

Palkkakartaitus

HR-yksikkö

8.2.2024

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-arvolaisissa 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 kolmatta kertaa uuden mallisena toteuttava palkkakartoitus mahdollistaa aiempien havaintojen sekä toimenpidesuosituksen 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.

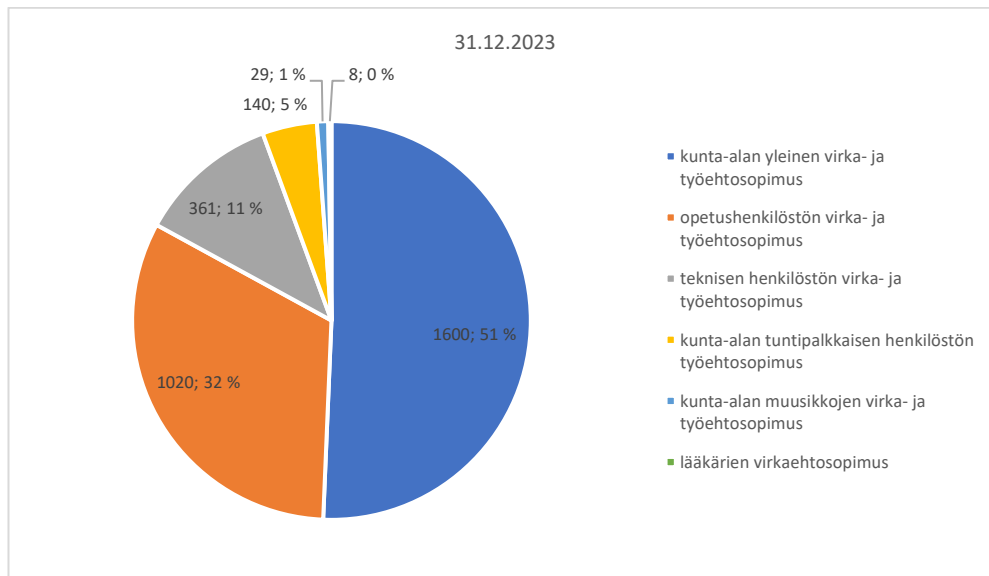
Tämän jälkeen tarkastelua syvennetään siten, että kaupungin useita palkkausjärjestelmiä vertaillaan sopimusrajojen yli sukupuolinäkökulmasta käsin. Yksittäinen kunta on yksi työnantaja, joka on lain mukaan velvollinen kohtelemaan työntekijöitään syrjimättömästi, eikä eri virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluminen 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 2023 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 toimenpidesuositukset on laadittu yhteistyössä kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän kanssa.

2. Henkilöstö sopimusaloittain

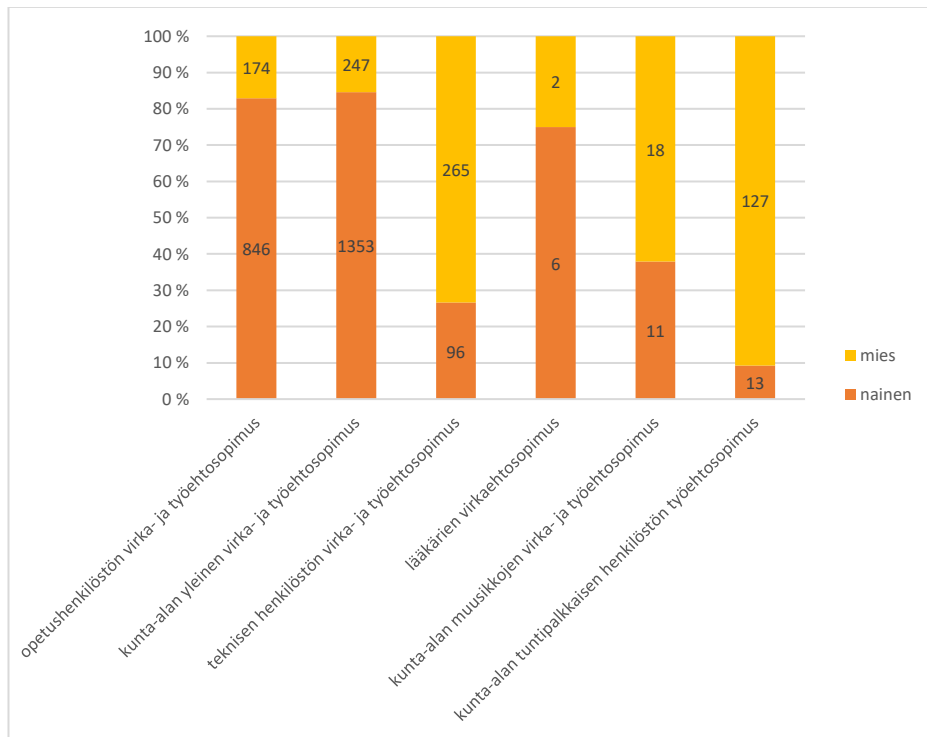
Porin kaupungin henkilöstö jakautuu kuuden eri kunta-alan sopimuksen piiriin: KVTES (kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus), TS (teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus), LS (lääkärien virkaehtosopimus), OVTES (opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus), Muusikot (kunta-alan muusikkojen 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 62 prosentin miesenemmistöllä.

