinen palkkaero löytyy kirjastopalvelujen ammattitehtävien ryhmästä. Siinä tehtäväkohtaisten palkkojen eroa ei ole lainkaan, mutta varsinaisten palkkojen ero on naisten eduksi noin 5,5 prosenttia. Tarkasteltaessa eroa tarkemmin havaitaan, että miesten joukossa noin puolet on määräaikaista. Määräaikaisten työntekijöiden todennäköisyys saada henkilökohtaista lisää on vakinaisia työntekijöitä pienempi. Tämä johtuu siitä, että todennäköisyys saada henkilökohtaista lisää kasvaa palvelusajan kasvaessa, koska mitä useampia vuosia palveluaikaa on takana, sitä useampia arviointikierroksia on työntekijä myös ehtinyt kokea. Miesten joukosta vain yksi saa henkilökohtaista lisää, kun taas naisista lähes kaikki ovat vakituisia ja naisista noin kolmannes saa henkilökohtaista lisää. Lisäksi työkokemuslisää on jaossa naisten joukossa miehiä enemmän naisten pidempien työurien vuoksi.

Taulukko 1 KVTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	mies			nainen				
	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
05VKA054 (varhaiskasvatuksen lastenhoitajat)	17	2 426 €	2 523 €	345	2 412 €	2 595 €	99,44 %	102,87 %
05KOU060 (koulunkäyntiohjaajat)	30	2 263 €	2 378 €	212	2 273 €	2 410 €	100,45 %	101,33 %
08SII070 (siivoojat ja laitoshoitajat)	9	2 155 €	2 221 €	151	2 152 €	2 304 €	99,83 %	103,72 %
01TOI060 (toimistoala)	10	2 686 €	2 825 €	115	2 627 €	2 861 €	97,79 %	101,25 %
01ASI040 (eräät hallinnon asiantuntijatehtävät)	8	3 496 €	3 776 €	33	3 408 €	3 697 €	97,49 %	97,90 %
02VAP060 (kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävät)	13	2 379 €	2 487 €	22	2 395 €	2 522 €	100,64 %	101,41 %
02VAP050 (kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden vaativat ammattitehtävät)	10	2 651 €	2 793 €	20	2 664 €	2 814 €	100,50 %	100,74 %
02KIR060 (kirjastopalvelujen ammattitehtävät)	8	2 347 €	2 388 €	17	2 347 €	2 520 €	100,00 %	105,55 %
02MUS060 (museopalvelujen ammattitehtävät)	8	2 424 €	2 651 €	7	2 417 €	2 559 €	99,72 %	96,52 %

KVTES:n osalta palkkausjärjestelmää kehitettiin vuoden 2024 aikana erityisesti henkilökohtaisten lisien järjestelmän osalta. Tästä uudistuksesta kerrotaan tarkemmin osiossa 5.1.

3.1.1. Hinnoittelun ulkopuoliset

Hinnoittelutunnuksen 99TAE020 alle sijoittuvat kokonaispalkassa olevat työnantajan edustajat (KVTES II luku 17 §). Joukko käsittää sekä kaupunkitason johtoryhmän jäsenet, yksikön päälliköt ja muutaman keskushallinnon erityistehtävän. Yksikön päälliköille rakennettiin vuoden 2023 aikana systemaattiseen työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkataulukko ja samassa yhteydessä heidät kaikki siirrettiin kokonaispalkkaan. Toisin sanoen palkassa ei erotella tehtäväkohtaista palkkaa, työkokemuslisää ja mahdollista henkilökohtaista lisää, vaan palkka maksetaan kokonaispalkkana.

Hinnoittelutunnuselle 99TAE020 sijoittuvien miesten palkkojen vaihteluväli on noin 7200–9300 euroa, kun tarkastelun ulkopuolelle jätetään kaupunginjohtajan ja yksiköiden päälliköiden palkat. Verrokkinaisten palkka asettuu noin 7300–7400 euroon. Vertailua vaikeuttaa se, että kaikki toimialajohtajat ja liikelaitosten johtajat ovat miehiä. Tarkastelu kuitenkin nostaa esiin kaksi havaintoa. Naisten palkkataso on selkeästi miesten palkkatasoa matalammalla kaupungin korkeimmista palkoista puhuttaessa. Lisäksi miesten palkkojen vaihteluväli on laaja. Havaintojen perusteella lienee tarpeen pohtia, tulisiko kaupungin ylimmälle johdolle rakentaa systemaattinen palkkausjärjestelmä, joka määritteli palkat yhteisten periaatteiden pohjalta. Palkkoja tarkasteltaessa on syytä huomata, että vuoden 2024 paikallisia eriä ei ole kohdennettu lainkaan tähän ryhmään.

Taulukko 2 KVTES:n hinnoittele mattomien sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	mies			nainen				
	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
01999999 (hinnoittele mattomat hallintotehtävissä ja sisäisessä palvelutoiminnassa)	18	4 442 €	4 912 €	38	4 537 €	4 951 €	102,15 %	100,79 %
99999999 (muut hinnoittele mattomat)	10	3 103 €	3 241 €	22	2 939 €	3 192 €	94,70 %	98,50 %
99TAE020 (työnantajan edustajat)	23	7 870 €	7 870 €	8	6 921 €	6 921 €	87,94 %	87,94 %

Hinnoittelutunnuksen 99999999 alla on kaksi palkkataulukkoa, joihin sijoittuu projektien ja hankkeiden parissa työskentelevä henkilöstö. Lisäksi hinnoittelutunnuksen alle sijoittuu epätyypillisiä palvelussuhteita, kuten sopimuspalkkaratkaisuja, jotka osaltaan haastavat tulkintojen tekoa palkkaeroista. Hinnoittelutunnuksen alle sijoittuvat myös harjoittelijat. Vuoden 2024 aikana hinnoittelutunnuksen käyttöä on onnistuttu suitsimaan siten, että sitä käytetään vain edellä mainituissa tehtävissä, eikä ns. uniikkeja palkkaratkaisuja tehdä tämän hinnoittelutunnuksen turvin. Hinnoittelutunnuksen alle sijoittuvien henkilöiden määrä onkin laskenut vuodessa 48 henkilöstä 32 henkilöön. Samalla sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut tehtäväkohtaisessa palkassa lähes kuusi ja varsinaisessa palkassa lähes seitsemän prosenttiyksikköä.

