

# Vantaan opettaja

23.9.2021

4/2021

## Puheenjohtajan terveisiä

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus on voimassa 28.2.2022 saakka. OAJ on lähettänyt otannalla valituille jäsenille sopimuskierroksen tavoitteita ja toimintavalmiutta kartoittavan kyselyn. Otannassa oli mukana yli 20 000 opettajaa. Kyselyssä pyrittiin selvittämään, mitä opettajat toivovat tulevalta sopimuskierrokselta. Selvyyttä pyrittiin saaman esimerkiksi siihen, kuinka jäsenet suhtautuvat varhaiskasvatuksen opettajien palkkojen korottamiseen muita jäsenryhmiä korkeammalla summalla ja mitä jäsenet ajattelevat määräaikaisten opettajien kesäajan palkkauksen korjaamisesta (perhevapaasijaisuudet).

Samaan aikaan julkisuudessa on esillä ollut varsin ylevä toive solidaarisesta palkkakierroksesta. Sitähän sinänsä ei voi vastustaa – jotta jonkin jäsenryhmän palkkauksen epäkohtia voitaisiin korjata, on muiden oltava solidaarisia – kaikille ei silloin löydy samaa rahaa. Yleissivistävien (YSI:läisten) opettajien on kuitenkin syytä valpastua. Vuodesta 2007 lähtien on sopimusratkaisuihin liki järjestään kuulunut paikallisesti sovittava järjestelyvaraerä, joka on vähentänyt yleiskorotusta. Kunta-alan palkkakehitys on vuosituhannen vaihteen jälkeen joko seurannut tai jäänyt jälkeen valtion ja yksityisen sektorin palkkakehityksestä. Paikallisilla järjestelyvaraerillä on siis siirretty opetusalan palkkarahaa taskusta toiseen. Paikallisen järjestelyerän ollessa osa sopimusratkaisua on se omalta osaltaan vähentänyt kaikille opettajille suunnattavaa palkankorotusta.

YSI:läiset opettajat ovat siis jo olleet solidaarisia. Opettaja, joka toteaa palkkakehityksensä jääneen jälkeen, voi hyvinkin olla oikeassa. Mikäli paikallinen järjestelyvaraerä ei ole osunut omalle kohdalle, voi lohduttautua sillä, että solidaarisuudella on korjattu monia sopimuksen ja palkkauksen epäkohtia. Vaikka itse niistä ei olisikaan päässyt osalliseksi. Kaikille tämä ei kuitenkaan riitä. Opettajat, opinto-ohjaajat ja esimiehet, joille paikallisista järjestelyvaraeristä on korotusta suunnattu, voivat olla huoletta. Kukaan ei esitä näistä korotuksista luopumista. Mutta kokonaan toinen asia on se, voidaanko nykyisellä tavalla jatkaa. Vastaus on ilmeisen kielteinen. Nykyisen kaltainen jäsenten rahan taskusta toiseen siirtely on tullut tiensä päähän.

Kun järjestelmää aikanaan järjestön puolelta esiteltiin, oli tarkoituksena, että koulutettujen julkisen sektorin työntekijöiden palkkakehityksen ongelmia ratkaistaisiin siten, että tilanne luo

työnantajalle paineen sijoittaa ”omaa rahaa”, ohi sopimusten tuomien korotusten, palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Näin valitettavasti ei ole toiveista huolimatta käynyt. Lisäksi kaikkien kunta-alan järjestöjen on ollut tyytyminen työnantajan lopulliseen päätäntävaltaan sen paikallisesti sovittavan palkankorotusosan suhteen, joka yleiskorotuksesta on irrotettu. Siis, jos sopimukseen ei päästä paikallisen järjestelyerän jakamisesta, työnantaja päättää.

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen määräyksissä on kehitettävää. Määräaikaisten opettajien palvelussuhteiden epäkohdat herättävät tyytymättömyyttä, jota ei ole vaikea ymmärtää. Opetusvelvollisuudet hiertävät. Opettajille on lisäksi tullut uusia virkaan kuuluvia velvollisuuksia, joita ei korvata. Aikaisemmin aineenopettajien ja luokanopettajien oli mahdollista tehdä ylitunteja ja näin kasvattaa palkkaansa. Kun työnantaja on asettanut ylituntikattoja ja joissakin kunnissa ollaan ilmeisesti siirtymässä yhä selvemmin kohden tilannetta, jossa ylitunteja ei ole, on tyytymättömyys ymmärrettävää. Nyt ei opettajaa lohduta toteamus, että ylitunnit eivät ole kenenkään oikeus, eikä sopimus niitä turvaa.

