



Palkkakartoitus

HR-yksikkö

9.2.2026

Sisällys

1. Palkkakartoituksen tausta ja tarkoitus	2
2. Henkilöstö sopimusaloittain	3
3. Hinnoittelukohdittaiset vertailut virka- ja työehtosopimuksittain	5
3.1 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).....	5
3.2 Palkkaryhmien ulkopuoliset	8
3.3 Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	10
3.4 Kunnallinen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES).....	11
3.5 Kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimus	12
3.6 Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	13
4. Palkkakehityksen tarkasteleminen hinnoittelutunnuksittain yli virka- ja työehtosopimusten	14
5. Keskeisimpien palkanosien tarkastelu yli virka- ja työehtosopimusrajojen	16
5.1 Palkkausjärjestelmien keskinäinen vertailu	16
5.2 Tasolisät	18
5.3 Rekrytointilisän käyttö	19
6. Samanarvoista työtä tekevien vertailu	20
7. Toimenpidesuosituksset	23

1. Palkkakartoituksen tausta ja tarkoitus

Tämä palkkakartoitus on osa Porin kaupungin työtä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Kartoituksella arvioimme palkkatasa-arvon nykytilaa ja määritämme toimenpiteitä, joilla edistämme palkkauksen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Palkkakartoitus perustuu tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) velvoitteisiin ja sen laadinnassa on huomioitu Sosiaali- ja terveysministeriön Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen -raportin suositukset. Porin kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman 2021–2025 yhtenä tavoitteena on edistää tasa-arvoista palkkausta ja tämä kartoitus osaltaan tukee tuota tavoitetta.

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-arvolaisissa säädettyjen palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Vähintään kolmekymmentä henkeä työllistävät työnantajat ovat tasa-arvolain nojalla velvoitettuja tekemään palkkakartoituksen.

Palkkakartoituksessa verrataan naisten ja miesten keskiarvopalkkoja ja selvitetään syyt mahdolliselle palkkaerolle. Palkkakartoituksen ensimmäisessä osassa vertailu tehdään merkittävimmän palkanosan, tehtäväkohtaisen palkan tai tasopalkan sekä varsinaisen palkan osalta. Vertailu tehdään sopimusaloittain ja sen sisällä palkkahinnoittelukohdittain tai palkkaryhmittäin. Varsinainen palkka koostuu tehtävän perusteella määräytyvästä palkanosasta ja sopimuskohtaisista 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 kohtelemaan työntekijöitään syrjimättömästi, eikä eri virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuulumisen ole lainmukainen peruste kohdella naisia ja miehiä eri tavoin palkanmäärityksessä. Palkkakartoituksen toisessa osiossa vertaillaan muita palkanosia. Tällöin tarkastellaan tasolisien ja henkilökohtaisen lisän jakautumista ja samanarvoista työtä tekevien palkkausta kahden verrokitehtäväparin avulla.

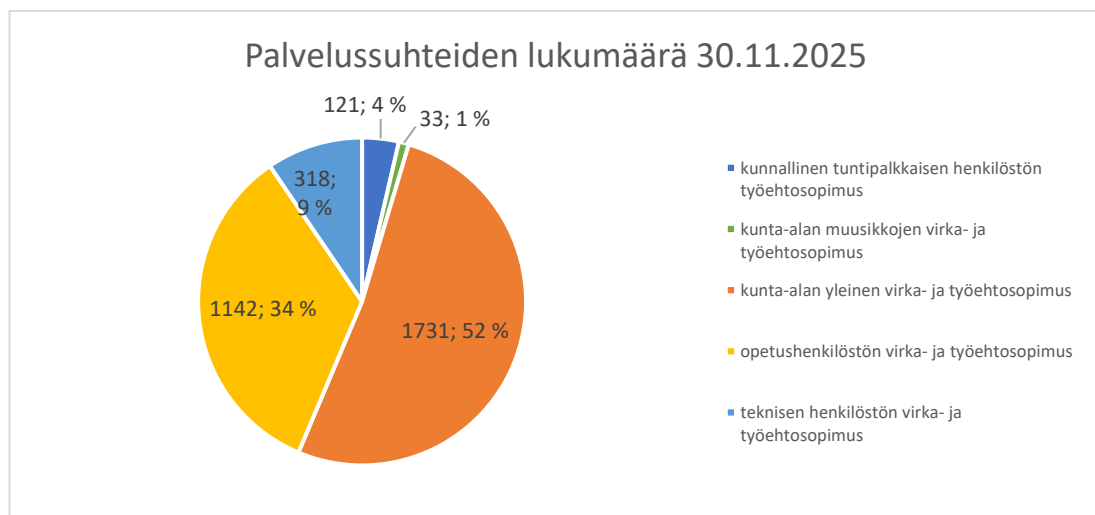
Palkkakartoitus on tehty marraskuun 2025 palkansaajista aiemman joulukuun sijasta. Tarkastelukuukaudella ei ole kartoituksen tulkintaan vaikutuksia, sillä marras- tai joulukuun aikana palkkoihin ei tyypillisesti kohdistu yleiskorotuksia tai muita laajempia muutostoimia. Henkilöstön määrä on kuitenkin marraskuun viimeinen päivä suurempi kuin joulukuun viimeinen päivä.

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

2. Henkilöstö sopimusaloittain

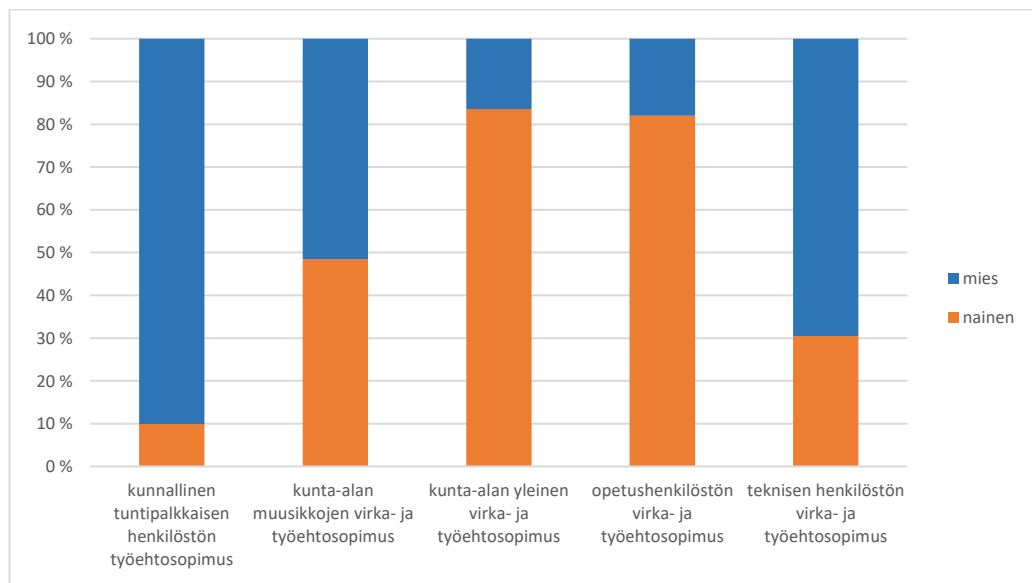
Porin kaupungin henkilöstö jakautuu viiden eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), Muusikot (kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimus) sekä TTES (kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus). Lääkärien virkaehtosopimus poistui vuoden 2025 aikana kaupungilla sovellettavien sopimusten joukosta, kun eläinlääkärit siirtyivät 1.5.2025 lukien KVTES:n piiriin omalle liitteelleen. Sovellettavista sopimuksesta TS ja TTES ovat selkeästi miesvaltaisia sopimuksia ja KVTES ja OVTES naisvaltaisia sopimuksia. Muusikoiden virka- ja työehtosopimus on vähiten sukupuolittunut sopimusala, sillä miehiä ja naisia on sopimuksen piirissä lähes yhtä monta.

Sopimusalojen keskinäiset voimasuhteet on esitetty kuvassa 1. Kuvassa esitetyt luvut sisältävät myös lyhytaikaiset palvelussuhteet, joissa palkka ei määräydy kuukausipalkkana. Kuvassa näkyy, että noin puolet henkilöstöstä sijoittuu KVTES:n piiriin. Toiseksi suurin sopimus on OVTES, jonka piiriin sijoittuu 34 prosenttia henkilöstä. Tuntipalkkaisten sopimuksen alle ei enää tehdä uusia työsuhteita, joten sopimuksen henkilöstömäärä on pudonnut edelleen 129 henkilöstä 121 henkeen. Teknisen sopimuksen piirissä olevan henkilöstön määrä on laskenut vuoden takaiseen nähden, sillä työllistämistoiminta on aiemmassa muodossaan loppunut kaupungilta TE24-uudistuksen yhteydessä. Työllistetyt ovat sijoittuneet pääosin teknisen sopimuksen alle ja teknisen sopimuksen piirissä olleen henkilöstön määrä on laskenut nyt 318 henkilöön, kun se vielä vuosi sitten oli 403 henkilöä. Työllistettyjä on kaupungilla raportointitietokellä enää neljä, kun heitä vielä vuoden 2024 lopussa oli 105.



Kuva 1 Palvelussuhteiden lukumäärä sopimuksittain 30.11.2025.

