

Vantaan opettaja

13.9.2022

2/2022

Puheenjohtajan terveisiä

Tapasimme syksyn alussa OAJ:n järjestöpäällikön Jenni Arnkilin yhdessä muiden opettajayhdistysten kanssa. Keskeinen havainto keskusteluissamme oli, että lakkojärjestelyt sujuivat enimmäkseen erinomaisesti niin paikallisesti kuin OAJ:n toimiston toimesta - vaikka edellisestä opettajien lakosta olikin jo tovi jos toinenkin kulunut. Muistoksi ja kiitoksena kevään lakkoon osallistumisesta Vantaan opettajien ammattiyhdistyksen hallitus on päättänyt teettää yhdistykselle lähetetyistä kuvista kuvakirjan. Se tullaan toimittamaan jokaiselle vantaalaiselle koululle ja yleissivistävän opetuksen oppilaitokselle syyslukukauden aikana.

Lakkojärjestelyt sujuivat kouluissa ja oppilaitoksissa mainiosti. Taisipa joukossa mukana olla vielä jokunen opettaja, joka oli mukana lakkoilemassa jo vuonna 1984 ja aika monta sellaista, joka edellisen lakon aikaan osallistui lakkoon oppilaan roolissa. Yhteishenki ja muutenkin hyvä meininki näkyivät lakkovahtien keskuudessa, mikä osoitti joukkovoiman merkityksen hetkessä, jota elämme. Kiitos kuuluu jokaiselle jäsenelle, joka lakkoon ja sen järjestelyihin osallistui. Jäsenet, jotka eivät osallistuneet lakkoon ja eivät olleet saaneet työlupaa, yhdistyksen hallitus erotti kokouksessaan OAJ:n jäsenyydestä.

“Kissa kiitoksella elää” kuuluu vanha sanonta. Onko viisaus näin yksinkertainen? Eipä taida elää. Palkkaus on osasy siihen, että opetuslalla on työvoimapulaa. Opetusalan työntekijöiden saatavuuden takaamiseksi on jatkossakin varmistettava yleiskorotusten, järjestelyerien ja palkkaohjelman avulla opettajien palkkauksen kilpailukyky. Olisivatko hintojen noustessa jopa lisäkorotukset paikallaan? Siihenkin on osittain varauduttu sopimuksessa. Jos teknologiateollisuuden, kemianteollisuuden ja autoteollisuuden palkankorotusprosentit ylittävät nyt sovitut palkankorotukset, vastaavat korotukset maksetaan myös opettajille. Palkkaus on yksi työntekijöiden saatavuuteen vaikuttava tekijä, mutta sen rinnalla korostuvat myös työhyvinvointi, työn kuormittavuus, työolot ja työturvallisuus.

Tulisiko ys-aikaa seurata tarkemmin? Ovatko viikottaiset kahden tunnin kokoontumiset ys-ajalla todella tarpeellisia? Pitäisikö luokanohjaajan tehtäväkuvan paisumiselle tehdä jotakin? Voisiko muita tehtäviä, joita näyttäisi kertyvän vuosi vuodelta lisää, jotenkin priorisoida ja

jopa karsia? Olisiko vihdoin syytä Vantaallakin luoda selkeät kriteerit työn vaativuuden arviointiin? Aiemmistä yrityksistämme huolimatta niitä ei tällä hetkellä Vantaalla ole.

Kehotan jäseniä olemaan jatkossakin yhteydessä matalalla kynnyksellä työsuojeluun, luottamusmiehiin ja Vantaan opettajien ammattiyhdistyksen hallituksen jäseniin. Yhteystiedot löydät kotisivuiltamme www.voay.fi

Aurinkoisia päiviä!

Mika Koskinen
VOAY:n puheenjohtaja
etunimi.sukunimi@eduvantaa.fi
050 527 6999

Tiukkaa tekstiä edunvalvonnasta

Sitten viimeisimmän, maaliskuussa ilmestyneen, Vantaan opettajan on tapahtunut varsin runsaasti: lakko, uusi sopimus, uudet sopimusmääräykset, palkkaohjelma.

Lakko. Lyhyesti todettuna lakko oli onnistunut. Tämän voi sanoa, vaikka erityisesti esihenkilöiden rikkuruus ja työnantajan työtuomioistuimessakin laittomiksi todetut toimet ovat johtaneet siihen, että VOAY on erottanut joukon lakkoa rikkoneita työntekijöitä OAJ:n jäsenyydestä. Se siitä luottamuksesta, se siitä yhteistyöstä. Kannattaa muistaa, että muilla paikkakunnilla esihenkilöt – jopa työnantajan painostuksesta huolimatta – osoittivat omaavansa selkärangan ja pidättäytyivät rikkomasta lakkorintamaa. Erikseen on tässäkin kiitettävä vantaalaisia ruotsinkielisen perusopetuksen rehtoreita, jotka lakon aikana eivät lymyilleet kanslioissaan vaan olivat opettajien rinnalla lakkovahteina. Suuri kiitos myös niille muutamalle suomenkielisen perusopetuksen rehtorille ja koulunjohtajalle, joille yhteinen opettajuus on tekoja – ei tyhjiä sanoja kevätjuhlissa. Kiitos myös kaikille lakkoon osallistuneille apulais- ja vararehtoreille sekä tietenkin opettajille.