Opettajan palkkakehitys onkin aikaisempaa selvästi enemmän vuosisidonnaisten lisien varassa. Miten uransa alussa pääkaupunkiseudulla asuvaa opettajaa lohduttaa se, että tilanne helpottuu, kunhan palvelusvuosia on kertynyt kaksikymmentä? Tähän ei nuorilla opettajilla ole aikaa. Vanhempia opettajia luonnollisesti puolestaan harmittaa, että viimeinen vuosisidonnainen lisä maksetaan 20 vuoden kohdalla, vaikka palvelussuhde kestää jopa 40 vuotta. ”Todellinen palkkakehitys jämähtää paikoilleen puolessa välissä työuraa” – näin voisi joku ajatella.

YSI:läisten opettajien ei ole syytä vastustaa varhaiskasvatuksen opettajien palvelussuhteen ehtojen parantamista tai minkään muun opettajaryhmän palkkaukseen ja sopimusehtoihin kohdistuvia korjausliikkeitä. Vastustaa kyllä voi ehdottomasti sitä, että parannuksia muiden opettajaryhmien tilanteeseen rahoitettaisiin sillä palkankorotusvaralla, jonka toivomme tulevalla sopimuskierröksellä myös meille yleissivistäville opettajille löytyvän. Sitä ei voine hyväksyä, että meille ilmoitettaisiin yleisen palkkalinjan olemattomuuteen vedoten, että yleissivistävien opettajien palkkauksen jälkeensä jääneisyyttä ja sopimuksen epäkohtia ei tällä sopimuskierröksellä voitu korjata.

Neuvottelutulosta, jonka mukaan yleissivistävien opettajien palkkakehitys jää jälkeen jopa yleisestä palkkakehityksestä, ei voi hyväksyä. Luonnollisesti pienetkin sopimuskirjausmuutokset kuten määräaikaisten opettajien kesäajan palkka syövät yleistä palkankorotustasoa.

YSI:läisten opettajien toistuvissa yhteydenotoissa toistuu se, että heille esitellään uusi tehtävä, joka vie työaikaa – korvauksen kasvamatta ja minkään aikaisemman tehtävän poisjäämättä. Turhautuminen näissä yhteydenotoissa on ymmärrettävä ja huolestuttava. Työnantajankaan

ei tule lähestyä tilannetta pelkän direktin kautta. Jo nyt kelpoisia opettajia on vaikea saada luokanopettajan määräaikaisiin tehtäviin. Sallikaa meidän nauraa, jos ainoaksi syyksi kelpoisten sijaisten löytymiseen vakavalla naamalla esitetään esim. perhevapaalla olevien oikeutta palata kesäkeskeytyksen ajaksi työhön.

Solidaarisuus ei ole yleissivistäville opettajille vierasta. Mutta sille on aikansa, paikkansa ja muotonsa. Mielestämme solidaarisuutta ei tule tarkastella pelkästään ammattiryhmien välisenä ilmiönä, vaan myös alueellisenä kysymyksenä. Usein toistamallamme asumisen ja elämisen kalleudella pääkaupunkiseudulla on perusteensa, eivätkä esimerkiksi kasvukeskusten opettajille suunnattuja korotuksia vastustaneet ole kysymystä sinänsä kyseenalaistaneet. Kun väestö keskittyy yhä enemmän – lapset ja nuoret tätäkin suuremmin – pääkaupunkiseudulle ja muutama muihin kasvukeskuksiin, on monen opettajan vakavasti pohdittava sitä mahdollisuutta, että alalla pysyminen tulee edellyttämään jossakin vaiheessa paikkakunnan vaihdosta.