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista. Naisvaltaisia ammattialoja ovat erityisesti varhaiskasvatus- ja opetusala. Porin kaupungin organisaatiossa naisia oli vakinaisesta henkilöstä 74,4 prosenttia ja koko henkilöstöstä 74,9 prosenttia. Vastaavat luvut olivat vuoden 2024 lopussa 73,8 (73,9 % vuonna 2023) ja 72,3 (72,7 % vuonna 2023). 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 30.11.2025.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten kokonaisuuteen tulee lähivuosina vaikuttamaan merkittävästi uusi teknisen alan virka- ja työehtosopimus TATES. Uuden sopimuksen myötä TS- ja TTES-sopimukset lakkaavat ja tuntipalkkaan perustuva palkanmaksutapa poistuu. Uuden sopimuksen soveltamispiiriin siirtyvät TS- ja TTES-sopimusten piirissä oleva henkilöstö sekä tietyt KVTES-sopimuksen piirissä olevat henkilöstöryhmät. Uudesta sopimuksesta neuvotellaan pääsopijajärjestöjen kesken sopimuskauden 2025–2028 aikana ja sopimuksen pohjana ovat nykyisen TS-sopimuksen sisältämät sopimusmääräykset.

3. Hinnoittelukohdittaiset vertailut virka- ja työehtosopimuksittain

3.1 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

KVTES:ssä otettiin vuoden 2025 aikana käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä. Tasopalkkajärjestelmä korvasi aiemmin käytössä olleen palkkausjärjestelmän, joka perustui tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA). Siirtymäaika uuden järjestelmän käyttöönottoon oli 1.2.-30.9.2025. Porissa järjestelmä otettiin käyttöön ensimmäisten kuntaorganisaatioiden joukossa jo 1.6.2025 lukien.

Uusi järjestelmä on aiempaa järjestelmää vahvemmin ohjattu valtakunnallisilla sopimusmääräyksillä eli toisin sanoen paikallinen harkintavalta palkkausjärjestelmän käyttöön ja kehittämiseen on rajatumpaa. Uudessa mallissa jokainen tehtävä sijoittuu tietylle palkkatasolle. Tasot ovat A, B ja C. Lisätasoa on mahdollista sopia paikallisesti, mutta sopiminen edellyttää yksimielisyyttä paikallisneuvotteluosapuolten kesken. Tehtävät sijoittuvat eri tasoille osaamisen ja vastuun perusteella. Valtakunnalliset osaamisen ja vastuun tasokriteerit ovat kaikissa kuntaorganisaatioissa samat. Lisäksi käytössä voi olla paikallisia tasokriteerejä. Tasoille A, B ja C on lisäksi sovittu valtakunnallinen vähimmäispalkka. Tasopalkan lisäksi voidaan maksaa tasolisää. Valtakunnallisesti määritellyjä tasolisiä on kaksi (lääkehoitolisä liitteellä 5 ja oppilaanohjauslisä kaikissa liitteissä). Lisäksi paikallisesti on mahdollista määritellä omia tasolisiä.

KVTES:n palkkausjärjestelmän kokonaisuuteen on tasopalkkauudistuksen lisäksi vaikuttaneet kaksi uutta palkkaliitettä. Kunnalliset eläinlääkärit siirtyivät lääkärin virkaehtosopimuksen piiristä KVTES:n liitteelle 15 ja samalla lääkärisopimuksen soveltaminen kunta-alalla päättyi. Lisäksi julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta eli TE-toimistoilta kunnille 1.1.2025. Muutoksen yhteydessä valtiolta liikkeenluovutuksella siirtyi 114 henkeä Porin kaupungille. Työllisyyspalvelut saivat myös oman palkkaliitteensä uuden valtakunnallisen sopimusratkaisun myötä 1.5.2025. Liikkeenluovutuksella siirtyneiden palkansaajien kokonaispalkan muuntaminen KVTES:n palkkausmääräysten mukaiseksi toteutettiin Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:een yleiskirjeen 11/2025 ohjeiden mukaisesti.

KVTES:n piirissä työskentelevästä henkilöstöstä naisia on 84 prosenttia (84 % vuonna 2024 ja 85 % vuonna 2023). 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 palkkaliitteille 1 (eräät hallinnon asiantuntijapalvelut, toimistoalan palvelut ja ICT-alan palvelut sekä sisäisen palvelutoiminnan palvelut), 2 (kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut), 3 (työllisyyspalvelut), 4 (ruokapalvelut), 5 (varhaiskasvatuspalvelut sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät), 6 (ruokapalveluhenkilöstö) ja 7 (muiden alojen palvelut).

Tasopalkkauudistuksen myötä liitteiden numerointi hieman muuttui ja samalla esimerkiksi perhepäivähoitajat siirtyivät omalta liitteeltään liitteelle viisi.

Oheisesta taulukosta (taulukko 1) käy ilmi miesten ja naisten palkkaerot palkkaryhmittäin. Tasopalkka määräytyy paikallisneuvottelujen tuloksena syntyneen tasopalkkataulukon perusteella. Normaalitasoa eli A-tasoa ylemmille tasoille nouseminen edellyttää määriteltujen valtakunnallisten tai paikallisten tasokriteerien täyttymistä. Pienet, satunnaisvaihtelulla selittyvät erot syntyvät miesten ja naisten sijoittumisesta palkkaryhmän sisällä eri palkkatasoille. Niiden palkkaryhmien palkkoja, joissa palkkaeroa on yli kaksi prosenttia suuntaan tai toiseen joko tasopalkassa tai varsinaisessa palkassa, kuvataan seuraavaksi tarkemmin.

Taulukko 1 KVTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 30.11.2025

kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	mies			nainen				
	lkm	Keskiarvo tasopalkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tasopalkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, tasopalkka	naispalkka, varsinainen palkka
5VKA54 (varhaiskasvatuksen lastenhoitajat)	15	2 512,90 €	2 646,74 €	340	2 487,88 €	2 683,68 €	99,00 %	101,40 %
5KOU52 (koulunkäyntiöhaajat, vaativat ammattitehtävät)	17	2 379,14 €	2 498,83 €	123	2 395,45 €	2 586,09 €	100,69 %	103,49 %
7SII70 (siivoojat ja laitoshuoltajat)	6	2 190,62 €	2 267,39 €	113	2 194,05 €	2 355,27 €	100,16 %	103,88 %
5KOU62 (koulunkäyntiöhaajat, ammattitehtävät)	19	2 309,67 €	2 405,03 €	109	2 290,68 €	2 413,09 €	99,18 %	100,34 %
3TYP42 (työllisyyspalvelujen asiantuntijat)	9	3 054,85 €	3 420,96 €	80	3 041,18 €	3 356,99 €	99,55 %	98,13 %
1ASI44 (eräät hallinnon asiantuntijatehtävät)	7	3 485,05 €	3 722,76 €	36	3 476,30 €	3 773,15 €	99,75 %	101,35 %
2VAP50 (kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden vaativat ammattitehtävät)	11	2 707,84 €	2 879,49 €	26	2 726,66 €	2 908,06 €	100,70 %	100,99 %
2VAP60 (kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävät)	14	2 448,77 €	2 576,58 €	22	2 460,31 €	2 588,87 €	100,47 %	100,48 %
2KIR60 (kirjastopalvelujen ammattitehtävät)	7	2 421,52 €	2 469,41 €	18	2 427,08 €	2 600,98 €	100,23 %	105,33 %

Vuoden 2024 palkkakartoituksessa hinnoittelutunnuksella 05VKA054 (varhaiskasvatuksen lastenhoitajat) naisten varsinainen palkka oli keskimäärin noin kolme prosenttia miesten varsinaista palkkaa korkeampi. Nyt palkkaryhmän kohdalla ero on kaventunut selvästi alle tarkastelurajaksi asetetun kahden prosentin alle. Tämä voidaan tulkita positiiviseksi palkkatasoarvokehitykseksi.

Koulunkäyntiohjaajien vaativien ammattitehtävien palkkaryhmässä (5KOU52) havaittiin, että naisten varsinainen palkka on keskimäärin noin 3,5 prosenttia korkeampi kuin miesten. Vuoden 2024 kartoituksessa koulunkäyntiohjaajat sijoituivat yhdelle hinnoittelutunnukselle, eikä eroja sukupuolten välillä havaittu. Nytkään ammattitehtävien palkkaryhmässä (5KOU62) vastaavaa eroa ei havaita. Vaativien ammattitehtävien taulukkoon sijoittuvat vastaavat koulunkäyntiohjaajat sekä erityiskouluissa työskentelevät koulunkäyntiohjaajat. Tarkemmassa analyysissä havaittiin, että tässä ryhmässä miehistä saa työkokemuslisää hieman vajaa puolet, kun taas naisista työkokemuslisää saa noin 70 prosenttia. Naiset ovat siis kokeneempia työntekijöitä. Henkilökohtaista lisää saa miehistä ja naisista lähes yhtä monet, mutta naisen saaman henkilökohtaisen lisän suuruus on noin 100 euroa, kun miehen saaman henkilökohtaisen lisän suuruus on 80 euroa. Lisäksi oppilaanohjauksen ja lääkehoidosta maksettavat tasolisät keskittyvät naisille. Ero varsinaisessa palkassa voi siis selittyä kokonaisuudessaan naisten miehiä pidemmälle kokemuksella, joka mahdollistaa lisätehtävät sekä johtaa parempiin työsuorituksen arviointeihin ja näin suurempaan henkilökohtaiseen lisään. Palkkaerojen kehitystä tulee kuitenkin seurata.

