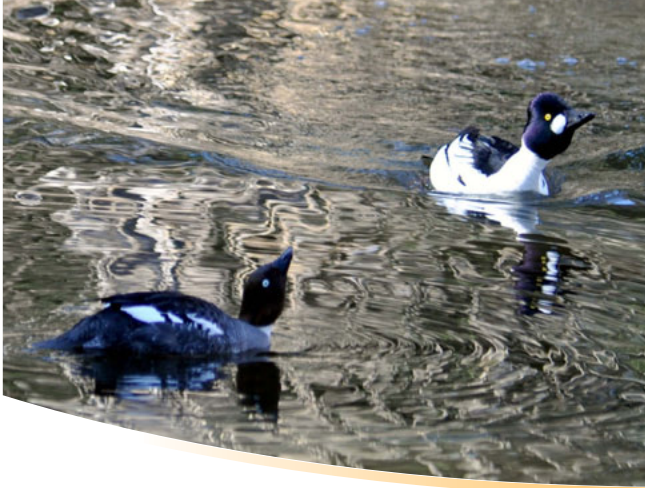


keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 1/2015



TÄSSÄ NUMEROSSA

- Villiä keskustelua ilmassa
- Julkinen työnantaja haraa uudistuksia vastaan
- Mikä ihmeen VIRSU?
- Ministeri Risikko: Jatkotyö parlamentaarisesti
- Valtorin henkilöstö odottavalla kannalla

PÄÄKIRJOITUS

Villiä keskustelua ilmassa

Syksyllä 2013 solmitun työllisyys- ja kasvusopimuksen (ns. TYKA-sopimus) toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta on tarkoitus sopia työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken kesäkuun 2015 aikana. Osana näiden neuvottelujen valmistautumiseen kuuluu se, että työnantajaleiri tulee julkisuuteen erilaisilla ehdotuksilla. Myös vaalien läheisyys luo ylimääräistä latausta julkiseen keskusteluun. Paikkansapitämätön väite julkisen sektorin palkkajohtajuudesta ei jaksa enää yllättää. Puheenvuorot turhien tehtävien karsimisesta lähinnä hymyilyttävät. Viimeisimmän avauksen tekivät Kunta-alan työnantajat, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos ehdottaessaan työajan pidentämistä ja sairauspoissaolojen vähentämistä (HS 3.2.2015).

Muutama vuosi sitten valtiovalta esitti vetoamuksen siitä, että yritysten tulisi pitää henkilöstöstään kiinni ja pyrkiä irtisanomisten sijaan lomauttamaan henkilöstöään. Viime vuonna noin joka neljännes valtion henkilöstöstä oli yhteistoimintaneuvottelujen kohteena. Valitettavan usein virastoisissa on päädytty irtisanomisiin, vaikka lomautuksilla olisi vuositasolla saatu vastaavan suuruiset säästöt. Tässä tilanteessa vaatimus työaikojen pidentämisestä tuntuu kohtuuttomalta.

Sitä mukaa kun valtion henkilöstön määrä on vähentynyt, valtiolla työskentelevien henkilöiden koulutusaste on noussut. Ylempi korkeakouluaste/tutkijakoulutus on jo 32 % valtion henkilöstöstä ja alin korkea-aste/alempi korkeakouluaste noin 36 % valtion henkilöstöstä (VM 1.1.2015). Eri-työasiantuntijat ja asiantuntijat muodostavat kaksi kolmanesta valtion henkilöstöstä (Tilastokeskus 21.5.2014).

Valtiolla työskentelevien Akavalaisten työtehtävät edellyttävät usein matkustamista ja tämä tapahtuu iltaisin ja viikonloppuisin ns. omalla ajalla. Jatkuvien organisaatiomuutosten ja resurssien vähenemisen seurauksena asiantuntijat painiskelevat ruuhkautuneiden töiden kanssa. Joustavat työajat (pidennetty työaika, yksilöllinen työaika ja tiivistetty työaika) voivat olla välineitä ajoittaisen työruuhkan purkuun. Työaikapankkien käyttö on laajentunut, mutta yhä löytyy virastoja, jotka eivät ole ottaneet työaikapankkeja käyttöön. Harmaata ylityötä tehdään viikoittain. Lisäksi oikeusministeriön hallinnonalalla on iso joukko virkamiehiä (tuomarit, syyttäjät, oikeusavustajat, voudit), jotka eivät ole työaikasäännösten piirissä ja joiden keskimääräinen viikoittainen työaika on erilaisten selvitysten mukaan reilusti yli 40 tuntia.