Sopimusalojen keskinäiset voimasuhteet on esitetty kuvassa 1. Kuvassa näkyy, että noin puolet henkilöstöstä sijoittuu KVTES:n piiriin. Toiseksi suurin sopimus on OVTES, jonka piiriin sijoittuu 32 prosenttia henkilöstä. Tuntipalkkaisten sopimuksen alle ei enää tehdä uusia työsopimuksia, joten sopimuksen henkilöstömäärä on pudonnut edelleen 153 henkilöstä 140 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 31.12.2023.

Kunta-alan henkilöstö on naisvaltaista. Naisvaltaisia ammattialoja ovat erityisesti varhaiskasvatus- ja opetusala. Porin kaupungin organisaatiossa naisia oli vakinaisesta henkilöstä 73,9 prosenttia ja koko henkilöstöstä 72,7 prosenttia 31.12.2023. Vastaavat luvut olivat vuoden 2022 lopussa 73,4 ja 73,1. Kuvassa 2 on esitetty koko henkilöstön sukupuolijakauma sopimusaloittain. Kuva sisältää myös sivutoimimisen henkilöstön. Lisäksi on huomattava, että samalla henkilöllä voi olla useita, voimassa olevia palvelussuhteita.



Kuva 2 Koko henkilöstön sukupuolijakauma virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2023.

3. Hinnoittelukohdittaiset vertailut virka- ja työehtosopimuksittain

3.1. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

KVTES:n piirissä työskentelevästä henkilöstöstä naisia on 85 %, kuten myös edellisvuonna. 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 ilmi, että tehtäväkohtaisissa palkoissa ei juuri ole eroa miesten ja naisten välillä missään hinnoittelukohdassa. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella ja kussakin hinnoittelukohdassa on paikallisesti sovittu palkkataulukko, joka sisältää yhdestä kahdeksaan vaativuustasoa eli palkkakoria. Pienet, satunnaisvaihtelulla selittyvät erot syntyvät miesten ja naisten sijoittumisesta hinnoittelukohtien eri vaativuustasoille. 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. Eroa naisten eduksi selittää ensinnäkin se, että naisilla on keskimäärin noin 10 euroa miehiä suuremmat henkilökohtaiset lisät. Toisena syynä on naisten keskimäärin miehiä suuremmat työkokemulisät. Toisin sanoen lastenhoitajana työskentelevät naiset ovat työskennelleet miehiä pidempään alalta ja tästä syystä heillä on enemmän työkokemukseen perustuvaa lisää. Pidempi työura voi osaltaan selittää myös eroja henkilökohtaisessa lisässä, jota maksetaan työsuorituksen perusteella. Kokeneemmalla työntekijällä saattaa olla sekä kokemattomampaa työntekijää vahvempaa osaamista ja toisaalta hän on ehtinyt olla mukana useammalla arviointikierroksella, joissa henkilökohtaista lisää on jaettu.

Hinnoittelutunnuksella 08SII070 (siivoojat ja laitoshuoltajat) naisten varsinainen palkka on keskimäärin noin neljä prosenttia miesten varsinaista palkkaa korkeampi. Tarkemmassa analyysissä eroa miesten ja naisten välillä ei huomata henkilökohtaisen lisän suuruudessa, mutta ero näkyy sen sijaan selvästi työkokemulisän 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.

Hinnoittelutunnuksella 02VAP060 työskennellään kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävissä, kuten liikunnanohjaajan, nuoriso-ohjaajan ja kulttuurihajaajan tehtävissä. Tässä ryhmässä varsinaisessa palkassa havaittiin vajaan neljän prosentin ero naisten hyväksi. Lähemmäs tarkastelussa todettiin, että naiset saavat keskimäärin selvästi suurempaa työkokemuslisää kuin miehet. Sen sijaan henkilökohtaista lisää tarkasteltaessa tilanne on päinvastainen, sillä naisten keskimääräinen henkilökohtainen lisä on noin 70 euroa ja miesten 85 euroa. Palkkakehitystä erityisesti henkilökohtaisen lisän osalta on syytä seurata tässä hinnoittelutunnuksessa lähivuosina.

Suurimmat erot miesten ja naisten palkkojen välillä tunnistetaan hinnoittelutunnuksella 02MUS060 (museopalvelujen ammattitehtävät ja vaativat ammattitehtävät). Ero tehtäväkohtaisessa palkassa selittyy tehtävien vaatuvuuseroilla, jonka myötä suurimmat yksittäiset tehtäväkohtaiset palkat ovat miehillä. Lisäksi kaikki hinnoittelutunnuksen alle sijoittuvat miehet saavat täydet työkokemuslisät – toisin sanoen miehillä on keskimäärin naisia pidempi työura alalla takanaan. Ero löytyy miesten eduksi myös henkilökohtaisista lisistä, sillä miesten keskimääräisen henkilökohtaisen lisän suuruus on noin 85 euroa, kun se naisilla on 57 euroa. Nykyisessä henkilökohtaisen lisän järjestelmässä pidempi työura lisää todennäköisyyttä, että henkilöllä on henkilökohtainen lisä, sillä kokeneempi työntekijä on ehtinyt olla mukana useammalla arviointikierroksella, joissa henkilökohtaista lisää on jaettu. Toisaalta työkokemus voi myös korreloida positiivisesti ammattiosaamisen ja tätä kautta työsuorituksen kanssa, jonka perusteella henkilökohtaista lisää jaetaan.

Taulukko 1 KVTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2023

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	2 345,19 €	2 410,59 €	379	2 329,66 €	2 483,24 €	99,34 %	103,01 %
05KOU060 (koulunkäyntiohjaajat)	32	2 201,58 €	2 297,38 €	217	2 202,74 €	2 316,89 €	100,05 %	100,85 %
08SII070 (siivoojat ja laitoshuoltajat)	9	2 078,01 €	2 134,91 €	157	2 082,55 €	2 221,22 €	100,22 %	104,04 %
01TOI060 (toimistoala)	6	2 591,48 €	2 757,58 €	115	2 549,76 €	2 773,81 €	98,39 %	100,59 %
01ASI040 (eräät hallinnon asiantuntijatehtävät)	7	3 357,98 €	3 591,16 €	29	3 353,91 €	3 621,41 €	99,88 %	100,84 %
02VAP060 (kulttuuri-, liikunta-, nuoriso- ja vapaa-aikapalveluiden ammattitehtävät)	15	2 315,59 €	2 409,16 €	21	2 336,21 €	2 496,76 €	100,89 %	103,64 %
02MUS060 (museopalvelujen ammattitehtävät)	6	2 355,96 €	2 617,16 €	9	2 301,08 €	2 423,85 €	97,67 %	92,61 %

KVTES:n osalta palkkausjärjestelmää on kehitetty merkittävästi vuoden 2023 aikana. Hinnoittelun ulkopuolisten tehtävien määrä saatiin karsittua noin 220 tehtävästä murto-osaan aiemmasta. Kukin aiemmin hinnoitteleman tehtävä sijoitettiin sen hinnoittelutunnuksen alle, joka parhaiten vastasi tehtävänkuvaa. Valtaosa siirrettiin hinnoittelutunnusten 01TOI060 (toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät) ja 01ASI040 (eräät hallinnon asiantuntijatehtävät) alle. Siirtojen myötä aiemmat palkkataulukot päivitettiin. Päivitystyön yhteydessä päivitettiin myös ne palkkataulukot, johon siirtoja hinnoittelematomista ei tehty. Tavoitteena oli muokata kaikki KVTES:n palkkataulukot aiempaa selkeämmiksi ja läpinäkyvämmiksi ja lisätä täytä kautta palkka-avoimuutta. Muutoksen toivotaan myös osaltaan varmistavan palkkojen oikeellisuutta ja palkkajärjestelmän oikeudenmukaisuutta.

Uudistustyön yhteydessä päivitettiin myös KVTES:n TVA-järjestelmä (työn vaativuuden arviointijärjestelmä). Uusi järjestelmä koostuu pääneuvotteluryhmästä ja tämän alaisista tehtävien vaativuuden arviointiryhmistä eli TVA-ryhmistä. TVA-ryhmät arvioivat oman palkkahinnoittelukohtansa/palkkaryhmänsä osalta palkkahinnoittelukohtien luokitukset sekä tehtävien sijoittumisen näille ja tekevät näihin aiheisiin liittyviä esityksiä pääneuvotteluryhmälle. Sekä pääneuvotteluryhmässä että TVA-ryhmissä on sekä työnantajan että työntekijöiden edustus. Muutoksen tavoitteena on kasvattaa palkkatietämystä organisaation eri osissa, lisätä palkkapäätösten laatua ja sujuvoittaa palkkaneuvotteluprosesseja.

3.1.1. Hinnoittelun ulkopuoliset

Taulukko 2 KVTES:n hinnoittelematomien sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2023

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 (hinnoittelematomat hallintotehtävissä ja sisäisessä palvelutoiminnassa)	17	4 506,21 €	4 936,00 €	39	4 427,66 €	4 790,79 €	98,26 %	97,06 %
99999999 (muut hinnoittelematomat)	16	2 931,06 €	2 868,29 €	32	2 606,46 €	2 630,11 €	88,93 %	91,70 %
99TAE020 (työnantajan edustajat)	24	7 706,12 €	7 789,27 €	6	6 864,80 €	6 864,80 €	89,08 %	88,13 %

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 on vuoden 2023 aikana rakennettu systemaattiseen työn vaativuuden arviointiin perustuva kolmiportainen palkkataulukko ja samassa yhteydessä heidät kaikki siirrettiin kokonaispalkkaan. Toisin sanoen palkassa ei erotella

tehtäväkohtaista palkkaa, työkokemuksellista ja mahdollista henkilökohtaista lisää, vaan palkka maksetaan kokonaispalkkana.

Hinnoittelutunnukseksi 99TAE020 sijoittuvien miesten palkkojen vaihteluväli on noin 7100–9100 euroa, kun tarkastelun ulkopuolelle jätetään kaupunginjohtajan ja yksiköiden päälliköiden palkat. Verrokinaisten palkka asettuu noin 7200 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. Tällä hetkellä kaupunkitason johtoryhmän jäsenillä on kaikilla oma, uniikki palkkansa ja ero kahden johtoryhmän jäsenen palkassa on pienimmällään noin 10 euroa.

Hinnoittelutunnuksen 99999999 alle on vuoden 2023 järjestelyeränevotteluiden yhteydessä rakennetut kaksi palkkataulukkoa, joihin sijoittuu projektien ja hankkeiden parissa työskentelevä henkilöstö. Hinnoittelutunnuksen alle sijoittuu myös vielä toistaiseksi joitakin yksittäisiä tehtäviä, joiden tulisi olla jonkin muun hinnoittelutunnuksen alla. Hinnoittelutunnuksen alle sijoittuvista yksittäisistä tehtävistä kolme korkeinta palkkaa ovat miesten, mikä selittää nyt havaittua palkkaeroa. Lisäksi hinnoittelutunnuksen alle sijoittuu epätyypillisiä palvelussuhteita, kuten sopimuspalkkaratkaisuja, jotka osaltaan haastavat tulkintojen tekoa. Hinnoittelutunnuksen käyttöä tulee kuitenkin tarkastella jatkossa ja varmistaa, että sitä käytetään ainoastaan projekti- ja hankekoordinaattoreiden ja -työntekijöiden sekä harjoittelijoiden tehtävissä.

Hinnoittelutunnuksen 01999999 (tilastotunnus) alle sijoittuvat kaupungin muut hinnoittelemattomat tehtävät. Vuoden 2023 järjestelyeränevotteluiden yhteydessä tälle ryhmälle laadittiin kolme palkkataulukkoa, joista kukin sisältää kolme palkkakoria. Hinnoittelemattomien työn vaativuuden arviointijärjestelmän rakentaminen olikin edellisen palkkakartoituksen toimenpidesuosituksena ja on nyt toteutettu. 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. Myönteistä kehitystä on tapahtunut, sillä nyt luvut ovat 98,26 ja 97,06 prosenttia. Osittain kehitystä selittää hinnoittelutunnusten linjakkaampi käyttö: työnantajan edustajat on siirretty kokonaispalkkaan hinnoittelutunnukseksi 99TAE020 ja harjoittelijoille ja hanketyöntekijöille käytetään vastaavasti hinnoittelutunnusta 99999999.

Kehityksen hinnoittelutunnuksella 01999999 odotetaan myös jatkuvan myönteisenä lähitulevaisuudessa, koska tällä hetkellä osassa tehtävistä palkka voi olla palkkakoria korkeampi. Vuoden 2024 järjestelyeränevotteluiden tarkoituksena on tehdä korotuksia hinnoittelemattomien kolmeen palkkakoriin siten, että tällaiset koreista poikkeavat palkat vähenevät entisestään. Lähemmässä

tarkastelussa havaittiin kuitenkin, että hinnoittelutunnuksele sijoittuvien miesten keskimääräinen henkilökohtainen lisä on noin 170 euroa, kun naisten vastaava summa on noin 130 euroa. Tämä selittää osaltaan eroa varsinaisessa palkassa. Havainto kuitenkin osoittaa, että henkilökohtaisten lisien jakoprosessiin ja jakoperiaatteiden yhdenmukaistukseen tulee kiinnittää jatkossa entistä enemmän huomiota.

Kokonaisuudessaan hinnoittelemattomien tilanteesta voidaan todeta, että palkkausjärjestelmien kehitystyö on ottanut suuren askeleen eteenpäin vuonna 2023. Edellisvuoteen verrattuna hinnoittelemattomien määrä on saatu pudotettu 220 tehtävästä 130 tehtävään. Näistä 130 tehtävästä palkkataulukoiden eli systemaattisen työn vaativuuden arvioinnin ulkopuolella on enää noin 10 tehtävää, jotka tulisi siirtää oikeaan hinnoittelutaulukkoon. Hinnoittelun ulkopuolelle jäävät kuitenkin esimerkiksi päätoimiset päaluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä johtuen.

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.

Teknisen sopimuksen osalta tehtäväkohtaisia palkkoja ei tässä palkkakartoituksessa raportoida, koska teknisen sopimuksen palkkausjärjestelmämuudistus on kesken.

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 3) käy ilmi, että palkoissa 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 3 OVTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2023

Kunnallinen opetushenk. virka- ja työehtosopimus	mies			nainen			naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka	lkm	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka	Keskiarvo varsinainen palkka		
40304028 (luokanopettaja)	27	3 094,26 €	3 398,07 €	43	3 072,25 €	3 303,47 €	99,29 %	97,22 %
40304030 (luokanopettaja)	24	2 860,05 €	3 132,90 €	106	2 861,25 €	3 067,69 €	100,04 %	97,92 %
40304005 (lehtori)	22	3 072,25 €	3 374,87 €	74	3 072,25 €	3 277,62 €	100,00 %	97,12 %
40307038 (vuosiluokkien 7–9 tuntiopettaja)	17	3 073,13 €	3 259,13 €	44	3 075,07 €	3 277,53 €	100,06 %	100,56 %

40404017 (lehtori)	12	3 225,85 €	3 424,92 €	35	3 225,85 €	3 459,82 €	100,00 %	101,02 %
40304012 (erityisopettaja)	11	3 093,59 €	3 501,14 €	91	3 101,08 €	3 466,19 €	100,24 %	99,00 %
40804008 (musiikki- oppilaitoksen opettaja)	9	2 733,59 €	2 864,60 €	11	2 733,59 €	2 868,28 €	100,00 %	100,13 %

3.4. Kunnallisten muusikkojen virka- ja työehtosopimus

Muusikoiden kohdalla ei ollut yhtäkään hinnoittelutunnusta, joka olisi ylittänyt vertailuryhmän koon vähimmäisvaatimuksen ja näin päätyntä tarkasteluun.

3.5. Kunnallinen tuntipalkkaisen 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 ammattitaitain 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 verrattuna vuoden 2022 palkkakartoitukseen. Silloin vertautuun päätyneessä palkkaryhmässä (1C2) perustuntipalkoissa naispalkka oli 95,90 prosenttia ja varsinaisessa palkassa 95,03 %. Nyt perustuntipalkoissa eroa ei ole lainkaan ja varsinaisessakin palkassa ero on kaventunut niin, että sitä on enää 0,74 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 erityisesti nyt lähivuosina ja tarvittaessa kehittää edelleen.

Taulukko 4 TTES:n hinnoittelukohtainen sukupuolijakauma ja palkkaerot 31.12.2023

kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus	mies			nainen			naispalkka, tehtäväkohtainen palkka	naispalkka, varsinainen palkka
	Ikä	Keskiarvo / 2030-Perusp	Keskiarvo / varsinainen palkka	Ikä	Keskiarvo / 2030-Perusp	Keskiarvo / varsinainen palkka		
1B (vanhempi ammattityöntekijä)	78	13,89 €	16,10 €	9	13,89 €	15,98 €	100,00 %	99,26 %

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

4. Keskeisimpien palkanosien tarkastelu yli virka- ja työehtosopimusrajojen

4.1. 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 4.2.

Oheisesta taulukosta (taulukko 6) havaitaan, että miesvaltaisimmat sopimukset TS ja TTES ovat kaikkein anteliaimmat sopimusalat henkilökohtaisten lisien jaossa. Näiden sopimusten 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. Toisaalta ero henkilökohtaisten lisien saajamäärissä naisten eduksi havaitaan muusikoiden sopimuksessa ja OVTES:ssä. OVTES:n osalta tilanne ei ole muuttunut edellisvuoteen verrattuna, mutta muusikoiden sopimuksessa henkilökohtaista lisää saavien miesten osuus on noussut hieman ja lisäksi euromääräinen ero miesten ja naisten välillä on kaventunut. Nyt naisten saaman henkilökohtaisen lisän keskimääräinen suuruus on enää noin 17 euroa suurempi kuin miesten, kun se vielä edellisvuonna oli noin 25 euroa.