Palkkaryhmässä 7SII70 (siivoojat ja laitoshuoltajat) naisten varsinainen palkka on keskimäärin noin neljä prosenttia miesten varsinaista palkkaa korkeampi. Ero on lähes sama kuin vuonna 2024. 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 palkkaryhmässä 7SII70 työskentelevien miesten määrä on suhteellisen pieni, mikä osaltaan vaikeuttaa keskiarvoihin pohjaavaa tarkastelua.

Tasopalkkauudistuksessa liitteen 1 asiantuntijoiden ryhmä jaettiin peräti kolmeen eri palkkaryhmään. Asiantuntijoiden palkkaryhmä jaettiin asiantuntijatehtäviin ja johtaviin asiantuntijatehtäviin. Lisäksi ne asiantuntijatehtävät, joissa edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa tuli siirtää palkkaryhmien ulkopuolelle. Näille tehtäville rakennettiin paikallisesti oma palkkataulukonsa. Muutoksista huolimatta eräät hallinnon asiantuntijat -nimisen ryhmän (1ASI44) henkilömäärä on pysynyt lähes muuttumattomana. Nyt ryhmään kuuluu yhteensä 43 henkilöä, kun vuonna 2024 siihen kuului 41 henkilöä. Positiivista kehitystä palkkaeroissa on kuitenkin tapahtunut. Vuonna 2024 tässä ryhmässä sekä naisten tehtäväkohtaiset palkat että varsinaiset palkat jäivät yli kaksi prosenttia miesten palkoista. Nyt ero on kaventunut selvästi alle kahden prosentin tarkastelurajan.

Palkkaryhmässä 2VAP60 työskennellään kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävissä, kuten liikunnanohjaajan, nuoriso-ohjaajan ja kulttuuri-ohjaajan tehtävissä. Tässä ryhmässä varsinaisessa palkassa havaittiin vielä vuoden 2023 tarkastelussa vajaan neljän prosentin ero naisten hyväksi. Vuonna 2024 ero oli kaventunut alle 1,5 prosenttiin ja nyt havaitaan, että ero on enää alle puoli prosenttia. Erinomainen tasa-arvotilanne on myös toisessa tarkasteluun päätyneessä kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden palkkaryhmässä eli vaativissa ammattitehtävissä (2VAP50).

Suurin ero miesten ja naisten palkkojen välillä on kirjastopalvelujen ammattitehtävien ryhmästä. Siinä tasopalkkojen eroa ei ole lainkaan, mutta varsinaisten palkkojen ero on naisten eduksi noin 5,5 prosenttia. Ero on lähes identtinen vuoden 2024 eron kanssa. Tarkasteltaessa eroa tarkemmin havaitaan, että naiset ovat kokeneempia ja heille maksetaan tästä syystä keskimäärin miehiä korkeampaa työkokemuslisää. Lisäksi naisista reilu kolmannes saa henkilökohtaista lisää, kun seitsemästä miehestä henkilökohtaista lisää saa vain yksi. Tilannetta täytyy kuitenkin seurata edelleen.

Palkkaryhmiä saatiin tarkasteluun tässä palkkakartoituksessa yhtä monta kuin viime vuonnakin hinnoittelutunnuksia. Toimistoala tippui kuitenkin tarkastelusta pois, koska palkkaryhmä jakaantui tasopalkkauudistuksessa kahtia, eikä kumpikaan uusista toimistoalan palkkaryhmistä täyttänyt ryhmän vähimmäiskoon vaatimusta. Toisaalta tasopalkkauudistuksen myötä myös koulunkäyntiohjaajien ryhmä jakaantui kahtia ja molemmat ryhmät saatiin tarkasteluun mukaan. Viime vuoteen verrattuna tarkastelusta tippui museopalveluiden ammattitehtävien ryhmä ja uutena palkkaryhmänä mukaan saatiin työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden ryhmä.

3.2 Palkkaryhmien ulkopuoliset

Tilastotunnuksen 99TAE020 alle sijoittuvat kokonaispalkassa olevat työnantajan edustajat (KVTES II luku 19 §). Joukko käsittää kaupunkitason johtoryhmän jäsenet, yksikön päälliköt ja muutaman keskushallinnon erityistehtävän. Työnantajan edustajien palkka määritellään kokonaispalkkana, eli tasopalkkaa, työkokemuslisää ja mahdollista henkilökohtaista lisää ei palkassa eritellä. Yksiköiden päälliköille on oma palkkataulukonsa. Tätä ylimmälle johdolle palkkataulukkoa ei ole.

Tilastotunnukselle 99TAE020 sijoittuvien miesten palkkojen vaihteluväli on noin 7500–9400 euroa, kun tarkastelun ulkopuolelle jätetään kaupunginjohtajan ja yksiköiden päälliköiden palkat. Verrokkinaisten palkka asettuu noin 7600–7700 euroon. Vertailua vaikeuttaa se, että kaikki toimialajohtajat ja liikelaitosten johtajat ovat miehiä. Tarkastelu kuitenkin nostaa esiin havainnon siitä, että miesten palkkojen vaihteluväli on laaja. Lienee tarpeen pohtia, tulisiko kaupungin ylimmälle johdolle rakentaa systemaattinen palkkausjärjestelmä, joka määritteli palkat yhteisten periaatteiden pohjalta. Palkkoja tarkasteltaessa on syytä huomata, että vuoden 2025 paikalliset erät kohdennettiin ylimmälle johdolle yleiskorotustyypisesti, kun taas yksiköiden päälliköiden korotus toteutettiin palkkataulukon toiseksi alimmalle tasolle. Korotukset saaneista seitsemästä yksikön päälliköstä vain yksi oli nainen. Toisaalta yksikön päälliköiden 16 tehtävästä vain viisi ovat tällä hetkellä naisten hoidossa.

Palkkaryhmien ulkopuolisia kuvaavan tilastotunnuksen 99999999 (ent. hinnoittelemattomat) alle sijoittuu hyvin monentyyppisiä tehtäviä, mikä vaikeuttaa tulkintojen teko. Palkkaryhmien ulkopuolelle sijoittuvat muun muassa harjoittelijat, päätoimiset työsuojeluvaltuutetut ja pääluottamusedustajat. Lisäksi ryhmään sijoittuu epätyypillisiä palvelussuhteita, kuten sopimuspalkkaratkaisuja, jotka osaltaan haastavat tulkintojen tekoa palkkaeroista. Tilastotunnuksen käyttöä on onnistuttu suitsimaan siten, että sitä käytetään vain edellä mainituissa tehtävissä, eikä ns. uniikkeja

palkkaratkaisuja tehdä tämän ryhmän turvin. Tilastotunnuksen alle sijoittuvien henkilöiden määrä onkin laskenut jatkuvasti. Nyt ryhmä käsittää enää 27 henkilöä, kun se viime vuonna oli 32 henkilöä ja sitä edellisenä 48 henkilöä. Sukupuolten välinen palkkaero on kuitenkin kasvanut. Tasopalkkojen ero on kasvanut noin viidestä prosentista 11 prosenttiin ja varsinaisen palkan ero noin kahdesta prosentista seitsemään prosenttiin. Tarkemmassa analyysissä havaittiin, että ryhmässä selkeästi piikkipalkkaa nauttiva tehtävä on miehen hoidossa. Vastaavasti ryhmän matalimmin palkatut tehtävät eli harjoittelijoiden tehtävät ovat tällä hetkellä naisten hoidossa tällä hetkellä. Suoria keinoja tilanteeseen vaikuttamiseksi on vähän, koska palkkaerot syntyvät osin sattumanvaraisesti (vrt. henkilöstön edustajien valinta). Keskeistä on kuitenkin varmistaa, että tehtäviä ei virheellisesti hinnoitella tälle tilastotunnukselle ja tunnistetaan mahdollisimman varhain, mikäli jollekulle tehtäväryhmälle pystytään luomaan oma palkkataulukonsa.

Palkkaryhmätunnuksen 01999999 (tilastotunnus) alle sijoittuvat kaupungin muut hinnoittelemattomat tehtävät. Vuoden 2023 järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä tämä ryhmä saatettiin systemaattisen tehtävien vaativuuden arvioinnin piiriin. Tässä ryhmässä palkkojen tasa-arvokehitys on ollut huomattavaa, mutta tilanne on toisaalta kääntynyt pääläelleen. 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. Vuonna 2024 vastaavat luvut ovat 102,15 ja 100,79. Nyt luvut ovat 105,48 ja 103,79. Toisin sanoen ryhmään on muodostunut selkeä palkkaero naisten eduksi. Tasopalkkojen osalta tämä osin selittyy sillä, että tämän ryhmän ylimmässä palkkataulukossa, jonne sijoittuvat vaativimmiksi arvioidut eli korkeimmin palkat tehtävät, on naisenemmistö. Ylimmän taulukon 11 tehtävästä vain neljä ovat miesten hoidossa tarkasteluajankohtana.

Taulukko 2 KVTES:n palkkaryhmien ulkopuolisten sukupuolijakauma ja palkkaerot 30.11.2025

kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	mies			nainen				
	lkm	Keskiarvo tasopalkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tasopalkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, tasopalkka	naispalkka, varsinainen palkka
* 01999999	16	4 818,46 €	5 352,85 €	26	5 082,73 €	5 555,64 €	105,48 %	103,79 %
* 99999999	6	3 132,27 €	3 294,18 €	21	2 789,92 €	3 055,26 €	89,07 %	92,75 %
* 99TAE020	22	8 154,35 €	8 154,35 €	7	6 911,37 €	6 911,37 €	84,76 %	84,76 %

Kokonaisuudessaan palkkaryhmien ulkopuolisten tilanteesta voidaan todeta, että tilastotunnusten käyttö on saatu vakiinnutettua linjakkaaksi. Työnantajan edustajat ovat kokonaispalkassa tilastotunnuksella 99TAE020 ja esimerkiksi harjoittelijoille käytetään tilastotunnusta 99999999. Muiden uusien tehtävien tasopalkkojen määrittäminen perustuu aina systemaattiseen tehtävän osaamisen ja vastuun arviointiin, eikä tehtävää sijoiteta palkkataulukoiden ulkopuolelle kuin poikkeuksellisissa tilanteissa.

3.3 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 kolmannes on nainen. Työllistettyjen poistuttua naisten suhteellinen osuus teknisen sopimuksen piirissä on kuitenkin kasvanut huomattavasti, sillä vielä vuonna 2024 sopimuksen piirissä olevasta henkilöstöstä naisia oli noin neljännes. Teknisen sopimus sisältää kolme palkkaryhmää (I-III), joita kaikkia pystytään vertailuryhmien kokovaatimusten täyttyessä vertailemaan miesten ja naisten palkkojen osalta.

Uusi kokonaisharkintaan ja vaativuustasoihin perustuva tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä otettiin käyttöön 1.6.2024 lukien. Järjestelmäuudistuksen yhteydessä luovuttiin yksittäisen tehtävien pisteyttämiseen perustuvasta arvioinnista. Uudistuksen myötä kaikki teknisen sopimuksen tehtävät ryhmiteltiin noin 20 palkkatasolle tehtävien vaativuuserojen perusteella. Uudistuksen yhteydessä noin kolmannekselle henkilöstöstä syntyi erillislisää, jolla taattiin, ettei aiempi palkkataso laske. Nyt raportoitavissa luvuissa ei ole mukana järjestelmäuudistuksen yhteydessä syntynyttä erillislisää, jotta palkkoja pystytään tarkastelemaan uuteen järjestelmään peilaten. Mikäli erillislisät olisivat tarkastelussa mukana, palkkausjärjestelmäuudistuksen mukanaan mahdollisesti tuoma palkkatasa-arvokehitys jäisi tunnistamatta.

Suurin ero miesten ja naisten palkoissa oli vuosina 2022 ja 2024 (vuotta 2023 ei raportoitu palkkauudistuksen vuoksi) palkkaryhmässä III, johon sijoittuu päälliköitä, toimintayksiköiden esihenkilöitä ja erityisosaamista vaativia asiantuntijatehtäviä. Vielä vuoden 2022 palkkakartoituksessa ero tehtäväkohtaisissa palkoissa oli noin 7 prosenttia ja varsinaisessa palkassa 8 prosenttia. Vuonna 2024 eroa on enää noin neljä ja noin viisi prosenttia. Ero on nyt kaventunut edelleen vuoden takaiseen verrattuna. Ero on enää noin kolme prosenttia sekä tehtäväkohtaisessa että varsinaisessa palkassa. Tarkemmassa tarkastelussa tutkittiin miesten ja naisten sijoittumista kyseessä olevan palkkaryhmän viidelle eri palkkatasolle. Korkeimmalla tasolla naisten osuus on 50 prosenttia, toiseksi korkeimmalla 20 prosenttia (yksi nainen, neljä miestä), seuraavalla 46 prosenttia, seuraavalla 66 prosenttia ja alimmalla 63 prosenttia. Voidaankin siis todeta ja naiset ja miehet ovat sijoittuneet suhteellisen tasaisesti viidelle eri tasolle ja palkkaerot syntyvät tästä, tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvasta vaihtelusta. Jatkossa tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota siihen, että palkantarkistukset kohdistuvat tasaisesti sukupuolten välillä. Viime vuoteen verrattuna esimerkiksi toiseksi korkeimmalle tasolla miesten määrä on noussut neljään kahdesta, kun naisten määrä (yksi) on pysynyt samana.

Vuoden 2022 palkkakartoituksessa eroa sukupuolten välillä palkkaryhmien I ja II tehtäväkohtaisissa ja varsinaisissa palkoissa oli kahdesta viiteen ja puoleen prosenttiin, mutta eroja ei käytännössä enää vuoden 2024 palkkakartoituksessa ollut. Eroa ei edelleenkään ole palkkaryhmässä II, mutta palkkaryhmässä I ero sukupuolten välillä havaitaan. Tarkastelussa tulee kuitenkin huomata, että työllistettyjen poistuminen on pienentänyt nimenomaan tämän ryhmän kokoa merkittävästi. Vuoden 2024 palkkakartoituksessa tähän palkkaryhmään sijoittuivat 211 henkilöä, joista 22 oli naista, kun nyt

palkkaryhmään sijoittuu enää 114 henkilöä, joista yhdeksän on naisia. Tarkemmassa analyysissä havaitaan, että naiset sijoittuvat palkkaryhmän alimmille tasoille, eikä naisia löydy enää esimerkiksi asentajatehtävissä, joissa vaativuus ja sitä myöten myös palkka on korkeampi. Palkkaryhmään sijoittuvat yhdeksän naista tekevät kahdeksaa eri tehtävää. Näissä tehtävissä naisten palkka on sama kuin vastaavaa tehtävää tekevillä miehillä.

Taulukko 3 Teknisen sopimuksen hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 30.11.2025

teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	mies		nainen					
	lk m	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinaisen palkka	lk m	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinaisen palkka	naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinaisen palkka
Palkkaryhmä III (vastuualueen esihenkilöt, erityisosaamista edellyttävä asiantuntijat jne.)	16	4 887,88 €	5 554,99 €	15	4 755,69 €	5 362,42 €	97,30 %	96,53 %
Palkkaryhmä II (esihenkilö- tai suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät)	99	3 524,07 €	3 976,33 €	73	3 520,35 €	3 931,44 €	99,89 %	98,87 %
Palkkaryhmä I (ammattihenkilöt)	105	2 399,26 €	2 653,10 €	9	2 313,30 €	2 536,40 €	96,42 %	95,60 %

Todettakoon kuitenkin, että palkkausjärjestelmien kehitystyön tuloksena luotu objektiivinen ja strukturoitu tehtäväkohtaisten palkkojen järjestelmä ja palkanmääritysprosessi on suhteellisen tuore. Järjestelmän toimintaa on syytä edelleen seurata tiiviisti erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta käsin.

3.4 Kunnallinen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Opettajan palkan merkittävin palkkatekijä on peruspalkka, joka saadaan suoraan valtakunnallisesta virka- ja työehtosopimuksesta tehtävän ja opettajan kelpoisuuden perusteella. Mikäli peruspalkkojen suuruksissa olisi ero sukupuolten välillä, taustalla olisi palkkavirhe. Peruspalkan lisäksi maksetaan vuosisidonnaista lisää työkokemusvuosien perusteella. Palkkakartoitusta on edellisvuodesta kehitetty siten, että vuosisidonnaiset lisät on saatu tarkasteluun mukaan. Aiempina vuosina järjestelmäteknisistä syistä johtuen vuosisidonnaisia lisiä ei ole saatu huomioiduksi palkkatiedoissa. Näiden lisäksi maksetaan työn vaativuuden arviointiin perustuvaa lisää (TVA). Lisän suuruus vaihtelee tehtävän sisältämien vastuiden mukaan, mutta kaikilla opettajilla on maksussa TVA-lisän perusosa eli niin sanottu Pori-lisä. Pori-lisän suuruus on raportointihetkellä 82,56 euroa.

Oheisesta taulukosta (Taulukko 4) käy ilmi, että varsinaisissa palkoissa on yhtä hinnoittelutunnusta lukuun ottamatta eroa miesten ja naisten välillä. Tarkemmassa analyysissä havaitaan, että kaikista opettajista miehet saavat keskimäärin vuosisidonnaista lisää 700 euroa ja naiset 660 euroa. Vuosisidonnaisen lisän määrään ei voida paikallisesti suoraan vaikuttaa, sillä se myönnetään suoraan OVTES:n määräysten mukaisesti aiemman työkokemuksen pohjalta. Lähemmässä

tarkastelussa havaittiin, että miesopettajien keski-ikä on 49 vuotta, joka on kaksi vuotta naisten keski-ikää korkeampi. Korkeampi ikä taas merkitsee usein myös pidempää työkokemusta. Kuitenkin myös TVA-lisän osalta havaitaan ero miesten eduksi. Miehet saavat keskimäärin TVA-lisää 320 euroa ja naiset 300 euroa. TVA-lisää (sis. ns. Pori-lisä) on jaossa 166 miesten hoidossa olevalla palvelussuhteella ja 538 naisten hoidossa olevalla palvelussuhteella. Vaikka ero ei euromääräisesti ole suuri, TVA-lisän voisi olettaa jakautuvan tasaisemmin sukupuolten välillä. Ero työkokemusvuosissa voi toki osaltaan selittää eroa. Tasa-arvonäkökulma onkin kuitenkin syytä pitää mielessä OVTES:n TVA-järjestelmän uudistustyön yhteydessä. Lisäksi asiasta on syytä keskustella rehtorien kanssa, jotta rehtorit osaavat huomioida tasa-arvonäkökulmat lisätehtävien ja -vastuuta jakaessaan.