Valtion virkamiehet ovat erittäin sitoutuneita työhönsä. Mielenkiintoiset työtehtävät ja mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti merkittäviin asioihin kannustavat jatkamaan virkamiesuraa. Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt ja vuonna 2014 niitä kertyi 8,9 työpäivää/hvt (VM 1.1.2015). Hyvinvoiva henkilöstö on ensimmäinen askel tuloksellisuuteen. Viikoittaisen tai vuosittaisen työajan sijaan tarkastelun kohteena tulisi olla elinikäinen työaika.



Tarja Niemelä
neuvottelujohtaja
Suomen Lakimiesliitto

Julkinen työnantaja haraa uudistuksia vastaan

Jukon puheenjohtaja Olli Luukkaista pännii se, että julkisen sektorin työnantaja apinoi yksityisen sektorin huonoja toimintatapoja, muttei halua ottaa käyttöön yksityisen sektorin hyviä tapoja. Nyt pitäisi keskustella julkisen sektorin muutosturvasta, mutta työnantaja on täysin passiivinen.

Jukon työlistalla on kolme tehtävää, jotka ovat mittaluokassaan yli muiden: soteuudistus sekä työllisyys- ja kasvusopimusja neuvottelujärjestelmän uudistaminen. Olli Luukkainen huokaa: ei ole paljon hurraamista.

Työnantaja näkee vain sote-eurot

Jukolaisittain merkittävimmät muutokset liittyvät soteuudistukseen. Kokonaisuus on valtava ja heijastuu sosiaali- ja terveystoimen lisäksi koko julkiseen sektoriin. Erityisesti huolettavat palvelujen yhdistämisen henkilöstövaikutukset. Irtisanotuille ei ole vastaavaa turvaa kuin yksityisellä sektorilla.

Eropakettien pitäisi Luukkaisen mielestä sisältää koulutusta ja uudelleensijoituksia. Yrittäjiksi ryhtyville pitäisi tarjota yrittäjyyskoulutukseen liittyviä starttipaketteja.

Konkreettinen esitys on, että edellinen työnantaja sitoutuisi maksamaan vuoden palkkaa työnantajalle, joka palkkaa työntekijän muutostilanteessa vähintään kahdeksi vuodeksi.

Työnantaja jurnuttaa: se ei halua puhua muutosturvasta eikä palkkojen harmonisoinnista yksiköitä yhdistettäessä. Poikkeuksena Luukkainen mainitsee puolustusministeriön, jossa muutostilanteet on hoidettu hyvin.

– Syitä työnantajan kovaan linjaan ovat se, ettei julkisella sektorilla ole ollut tapana tehdä muutospaketteja ja nyky-muutoksista on vain vähän kokemusta. Ehkä työnantajapuolella on myös kyynisempiä ihmisiä kuin työntekijäpuolella. He ajattelevat vain euroja.

– Sotesta puhutaan liian paljon vain hallinnollisena ratkaisuna. Pitäisi katsoa peiliin ja tajuta Suomen väestörakenteen muutos. Sote on seuramme ainakin seuraavat 30 vuotta. Tänä vuonna syntyvistä tytöistä ehkä puolet elää yli satavuotiaiksi. Tämä pitää ottaa huomioon soteratkaisuissa.

Euroajattelu on saanut kunnat ulkoistamaan ja yhtiöittämään palveluitaan, mutta säästöjä ei ole aina syntynytäkään. Osa kunnista onkin jo ottanut takaisin joitakin palveluitaan.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen ankea arki

Jukon toinen iso huoli liittyy työllisyys- ja kasvusopimukseen. Työmarkkinajärjestöt solmivat tämän palkankorotuksiltaan erittäin maltillisen sopimuksen lokakuussa 2013. Nimensä mukaisesti sen oli määrä tuoda työmarkkinoille työtä, kasvua ja vakautta.

Luukkaista suuttuttaa se, että julkisen sektorin työnantaja irtisanoo henkilöstöä työllisyys- ja kasvusopimuksen hengen



Olli Luukkainen toivoo, että Suomeen saadaan eduskuntavaalien jälkeen hallitus, joka on valmis tekemään muun muassa työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisia ratkaisuja kolmikantaisesti.

vastaisesti. Juko on toistuvasti protestoinut valtiotyönantajan surutonta potkulinjaa. Viime syksynä yt-neuvotteluja käytiin 14 valtion yksikössä. Yt-neuvottelut koskivat yli 5700 työntekijää. Tuorein tyrmäys oli 220 henkilön irtisanominen ELY-keskuksista. Ei saatu työllisyyttä eikä kasvua, työmäärä ja työn vaatavuus henkilötasolla kasvavat koko ajan ja ihmiset uupuvat.

Ajankohtainen kysymys on se, onko työnantaja halukas neuvottelemaan sinänsä myönteisen työllisyys- ja kasvusopimuksen jatkosta. Sopimuksen ensimmäinen jakso on kaksi-

vuotinen ja toinen jakso enimmillään 15 kuukautta. Uusista palkankorotuksista ja niiden aikataulusta pitäisi sopia ensi kesäkuun puoliväliin mennessä. Mikäli sopua ei synny, sopimukset voidaan sanoa irti ensimmäisen kauden päätyttyä. Juko on esittänyt vuoden jatkoa nyky sopimukselle, mutta jatkosta ei tunnu päästävän sopimukseen työnantajan kanssa, Luukkainen harmittelee.

Jotain iloakin

Entä onko pluspuolella jotakin?

- On sentään, Luukkainen sanoo ja luettelee.
- Juko on toiminut aloitteellisesti kolmivuotisessa kuntalan työhyvinvointiohjelmassa. Ohjelma on edistynyt yhdessä työnantajapuolen kanssa.
- Julkisella sektorilla on saatu aikaan vastaavantasoisia sopimuksia kuin yksityisellä sektorilla.

- Useissa tekstikysymyksissä on vaikeasta tilanteesta huolimatta saatu hyviä tuloksia. Esimerkiksi pienten päiväkotien johtajien ja lastentarhanopettajien sekä vaativaa sosiaalityötä tekevien alimpia palkkoja on pystytty nostamaan merkittävästi.
- Valtion virastojen yhdistämisessä on pystytty edistämään palkkojen harmonisointia niin, että vastaavissa tehtävissä on sama palkka.
- Jaksotyöaikauudistus tulee voimaan 1.6.2015. Muun muassa työaikajakson pituus ja työaikasuunnittelu muuttuvat. Uudistuksella pyritään muun muassa siihen, etteivät jaksojen tasoitukset syö mahdollisia ylitoita.
- Yliopistojen palkkojen suhteellista kilpailukykyä on pystytty ylläpitämään.
- Kirkon sektorilla on kehitetty sopimusrakenteita. ■

Teksti: **Anitta Valtonen**

Mikä ihmeen VIRSU?

Keskus- ja aluehallinnon virastoseelvitys niputtaisi virastoja yhteen. Palkansaajajärjestöt jättivät ehdotukseen huolestuneen lausunnon.

Keskus- ja aluehallinnon rakennetta selvittäneessä VIRSU-hankkeessa on hienoa pyrkimys kehittää valtioyhteisöä kokonaisuutena. Hankkeessa päädyttiin viiteen virastorakenteen kehittämisperiaatteeseen: selkeä rakenne ja ohjaus, valtakunnallinen toimivalta, asiakasnäkökulma, sähköiset palvelut, kyky muutokseen ja riskienhallintaan sekä aluehallinnon tehtävissä käyntiasioinnin tarjoaminen julkisen hallinnon yhteisissä asiointipisteissä.

