

HR-yksikön lausunto valtuustoaloitteeseen koskien varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien vaateraha-avustusta

HR-yksikkö kiittää valtuutettu Heidi Sakaria valtuustoaloitteesta koskien varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien vaateraha-avustusta ja lausuu asiasta kaupunginhallituksen pyynnöstä seuraavaa.

Harkinnanvarainen vaateraha henkilökuntaetuutena

Valtuustoaloitteessa todettiin, että varhaiskasvatuksen henkilökunnan on työssä käytettävä omia vaatteitaan ja tästä syystä Porin kaupungin tulisi tukea henkilöstöä vuosittain maksettavalla vaaterahalla. Vaateraha-avustuksen tulisi koskea jokaista vakituista varhaiskasvattajaa sekä pitkäaikaisia määräaikaisia työsopimuksia. Aloitetta perusteltiin vaihtelevilla työolosuhteilla ja mainittiin, että varhaiskasvattaja tarvitsee työpäivän aikana sisävaatteet ja työkengät sekä neljään vuodenaikaan sopivat ulkovaatteet sekä kengät.

Työlainsäädännössä lähtökohtana on, että työntekijä vastaa itse 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, eikä työnantajalla ole mahdollisuutta rajoittaa työntekijän valinnanvapautta lähtökohtaisesti muutoin kuin työturvallisuuslain nojalla. On huomattava, että mikäli ns. vaaterahaa päädyttäisiin maksamaan varhaiskasvatuksen työntekijöille, työnantajalle ei synny direktio-oikeutta määrätä työvaatetuksesta tämän laajemmin.

Käsitteellisesti työvaatteista on syytä erottaa henkilönsuojain, työpuku ja virkapuku. Henkilöstönsuojaimien hankinta perustuu työturvallisuuslain velvoittamaan riskien arviointiin ja niiden hankinta on työnantajan vastuulla. Henkilönsuojaimia voivat esimerkiksi olla suojavaatteet ja kenkien liukuesteet. On myös tehtäviä, joissa työnantaja edellyttää tietyn työvaatetuksen käyttöä esimerkiksi tunnistettavuuden, erottuvuuden tai esimerkiksi terveydellisten syiden vuoksi, jolloin työnantaja vaatetuksen hankinnasta (työ- tai virkapuku).

Kaupungilla sovellettavissa virka- ja työehtosopimuksissa ei ole sovittu ns. vaaterahasta, eikä työvaatteiden hankinnan tukeminen ole työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työturvallisuuslain perusteluissa mainitaan, että tavanomaisena työvaatetuksena pidetään esimerkiksi ulkotöissä käytettävää vaatetusta ja tavanomaista sadetakkia. Toisin sanoen vaaterahan maksaminen perustuisi täysin

työnantajan harkintaan ja joko paikalliseen sopimukseen ammattijärjestöjen kanssa taikka työnantajan yksipuoliseen päätökseen.

Valtuustoaloitteessa pohdittiin, että vaateraha voisi auttaa Porin kaupunkia luomaan myönteisen kuvan alalle hakeutuville ja edesauttaa työntekijöiden saatavuutta varhaiskasvatusalalle, joka myös kärsii valtavasta henkilöstöpulasta. HR-yksikkö yhtyy valtuutettu Sakarin näkemykseen mahdollisen positiivisen mediahuomion ja työnantajamielikuvan vahvistamisen osalta.

Yhdenvertaisuusnäkökulmia

Tällä hetkellä työvaatteiden hankkiminen on pääsääntöisesti työntekijöiden omalla vastuulla. Markkinoinnin apuna esimerkiksi liikuntapalveluiden työntekijöille on tarjottu kaupungin logoilla varustettuja työvaatteita. Näitä käytetään esimerkiksi yleisölle järjestettävien tapahtumien ja toimintojen yhteydessä sekä uimavalvonnassa.

