

keppi ja porkkana

Valtiosektorin jäsentiedote 1/2017



TÄSSÄ NUMEROSSA

- **Valtion työmarkkinat haasteiden edessä**
- **Loimu – isompi, laaja-alaisempi ja vahvempi**
- **Luottamusmies saa voimaa pienistä onnistumisista**
- **Työttömyysturvaan tuli kiristyksiä**
- **Valtion virkamieslakiin useita muutoksia vuoden 2017 alussa**

PÄÄKIRJOITUS

Valtion työmarkkinat haasteiden edessä

Jätin vuoden vaihteessa vastuun liittoni valtiosektorin edunvalvonnasta. Mukana tuli olluksi neljännesvuosisata. Alkupää kului yliopistolla luottamusmiestehtävissä, vuosituhannen vaihteesta lähtien LAL:n toimistolla.

Ajanjaksoon sisältyi merkittävimpänä uudistuksena uusin palkkausjärjestelmien käyttöönotto. Palkoille määriteltiin virastokohtaisesti kriteerit, A-palkkaluokista ja ikälisistä siirryttiin toisenlaisiin luokkiin. Toinen merkittävä tapahtuma oli Valpas-selvitys ja sen pohjalle rakennetut palkkaohjelmat. Valtion palkat ovat silti edelleen jäljessä yksityisen sektorin vastaavista tehtävistä, kun kyse on pitkälle koulutetuista.

Kulunut neljännesvuosisata oli pääsääntöisesti tulopoliittisten kokonaisratkaisujen aikaa. Se oli myös aikaa, jolloin valtaosin sopimukseen ajettiin palkansaajayhteistyöllä parannuksia.

Tänä vuonna eletään uuden aikakauden edessä. Vientialan liitot pyrkivät rakentamaan ns. Suomen mallin, jolla työmarkkinoille olisi tehty vientiliittojen sopimuksella kustannuskatto. Mallin rakentelu kaatui Metsäteollisuus ry:n vetäytymiseen hankkeesta. Toteutuneena malli olisi ollut uhka julkisten alojen palkkakilpailukyvyyn säilymiselle, saatikka että Valpas-hankkeen osoittamaa kaksoisepätasapainoa olisi päästy korjaamaan.

Työmarkkinakierrokset ovat viime vuosina saaneet uuden piirteen. Työnantajaosapuolella alkaa olla pitkiä listoja siitä, miten työehtoja heikennetään. Näin myös valtiolla. Valtiovarainministeriön lähtökohta palkkausjärjestelmien uudistamisessakin tuntuu olevan tarve säästää valtion menoja. Työnantajapuolelta tulee yhä kasvava paine siirtää sopimista työpaikkatasolle samalla heikentäen virka- ja työehtosopimusten antamaa suojaa.

Valtiolla riittää parannettavaa työoloissa. Palkkausjärjestelmien toimivuus on kriisissä rahapulan vuoksi. Valtion palkkakilpailukyky on edellytys laadukkaalle toiminnalle. Työaikajousten kehittäminen on tarpeen ja harmaasta yli-työstä on päästävä eroon. Kun loppuvuodesta valmistaudutaan liittotason neuvotteluihin, JUKOLla ja muilla pääsopijajärjestöillä on vaativa paikka. Siinä tarvitaan jäsenistön vankkumaton tuki.



Jari Lehto
toiminnanjohtaja
Loimu ry

Loimu

— isompi, laaja-alaisempi ja vahvempi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL, Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL ja Metsänhoitajaliitto yhdistivät voimansa vuoden 2017 alusta, ja nyt olemme Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry.

Loimuun toimisto aloitti työskentelyn uusissa yhteisissä tiloissa Aikatalossa Mikonkadulla heti vuoden 2017 alussa. Loimussa henkilökuntaa on yhteensä 17, jonka lisäksi Loimulla on osa-aikaiset kampuspromootorit neljällä yliopistokampuksella. Toiminnanjohtajana toimii LAL:ista tuttu toiminnanjohtaja Jari Lehto.

Loimu kokoaa yhteen noin 15 000 eri alojen asiantuntijaa. Alojen kirjo on moninainen, Loimuun kuuluu mm. biologeja, biotieteilijöitä, kemistejä, geologeja, limnologeja, metsänhoitajia, ympäristötieteilijöitä, meteorologeja, maantieteilijöitä, tilastotieteilijöitä, fyysikoita, matemaatikoita – ja monia muita.

Loimulaisia työskentelee kaikilla työnantajasektoreilla ja lukuisilla toimialoilla. Jäsenkunnasta noin viidesosa on opiskelijoita ja vajaa kymmenesosa eläkeläisiä.