Taulukko 4 OVTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 30.11.2025

opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	mies			nainen				
	lkm	Keskiarvo peruspalkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo peruspalkka	Keskiarvo varsinainen palkka	naispalkka, peruspalkka	naispalkka, varsinainen palkka
40304030 (luokanopettaja)	19	3 040,71 €	4 109,32 €	93	3 040,71 €	3 959,17 €	100,00 %	96,35 %
40304012 (erityisopettajat / ylempi korkeakoulututkinto ja erityisopettajan kelpoisuus)	7	3 243,27 €	4 373,90 €	93	3 243,27 €	4 238,98 €	100,00 %	96,92 %
40304005 (peruskoulun lehtori)	24	3 220,91 €	4 310,58 €	68	3 220,91 €	4 133,68 €	100,00 %	95,90 %
40307038 (vuosiluokkien 7-9 tuntiopettaja)	21	3 220,91 €	3 759,64 €	57	3 220,78 €	3 802,13 €	100,00 %	101,13 %
40304028 (luokanopettaja)	24	3 220,91 €	4 119,57 €	47	3 220,91 €	3 928,05 €	100,00 %	95,35 %
40404017 (lukion lehtori)	16	3 381,94 €	4 696,23 €	39	3 381,94 €	4 511,82 €	100,00 %	96,07 %
40804008 (musiikkioppilaitoksen lehtorit)	9	2 868,73 €	3 499,21 €	13	2 868,73 €	3 381,37 €	100,00 %	96,63 %
40304017 (erityisopettaja / ei erityisopettajan kelpoisuutta)	9	2 498,49 €	2 840,96 €	10	2 498,49 €	2 652,90 €	100,00 %	93,38 %

Tarkasteluun ei päätenyt miesten vähäisen määrän vuoksi yhtään OVTES:n G-osion palkkaryhmää.

3.5 Kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimus

Muusikoiden ryhmä on kooltaan kokonaisuudessaan vain noin 30 henkeä, joten tarkastelu tehdään koko ammattikunnan tasolla. Tarkastelussa havaitaan, että miesten palkat ovat hieman naisten palkkoja korkeammat niin tehtäväkohtaista palkkaa kuin varsinaista palkkaa tarkasteltaessa. Lähemmässä tarkastelussa havaittiin, että esimerkiksi kolmeen ylimpään palkkakoriin sijoittuvista seitsemästä muusikosta vain kaksi ovat naisia. Koska miesten tehtäväkohtaiset palkat ovat keskimäärin naisia korkeammat, saavat he myös enemmän työkokemuslisää. Miesten saama työkokemuslisä on keskimäärin lähes 30 euroa naisten työkokemuslisää korkeampi.

Henkilökohtaisen lisän suuruutta tarkasteltaessa tilanne kääntyy päinvastoin naisten eduksi. Naisten saaman henkilökohtaisen lisän suuruus on keskimäärin 14 prosenttia miesten saamaa henkilökohtaista lisää suurempi. Euroissa mitattuna ero on noin yhdeksän euroa. Näiden havaintojen perustella muusikkojen palkkatasa-arvotilannetta on syytä seurata, sillä erot ovat kasvaneet hieman verrattuna vuoden 2024 palkkakartoitukseen.

Taulukko 5 Muusikoiden sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2024

kunta-alan muusikkojen 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
Kaikki yhteensä	17	2 872,18 €	3 085,06 €	16	2 802,81 €	2 990,25 €	97,58 %	96,93 %

3.6 Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa vertailua vaikeuttaa se, että tuntipalkkaisten naisten osuus on vuosia ollut vähäinen ja nyt entisestään vähentynyt. Sopimuksen piiriin kuuluvat tehtävät on sijoitettu työn vaativuuden mukaisiin palkkaryhmiin ja perustuntipalkka on samassa palkkaryhmässä sama. Palkkojen tasa-arvokehitys on ollut suotuisaa. Vuoden 2022 palkkakartoituksessa vertailuun päätyneessä palkkaryhmässä (1C2) perustuntipalkkoissa naispalkka oli 95,90 prosenttia ja varsinaisessa palkassa 95,03 prosenttia. Vuonna 2023 palkkaryhmän 1B (vanhempi ammattityöntekijä) perustuntipalkkoissa ei ollut eroa enää lainkaan ja varsinaisessakin palkassa ero oli enää 0,74 prosenttia. Varsinaisen palkan ero käytännössä katosi vuonna 2024 ja tilanne on nyt edelleen sama. Olosuhteet, jotka eivät ole pysyviä, korvataan olosuhdelisinä ja ne näkyvät vain keskituntiansiossa, joka ei ole tässä tarkastelussa mukana.

Taulukko 6 TTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 30.11.2025

kunnallinen 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	39	14,70 €	17,01 €	6	14,70 €	16,94 €	100,00 %	99,55 %

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.

4. Palkkakehityksen tarkasteleminen hinnoittelutunnuksittain yli virka- ja työehtosopimusten

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

Taulukko 7 Tasopalkkojen / tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvojen kehitys hinnoittelutunnuksittain. Tasopalkkakärjestelmän käyttöönoton vuoksi kaikki hinnoittelut eivät ole historiaan vertailukelpoisia tai palkkaryhmätunnukset ovat uusia.

Hinnoittelu (yli 5 henkilöä)	keskiarvo tasopalkka 2025	keskiarvo tkp 2022	muutos€ 2025 vs. 2022	muutos- prosentti 2025 vs. 2022	keskiarvo tkp 2023	muutos€ 2025 vs. 2023	muutosprosentti 2025 vs. 2023	keskiarvo tkp 2024	muutos€ 2025 vs. 2024	muutosprosentti 2025 vs. 2024
15EL50 (eläinlääkärit)	3 759,73 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1ASI42 (johtavat asiantuntijat)	4 048,16 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1ASI44 (hallinnon asiantuntijat)	3 477,72 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1ASI99 (ylemp. kork. tutki. suunnittelija- ja asiantuntijatehtävät)	3 873,45 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1ICT40 (ICT-alan asiantuntijat)	4 013,84 €	3 574,00 €	439,84 €	12,3 %	3 582,00 €	431,84 €	12,1 %	3 715,00 €	298,84 €	8,0 %
1ICT60 (ICT-alan ammattitehtävät)	2 997,06 €	2 506,00 €	491,06 €	19,6 %	2 706,00 €	291,06 €	10,8 %	2 791,00 €	206,06 €	7,4 %
1PER70 (sisäisen palvelutoiminnan tehtävät)	2 409,59 €	2 132,00 €	277,59 €	13,0 %	2 246,00 €	163,59 €	7,3 %	2 323,00 €	86,59 €	3,7 %
1TOI62 (toimistoalan vaativat ammattitehtävät)	2 955,54 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1TOI64 (toimistoalan ammattitehtävät)	2 658,20 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2KIR20 (kirjastopalveluiden johto- ja esihenkilötehtävät)	3 119,95 €	2 780,00 €	339,95 €	12,2 %	3 088,00 €	31,95 €	1,0 %	3 165,00 €	45,05 €	-1,4 %
2KIR42 (kirjastopalveluiden asiantuntijatehtävät)	2 836,85 €	2 573,00 €	263,85 €	10,3 %	2 652,00 €	184,85 €	7,0 %	2 754,00 €	82,85 €	3,0 %
2KIR50 (kirjastopalvelujen vaativat ammattitehtävät)	2 518,12 €	2 277,00 €	241,12 €	10,6 %	2 394,00 €	124,12 €	5,2 %	2 439,00 €	79,12 €	3,2 %
2KIR60 (kirjastopalvelujen ammattitehtävät)	2 425,52 €	2 187,00 €	238,52 €	10,9 %	2 248,00 €	177,52 €	7,9 %	2 347,00 €	78,52 €	3,3 %
2MUS22 (museopalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät)	3 185,55 €	2 910,00 €	275,55 €	9,5 %	4 366,00 €	1 180,45 €	-27,0 %	3 869,00 €	683,45 €	-17,7 %
2MUS40 (museopalvelujen asiantuntijatehtävät)	2 893,20 €	2 635,00 €	258,20 €	9,8 %	2 820,00 €	73,20 €	2,6 %	2 863,00 €	30,20 €	1,1 %
2MUS60 (museopalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät)	2 528,60 €	2 257,00 €	271,60 €	12,0 %	2 323,00 €	205,60 €	8,9 %	2 421,00 €	107,60 €	4,4 %
2MUS70 (museopalvelujen peruspalvelutehtävät)	2 172,68 €	1 931,00 €	241,68 €	12,5 %	2 005,00 €	167,68 €	8,4 %	2 044,00 €	128,68 €	6,3 %
2VAP20 (kulttuuri yms. palveluiden johto- ja esihenkilötehtävät)	4 122,89 €	-	-	-	3 918,00 €	204,89 €	5,2 %	4 067,00 €	55,89 €	1,4 %
2VAP40 (kulttuuri yms. palveluiden asiantuntijatehtävät)	3 412,37 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2VAP50 (kulttuuri yms. palveluiden vaativat ammattitehtävät)	2 721,06 €	2 415,00 €	306,06 €	12,7 %	2 551,00 €	170,06 €	6,7 %	2 660,00 €	61,06 €	2,3 %
2VAP60 (kulttuuri yms. palveluiden ammattitehtävät)	2 455,82 €	2 218,00 €	237,82 €	10,7 %	2 331,00 €	124,82 €	5,4 %	2 389,00 €	66,82 €	2,8 %
2VAP70 (kulttuuri yms. palveluiden peruspalvelutehtävät)	2 238,58 €	1 902,00 €	336,58 €	17,7 %	1 957,00 €	281,58 €	14,4 %	2 188,00 €	50,58 €	2,3 %
2VAP99 (nuorten työpaja)	2 743,68 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3TYP20 (työllisyyspalvelujen johto- ja esihenkilötehtävät)	4 725,76 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3TYP40 (työllisyyspalvelujen johtavat asiantuntijat)	3 665,21 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3TYP42 (työllisyyspalvelujen asiantuntijat)	3 042,56 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3TYP60 (työllisyyspalvelujen vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät)	2 628,39 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4RUO20 (ruokapalvelut, yksikön ja vastualueen johto)	3 050,74 €	2 436,00 €	614,74 €	25,2 %	2 866,00 €	184,74 €	6,4 %	3 028,00 €	22,74 €	0,8 %
4RUO30 (ruokapalvelut, välitön työnjohto)	2 378,79 €	2 193,00 €	185,79 €	8,5 %	2 341,00 €	37,79 €	1,6 %	2 427,00 €	48,21 €	- 2,0 %
4RUO50 (ruokapalvelut, vaativat ammattitehtävät)	2 313,19 €	2 092,00 €	221,19 €	10,6 %	2 179,00 €	134,19 €	6,2 %	2 246,00 €	67,19 €	3,0 %