Aika ajoin kaupungissa on keskusteltu vaaterahan mahdollisuudesta ja haasteeksi on tunnistettu erilaisten ammattiryhmien yhdenvertainen kohtelu. Valtuustoaloitteessa mainittujen varhaiskasvatuksen työntekijöiden lisäksi pohdittavaksi tulevat ainakin koulunkäyntiohjaajien vajaan 250 hengen joukko sekä muut kaupungin työntekijäryhmät, joiden työ edellyttää ulkona liikkumista. HR-yksikkö vahvistaa valtuutettu Sakarin toteamuksen siitä, että määräaikainen palvelussuhde ei voi olla perusteena sille, että työntekijä jäisi vaaterahan ulkopuolelle. Palvelussuhteen keston tällainen ehto voidaan kuitenkin sitoa.

Taloudellisia näkökulmia

Valtuustoaloitteessa on mainittu vaaterahan suuruudeksi 100 euroa per vuosi. Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on noin 650, mikä tarkoittaisi vaaterahaeuroina noin 65 000 euroa. Mikäli vaateraha laajennettaisiin myös kaupungin noin 250 koulunkäyntiohjaajaan potin suuruus kasvaisi jo lähes 90 000 euroon.

Vaateraha on saajalleen veronalainen etu, josta työnantaja maksaa lisäksi työnantajasivukulut. Työnantajan kokonaiskustannus on siis noin 22 prosenttia suurempi kuin edellä esitetty summa. Vastaavasti työntekijälle maksettavan vaaterahan suuruus on pienempi kuin 100 euroa, koska vaaterahasta vähennetään tulovero kunkin työntekijän oman veroprocentin mukaisesti.

Lopuksi

HR-yksikkö ei kannata vaaterahan käyttöönottoa, koska rahallisesta panostuksesta saatava hyöty jää edellä kuvattujen taloudellisten näkökulmien vuoksi suhteellisen pieneksi panokseen nähden. Tätä perustelua vahvistanee kaupungin taloudellinen kokonaistilanne.

Sen sijaan HR-yksikkö näkee varhaiskasvatuksen työntekijöiden työolojen ja työtyytyväisyyden kehittämiseksi muita keinoja. Ensisijaisena keinona on työ- ja työmatkatapaturmien ennaltaehkäisy. Esimerkiksi päiväkotien pihojen hiekoituksesta huolehtiminen sekä kenkien liukuesteiden tarjoaminen työntekijöille voisivat olla kustannustehokkaita keinoja sekä lisätä työturvallisuutta että vähentää työkyvyttömyyskustannuksia. Varhaiskasvatusyksikkö onkin jo aloittanut irtonastojen hankkimisen päiväkoteihin.

Toisena keskeisenä keinona HR-yksikkö näkee varhaiskasvatuksen työntekijöiden palkkausjärjestelmän kehittämisen. Kuukausipalkaksi muutettaessa 100 euron vaateraha on vain reilut 8 euroa bruttotulona. Varhaiskasvatuksen työntekijät ovat saamassa takautuvasti 1.9.2023 lukien henkilökohtaiseen työsuorittumiseen perustuvaa henkilökohtaista lisää jakoon yhteensä 2400 euroa kuukaudessa. Lisäksi kesällä 2024 varhaiskasvatukseen kohdistuu sekä 2,27 prosentin yleiskorotus että vähintään 1,33 järjestelyerä, ellei valtakunnan sopimusneuvottelut muuta ratkaisua tuota. Työkaluja varhaiskasvatuksen työntekijöiden ansiotasosta huolehtimiseksi on nyt käytössä, ja työnantaja pyrkii ne parhaalla mahdollisella tavalla myös hyödyntämään.

Lopuksi mainittakoon, että JHL ry:n pääluottamusmies sekä kaksi kaupungin työsuojeluvaltuutettua ovat jättäneet vaaterahasta vetoituksen. Vetoimuksessa vaaterahaa perättiin varhaiskasvatuksen työntekijöille ja koulunkäynninohjaajille. Valtuustoaloitteessa mainittujen perusteiden lisäksi asiaa perusteltiin työsuojelunäkökohdilla. Tähän vetoomukseen annettava vastaus tulee olemaan samansisältöinen kuin tämä vastaus valtuustoaloitteeseen.

Timo Jauhiainen
henkilöstöjohtaja, HR-yksikkö