Hinnoittelutunnuksen 01999999 (tilastotunnus) alle sijoittuvat kaupungin muut hinnoittelemattomat tehtävät. Vuoden 2023 järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä tälle ryhmälle laadittiin kolme palkkataulukkoa, joista kukin sisältää kolme palkkakoria. Tässä ryhmässä palkkojen tasa-arvokehitys on ollut huomattavaa. Vuoden 2022 palkkakartoituksessa hinnoittelemattomien joukossa naisten tehtäväkohtainen palkan suuruus oli 73,10 prosenttia miesten tehtäväkohtaisesta palkasta ja naisten varsinaisen palkan suuruus oli 74,31 prosenttia miesten varsinaisesta palkasta. Nyt vastaavat luvut ovat 102,15 ja 100,79. Toisin sanoen naiset ovat jo hienoisesti ohittaneet miesten palkat. Tehtäväkohtaisten palkkojen osalta tämä selittyy sillä, että tämän ryhmän ylimmässä palkkataulukossa, jonne sijoittuvat vaativimmiksi arvioidut eli korkeimmin palkat tehtävät, on naisennemmistö. Ylimmän taulukon 11 tehtävästä vain kolme ovat miesten hoidossa tarkasteluajankohtana.

Kokonaisuudessaan hinnoittelemattomien tilanteesta voidaan todeta, että palkkausjärjestelmien kehitystyö on tuottanut tulosta erityisesti hinnoittelemattomien ryhmässä. Hinnoittelutunnusten käytön voidaan nyt todeta olevan linjakasta: työnantajan edustajat ovat kokonaispalkassa hinnoittelutunnukselle 99TAE020 ja harjoittelijoille ja hanketyöntekijöille käytetään vastaavasti hinnoittelutunnusta 99999999. Hinnoittelun ulkopuolelle jäävät kuitenkin edelleen esimerkiksi päätoimiset pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä johtuen. Uusien tehtäväkohtaisten palkkojen määrittäminen perustuu kuitenkin aina systemaattiseen työn vaativuuden arviointiin ylintä johtoa lukuun ottamatta.

3.2. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Teknisen henkilöstön (TS) virka- ja työehtosopimus on toinen kaupungin miesvaltaisista virka- ja työehtosopimuksista. Sen piirissä työskentelevästä henkilöstöstä vain joka neljäs on nainen. Sopimus sisältää kolme palkkaryhmää (I-III), joita kaikkia pystytään vertailuryhmien kokovaatimusten täytyessä vertailemaan miesten ja naisten palkkojen osalta.

Vuoden 2024 aikana saatettiin loppuun vuonna 2023 aloitettu teknisen sopimuksen työn vaativuuden arviointijärjestelmän kokonaisuudistus. Uudistus käynnistettiin, koska tehtäväkohtaisten palkkojen keskinäisen suhteet eivät olleet kunnossa. Tässä tilanteessa valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus määrää, että tehtäväkohtaiset palkat on määritettävä uudestaan.

Uusi kokonaisharkintaan ja vaativuustasoihin perustuva tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2024 lukien. Järjestelmämuutoksen yhteydessä luovuttiin yksittäisen tehtävien pisteyttämiseen perustuvasta arvioinnista. Uudistuksen tavoitteena oli luoda selkeä, yhdenvertainen ja oikeudenmukainen tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä. Uudistuksen myötä kaikki teknisen sopimuksen tehtävät ryhmiteltiin noin 20 palkkatasolle tehtävien vaativuuserojen perusteella.

Palkkausjärjestelmän kokonaisuudistus rahoitettiin vuoden 2023 ja vuoden 2024 paikallisilla erillä, jotka sisältyivät kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen. Uudistuksen yhteydessä työntekijöistä noin kolmannekselle tehtäväkohtainen palkka nousi, noin kolmanneksella

pysyi ennallaan ja noin kolmanneksella laski. Mikäli työntekijän/viranhaltijan nykyinen tehtäväkohtainen palkka oli korkeampi kuin uuden järjestelmän tuottama tehtäväkohtainen palkka, tehtäväkohtainen palkka aleni ja asianosaisen palkan laskennallinen alenema siirrettiin erillisissään valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Kenenkään kokonaispalkkataso ei siis laskenut.

Vuoden 2023 palkkakartoituksessa ei teknisen sopimuksen palkkoja raportoitu, koska palkkausjärjestelmä uudistus oli kesken. Nyt raportoitavissa luvuissa ei ole mukana järjestelmä uudistuksen yhteydessä syntyneitä erillislisää, jotta palkkoja pystytään tarkastelemaan uuteen järjestelmään peilaten. Mikäli erillislisät olisivat tarkastelussa mukana, palkkausjärjestelmä uudistuksen mukanaan mahdollisesti tuoma palkkatasa-arvokehitys jäisi tunnistamatta.

Suurin ero miesten ja naisten palkoissa oli vuonna 2022 ja on edelleen palkkaryhmässä III, johon sijoittuu päälliköitä, toimintayksiköiden esihenkilöitä ja erityisosaamista omaavia asiantuntijoita. Vaikka eroa palkoissa vielä onkin, palkkojen kehitys tasa-arvonäkökulmasta on ollut suotuisaa. Vuoteen 2018 verrattuna ero on kaventunut noin 10 prosenttiyksiköllä tehtäväkohtaisten palkkojen osalta ja noin 12 prosenttiyksikköä varsinaisten palkkojen osalta. Vielä vuoden 2022 palkkakartoituksessa ero tehtäväkohtaisissa palkoissa oli noin 7 prosenttia ja varsinaisessa palkassa 8 prosenttia. Nyt eroa on enää noin neljä ja noin viisi prosenttia. Tarkemmassa tarkastelussa tutkittiin miesten ja naisten sijoittumista kyseessä olevan palkkaryhmän viidelle eri palkkatasolle. Korkeimmalla tasolla naisten osuus on 50 prosenttia, toiseksi korkeimmalla 33 prosenttia (yksi nainen, kaksi miestä), seuraavalla 46 prosenttia, seuraavalla 100 prosenttia ja alimmalla 56 prosenttia. Voidaankin siis todeta ja naiset ja miehet ovat sijoittuneet suhteellisen tasaisesti viidelle eri tasolle ja palkkaerot syntyvät tästä, tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvasta vaihtelusta.

Vuoden 2022 palkkakartoituksessa eroa sukupuolten välillä palkkaryhmien I ja II tehtäväkohtaisissa ja varsinaisissa palkoissa oli kahdesta viiteen ja puoleen prosenttiin, mutta nyt erot ovat käytännössä hävinneet.

Voidaankin siis todeta, että palkkakartoituksessa vuonna 2022 toimenpidesuosituksena asetettu teknisen sopimuksen työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen on saatu toistaiseksi päätökseen. Kehitystyön tuloksena on luotu objektiivinen ja strukturoitu tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä ja palkanmääritysprosessi, jotka näyttäisivät tukevan palkkatasa-arvoa.

