

Valtuustoaloite koskien kuntatyössä, varhaiskasvatuksessa, vammaistyössä ja kotihoidossa työskentelevien työ- ja suojavaatetustarpeen selvittämistä

KV 28.10.2024 § 86

Valmistelija

Kaupunginlakimies Hannu Markkula

Valtuutettu Outi Rämön /SDP 28.10.2024 jättämä seuraavan sisältöinen valtuustoaloite:

”Olen tehnyt valtuustoaloitteen 13.12.2021 liittyen kuntatyössä, varhaiskasvatuksessa, vammaistyössä ja kotihoidossa työskentelevien työ- ja suojavaatetustarpeen selvittämiseksi.

Perusteluina tuolloin aloitteessani oli työnantajan huolehtimisvelvoite työntekijöiden työolosuhteista ja työvälaineistä, työskentely säännöllisesti ulkona, työssä käytettävien vaatteiden likaantuminen kuraan, likaan ja eritteisiin, tartunnat ja ergonomia. Perusteluina oli myös se, että asianmukainen vaatetus on osa työturvallisuutta, työhyvinvointia ja kunta-alan houkuttavuutta ja imagon parantamista.

Vastaus aloitteeseeni tuli 30.05.2022, jossa oli laskettu ko. henkilöstön osalta vaatetukseen menevan noin 250 euroa vuodessa. Toki henkilöstömäärä on pienentynyt sotehenkilöstön siirryttyä hyvinvointialueelle, mutta 200 varhaiskasvatuksen työntekijälle summa olisi 50.000 euroa.

Vastauksessa todetaan, että tällä hetkellä varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksetaan 5 euroa per kk ns. pesurahaa omien vaatteiden käytöstä. Itse näen 5 euron kuukaudessa perin vaatimattomana maksuna siitä, että työntekijä, se pienipalkkainen, hankkii, pesee jopa päivittäin ja muutoin huoltaa työvaatteensa itse. Työvaatekustannus on vuositasolla merkittävä, vaatteet kuluvat ja vaihtovaraa on oltava päivittäin erilaisten oimintojenkin mukaan.

Palaan nyt tänään, tässä valtuustossa, loppuvuodesta 2024 edelleen samaan asiaan, samoilla perusteilla ja samalla kysyn, onko ulkotyövaatteiden hankinnasta tehty kilpailutusta, luotu niiden hakemiseen ja tilaamiseen käytänteet tai onko ko. rahaa varattu talousarvioon? Onko asia etenemässä vai onko asia jäänyt vaiheeseen. Tama vaateasia ei ole pelkästään turvallisuus ja ergonomia ja hygienia-asia, se on myös mittavissa määrin tasa-arvoasia.

Meidän varhaiskasvatuksen työntekijät, jotka huolehtivat meidän arvokkaimmasta omaisuudesta, lapsista, ansaitsevat asianmukaiset, ergonomiset ja turvalliset työvaatteet tehdessään arkityötään lasten kanssa. Useat Suomen kunnat ovat jo päättäneet maksaa osan vaatekuluista mm. Kokkola, Kruunupyö, Lestijärvi, Vaasa, aloitteita on tehty myös monissa muissa kunnissa.

Tornio profiloituu lapsiystävälliseksi kunnaksi, varhaiskasvatus kärsii työvoimapulasta, voisiko vihdoinkin tämä ratkaisu tukea mielikuvaa Tornioista työnantajana ja parantaa myös pito- ja vetovoimaa?”

Päätös

Kirjattiin pöytäkirjaan valtuutettu Outi Rämön / SDP jättämä valtuustoaloite koskien kuntatyössä, varhaiskasvatuksessa, vammaistyössä ja kotihoidossa työskentelevien työ- ja suojavaatetustarpeen selvittämistä.

SIVISTYS 18.02.2025 § 21

Valmistelija

Sivistystoimenjohtaja Tarja Konola-Jokinen ja varhaiskasvatuspäällikkö Riitta Keloneva

Työhön soveltuvan vaatetuksen hankinta on lähtökohtaisesti työntekijän tai viranhaltijan omalla vastuulla. 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.

Varhaiskasvatuksessa työskennellään vaihtelevissa työtehtävissä sekä olosuhteissa, joissa henkilöstön on suojauduttava mm. likaantumiselta, tartunnoilta, kylmältä sekä auringolta. Työ pitää sisällään paljon ulkoilua vaihtelevissa sääolosuhteissa.

Työkäytössä olevia vaatteita ja kenkiä voi vähentää tulonhankkimiskuluina verotuksessa vain, jos työasua ei voi käyttää muutoin kuin työtehtävissä (Verohallinnon ohje: Tulonhankkimiskulut ansiotuloista, 4.5).

Varhaiskasvatuksessa työskentelevän henkilön työvaatekustannukset vuosittain ovat merkittäviä. Vaatehankintoihin kuluu vuodessa useita satoja euroja, johtuen normaalia käyttöä suuremmasta kulutuksesta ja siitä, että työntekijällä on oltava vaihtelevat sääolosuhteet huomioiden erilaisia vaatekertoja. Työntekijät vastaavat itse myös työvaatteidensa huollosta.

Varhaiskasvatuksen työvaatetuksen tukemisen tarkastelussa on myös syytä ottaa huomioon työsuojelun näkökulmasta mahdolliset vaikutukset sairauspoissaoloihin sekä työtapaturmien ehkäisyyn. Asianmukaisella vaatetuksella ja suojautumisella on mahdollista vähentää sairauspoissaoloja sekä työtapaturmia ja tätä kautta työnantajan kustannuksia.