Lisäksi naisten saaman henkilökohtaisen lisän määrä on miehiä suurempi muissa virka- ja työehtosopimuksissa paitsi KVTES:ssä ja TTES:ssä. Tuntipalkkaisten osalta henkilökohtaisen lisän euromääräinen suuruus on kääntynyt hiukan miesten eduksi, kun se edellisvuonna oli sukupuolten välillä lähes sama. Tuntipalkkaisten kehitystä on syytä seurata, koska vasta vuonna 2023 henkilökohtaisen lisän suuruus irrotettiin palkkaryhmästä ja sidottiin aidosti työsuoritukseen.

KVTES:n piirissä olevista naisista 56 prosenttia saa henkilökohtaista lisää, mutta miesten joukossa henkilökohtainen saajia on ainoastaan 43 prosenttia. Kun tarkastellaan henkilökohtaisen lisän euromääräistä suuruutta, miesten saaman henkilökohtaisen lisän määrä on keskimäärin noin kuusi euroa suurempi kuin naisten. Ero on kuitenkin puolittunut edellisvuodesta, sillä silloin ero oli miesten hyväksi noin 12 euroa.

Taulukko 5 Henkilökohtaisen lisän saajien osuudet virka- ja työehtosopimuksittain 31.12.2023

	<i>Ei saa hekoa</i>	<i>Saa hekoa</i>	<i>Kaikki yhteensä</i>
<i>opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus</i>	74 %	26 %	100 %
<i>nainen</i>	72 %	28 %	100 %
<i>mies</i>	85 %	15 %	100 %
<i>kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus</i>	46 %	54 %	100 %
<i>nainen</i>	44 %	56 %	100 %
<i>mies</i>	57 %	43 %	100 %
<i>teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus</i>	7 %	93 %	100 %
<i>nainen</i>	8 %	92 %	100 %
<i>mies</i>	6 %	94 %	100 %
<i>kunta-alan muusikkojen virka- ja työehtosopimus</i>	11 %	89 %	100 %
<i>nainen</i>	0 %	100 %	100 %
<i>mies</i>	18 %	82 %	100 %
<i>kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus</i>	0 %	100 %	100 %
<i>nainen</i>	0 %	100 %	100 %
<i>mies</i>	0 %	100 %	100 %
<i>Kaikki yhteensä</i>	48 %	52 %	100 %

Taulukko 6 Henkilökohtaisten lisien suuruus sukupuolittain ja sopimuksittain 31.12.2023

SOPIMUS	KA MIES	KA NAINEN	NAISPALKKA HEKO
OPETUSHENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	18,10 €	24,05 €	133 %
KUNTA-ALAN YLEINEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	46,71 €	40,42 €	87 %
TEKNISEN HENKILÖSTÖN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	171,64 €	194,58 €	113 %
KUNTA-ALAN MUUSIKKOJEN VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUS	45,28 €	62,13 €	137 %
KUNTA-ALAN TUNTIPALKKAISEN HENKILÖSTÖN TYÖEHTOSOPIMUS *	0,72 €	0,67 €	93 %

* TUNTIPALKKA

Kuvattujen havaintojen pohjalta voidaan todeta, että henkilökohtaisen lisän arviointikriteerien yhdenmukaistaminen sekä lisän määrittelyprosessin strukturoiminen koko kaupungin tasolla nousevat myös tässä yhteydessä keinoiksi edistää palkkausjärjestelmän tasa-arvoisuutta ja avoimuutta. Kun kaikille sopimusaloille saadaan määriteltyä objektiiviset työsuorituksen arvioinnin kriteerit ja määritellyt arviointikierrosten ajankohdat, on tärkeää seurata, tasoittuvatko sukupuolten välillä tässä tarkastelussa havaitut erot henkilökohtaisten lisien saajissa ja määrissä.

Taulukoissa 5 ja 6 ei raportoida lääkärisopimusta miesten vähäisen määrän vuoksi.

4.2. Rekryointilisän käyttö

Rekryointilisä otettiin käyttöön henkilöstöjohtajan päätöksellä 1.1.2023 lukien. Lisän käyttöönotto oli myös palkkakartoituksen yhtenä toimenpidesuosituksena seuraavilla saatesanoilla: ”Ehkäistäksemme työvoiman kilpailutilanteesta syntyvän ”palkkakilpailulisän” valumista tehtäväkohtaiseen palkkaan kaupungin tulee käynnistää KVTES:n palkkausluvun 15 §:n tarkoittaman rekryointilisän käyttöönoton valmistelu. Lisän maksamisperusteiden määrittely tukisi palkkausjärjestelmän avoimuutta. Rekryointilisän tulee sen luonteen vuoksi olla joko määräaikainen tai sen tulee pienentyä harkinnanvaraisten palkantarkistusten määrällä.”.

Vuoden 2023 aikana päätettiin käyttää rekryointilisää ainoastaan erityisopettajien ja erityisluokanopettajien rekryoinnissa. Kymmenestä saajasta kaikki olivat naisia ja lisän suuruus oli sama kaikille. Rekryointilisäsäännön 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 työломalla tai virkavapaalla, rekryointilisä maksetaan vapaan päättymisen jälkeen palvelussuhteen edelleen kestäessä. Kuuden ja 12 kuukauden aikarajoja laskettaessa huomioidaan ainoastaan tosiasiallinen työssäolo. Vuoden 2023 aikana rekryointilisää ei vielä laitettu maksuun lainkaan.

4.3. 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 toteutamme 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 ensisijaiseksi keinoksi edistää palkkatasa-arvoa sekä avointa palkkapolitiikkaa hinnoittelemattomien ryhmän osalta. Työ on edennyt suunnitellusti ja hinnoittelun ulkopuolelle sijoittuvat nyt ainoastaan kaupungin johto, päällikötasoiset 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 KVTES:n hinnoittelemattomien piirissä on 13, kun taas miehistä mainittuun palkkaan yltää jopa 26. Johto- ja päällikötason henkilöstö on siis pääosin mievaltaista.

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. Tarkastelussa käsitti 24 miestä ja 17 naista. Päällikkönimikkeisten naisten tehtäväkohtainen palkka on 93,48 prosenttia miesten tehtäväkohtaisesta palkasta ja varsinainen palkka 95,29 prosenttia miesten varsinaisesta palkasta. Vastaavat luvut edellisvuonna olisivat 94,93 ja 94,45. Havainto osoittaa, että tilanne ei ole juuri muuttunut. Toisaalta eroa selittää yksikön päälliköiden ryhmä, jossa mies-päälliköiden tehtävät on arvioitu nais-päälliköiden tehtäviä vaativammiksi, ja näin myös palkka asettuu korkeammalle. Kun tarkastelusta poistetaan yksiköiden päälliköiden taulukkoon sijoittuvat tehtävät, ero kääntyy naisten hyväksi. Tällöin tarkasteluun jää 13 miestä ja 12 naista. Tällöin naisten tehtäväkohtainen palkka ja varsinainen palkka ovat molemmat noin 106 prosenttia miesten vastaavista palkoista. Tätä selittää osaltaan se, että hinnoittelemattomien ryhmän vaativimmiksi arvioidut ja näin ollen korkeimmin palkatut tehtävät ovat tällä hetkellä naisten hoidossa. Positiivinen havainto on myös 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 5,9 prosenttia lastenhoitajien eduksi, kun se edellisvuonna oli 3,6 prosenttia. Varsinaisessa palkassa ei eroa kuitenkaan ole. Kunta-alan kansallisen tason tarkastelussa tehtäväkohtaisissa palkoissa on samansuuntainen ero, mutta varsinaisessa palkassa havaitaan selvä ero kiinteistönhoitajien hyväksi.

Toisen verrokkiparin osalta havaittiin, että varhaiskasvatuksen opettajan tehtäväkohtainen palkka on lähestynyt työnjohtajan palkkaa ja on nyt 12 prosenttia sitä pienempi. Edellisvuonna ero oli 17 prosenttia. Varsinaisen palkan ero on säilynyt 18 prosentissa. Tilanne on kuitenkin edelleen samansuuntainen kuin kunta-alalla kansallisellakin tasolla. Kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien

palkat ovat kuitenkin matalammalla tasolla ja työnjohtajien vastaavasti korkeammalla tasolla kuin kansallinen keskiarvo. Eron kaventamiseksi työnantajan tulisi huomioida varhaiskasvatuksen opettajien ammattiryhmä, kun seuraavan kerran tehdään laajempia palkkaratkaisuja esimerkiksi paikallisten järjestelyerien jakamisen yhteydessä. Seuraava paikallinen järjestelyerä tulee jakoon 1.6.2024

5. Toimenpidesuosituksukset

Edistääksemme tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkapolitiikkaa ja kehittäksemme palkkausjärjestelmäämme aiempaa läpinäkyvämmäksi ja kannustavammaksi palkkakartoituksen havaintojen pohjalta suositellaan seuraavia toimenpiteitä. Toimenpiteet 1–6 sisältyivät jo edellisen palkkakartoitukseen.

Toimenpide	Kuvaus	Tila (Aloittamatta/kesken/valmis)
1. Hinnoittelemattomien ryhmän pienentäminen	Hinnoittelun ulkopuolelle tulee jatkoa sijoittua ainoastaan kaupungin johto, päällikötasoiset tehtävät ja sellaiset asiantuntijatehtävät, jotka eivät sovi mihinkään hinnoittelukohtaan. Tarvittaessa paikallisesti sovittuja, hinnoittelukohtaisia vaativuusluokituksia tulee päivittää siten, että ne mahdollistavat kyseiset siirrot.	Valmis. Vuoden 2023 järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä hinnoittelemattomien joukosta määriteltiin yhdessä pääluottamusmiesten kanssa eri hinnoittelukohtien alle siirtyvät henkilöt. Näin saatiin hinnoittelemattomien joukko karsittua noin 220 tehtävästä noin 130 tehtävään. Samassa yhteydessä palkkataulukkoita (erityisesti 01ASI040 ja 01TOI060) päivitettiin niin, että siirrot mahdollistuivat ja palkkataulukot asettivat sen sisällä olevat tehtävät oikeaan keskinäiseen järjestykseen. Hinnoittelun ulkopuolisista noin 130 tehtävästä enää noin 10 tehtävää on palkkataulukon eli systemaattisen työn vaativuuden arvioinnin ulkopuolella.
2. Hinnoittelemattomien työn vaativuuden arviointijärjestelmän rakentaminen	Aiempaa rajatummalle hinnoittelemattomien joukolle tulee rakentaa työn vaativuuden arviointijärjestelmä esimerkiksi palkkahaarukoita hyödyntäen, mikäli täsmällisten tehtäväkohtaisten palkkojen määrittely osoittautuu epätarkoituksenmukaiseksi. Tehtäväkohtaisen palkan tulee pääsääntöisesti perustua tehtävän vaativuuteen, ja palkkausjärjestelmän avoimuuden vuoksi vaativuuden arviointi	Valmis. Tehtävien vaativuuden arviointi tehtiin ja palkkataulukot otettiin käyttöön 1.6.2023 lukien. Palkkataulukkoita muodostui yhteensä viisi. Näistä kaksi käsittää hanke- ja projektityöntekijät ja -päälliköt. Lisäksi yksikön päälliköt siirrettiin kokonaispalkkaan ja heille rakennettiin kolmikorinen

	tulee tehdä läpinäkyväksi myös hinnoittelun ulkopuolisille tehtäville.	palkkataulukko työn vaativuuden arvioinnin perusteella
3. 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 jaettiin upouuden, työsuorituksen arviointilomakkeen arvioinnin perusteella 15 henkilölle. Sopimuksen piiriin kuuluvista noin 150 henkilöstä. KVTES:n ja OVTES:n työryhmät ovat aloittaneet työnsä ko. sopimuksen henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistamiseksi. Vuoden 2024 aikana neuvotellaan myös lääkärisopimuksen, muusikoiden sopimuksen sekä teknisen sopimuksen henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistamisesta järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä.
4. 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	Kesken. TS-kehittämistyöryhmä aloitti työskentelynsä päivitetillä kokoonpanolla maaliskuussa 2023. Järjestelyeräneuvottelut päättyivät kuitenkin erimielisinä lokakuussa 2023. Uudistamistyötä jatketaan kevätkaudella 2024.

	aiempaa avoimemmin.	
6. KVTES:n palkkataulukoiden päivittäminen	Palkkausjärjestelmän avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi on tunnistettu tarve kehittää KVTES:n palkkataulukoita. Nykyiset palkkataulukot sisältävät jonkin verran tulkinnanvaraa, eikä yksittäinen työntekijä pysty varmistumaan oman palkkatorinsa oikeellisuudesta taulukkoa tarkastelemalla. Uusien palkkataulukoiden tavoitteena on mahdollistaa se, että jokainen työntekijä pystyy varmistumaan tehtäväkohtaisen palkkansa oikeellisuudesta palkkataulukon avulla.	Valmis. Kaikki KVTES:n palkkataulukot päivitettiin uuden malliseksi vuoden 2023 järjestelyräneuvotteluiden yhteydessä. Uudet palkkataulukot osoittavat konkreettisesti kunkin tehtävän sijoittumisen omaan palkkatoriinsa, jotta tulkinnanvaraisuus pienenee. Palkkataulukon koritus perustellaan erillisellä palkkataulukon liitteellä.