Taulukko 3 Teknisen sopimuksen hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

teknisen henkilöstön
virka- ja
työehtosopimus
mies
nainen

	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
50101011 (palkkaryhmä III: johtajat, vastuualueen esimiehet ja vaativat asiantuntijatehtävät)	16	4 826,95 €	5 488,75 €	17	4 641,61 €	5 236,54 €	96,16 %	95,40 %
50102014 (palkkaryhmä II: esimiehet tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävissä toimivat)	96	3 462,07 €	3 896,98 €	63	3 485,04 €	3 889,58 €	100,66 %	99,81 %
50104018 (palkkaryhmä I: ammattimiehet)	189	2 266,07 €	2 439,65 €	22	2 251,21 €	2 415,44 €	99,34 %	99,01 %

3.3. Kunnallinen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Opettajien palkkausjärjestelmä koostuu useista erilaisista lisistä sekä palkantekijöistä. Näitä ovat esimerkiksi vuosisidonnaiset lisät ja paikallisesti sovitut, vuosittain tarkasteltavat työn vaativuuden arvioinnin lisät (TVA). Oheisesta taulukosta (Taulukko 4) käy ilmi, että palkkoissa ei ole eroa miesten ja naisten välillä. Pienet erot syntyvät paikallisen palkkausjärjestelmän tehtävien vaativuuden arvioinnilla. Esimerkiksi luokanopettajien hinnoittelukohtaan 40304028 sijoittuu koulunjohtajia, joiden palkkojen taso poikkeaa OVTES:n hinnoittelukohtaan vähimmäispalkasta.

Taulukko 4 OVTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

Kunnallinen opetushenk.
virka- ja työehtosopimus
mies
nainen

	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
* 40304028	27	3 165 €	3 494 €	43	3 142 €	3 387 €	99,29 %	96,93 %
* 40304005	24	3 142 €	3 491 €	67	3 142 €	3 379 €	100,00 %	96,80 %
* 40304030	20	2 925 €	3 314 €	108	2 925 €	3 189 €	100,00 %	96,25 %
* 40307038	17	3 142 €	3 370 €	55	3 142 €	3 378 €	100,00 %	100,25 %
* 40404017	14	3 299 €	3 639 €	42	3 299 €	3 556 €	100,00 %	97,71 %
* 40804008	9	2 796 €	2 936 €	11	2 796 €	2 952 €	100,00 %	100,56 %
* 40304012	9	3 164 €	3 632 €	91	3 171 €	3 628 €	100,22 %	99,89 %

3.4. Kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimus

Muusikoiden kohdalla ei ollut yhtäkään hinnoittelutunnusta, joka olisi ylittänyt vertailuryhmän koon vähimmäisvaatimuksen ja näin päätyntä tarkasteluun. Muusikoiden ryhmä on kooltaan kuitenkin vain 30 henkeä, joten tarkastelu päädyttiin tekemään koko ammattikunnan tasolla. Tässä tarkastelussa havaitaan, että miesten palkat ovat hieman naisten palkkoja korkeammat niin tehtäväkohtaisia palkkoja kuin varsinaista palkkaa tarkasteltaessa. Lähemmässä tarkastelussa havaittiin, että esimerkiksi kolmeen ylimpään palkkakoriin sijoittuvista kuudesta muusikosta vain yksi on nainen. Koska miesten tehtäväkohtaiset palkat ovat keskimäärin naisia korkeammat, saavat he myös enemmän työkokemuslisää. Miesten saama työkokemuslisä on keskimäärin noin 20 euroa naisten työkokemuslisää korkeampi. Henkilökohtaisen lisän suuruus taas on keskimäärin hyvin lähellä toisiaan miesten ja naisten kesken.

Taulukko 5 Muusikoiden sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

	mies			nainen				
	lkm	Keskiarvo / tehtäväkoh- tainen palkka	Keskiarvo / varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo / tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo / varsinainen palkka		
<i>Riviotsikot</i>								
Kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosopimus kaikki muusikot	17	2 814,95 €	3 028,67 €	13	2 750,04 €	2 943,13 €	97,69 %	97,18 %

3.5. Kunnallinen tuntipalkkaisten henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa vertailua vaikeuttaa se, että tuntipalkkaisten naisten osuus on vuosia ollut vähäinen ja viimeisimmästä tarkastelusta entisestään vähentynyt. Sopimuksen piiriin kuuluvat tehtävät on sijoitettu ammateittain työn vaativuuden mukaisiin palkkaryhmiin ja perustuntipalkka on samassa palkkaryhmässä sama. Vuoden 2023 järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että palkkaryhmien määrä on perusteltu ja palkkataulukko selkeä. Palkkojen tasa-arvokehitys onkin ollut suotuisaa. Vuoden 2022 palkkakartoituksessa vertailuun päätyneessä palkkaryhmässä (1C2) perustuntipalkkoissa naispalkka oli 95,90 prosenttia ja varsinaisessa palkassa 95,03 prosenttia. Vuonna palkkaryhmän 1B (vanhempi ammattityöntekijä) perustuntipalkkoissa ei ollut eroa enää lainkaan ja varsinaisessakin palkassa ero oli enää 0,74 prosenttia. Varsinaisen palkan ero on kaventunut vuoden takaisesta vielä lisää ja nyt eroa on enää 0,21 prosenttia.

Myönteiseen kehitykseen vaikuttaa perustuntipalkkojen taulukon kehittämisen lisäksi henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistustyö. Aiemmin henkilökohtaisen lisän suuruus oli sidoksissa palkkaryhmään. Vuonna 2023 järjestelmä uudistettiin siten, että henkilökohtaisen lisän suuruus irrotettiin palkkaryhmästä ja siitä tehtiin aito palkitsemisen väline, joka pohjautuu työsuoritukseen. Työsuorituksen arviointikriteeristö laadittiin yhdessä ammattijärjestön kanssa ja vuoden 2023 henkilökohtaiset lisät jaettiin tämän kriteeristön pohjalta. Järjestelmän tasa-arvoisuutta ja objektiivisuutta on tärkeää seurata ja tarvittaessa kehittää edelleen.

Taulukko 6 TTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

KUNTA-ALAN TUNTIPALKKAISEN HENKILÖSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS	MIES			NAINEN				
	lkm	Keskiarvo / tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo / varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo / tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo / varsinainen palkka	naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
TUNTI1B (VANHEMPI AMMATTITYÖNTEKIJÄ)	49	14,24 €	16,49 €	6	14,24 €	16,46 €	100,00 %	99,79 %

Olosuhteet, jotka eivät ole pysyviä, korvataan olosuhdelisinä ja ne näkyvät vain keskituntiansiossa, joka ei ole tässä tarkastelussa mukana.

4. Palkkakehityksen tarkasteleminen hinnoittelutunnuksittain yli virka- ja työehtosopimusten

Oheisessa taulukossa esitetään tehtäväkohtaisten palkkojen kehitys hinnoittelutunnuksittain kolmelta vuodelta KVTES:n ja OVTES G-osion osalta.

Taulukko 7 Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvojen kehitys hinnoittelutunnuksittain

<i>Riviotsikot</i>	<i>keskiarvo tkp 2022</i>	<i>keskiarvo tkp 2023</i>	<i>keskiarvo tkp 2024</i>	<i>muutosprosentti 2024 vs. 2022</i>	<i>muutosprosentti 2024 vs. 2023</i>	<i>muutos€ 2024 vs. 2022</i>
* 01ASI040	2 992 €	3 356 €	3 425 €	14,5 %	2,1 %	433 €
* 01ICT040	3 574 €	3 582 €	3 715 €	3,9 %	3,7 %	140 €
* 01ICT060	2 506 €	2 706 €	2 791 €	11,4 %	3,1 %	285 €
* 01PER070	2 132 €	2 246 €	2 323 €	9,0 %	3,4 %	191 €
* 01TOI060	2 345 €	2 540 €	2 623 €	11,8 %	3,3 %	278 €
* 02KIR020	2 780 €	3 088 €	3 165 €	13,9 %	2,5 %	385 €
* 02KIR042	2 573 €	2 652 €	2 754 €	7,0 %	3,9 %	181 €
* 02KIR050	2 277 €	2 394 €	2 439 €	7,1 %	1,9 %	162 €
* 02KIR060	2 187 €	2 248 €	2 347 €	7,4 %	4,4 %	161 €
* 02MUS022	2 910 €	4 366 €	3 869 €	32,9 %	-11,4 %	959 €
* 02MUS040	2 635 €	2 820 €	2 863 €	8,7 %	1,6 %	228 €
* 02MUS060	2 257 €	2 323 €	2 421 €	7,3 %	4,2 %	164 €
* 02MUS070	1 931 €	2 005 €	2 044 €	5,9 %	2,0 %	113 €
* 02VAP020		3 918 €	4 067 €	-	3,8 %	-
* 02VAP050	2 415 €	2 551 €	2 660 €	10,1 %	4,3 %	245 €
* 02VAP060	2 218 €	2 331 €	2 389 €	7,7 %	2,5 %	171 €
* 02VAP070	1 902 €	1 957 €	2 188 €	15,0 %	11,8 %	286 €
* 05KOU060	2 133 €	2 203 €	2 272 €	6,5 %	3,1 %	139 €
* 05VKA022	3 257 €	3 332 €	3 497 €	7,4 %	4,9 %	240 €
* 05VKA045	2 553 €	2 612 €	2 661 €	4,2 %	1,9 %	108 €
* 05VKA046		2 555 €	2 650 €	-	3,7 %	-
* 05VKA054	2 237 €	2 331 €	2 412 €	7,8 %	3,5 %	175 €
* 05VKA070	1 901 €	1 943 €	1 987 €	4,5 %	2,3 %	86 €
* 06RUO060		1 978 €	2 044 €	-	3,4 %	-
* 08PER070	1 946 €	2 223 €	2 195 €	12,8 %	-1,3 %	249 €
* 08SII070	1 918 €		2 102 €	9,6 %	-	184 €
* 08TAR070	2 047 €	2 402 €	2 456 €	20,0 %	2,3 %	410 €
* 12PPH100	1 973 €	2 052 €	2 132 €	8,0 %	3,9 %	159 €
* 45000020	3 195 €	3 519 €	3 577 €	12,0 %	1,6 %	382 €
* 45000030		2 878 €	3 076 €	-	6,9 %	-
* 45000042	2 808 €	2 905 €	2 987 €	6,4 %	2,8 %	180 €
* 45000044	2 591 €	2 680 €	2 791 €	7,8 %	4,2 %	201 €
* 45001042	2 734 €	2 860 €	2 959 €	8,2 %	3,5 %	225 €
* 45001044	2 568 €	2 688 €	2 779 €	8,2 %	3,4 %	210 €

Hinnoittelutunnusten 01ASI040 (asiantuntijat ja 01TOI060 (toimistoala) osalta suuria korotusprosentteja selittää palkkataulukoiden uudistaminen. Molemmat palkkataulukot ovat käytännössä kokeneet täysuudistuksen viimeisten kahden vuoden aikana. Uudistusten yhteydessä aiemmin hinnoitteleemattomissa olleita tehtäviä on tuotu näihin taulukoihin. Tämä on nostanut erityisesti asiantuntijahinnoittelun palkkoja. Toisaalta toimistoalan taulukkoon on luotu uusia koreja ja sen sisällä toteutettu palkkaharmonisaatiota, mikä on vaikuttanut kohottavasti palkkatasoon. Edellä kuvattu perustelu selittää myös museopalvelujen johto- ja esihenkilötehtävien taulukon (02MUS022) korotuksia. Ensin taulukkoon lisättiin aiemmin hinnoitteleemattomissa olleet museonjohtajat, joka nosti palkkatasoa, ja samalla muita tehtäviä siirrettiin alempaan taulukkoon. Tämän jälkeen museonjohtajien sijaiset nostettiin takaisin taulukkoon, mikä aiheutti palkkojen keskiarvon laskun.

Alimpien palkkojen osalta (02MUS070, 02VAP070, 08PER070, 08SII070, 12PPH100) osin muista poikkeavia korotusprosentteja selittää paikallisten neuvotteluosapuolten yhteinen tahtotila nostaa tehtäväkohtaiset palkat 2000 euron "haamurajan" yläpuolelle. Tässä tavoitteessa on onnistuttu. Poikkeuksen tähän muodostaa päiväkotiaavustajien hinnoittelutunnus 05VKA070, jolla työskennellään vain satunnaisesti. Avustajien palkkatasosta lienee kuitenkin syytä keskustella seuraavissa järjestelyeräneuvotteluissa.

Harkitusti korkeampia korotuksia on järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä kohdennettu pysäköinnintarkastajille (08TAR070) ja päiväkodin johtajille (45000020). Pysäköinnintarkastajien palkkatasoa arvioitiin suhteessa tehtävien vaativuuteen (mm. virkavastuu, vaihtelevat työolosuhteet ulkotyössä), jonka perusteella neuvotteluosapuolet päätyivät yksimielisesti kohdentamaan vuoden 2023 järjestelyeräneuvotteluissa tälle ryhmälle tuntuvan tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksen. Päiväkodin johtajien palkankorotus taas liittyy päiväkodin johtajien työkuorman keventämisprojektiin. Projektin osana päiväkodin johtajien tehtävänkuva määriteltiin uudestaan, mikä osaltaan nosti työn vaativuutta ja oli perusteena palkankorotukselle. Samassa yhteydessä päiväkodin johtajien palkkataulukko ja työn vaativuuden arvioinnin kriteerit uudistettiin. Palkkojen korotukset rahoitettiin tässäkin tapauksessa vuoden 2023 järjestelyerästä.

Lisäksi yli 10 prosentin korotuksiin yltävät hinnoittelutunnukset 01ICT060 ja 02VAP050. Mikäli tulevilla neuvottelukierroksilla palkankorotusten osalta joudutaan tekemään priorisointia, näiden hinnoittelutunnusten kohdalla voi olla syytä pidättäytyä maltillisessa korotustasossa.

Edellä esitelty palkkakehitystaulukko on nyt otettu ensimmäistä kertaa osaksi palkkakartoitusta ja sitä voidaan hyödyntää jatkossa esimerkiksi järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä palkankorotuskorotustarpeita pohdittaessa.

5. Keskeisimpien palkanosien tarkastelu yli virka- ja työehtosopimusrajojen

5.1. Palkkausjärjestelmien keskinäinen vertailu

Porin kaupungin palkkausjärjestelmä sisältää useita erillisiä alapalkkausjärjestelmiä, jotka syntyvät sekä kuuden sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen että paikallisten sopimusten ja käytäntöjen seurauksena. Kaupunki on kuitenkin yksi työnantaja, joten sen tulee kohdella koko henkilöstöään yhdenvertaisesti riippumatta esimerkiksi siitä, minkä virka- ja työehtosopimuksen piiriin henkilö kuuluu. Tämän vuoksi tarkastelimme eri palkanosia sopimusalarajojen yli.

Tarkastelussa havaittiin, että muita merkittäviä palkanosia kuin työkokemukseen perustuvaa lisää ja henkilökohtaista lisää ei ole käytössä missään alapalkkausjärjestelmässä. Joidenkin sopimusten piirissä käytetään kuitenkin erillisiä TVA-lisiä. Nämä lisät ovat kuitenkin osa tehtäväkohtaista palkkaa. Lisäksi TTES:n piirissä ovat käytössä olosuhdelisät ja vuonna 2023 käyttöön otettiin rekrytointilisä koko kaupungin tasolla. Työkokemukseen perustuvaa lisää maksetaan ainoastaan virka- ja työehtosopimusten vaatima määrä. Arviointi lisään oikeuttavasta aiemmasta palveluksesta tehdään sopimusten asettaman melko kapean harkintavallan puitteissa, joten aiempaan työkokemukseen perustuvat lisät jätettiin tämän tarkastelun ulkopuolelle. Näin ollen tarkastelussa keskityttiin henkilökohtaisen lisän saajien arviointiin sukupuolinäkökulmasta. Rekrytointilisää on kuvattu tarkemmin kappaleessa 5.2.

Oheisesta taulukosta (taulukko 8) havaitaan, että miesvaltaisimmat sopimukset TS ja TTES ovat kaikkein anteliaimmat sopimusalat henkilökohtaisten lisien jaossa. Teknisen sopimuksen osalta henkilökohtainen lisä myönnetään tietyn palvelusajan täytyessä. Sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna käytäntö ei ole yhdenvertainen, minkä vuoksi henkilökohtaisen lisän järjestelmää tulee tarkastella jatkossa koko kaupungin tasolla siten, että henkilökohtaisen lisän saamisen perusteet ovat yhdenvertaiset sopimusalaista riippumatta. Tuntipalkkaisen henkilöstön keskuudessa jokainen työntekijä saa henkilökohtaista lisää. Vaikka tuntisopimuksen piirissä siirryttiinkin jo vuonna 2023 työsuorituksen arviointiin perustuvaan järjestelmään, on miesten ja naisten välillä edelleen noin seitsemän prosentin ero henkilökohtaisten lisien suuruudessa miesten eduksi. Ero ei ole muuttunut vuoden takaisesta. Osaltaan eroa voi selittää se, että sopimuksen piirissä naisia on suhteellisen vähän ja he sijoittuvat alimpiin palkkaryhmiin. Henkilökohtaisten lisien suuruudet yleensä peilaavat perustuntipalkkojen suuruutta, mikä tässä ryhmässä aiheuttaa sen, että naisten henkilökohtaisten lisien suuruus ei yllä miesten keskiarvon tasolle.

Toisaalta ero henkilökohtaisten lisien saajamäärissä naisten eduksi havaitaan OVTES:n G-osiossa ja KVTES:ssä. OVTES:n G-osion eli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön tilanne vaatii asiaan reagointia, sillä tässä ryhmässä naisista henkilökohtaista lisää saa 57 prosenttia, mutta miehistä ei yksikään. KVTES:n piirissä henkilökohtaista lisää saa 63 prosenttia naisista ja 49 prosenttia miehistä. Vaikka henkilökohtaisen lisän saajien määrä on KVTES:n henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistamisen ja siihen kohdistetun vuoden 2024 järjestelyerän ansiosta noussut koko henkilöstön osalta 61 prosenttiin edellisvuoden 54 prosentista, on miesten ja naisten keskinäinen,

suhteellinen eroa pysynyt lähes samana. Tasaisimpia henkilökohtaisten lisien jaossa miesten ja naisen kesken ovat jo mainitut teknisten sopimuksen ja tuntisopimuksen lisäksi muusikoiden sopimus. OVTES:n muiden osioiden osalta tilanteen kehittymistä päästään arvioimaan vasta seuraavan vuoden palkkakartoituksessa, sillä OVTES:n piirissä ei ole ennen 1.1.2025 kannustinlisäjärjestelmää ollut systemaattista henkilökohtaisen lisän järjestelmää. Siksi tällä hetkellä OVTES:n piirissä henkilökohtaista lisää saa vain noin joka 10. opettaja.

Tarkasteltaessa henkilökohtaisten lisien suuruuksien heidän osaltansa, jotka henkilökohtaista lisää saavat, havaitaan, että KVTES:n piirissä henkilökohtaista lisää saavien miesten lisän suuruus on keskimäärin 18 euroa suurempi kuin lisää saavien naisten. Muusikoilla tilanne taas on päinvastoin ja henkilökohtaista lisää saavat naiset saavat keskimäärin noin kahdeksan euroa suurempaa lisä kuin miehet. Koko henkilöstön tasolla miesten saaman keskimääräisen henkilökohtaisen lisän suuruus on noin kahdeksan prosenttia naisten saamaa henkilökohtaista lisää korkeampi. Henkilökohtaisten lisien jakautuminen siis suosii jossain määrin naisia, mutta niiden suuruudessa asia kääntyy miesten eduksi.

Taulukko 8 Henkilökohtaisen lisän saajien osuudet virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2024

	<i>Riviotsikot</i>	<i>Ei saa hekoa</i>	<i>Saa hekoa</i>	<i>Kaikki yhteensä</i>
<i>opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus</i>		90 %	10 %	100 %
<i>nainen</i>		91 %	9 %	100 %
<i>mies</i>		88 %	12 %	100 %
<i>opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus Osio-G</i>		44 %	56 %	100 %
<i>nainen</i>		43 %	57 %	100 %
<i>mies</i>		100 %	0 %	100 %
<i>kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus</i>		39 %	61 %	100 %
<i>nainen</i>		37 %	63 %	100 %
<i>mies</i>		51 %	49 %	100 %
<i>kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimus</i>		11 %	89 %	100 %
<i>nainen</i>		9 %	91 %	100 %
<i>mies</i>		13 %	88 %	100 %
<i>teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus</i>		6 %	94 %	100 %
<i>nainen</i>		9 %	91 %	100 %
<i>mies</i>		5 %	95 %	100 %
<i>kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus</i>		0 %	100 %	100 %
<i>nainen</i>		0 %	100 %	100 %
<i>mies</i>		0 %	100 %	100 %
<i>Kaikki yhteensä</i>		45 %	55 %	100 %

