

3 2009

Kumina

Kuntien asiantuntijat
KUMULA ry:n
jäsenlehti



Valtuuston puheenjohtaja
Pentti Jormanainen

Markku Jalonen,
Risto Kangas,
Minna Helle ja
Jaakko Korpisaari:
Neuvottelijoiden
näkömyksiä syksyn
sopimusneuvotteluista

Paikallinen sopiminen

teemana
Palkkaus ja
sopimus-
neuvottelut

Tämä kirjoitus sisältää paljastuksen!

KUMULAn puoluetuki

◆ Julkisuudessa on viime viikkoina käyty kiihkeää keskustelua vaalirahoituksesta ja pohdittu ammattijärjestöjen antamia tukia eri puolueille. On esitetty huolestuneita näkemyksiä siitä, onko oikein, että jäsenten ammattijärjestöilleen maksamia jäsenmaksuja käytetään puolueiden toiminnan pönkittämiseen.

Asiaa pohtiessani voin vain todeta olevani kahta mieltä: asia on hyväksyttävissä ja toisaalta ei ole. Järjestössä, jonka toiminnassa puoluepolitiikka on näkyvästi esillä – esimerkiksi sen päättävät toimielimet valitaan poliittisin perustein – jäsenet tietävät järjestönsä poliittiset kytkennät. Tällöin jäsenille ei voi olla yllätys, että järjestö voi käyttää varojaan puolueille, jotka ovat näkyvästi mukana sen omassakin toiminnassa. Toisaalta on olemassa iso joukko ammattijärjestöjä, joissa puoluepolitiikkaa ei harrasteta. Tällaisissa tapauksissa en myöskään näe perustelluksi, että järjestöt tukisivat puolueita – tai sitten tukea pitäisi jakaa kaikille puolueille tasapuolisesti.

Te KUMULAn jäsenet olette varmasti myös mietineet, paljonko teidän maksamistanne jäsenmaksuista on mennyt puolueille tai mitkä puolueet ovat saaneet rahojamme. On siis aika paljastaa myös KUMULAn antamat tuet. Ne ovat kokonaisuudessaan nolla euroa millekään puolueelle missään vaaleissa!

KUMULA ei ole tukenut puolueita tai ostellut lipuja seminaareihin. Järjestömme on poliittisesti täysin sitoutumaton. Tiedän, että eri toimielimissämme on myös puoluepolitiikassa aktiivisesti toimivia henkilöitä ja arvelen, että heidän kauttaan tulevat edustetuiksi kaikkikin eduskunnassa vaikuttavat puolueet. Mutta puoluepolitiikka ei ole koskaan tullut esiin kokouksissamme, päätöksissämme tai ratkaisuissemme. Päätökset on aina tehty ajatellen vain ja ainoastaan oman

järjestömme KUMULAn ja sen jäsenistön parasta.

Syksyn edetessä työehtosopimuksestamme käytävät neuvottelut alkanevat. Niitä tunnelmia ja odotuksia ennustellaan tässä Kuminan numerossa esittelemällä tärkeimpien neuvottelijoidemme näkemyksiä tulevista neuvotteluista ja niihin liittyviä vaikeuksia. Kaikki me työntekijät ja työntekijöitä edustavat järjestöt halusimme palkankorotuksia ja parannuksia muihinkin sopimusehtoihin, mutta tietämämme kuntien talousahdinko asettaa toisaalta vaakakuppiin omat rajoituksensa. Kaikki neuvottelijat ovatkin jo nyt yhtä mieltä siitä, että neuvotteluista on tulossa vaikeat. Meille kumulalaisille olisi tietysti ensiarvoisen tärkeää, että edellisellä sopimuskaudella alkuun saatu palkkavääritysten korjaaminen jatkuisi, ja palkkahjelmalla turvattaisiin muun muassa kirjastoalan palkkakuopasta nouseminen.

Satoisaa syksyä!

Maarit Helén
päätoimittaja



Ari Iijäs

Kumina Kuntien asiantuntijat KUMULA ry:n jäsenlehti kumina@kumula.fi **JULKAISIJA** Kuntien asiantuntijat - Kommunala specialister - KUMULA ry, Maistraatinportti 4 A, 00240 Helsinki, kumula@kumula.fi **TOIMINNAN JOHTAJA** Reija Ala-Peijari, puh. 0201 235 385 ja 0400 811 886, reija.ala-peijari@kumula.fi **JÄRJESTÖSIHTEERI** Jussi Näri, puh. 0201 235 384 ja 0400 816 284, jussi.nari@kumula.fi **PÄÄTOIMITTAJA** Maarit Helén, puh. 040 749 2299, maarit.helen@kumula.fi **TOIMITUSKUNTA** Maarit Helén, Reija Ala-Peijari, Eeva Lampinen, Jussi Näri, Tarja Vuorinne, Tuija Heikkilä **TOIMITTAJA JA ILMOITUSMYNTI** Tuija Heikkilä, puh. 050 430 5792, tekspertti@tekspertti.fi **SVENSK RESUMÉN KÄÄNNÖS** Solveig Stormbom **ULKOASU** Marja Muhonen **PAINO** Forssan Kirjapaino Oy **PAINOS** 3 000 kpl **ISSN** 1796-3605 4. vuosikerta. Neljä numeroa vuodessa. www.kumula.fi **KANSIKUVA** KUMULAn valtuuston puheenjohtaja Pentti Jormanainen. Kuva Maarit Helén.



KUMULAn ylin päättävä elin on liittovaltuusto. Vuosiksi 2009–12 valitun valtuuston puheenjohtaja **Pentti Jormanainen** kertoi Kuminalle ajatuksiaan valtuuston työstä ja merkityksestä liitolle.

HAASTATTELU TUIJA HEIKKILÄ

KUMULAA perustettaessa sille päätettiin asettaa korkeinta päätösvaltaa käyttäväksi toimielimeksi liittovaltuusto. Joillakin järjestöillä vastaavassa tehtävässä on kaikille jäsenille avoin vuosikokous.

– Me kumulalaiset työskentelemme kaikki kuntasektorilla, missä kunnan- tai kaupunginvaltuusto sanoo viimeisen sanan ja päättää tärkeimmistä asioista. Minusta on luonnollista, että myös KUMULALLA on valtuusto vastaavassa tehtävässä, Pentti Jormanainen sanoo.

KUMULAn valtuusto koostuu ympäri Suomea olevista edustajista. Jormanainen näkee, että siten eri alueiden edustajilla on mahdollisuus tuoda näkökantansa esiin valtuuston kokouksissa ja seminaareissa. Valtuuston jäsenet ovat myös alueillaan tunnettuja kumulalaisia ja voivat levittää tietoa liiton ajankohtaisista asioista.

– Vuosikokouksen ja valtuuston välillä valintani on selkeästi valtuusto juuri em. syistä. Vuosikokoukseen tulisi lähinnä lähellä asuvia, ja valtakunnallinen edustavuus vaarantuisi.

KUMULAn valtuuston kausi on kunnalliseen tapaan neljä vuotta. Jormanaisesta se on sopiva.

– Valtuustovaalien toteuttaminen joka toinen vuosi vaatisi resursseja, ja toisaalta neljä vuotta on uusille jäsenille riittävä päästä asioihin sisälle.

Valtuuston puheenjohtajana Jormanainen pääsee osallistumaan KUMULAn hallituksen kokouksiin ja esittämään siellä näkemyksensä asioihin.

– Meillä on hyvin toimiva ja keskustelevalta hallitus, ja tästä syystä valtuuston kokouksissa ei ole syntynyt vääntöä päätettävistä asioista. Toivon, että KUMULAn valtuuston kokoukset olisivat edelleen keskustelevalta. En pelkää räväköitäkään puheenvuoroja, mikäli niihin on hyvä aihe. Ne ovat jopa tärkeitä ajatellen kentän ja ammattijärjestön suhteita.

KUMULAn tulevaisuus on Jormanaisen mielestä valoisa. Yhdistyksen kattojärjestöön, Akavan Erityisaloihin, hän toivoo kuitenkin enemmän kokonaistumista.

– Ajatus ei ole vahvasta toiveestamme huolimatta edennyt. Toimimalla yhdessä monen pikkuryhmän vaikutusvalta kasvaisi – sen me



Pentti Jormanaisen arkisto

Ammattijärjestön merkitys kasvaa laman aikana

Jarno Moisala

Pentti Jormanainen

- ◆ Peruskoulun rehtori, Joensuu
- ◆ Vuodesta 1982 alkaen Kunnan kouluhallintovirkamiehet KKHV:n kautta Akavan Erityisalat ry:ssä
- ◆ KKHV:n hallituksessa, kun liitto yhdistyi kolmen muun kanssa KUMULaksi
- ◆ KKHV-Opsian hallituksessa 1993–2002
- ◆ KUMULAn valtuuston jäsen 1997–98 ja 2009–2012
- ◆ KUMULAn hallituksen varajäsen 1994–95 ja varsinainen jäsen 1998–2007
- ◆ KUMULAn edustaja Akavan Erityisalojen hallituksessa kaudet 2004–06 ja 2006–08

KUMULAn valtuuston puheenjohtajan tehtävä on kunniatehtävä. Oli hienoa ottaa se vastaan!, Pentti Jormanainen sanoo.

kumulalaiset olemme voineet todeta. Maailman muuttuessa ammattijärjestöjen on syytä muuttua myös. Tällä hetkellä kootaan niin työnantaja- kuin työntekijäpuolella suurempia keskittymiä neuvottelemaan työehdoista.

Ammattijärjestöjen merkityksen KUMULAn valtuuston puheenjohtaja näkee yhä tärkeämpänä.

– Laman aikana ammattijärjestön merkitys kasvaa käytännössä. Ilman ammattijärjestön painostusvoimaa, työnantajat pyrkisivät ajamaan läpi työehtojen heikennyksiä. Tarvitaankin valpas ammattijärjestö vaihtamaan ja valvomaan, että näin ei tapahdu, Jormanainen muistuttaa. ◆

Liittovaltuuston varsinaisille ja varajäsenille

Liittovaltuuston syyskokous 2009

KUTSU

Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry:n liittovaltuuston syyskokoukseen lauantaina 28. marraskuuta 2009 klo 13. Kokous pidetään Helsingissä, tarkemmat tiedot lähetetään valtuutetuille myöhemmin.