Mika Koskinen  
puheenjohtaja  
[etunimi.sukunimi@eduvantaa.fi](mailto:etunimi.sukunimi@eduvantaa.fi)  
050 527 6999



# Päaluottamusmiehen puheenvuoro

## Virkavapaudet TET-jakson aikana

Yhteysopettajien kautta on jäsenille välitetty ohjeistus koskien vuotuisen opetusvelvollisuuden soveltamista TET-jakson aikana. Viesti kannattaa lukea, vähintäänkin siinä tilanteessa, että jäsen harkitsee harkinnanvaraisen palkattoman virkavapauden hakemista. Virkavapauden hakemista TET-jakson ajalle ei oikeustoimikelpoisilta jäseniltä luonnollisestikaan voida kieltää, mutta säännönmukaisesti luottamusmiehille tulee yhteydenottoja siitä, kuinka virkavapauden tuottama tulonmenetyks on ollut ikävä yllätys. Samalla lienee syytä muistuttaa myös siitä, että virkavapauden myöntämiseen liittyy esimiehen harkinta. On täysin mahdollista, että esimies ei voi suostua haettuun virkavapauteen, koska sopivan sijaisen löytyminen on oma haasteensa. Mutta pääsääntöisesti jäsen auttaa asiaansa sillä, että keskusteleee aikomuksistaan riittävän ajoissa esimiehen kanssa Luvassa kertausta, siltä varalta, että yhteysopettajille toimitettu viesti ei ole kaikkia jäseniä tavoittanut:

*Yläkoulun TET-jakso lähestyy. Koska monella yhteydessä olleella jäsenellä on yhä mielessään joitakin vuosia vanha Opettaja-lehden artikkeli, josta syntyy kuva työnantajan sopimuksen vastaisesta toiminnasta, jos TET-jakson aikana pitämättä jääneiltä tunneilta ei makseta palkkaa, ovat yksittäiset jäsenet ymmärrettävästi kummastelleet Vantaan käytäntöä TET-jaksoon liittyen.*

*Kirjoitus luo tilanteesta valitettavasti virheellisen kuvan. Olemme toki sitä mieltä, että jutussa kuvataan tavoitetilaa. Mutta sopimusta työnantaja ei riko, eikä työnantaja suostu tilannetta muuttamaan.*

*Tulee muistaa, että TET-vähennyksellä ei voi luoda tilannetta, jossa poiketaan työnantajan velvollisuudesta maksaa opetusvelvollisuuden tai päätoimisuuden mukainen palkka. Sivutoimisilla tuntiopettajilla edes tämän kaltaista turvaa ei ole TET-jakson suhteen. Työnantaja ei ole tarttunut toistuviin ehdotuksiimme siitä, että ryhmät olisi järkevää jakaa TET-jakson aikana pedagogisin perustein, jolloin koulussa olevan puolikkaan kohdalla olisi mahdollista eriyttää opetusta esim. kielen, oppimiseen liittyvien haasteiden, mutta myös edistyneimpien tarpeita huomioiden. Vastuu tästä on työnantajalla.*

*Tilanteessa on ehdottoman tärkeää, että jäsen on selvillä niistä ikävistä seikoista, joita liittyy TET-jakson ajaksi haettuihin harkinnanvaraisiin palkattomiin virkavapauksiin!*

*Hakemalla harkinnanvaraisen palkattoman virkavapauden TET-jakson ajalle, on todennäköinen lopputulema se, että vähin mahdollinen määrä tunteja jää pitämättä, suhteessa korkeimmalla mahdollisella palkanmenetyksellä. Koska virkavapaus on haettava yhdenjaksoisena, on mahdollista, että joudut hakemaan virkavapauteen päiviä, jolloin sinulla*



*ei olisi oppituntia, eikä edes YS-aikaa. Ohjeenamme on olla hakematta virkavapautta TET-jaksolle, jos ei ole täysin selvillä ratkaisun vaikutuksista!*

*Alla kaava, jolla lasketaan palkan vähentäminen palkattoman virkavapaan ajalta.*

*Palkkatekijöiden vähentäminen palkattoman virkavapaan ajalta (ei sivutoimiset opettajat):*

*Päiväpalkka vähennetään varsinaisen palkan mukaan. Yhden päivän palkka saadaan varsinainen palkka jaettuna kuukaudessa olleiden päivien määrällä. Sen näkee suoraan palkkakuitista.*