Kaiken taustalla tässä kuten muussakin valtionhallinnon kehittämisessä on valtioneuvoston poliittinen päätös valtion tuottavuuden parantamisesta 5 prosentilla vuosittain sekä tätä seuraavat henkilöstösäästöt.

Miksi vain suuri on kaunista?

Keskushallintoa hanke kehittäisi niin, että pieniä virastoja yhdistetään toiminnallisesti samankaltaisiin suurempiin yksiköihin riittävän suuren virastokoon muodostamiseksi. Jatkossa virastot olisivat aina kirjanpitoyksiköitä toiminnallisen ja taloudellisen vastuun selkeyttämiseksi.

Konkreettiset muutosesitykset koskevat pääasiassa oikeusministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonaloja, mutta osuvat myös muiden hallinnonalojen virastoihin.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO jätti selvitykseen eriävän mielipiteensä, koska selvitys sisältää kymmeniä konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, joita ei lainkaan arvioitu niiden laajuuden edellyttämällä tavalla.

Esimerkiksi vasta toukokuussa 2014 perustettu Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvi esitetään yhdistettäväksi opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalle perustettavaan emovirastoon, johon myös Opetushallitus ja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO yhdistettäisiin. Sekä Karvin että CIMOn henkilöstöt katsovat yhdistämisen vahingoittavan tuottavaksi arvioitujen virastojensa toimintaedellytyksiä.

JUKOn tavoin voi kysyä, miksi valtionhallinnon yksiköissä aikaansaatuja hyviä tuloksia ja jo syntyneitä tuottavuuden kehittymistä ei noteerata selvityksissä. Yhteisten tukipalveluiden, tilaratkaisujen ja järjestelmien käyttö on kannatettavaa, mutta millä perusteilla voi pätevästi väittää, että vain yli 150 työntekijän yksiköt olisivat kannattavia. Todellisuus on monimuotoisempi ja viraston kokoa tulisi aina arvioida suhteessa sen toimintaympäristöön ja kykyyn suoriutua tehtävistä.

Aluehallinnosta neljä mallia

Aluehallinnon osalta tehtävänä oli selvittää uudistusvaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia. Arvioinnin kohteena olivat valtion aluehallinnon toimintaympäristö ja sisäiset muutoshankkeet sekä keskus- ja aluehallinnon välinen työnjako ja toisaalta valtion ja kuntien välinen työnjako. Työn piiriin kuuluivat aluehallinnon virastot mukaan lukien TE-toimistot ja maistraatit. Selvitysryhmä määritteli neljä keskenään peruslähtökohdiltaan erilaista perusratkaisua aluehallinnon rakenteen kehittämiseksi. ▶▶

Aluehallinnon mallit

Malli A: Maistraatit yhdistetään aluehallintovirastoihin ja TE-toimistot ELY-keskuksiin. Muodostuvien kahden virastokokonaisuuden rakennetta tiivistetään aluejakoja laajentamalla.

Malli B: Aluehallintovirastot, maistraatit, ELY-keskukset ja TE-toimistot yhdistetään valtion aluehallinnon viranomaisiksi. Viranomaisilla on omat kunta- tai maakuntajakoon perustuvat, nykyistä olennaisesti laajemmat toimialueet.

Malli C: Aluehallintovirastot ja maistraatit yhdistetään yhdeksi valtion aluehallinnon viranomaiseksi (uusi AVI), jonka toimialue on koko maa sekä ELY-keskukset ja TE-toimistot yhdeksi valtion aluehallinnon viranomaiseksi (uusi ELY-keskus), jonka toimialue on koko maa.

Malli D: Valtion aluehallinnolle kuuluvat alueiden kehittämiseen liittyvät tehtävät siirretään maakuntien liitoille ja valtiolle jäävät aluehallinnon tehtävät organisoimaan yhteen viranomaiseen.