Vaaterahatuen tulisi koskea jokaista vakituista varhaiskasvattajaa sekä pitkäaikaisia määräaikaisia työsopimuksia.

Vaaterahatuki edesauttaisi työntekijöiden saatavuutta varhaiskasvatusalalle, joka kärsii valtavasta henkilöstöpulasta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön veto- ja pitovoimaa olisi mahdollista vahvistaa työvaatetuksen hankintakulujen tukemisella. Varhaiskasvatuksen vaaterahatuella olisi myös myönteinen vaikutus työnantajamielikuvan luomisessa.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT on koonnut työsuojelutyön tueksi muistion, jossa selvennetään henkilönsuojaimen, suojavaatetuksen, työpuvun, virkapuvun ja työvaatteen määritelmiä. Lisäksi muistiossa avataan määritelmiin liittyviä säännöksiä ja ohjeistusta. KT ja pääsopijajärjestöt ovat aiemmin ohjeistaneet asiasta vuonna 2011 yleiskirjeellä (15/2011), jossa käsitellään suojavaatetusta ja työsuojelusäännösten mukaista suojautumista.

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.

KT:n ja pääsopijajärjestöjen vuoden 2011 muistion mukaan suojavaate on tarkoitettu annettavaksi työntekijälle tai viranhaltijalle silloin, kun työskentelyolosuhteet ovat jatkuvasti tai pääosan työajasta erittäin likaiset ja vaatetusta normaalia suuremmassa määrin kuluttavat. Muistiossa mainitaan edelleen, että tällä tarkoitetaan märkien, liejuisten, nokisten tai pölyisten lisäksi kuumia, kylmiä tai kosteita olosuhteita. Suojavaate voi muistion mukaan olla henkilökohtainen johtuen työtehtävän luonteesta tai työpistekohtainen riippuen tapauskohtaisesta harkinnasta. Kun työntekijä tai viranhaltija työskentelee vain tilapäisesti liikaavissa tai vaatetusta normaalia enemmän kuluttavissa olosuhteissa, voidaan työpisteeseen muistion mukaan varata yhteisesti käytettäväksi tarkoitettu työpistekohtainen suojavaate.

Työturvallisuuslain perustelujen mukaan henkilönsuojaimeksi katsotaan sellainen suojavaatetus, jota käytetään tapaturman tai sairauden vaaran estämiseksi.

Työvaatteisiin liittyvät käytännöt olisi hankala järjestää ja se asettaisi henkilöstön epätasa-arvoiseen asemaan. Työnantajan on huolehdittava tasapuolisesta kohtelusta henkilöstöryhmien välillä. Samalla tulee huomioida pitkät ja lyhytaikaiset sijaiset, sekä määräaikaiset työntekijät ja viranhaltijat.

Aloitteen mukaiset työvaatteet tulisivat kustantamaan arviolta 37 000 euroa vuodessa. Kustannuksia aiheutuu myös vaatteiden hoidosta, pesusta ja säilytyksestä sekä jakelusta. Työvaatteita tulisi olla erikokoisia ja mallisia huomioiden työntekijöiden erilaiset tarpeet. Työvaatteiden hankinnasta ja ylläpidosta tulisi hankala ja monimutkainen, henkilöstöä eriarvoistava käytäntö, jolla tavoiteltavat hyödyt eivät ole kannattavia suhteessa käytännön aiheuttamiin kustannuksiin ja haasteisiin sekä henkilöstön kokemukseen työnantajan epätasapuolisesta kohtelusta. Tornion kaupungin veto- ja pitovoimasta varhaiskasvatuksessa voidaan huolehtia työvaatteiden sijaan paremmin kilpailukykyisellä palkalla, hyvin mitoitetuilla resursseilla, laadukkaalla johtamisella, osaamisen kehittämisen mahdollisuuksilla, monipuolisilla henkilöstöeduilla sekä hyvillä työolosuhteilla- ja ympäristöillä.

Esittelijä	Sivistystoimenjohtaja Konola-Jokinen Tarja
Päätösehdotus	Sivistyslautakunta hyväksyy annetun vastauksen ja lähettää sen edelleen kaupunginhallitukselle ja- valtuustolle käsiteltäväksi.
Päätös	Hyväksyttiin.

KH 03.03.2025 § 85

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Kujala Jukka
Päätösehdotus	Merkitään aloite tiedoksi ja saatetaan kaupunginvaltuuston tietoon sekä katsotaan asia loppuun käsitellyksi.
Päätös	Hankintapäällikkö Sari Backman poistui kokouksesta tämän asian käsittelyn aikana klo 16.34. Käsittelyn aikana kaupunginjohtaja muutti päätösesitystään seuraavasti: Merkitään aloite tiedoksi ja saatetaan kaupunginvaltuuston tietoon, sekä katsotaan asia loppuun käsitellyksi ja saatetaan asia henkilöstöjaoston valmisteltavaksi. Muutettu päätösehdotus hyväksyttiin.

KV 31.03.2025 § 36
4219/00.01.07.00/2024

Päätösehdotus	Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että kaupunginvaltuusto merkitsee aloitteen tiedoksi ja katsoo asian loppuun käsitellyksi sekä saattaa asian henkilöstöjaoston valmisteltavaksi.
Päätös	Hyväksyttiin.
