Lisäselvitys 26.4.2018 Keijo Siiskonen

Mahdollisuus tehtäväkohtaisen palkan alentamiseen toimii ratkaisuna vain esillä olleessa työtuomioistuimen ratkaisussa kuvatussa tapauksessa, eli silloin kun kyse on KVTES:n mukaan määräytyvästä palkkauksesta.

Maakuntaan tulee kuitenkin henkilöstöä myös valtionhallinnosta, jossa palkkarakenne on yleisellä tasolla erilainen ainakin seuraavalla tavalla (suluissa palkanosan suuruuden määräytymisen peruste):

- valtio: tehtäväkohtainen palkka (tehtävien vaativuus) ja henkilökohtainen palkanosa (henkilökohtainen työstä suoriutuminen)

- kunta: tehtäväkohtainen palkka (tehtävät ja niiden vaativuus), henkilökohtainen lisä (ammatin hallinta ja työssä suoriutuminen) ja työkokemuslisä (palvelusaika)

Jos tämä halutaan ratkaista kattavasti, niin sitten pitäisi olla mahdollista muuttaa palkkarakennetta. Eli laissa voisi säätää esimerkiksi, että:

- maakunnan palvelukseen siirtymisen seurauksena työntekijöiden palkkarakenne, eli palkanosat ja niiden suuruus voi muuttua

Työntekijöiden aseman turvaamiseksi voisi säätää, että:

- työntekijälle ennen maakuntaan siirtymistä kuukausittain säännöllisesti maksettu palkka (eli varsinainen palkka) ei saa kuitenkin pienentyä

Varsinainen palkka on KVTES:n käyttämä käsite ja siihen kuuluvat lisäksi muun muassa mahdollinen rekrytointi- tai kielilisä sekä vielä joillakin maksussa oleva syrjäseutulisä. Varsinaisen palkan käsitettä käytetään laskettaessa mm. tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa. Työaikakorvaukset perustuvat KVTES:n mukaan varsinaisesta palkasta laskettuun tuntipalkkaan, eli niitä ei lasketa palkanosista, joten palkkarakenteen eli palkanosien muuttuminen ei tältäkään osin kuntasektorilla heikennä työntekijän asemaa, koska varsinainen palkka säilyy ennallaan. Tämän toteutuminen valtionhallinnon puolella pitäisi myös varmistaa.

En tiedä olisiko verottajalla käytössä jotain sopivaa kattavaa määritelmää tähän, kuten säännöllisen työajan mukaan määräytyvä palkka tms.

Toki haasteeksi tulee se, että jos esimerkiksi työkokemuslisä poistuu, niin sitten työntekijät, jotka olisivat lähivuosina riittävän palvelusajan saavuttaneet, eivät tätä tule saamaan. Mutta tähän luulisi löytyvän jonkinlainen ratkaisu uudessa palkkarakenteessa.