Taulukko 9 Henkilökohtaisten lisien keskiarvot lisää saavien osalta sukupuolittain ja sopimuksittain 31.12.2024

SOPIMUS	KA MIES	KA NAINEN	NAISPALKKA HEKO
OPETUSHENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	133,00 €	84,15 €	63 %
OPETUSHENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS OSIO-G		98,54 €	-
KUNTA-ALAN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	111,86 €	93,58 €	84 %
KUNTA-ALAN MUUSIKKOJEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	61,15 €	69,39 €	113 %
TEKNISEN HENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	182,56 €	209,35 €	115 %
KUNNALLINEN TUNTIPALKKAISEN HENKILÖSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS*	0,81 €	0,75 €	93 %
KAIKKI YHTEENSÄ	110,42 €	102,01 €	92 %

*tuntipalkka

Kuvattujen havaintojen pohjalta voidaan todeta, että henkilökohtaisen lisien järjestelmien kehittämiseksi tehty toimenpiteet, eivät ole olleet riittäviä toimenpiteitä palkkatasa-arvon edistämiseksi, vaan työtä pitää edelleen jatkaa. Miesten ja naisten lukumäärät ovat kaikilla sopimusaloilla sellaiset, että työsuorituksen – kuten muidenkin inhimillisten ominaisuuksien – tulisi jossain määrin noudattaa normaalijakaumaa ja näin ollen miesten ja naisten saamien henkilökohtaisten lisien määrät ja summat tulisi olla lähellä toisiaan. Tällä hetkellä kaikille sopimusaloille on määriteltynä objektiiviset työsuorituksen arvioinnin kriteerit teknistä sopimusta lukuun ottamatta. Teknisen sopimuksen henkilökohtaisen järjestelmän uudistustyö sisältyy tämän palkkakartoituksen lopussa kuvattujen toimenpidesuosituksen listaan ja se tullaan aloittamaan loppuvuodesta 2025. OVTES:n (pl. osio G) osalta kriteerit on luotu, mutta uusi järjestelmä otettiin käyttöön vasta 1.1.2025, jolloin uuden järjestelmän mukaiset palkkatekijät eivät ole mukana vielä vuoden 2024 palkkakartoituksessa.

Mikäli sukupuolten väliset erot henkilökohtaisten lisien saajissa eivät tasoitu, on jatkossa kiinnitettävä erityistä huomiota esihenkilöiden arviointiosaamiseen. Mikäli esihenkilöiden kouluttaminen ei tuota tulosta, voidaan seuraavaksi tarkastella arviointikriteeristö ja arvioida, onko arviointikriteeristössä sukupuolittuneisuutta.

Taulukoissa 8 ja 9 ei raportoida lääkärisopimusta miesten vähäisen määrän vuoksi.

5.2. Rekrytointilisän käyttö

Rekrytointilisä otettiin käyttöön henkilöstöjohtajan päätöksellä 1.1.2023 lukien. Lisän käyttöönotto oli myös palkkakartoituksen yhtenä toimenpidesuosituksena seuraavilla saatesanoilla:

"Enkäistäksemme työvoiman kilpailutilanteesta syntyvän "palkkakilpailullisän" valumista tehtäväkohtaiseen palkkaan kaupungin tulee käynnistää KVTES:n palkkausluvun 15 §:n tarkoittaman rekrytointilisän käyttöönoton valmistelu. Lisän maksamisperusteiden määrittely tukisi palkkausjärjestelmän avoimuutta. Rekrytointilisän tulee sen luonteen vuoksi olla joko määräaikainen tai sen tulee pienentyä harkinnanvaraisten palkantarkistusten määrällä."

Vuoden 2023 aikana päätettiin käyttää rekrytointilisää ainoastaan erityisopettajien ja erityisluokanopettajien rekrytoinnissa. Kymmenestä saajasta kaikki olivat naisia ja lisän suuruus (5 %) sama kaikille. Vuonna 2024 rekrytointilisää päätettiin käyttää uudelleen erityisopettajien ja erityisluokanopettajien rekrytoinneissa. Seitsemästä saajasta kaikki olivat naisia ja lisän suuruus (5 %) oli kaikille jälleen sama. Rekrytointilisää käytettiin vuonna 2024 myös teknisen toimialan suunnitteluinsinöörin rekrytoinnissa. Valituksi tullee myönnettiin 10 prosentin rekrytointilisä. Lisien suuruseron perusteluna oli se, että erityisopettajien rekrytoinnissa täytettiin useampia virkoja, joten kustannusten hillitsemiseksi prosessissa päätettiin käyttää tavanomaista matalampaa lisäprosenttia. Rekrytointilisää koskevassa säännössä todetaan, että lisän suuruus on yleensä 10–25 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna kerrottuna luvulla 12. Näin ollen suunnitteluinsinöörin rekrytoinnissa lisän suuruus asetettiin tämän vaihteluvälin alarajalle.

Rekrytointilisäsäännön mukaan lisä maksetaan kahdessa osassa siten, että ensimmäinen osa maksetaan kuuden kuukauden jälkeen mahdollisen koeajan loputtua ja toinen osa 12 kuukauden jälkeen palvelussuhteen alkamisesta laskettuna. Mikäli henkilö on palkattomalla työlomalla tai virkavapaalla, rekrytointilisä maksetaan vapaan päättymisen jälkeen palvelussuhteen edelleen kestäessä. Kuuden ja 12 kuukauden aikarajoja laskettaessa huomioidaan ainoastaan tosiasiallinen työssäolo.

5.3. Samanarvoista työtä tekevien vertailu

Tasa-arvolain mukaan saman työnantajan palveluksessa olevien samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei saa olla perusteettomia palkkaeroja. Erityyppisten töiden arvottaminen "samanarvoisiksi" on haastavaa, mutta toteutimme tämän tarkastelun kahden eri näkökulman kautta. Ensin arvioimme hinnoittelun ulkopuolelle sijoittuvan henkilöstön palkkoja muutamalla eri otannalla, ja pyrimme tunnistamaan keinoja palkkatasa-arvon edistämiseksi. Tämän jälkeen määrittelimme organisaation eri toimialoilta kaksi, sopimusalat ylittävää tehtäväparia, joiden voidaan ajatella olevan tehtävien vaativuuden perusteella samanarvoista työtä. Tämän jälkeen tarkastelimme sukupuolten välistä palkkaeroa näiden tehtäväparien sisällä.