Esityksiä liittovaltuustolle voi tehdä hallitus ja aloitteita liiton jäsenet. Aloitteet on toimitettava kirjallisesti liiton hallitukselle viimeistään 40 päivää ennen kokousta eli 19. lokakuuta 2009 mennessä. Aloitteesta on hallituksen annettava liittovaltuustolle lausuntonsa.

Kuntien asiantuntijat – Kommunala specialister - KUMULA RY Hallitus

Plussaa, nollaa, miinusta?

Mitä neuvottelijat odottavat syksyn sopimusneuvotteluista

Kumina kysyi neljältä kuntasektorin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvilta työmarkkina-vaikuttajalta heidän näkemyksiään ja odotuksiaan tulevan syksyn neuvotteluista. Vastaukset ovat mielenkiintoisia, vaikka ne tuskin yllättävät. Neuvottelijat ovat tässä vaiheessa ymmärrettävästi varovaisia lausunnoissaan, mutta päätavoitteet tulevat selvästi esiin näistäkin vastauksista. Siitä kaikki näyttäisivät olevan yksimielisiä, että taantuman rapauttava kuntien taloudellinen tilanne tekee tulevista neuvotteluista vähintäänkin haastavat.

teemana
PALKKAUS
JA SOPIMUS-
NEUVOTTELUT

HAASTATTELU TUIJA HEIKKILÄ

Kuminan neljälle työmarkkina-vaikuttajalle esittämät kysymykset:

- 1) Mitkä ovat mielestäsi tulevien kuntasektorin työehtosopimusneuvottelujen ongelmakohdat?
- 2) Mitkä asiat arvelet saatavan ratkaistua helposti?
- 3) Mitkä asiat ovat edustamasi järjestön kannalta neuvotteluissa ensiarvoisen tärkeitä?
- 4) Miten vertaisit tässä vaiheessa tulevia syksyn neuvotteluja edellisten vuosien kunnallisiin neuvottelukierroksiin?
- 5) Minkä asian toivoisit jäsenten/palkansaajien tietävän ja ymmärtävän sopimusneuvotteluista?

Kunta-alan työmarkkinajohtaja Markku Jalonen, Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT)

- 1) En puhuisi ongelmakohdista vaan enemmänkin haasteista. Suurin haaste on se, että uusi sopimus ei kustannustasoltaan ylitä kuntatalouden kestävyyskykyä.
- 2) –
- 3) KT:n tavoitteena on pitkä ja hyvin maltillinen sopimusratkaisu. Sopimusmääräysten yhdenmukaistaminen ja yksinkertaistaminen (mm. työaikajärjestelmät). Sopimusmääräysten muuttaminen tuloksellisuutta edistäviksi.
- 4) Jokainen sopimuskierron on omanlaatuisensa, ns. helppoja kierroksia ei ole olemassa.
- 5) Meillä ei ole riittävää kriisitietoutta kuntatalouden tilasta ja sen korjaamiseksi edellytettävistä toimenpiteistä.

JUKO



Risto Kangas:
” Korotukset on kohdennettava koulutetuille naisvaltaisille ryhmille”.

Neuvottelujohtaja Risto Kangas, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

- 1) Heikko taloustilanne ja epävarmuus tulevasta tekevät syksyn neuvotteluista vaikeat. Taantuman on ennustettu heijastuvan kuntatalouteen voimakkaimmin vuosina 2010 ja 2011.

Julkisella sektorilla on taloustilanteesta riippumatta paineita kuroa kiinni yksityisen sektorin palkkaetumatkaa.

Tehy-pöytäkirjan mukaan on määritelty tehyläisten palkantarkistusten taso vuosille 2010 ja 2011.

On selvää, että vähintään vastaavan tasoiset korotukset tulee saada myös jukolaisille palkansaajille.

Neuvottelut kunnallisesta pääsopimuksesta ovat edelleen kesken, mikä hei-

KT



Markku Jalonen:
”KT:n tavoitteena on pitkä ja hyvin maltillinen sopimusratkaisu”.



Minna Helle:

”Erittäin tärkeää on jatkaa kuntasektorin koulutettujen naisvaltaisten alojen palkka-kuopan korjaamista”.

jastuu myös sopimusneuvotteluihin.

2) Tässä vaiheessa, kun työnantajan ja muiden neuvottelujärjestöjen tavoitteet eivät vielä ole tiedossa, on mahdotonta ennustaa ennakkoon jotain asiaa helpoksi.

3) JUKOn kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että saadaan aikaan sopimusratkaisu, joka turvaa jukolaisten palkan-saajien ostovoiman kasvuun.

Samanpalkkaisuusohjelmaa tai sitä vastaavaa ohjelmaa tulee jatkaa. Naisvaltaisten alojen palkkakilpailukyky tulee edistää, ja korotukset on kohdennettava koulutetuille naisvaltaisille ryhmille.

Henkilöstön edustajien asemaa ja toimintaedellytyksiä paikallisessa neuvottelutoiminnassa tulee parantaa.

Palkkausjärjestelmiä tulee kehittää sellaisiksi, että osaamisesta ja hyvästä tuloksesta voidaan palkita.

Käydyin eläkekeskustelun jälkeen esiin on noussut työurien pidentäminen. Työssä jaksamisen edistäminen tulee ottaa yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi. Siihen liittyen tulee pohtia ja sopia keinoista työkyvyn ylläpitämiseksi, osaamisen lisäämiseksi ja johtamisen parantamiseksi.

4) Ennakkojulkisuutta ja jonkinlaista painetta on ollut aikaisempaa enemmän.

Maaperää on pyritty muokkaamaan voimakkaasti ennakkoon. Julkisen sektorin, erityisesti kuntasektorin tulevaisuuden kuva on maalattu synkäksi.

Julkistetaan ennusteita vuoden 2010 mahdollisista lomautuksista. Täysin ulkopuoliset tahot muun muassa Ete-lärannasta ovat antaneet ohjeita siitä, miten kuntasektorin neuvottelut tulisi

hoitaa. On kuultu outoja kommentteja julkisen sektorin palkkajohtajuudesta.

Se, että yhdellä sopimuskierröksellä hieman korjataan suurimpia palkka-
sepäkohtia, ei tee julkisesta sektorista palkkajohtajaa.

Keväällä maan hallitus kytki budjetin kehysriihessä mahdolliset kuntataloutta koskevat lisätoimensa tulevaan palkkaratkaisuun, jonka tulisi olla pitkä ja maltillinen.

Linjaus on varsin omalaatuinen. Kuntien taloutta mahdollisesti kohentavat toimet maksatettaisiin näin kuntien palkansaajilla. Sitä ei voi hyväksyä.

5) Jäsenten on hyvä muistaa, että sopimusratkaisu on aina kompromissien kokonaisuus. Työnantajalla on omat intressinsä esimerkiksi rahan kohdentamiseen. Järjestöillä on paljon erisuuntaisia tarpeita. Nopeita ja suuria muutoksia on vaikea saada aikaan.

Edunvalvontajohtaja

**Minna Helle,
Akava**

1) Taloudellinen taantuma ja kuntien talousahdinko tekevät neuvotteluista varmasti erittäin vaikeat. Akava on vaatinut valtion budjettiin kunnille lisärahaa, eikä hyväksy maan hallituksen vaatimusta siitä, että kuntatyöntekijöiden tulisi toimia laman maksumiehinä. Oman hankaluutensa neuvotteluihin tuo muita sopimuksia pidemmän Tehypöytäkirjan nivouttaminen muuhun kuntakenttään sekä auki oleva pääsopimustilanne.

2) Sellaisia tuskin on.

3) Kuntasektorin työpaikkojen houkuttelevuudesta on pidettävä huolta myös taantuman aikana. Osaavan työvoiman saatavuus on tulevaisuudessa kuntasektorin työnantajille valtava haaste. Erittäin tärkeää on jatkaa kuntasektorin koulutettujen naisvaltaisten alojen palkkakuopan korjaamista.

4) Kuntasektorin neuvottelut tulevat taloustilanteen takia olemaan niin maan hallituksen kuin Elinkeinoelämän Keskusliitonkin luupinsilmässä. Akava ei hyväksy EK:n näkemystä siitä, että kuntasektori – tai mikään muukaan ala – ei saisi ylittää yksityissektorin teollisuusalojen neuvotteluissa sovittavia korotuksia. EK:n puheet kuntien palkkajohtajuudesta ovat vailla perusteita. Kuntasektorin palkkatasossa riittää korjaamista vielä vuosiksi eteenpäin.

5) Neuvottelutavoitteiden läpisaaminen edellyttää jäsenten aktiivista tukea

läpi koko neuvotteluprosessin. Neuvottelijana on vaikeissakin tilanteissa helpo toimia, kun tietää jäsenten seisovan tavoitteiden takana.

Kuntasektorin asiamies

**Jaakko Korpisaari,
Akavan Erityisalat**

1) Talouslaman aikana tuloneuvotteluissa työntekijäpuoli valmistautuu enemmän torjumaan heikennyksiä. Odotukset tulokierroksen palkankorotustasoon ovat matalat.

2) Ei taida olla helppoja asioita. Parannuksia tavoitellaan asiantuntija- ja esimiesammattien työsuhte-ehtoihin muun muassa luottamusjärjestelmään ja määräaikaisten asemaan.

3) Kulttuurialan korkeakoulutettujen asiantuntija-ammattien palkkauksen jälkeenjääneisyyden korjaamisessa ei saa pitää välivuusia. Kirjastonhoitajien palkkauksellista asemaa tulee parantaa.

4) Kuntasektorin koulutetuille tavoitellaan samaa korotustasoa kuin Tehyn palkkapöytäkirjassa vuosille 2010–2011. Kuntasektorin neuvottelupöydässä ei ole Tehyn edustusta.

5) Minusta jäsentemme tietämys sopimusedunvalvonnan kiemuroista ja pitkäjänteisyydestä on varsin hyvä. Ehkäpä enemmän voisi iloita myönteisistä asioista muun muassa kunta-alan palkkaohjelman ja samapalkkaisuuserän kohdentumisesta. ♦



Jaakko Korpisaari:

”Kulttuurialan korkeakoulutettujen asiantuntija-ammattien palkkauksen jälkeenjääneisyyden korjaamisessa ei saa pitää välivuusia”.

