

Vastaus vetoomukseen varhaiskasvatuksen työntekijöiden vaaterahasta

KH 30.10.2023 § 188
199/00.02.01/2023

Tuusniemen JHL 453 on tehnyt Tuusniemen kunnalle vetoomuksen varhaiskasvatuksen työntekijöiden vaaterahasta. Yhdistys esittää, että ”Vuonna 2023 työnantaja osoittaa varhaiskasvatuksen työntekijöille 200 euron suuruisen vaaterahan, jonka varhaiskasvatuksen työntekijät voivat lunastaa hankintakuittia vastaan. Lisäksi esitämme, että työnantaja neuvottelee jatkossa vuosittaisesta työvaaterahasta ennen budjetin tekemistä henkilöstön edustajien kanssa. Varhaiskasvatuksen työntekijät sitoutuvat itse huolehtimaan työvaatteidensa huollosta.”

KT on koonnut kuntien ja hyvinvointialueiden työsuojelutyön tueksi muiston 9.10.2023, jossa selvennetään henkilönsuojaimen, työpuvun, virkapuvun ja työvaatteen määritelmiä:

”Lainsäädännössä lähtökohtana on, että työntekijä/viranhaltija vastaa niiden vaatteiden hankinnasta ja kunnossapidosta, joita hän työssään käyttää. Työssä käytettävien vaatteiden tulee olla asianmukaisia ja työtehtävään soveltuvia eikä vaatteista saa aiheutua tapaturman vaaraa (Työturvallisuuslaki 20 §). Työntekijän tulee itse valita sopiva työvaatetus tarvittaessa työnantajan tapaturmien estämiseksi antamia ohjeita noudattaen.

KVTES:ssä, HYVTES:ssä tai muissa kunta- ja hyvinvointialan sopimuksissa ei ole sovittu ns. vaaterahasta. Vaateraha perustuu täysin paikalliseen sopimukseen tai päätökseen. Ennen kuin työnantaja harkitsee vaaterahan maksamista, on syytä tarkoin arvioida, minkä vuoksi tietylle ammattiryhmälle maksettaisiin vaateraha. Sen maksamista harkittaessa tulee huolehtia eri henkilöstöryhmien tasapuolisesta kohtelusta.

Jos työturvallisuuslain velvoittaman riskien arvioinnin ja työn vaarojen ja haittojen arvioinnin perusteella tulee hankkia suojavaate tai liukastumista ehkäisevät jalkineet, niiden hankinta on työnantajan vastuulla. Silloin, kun kysymys ei ole henkilönsuojaimesta, työntekijän/viranhaltijan tulee itse valita sopiva työvaatetus noudattaen työnantajan tapaturmien estämiseksi mahdollisesti antamia ohjeita.

Kunnissa ja erityisesti hyvinvointialueilla on myös tehtäviä, joissa työnantaja edellyttää tietyn työvaatetuksen käyttöä ja vastaa työvaatetuksesta, esim. terveydenhuollon tehtävät. Työnantaja voi myös harkintansa mukaan huolehtia työvaatetuksesta esim. ammatin/tehtävän tunnistettavuuden vuoksi. Vaateraha, jonka jokainen voi käyttää valitsemaansa vaatetukseen ei lisää tunnistettavuutta eikä myöskään työturvallisuutta, josta työnantajan on huolehdittava.

Työssä käytettävän henkilönsuojaimen tulee perustua työturvallisuuslain 10 §:n mukaiseen työpaikan riskin arviointiin. Henkilönsuojaimia ovat mm. hengityksen-, kasvojen-, kuulon-, silmien- ja päänsuojaimet, turva-, suoja- ja työjalkineet, liukuesteet, suojakäsineet, suojavaatteet ja pelastusliivit. Suojavaatetus (tai suojavaate) on siis työturvallisuuslain mukainen henkilösuojain. Riskin arvioinnin perusteella arvioitujen henkilönsuojainten hankinnasta ja kustannuksista vastaa työnantaja, joka myös valvoo, että henkilönsuojaimia käytetään. Henkilönsuojaimena ei pidetä tavanomaisia

työvaatteita, joita ei ole suunniteltu erityisesti suojaamaan työntekijää tapaturman tai sairastumisen vaaralta työssä.

Edellä mainittuun voidaan rinnastaa vuoden 2011 yleiskirjeessä mainittu työpuku, jota työntekijä voidaan velvoittaa käyttämään terveydellisillä, hygieenisillä tai muilla vastaavilla perusteilla. Mikäli työnantaja edellyttää työpuvun käyttöä, työnantaja vastaa myös työpuvun hankinnasta sekä kustannuksista.

Vuoden 2011 yleiskirjeen periaatteet työsuojelusäännösten mukaisesta suojautumisesta eivät koske tilanteita, joissa työnantaja on harkintansa mukaan määrännyt viranhaltijan/työntekijän käyttämään virkapukua tai työvaatetta esimerkiksi siitä syystä, että tehtävässä edellytetään erottuvuutta.

Kustannusten osalta myös KVTES VI luvun 2 §:ssä ja HYVTES VI luvun 2 §:ssä on sovittu, että jos työnantaja on velvoittanut viranhaltijan/työntekijän käyttämään työssään tietyn mallista virka- tai työpukua tai suojavaatetusta, työnantaja hankkii ja pääsääntöisesti myös huoltaa tällaisen puvun tai vaatetuksen.”

Vastauksena Tuusniemen JHL 453:n vetoomukseen kunnanhallitus vastaa seuraavasti:

Varhaiskasvatuksen tehtävä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Se edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksen työtä tehdään lasten kanssa ja työtehtävät sijoittuvat niin sisätiloissa kuin ulkona tapahtuvaan toimintaan.

Lainsäädännössä lähtökohtana on, että työntekijä/viranhaltija vastaa niiden vaatteiden hankinnasta ja kunnossapidosta, joita hän työssään käyttää. Työssä käytettävien vaatteiden tulee olla asianmukaisia ja työtehtävään soveltuvia eikä vaatteista saa aiheutua tapaturman vaaraa (Työturvallisuuslaki 20 §). Työntekijän tulee itse valita sopiva työvaatetus tarvittaessa työnantajan tapaturmien estämiseksi antamia ohjeita noudattaen.

Työnantaja ei ole velvoittanut varhaiskasvatuksen henkilöstöä käyttämään työssään tietyn mallista virka-/työpukua tai määriteltyä suojavaatetusta. Varhaiskasvatuksen osalta periaatteena on ollut, että työntekijä hankkii itse soveltuvat jalkineet ja vaatetuksen. Kunnanhallitus ei edelleenkään pidä perusteltuna velvoittaa varhaiskasvatuksen henkilöstä käyttämään tietyn mallista työpukua.

Talouden epätasapainostaan huolimatta Tuusniemen kunta on lisännyt varhaiskasvatuksen resurssointiaan merkittävästi muun muassa rekrytoimalla lastentarhanopettajia ja päiväkodin avustavaa henkilöstöä sekä panostamalla nykyisen henkilöstön koulutukseen. Näillä toimenpiteillä voidaan arvioida olevan enemmän varhaiskasvatuksen laatua, työhyvinvointia sekä pito- ja vetovoimaa lisääviä vaikutuksia kuin vaaterahalla olisi.

Vaaterahan käyttöönotto kohtelisi epätasavertaisesti määräaikaisissa työsuhteissa sekä perhe- tai opintovapailla olevaa henkilöstöä. Lisäksi on tarkoin arvioitava, minkä vuoksi vaaterahaa maksettaisiin vain tietyille ammattiryhmälle. Työnantajan tulee kohdella eri henkilöstöryhmiä

tasapuolisesti. Kunnanhallitus ei pidä vetoomuksessa esitettyä vaaterahan käyttöönottoa perusteltuna.

Valmistelija	Hallintojohtaja Sirpa Hartojoki, puh. 044 7209 036
Kj:n päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy esittelytekstissä olevan vastauksen vetoomukseen.
Käsittely	Keskustelun aikana Juha Pitkänen esitti, että vuonna 2023 työnantaja osoittaa varhaiskasvatuksen työntekijöille 200 euron suuruisen vaaterahan, ja että työnantaja neuvottelee jatkossa vuosittaisesta työvaaterahasta ennen budjetin tekemistä henkilöstön edustajien kanssa. Pitkäsen esitys raukesi kannattamattomana.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.