Työ hinnoittelemattomien joukon rajaamiseksi on nähty keskeiseksi keinoksi edistää palkkatasa-arvoa sekä avointa palkkapolitiikkaa hinnoittelemattomien ryhmän osalta. Työ on edennyt suunnitellusti ja hinnoittelun ulkopuolelle sijoittuvat nyt ainoastaan kaupungin johto, päällikkötasoiset tehtävät ja sellaiset asiantuntijatehtävät, jotka eivät sovi mihinkään hinnoittelukohtaan. Kun tarkastellaan kaikkein korkeimmin palkattuja tehtäviä, havaitaan, että tällä hetkellä esimerkiksi yli 5000 euron tehtäväkohtaiseen palkkaan yltäviä naisia on KVTES:n hinnoittelemattomien piirissä 17

(13 vuonna 2023 ja 12 vuonna 2022), kun taas miehistä mainittuun palkkaan yltää 26 henkeä, kuten vuonna 2023 (27 vuonna 2022). Johto- ja päällikkötason henkilöstö on siis pääosin miesvaltaista.

Seuraavaksi tarkastelu kohdennettiin sellaisiin tehtävänimikkeisiin, jotka sisältävät sanan "päällikkö". On toki huomattava, että ryhmä kattaa monentasoisia tehtäviä, mutta antanee osviittaa palkkatasa-arvon toteutumisesta karkealla tasolla. Tarkastelu käsitti 23 miestä (24 vuonna 2023) ja 19 naista (17 vuonna 2023). Päällikkönimikkeisten naisten tehtäväkohtainen palkka on 97,98 prosenttia (93,48 prosenttia vuonna 2023) miesten tehtäväkohtaisesta palkasta ja varsinainen palkka 99,14 prosenttia (95,29 prosenttia vuonna 2023) miesten varsinaisesta palkasta. Vastaavat luvut vuonna 2022 olivat 94,93 ja 94,45. Kehitys on siis tässä tarkasteluryhmässä ollut suotuisaa, koska ero varsinaisessa palkassa on käytännössä hävinnyt ja tehtäväkohtaisessakin palkassa se on enää noin kaksi prosenttia.

Kun tarkastelusta poistetaan yksiköiden päälliköiden taulukkoon sijoittuvat tehtävät, ero kääntyy naisten hyväksi. Tällöin tarkasteluun jää 12 miestä (13 vuonna 2023) ja 13 naista (12 vuonna 2023). Tällöin naisten tehtäväkohtainen palkka ja varsinainen palkka ovat molemmat noin 112 prosenttia (106 prosenttia vuonna 2023) miesten vastaavista palkoista. Palkkaeroa selittää osaltaan se, että hinnoittelemattomien ryhmän vaativimmiksi arvioidut ja näin ollen korkeimmin palkatut tehtävät ovat tällä hetkellä naisten hoidossa. Palkkaero on kuitenkin kasvanut naisten hyväksi useita prosenttiyksiköitä, joten asia on syytä huomioida tulevissa palkkaratkaisuissa. Positiivinen havainto on kuitenkin se, että päällikkö-tehtävien hoitajien sukupuolijakauma on tasainen.

Samanarvoista työtä voidaan löytää myös hinnoitelluista tehtävistä ja tämän vuoksi tarkasteluun etsittiin kaksi tehtäväparia, joista toista tehdään naisvaltaisen KVTES:n tai OVTES:n piirissä ja toista miesvaltaisen TS:n piirissä. Tässä nimikeparivertailussa verrattiin varhaiskasvatuksen lastenhoitajan ja kiinteistönhoitajan palkkausta sekä varhaiskasvatuksen opettajan ja TS:n palkkaryhmä II:een sijoittuvien työnjohtajien palkkoja. Näiden tehtävien voidaan ajatella olevan keskenään tehtävän vaativuuden perusteella samanarvoisia.

Tarkasteluissa havaittiin, että ensimmäisen parin osalta eroa tehtäväkohtaisissa palkoissa on 7,3 prosenttia lastenhoitajien eduksi, kun se vuonna 2023 oli 5,9 prosenttia ja vuonna 2022 ero oli 3,6 prosenttia. Varsinaisessa palkassa eroa ei kuitenkaan ole. Kunta-alan kansallisen tason tarkastelussa tehtäväkohtaisissa palkoissa on samansuuntainen ero, mutta varsinaisessa palkassa havaitaan selvä ero kiinteistönhoitajien hyväksi. Paikallisesti tilanteen voidaan kuitenkin todeta olevan hyvä varsinaisten palkkojen ollessa keskimäärin yhtä suuret. KVTES:n ja teknisen sopimuksen palkkausjärjestelmät eroavat keskenään jonkin verran palkkatekijöiden voimasuhteiden osalta. Teknisten sopimuksessa henkilökohtaisella lisällä on esimerkiksi selkeästi merkittävämpi osa palkkauksen kokonaisuudessa kuin KVTES:ssä.

Toisen verrokkiparin osalta havaittiin, että varhaiskasvatuksen opettajan tehtäväkohtainen palkka on lähestynyt työnjohtajan palkkaa ja on nyt noin 11 prosenttia sitä pienempi. Vuonna 2023 ero oli noin 12 prosenttia ja vuonna 2022 ero oli 17 prosenttia. Varsinaisen palkan ero on kuitenkin säilynyt 18

prosentissa. Tilanne on samansuuntainen kuin kunta-alalla kansallisellakin tasolla. Kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien palkat ovat kuitenkin matalammalla tasolla kuin kansallinen keskiarvo. Työnjohtajien tehtäväkohtainen palkka on meillä korkeampi kuin kansallinen keskiarvo, mutta varsinaisen palkan keskiarvo jää meillä kuitenkin kunta-alan kansallista keskiarvoa matalammalle.

Vuoden 2023 palkkakartoituksessa todettiin, että eron kaventamiseksi työnantajan tulisi huomioida varhaiskasvatuksen opettajien ammattiryhmä, kun seuraavan kerran tehdään laajempia palkkaratkaisuja esimerkiksi paikallisten järjestelyerien jakamisen yhteydessä. Vuoden 2024 paikallisista eristä työnjohtajien palkkaa korotettiin yhteensä 1,22 prosenttia (kokonaiskustannusvaikutus). Vastaavasti varhaiskasvatuksen opettajien palkkoja korotettiin 1,82 prosenttia. Keskimäärin varhaiskasvatuksen opettajien tehtäväkohtainen palkka nousi 56,58 eurolla. Vuoden 2024 paikalliset erät käytettiin teknisen sopimuksen osalta tehtäväkohtaisten palkkojen kokonaisuudistukseen, eikä yksittäisten tehtävien tai ammattiryhmien palkkatasoa pystytty juurikaan vertailemaan muiden sopimusalojen tehtäviin. Asia on kuitenkin syytä huomioida tulevissa palkkaratkaisussa, jotta varhaiskasvatuksen opettajien palkkausta saadaan edelleen kehitettyä.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että palkkatasoarvotilanne on Porin kaupungilla hyvä sopimuksittain tarkasteltuna, kun ylin johto jätetään tarkastelun ulkopuolelle. Viimeisten kolmen vuoden aikana tehdyt palkkausjärjestelmien kehittämistoimenpiteet ovat tuottaneet selkeitä kehitysskeleita erityisesti tehtäväkohtaisten palkkojen suhteen. Henkilökohtaisten lisien kohdalla tilannetta tulee seurata ja tarvittaessa reagoida asiaan ensi sijassa esihenkilöiden arviointiosaamista kehittämällä.