Ryhmä arvioi näiden mallien vaikutuksia asiakkaisiin, viranomaisten toimintaan, johtamiseen, ohjaukseen, henkilöstöön ja alueiden kehittämiseen. Myös niiden taloudellisia ja oikeudellisia vaikutuksia arvioitiin. Ryhmä ei ottanut kantaa siihen, minkä mallin pohjalta aluehallintoa tulisi kehittää. Ryhmä ehdottaakin, että raporttia käytetään taustamateriaalina jatkotyössä.

Palkansaajajärjestöt huolissaan henkilöstöstä

Palkansaajajärjestöt liittivät aluehallintoraporttiin yhteisen näkemyksensä. Siinä kiinnitetään huomiota siihen, että hallinnon rakenteita on jatkuvasti muutettu ja että henkilöstö on

tämän vuoksi jatkuvassa epävarmuuden tilassa ja erilaisissa siirtymäkausissa. Niinpä nyt on varmistettava, että aluehallinnon tuleva tavoitela, tehtävät, rakenne ja toimijoiden välinen työnjako ovat selkeästi määritetyt ja linjaukset kestävä yhtä tai kahta hallituskautta pidempään.

Järjestöt edellyttävät, että muutoksessa turvataan henkilöstön asema, budjetoidaan varat muuttuviin palkkausjärjestelmäkustannuksiin ja että esimerkiksi mahdolliset toimipaikka- ja henkilöstömuutokset tehdään hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja riittävän pitkiä siirtymäaikoja noudattaen.

Onnistunut muutos edellyttää motivoitunutta henkilöstöä

Raaka totuus on, että kaikella valtionhallinnon kehittämällä haetaan perimmiltään lisää henkilöstösäästöjä. Jukolaisittain voi kysyä, missä näkyy selvityksen toimeksiannossa korostettu tulevaisuuden asiantuntijatyö sekä vaatimukset johtamiselle ja esimiestyölle.

Valtionhallinto on ollut viime vuodet jatkuvien organisaatiouudistusten kourissa. Uudistuksen vievät tuhansia työtunteja ja uudistusten kohteena olevan henkilöstön työn tehokkuus laskee väistämättä uudistuksen alkuvaiheessa. Varsinkin, jos uudistuksen vaikutuksia ei arvioida avoimesti, järjestetä rahoitusta uudistuksen toteuttamiselle ja oteta henkilöstöä mukaan muutokseen.

Jukolainen jäsenistömme tyypillisesti sekä suunnittelee että toteuttaa organisaatiomuutokset. Tätä henkilöstöryhmää kannattaa kuulla ja jukolaisen porukan motivaatiosta kannattaa pitää oikeasti huolta. ■

Kari Eskola

*työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat*

Riitta Saikkonen-Heinonen

*päsihteeri
Suomen Psykologiliitto*

Ministeri Risikko:

Jatkotyö parlamentaarisesti

Keskus- ja aluehallinnon virastorakennetta selvittänyt VIRSU-hanke antoi 5.2.2015 selvityksensä liikenne- ja kuntaministeri Paula Risikolle. Keväällä 2014 asetettu hanke perustuu hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan, jossa valtionhallintoa on pidetty rakenteellisesti ja toiminnallisesti liian hajautuneena.

Selvityksestä on Risikon mukaan paljon hyötyä, kun seuraava hallitus linjaa valtion oman organisaation ke-

hittämistä ja aluehallintoa, vaikka sellaisenaan ei ehkä mikään aluehallinnon arvioiduista vaihtoehtoista tule kyseeseen. Risikko painotti, että jatkotyö on hyvä tehdä parlamentaarisessa yhteistyössä.

Palkansaajapuolta keskushallinnon hankkeessa edusti JUKOn neuvottelupäällikkö Markku Nieminen ja aluehallinnon hankkeessa neuvottelujohtaja Harri Sirén Paradiasta. ■

Valtorin henkilöstö odottavalla kannalla

Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtori koostuu saman katon alle valtionhallinnon perustietotekniset palvelut henkilökuntineen, laitteineen ja ohjelmistoineen. Toiminta käynnistyi vuoden 2014 maaliskuussa. Nyt on edessä organisaation leipominen kokonaisuudeksi, jossa määritellään muun muassa henkilöstön tehtävät ja toimenkuvat. Jukon pääluottamusmies Valtoris- sa, Atk-suunnittelija Ulla Lappalainen kiteyttää henkilöstön tunnelmat kolmeen sanaan: olemme odottavalla kannalla.