Vantaan opettajien ammattiyhdistys kuten koko vantaalainen OAJ:n ammattiyhdistystoiminta on pyrkinyt rakentamaan luottamusta ja ratkomaan ongelmia yhteistyössä työnantajan kanssa. Yhteistyö edellyttää luottamusta ja me emme ole sitä rikkoneet. Rikkiolevaa voi rikkonut onneksi korjata ja uuden rakentaminenkin onnistuu, jos niin haluaa toimia.

Miksi jauhamme vanhoista? Kun puututaan työntekijän lakko-oikeuteen sitä lain vastaisesti rajaten, puututaan perustuslain mukaiseen järjestäytymisvapauteen. Enempää emme lakosta tule kirjoittamaan. Mielipiteemme on tullut riittäväällä tavalla lausutuksi. Toivomme, että

luottamus ja yhteistyö voisivat alkaa vähitellen rakentua uudelleen ja voisimme yhteistyössä työnantajan kanssa toimia vantaalaisten opettajien parhaaksi.

Perhevapauudistus – kaamea sanahirviö, mutta tärkeä asia

Uuden sopimuksen perhevapaita koskevat sopimusmääräykset merkitsevät melkoista parannusta niille jäsenille, joiden elämään lasten hankkiminen liittyy. Vaikka rehellisyyden nimissä uuden järjestelmän omaksumisessa on vielä luottamusmiehilläkin työtä, on jäsenen syytä olla yhteydessä luottamusmieheensä sen ensimmäisen neuvolakäynnin yhteydessä. Emme kertaakaan tässä niitä viestejä, joita asiasta on sosiaalisessa mediassa ja yhteysopettajien kautta jaettu. Älä luule, älä arvaile, äläkä kuuntele kumpienkaan kertojaa – ole yhteydessä luottamusmieheesi!

Uusi perhevapalaki ja siihen liittyvät sopimusmääräykset synnyttävät haasteita. Sen sijaan, että vaikenisimme järjestelmän jäsenelle tarjoamista mahdollisuuksista ja edellyttäisimme hänen uhrautuvan jopa tietämättään, esitämme työnantajalle, että perhevapaasijaiset palkataan sellaisiin palvelussuhteisiin, että tehtävässä selviytyviä, jopa kelpoisiakin halukkaita löytyy. Työnantajan tai tämän edustajana toimivan rehtorin lausussa yleviä toiveita perhevapaitaan suunnittelevalle jäsenelle, kuinka tämän tulisi tilanteessa omaksi tappiokseen toimia, on jäsenen syytä punnita, kuunteleeko työnantajaa vai kenties luottamusmiestä, jonka toimenkuvaan jäsenen neuvonta myös perhevapaiden suhteen kuuluu. On hyvä muistaa, että työnantaja ei ensisijaisesti aja työntekijän etua, vaan mm. yksipuolisella päätöksellä ilmoitti joitakin vuosia sitten, että uudet opettajat palkataan vasta ensimmäisestä veso-päivästä lukien. Kuten muistamme, voi työnantaja näin päättää, mutta ei kai pääkaupunkiseudulla ole enää niin hullua työnantajaa, että tällaista päätöstä uudelleen tekisi? Opettajia kun ei kasvakaan jokaisella oksalla!

On useita – jopa enemmistö – opettajia, jotka eivät ole perhevapaita hakiessaan hakeneet itselleen taloudellisesti parasta vaihtoehtoa, tukien näin esimiehensä työtä sijaista rekrytoitaessa. Sama on mahdollista myös uuden perhevapalain ja sitä koskevien sopimusmääräysten aikana. Jäsen päättää itse, miten perhevapaat hakee. Luottamusmiehet neuvovat, mitkä vaihtoehdot ovat sopimuksen mukaisia. Ulkopuoliset henkilöt älkööt painostako!

Uusi omaishoidonvapaa

Uudessa sopimuksessa on mukana omaishoitovapaa. Vapaa on palkaton ja siihen on jokaisella subjektiivinen oikeus ehtojen täytyessä. Työntekijällä on 1.8.2022 alkaen oikeus saada kalenterivuoden aikana enintään viisi työpäivää omaishoitovapaata henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai samassa taloudessa asuvalle.

Omaishoitovapaa on myönnettävä, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee vapaata hakevan läsnäoloa ja apua. Perusteena siis sairauden, tapaturman tai terveydentilan vuoksi muodostunut tarve avulle.

Omaisella tarkoitetaan lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa, sekä rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa kumppania. Samassa taloudessa asuva läheinen voisi olla esimerkiksi puolison lapsi. Varmasti näistä syntyy rajankäyntiä. Perheitä on kovasti erilaisia. Myös saattohoitoon osallistumisen kautta voi syntyä oikeus omaishoitovapaaseen. Omaishoitovapaata voidaan pitää useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Vapaan pitäminen osapäivinä edellyttää sopimista.

Jo nyt on tullut tietoomme mm. tapaus, jossa omaishoitovapaata ei voi käyttää esim. ikääntyneen vanhemman asumisjärjestelyistä käytävään keskusteluun viranomaistahon kanssa. Onneksi näistä on saatu sovittua. Ja yhteydenotto luottamusmieheen on jälleen perusteltu.

Hertta otetaan käyttöön 1.10.2022

Vantaa ottaa palkanmaksuun liittyen käyttöön Hertta-järjestelmän 1.10.2022 alkaen. Vaikka asiasta on tiedotettu jäseniä yhteysopettajan välityksellä, on aihetta muistuttaa ainakin siitä, että jäsenellä tulee olla opettajatietorekisteri ja sekä elo- että syyskuun palkkakuitti mielellään tulostettuina. Tämä helpottaa mahdollisten ongelmien huomaamista huomattavasti. Lokakuun palkanmaksun yhteydessä opettajille maksetaan ne palkanosat, jotka sopimuksen mukaan voidaan maksaa lokakuun palkanmaksun yhteydessä – käytännössä nämä koostuvat enimmäkseen elo- ja syyskuun ylitykseistä. Toivomme kovin, että Helsinkiä ja Espoota vaivanneet ongelmat palkkakuitin luettavuuden suhteen on saatu ratkaistuksi.

Lopuksi

Yhteysohjeille on välitetty viesti, joka aineenopettajien, jotka ovat toimineen vuosiluokkien 1-6 luokanvalvojana, kannattaa lukea tarkoin. Mahdollisesti rahan arvoista tietoa.

Toivottavasti voimme pian lukea Opettaja-lehdestä OPV-Plus työaikajärjestelmän kehitystyön etenemisestä. Jäsenten yhteydenotot antavat meille tiedon, että nykyisen kaltainen ys-aika ja luokanvalvojatyön rajattomuus syövät jaksamista huolestuttavalla tavalla. Tässä ei ole valitettavasti mitään uutta.

Sami Markkanen
Pääluottamusmies

Mika Koskinen
VOAY:n puheenjohtaja

Varapääluottamusmiehen palsta

Mietelmiä lakosta

Viime kevään lakosta jäi itselleni päällimmäisenä mieleen opettajien riveistä nousut aktiivisuus yhteisen asian ajamiseksi. Oli hienoa huomata, kuinka lakkovahdit ja muukin opetushenkilöstö nousi yhteiseen rintamaan. Koulujen piholla huomasi aktiivisia ja iloisia kasvoja. Oltiin tyytyväisiä siitä, että vihdoinkin me opettajatkin osoitimme muulle yhteiskunnalle oman työmme merkityksen ja palkankorotusten tarpeellisuuden!

Samalla oli äärimmäisen surullista lukea uutisista, miten Vantaa muutaman muun kaupungin kanssa sai sakkotuomion esihenkilöiden lakkoon osallistumisen rajaamisyrityksestä. KT:n ja Vantaankin ohjeistus esimiehille loi tuomioistuimenkin mukaan vaikutelman, ettei lakkoon voisi osallistua oman esimiesaseman takia. Esimieskin on työntekijä, jonka lakko-oikeutta on suojeltava!

Tulevat ajat eivät ole työmarkkinoilla varmaankaan kaikkein helpoimmat. Toivottavasti Vantaa ottaa tuomiosta opikseen, eikä enää jatkossa pyri omatoimisesti rajaamaan työntekijöiden lakko-oikeutta.