4RUO60 (ruokapalvelut, ammattitehtävät)	2 271,56 €	-	-	-	2 180,00 €	91,56 €	4,2 %	2 248,00 €	23,56 €	1,0 %
4RUO70 (ruokapalvelut, peruspalvelutehtävät)	2 170,11 €	1 988 €	-	-	2 047,00 €	123,11 €	6,0 %	2 110,00 €	60,11 €	2,8 %
4RUO98 (ruokapalvelut, palkkaryhmien ulkopuoliset)	2 261,74 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5KOU52 (koulunkäyntiohjaajat, vaativat ammattitehtävät)	2 393,47 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5KOU62 (koulunkäyntiohjaajat)	2 293,50 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5PPH66 (perhepäivähoitajat)	2 211,57 €	1 955,00 €	256,57 €	13,1 %	2 044,00 €	167,57 €	8,2 %	2 131 €	-	3,8 %
5VKA45 (ei-kelpoinen varhaiskasvatuksen opettaja)	2 751,35 €	2 553,00 €	198,35 €	7,8 %	2 612,00 €	139,35 €	5,3 %	2 661,00 €	90,35 €	3,4 %
5VKA46 (varhaiskasvatuksen sosionomit)	2 792,56 €	-	-	-	2 555,00 €	237,56 €	9,3 %	2 650,00 €	142,56 €	5,4 %
5VKA54 (varhaiskasvatuksen lastenhoitajat)	2 488,93 €	2 237,00 €	251,93 €	11,3 %	2 331,00 €	157,93 €	6,8 %	2 412,00 €	76,93 €	3,2 %
7SII70 (siivoussalan tehtävät)	2 193,88 €	1 918,00 €	275,88 €	14,4 %	-	2 193,88 €	-	2 102,00 €	91,88 €	4,4 %
7TAR70 (pysäköinnintarkastajat)	2 517,63 €	2 047,00 €	470,63 €	23,0 %	2 402,00 €	115,63 €	4,8 %	2 456,00 €	61,63 €	2,5 %
99PRO9 (projektitehtävät)	2 987,64 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-
450020 (päiväkodin johtajat)	3 633,79 €	3 195,00 €	438,79 €	13,7 %	3 519,00 €	114,79 €	3,3 %	3 577,00 €	56,79 €	1,6 %
450030 (varhaiskasvatuksen apulaisjohtajat)	3 168,79 €	-	-	-	2 878,00 €	290,79 €	10,1 %	3 076,00 €	92,79 €	3,0 %
450042 (varhaiskasvatuksen erityisopettajat)	3 076,27 €	2 804,00 €	272,27 €	9,7 %	2 901,00 €	175,27 €	6,0 %	2 981,00 €	95,27 €	3,2 %
451044 (varhaiskasvatuksen opettajat)	3 039,39 €	2 590,00 €	449,39 €	17,4 %	2 679,00 €	360,39 €	13,5 %	2 791,00 €	248,39 €	8,9 %

Edellä esitetty palkkakehitystaulukko on nyt toista kertaa osana palkkakartoitusta. Sitä voidaan hyödyntää jatkossa esimerkiksi järjestelyeränevotteluiden yhteydessä palkankorotuskorotustarpeita pohdittaessa. Prosentit eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia, koska tasopalkkauudistuksen vuoksi palkkaryhmiä on jaettu ja toisia palkkaryhmiä taas on osin jouduttu yhdistämään. Lisäksi osa hinnoittelutunnuksista on tasopalkkauudistuksen yhteydessä muuttunut. Hinnoittelutunnusten muutokset voi tarkistaa Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien yleiskirjeen 3/2025 liitteenä olevasta muuntotaulukosta.

Vuonna 2025 palkkojen kohdennettuihin korotuksiin oli KVTES:n osalta käytettävissä 0,45 prosenttia ja OVTES:n G-osion osalta käytettävissä 0,25 prosenttia. Näiden korotusten avulla rakennettiin uudet tasopalkkataulukot, jotka astuivat voimaan 1.6.2025. Varhaiskasvatuksen osalta raami ei riittänyt, vaan se jouduttiin hieman ylittämään.

5. Keskeisimpien palkanosien tarkastelu yli virka- ja työehtosopimusrajojen

5.1 Palkkausjärjestelmien keskinäinen vertailu

Porin kaupungin palkkausjärjestelmä sisältää useita erillisiä alapalkkausjärjestelmiä, jotka syntyvät sekä viiden 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 tarkastelemme seuraavaksi henkilökohtaisia lisiä, tasolisiä ja rekrytointilisiä sukupuolinäkökulmasta käsin sopimusrajat ylittäen. Aiempaan työkokemukseen perustuvat lisät jätettiin tämän tarkastelun ulkopuolelle, koska arviointi lisään oikeuttavasta aiemmasta palveluksesta tehdään sopimusten asettaman melko kapean harkintavallan puitteissa.

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 noin 14 prosentin ero miesten eduksi. Ero on kasvanut vuoden takaisesta, jolloin se oli seitsemän prosenttia. 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.

Henkilökohtaisten lisien jakautumisessa havaitaan edelleen sopimusaloittain eroja sukupuolten välillä. OVTES:n G-osiossa eli varhaiskasvatuksen opetushenkilöstössä naisten osuus henkilökohtaista lisää saavista on kasvanut 57 prosentista 65 prosenttiin. Samalla voidaan todeta myönteinen muutos siinä, että miehistäkin nyt 25 prosenttia saa henkilökohtaista lisää, kun vielä edellisvuonna yksikään mies ei lisää saanut. Tästä huolimatta ryhmän sisäinen sukupuoliero on edelleen huomattavan suuri ja naisten saaman henkilökohtaisen lisän suuruus (102 euroa) on yli kolme kertaa suurempi kuin miesten saama 31 euroa. Tilanne edellyttäne jatkotoimenpiteitä arviointikäytäntöjen yhdenmukaistamiseksi.

KVTES:n piirissä henkilökohtaista lisää saavien osuus on noussut naisten osalta 63 prosentista 67 prosenttiin ja miesten osalta 49 prosentista 55 prosenttiin. Kokonaisuutena henkilökohtaista lisää saavan henkilöstön määrä on kasvanut 55 prosentista 58 prosenttiin. Vaikka lisän saajien osuus on

noussut molemmissa sukupuolissa, on niiden välinen suhteellinen ero pysynyt lähes muuttumattomana, mikä kertoo siitä, että palkitsemisjärjestelmän kehittämistoimia tulee jatkaa. Positiivinen kehityskulku havaitaan kuitenkin siinä, että ero henkilökohtaisen lisän suuruuden ero miesten eduksi on kaventunut 16 prosentista yhdeksään prosenttiin, joka käytännössä tarkoittaa muutosta 18 euron erosta noin 10 euron eroon. Nyt naisten saaman keskimääräisen henkilökohtaisen lisän suuruus on 96 euroa, kun miehet saavat keskimäärin 106 euroa.

