

Lahden kaupungin varhaiskasvatuksen yhdenvertainen palkkausjärjestelmä - kunnallisten perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmän uudistaminen

Lahdessa työskentelevät kunnalliset perhepäivähoitajat ovat olleet useaan otteeseen yhteydessä valtuutettuihin, että heidän palkkansa ei ole riittävä suhteessa elämiseen ja tulot ovat epävarmoja, koska ne vaihtelevat lapsien lukumäärän mukaan. Tähän on vaikuttanut heikentävästi Lahden kaupungin tekemä päätös, joka on annettu perhepäivähoitajille tiedoksi 25.1.2021, jolla on merkittävä vaikutus lasten lukumäärään ja palkkaukseen (liite 1.) Tämän johdosta perhepäivähoitajista moni on lopettanut toimintansa.

KVTES liite 12 määrittelee perhepäivähoitajien palkkauksen minimin, mutta antaa oikeuden soveltaa työehtosopimusta paremmin. Lisäksi työnantaja voi päättää palkkausjärjestelmien uudistamisesta. Nostamme esimerkiksi Tornion kaupungin, joka päätti vuonna 2021 muuttaa kunnallisten perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmää niin, että perhepäivähoitajan palkka ei ole enää lapsiluvusta riippuvainen. Tornio totesi, että perhepäivähoitajien palkkaus on hyvin poikkeuksellinen suhteessa muihin kaupungin työntekijöihin. Omassa kodissa työskentelevän perhepäivähoitajan palkka riippuu varattujen hoitopäivien määrästä, ja tämä tuo epävakautta ansioihin verrattuna esim. kuukausipalkkaiseen päiväkodissa työskentelevään lastenhoitajaan. Tornio päätyi virkamiestyönä uudistamaan palkkausjärjestelmää niin, että perhepäivähoitajille maksetaan kuukausipalkkaa 1950€, eikä oma(-t) lapset vähennä kuukausipalkan määrää. Sen sijaan hoitajat maksavat omista lapsistaan kunnassa määritellyn varhaiskasvatusmaksun.

Torniossa muutostarve lähti alun perin perhepäivähoitajilta, mutta viime vuonna muutosesityksen tehnyt taho oli varhaiskasvatuspäällikkö sekä toinen viranhaltija. Heidän esitys perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmän muutoksesta perustui siihen, että perhepäivähoitajien määrä alueella oli vähentynyt ja työ ei ollut hakijoiden joukossa enää vetovoimaista. Tornion kaupunki perusteli ratkaisua myös sillä, että perhepäivähoitajien työn vetovoiman lisääminen pitää yllä varhaiskasvatuksen monipuolista tarjontaa. Perhepäivähoito monipuolistaa varhaiskasvatuksen palvelutarjontaa ja näin ollen mahdollistaa perheiden ja lasten erilaisiin tarpeisiin vastaamisen. Me näemme, että nämä perustelut pätevät myös Lahteen. Kunnallisten perhepäivähoitajien asema suhteessa muihin kaupungin työntekijöihin on heikompi. Palkkausjärjestelmä on vain eräs osa-alue, jolla voitaisiin kuitenkin merkittävästi vaikuttaa siihen, että palkkatulo olisi työntekijöille säännöllisempää ja työn hallinnan tunne parempaa. Nyt, etenkin kun käymme läpi muutosta jossa kaupungin vastuut sote-palveluista siirtyy hyvinvointialueille tulee kaupungin kehittää omia palveluitaan sekä työntekijöiden työoloja sekä palkkausjärjestelmiä. Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoiman ongelmat ovat yhtä vaikeita kuin sote-alan ja nyt on aika keskittyä myös näihin.

Lahden sosialidemokraattinen valtuustoryhmä esittää, että Lahden kaupunki aloittaisi palkkausjärjestelmän uudistamisen neuvottelut yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa mahdollisimman pian (KVTES liite 12).

Tavoitteena tulee olla kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden yhdenvertainen palkkausjärjestelmä, jonka avulla korjataan perhepäivähoitajien palkkaukseen liittyvät ongelmat, koska he ovat myös kaupungin työntekijöitä.

Sosialidemokraattinen valtuustoryhmä 31.1.2022

Tiedote perhepäivähoitajille

Hoitopaikkojen varaaminen ja irtisanominen

KVTES, liite 12: ”Hoitopaikka varataan toistaiseksi tai määräajaksi. Lähtökohtaisesti hoitopaikka varataan toistaiseksi, kun lapsen hoidontarve on jatkuvaa. Hoitajalle maksetaan 4 §:n mukaan määrättyä peruspalkkaa varattujen hoitopaikkojen lukumäärästä tehdyn päätöksen mukaisesti, ellei sitä muuteta uudella hoitopaikkapäätöksellä. Kunta voi lisätä varattujen hoitopaikkojen määrää tai vähentää niitä, jolloin peruspalkka määräytyy muuttuneen perusteen mukaan. Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä lisääntyy uuden hoitopaikan varaamisella, korotetaan peruspalkkaa vähintään edellä 4 §:n 1 momentissa määrätyn hoitopaikan mukaisella korvauksella mainitun ajankohdan mukaisesti.

Mikäli hoitopaikkojen lukumäärä vähenee hoitopaikan irtisanomisen vuoksi, maksetaan kunkin hoitopaikan irtisanomispäätöksestä lukien palkkaa entisten perusteiden mukaan vähintään kulumassa olevalta ja seuraavalta kalenterikuukaudelta. Palkkaa maksetaan em. entisten perusteiden mukaan kuitenkin alun perin sovittu määräajan päättymiseen saakka, ellei hoitopaikkaa ole irtisanottu jo aikaisemmin.

Mikäli hoitajalta varattua hoitopaikkaa ei voida käyttää hoitajasta johtuvasta syystä, hoitopaikka voidaan irtisanoa välittömästi em. irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin palkanmaksu päättyy irtisanomista seuraavasta päivästä. Sairausloma ei ole tässä tarkoitettu hoitajasta johtuva syy.”

Hoitajasta johtuvia syitä voivat olla mm. hoitajan terveyteen, perheeseen tai asuntoon liittyvät syyt.

Hoitopaikkoja voidaan irtisanoa myös perhepäivähoitajan omasta toiveesta.

Lapset valitaan vapautuviin hoitopaikkoihin varhaiskasvatuslain edellyttämässä järjestyksessä. Mikäli hoitopaikkoja ei saada täytettyä edellä mainituin perustein, niitä voidaan irtisanoa.

Hoitopaikkojen määrää voidaan lisätä tarvittaessa uudella hoitopaikkapäätöksellä.

Tämä KVTES:n mukainen käytäntö tulee voimaan 1.8.2021.

Varhaiskasvatuspaikat pyritään täyttämään perheiltä tulleen kysynnän mukaisesti. Mikäli perhepäivähoitaja katsoo, että haluaisi mahdollisten paikkojen irtisanomisen sijaan selvitettävän muita vaihtoehtoja perhepäivähoitajana toimimiselle, hän voi olla yhteydessä esimieheen.

Perhepäivähoidon hoitopaikkojen irtisanomiskäytännöstä on käyty edustuksellinen neuvonpito yhteistoiminnassa järjestöjen ja henkilöstöpalveluiden kanssa.

Varhaiskasvatuspalvelut