Muutamia kuulumisia lukioista

- 1) OPH julkaisi jo huhtikuussa, neuvottelematta OAJ:n kanssa, uudet ohjeet suullisen kielten taitokokeen järjestämiselle. Uusi ohjeistus koskee lähinnä yhtä A-tason opintojaksoa. Ohjeistus vaatii, että opiskelijaparille järjestetään 15–20 minuutin suullinen näyttötilaisuus. Jos ryhmässä on esimerkiksi 36 opiskelijaa, muodostuu 18 parista kuuden tunnin työurakka. Siis yksi työpäivä kokonaisuudessaan, kun huomioidaan pakolliset tauot. Ohjeistus ei ota kantaa opettajalle maksettavaan korvaukseen.
- 2) Työelämäpainotteisen perusopetuksen oppilaille tarjotaan mahdollisuutta tutustua viikko lukio-opiskeluun. Sinänsä on kannatettava ajatus, että peruskoulusta tullaan lukioon tutustumaan. On kuitenkin hieman kyseenalaista, miten opiskelija pärjää, kun digitaalisia oppimateriaalilisenssejä ei ole suunniteltu viikon tutustumiskäyttöä varten. Mahdollisesti tarvittavat oppilaiden ohjauksen resurssit voivat myös nousta ongelmaksi, koska opinto-ohjaajilla on lukiossa jo täyteen ahdettu vuosityöaika. Lisäksi haasteita voivat tuottaa opetussuunnitelmien sisältöjen erilaisuus ja haasteet vaikkapa matemaattisissa aineissa. Kun lisäksi huomioidaan lukio-opintojen luonne nimenomaan akateemisena pohjana korkeakoulutukseen, on hieman vaikea ymmärtää, mitä tavoitellaan työelämäpainotteisesti peruskoulua suorittavan nuoren lähettämällä viikoksi lukioon.

3) Lukion opinto-ohjaukseen saadaan 100 tunnin ylitysmahdollisuus työaikaan. Ylitysmahdollisuutta toivottiin, kun loppujen vuosityöajasta tehtiin päätös. Tuosta enintään 100 tunnista saadaan erillinen korvaus. Vähemmän toivottavaa oli se, että 30 tunneista voidaan sijoittaa kesäkeskeytyksen ajalle. Nähtäväksi jää, millainen käytäntö muodostuu kesäkeskeytystyöajan suhteen.

Sitten yleisiin, vaan ei niin iloisein, näkymiin

Taantuma alkaa Suomessakin olla tosiasia, mikäli ennusteisiin on uskomista. Samaan aikaan vallitseva kallis energian hinta ja voimakas inflaatio ovat myrkyä palkansaajille. Vanhempi väki muistaneeh ehkä 1970-luvun tilanteen. Itseäni mietityttää väkisinkin tilanteesta syntyvä julkisen sektorin säästöpainee. Velkaantumistie saattaa nousta pystyyn nousevien korkojen takia, ainakin Vantaan kaltaisissa kaupungeissa. Kun SOTE-ratkaisu vie SOTE-toiminnot kunnilta pois, mitä sellaista kuntiin jää, josta voidaan leikata merkittäviä määriä menoja? Aivan, koulutus. Ja ymmärtääkseni Vantaalla on edelleen entinen määrä velkaa, vaikka SOTE-uudistus sekä vähentää kaupungin kustannuksia että luultavasti alentaa veroproosenttia. Yhtälöt siis tiukkenevat entisestään.

Syysterveisin

Matti Jussila, varapääluottamusmies



Opettaja, seuraathan ys-aikaasi

Olemme tietoisia siitä, että vuotuinen ys-aika ylittyy liian usein eikä ylityksistä saa korvausta tai muuta hyvitystä. Kun ajasta käytetään hyvin useissa kouluissa 76 tuntia jo pelkkiin yhteisiin kokoontumisiin yhteisellä ys-ajalla, on tilanteen mielekkyyden pohtimisen paikka. Tästä syystä olemme perustaneet työryhmän, jonka tarkoituksena on vielä tämän syksyn aikana laatia tarkemmat ohjeet perusopetuksen ys-ajan seurantaan - mieluusti yhteistyössä työnantajan kanssa. Samalla tarkoituksena on selventää luokanvalvojan tehtävänkuvaa.

Toivomme että ohjeistus auttaa sekä rehtoreita että opettajia ys-ajan suunnittelussa ja työn rajaamisessa. Lisäpaineita ys-ajan käytön järjeistämiseen ja rajaamiseen tuo yhä yleisemmin käytössä oleva yhteisopettajuus, jonka suunnittelulle on varattava riittävä aikaresurssi.

On tärkeää, että opettajat ryhtyvät seuraamaan ys-aikaansa OAJ:n VIPU-sovelluksella. OAJ:n antama ys-ajan määritelmä on jaettu Vantaan opettajien ammattiyhdistyksen FB-seinällä. Esimiestä ja työnantajaa on helpompi lähestyä, kun tunnit on kirjattu ylös.

Tiedossamme on, että eräässä suuressa kaupungissa työnantaja on ymmärtänyt, että 120 tuntia on 120 tuntia. Samaa ei ole kohtuutonta vaatia meilläkään!

VOAY:n hallitus