Työikäisistä jäsenistä yksityiselle sektorille on työllistynyt 40 prosenttia, valtiolle 22 prosenttia, yliopistolle 18 prosenttia ja kuntasektorille 8 prosenttia. Syystä tai toisesta työelämän ulkopuolella on 12 prosenttia jäsenistä.

Edunvalvonta vahvistuu

Loimussa työläinsäädäntöön, virka- ja työehtosopimukseen ja työ sopimukseen liittyvien asioiden neuvonta ja tuki vahvistuivat. Edunvalvonnasta Loimussa vastaa vankka edunvalvontatiimi, jossa kullekin työnantajasektorilla on oma neuvottelupäällikkönsä, joka on perehtynyt oman sektorinsa edunvalvontaan, sopimukseen ja erityiskysymyksiin. Tiimin esimiehenä toimii edunvalvontapäällikkö Arja Varis, joka hoitaa valtiosektorin edunvalvontaa. Neuvottelupäällikön tukena on jokaisella työnantajasektorilla jäsenkunnasta koottu toimikunta, joka käsittelee oman sektorinsa linjauk-



Arja Varis

sia työmarkkinakysymyksiin. Loimu on myös aktiivinen toimija Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO:ssa, jonka valtion, kunnan ja yliopiston neuvottelukunnissa linjataan akavalaista neuvottelutoimintaa ja tuetaan paikallista edunvalvontaa.

Jäsenpalvelut laajenevat ja paranevat

Loimun uuden toimiston tehtäväjako ja toimenkuvat on toteutettu niin, että toimihenkilöt pystyvät vastaamaan aiempaa paremmin jäsenkunnan tarpeisiin. Loimussa jäsenet saavat laajat ja monipuoliset uraneuvontapalvelut, joiden tavoitteena on helpottaa jäsenten työllistymistä ja tukea urakehitystä. Urapalveluihin sisältyy mm. mentorointia, koulutusta, jäsenten palkkoihin ja sijoittumiseen liittyvää

neuvontaa sekä ansioluettelon ja työhakemusten palautepalvelu. Jäsenten työllistymiseen tähtäävää työmarkkinaedunvalvontaa täydennetään Loimussa aktiivisella koulutuspoliittisella ja elinkeinopoliittisella vaikuttamistoiminnalla.

Loimun opiskelijatoiminnan tarkoituksena on auttaa opiskelijoita kerryttämään työelämätietoutta, hahmottamaan erilaisia uravaihtoehtoja ja suunnittelemaan työuraansa jo opiskeluaikana. Opiskelijoilla on vahva asema Loimussa. ■

Lue lisää Loimusta verkossa www.loimu.fi tai seuraa Loimua somessa

<http://www.facebook.com/loimuliitto>

<http://www.twitter.com/LoimuRy>

<http://www.instagram.com/loimury/>

Teksti Anna Melkas

viestintäpäällikkö, Loimu



Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto

Luottamusmies saa voimaa pienistä onnistumisista

Vale, emävale, tilasto...

Tämä vanha sanaleikki ei tee oikeutta vuonna 1865 perustetulle Tilastokeskukselle, joka tuottaa valtaosan Suomen virallisista tilastoista ja on myös tilastoalan merkittävä kansainvälinen toimija.

Tilastokeskuksen tehtäväkenttä on laaja: Tilastokeskus yhdistää tietoaaineistot ja asiantuntemuksen tilastoiksi ja tietopalveluiksi. Se tukee demokraattista ja tietoon perustuvaa päätöksentekoa sekä tutkimusta tuottamalla yhteiskuntaoloja kuvaavia luotettavia tilastoja, selvityksiä ja aineistoja. Tilastokeskus kehittää valtion tilastotoimintaa yhteistyössä muiden valtion viranomaisten kanssa.

– Tilastokeskus täytti kunnioitettavat 150 vuotta pari vuotta sitten. Tilastokeskus kuvaa kokonaisvaltaisesti yhteiskuntaa ja laatii tilastoja elämän eri osa-alueisiin:

asumiseen, energiaan, hintoihin, julkiseen talouteen, koulutukseen, palkkoihin, sosiaaliturvaan, teollisuuteen, terveyteen, vaaleihin, väestöön, ympäristöön ja yrityksiin, luettelee Tilastokeskuksen pääluottamusmies **Minna Niininen**.

Ei ole ihme, että asiantuntijoita talossa tarvitaan vähän joka alalta, sillä hyvä tilastointi vaatii laajaa asiantuntemusta tilastoitavasti aiheesta. Tilastokeskus on noin 800 henkilön työpaikka, ja akavalaisia henkilöstöstä on kolmisensataa.