OVTES:n osalta toteutettiin kannustinlisäpilotti, jossa ensimmäiset kannustinlisät myönnettiin 1.1.2025 lukien. Lisää sai 62 opettajaa ja 4 rehtoria/koulunjohtajaa. Lisä oli kaikille sen saajille 115 euron suuruinen. Lisän saajista naisia oli 62 ja miehiä 4. (Rehtoreista/koulunjohtajista kaikki olivat naisia.) Miehet olivat siis selkeästi aliedustettuina saajien joukossa. Pilotin onnistumista arvioidaan alkuvuonna 2026 kyselytutkimuksen avulla ja päätetään sen perusteella kannustinlisäjärjestelmän tulevaisuudesta. Henkilökohtaisen lisän järjestelmää ei tällä hetkellä ole OVTES:n muissa osioissa kuin G-osiossa käytössä.

Taulukko 8 Henkilökohtaisen lisän saajien osuudet virka- ja työehtosopimuksittain 30.11.2025

Vakituisen henkilöstö	Ei	Saa	Kaikki yhteensä
opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	90 %	10 %	100 %
nainen	91 %	9 %	100 %
mies	88 %	12 %	100 %
opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus Osio-G	36 %	64 %	100 %
nainen	35 %	65 %	100 %
mies	75 %	25 %	100 %
kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	35 %	65 %	100 %
nainen	33 %	67 %	100 %
mies	45 %	55 %	100 %
kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimus	21 %	79 %	100 %
nainen	17 %	83 %	100 %
mies	25 %	75 %	100 %
teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	4 %	96 %	100 %
nainen	7 %	93 %	100 %
mies	3 %	97 %	100 %
kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus	0 %	100 %	100 %
nainen	0 %	100 %	100 %
mies	0 %	100 %	100 %
Kaikki yhteensä	42 %	58 %	100 %

Muusikoilla tilanne sukupuolten välillä on tasainen, kun tarkastellaan lisien jakautumista. Muusikoillakin ero kuitenkin havaitaan, kun tarkastellaan henkilökohtaisten lisien euromääräisiä suuruuksia. Muusikkonainen saa keskimäärin 10 euroa suurempaa henkilökohtaista lisää kuin muusikkomies. Ero on pysynyt lähes samana viime vuoteen verrattuna.

Taulukko 9 Henkilökohtaisten lisien keskiarvot lisää saavien osalta sukupuolittain ja sopimuksittain 30.11.2025

TES	mies	Keskihajonta	nainen	Keskihajonta	naispalkka heko
opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	133,32 €	188,31 €	85,84 €	6,86 €	64,4 %
opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus Osio-G	30,75 €	-	102,15 €	58,97 €	332,2 %
kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	105,53 €	78,65 €	95,96 €	63,88 €	90,9 %
kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimus	66,35 €	13,91 €	75,64 €	18,50 €	114,0 %
teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	186,72 €	56,70 €	206,57 €	52,58 €	110,6 %
kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus*	0,89 €	0,42 €	0,77 €	0,27 €	86,3 %
Kaikki yhteensä	114,94 €	98,57 €	103,95 €	68,14 €	90,4 %

*tuntipalkka

Kokonaisuutena voidaan todeta, että henkilökohtaisten lisien jakautuminen suosii saajamäärissä edelleen naisia, mutta lisien suuruuksissa kehitys kääntyy monilla sopimusaloilla miesten eduksi. Tämä osoittaa, että palkitsemisen sukupuolivaikutuksia tulee jatkossa tarkastella sekä lisien myöntämisen että lisien suuruuksien näkökulmasta. Koska sukupuolten väliset erot eivät ole toivotulla tavalla kaventuneet, huomiota tulee kiinnittää esihenkilöiden arviointiosaamiseen ja arviointikriteerien johdonmukaiseen soveltamiseen. Mikäli erot eivät jatkossa tasoitu, on tarpeen arvioida, onko arviointikriteeristöissä sukupuolittuneisuutta.

Myönteistä on kuitenkin se, että tällä hetkellä kaikille sopimusaloille on määriteltynä objektiiviset työsuorituksen arvioinnin kriteerit teknistä sopimusta lukuun ottamatta. Teknisen sopimuksen henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistaminen oli tarkoitus aloittaa vuoden 2025 lopussa. Uuden TATES-sopimuksen valmistelu kuitenkin viivästyttää uudistuksen käynnistymistä, ja alustavan arvion mukaan työ voidaan aloittaa aikaisintaan vuonna 2027. Uudistus siirtyy siis vähintään kahdella vuodella eteenpäin alkuperäisestä suunnitelmasta.

Taulukoissa ei raportoida liikkeenluovutuksen yhteydessä siirtyneiden työllisyyspalveluiden henkilöstön ns. betonoituvia henkilökohtaisia lisiä. Sen sijaan työllisyyspalveluiden henkilöstölle myönnetty työsuorituksen arviointiin perustuvat, tavanomaiset henkilökohtaiset lisät on raportoitu.

5.2 Tasolisät

Tasopalkkauudistuksen yhteydessä KVTES:n ja OVTES:n G-osion palkkausjärjestelmiin lisättiin tasolisä-niminen palkkatekijä. Valtakunnallisia tasolisiä on kaksi: oppilaanohjauksesta maksettava tasolisä ja lääkeshoidon toteutuksesta varhaiskasvatuksesta ja kouluissa maksettava tasolisä. Paikallisesti määriteltäviä tasolisiä otettiin käyttöön viisi. Näistä ns. viiden prosentin lisää, jota maksetaan tehtävän vaativuuden määräaikaisesta noususta esimerkiksi projektitehtävän johdosta, on maksettu jo aiemmin erillisen lisän muodossa. Tätä ns. viiden prosentin lisää maksetaan myös teknisessä sopimuksessa. Kuvakommunikaation tai viittomakielen käytöstä lapsen kanssa

kommunikoinnista maksetaan tasolisää varhaiskasvatuksessa ja koulunkäyntiohjaajien tehtävissä. Lisän maksu edellyttää kuitenkin sitä, että lapsen kanssa kommunikoinnin pääasiallinen keino on kuvakommunikaatio tai viittomakieli. Esimerkiksi tukiviittomien käytöstä tai kuvakommunikaation käytöstä puhutun kielen tukena ei lisää makseta. Enkkueskarin opettajalle päädyttiin huomioimaan englannin kielen käyttö tasopalkkataulukon sijaan tasolisissä. (Lastenhoitajien osalta asia huomioidaan suoraan tasopalkkataulukossa.) Lisäksi päiväkodin peruskorjaus- tai uudisrakennusprojektin ajalta päiväkodin johtajalle maksetaan tasolisää.

Taulukko 10. Tasolisää saavien lukumäärä ja virka- ja työehtosopimus

	mies	nainen	Kaikki yhteensä
kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus	8	151	159
opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus Osio-G		8	8
Kaikki yhteensä	8	159	167

Taulukko 11. Eri tasolisien saajien lukumäärät

Viiden prosentin lisä	Kuvakommunikaatio (51,25 €)	Viittomakieli (51,25 €)	Päiväkodin rakennusprojekti (153,75 €, päiväkodin johtaja)	Enkkueskarin opettaja (51,25 €)	Lääkehoito (30,75 €)	Oppilaanohjaus (92,25 €)
5	35	0	2	1	117	47

Tasolisien suhteellisen vähäisen määrän ja miesten pienen osuuden vuoksi tasolisien käytöstä ei pystytä tämän aineiston perusteella vetämään johtopäätöksiä tasa-arvonäkökulmasta käsin. Tasolisien käyttöä tulee kuitenkin seurata.

5.3 Rekrytointilisän käyttö

Vuoden 2025 aikana rekrytointilisää myönnettiin 11 henkilölle, joista yksi oli mies. Rekrytointilisää käytettiin opetusyksikössä erityisopettajien, erityisluokanopettajien ja opinto-ohjaajien rekrytoinneissa ja varhaiskasvatussyksikössä päiväkodinjohtajan ja erityisopettajan rekrytoinneissa. Lisän suuruus oli viisi prosenttia muissa rekrytoinneissa, paitsi päiväkodin johtajan rekrytoinnissa, jossa se oli 10 prosenttia. Ennen rekrytoinnin alkua päätetyn lisän suuruus oli kaikille sama, mikä varmistaa palkkauksen tasa-arvoisuuden. Rekrytointilisän käyttö hieman vilkaistui, sillä vuonna 2023 rekrytointilisää myönnettiin 10 hengelle ja vuonna 2024 kahdeksalle henkilölle.

Rekrytointilisäsäännön mukaan rekrytointilisä maksetaan kahdessa erässä. Ensimmäinen erä maksetaan kuuden kuukauden työskentelyn jälkeen, koeajan päätyttyä. Toinen erä maksetaan, kun palvelussuhde on jatkunut 12 kuukautta. Jos henkilö on palkattomalla vapaalla, maksu siirtyy vapaan päättymisen jälkeiseen aikaan. Aikarajoissa huomioidaan vain tosiasiallinen työssäoloaika.