Suomen virallisen tilaston mukaan kunnissa ja kuntayhtymissä säännöllisen työajan mediaaniansio oli 3 306 euroa kuukaudessa vuonna 2023. Naisten säännölliset ansiot olivat keskimäärin 3 194 euroa ja miesten 3 754 euroa. Toisin sanoen valtakunnan tasolla kuntasektorilla naisten euro on 85 senttiä. Porin kaupungilla naisten säännöllisen työajan ansio on keskimäärin 2992,85 euroa ja miesten 3298,25 euroa. Naisen euro on siis Porissa 91 senttiä. Luku pysyy samana riippumatta siitä, huomioidaanko tarkastelussa varsinainen palkka vai ainoastaan tehtäväkohtainen palkka. Luvun suuruus vaihtelee kuitenkin huomattavasti kuuden eri sopimusalan välillä 79 sentistä (KVTES) 1,49 euroon (lääkärisopimus). Sukupuolten välistä vertailua sopimusaloittain yli hinnoittelutunnusten lienee perusteltua syventää jatkossa. Raportointijärjestelmien kehittyessä meillä on mahdollisuus analysoida tarkemmin esimerkiksi koulutustason vaikutusta palkkaan. Suuri osa sukupuolten välisestä palkkaerosta selittyy kuitenkin rakenteellisilla tekijöillä, sillä kaupungin matalimmin palkat ammattiryhmät ovat naisenemmistöisiä, kun taas ylin johto miesenemmistöistä. Rakenteellisiin palkkaeroihin on kuitenkin myös mahdollisuus vaikuttaa, mikäli tähän on tahtoa. Aihe edellyttää kuitenkin aktiivista keskustelua organisaatiossa ja kaikilla organisaatiotasolla.

6. Toimenpidesuosituksset

Edistääksemme tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkapoliitiikkaa ja kehittääksemme palkkausjärjestelmäämme aiempaa läpinäkyvämmäksi ja kannustavammaksi palkkakartoituksen havaintojen pohjalta suositellaan seuraavia toimenpiteitä.

Toimenpide	Kuvaus	Tila (Aloittamatta/kesken/valmis)
1. Henkilökohtaisen lisän myöntämisen prosessin kehittäminen	Henkilökohtaisen lisän myöntämisen prosessi ja henkilökohtaisen lisän perusteet tulee yhdenmukaistaa kaupunkitasolla. Palkkausjärjestelmän kannustavuuden ja ajantasaisuuden vahvistamiseksi henkilökohtaisten lisien painopistettä tulee siirtää määräaikaisten lisien suuntaan, jolloin henkilökohtaisten lisien käyttö joustavoituu ja hyvästä työsuorituksesta voidaan palkita yksilöä nopeammin ja mahdollisesti myös aiempaa tuntuvammin.	Kesken. TTES:n henkilökohtaisen lisän järjestelmä uudistettiin vuonna 2023. Henkilökohtaisen lisän suuruus irrotettiin perustuntipalkan suuruudesta ja henkilökohtaista lisää on siitä lukien jaettu uuden, työsuorituksen arviointikriteeristö perusteella. KVTES:n, OVTES:n, muusikoiden ja lääkärisopimuksen (eläinlääkärit) henkilökohtaisen lisän järjestelmät uudistettiin vuoden 2024 aikana. KVTES:n 1.6.2024 lukien jaettavaksi tulleista paikallisista eristä noin 40 prosenttia kohdennettiin henkilökohtaisiin lisiin, jotka jaettiin uuden työsuorituksen arviointikriteeristön perusteella. Kriteeristö on sama OVTES:n G-osion piirissä. Heillä henkilökohtaisiin lisiin kohdennettiin myös merkittävä, mutta KVTES:ssä pienempi osuus vuoden 2024 paikallisista eristä. OVTES:n muiden osioiden piirissä oleville rakennettiin osaamista ja ammatinhallintaa mittaa arviointikriteeristö, mutta ensimmäiset lisät tulevat jatkoon vasta 1.1.2025. Eläinlääkäreiden paikalliset erät jaettiin kokonaisuudessaan henkilökohtaisiin lisiin. Heidän uudessa järjestelmässään henkilökohtainen lisä perustuu lisäkouluttautumiseen ja sen tuottamaan hyötyyn nykyisessä

		työtehtävässä. Vuoden 2025 aikana käynnistetään henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistustyö teknisen sopimuksessa.
2. Teknisen sopimuksen työn vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen	Tällä hetkellä kaikista palkkaryhmistä on käytössä lomake, jolla määritellään tehtävän vaativuus painotettujen vaativuustekijöiden arvioinnin perusteella. Käytännössä jokainen tehtävä arvioidaan erillään muista, jolloin vertailu muihin tehtäviin tapahtuu ainoastaan välillisesti. Suora vertailu tehtävien välillä mahdollistuisi esimerkiksi tehtävien pisteytystaulukon avulla, joka vertailisi tehtävää sekä sitä vaativampiin että vähemmän vaativampiin tehtäviin. Samalla sopimusalat ylittävä vertailu samanarvoisiin tehtäviin mahdollistuisi aiempaa avoimemmin.	Valmis. Valmistelutyö aloitettiin maaliskuussa 2023 ja saatettiin päätökseen syksyllä 2024. Uusi tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2024 ja se rahoitettiin vuosien 2023 ja 2024 paikallisilla erillä. Järjestelmäudistuksessa siirryttiin yksittäisten tehtävien pisteytykseen perustuvasta järjestelmästä kokonaisarviointiin perustuvaan järjestelmään, jossa tehtävät sijoiteltiin vaativuuden arvioinnin perusteella noin 20 palkkatasolle. Muutos mahdollisti myös tasopalkat kuvaavan palkkataulukon lisäämisen intranettiin, mikä osaltaan vahvistaa palkka-avoimuutta.
3. Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen	KVTES:n tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on antanut asiasta yleiskirjeen 3/2025. Palkkamääräysten muutokset koskevat KVTESin palkkauslukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Aiemmin voimassa ollut palkkauslukua ja liitteitä noudatetaan kuitenkin 30.9.2025 saakka. Mikäli toimeenpanovaihe paikallisesti saadaan valmiiksi aiemmin, uutta järjestelmää voi noudattaa jo ennen 30.9.2025. Tasopalkkauudistus koskee myös OVTES:n G-osiota (yleiskirje 7/2025).	Aloittamatta. Uudistuksen valmistelu aloitetaan viipymättä vuoden 2025 alussa. Valmistelussa hyödynnetään olemassa olevaa organisaatiota KVTES:n palkka-asioiden käsittelyyn. Toisin sanoen KVTES:n pääneuvotteluryhmä toimii neuvotteluelimenä ja valmistelutyötä tekevät TVA-ryhmät, joiden nimet päivitetään palkkaryhmiksi TVA-käsitteen jäädessä historiaan.