Minna Niininen on Otaniemestä valmistunut diplomi-insinööri. Hän opiskeli energiatekniikkaa ja työskentelee virkatyössään energiatilastoinnin parissa.

– Energiatilastot-yksikkö on erinomainen paikka työskennellä: mukavat ja asiantuntevat työkaverit sekä mielenkiintoisia työtehtäviä energiatilastoinnin muuttuvassa ympäristössä.

Motivoitunut henkilöstö

Niininen on ollut Tilastokeskuksessa 20 vuotta - ja pääluottamusmiehenäkin jo 15 vuotta. Viime vuosien aikana viraston väkimäärä on laskenut paljon. Niinisen mukaan haasteena on selviytyminen vähentyneillä resursseilla kasvavasta työmäärästä.

– Säännölliset henkilöstökyselyt osoittavat, että me tilastokeskuslaiset koemme työmme hyvin monipuoliseksi, haastavaksi ja itsenäiseksi. Tässä kohtaa tyytyväisyys on valtion virastojen keskitasoa korkeampi, toteaa Niininen.

Niinisellä on resepti, jolla henkilöstön jo valmiiksi korke-



Minna Niininen

alla oleva työmotivaatio saataisiin kukoistamaan.

– Enemmän joustavuutta, vähemmän byrokratiaa ja selkeämmät yhteiset tavoitteet. Meidän pitäisi yhteistyössä – työntekijät ja työnantaja – pystyä viemään talon toimintaa eteenpäin siten, että kaikilla olisi mahdollisimman hyvä tehdä täällä töitä. Kaikille pitäisi saada aikaan työkokonaisuus, jossa on sopivassa suhteessa omaan osaamiseen suhteutettuna vaativaa ja helpompaa työtä. Ja työkuorman pitäisi olla sopivasti mitoitettu, ehdottaa Niininen.

Etätyö tuo joustavuutta, ja se onkin yleistynyt viime vuosina myös Tilastokeskuksessa. Niininen ihmettelee puheita etätyön valvomisen ja seurannan käyttöönotosta.

– En ymmärrä ehdotuksia etätyön valvonnan lisäämisestä. Kaikki merkit viittaavat, että kotona tehdään töitä todella

tehokkaasti. Mielestäni etätyön mahdollisuuksia pitäisi ennemminkin sujuvoittaa ja ottaa laajemmin käyttöön liukuva työaika myös etätyössä.

Onnistumiset luottamusmiehenä

Niinisen mielestä luottamusmiehenä toimimisen kohokohotia ovat pienet yksittäiset ongelmat, jotka saadaan hoidetuksi hyvään lopputulokseen työntekijän kannalta.

– Olen halunnut jatkaa luottamusmiehenä näin pitkään, koska minua motivoi muiden auttaminen. Saan voimia onnistumisista niin yksittäisissä ongelmissa kuin koko organisaation toiminnan parantamisessa.

Niininen on vuosien mittaan huomannut huolestuttavan kehityssuunnan: nuoret eivät järjestäydy yhtä aktiivisesti ammattiliittoihin kuin nyt eläköityvä sukupolvi.

– Liittojen pitäisi pystyä tekemään tälle trendille jotain. Ei nuoria kiinnosta kuulla, miten aikoinaan ay-väki on saanut aikaan viisipäiväiset työviikot tai nykyiset vanhempainpaat.

Mutta miten saada nuori polvi järjestäytymään ja jopa kiinnostumaan luottamusmiehen vastuusta?

– Vaikea sanoa. Yhtenä porkkanana voisi olla, että luottamusmiehenä pääsee vaikuttamaan yhteisiin asioihin. Mutta markkinoinnissa ei tällä hetkellä auta yhtään, että kiky kurittaa erityisen paljon juuri valtiolla työskenteleviä. ■

Teksti: Minna Niininen ja Kati Ahtiainen

Työttömyysturvaan tuli kiristyksiä

Vuoden alusta työttömyysturvaan tuli useita kiristyksiä ja muutoksia, joista merkittävimpiä ovat ansiopäivärahan keston lyhentäminen, omavastuuajan pidentäminen sekä päivärahan tason alentaminen.

Ansiopäivärahan lyhennys

Ansiopäivärahaa maksetaan lähtökohtaisesti enintään 400 päivältä aiemman 500 päivän sijaan. Enimmäismaksuajasta vähennetään vielä 100 päivää silloin, kun henkilöllä on enintään kolmen vuoden työhistoria. Enimmäisaika on edelleen 500 päivää, jos henkilö on työssäoloehdon täyttäessään täyttänyt 58 vuotta ja työskennellyt vähintään viisi vuotta edellisten 20 vuoden aikana. Päivärahan 300/400/500 päivän enimmäisajan tultua täyteen työtön siirtyy Kelan työmarkkinatuelle.