Valtori on valtiovarainministeriön hallinnonalalla toimiva palvelukeskus. Sinne siirtyvät noin 80 valtionhallinnon yksikön toimialariippumattomat ict-tehtävät. Mukana on isoja ja pieniä yksiköitä: ministeriöt, Tilastokeskus, Suomen Akatemia, Tekes, THL, Museovirasto, Energiavirasto, Kotus, SYKE, Kansallisarkisto, Metla, CIMO, TIKE, Suomenlinnan hoitokunta...

Henkilöstöä on nyt noin 500, mutta määrä kasvaa runsaaseen tuhanteen vuoden loppuun mennessä, kun kaikki siirtosopimukset on tehty. Pääkonttori sijaitsee Jyväskylässä, mutta suurin toimipiste tulee syksyllä 2015 Lintulahdenkadulle Helsingin Sörnäisiin. Sinne remontoidaan tilat noin 350:lle tietotekniikan ammattilaiselle.

Prosessit ja palvelut yhdenmukaistetaan

Valtorin tavoite on tuottaa asiakkailleen – eli valtion virastoille ja laitoksille – kilpailukykyisiä, laadukkaita, ekologisia ja tietoturvallisia palveluja. Tämän ansiosta julkishallinnon organisaatiot voivat keskittyä tuottamaan toimialansa mukaisia palveluja kansalaisille ja yrityksille.

Säästöjä syntyy siitä, että kymmenien organisaatioiden ohjelmistot, työasemat, prosessit ja työtavat yhdenmukaistetaan. Tämä mittava työ viedään läpi vaiheittain.

Valtori tuotteistaa palvelunsa neljäksi kokonaisuudeksi: käyttäjän palveluihin, viraston palveluihin, asiantuntija- palveluihin ja sähköisen asioinnin tukipalveluihin. Kaikille kokonaisuuksille laaditaan tuotteistussmalli, joiden mukaan palveluja aletaan vaiheittain viedä käytäntöön.

Käyttäjän peruspalveluja ovat esimerkiksi käyttäjätuki, sähköposti, pikaviesti- ja verkkokokouspalvelu, käyttöoikeuksien hallinta, päätelaitteet ja niihin liittyvät vakio-ohjelmistot ja etäyhteydet sekä työntekijän käyttämä mobiililaitte ja siinä tarvittavat puhepalvelut ja sovellukset. Nämä palvelut tarjotaan jokaiselle valtionhallinnon työntekijälle.

Henkilöstön asema luvattu turvata

Ulla Lappalainen pitää myönteisenä sitä, että siirrettävän henkilöstön asema on lailla turvattu. Ketään ei irtisanota eikä kenenkään tarvitse muuttaa toiselle paikkakunnalle. Johto on korostanut, että uudessa organisaatiossa kaikille löytyy työtehtäviä. Siksikin tunnelmat ovat rauhallisen odottavia.

Myönteistä on Lappalaisen mielestä myös se, että henkilöstö on koko muutosprosessin pidetty ajan tasalla kokonaisuuden etenemisestä. Henkilöstöinfoja järjestetään säännöllisesti. Iso muutos on, että Valtoris- sa kaikki toimitusjohtajaa lukuun ottamatta ovat työsuhteisia.

Virasto haluaa olla hyvä työpaikka ja panostaa henkilöstön hyvinvointiin, kehittymiseen ja urakehitysmahdollisuuksiin.



Teksti ja kuva: **Anitta Valtonen**



*Ulla Lappalainen ei vielä tiedä uutta toimenkuvaansa.
"Osaan kouluttaa, joten ainakin sellainen työ sopisi minulle", hän sanoo.*

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

Driftingsförsämrbundet i Finland, DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare
Tfn. (09) 4767 717
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

Toimitus:

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

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 Psykologiiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri
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 Rantamäula, yksikön päällikkö
puh. 020 155 8804
ville-veikko.rantamäula@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