Tietoisku kuntasektorin sopimusneuvotteluista

teemana PALKKAUS JA SOPIMUS- NEUVOTTELUT

Neuvottelutavoitteet:

KUMULA asetti maaliskuussa KVTESin neuvottelutavoitteet seuraavalle sopimuskaudelle vuodesta 2010 alkaen. Tavoitteet ovat menneet Akavan Erityisalojen kautta Julkisen sektorin esimiehet ja asian- tuntijat JEA ry:lle, jonka jäsenenä Akavan Erityis- alat on edustettuna neuvot- telujärjestö JUKOssa.

JEA:n alustavia neuvottelutavoitteita:

- ◆ Koulutettujen naisvaltaisten alojen palkkatasoa on korjattava uudella palkkaohjelmalla. Sen tulee koskea myös ns. hinnoittelemtomia nimikkeitä eli tehtävänimikkeitä, joita ei ole KVTESin palkka- hinnoitteluliiitteissä.
- ◆ Määräaikaisten työsuhteitten käyttöä on pyrittävä vähentämään kunta-alalla.
- ◆ Luottamusmiesten asemaa on parannettava.

- ◆ Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevat on saatava työaikakorvausten piiriin. Vapaa-ajalla työhön liittyvät matka-ajat on korvattava, samoin eri toimi- tai työpisteiden välillä tapahtuva matkustaminen.
- ◆ Työuria on pidennettävä kehittämällä joustavia työelämän käytäntöjä ja tukemalla ikäjohtamista.
- ◆ KVTESin hinnoitteluliiitettä 2 Sivistystoimen henkilöstö on kehitettävä siten, että palkkaus määräytyy asematason ja koulutus- tason mukaan.

Neuvottelujen aikataulu:

- Neuvottelujen aikataulu ei ole selvillä.
- ◆ Neuvottelut voivat alkaa syyskuun alussa tai ne voivat mennä joulukuulle, sanoo Akavan Erityisalojen kuntasektorin asiamies **Jaakko Korpisaari**.

Kunta-alan neuvotteluosapuolet:

Työnantaja:

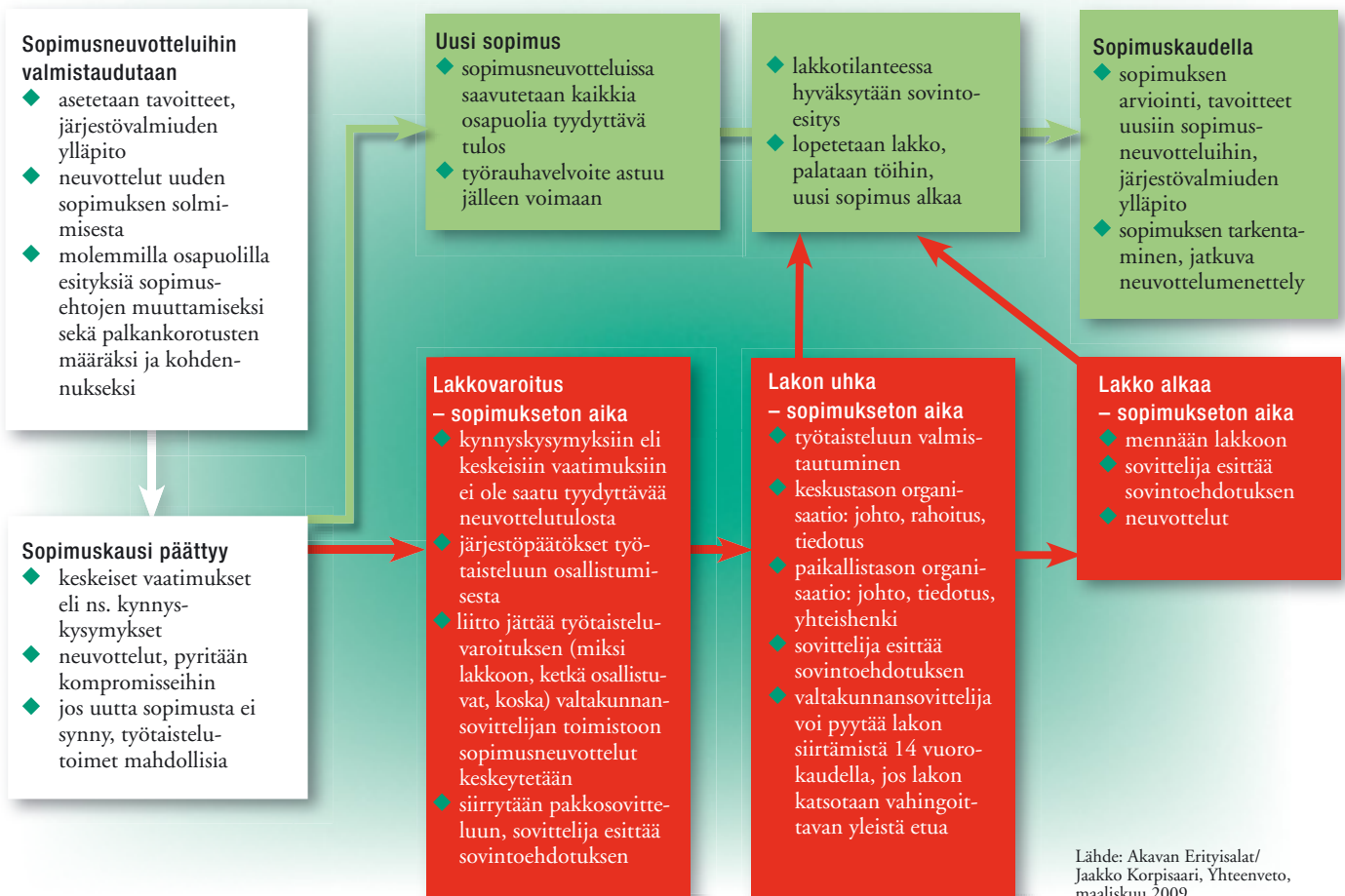
- ◆ Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Työntekijäjärjestöt:

- ◆ Kunta-alan unioni = Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja Julkis- ja yksityisalojen toimi- henkilöliitto Jyty (osuus kunta-alan henkilöstöstä 46 %)
- ◆ Julkisanal koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO (26 %)
- ◆ Toimihenkilöiden neuvottelu- järjestö TNJ = Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer (noin 10 %)
- ◆ Tekniikan Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN (4 %)
- ◆ Tehy n. 13 % *

*Tehy erosi TNJ:stä syksyllä 2007. Pääsopimusta (määrittää kunta-alan sopijaosapuolet ja sopi- mukset) koskeissa neuvotteluissa ei ole edetty, joten Tehy ei ole sopijaosapuoli tänä syksynä. Tehyn 2007 työtaistelullaan saavuttama oma palkkapöytäkirja on voimassa vuoden 2011 loppuun.

Neuvottelujen eteneminen – julkisen sektorin neuvotteluprosessi:



Kuinka voit vaikuttaa omaan palkkaasi?

Testi palkkatietämyksestä

Tiedätkö kuinka paljon on kuukausipalkkasi?

Palkkakäsitteet:

Kokonaisansio koostuu seuraavista palkanosista:

- ◆ Säännöllisen työajan palkka
- ◆ Olosuhdelisät mm. ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntailisät
- ◆ Palvelu aikaan sidotut lisät, mm. kokemuslisät
- ◆ Lisä- ja ylityökorvaukset
- ◆ Muut luontoisedut, esim. ateriakorvaus
- ◆ Tulospalkkiot
- ◆ Muut erillispalkkiot, esim. kielilisiä

Bruttopalkka = Palkka ennen veronpidätystä + verottomat korvaukset

Nettopalkka = Bruttopalkka, josta vähennetty verot, sairausvakuutus-, työttömyys- ja eläkemaksut

Tiedätkö milloin ja missä tilanteissa voit ottaa puheeksi palkkaussasiat?

- ◆ Työpaikkaa hakiessasi tai sopiessasi työsuhteen ehdoista
- ◆ Työtehtävien muutosten yhteydessä tulee myös tarkistaa palkkaa
- ◆ Palkan tarkistamiseen liittyvät menettelytavat ovat erilaiset korotustavasta riippuen

Tiedätkö kuka työpaikallasi vastaa palkkaussasioista?

- ◆ Kenellä on palkkojen tarkistamiseen liittyvä päätösvalta?
- ◆ (Lähi)esimiesten päätösvalta on usein rajallinen. Sitä rajoittavat päätöksentekojärjestelmän hierarkia, erilaisiin korotusmuotoihin liittyvät menettelytavat ja kuntatalouden raamit.
- ◆ Millaiset ovat sen esimiehen vaikutusmahdollisuudet palkkaasi, jonka kanssa käyt kehityskeskustelut?

Tiedätkö minkä sopimuksen mukaan työehtosi määräytyvät?

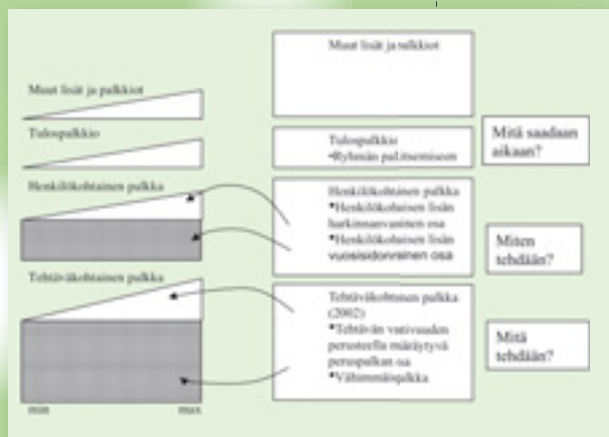
- ◆ Työsopimuslain
- ◆ Työ- ja virkaehtosopimuksen, jolloin:
 - Yleiskorotukset huomioidaan automaattisesti palkassa
 - Sopimukseen sisältyy myös paikallisesti jaettavia palkkaeria
 - Säätelee myös muita työntekoa koskevia asioita, kuten työaikaa, vuosilomia jne.
- ◆ Henkilökohtaisen työsopimuksen

Tiedätkö mistä palkanosista palkkasi rakentuu?