Ansiopäivärahaa voidaan edelleen maksaa enimmäisajan täyttymisen jälkeen ns. lisäpäivinä (ns. eläkeputki) niille, jotka täyttävät lisäpäivien myöntämisen ikäkriteerin.

Omavastuuajan pidentäminen

Omavastuu aika, jolta päivärahaa ei makseta, asetetaan työttömyyden alkaessa ja silloin, kun ansiopäivärahan edellytyksenä oleva työssäoloehto täyttyy uudelleen ja enimmäismaksuaika alkaa alusta.

Omavastuu aika pitenee aiemmasta viidestä seitsemään (7) päivään. Seitsemän arkipäivän omavastuu aika koskee henkilöitä, joiden omavastuu aika alkaa 1.1.2017 tai sen jälkeen.

Ansiopäivärahan suuruus alenee

Eduskunta on hyväksynyt lakimuutoksen, jolla kansaneläkeindeksi jäädytetään ja sitä leikataan 0,85 % vuoden 2016

tasosta. Tämä vaikuttaa ansiopäivärahan perusosaan, taitekohtaan ja lapsikorotuksiin. Lisäksi työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettavan korotetun ansio-osan määrä laskee.

Ilman korotettua ansio-osaa maksettavan ansiopäivärahan taso laskee työttömyyttä edeltävästä palkasta riippuen useimmalla 4-10 euroa. Lapsikorotukset laskevat enimmillään noin 1,70 euroa kuukaudessa.

Korotetun ansio-osan leikkauksen vaikutus on sitä suurempi, mitä suuremmat henkilön tulot ovat olleet ennen työttömyyttä. Vaikutus vaihtelee muutamasta kymmistä satoihin euroihin kuukaudessa. Korotettua ansio-osaa maksetaan enää vain työllistymistä edistävien palvelujen ajalta. Aiemmin sitä on voinut saada myös pitkän työhistorian perusteella.

Muita muutoksia

Työvoimapolitiittiset muutosten myötä TE-toimistot aloittavat työttömien määräaikaishaastattelut, työttömyyskassat alkavat maksaa liikkuvuusavustusta, työttömyysetuutta aletaan maksaa lyhytkestoisen päätoimisen yritystoiminnan ajalta, omaehtoisten opintojen ajalta ei makseta enää kulkukorvausta ja työn vastaanottovelvollisuus tiukentuu. Näistä löydät tarkempaa tietoa työttömyyskassan sivuilta www.erko.fi. ■

Arja Varis

*Edunvalvontapäällikkö
Loimu ry*

Parannuksia irtisanotun asemaan

Kiky-sopimuksen myötä työnantajalle säädettiin uusia velvollisuuksia tilanteissa, joissa irtisanotaan työntekijöitä tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä. Ne koskevat työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Irtisanottavan työntekijän työsuhteelta edellytetään vähintään viiden vuoden yhdenjaksoista kestoä työsuhteen päättymiseen mennessä:

Työnantajalla on em. edellytysten täytyessä velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Ne periaatteet, joiden mukaisesti tätä työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta järjestetään, pitää jatkossa kirjata yhteistoimintalain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Tällainen koulutus ei ole irtisanotulle verotettava etuus.

Työnantajalle tuli myös velvollisuus järjestää työterveyshuolto irtisanotulle työntekijälle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien samassa laajuudessa kuin työssä olevillakin on. ■

Valtion virkamieslakiin useita muutoksia vuoden 2017 alussa

Eduskunta hyväksyi vuoden 2017 lopulla eräitä muutoksia valtion virkamieslakiin (750/1994). Mahdollisuus virkamiehen siirtämiseen toiseen virastoon määräajaksi laajenee ja lisäksi lakiin otetaan uusi kirjaus palvelussuhteen jälkeistä aikaa koskevasta karenssisopimuksesta. Myös virkamiehen muutoksenhakuoikeuteen hallintuomioistuimenmenettelyssä tulee muutoksia. Kyseiset lakiuudistukset tulivat voimaan vuoden 2017 alkaessa.