6. 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 palkkaryhmien ulkopuolelle sijoittuvan henkilöstön palkkoja muutamalla eri otannalla, ja pyrimme tunnistamaan keinoja palkkatasa-arvon edistämiseksi. Tarkastelu antanee osviittaa palkkatasa-arvon toteutumisesta karkealla tasolla. Tämän jälkeen määrittelimme organisaation eri toimialoilta kaksi, sopimusalat ylittävää tehtäväparia, joiden voidaan ajatella olevan tehtävien vaativuuden perusteella samanarvoisia. Tämän jälkeen tarkastelimme sukupuolten välistä palkkaeroa näiden tehtäväparien sisällä.

Kun tarkastellaan kaikkein korkeimmin palkattuja tehtäviä, havaitaan, että tällä hetkellä esimerkiksi yli 5000 euron tehtäväkohtaiseen palkkaan yltäviä naisia on KVTES:n hinnoittelemattomien piirissä 25 (17 vuonna 2024, 13 vuonna 2023 ja 12 vuonna 2022), kun taas miehistä mainittuun palkkaan yltää 32 henkeä (26 vuonna 2024 vuonna 2023 ja 27 vuonna 2022). Johto- ja päällikkötason henkilöstö on siis pääosin miesvaltaista.

Seuraavaksi tarkastelu kohdennettiin sellaisiin tehtävänimikkeisiin, jotka sisältävät sanan "päällikkö". Tarkastelu käsitti 33 miestä (23 vuonna 2024 ja 24 vuonna 2023) ja 27 naista (19 vuonna 2024 ja 17 vuonna 2023). Päällikkönimikkeisten naisten tehtäväkohtainen palkka on 98,31 prosenttia (98,98 prosenttia vuonna 2024 ja 93,48 prosenttia vuonna 2023) miesten tehtäväkohtaisesta palkasta ja varsinainen palkka 99,85 prosenttia (99,14 prosenttia vuonna 2024 ja 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. Tarkastelussa havaittiin kuitenkin, että päälliköiden määrä on noussut. Osin tämä johtuu työllisyysalueen aloittamiseen liittyvistä uusista päällikkötehtävistä ja osin teknisen toimialan toimintayksiköiden esihenkilöiden nimikemuutoksista päälliköiksi. Kaupunkitason nimikepolitiikkaa olisi kenties perusteltua yhdenmukaistaa, jotta päällikkö-nimikettä käytettäisiin johdonmukaisesti.

Kun tarkastelusta poistetaan yksiköiden päälliköiden taulukkoon sijoittuvat tehtävät, ero kääntyy naisten hyväksi. Tällöin tarkasteluun jää 25 miestä (12 vuonna 2024 ja 13 vuonna 2023) ja 22 naista (13 vuonna 2024 ja 12 vuonna 2023). Tällöin naisten tehtäväkohtainen palkka ja varsinainen palkka ovat 104 ja 105 prosenttia (molemmat noin 112 prosenttia vuonna 2024 ja 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 päällikkötehtävien 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 7,8 prosenttia lastenhoitajien eduksi, kun se vuonna 2024 oli 7,3 prosenttia (2023 5,9 prosenttia ja vuonna 2022 ero oli 3,6 prosenttia). Varsinaisessa palkassa eroa oli 2,4 prosenttia, kun vuonna 2024 eroa ei juuri ollut. 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 edelleen hieman alempi kuin teknisen sopimuksen työnjohtajilla, mutta ero on kaventunut vuosittain. Palkkaero tehtäväkohtaisen palkan osalta on nyt noin 9 prosenttia, kun ero vuonna 2024 oli 11 prosenttia. Vuonna 2023 ero oli noin 12 prosenttia ja vuonna 2022 17 prosenttia. Varhaiskasvatuksen opettajien varsinainen palkka on myös lähestynyt työnjohtajia ja on nyt kaventunut 13 prosenttiin, kun se vielä vuonna 2023 oli 18 prosenttia.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että palkkatasoarvotilanne on Porin kaupungilla hyvä sopimuksittain tarkasteltuna, kun ylin johto jätetään tarkastelun ulkopuolelle. Henkilökohtaisten lisien kohdalla tilannetta tulee seurata ja tarvittaessa reagoida asiaan ensi sijassa esihenkilöiden arviointiosaamista kehittämällä. Palkkausjärjestelmien kehittämisessä tulisi kuitenkin jatkossa pystyä luomaan sopimusalat ylittäviä keinoja vertailla tehtävien vaativuutta toisiinsa, jotta sopimukset eivät eriydy toisistaan tehtäväkohtaisten palkkojen suhteen.

Suomen virallisen tilaston mukaan paikallishallinnossa (pl. hyvinvointialuehallinto) säännöllisen työajan mediaaniansio oli 3 284 euroa kuukaudessa vuonna 2024. Naisten säännölliset ansiot olivat keskimäärin 3 200 euroa ja miesten 3 628 euroa. Toisin sanoen valtakunnan tasolla kuntasektorilla naisten euro on 88 senttiä, kun huomioidaan mediaaniansiot. Keskiarvojen perusteella laskettu naisen euro on 90 senttiä. Porin kaupungilla naisten säännöllisen työajan ansio on keskimäärin 3091 euroa ja miesten 3476 euroa (2992,85 euroa vuonna 2024 ja miesten 3298,25 euroa vuonna 2024). Naisen euro on siis Porissa 88 senttiä (91 senttiä vuonna 2024). Vuonna 2024 luku pysyi samana riippumatta siitä, huomioidaanko tarkastelussa varsinainen palkka vai ainoastaan tehtäväkohtainen palkka, mutta nyt varsinaisen palkan kohdalla naisen euro on 89 senttiä. Naisen euron suuruus vaihtelee kuitenkin huomattavasti kuuden eri sopimusalan välillä 81 sentistä (KVTES) 1,17 euroon (tekninen sopimus).

Sukupuolten välistä vertailua sopimusaloittain yli hinnoittelutunnusten lieenee 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 naisemmistöisiä, kun taas ylin johto miesemmistöistä. Rakenteellisiin palkkaeroihin on kuitenkin myös mahdollisuus vaikuttaa, mikäli tähän on tahtoa. Aihe edellyttää kuitenkin aktiivista keskustelua organisaatiossa ja kaikilla organisaatiotasolla.

7. Toimenpidesuosituksset

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

Toimenpide	Kuvaus	Tila (Aloittamatta/kesken/valmis)
1. Henkilökohtaisen lisän myöntämisprosessin kehittäminen	Henkilökohtaisen lisän myöntämisprosessi 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 arviointikriteeristön 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. Eläinlääkäreiden paikalliset erät jaettiin kokonaisuudessaan henkilökohtaisiin lisiin. Heidän uudessa järjestelmässään henkilökohtainen lisä perustuu lisäkouluttautumiseen ja sen tuottamaan hyötyyn nykyisessä työtehtävässä. OVTES:n muiden osioiden piirissä oleville rakennettiin osaamista ja ammatinhallintaa mittaa arviointikriteeristö ja ensimmäiset kannustinlisä-nimellä kulkeneet henkilökohtaiset lisät tulivat jakoon 1.1.2025. Kyseessä on kaksivuotinen pilotti, jonka aikana arvioidaan järjestelmän toimivuutta. Vuoden 2025 aikana oli määrä käynnistää henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistustyö teknisen sopimuksessa. Tämä uudistus kuitenkin siirtyy uuden kunta-alan teknisen sopimuksen TATESin valmistelun vuoksi. TATESin on määrä astua voimaan 29.2.2028 päättyvän sopimuskauden loppuun mennessä.
2. Tasopalkkajärjestelmään siirtyminen	KVTES:n tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.2.2025. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on antanut asiasta yleiskirjeen 3/2025. Palkkamääräysten muutokset koskevat KVTESin palkkaulukua, palkkahinnoitteluliitteitä ja eräitä muita määräyksiä. Aiemmin voimassa ollut	Valmis. Valmistelussa hyödynnettiin olemassa olevaa organisaatiota KVTES:n palkka-asioiden käsittelyyn. Toisin sanoen KVTES:n pääneuvotteluryhmä toimi

	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).	neuvotteluelimenä ja valmistelutyötä tekivät TVA-ryhmät, joiden nimet päivitettiin palkkaryhmiksi TVA-käsitteen jäätyä historiaan. Porin kaupunki siirtyi tasopalkkajärjestelmään ensimmäisten kuntaorganisaatioiden joukossa 1.6.2025 lukien.
3. Opettajien TVA-järjestelmän uudistaminen	Nykyinen opettajien TVA-järjestelmä on osin vaikeaselkoinen ja hallinnollisesti raskas. Lisäksi niin sanottuun "TVA-pottiin" perustuva toimintatapa on paikoin ristiriidassa keskustason ohjeistusten kanssa. Uudistuksen tavoitteena on rakentaa malli, joka on selkeä, läpinäkyvä, hyväksyttävä ja toimintavarma. Mallin tulee myös varmistaa, että työn vaativuuden kasvu johtaa oikeasuhtaiseen euromääräiseen lisään.	Aloittamatta. Uudistustyön tueksi toteutetaan opettajille kysely koskien nykyistä TVA-järjestelmää ja toiveita sen kehittämiseksi. Valmistelu toteutetaan HR-yksikön johdolla ammattijärjestön ja opetusyksikön kanssa yhteistyössä.