- ◆ ”Vanhat” palkkausjärjestelmät:
 - Tehtävänimike
 - Asema organisaatiossa
 - Koulutustaso
 - Työkokemusvuodet
- ◆ Uudet palkkausjärjestelmät (UPJ):
 - Tehtävän vaativuus
 - Henkilökohtainen osaaminen ja suoritukset
 - Työtulos
- ◆ Vaativuuden arviointijärjestelmät:
 - Työpaikkakohtaisia
 - Kaupallisia (jotkut)
 - Työ- ja virkaehtosopimuksissa

Tunnetko työpaikallasi käytössä olevan palkkausjärjestelmän?

Esimerkki: palkanosat KVTES-sopimuksessa



Tiedätkö mitä aineellisia ja aineettomia palkitsemistapoja työpaikallasi on käytössä?

- ◆ Aineellisia palkitsemistapoja:
 - Tehtäväkohtainen palkka
 - Henkilökohtaisen osaamisen ja pätevyyteen perustuva palkanosa
 - Työn tulokseen perustuva palkanosa
 - Muut palkanlisät (esim. olosuhdelisät)
 - Luontoisedut, mm. lounas-, puhelin-, autoetu
 - Liikunta- tai kulttuurisetelit
- ◆ Aineettomia palkitsemistapoja:
 - Työsuhteen pysyvyys
 - Työaikajärjestelyt, mm. etätyömahdollisuus
 - Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa
 - Arvostus ja palaute työstä
 - Mahdollisuus kehittyä
 - Työterveyshuolto ja työ- ja toiminta
 - Koulutus
 - Työn mielekäs sisältö ja autonomia
 - Etenemismahdollisuudet
 - Lastenhoito- ja siivouspalvelut

Tiedätkö mitä palkkaa muut samaa työtä tekevät saavat?

- ◆ Mistä saat tietoa? Kuka saa tietoa?
- ◆ Mitkä palkat ovat julkisia?
- ◆ Julkisen sektorin palkat ovat julkisia. Ei-julkista tietoa on henkilökohtaisen suoritutumisen perusteet.

- ◆ Yksityissektorin palkat eivät ole julkisia.
 - Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus:
- ◆ Tiedonsaantioikeus, saako luottamusmies liittonsa jäsenten palkkatiedot?
- ◆ Peruste palkantarkistusesityksille
- ◆ Palkkaesepäkohtien havaitseminen

Tiedätkö mitä tarkoitetaan palkkauksen oikeudenmukaisuudella, kannustavuudella ja tasa-arvoisuudella?

- ◆ Oikeudenmukaisuus:
 - Palkan suuruus määräytyy työtehtävän vaativuuden mukaan
 - Palkkausjärjestelmä selkeä ja ymmärrettävä
 - Palkkaporrastus tehtävien välillä on oikeudenmukainen
 - Reagoi työtehtävien muutoksiin
- ◆ Kannustavuus:
 - Palkitsee hyvästä työsuorituksesta
 - Motivoi ammattitaidon kehittämiseen
 - Antaa kilpailukykyisen palkkatason
- ◆ Tasa-arvoisuus:
 - Samasta tai saman arvoisesta työstä samaa palkkaa
 - Eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

Tiedätkö miksi tarvitaan erilaisia palkkausjärjestelmiä ja arviointimittareita?

- ◆ Työnantaja päättää, millainen palkkausjärjestelmä otetaan
- ◆ Palkkausjärjestelmä tukee organisaation/yrityksen tuloksellisuutta
- ◆ Organisaatioiden tuotokset ovat erilaisia – tarvitaan erilaisia palkkausjärjestelmiä
- ◆ Yhteistoimintamenettelyn mukaisesti henkilöstö osallistuu valmisteluun ja päätöksentekoon
- ◆ Palkkausjärjestelmät ovat osana työ- ja virkaehtosopimuksia

Tiedätkö miksi palkkausjärjestelmiä uudistetaan Suomessa?

- ◆ Työelämän muutos – työnkuvat laajentuneet ja syventyneet
- ◆ Työnantaja:
 - Parannetaan tuottavuutta
 - Oikeudenmukainen ja kannustava palkkausjärjestelmä tukee tuloksellisuutta > sitoutuminen
 - Hallituksen samapalkkaisuusohjelma
 - Tukee uutta johtamistapaa
 - Parannetaan mahdollisuuksia rekrytointikilpailussa
- ◆ Työntekijät:
 - Oikeudenmukainen – reilu ja palkitseva – palkkaus
 - Järjestelmiä kehitettäessä palkkauksen käytetään enemmän rahaa

Lähde: Akavan Erityisalat

Paikallinen sopiminen on tuonut myös kumulalaisille ammattiryhmille mahdollisuuden saada palkkaa nostettua. KUMULAn hallituksen varapuheenjohtaja **Päivi Hytönen** työskentelee Kauniaisten kaupungin henkilöstöpäällikkönä. Hän pohti Kuminalle paikallisen sopimisen hyviä ja haastavia puolia niin akavalaisesta kuin hallintoihmisen näkökulmasta.

Paikallinen sopiminen

– haaste ja mahdollisuus

Mistä paikallisesti voidaan sopia?

Työnantaja ja työntekijäosapuolet voivat solmia paikallisen sopimuksen joistain asioista. Meillä Kauniaisissa on esimerkiksi talvilomakautta on pidennetty 15. toukokuuta saakka. Myös terveydenhuollossa maksettava hälytysraha, ns. tuplavuorokorvaus siitä, että joutuu tekemään yli oman työvuoron toista vuoroa tai toisen vuoron, on Kauniaisissa hyvin paljon suurempi kuin virkajon työehtosopimuksessa määritelty euromäärä.

Mistä paikallisesti ei voida sopia?

Esimerkiksi vuosiloman pituudesta ei voi tehdä paikallista sopimusta. Tämä ja muut ei-neuvottelunvaraiset asiat on erikseen lueteltu kunta-alan sopimuksissa kuten KVTESSissä.

Mikä on paikallinen järjestelyerä?

Vuodesta 2003 on ollut voimassa palkkaohjelma, jossa ns. paikallisen järjestelyerän myötä pyritään korjaamaan paikallisia palkkausepäkohtia. Ensimmäinen palkkausjärjestelmän kehittämisohjelma oli voimassa 2003–07. Sitten on kunta-alan sopimuksessa määritelty joka vuosi joku rahamäärä käytettäväksi paikallisten epäkohtien korjaamiseen.

Järjestelmällä on pyritty myös tasamaan miesten ja naisten palkkaeroja, ja erityisesti myöhemmässä vaiheessa parantamaan koulutettujen naisten palkkausta.

Vuonna 2003 paikallisesti kohdennettava, tehtävien vaativuuteen perustuva erä oli kohtuullisen iso.

Seuravana vuonna 2004 piti 1,1 % palkkasummasta kohdentaa paikallisesti henkilökohtaisiin lisiin, joiden avulla palkitaan henkilökohtaisia osaamista, suoriutumista tai muuta tulosta. Tuolloin kunnat joutuivat arvioimaan itse

kunkin henkilökohtaista suoriutumista työstä. Se oli hieno voitto kannustavan palkkauksen saralla! Vihdoin alkoi olla merkitystä sillä, että tekee työnsä hyvin ja tuloksellisesti.

Järjestelmällä purettiin vanhoja määrävuosikorotuksia siten, että nykyään palkka nousee automaattisesti vain viiden tai kymmenen vuoden jälkeen, ja vapautunut raha ohjattiin henkilökohtaisiin lisiin.

Kuka tai ketkä jakavat paikalliset järjestelyerät?

Työnantaja ja ammattijärjestöt pohtivat näitä asioita yhdessä.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan pääsopijajärjestöjen kanssa eli neuvottelemassa ovat pääluottamusmiehet. Jos neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

Haasteellista on se, että vain suurehkoissa kaupungeissa on päätoimisia luottamusmiehiä, jotka pystyvät syventämään osaamistaan ja käyttämään aikaansa näihin kysymyksiin. Toisaalta menettely on työnantajan näkökulmasta varsin raskas-soutuinen huomioiden, että kunta-alalla on viisi eri virka- ja työehtosopimusta, joita varten on luottava erilliset arviointijärjestelmät.

Mikä on tehtävien vaativuuden arviointi?

Palkan tulee perustua tehtävän vaativuuteen. Niinpä tarvittiin objektiivinen mittari määrittämään kunkin palkkaa. Vuonna 2003 tehtiin ensimmäistä kertaa kunta-alan suurimman sopimuksen, KVTESin piiriin kuuluvan henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointi.

Kunnille ei annettu käyttöön yhtä valtakunnallista mallia, vaan jokaisessa kunnassa tehtiin oma arviointijärjestelmä – tehtäväkuvauksien lisäksi sanalliset

arviointit ja/tai pisteytys. Silloin kuntia oli noin 450. Siinä kyllä paloi paukkuja. Toivoin usein, että kunnat olisivat saaneet malleja keskustason neuvottelijoilta. Nyt kaikki mittarit on tehty paikallisesti, yhteistyössä ay-järjestöjen ja työnantajien kanssa.

Mikä tekee tehtävien vaativuuden arvioinnista vaativaa?

Pulmallista on sopivan arviointijärjestelmän kehittäminen. Jotkut kuvasivat tehtäviä verbaalisesti, jotkut antoivat pisteitä. Kauniaisissa tehtiin molemmat.

Mutta toimiiko lomake? Entä kirjallinen kuvaus tehtävästä tai siitä suoriutumista? Entä pisteytys? Mittareilla on ollut heikkouksia, ja esimiehen näkemys on saattanut suodattaa niistä läpi. Annetut vaativuskriteerit, kuten työn vaikuttavuus koko kunnan asukkaiden hyvinvointiin, eivät ole kaikille yksiselitteisiä. Kaikkia tehtäviä ei suinkaan verrata keskenään. Mutta suuri hyöty toki oli siinä, että jokainen tehtävä kuvattiin toimintaympäristöä myöten.

Seuraavaksi paikallisesti tulee lisäksi kehittää tuloksellisuutta, arvioida palvelujen vaikuttavuutta ja luoda sopivat mittaritkin. Nämä on henkilöstöihmisille suuria haasteita, etenkin pienessä ja keskisuuressä kunnassa ei erillistä HR-henkilöstöä välttämättä edes ole.

Mikä vaikuttaa työntekijän palkkaustasoon?

Palkkatasoon vaikuttavat tehtävien vaativuus hinnoitteluryhmän sisällä, palkkataso omissa organisaatioissa ja seudulla, sekä ammattialan yleinen palkkataso.

Palkkaus vaihtelee alueellisesti: pääkaupunkiseudulla saatetaan maksaa enemmän kuin muualla, tai paremmalla palkalla saatetaan saada hakijoita paikkoihin, joissa on pulaa työntekijöistä. Jos kunnassa on poliittista tahtoa, rahaa

teemana
PALKKAUS
JÄ JÄ SOPIMUS-
NEUVOTTELUT

ohjataan kannustuslisiin tai tulospalkkaukseen.

Tuntevatko työntekijät paikallisen sopimisen ja palkkausjärjestelmät?

Toivon, että näistä asioista olisi jo paljon tietoa. Minäkin sanon aina uusille työntekijöille perehdytyspäivässä punaista KVTES-kirjaa heilutellen, että sitä kannattaa lukea. Siellä on hyvin selitettynä palkkarakenne ja se, millaisia asioita voi ja tulee ottaa huomioon, jos haluaa neuvotella omasta palkastaan luottamusmiehen tai esimiehen kautta.

Miten voi itse vaikuttaa palkkukseensa?

Kun menee uuteen työpaikkaan, kannattaa ottaa selvää, millainen sen kunnan tai kaupungin paikallinen arviointijärjestelmä on. Sen jälkeen kannattaa vahvistaa ja tuoda esiin omaa osaamistaan ja niitä asioita, joita paikallisessa vaativuusjärjestelmässä on. Vaikka järjestelmät eivät aina ole hurjan onnistuneita, löytyy niistä kirjattuna linjaus siitä, mitä työnantaja pitää arvokkaana.

Mitä ajattelet paikallisen sopimisen tulevaisuudesta?

Nykyinen kunta-alan sopimus päättyy tammikuussa 2010, eikä jatkosta ole tietenkään tietoa. Toisaalta kaikille tulevat prosenttikorotukset ovat helppoja - jos nyt näinä aikoina rohkenee mitään korotuksia toivoa. Toisaalta erityisesti henkilökohtaisen palkanosan käyttöönoton lisääminen olisi oikeasti kannustavaa. Sopimuskierroksen yksi tavoite onkin varmasti jatkaa paikallista sopimista. ♦



Kirjastonhoitaja "Maijan" palkkakehitys 1995–2009

Esimerkissä on kirjastonhoitajan palkkakehitys runsaan kymmenen vuoden ajalta. "Maija" on työskennellyt Tampereen kaupungin-kirjastossa 1970-luvun lopulta alkaen, joten hänellä on kaikki ikä- ja määrävuosikorotukset. Siten ne eivät ole korottaneet hänen palkkaansa enää tarkastelukaudella.

Sopimuskausi	Kirjastonhoitajan peruspalkka KVTESissä (€) I kalleusluokassa	Päivämäärät	Maijan peruspalkka (€)	muutos %	edelliseen euroina	Sopimuskorotukset
		1.5.1995	1 248,29			
29.9.1995–31.1.1998	1 237,35 – 1 278,56	1.11.1995	1 278,56	+ 2,4	30,27	yk 1,8% / 180 mk
		1.10.1996	1 324,31	+ 3,5	45,75	yk 1,3 % / 110 mk +
1.1.1998–15.1.2000	1 337,26 – 1 427,74	1.1.1998	1 350,21	+ 1,9	25,90	yk 142 mk / 1,6 % +
		1.1.1999	1 374,10	+ 1,7	23,89	yk 142 mk / 1,6 %
		1.12.1999	1 390,91	+ 1,2	16,81	
1.2.2000–31.1.2001	1 398,65 – 1 577,26	1.2.2000	1 429,09	+ 2,7	38,18	yk 210 mk / 2,75 %
1.2.2001–31.1.2003	1 489,64 – 1 711,82	1.2.2001	1 489,64	+ 4,1	60,55	yk 208 mk / 2,2% +
		1.3.2002	1 559,64	+ 4,5	70,00	TVA 1** yk 30 € / 1,9 % +
1.2.2003–15.2.2005	1 573,68*	1.3.2003	1 699,77	+ 8,2	140,13	TVA 2*** yk 2,0 % / 28,39€ +
		1.3.2004	1 728,67	+ 3,4	28,90	yk 26,72 / 1,7 %
16.2.2005–30.9.2007	1 722,67	1.9.2004	1 815,10	+ 4,8	86,43	+
		1.3.2005	1 860,48	+ 2,4	45,38	yk 2,5 % +
		1.6.2006	1 893,97	+ 1,8	33,49	yk 1,8 % +
1.10.2007–31.1.2010		1.10.2007	1 958,36	+ 3,3	64,39	yk 3,4 % / 54€
	1 860,46	1.3.2008	2 009,28	+ 2,5	50,92	+
	1 905,11	1.9.2008	2 052,50	+ 2,1	43,22	yk 2,4 %
muutos 1995–2009	667,76 € (35,1 %)			+ 39,18	804,21	

yk= yleiskorotus

+ = nais-, matalapalkka-, tasa-arvo- tai liittoerä (usein paikallisesti soveltavia)

* hinnoittelusta poistui palkkahaitarin yläraja

** tehtävän vaativuuden arviointi: tehtävä määriteltiin vaativaksi

*** tehtävän vaativuuden arvioinnin tarkistus: tehtävä määriteltiin erittäin vaativaksi

Kirjastonhoitajien* ansiotasosta yleensä

Vesa Syrjän Akavan Erityisaloille tekemän palkkakehityselvityksen mukaan kirjastonhoitajien ansiot olivat 2005 nousseet vuoteen 1995 verrattuna noin 38 prosenttia yleisen ansiotasoindeksin ollessa 42 prosenttia. Yleistä ansiotasoindeksiä paremmin kirjastonhoitajien ansiot kehittyivät vuosina 1996, 2001 ja 2004. Yleinen ja kuntatason ansio-

indeksi puolestaan nousivat kirjastonhoitajien ansioita nopeammin vuosina 1999, 2000, 2002 ja 2005.

Kirjastonhoitajien ansiotasoa on seurannut palkkahinnoittelun alarajan muutoksia. Vuosina 1996, 1998, 2001, 2003 ja 2004 nimikkeen palkkahinnoittelua nostettiin enemmän kuin työehtosopimusten yleiskorotukset olivat. Suurimmat

hinnoittelumuutokset tehtiin 2001 ja 2004. Tuolloin kirjastonhoitajien ansiot nousivat enemmän kuin ansiotasoindeksi.

Tasa-arvoerät näyttävät vuosina 1996, 1998, 2001 ja 2003 kohdentuneen kirjastonhoitajien palkkahinnoitteluun ja vaikuttaneen ansiotason nousuun. ♦

Lue lisää:

Vesa Syrjä, Koulutusko kannattaa aina?: Eräiden korkeakoulutettujen ammatinimikkeiden ansiokehitys 1995–2004. Palkansääjien tutkimuslaitos 2006. Raportteja 7. Vesa Syrjä, Haasteena palkkakehitys: Eräiden Akavan Erityisalojen ammatinimikkeiden ansiokehitys 19952005. Akavan Erityisalojen selvityksiä 1/2007.

*Tässä yhteydessä kirjastonhoitaja-termiä käytetään tarkoittamaan vain ko. nimikettä.

Arvon mekin ansaitsemme

Suomen katajainen kansa siunailee vuodesta ja verokalenterista toiseen vauraimpien naapureiden tulotaso. Henkeä pidätellen tarkistetaan, paljonko naapurissa asuva korkeasti koulutettu kunnansihteerin on tällä kertaa tehnyt tiliä. Saman tien niputetaan kuntien palvelut ja kiinteistöveron nousu kunnansihteerin palkkakehitykseen.

Kansainvälisen energiayhtiön pääjohtajan kannustuslisät synnyttävät miltei kansanliikkeen, joka kohauttaa eduskuntaa myöten. Sairaanhoidajat lakkoilevat, äitejä lennätetään Ruotsiin synnyttämään, ja keskustelu palkkauksen oikeudenmukaisuudesta veloo iltapäivälehtien keskiaukeamilla.

Talouden yskähtely kääntyy syöksykierteeksi. Yhä useampi ajankohtaisohjelmien viisaita lausuva tutkija päätyy syyttämään ahneutta. Kautta maan pohditaan, mikä ihmiselle riittää. Ahneudesta on tullut yhtäkkiä kaiken selittävä modus operandi. Ihmisistä on kuulemma parissa vuodessa tullut ahneita oman edun tavoittelijoita, jotka ovat häikäilemättä valmiita tamppaamaan lähimmäisensä katuojaan oman asemansa parantamiseksi.

Kuntatyönantajan peräänkuuluttama ja talouslamaan sopiva maltillinen palkkaratkaisu suorastaan tyrkyttää mahdollisuutta karistaa ahneus taakseen. Kuinka jaloa olisikaan nousta tavallisten kuolevaisten yläpuolelle ja olla kohtuullinen: ”Ei! En minä halua lisää palkkaa, vaikka olenkin alipalkattu. Haluan, että varat käytetään vedenpuhdistamon peruskorjaukseen, koska se hyödyttää kaikkia kuntalaisia”.

Ajan hengen mukaisena egoistisena ahneena pitäisin kuitenkin kynsin ja hampain kiinni omasta edustani, jotta saisin maksettua asuntolainani toiselle ahneelle eli pankille. Kuinka ahneus ruokkiikaan ahneutta! Ja kuinka törmäänkään ahneuteen kaikkialla. Kun omaa saamattomuuttani tai huolimattomuuttani jätän kirjan palauttamatta kirjastoon määräpäivään mennessä, räpsähtää siitä harmikseni sakko. Se tuntuu olevan aina entistä korkeampi, enkä muista, että muistutusmaksua olisi koskaan alennettu. Helposti nousee synkkään mieleeni, että ahneet kirjastovirkailijat muistavat rokottaa ahkeraa, mutta huolimaton asiakasta.

Sen sijaan urheilumaailmassa ahneus ei sovi otsikoihin. Maailman toiseksi parhaiten palkattu urheilija, Formula 1 -kuljettaja Kimi Räikkönen näyttää ansaitsevan palkkansa jos joku. Kerta toisensa jälkeen hän kiertää muutaman kilometrin mittaista kehää 300 kilometrin tuntinopeudella tienaten näin 32 miljoonan euron vuositulot. Silti lehtien palstoilla taputellaan tähteä selkään, ja ihastellaan kuinka miehemme maailmalla tekee mainetekoja. Huikeaa tulotaso selitetään jatkuvalla riskinotolla. Miehet kiertävät rataa henkensä kaupalla, ja tällöin 32 miljoonaakin on vain kohtuullinen korvaus suunnattoman riskin ottamisesta.



Marja Muhoonen

Maailman ahnein urheilija on puolestaan golfinpelaaja Tiger Woods, joka ansaitsee 97 miljoonaa euroa vuodessa. Surenkin Tiger-paran työssäjaksamista, sillä tuollaisella palkalla golfin ammatillisten vaarojen ja riskien on oltava jo melkoisia.

Samaan aikaan tuhansia työntekijöitä työllistävän energiayhtiön menestynyt johtaja nauttii julkiset potkut saatuaan miljoonapalkkioita, jotka lähes yksimielisesti mielletään kohtuuttomiksi. Yritysjohtaja antoi kohtuuttomuudelle kasvot tullen näin leimatuksi ahneeksi. Kilparatojen ja yritysmaailman riskienottoa siis arvostetaan eri tavalla kuten ansioiden kohtuullisuuttakin.

Mitähän Jaakko Juteini olisi tuumannut Kimistä, Mikaelista ja Tigeristä runoillessaan ”Arvon mekin ansaitsemme / Suomen maassa suuressa / ehk’ei riennä riemuksemme laiho miesten maata, leipä kasvaa kyntäjälle, onni työnsä täyttäjälle”? ♦

TOIMISTON RISKIENHALLITSIJANA

KUMULA kirjastopäivillä

KUMULA osallistui perinteisesti omalla messuosastolla Valtakunnallisille kirjastopäiville, jotka pidettiin 10.–12. kesäkuuta, tällä kertaa Turussa. KUMULAn osastolla kävi vilskettä: Kirjastopäivien osallistujat tulivat tapaamaan liiton toimi- ja luottamushenkilöitä. Myös kilpailu veti väkeä pohtimaan kirjastonhoitajan työtä ja palkkausta. Liitto sai samalla myös useampia uusia jäseniä. KUMULAn puheenjohtaja **Maarit Helén** piti lisäksi päivien aikana luentosalissa tietoiskun Missä mennään kirjastoalan palkkaneuvotteluissa?.

Kuvat: Tuija Heikkilä



↑ Maarit Helén, Lauri Pietikäinen ja UDK:n puheenjohtaja Maria Nummela.

→ Innokkaat kilpailijat pitivät Jussi Närin ja Maarit Helénin kiireisinä.



→ Maarit Helén antoi tietoa sopimusneuvotteluista.



← KUMULAn osastolla riitti kävijöitä.

↑ Opiskelijajäsen Terhi Tikkanen ja järjestösihteeri Jussi Närin päivystivät KUMULAn osastolla.





Akavan Erityisalat ry:n talouspäällikkö **Kimmo Joutsu** vastaa liiton raha-aisoista.

Kimmo Joutsu, 35, on syntynyt yrittäjäperheestä Kokkolasta. Siellä alkoi hänen työuransakin, perheen kuljetusyrityksessä. Kimmo ajoi autoja Suomessa ja Ruotsissa, mutta sai myös monipuolista näkemystä työelämästä niin sähkölaitoksella, satamassa kuin Kemiralla.

Kimmo valmistui kauppatieteiden maisteriksi Vaasan yliopistosta ja sai ensimmäisen koulutustaan vastaavan työpaikkansa vuoden 1999 viimeisellä viikolla Akavan Erityisaloista. Siellä hän on siitä lähtien viihtynyt samoissa tehtävissä. Liitto tosin on kymmenen vuoden aikana muuttunut ja kasvanut.

– Siitä kun aloitin, on Akavan Erityisalojen jäsenmäärä lisääntynyt huomattavasti ja sitä myötä myös henkilöstön määrä on kasvanut. Liitto on mennyt paljon eteenpäin pienestä keskikokoiseksi, ja sen painoarvo on lisääntynyt, myös Akavan sisällä, Kimmo Joutsu sanoo.

Liiton kehityksessä Kimmo kiittelee erityisesti vuosille 2009–13 tehtyä strategiaa.

– Näen, että strategialla pyritään vahvistamaan koko liittoa. Jäsenjärjestöjen yhtenäinen suunta on vahvistunut, ja monet ymmärtävät yhtenäisyyden edun.

Monipuolisuus on työn suola

Akavan Erityisalojen talouspäällikön työhön kuuluu 24 jäsenyhdistyksen muodostaman liiton koko taloushallinto, kuten

budjetointi, kirjanpito, palkanlaskenta, hankinnat, sijoitukset, veroasiat sekä raportointi luottamushenkilöjohdolle ja toimistolle.

– Kaikki liitolle tuleva raha kulkee kauttani.

Taloushallinnon ammattilaisen on ylläpidettävä tietoaan jatkuvasti määräysten ja maailman muuttuessa. Kumulalaiset voivat kuitenkin olla huolehti: Kimmon käsissä emojärjestön rahat ovat tarkasti tallessa ja hyvässä hoidossa.

Kimmo pitää työstään kokonaisuutena, eikä osaa nostaa tehtävistään esiin sen paremmin mielihommaansa kuin inhokkiaan.

– Olen oikealla alalla. Ajattelen, että jokainen osa-alue otetaan työnä ja pyritään olemaan ajan hermolla.

Työnsä antoisimmaksi piirteeksi hän nostaa sen monipuolisuuden.

– Jos hoitaisin vain sijoituksia tai peruskirjanpitoa, en ehkä viihtyisikään näin hyvin. Parhaita puolia on oman työn hallinta ja itsenäisyys. Työni kulkee sykleissä – nyt teen budjetointia – joten pystyn keskittymään juuri siihen, mihin kulloinkin haluan. Ja pakko sekin on sanoa, että viihtymiseen vaikuttaa hyvät työkaverit. Toimiston väestä läheisin työtoverini arjessa on **Anita Leinikka**, joka hoitaa ostorekontraa.

Työ vaatii valppautta

Akavan Erityisalojen kaikki tulot tulevat jäsenmaksuista. Esimerkiksi KUMULAN jäsenet maksavat jäsenmaksunsa Akavan Erityisaloihin, joista ne tilitetään ennakkoina KUMULALLE.

Jäsenmaksut kulkevat talouspäällikön kautta, mutta jäsenet ovat yhteydessä jäsensihteereihin ja siksi vain harvoin Kimmoon. Jäsenjärjestöihin, kuten KUMULAan Kimmo on jonkin verran yhteydessä talousasioissa.

– Annan neuvoja sijoitusasioista ja erilaisista käytännöistä kuten matkakorvauksista. Viemme asioita yhdessä eteenpäin liittojen oman henkilökunnan kanssa.

Akavan Erityisaloissa ja sen jäsenyhdistyksissä jatkuvasti puhuttavaa ajatusta kokonaistumisesta Kimmo Joutsu kommentoi vain varovasti.

– Isommista yksiköistä saattaisi tulla kustannussäästöä, jos portaita lähtee välistä pois.

Taloushallinto vaatii tarkkuutta työskentelyyn

Koska Akavan Erityisalojen sijoitukset ovat suuret, on talouspäällikön tarkkailtava valppaana yhteiskunnan taloustilanteen kehitystä.

– Lomautukset ja työttömyys vaikuttavat myös jäsenmaksuihin. Veikkaan, että tämä vuosi menee aikalailla pimennossa, mutta toivotaan, että 2010 lähtisi taas nousuun.

Kimmo Joutsu tunnetaan tarkkana talousmiehenä.

– En ole nuuka, mutta en tuhlailevainenkaan. Toki tunnen liiton rahatilanteen tarkasti, mutta ajattelen pikemminkin sen suuria linjoja.

Sisäpiirivitsinä Kimmo lähettää kuitenkin terveiset työparilleen Anitalle.

– Tarkkuutta työskentelyyn!, kuten muistuttelen Anitaa aina välillä, Kimmo heittää.

AC/DC-fani

Pohjanmaan poika asuu nykyisin Espoossa. Kimmon perheeseen kuuluvat avovaimo ja kesällä syntynyt poikavauva.

Kimmo käy satunnaisesti kuntosalilla ja rullaluistelee kesäisin. Hän seuraa myös musiikkia, käy rock-konserteissa ja on australialaisen hard rock -yhtye AC/DC:n fani.

– Fani on kyllä lievästi sanottu, hän tunnustaa, vaikka ei bändin uutta tuotantoa juuri kuuntelekaan.

Syksyllä 2006 Kimmo kävi bändin edesmenneen laulajan **Bon Scottin** viimeisellä leposijalla Länsi-Australiassa Perthissä.

– Bon on merkittävä henkilö minulle, ja käynti hänen haudallaan teki minuun suuren vaikutuksen. Hauta on muuten merkitty National Trust of Australian suojelukohteisiin, joten vierailijoita paikalla käy vuosittain satoja joka puolelta maailmaa, Kimmo tietää kertoa.

Australian matka oli kokemuksenä ylivertainen, vaikka Kimmo on nähnyt bändin pariin otteeseen kuluneen vuoden aikana. Viime helmikuussa AC/DC veti luonnollisesti Kimmon Tukholmaan. Silloin talousmieskin riskeerasi.

– Konsertin lippuja ei saanut ostettua Suomesta. Oli jännittävää odottaa, ovatko 300 euron hintaiset liput oikeat. ♦

YHTEYSTIEDOT
puh. 0201 235 345 tai 040 582 2267,
kimmo.joutsu@akavanerityisalat.fi

Jyvä-palkinto Jari Paavonheimolle

Kirjastonjohtaja **Jari Paavonheimo** on Kirjastolehden Jyvä-tunnustuksen saajana jo konkari.

TEKSTI TUIJA HEIKKILÄ

Keravan kirjastonjohtaja, kumulalainen Jari Paavonheimo on saanut tämänvuotisen Jyvä-palkinnon kirjaston roolia viestinnän näkökulmasta tarkastelevasta artikkelistaan Kirjasto on media (Kirjastolehti 1/2008). Palkinto my nnet n vuosittain Suomen kirjastoseuran julkaiseman Kirjastolehden kirjoituksesta, joka käsittelee alaa uusien näköaloja avaavalla ja tuoreella tavalla.

Paavonheimo palkittiin Jyv ll  jo toisen kerran peräkkäin, sillä hän nappasi tunnustuksen myös vuoden 2007 Kirjastolehtien parhaasta artikkelista. Eik  siinä kaikki: hän on saanut Jyv n useamman kerran aiemminkin. Yksi niistä kiitti Paavonheimoa Kirjastolehden p atoimittajuudesta – tehtävästä, jota hän hoiti vuosina 1992-97 Orimattilan kirjastonjohtajan työnsä oheassa.

Vaikka miehellä on myös viestintäalan koulutus, ei hän silti ole halunnut vaihtaa mieluisaa kirjastotyötä toimittajan

leve mp n leip n.

– Kirjoittaminen kiinnostaa minua, ja teen sitä jatkuvasti ja mielelläni p  ty ni oheassa, Jari Paavonheimo sanoo.

Hän näkee kirjastoalan ja kirjastonhoitajan kuvan kehittämisen julkisuuden avulla mahdolliseksi mutta pitkäjänteiseksi työksi.

– Alan onnistunut esilletuominen viestinnällä on pitkälle sitä, että osataan kertoa, mitä kirjastossa todella tehd n. Kirjaston julkinen kuva ei voi rakentua kuorruetukselle. Yksittäiset, kielteiset jutut tulee tietysti ottaa vakavasti, mutta kirjaston maine ei romutu, jos pitkäjänteinen työ on tehty hyvin.

– Näen kuitenkin positiivisina ne klišeiset mielikuvat, joista alalla ollaan monesti huolissaan. Siitä että on kirjastossa töissä, saa jopa ansiotonta arvonnousua.

Alalla puhutaan, ettei kirjastotyötä tunneta, mutta emme mek n tunne monien muiden ammattien piirteitä.

Kirjastojen suurten asiakasm erien arvoa viestinnässä Paavonheimo pit t  erittäin merkityksellisenä.

– Puskaradio, se mitä ihmiset kertovat toisilleen saastaan palvelusta, on todella keskeistä viestinnässä. Se päätyy helposti tiedotusvälineisiin.

Entä voiko viestinnällä

Paavonheimon mielestä parantaa alan palkkausta?

– Se on kyllä vaikea kysymys. Tietysti haluaisi olla optimistinen, mutta palkkaus on sidoksissa niin monien muiden alojen palkkaukseen. Mielell n ajattelisi, että jos nauttii ty ss n yleistä arvostusta, se näkyy palkassa, mutta silloinhan kirjastolaisilla olisi jo hyvät palkat. ◆

PALKITTU
KUMULALAINEN

Tervetuloa KUMULAan **Jukka Järvinen**



Jukka Järvinen arkisto

Kuka ja mistä olet? Millainen koulutus sinulla on?

Olen Jukka Järvinen, Tampereella syntynyt ja p aoisin koulutautunutkin tekniikan lisensiaatti. Minulla on myös arkkitehdin tutkinto, jota en tosin nykyisessä tehtävässäni voi juurikaan hyödyntää, paitsi ehkä kokonaisuuksien hahmotuksessa. Olen suorittanut myös johtamisen erikoisammattitutkinnon.

Mitä teet työksesi?

Olen ollut Tampereen kaupungin palveluksessa nyt noin kahdeksan vuotta. Toimin tällä hetkellä Tampereen kaupungin tilaajaryhm ss  EU-asiamiehenä. Ennen nykyistä tehtäväni olin projektinjohtajana Hervannan EU-ohjelmassa.

Nykyisessä tehtävässäni p aosaa näyttelevät EU-hankkeet, joita Tampereen kaupungilla on lukuisia. Tehtävänäni on koordinoida kaupunkitilaajan puolesta euromääräisesti suurimpia hankkeita, valmistella niiden valinta- ja rahoituspäätöksiä, raportoida niiden edistymisestä konsernijohtolle sekä poliittisille toimielimille ja hoitaa Tampereen osalta EU-kehittäjien kaupunkiyhteisty t  Suomessa.

Tehtäviini kuuluu toki muutakin, kuten Länsi-Suomen

EAKR-ohjelman suurkaupunkiosion koordinointi koko kaupunkiseudun osalta. Neuvon myös projektien toteuttajia ja toimin sihteerinä Tampereen kaupungin hankevalintaryhm ss , jonka jäsenet ovat tilaajap  llik it .

Miksi liityit KUMULAan?

Se tuntuu sopivimmalta ammattij rjest lt  kuntien asiantuntijoille. Aiemmin olen kuulunut akavalaisiin Tieteentekijöiden liittoon ja Suomen arkkitehtiliitto SAFAAan, mutta niiden jäsenilleen tarjoamat sisällöt ja mahdollisuudet eivät istu nykyiseen toimenkuvaani.

Mitkä ovat mielestäsi uuden liittosi parhaat houkuttimet?

Kokemukseni KUMULASTa ovat vielä niukat, mutta koulutustarjontaa olen seurailut kiinnostuneena. Kun liitto tarjoaa koulutusta Tampereen seudulla, saatan hyvinkin osallistua. Muihin houkuttimiin en ole vielä ehtinyt tutustua.

Mitä toivot ja odotat uudelta liittoltasi?

Oman ammattiryhm ni, kuntien asiantuntijoiden, etujen ajamista sekä Akavassa että koko ty markkinakent ss . Toivon ja myös uskon saavani luonnollisesti apua sitä tarvitseni, niin ty suhdeneuvotteluissa kuin muissa tilanteissa, joissa oma asiantuntemukseni ei riitä. Olen vuosia sitten toiminut luottamustehtävissä esimerkiksi SAFAn ty suhdevaliokunnassa, jossa laadimme ensimmäistä ty sopimusmallia arkkitehdeille. Voisi olla kiinnostavaa päästä mukaan myös KUMULAN aktiivitoimiin vaikka liittovaltuuston tai muun osallistumisen kautta. ◆

KUNTIEN ASIAANTUNTIJAT – KUMULA RY

HALLITUKSEN JA VALTUUSTON KOKOUKSET SYKSYLLÄ 2009

◆ KUMULAn valtuusto kokoontuu la 28.11.2009 Helsingissä. KUMULAN hallituksen kokoukset ovat pe 23.10. ja la 12.12.2009. Hallituksen suunnitteluseminaari pidetään pe–su 11.–13.9.2009 Savonlinnassa.

JÄSENMATKA PIETARIIN

◆ KUMULAn jäsenmatka suuntautuu Pietariin to–su 15.–18.10.2009. Mukaan mahtuu 30–50 kumulalaista, ja matka on jäsenille normaalihintaa edullisempi. Lisätietoja KUMULAn kotisivuilta www.kumula.fi.

KUMULA 15 VUOTTA

◆ KUMULAlla tulee tänä syksynä täyteen 15 toimintavuotta. Tapahtumaa juhlitaan yhdessä Akavan Erityisalojen suurimman jäsenjärjestön, Asiantuntijat ja ylemmät toimihenkilöt – SPECIAN kanssa, joka puolestaan täyttää 25 vuotta ensi vuoden alussa. Kahden järjestön yhteinen ”40-vuotisjuhla” on suunniteltu pidettäväksi lauantaina 6.2.2010.

AKAVAN ERITYISALAT RY

TYÖMARKKINASEMINAARI JA LIITTOKOKOUS

◆ Akavan Erityisalojen työmarkkinaseminaari ja syysliittokokous pidetään Haikon Kartanossa Porvoossa pe–la 13.–14.11.2009.

HYVÄ TYÖ! -KIERTUE JATKUU

◆ Akavan Erityisalojen ja sen jäsenyhdistysten yhteinen, keväällä alkanut edunvalvontakiertue jatkuu. Kauden viimeiset jäsenillat ovat ti 8.9. Jyväskylässä, ke 9.9. Hämeenlinnassa, ti 15.9. Oulussa ja ke 16.9. Helsingissä. Kutsut lähetetään sähköpostitse kunkin paikkakunnan jäsenille. Lisätietoja osoitteesta www.akavanerityisalat.fi.

AE-FOORUMI

◆ Akavan Erityisalat järjestää kaikille jäsenille avoimen, maksuttoman AE-Foorumin la 24.10.2009 Hotelli Presidentissä Helsingissä teemalla Ihmisen kokoinen elämä.

URAPALVELUITA JÄSENETUNA

◆ Kevätkaudella alkanut jäsenetu Career-Storm Urapalvelut jatkuu. Syksyllä uraneuvonta on suunnattu kaikille jäsenille, uraval-

mennus puolestaan työttömille. Työttömille, lomautetuille tai työttömyysuhan alaisille järjestetään myös kaksi koulutustilaisuutta, ti 27.10.2009 ja ti 10.11.2009.

OPISKELIJOILLE

OPISKELIJOILLE OMAT KOTISIVUT

◆ Akavan Erityisalat avaa opiskelijoille omat kotisivut osoitteessa www.aivanerityinen.fi. Syyskuun alussa valmistuu myös liiton uusi opiskelijaesite.

OPISKELIJATAPAHTUMA VIERUMÄELLÄ LOKAKUUSSA

Akavan Erityisalojen perinteinen opiskelijatapahtuma pidetään Vierumäellä la–su 10.–11.10.2009. Ohjelma on osoitteessa <http://www.akavanerityisalat.fi/fi/ajankoh- taista/kalenteri/opiskelijatapahtuma.html>. Lisätietoja: opiskelija-asiamies Minna Ahola, puh. 040 194 7107 ja sähköpostilla minna.ahola@akavanerityisalat.fi.

TULEVAA KOULUTUSTA

◆ Tulevista koulutustilaisuuksista ja niihin ilmoittautumisesta on tieto Akavan Erityisalojen internetsivulla www.akavanerityisalat.fi → [jäsenkoulutus](#). Muistathan, että KUMULA maksaa yhden TJS-Koulutuskeskuksen järjestämän koulutuksen jäsen / vuosi. Valtuusto on päättänyt, että vuonna 2009 liitto maksaa myös jäsenen matkakulut koulutustilaisuuteen halvimman julkisen kulkuneuvon taksojen mukaan. Lisätietoja TJS:n koulutuksista on osoitteessa www.tjs-opintokeskus.fi.

AKAVAN ERITYISALOJEN SYKSYN 2009 KOULUTUSTA

◆ Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen, Tampere la 12.9.2009 ja Jyväskylä la 24.10.2009

◆ Työsuhde päättyi – laittomasti vai laillisesti, Vaasa ti 15.9.2009 ja Kajaani ti 29.9.2009

◆ Iloa ja varmuutta esiintymiseen, Kuopio la 19.9.2009, Rovaniemi la 17.10.2009, Turku la 7.11.2009 ja Joensuu la 21.11.2009

◆ Tie työhön – onnistunut työnhaku, Oulu ti 6.10.2009

◆ Freelancer – pätkätyöntekijä vai yrittäjä, Oulu to 8.10.2009 ja Joensuu ti 27.10.2009

ALUETAPAHTUMIA

◆ Uudenmaan jäsenille Tuusulassa: retki historialliselle Tuusulan Rantatielle la 12.9.2009

◆ Lapin alueen jäsenille: syysretki Posiolla la 19.9.2009

◆ Varsinais-Suomen alueen jäsenille Turussa: perhepäivä la 17.10.2009 ja tanssikoulutus to 10.12.2009

◆ Pohjois-Savon jäsenille Kuopiossa: perhetapahtuma Huuhanmäen Tähtitornissa la 24.10.2009 ja kreikkalainen jäsenilta ke 11.11.2009

KUNTASEKTORIN AY-KOULUTUS

◆ Kunnan luottamusmiesten neuvottelupäivät Helsingissä ma–ti 14.–15.9.2009 ja to–pe 12.–13.11.2009.

◆ Kunnan TS-sopimuksen luottamusmiestäpäivät Helsingissä ke–to 23.–24.9.2009

◆ Kunnan luottamusmiesten jatkokurssi Helsingissä to–pe 8.–9.10.2009
Ajankohtaista kuntasektorilla, Helsinki la 7.11.2009

kun tarvitset

KUMULAn jäseneksi voi liittyä osoitteen www.akavanerityisalat.fi/lomakkeet/kunta.php lomakkeella. Sivustossa on lomakkeet myös jäsenmaksuvaltakirjaan ja jäsentietojen muutoksiin. Muutoksista voi ilmoittaa myös www.akavanerityisalat.fi-sivuston sähköisessä jäsenrekisterin päivityksessä. Eläkkeelle jäävän ei kannata erota liitosta! Vain 50 €:n vuosimaksulla saa konkreettisia jäsenetuja, kuten ilmaista perhe- ja perintöoikeudellista neuvontaa. Ilmoita eläkkeelle jäännistä www.akavanerityisalat.fi → [Jäsenyy](#) → [Päivitä jäsentietosi](#).

Kuntien asiantuntijat – Kommunala specialister – KUMULA ry

Maistraatinportti 4 A, 6. krs., 00240 Helsinki
puh. 0201 235 385
kumula@kumula.fi, www.kumula.fi

Akavan Erityisalat ry

Maistraatinportti 4 A, 6. krs., 00240 Helsinki
puh. 0201 235 340, faksi (09) 147 242
jäsenihteerien palvelunumero 0201 235 370
sähköinen asiointi osoitteessa
www.akavanerityisalat.fi

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa

Asemamiehenkatu 2, 00520 Helsinki
(käyntiosoite Kellosilta 5 C, 6. krs, Itä-Pasila)
puh. (09) 7206 4343 (puhelinaika ma–to klo 12–15), faksi (09) 272 1212
erityiskoulutettujen.tk@erko.fi
sähköinen asiointi eErko www.erko.fi

Kuinka KUMULAN strategia näkyy jäsenelle?

Tällä palstalla avataan syksyllä 2008 hyväksytyyn strategiin painopisteitä kertomalla, miten KUMULAN toimintaa tullaan kehittämään ja miten se näkyy jäsenten arjessa.

KUMULAN toiminta-ajatus:

Olemme akavalainen kunta-alan asiantuntijoiden ja johtotehtävissä toimivien ammattijärjestö, joka huolehtii jäsentensä edunvalvonnasta ja hyvinvoinnista.

KUMULAN tavoitetila vuonna 2012:

Olemme akavalainen asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivien vahva ja suuntaa näyttävä ammattijärjestö. Tuemme jäsentemme työtä hyvinvoinnin ja korkealaatuisten palvelujen tuottamiseksi kuntalaisille.

Jäsenten edunvalvonnasta huolehtiminen

Toiminta-ajatukssessamme todetaan, että KUMULA on ammattijärjestö, joka huolehtii jäsentensä edunvalvonnasta. Lisäksi siinä määritellään, että järjestö on akavalainen, ja että jäsenemme toimivat kunta-alalla asiantuntija- ja johtotehtävissä.

Edunvalvonta on luonnollisesti KUMULAN tärkein tehtävä. Jäsenet odottavat, kuten oikein onkin, että heidän oma järjestönsä huolehtii hyvin heidän etujensa ajamisesta palkka- ja työehtosopimusneuvotteluissa.

Mitä tämä tarkoittaa oikeasti?

Jotta ammattijärjestökentässä jäsenmäärältään suhteellisen pienen KUMULAN ääni tulisi neuvotteluissa kuulluksi, kuulumme jäsenyhdistyksenä Akavan Erityisaloihin. Näin saamme asettamillamme tavoitteille lähes 24 000 jäsenen järjestön paino-

arvon. Samalla saamme edustajat niin neuvottelujärjestö JUKOn kuin itse keskusjärjestö Akavan hallitukseen ja muihin toimielimiin. Akavan Erityisalojen toiseksi suurimpana jäsenjärjestönä meillä on myös suorat vaikutuskanavat ja keskusteluyhteydet näihin meitä neuvotteluissa edustaviin henkilöihin, mikä on ensiarvoista tuloksellisten neuvottelujen kannalta.

KUMULAN valtuustolla, hallituksella ja toimihenkilöillä sekä Akavan Erityisalojen eri toimielimissä olevilla henkilöillä on myös merkittävä rooli tuloksellisen edunvalvonnan hoitamisessa. Heistä jokainen tekee työtä jäsenten etujen parantamiseksi. Omia jäseniämme parhaiten palvelevat neuvottelutavoitteet mietittäen yhdessä KUMULAN omissa toimielimissä, ja niitä viedään yhdessä eteenpäin Akavan Erityisalojen kanssa.

Maarit Helén

svensk resumé

◆ I dethär numret av Kumina betraktas aktualiteter som löner och höstens avtalsförhandlingar, men redan i ledaren kommenterar chefredaktören, KUMULAs ordförande Maarit Helén, dagens samtalsämne: de stöd som fackföreningsrörelsen gett partierna. ”KUMULAs stöd till partierna är i sin helhet noll euro i vilket som helst val! KUMULA har inte understött partier eller köpt biljetter till seminarier. Vårt förbund är politiskt sett helt oavhängigt”, försäkras Helén.

◆ Kumina tillfrågade fyra arbetsmarknadspåverkare som deltar i avtalsförhandlingarna om deras syn på och förväntningar angående höstens avtalsrond. Markku Jalonen från Kommunala arbetsmarknadsverket, Risto Kangas från Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU (JUKO), Minna Helle från Akava samt Jaakko Korpisaari från Akavas Specialorganisationer är i detta skede försiktiga i sina utlåtanden, vilket är förståeligt, men huvudmålet står dock klart i deras svar. Alla ser ut att vara ense om att regressionens förvittrande inverkan på kommunernas ekonomi gör de instundande förhandlingarna minst sagt utmanande. Kumina redogör också för proceduren inom den kommunala sektorns förhandlingsprocess.

◆ I tidskriftens informationspaket ingår en redogörelse om hur du kan inverka på din egen avlöning. Om möjligheterna och utmaningarna till lokala avtal berättar viceordförande för KUMULAs styrelse Päivi Hytönen som arbetar som personalchef i Grankulla. Hon uppmanar var och en att läsa det kommunala avtalet och bekanta sig med det lokala utvärderingssystemet. Exemplet beskriver en bibliotekaries löneutveckling.

◆ I serien där vi presenterar personer inom Akavas Specialorganisationer träffar vi ekonomichef Kimmo Joutsu. Den nya kumulamedlemmen är Jukka Järvinen, eu-ombudsman i Tammerfors. I serien belönade kumulamedlemmar presenteras Kervos biblioteksdirektör Jari Paavonheimo som flera gånger har erhållit Kirjastolehtis Jyvä-erkännande.

◆ KUMULAs förbundsfullmäktige sammanträder den 28.11.2009 kl 13 i Helsingfors. Förslag till förbundsfullmäktige kan framföras av styrelsen och propositioner av förbundmedlemmarna. Propositionerna bör vara styrelsen tillhanda 40 dagar innan mötet, dvs. senast den 19.10.2009. Styrelsen bör ge sitt utlåtande om propositionerna till

**LISÄÄ
LIKSA!**

**Kirjastonhoitajat
POIS
palkkakuopasta!**

**Kunnon
työstä
kunnor
palkka!**

**KOULUTUKSESTA
PITÄÄ MAKSAA!**

**Katso lisää:
www.kumula.fi**

**Ole joukossa,
joka vaatii
kunta-alalle
parempia palkkoja!**



KUMULA

Kuntien asiantuntijat KUMULA ry