*Lisäksi vähennetään esim. poissaolon osuus esim. lv-palkkiosta, erityistehtävistä, henkilökohtaisesta lisästä tai ylitunneista jne. Suurimman yllätyksen tuottaa yleensä ylituntien osuuden vähentäminen. Nykyisen sopimuksen (OVTES) mukaan vähennys tehdään keskimääräisen ylituntimäärän perusteella.*

*Esim. kahden päivän poissaolo, ylitunteja kolme:*

$$\frac{3 \text{ (kolme ylituntia)} \times 2 \text{ (työpäivää)} \times \text{ylitunti a` hinta (kertaylituntipalkkio)}}{5 \text{ (viisi työpäivää viikossa)}} = \text{ylituntivähennys}$$

*Kahden päivän varsinaisen palkan lisäksi vähennetään esimerkkitapauksessa ylituntien osuudesta kolmen ylitunnin osuus kertatuntipalkkioperusteella. Jos esimerkiksi opettaja kertaylitunnin arvo olisi 32 €, ylituntivähennys kolmella ylitunnilla on 38,4 €. Tämän lisäksi vähennettäisiin kahden päivän varsinainen palkka ja erityistehtävät.*

Kertatuntipalkkion laskemiselle on oma kätevä ja yksinkertainen kaavansa. Lienee kuitenkin varsin järkevää käyttää OAJ:n palkkalaskuria ylitunnin hinnan selvittämiseksi. Ja laskuri löytyy OAJ:n sivuilta.

**Erityisäitiysvapaa tilanteissa, joissa korona-altistus on mahdollinen**

Tätä kirjoittaessani minulla on tieto siitä, että Vantaan kaupungin häiriötilannejohtoryhmälle on viety KELA:n linjaus koskien korona tilanteen huomioimista erityisäitiysvapaan ja -rahan suhteen. Samoin työnantajan sopimusasiatuntijoilla tilanne on tiedossa. KELA:n linjaus on julkaistu 1.9.2021 KELA:n sivulla. Julkaisusta nostona:

*Näiden lisäksi (VAKA opettajien) myös lähiopetustyössä opettajilla voidaan katsoa olevan tilanne, jossa erityisäitiysrahan perusteiden voidaan arvioida täyttyvän varovaisuusperiaatteen mukaisesti, vaikka kouluissa jatkotartuntojen riski on ollut kevään tilanteen perusteella vähäinen.*

*Erityisäitiysrahan tarkoitus on turvata raskaana olevan naisen ja sikiön terveyttä ja korvata ansionmenetystä, jos henkilö joutuu jäämään pois työstään sen takia, että työtehtäviin tai työoloihin liittyvä tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyttä. Jos työn uudelleenjärjestelyt eivät ole mahdollisia ja työntekijä joutuu jäämään pois työstä, Kela voi maksaa työntekijälle erityisäitiysrahaa. Erityisäitiysrahan perusteena olevat vaaratekijät on määritelty sairausvakuutusasetuksessa.*

*Täytyy siis huomioida, että ensimmäiseksi työnantajan kanssa tulee keskustella siitä, onko tilanteessa mahdollista löytää sellaista tehtävää, jossa altistusta ei synny. Asiassa on lukuisia muita seikkoja, joten arvailu tai edes asiallinen selvittämistyö ja pohdinta ei vie välttämättä oikeaan tulkintaan. Mutta asiasta keskustelun esimiehen kanssa voi aloittaa jo nyt. Lisäksi tilanne on koronan suhteen varsin eläväinen.*

Muun ohjeistuksen puuttuessa on todettava, että mitään hajua ei ole sen suhteen, vaikuttaako lääketieteen ammattilaisen päätökseen sairastettu korona tai se, että henkilöllä olisi kumpikin rokotus. Selvitettävää siis jää jäsenelle itselleenkin. Valitan tilannetta, mutta kieltäydyn suuremmista syyllisyyden kokemuksista, sillä kysytty on.

Luvassa on kylmä syksy, mutta luultavimmin yhteydenotot sähköpostilla ja/tai puhelimella tavoittavat oman koulun luottamusmiehen. Ehkä jopa päluottamusmiehen.

Sami Markkanen  
Päluottamusmies JUKO/OAJ  
etunimi.sukunimi@vantaa.fi  
050 314 5131