Virkamiehen siirtäminen määräajaksi toiseen virastoon

Virkamies voidaan voimassa olevan valtion virkamieslain 20 §:n mukaan siirtää määräajaksi työskentelemään toisessa virastossa, jos siirto parantaa virkamiehen edellytyksiä virkatehtävien suorittamiseen tai edistää virkamiehen palvelussuhteen jatkuvuutta tai virkamiehen työllistymistä. Muu virkamies kuin tuomari on voitu mainitun säännöksen nojalla siirtää työskentelemään myös muun työnantajan kuin valtion palveluksessa. Siirto on kaikissa tilanteissa edellyttänyt vastaanottavan työnantajan ja virkamiehen suostumusta. Vain osittain toisen viraston tehtävissä tai muun työnantajan palveluksessa työskentely ei ole nykyisten valtion virkamieslain säännösten mukaan ole ollut mahdollista.

Jatkossa valtion virkamies voidaan suostumuksellaan siirtää määräajaksi työskentelemään kokonaan tai osaksi toisen viraston toimivaltaan kuuluvissa tehtävissä tai myös muun työnantajan kuin valtion palveluksessa. Siirto voidaan tehdä viranomaisten tehtävien hoitamiseen perustuvasta erityisestä syystä tai jos siirto edistää virkamiehen ammattitaitoa. Esimerkkeinä erityisestä syystä mainitaan hallituksen esityksen perusteluissa virkamiehen erityisasiantuntemus, jolle on tilapäisesti käyttöä myös toisen viraston tehtävissä, sekä vastaanottavan viraston tehtävien ruuhkautuminen.

Virkamies on puheena olevan määräajan virkasuhteessa luovuttavaan virastoon. Virkamies voi kuitenkin työskennellä siirron perusteella ja laajuudessa vastaanottavan viraston virkamiehenä, jollei tehtäviä tai toimivaltaa ole erikseen säädetty kuuluvaksi tiettyyn virkaan. Harkittaessa virkamiehen siirtämistä on otettava huomioon, että virkamiehellä on riittävät edellytykset ja osaaminen hoitaa tehtäviä, ja että virkamies ei tule siirron vuoksi esteelliseksi tehtävissään. Siirto ei myöskään saa vaarantaa luottamusta viranomaistoiminnan tasapuolisuuteen tai muuten haitata tehtävien asianmukaista

hoitamista. Virkamiehen siirtämisestä päättää se virasto, jonka virkaan tai virkasuhteeseen virkamies on nimitetty.

Karenssisopimus

Virkamieslakiin lisätään uusi 44 a §, jossa säädetään mahdollisuudesta sopia sopimuksella (karenssisopimus) määräajasta, jonka aikana rajoitetaan virkamiehen oikeutta siirtyä toisiin tehtäviin. Karenssisopimuksella sovitaan määräajaisesta rajoitusajasta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittaminen tai muu toiminta, kuten toimiminen toimitusjohtajana tai hallitusammattilaisena.

Karenssisopimus voidaan tehdä ennen virkasuhteen alkamista tai sen aikana. Karenssisopimuksen tekeminen edellyttää, että henkilöllä on virassaan, tehtävässään tai asemassaan pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voidaan olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Karenssisopimus on edellä mainituissa tilanteissa nimittämisen tai uuteen tehtävään siirtymisen edellytys.

Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään kuusi kuukautta palvelussuhteen päättymisestä. Rajoitusajalta maksetaan palkkaa vastaava korvaus. Karenssisopimukseen voidaan ottaa määräys sopimussakosta, jonka enimmäismäärä saa olla rajoitusajalta maksettava korvaus kaksinkertaisena. Karenssisopimus ei sido virkamiestä, jos virkasuhde on päätynyt viranomaisesta johtuvasta syystä. Ennen lakiuudistuksen voimaantuloa haettaviksi julistetut virat ja määräajaiset virkasuhteet täytetään noudattaen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Muutoksenhakuoikeuden rajoittaminen

Korkeimmassa hallinto-oikeudessa käytössä olevaa valituslupajärjestelmää laajennetaan koskemaan myös valtion virkamieslain mukaisia valitusasioita (esim. virkasuhteen irtisanominen tai purkaminen). Jatkossa hallinto-oikeuden tekemästä päätöksestä voi valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen vain mikäli KHO myöntää valitusluvan. Valituslupamenettely koskee sekä virkamiestä että myös työnantajavirastoa. ■

Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalot

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalot.fi
www.akavanerityisalot.fi

Driftingsjörsförbundet i Finland, DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare
Tfn. 040 551 9497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 0400 488516
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Ted Apter, asiamies
puh. 0400 602 439
ted.apter@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Farmasialiitto

Iivari Järvinen, vastaava lakimies
puh. 029 7010 1091
iivari.jarvinen@farmasialiitto.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, VT, neuvottelupäällikkö
puh. 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies
puh. 050 571 5655
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu
arja.varis@loimu.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot