

keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 2/2015



TÄSSÄ NUMEROSSA

- Neuvotteluihin valmistautumista
- JUKOn järjestövalmius valtiosektorilla
- Osa-aikatyö/vuosilomapalkka
- Karvi – sen kevyemmäksi organisaatiota ei saa
- Valtion virkamieslaki uudistuu 1.5.2015
– Ylimmän johdon virat ovat jatkossa viiden vuoden määräaikaista virkoja

PÄÄKIRJOITUS

Neuvotteluihin valmistautumista

Työmarkkinakeskusjärjestö Akava allekirjoitti loka-kuussa 2013 Työllisyys- ja kasvusopimuksen (ns. TYKA-sopimus). Sen tarkoituksena oli lisätä taloudellisen toimintaympäristön ennakoitavuutta, tukea työllisyyttä sekä parantaa kustannuskilpailukykyä. Valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.4.2014–31.1.2017. Sopimuskauden ensimmäinen jakso päättyy 31.1.2016 ja toinen jakso päättyy 31.1.2017. Ensimmäisellä jaksolla palkankorotuksia on kaksi: 1.8.2014 tuli 20 euron yleiskorotus ja 1.8.2015 palkkoja tullaan korottamaan 0,40 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

TYKA-sopimuksen toisen jakson palkankorotuksista ei ole vielä sovittu. Työmarkkinakeskusjärjestöt, Akava mukaan lukien, kokoontuvat kesäkuussa 2015 tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteuttamista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta. Mikäli näissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, valtion virka- ja työehtosopimusten osapuolilla eli valtiovarainministeriöllä, JUKolla, Pardialla ja JHL:llä on oikeus irtisanoa sopimuksensa päättymään 31.1.2016 neljän kuukauden irtisanomisajalla.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOssa on aloitettu valmistelut TYKA-sopimuksen toisen jakson palkkaratkaisuneuvotteluja varten. JUKOn tavoitteena on

vähintään ostovoiman turvaaminen prosenttiperusteisina yleiskorotuksina. JUKOn valtiosektorin sopimustoiminnasta vastaava valtion neuvottelukunta on käynyt alustavaa keskustelua palkankorotusten tasosta ja profiilista. Lähtökohtana ovat prosenttiperusteiset yleiskorotukset. Mikäli jaettava on enemmän, voidaan osa sopia virastotasolla kuitenkin siten, että mikäli sopimukseen ei päästä niin korotukset jaetaan prosenttiperusteisena yleiskorotuksena (niin sanottu perälauta).

Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöt eivät löydä yhteisymmärrystä TYKA-sopimuksen toisen jakson palkankorotuksista, valtion virka- ja työehtosopimus voidaan siis irtisanoa. Tätä vaihtoehtoa silmällä pitäen JUKOn valtion neuvottelukunnassa on aloitettu valmistelut työelämätaivoitteiden sekä työ- ja virkaehtosopimusten niin sanottujen tekstiparannusten osalta. Tavoitteet liittyvät muutosturvan parantamiseen, palkkausjärjestelmiin, työaika-asioihin kuten vapaa-ajalla työtehtävissä matkustamisen korvaamiseen, etätöyön edistämiseen sekä lukuisiin muihin asioihin. Sopimuskauden ollessa katkolla myös järjestöllistä valmiutta on nostettu.



Tarja Niemelä

JUKOn valtion neuvottelukunnan
puheenjohtaja

Suomen Lakimiesliitto, neuvottelujohtaja

JUKOn järjestövalmius valtiosektorilla

Työrauhaan ja työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmään liittyvät kysymykset ovat olleet viime aikoina näyttävästi esillä mediassa muun muassa kuljetus- ja logistiikkasektorilla. Myös työmarkkinakeskusjärjestöt ovat käyneet keskusteluja neuvottelujärjestelmän mahdollisista uudistamistarpeista, mutta ainakaan toistaiseksi yhteisymmärrystä mahdollisista muutoksista ei ole saatu aikaan. Tässä artikkelissa ei oteta kantaa neuvottelujärjestelmän uudistamiseen, mutta on joka tapauksessa hyvä korostaa, että työtaistelunvalmiuden ylläpito ja sen vastuullinen käyttö on tehokkaan työmarkkinaedunvalvonnan olennainen osa.

Ensisijaisesti neuvotellen

JUKO jäsenyhdistyksineen pyrkii työmarkkinasopimuksiin neuvotellen. Aina tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan syntyy tilanteita, joissa joudutaan turvautumaan järjestövoiman käyttämiseen. Työtaistelutoimenpiteisiin ryhdytään vain, mikäli merkitykseltään erittäin tärkeitä tavoitteita ei muutoin voida saavuttaa, työnantajan sopimusesitykset (esim. työaika- ja vuosiloma- ja lomarahakirjausten heikennyksiä koskien) katsotaan kohtuuttomaksi tai muut ulko-puolisten toimenpiteet pakottavat järjestövoiman käyttämiseen turvattaessa akavalaisten työmarkkina-asemaa.

Vain laillisin toimin

Erityisesti virkaehtosopimusjärjestelmässä lailliselle työtaistelulle on säädetty useita kriteerejä:

- työrauhavelvoite ei ole voimassa
- työriidasta on ilmoitettu 14 vuorokautta ennen aiottua toimenpidettä
- pyritään vaikuttamaan sopimuksenvaraisiin asioihin (esim. palkat, työajat, vuosilomat, matkakustannusten korvaukset)
- virkamiehiä edustava yhdistys (esim. JUKO) on tehnyt päätöksen työtaistelutoimenpiteestä
- työtaisteluun osallistuvat virkamiehet keskeyttävät kaikkien virkatehtäviensä suorittamisen

Virkaehtosopimuksen/työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä alkaa ns. sopimukseton tila, jona aikana työrauhavelvoite ei ole voimassa ja jolloin esimerkiksi lakolla uhkaamista sekä lakkoa voidaan käyttää neuvottelujen painostustoimenpiteinä. Valtion virka- ja työehdot ja siten myös työrauha ovat tällä hetkellä lähtökohtaisesti voimassa

31.1.2017 saakka. Mikäli työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen jakson toteuttamista koskevissa kesän 2015 neuvotteluissa ei kuitenkaan päästä ratkaisuun, voidaan valtion virka- ja työehtosopimukset irtisanoa päättymään 31.1.2016 mennessä neljän kuukauden irtisanomisajalla. Tällöin sopimukseton tila alkaisi siis jo 1.2.2016 lukien.

Voiman näyttöä – ei sen käyttöä

Järjestövalmius tarkoittaa kykyä tehokkaan työtaistelutoimenpiteen toteuttamiseen, mikäli sellaiselle ilmenee tarvetta. Mitä parempi järjestövalmius, sitä todennäköisemmin varsinaista työtaistelutoimenpidettä ei tarvitse toteuttaa. JUKOssa valtiosektorin yleistä järjestövalmiutta koordinoi valtion neuvottelukunnan alainen valtion keskuslakkotoimikunta, joka koostuu jukolaisissa liitoissa työskentelevistä valtiosektorin edunvalvonnan parissa toimivista henkilöistä. Työrauhan aikana keskuslakkotoimikunnan tehtävänä on ennen kaikkea ajantasaisen työtaisteluohjeiston ylläpito, virastokohtaisten sekä alueellisten/työpaikkakohtaisten työtaisteluorganisaatioiden rakentamisen koordinointi sekä aktiivien kouluttaminen. Valmiutta kohotettaessa keskuslakkotoimikunta laatii tarvittavat yksilöidyt työtaistelusuunnitelmat ja mikäli työtaisteluun joudutaan turvautumaan, johtaa keskuslakkotoimikunta työtaistelun käytännön toteuttamisen.

Paikallista toimintaa tarvitaan

Tehokasta järjestövalmiutta ei koskaan saada aikaan vain keskustason toimenpitein, vaan virastokohtaisten ja alueellisten/työpaikkakohtaisten jukolaisista aktiiveista muodostuvien työtaistelutoimikuntien rooli on aivan keskeinen. Tällä hetkellä lähes joka virastosta löytyy vähintään jukolainen lakkopäällikkö ja / tai järjestövalmiudesta vastaava yhteyshenkilö. Heitä on myös koulutettu järjestövalmiuden ylläpitoon liittyvissä kysymyksissä ja koulutusta jatketaan vuoden 2015 aikana. Mikäli olet kiinnostunut oman virastosi jukolaisesta järjestövalmiudesta, voit ensi vaiheessa ottaa yhteyttä oman liittosi valtiosektorin yhteyshenkilöön (yhteystiedot Keppi & Porkkana – tiedotteen lopussa). ■

Petri Toiviainen

*Jukon valtiosektorin keskuslakkotoimikunnan puheenjohtaja
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry, neuvottelupäällikkö*

Osa-aikatyö / vuosilomapalkka

Valtion vuosilomia koskeva sopimus uudistui 1.4.2014 lukien. Tällöin muuttuivat muun muassa vuosilomapalkan laskenta- ja maksusäännöt sellaisten henkilöiden osalta, joiden työaika oli muuttunut lomanmääräytymisvuoden 1.4. – 31.3. aikana. Käytännössä uudistus koski etupäässä osittaiselle hoitovapaalle ja osa-aikaeläkkeelle lomanmääräytymisvuoden aikana siirtyneitä tai tällaisesta osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön palanneita.

Taustana kyseisille vuosilomapalkan laskentaa koskeville muutoksille oli EU-tuomioistuimen muutaman vuoden takainen linjaus, jonka mukaan vuosiloma-ajan palkka tulisi määrittää vuosiloman ansainta-ajankohdan palkan perusteella. Aikaisemmin Suomen vuosilomalaki ja valtion sopimusmääräykset lähtivät siitä, että kuukausipalkkainen työntekijä sai vuosilomapalkkana aina lomanpitämishetken mukaisen palkkansa. Tällöin siis kärsimään joutuivat ne, jotka olivat ansainneet vuosiloman kokoaikatyössä, mutta olivat vuosiloman pitoajankohtana osa-aikatyössä. Vastaavasti taas osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtyneet yleensä hyötyivät vanhasta järjestelmästä.

Uuteen järjestelmään siirtyminen aiheutti kesällä 2014 ongelman, sillä säädösmuutoksen johdosta lomapalkka maksettiin työaikamuotoaan lomanmääräytymisvuoden aikana muuttaneille kokonaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Tällöin palkanmaksusta tehtiin pidätyksiä niinä kalenterikuukausina, jolloin vuosilomaa käytännössä pidettiin. Valtion pääsopijajärjestöt veivät syntyneen ongelmatilanteen neuvottelumenettelyyn valtion työmarkkinalaitoksen kanssa.

Työmarkkinalaitos ja valtion pääsopijajärjestöt ovat nyt saaneet aikaan neuvotteluratkaisun vuosilomasopimuksen muuttamisesta siten, että myös työaikamuotoaan lomanmääräytymisvuoden aikana muuttaneiden vuosilomapalkka maksetaan samana ajankohtana, kun lomaa käytännössä pitää. Muutos tulee takautuvasti voimaan siten, että lomanmääräytymisvuoden 1.4.2014 – 31.3.2015 vuosilomien osalta menetellään jo jäljempänä kuvatulla tavalla.

Työaikamuotoaan muuttaneen vuosilomapalkka lasketaan jatkossa siis siten, että ensi vaiheessa katsotaan kuinka paljon hän on ansainnut palkkatuloja lomanmääräytymisvuoden aikana ja näin saatu summa kerrotaan vuosilomasopimuksen 17§ mukaisella prosentilla (9%, 11,5% tai 14,5%). Saatu vuosilomapalkka jaetaan lomapäivien lukumäärällä, jolloin saadaan lomapäivän palkka.

Esimerkki:

Henkilön loma-oikeus on vuosilomasopimuksen 3 §:n taulukon 3 mukainen ja hänelle on lomanmääräytymisvuonna 2014–2015 kertynyt 38 vuosilomapäivää. Henkilön 17 §:n 2 momentin mukainen lomanmääräytymisvuoden ansiosta laskettu vuosilomapalkka on 3.800 €. Tämä jaetaan kertyneiden lomapäivien lukumäärällä, $3.800 \text{ €} / 38 \text{ päivää} = 100 \text{ €/lomapäivä}$. Henkilö on vuosilomalla kokonaisen kalenteriviiikon, johon vuosilomasopimuksen 11 §:n mukaisesti sisältyy viisi lomapäivää. Vuosilomasopimuksen 2 §:n 4 momentin mukaan vain arkipäivät luetaan lomapäiviksi. Näin ollen hänelle maksetaan lomapalkkana $5 \times 100 \text{ €}$ eli 500 €. Jos henkilön loma on myönnetty niin myöhään, että virasto ei tällöin pysty maksamaan loma-palkkaa sopimuksen mukaisesti, oikaistaan palkanmaksu tällaisen lomajakson palkanmaksussa ilmenneiden muiden vaikutusten osalta sen normaalin palkanmaksun yhteydessä, jolloin se on mahdollista.

Neuvotteluissa yhdeksi ongelmaksi muodostui työmarkkinalaitoksen tulkinta siitä, että arkipyhän sisältävää viikkoa käsitellään samalla lailla, kuin tavallista viikkoa, eli esim. pitkäperjantai on pyhäpäivä eikä kuluta vuosilomaa. Tältä viikolta maksetaan työmarkkinalaitoksen tulkinnan mukaan edellä olevassa esimerkissä vain 400 €, koska lomapäiviäkin kuluu vain neljä. Pääsopijajärjestöjen käsityksen mukaan henkilö menettää yhden päivän palkan perusteelta. Tähän asiaan tullaan palaamaan viimeistään siinä vaiheessa, kun vuosilomasopimuksen tekstit ovat seuraavan kerran auki (todennäköisesti vuoden 2017 alussa). Työaikamuotoaan lomanmääräytymisvuoden aikana muuttaneiden kannattaa kuitenkin pyrkiä mahdollisuuksien mukaan välttämään vuosiloman ottamista arkipyhäviikoilla tai vaihtoehtoisesti ottamaan arkipyhää edeltävät tai seuraavat päivät esim. säästövapaista, lomarahavaihtovapaista tai liukumavapaista. ■

Petri Toivainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Karvi – sen kevyemmäksi organisaatiota ei saa

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi aloitti toimintansa 1.5.2014, kun kolme koulutuksen arviointia tekevää yksikköä yhdistettiin saman katon alle. Karvi on organisaatorakenteeltaan erittäin kevyt virasto, jossa hallinnollisia tehtäviä hoitaa vain muutama ihminen, heistäkin osa keskittyy myös substanssikysymyksiin.

Karvi on itsenäinen johtajavirasto, joka vastaa opetuksen ja koulutuksen kansallisesta arvioinnista. Se toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alalla, mutta ei ole ministeriön alainen. Keskukseen toimiala kattaa koko koulutusjärjestelmän varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen.

Keskus toimii vielä tämän vuoden aiemmin laaditun arviointisuunnitelman mukaan. Ensi vuodeksi ministeriö laadi- taan uusi suunnitelma, mutta sen sisältö ei ole vielä tiedossa.

Yhdistetyistä yksiköistä kaksi – korkeakoulujen arviointineuvosto ja aiemmin opetushallituksen alaisena toiminut

oppimistulosten arviointiyksikkö – sijaitsee Helsingissä. Koulutuksen arviointineuvoston sihteeristön toimipaikka on Jyväskylä.

Organisaatorakennetta hiotaan vielä. On esimerkiksi ratkaistava, tarvitaanko erillisiä sektorikohtaisia yksiköitä vai miten ne leivotaan yhdeksi kokonaisuudeksi. Tavoite on saada käyttöön aiempien yksiköiden parhaat käytännöt yli sektorirajojen.

Uusi palkkausjärjestelmä tekeillä

Karvissa työskentelee 40 henkeä, joista suurin osa on korkea- koulutettua jukolaista väkeä. Henkilöstö siirtyi uuteen orga- nisaatioon entisillä nimikkeillä, vastuilla ja velvollisuuksilla. Tilanne muuttuu, kun uusi palkkausjärjestelmä valmistuu.

Jyväskylän työntekijät ovat vielä työsuhteisia, muut virkasuhteisia. Jatkossa, kun tarkentava VES on allekir- joitettu, kaikki Karvin työntekijät ovat virkasuhteisia. Työn- antaja on antanut esityksensä uudeksi virkaehtosopimukseksi ja se on nyt liittojen käsiteltävänä.

Jukolaisten luottamusmies Juhani Rautopuro toivoo, että palkkausjärjestelmä tehdään niin, että se motivoi henkilös- töä. Lähtökohtana on seitsenportainen Palkkavaaka. Yhteis- työsuopimus ja luottamusmiessopimus saatiin aikaan kivutto- masti, joten hienoiselle optimismille on perusteita.

Arvokasta tukea yrityskummilta

Rautopuro pitää korvaamattoman arvokkaana tukea, jota Akavan Erityisalojen yrityskummi Kari Eskola ja Pardian asiamies Leena Hiljanen ovat vuoden mittaan antaneet.

– Ei meistä karvilaisista kukaan ole ollut rakentama- sa uutta organisaatiota tyhjästä. Eskolan ja Hiljasen kanssa olemme toistuvasti puineet ongelmakohtia. He ovat esimer- kiksi kertoneet, mihin kannattaa kiinnittää huomiota, kun eri yksiköistä tulevien palkkoja yhtenäistetään.

Rautopuro toivoo karvilaisten saavan organisaation ra- kentamisen jälkeen työrauhan. Sitä ei ole kirkossa kuulutettu, sillä vastikään ilmestyi valtiovarainministeriön VIRSU-selvi- tys, jossa esitetään emovirastomallia keskus- ja aluehallinnon virastoille.

– Juko vastustaa emovirastomallia. Meillä Karvissa on erittäin kevyt organisaatio, jonka yhdistämisellä johonkin isompaan kokonaisuuteen ei saada aikaan mitään säästöjä, Rautopuro sanoo. ■

Teksti ja kuva: **Anitta Valtonen**



Luottamusmies Juhani Rautopuro sanoo työntekijäpuolen lähtevän siitä, että Karvin palkkausjärjestelmä on kannustava ja että talossa on mahdollisuus edetä urallaan.

Ylimmän johdon virat ovat jatkossa viiden vuoden määräaikaisia virkoja

Valtion virkamieslain uudistaminen liittyy valtion keskushallinnon uudistamista koskevaan kokonaisuuteen. Ylimmän virkamiesjohdon kohdalla uudistus toteutetaan virkamieslain muutoksella, joka koskee noin 120 valtionhallinnon ylintä virkaa (valtion virkamieslain 26 §:n 3 ja 4 kohdassa tarkoitettut virat).

Ylimmän johdon kelpoisuusvaatimuksista säättäminen yhtenäistyy siten, että jatkossa niistä säädetään valtion virkamieslaissa aiemman eri hallinnonalojen laeissa ja asetuksissa säättämisen sijaan. Erityiset kelpoisuusvaatimukset ovat (valtiosihteerin virkaa lukuun ottamatta) ylempi korkeakoulututkinto, tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus, käytännössä osoitettu johtamistaito ja johtamiskokemus.

Edellä mainittuihin virkoihin nimitetään jatkossa pääsääntöisesti viiden vuoden määräajaksi. Tätä lyhemmäksi ajaksi voidaan nimittää vain erityisestä syystä. Viiden vuoden määräaikaa voidaan jatkaa enintään yhdellä vuodella nimitettävän viranomaisen aloitteesta, jos siihen on viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy. Virkamies katsotaan suoraan lain nojalla eronneeksi aikaisemmasta taustavirastaan siitä ajankohdasta lukien, josta hänet nimitetään välittömästi viiden vuoden kauden jälkeen uudeksi kaudeksi johonkin ylimmän johdon virkaan, jollei viranomaisen erityisestä syystä toisin päätä.

Määräajan päättymisen jälkeen virkaan nimitetty voidaan nimittää muuhun valtion virkaan tai virkasuhteeseen tai ottaa työsuhteeseen enintään kahden vuoden määräajaksi ilman hakumenettelyä. Jollei henkilöä voida nimittää tai ottaa

edellä mainittuun virkaan tai tehtävään, palvelussuhde valtioon lakkaa määräajan päätyttyä.

Ylimmän virkamiesjohdon virkoihin nimitettäväksi esittävän henkilön on ennen nimittämistä annettava selvitys elinkeinotoiminnastaan, omistuksistaan yrityksissä ja muusta varallisuudestaan, kyseiseen virkaan kuulumattomista tehtävistään, sivutoimistaan tuloineen ja muista sidonnaisuuksistaan sekä virka-aseman perusteella tulleista ulkopuolisista tehtävistä ja niistä saaduista tuloista. Taloudellista asemaa koskevat tiedot ovat salassa pidettäviä. ■

Kirsi Venäläinen

neuvottelupäällikkö, Suomen Lakimiesliitto

Valtion virkamieslain uudistukseen sisältyy myös kaikkia virkoja ja virkasuhteita koskevia muutoksia:

Viran hakumenettelyä koskevat säännökset muuttuvat pääsääntöisesti lain tasoisiksi. Ilmoitus haettavasta virasta on julkaistava valtakunnallisesti ja hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää. Muutoksenhakua ja sen rajoituksia koskevat säännökset siirretään kokonaisuudessaan valtion virkamieslakiin.

Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotun virkamiehen valitusaika irtisanomispäätöksestä alkaa uudistuksen voimaan tultua kuluu vasta irtisanomisajan päättymisestä.

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

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

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
Puhelin 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftingenjöröförbundet i Finland, DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare
Tfn. (09) 4767 717
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Ympäristöasiantuntijoiden Keskusliitto
arja.varis@ykl.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot

Insinööriliitto IL

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

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Jari Lehto, toiminnanjohtaja
puh. (09) 2511 1661, 0400 667 045
jari.lehto@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Ekonomiliitto SEFE

Tuomas Viskari, asiamies
puh. 0400 4582 36
tuomas.viskari@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Farmasialiitto

Iivari Järvinen, vastaava lakimies
puh. 040 451 8195
iivari.jarvinen@farmasialiitto.fi

Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelujohtaja
puh. 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteerin
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513
riitta.saikkonen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

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

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäkelä, yksikön päällikkö
puh. 020 155 8804
ville-veikko.rantamela@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

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi