

valtikka

Valtiosektorin jäsentiedote 3/2023



Tässä numerossa:

- Millä ehdoilla työskentelet tulevaisuudessa?
- Sovitaanko oikeudenmukaisesta palkasta vai vientimallista?
- Poliittiset lakot ja poliittiset mielenilmaukset
- Valtionhallinnon rakennemuutokset uudessa hallitusohjelmassa
- Luottamusmies on apunasi arjessa

PÄÄKIRJOITUS

Millä ehdoilla työskentelet tulevaisuudessa?

Syksy ja sen myötä myös hallitusohjelman jalkauttaminen on alkanut toden teolla. Akavalaisessa kentässä on tartuttu erityisesti työelämään liittyviin kirjauksiin ja niitä on puitu moneen otteeseen niin Akavan kuin sen liittojenkin eri kanavissa. On totta, että julkisen talouden tasapainottaminen, työllisyyden tukeminen sekä kilpailukyvyyn edistäminen on tärkeää. Uudistuksia tehdessä on kuitenkin syytä pitää mielessä, että työelämään liittyviä kirjauksia tulisi tarkastella kriittisellä silmällä erityisesti, kun on kyse palkansaajien aseman heikentämisestä.

Kolmikantaista valmistelua on syytä jatkaa, jotta työelämäuudistukset ei tehdä vain yhden hallituskauden ajaksi, vaan pidemmällä aikavälillä. Akavassa ollaan valmiita neuvottelemaan työeläinlainsäädännön uudistuksista, jotta korkeasti koulutettujen palkansaajien ääni saadaan kuuluviin päätävissä pöydissä.

Uudistuksilla tulee olemaan iso vaikutus muun muassa irtisanomissuojaan, työttömyysturvaan sekä määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen. Paikallista sopimista halutaan laajentaa ilman, että henkilöstön vaikuttamismahdollisuuk-

sia kehitetään. Samanaikaisesti aikuiskoulutustuki poistuu ja osaamisen kehittämiselle ei vielä ole näköpiirissä uutta mallia. Lisäksi hallitus on ilmaissut tahtonsa kirjata niin kutsuttu vientimalli lakiin, joka tulisi vaikuttamaan merkittävästi virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin. Näin muutamia mainitakseni.

Nämä ovat keskeisiä asioita työsuhteiden kannalta ja vaikuttavat niin tällä hetkellä voimassa oleviin, kuin myös tuleviin työsuhteisiin. Epävarmuuden lisääminen työmarkkinoilla ei ole kestävää politiikka.

Akavan ja sen liittojen vaikuttamistyö on jälleen kerran keskeisessä roolissa, sillä meneillään olevissa uudistuksissa keskustellaan siitä, millä ehdoilla jatkossa työskennellään. Työtä riittää, mutta sitä varten me liittojen asiantuntijat olemme olemassa.



Veera Hellman

asiantuntija
Suomen Ekonomit



Sovitaanko oikeudenmukaisesta palkasta vai vientimallista?

Työriitojen sovittelujärjestelmään ei tule määritellä kieltoa ylittää vientisektorin palkankorotuksia. Myös julkisella sektorilla tulee olla täydet mahdollisuudet korjata palkkojaan ja pitää huolta omasta kilpailukyvystään.

Jopa valtakunnansovittelija hämmentyi

Etelärannan työnantajaliitot kirjoittivat maan hallitusohjelmaan palkanmuodostuksen perustaksi niin sanotun vientimallin. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että työriitojen sovittelusta annettuun lakiin kirjattaisiin valtakunnan sovittelijalle ja sovittelulautakunnille kielto ylittää sovittelussa vientialojen palkankorotusten taso.

Suomalaiset työmarkkinat toimivat pääsääntöisesti hyvin ja palkoista osataan sopia, vaikka poikkeuksellisia kriisiaikoja on osunut viime vuosille. Sovittelujärjestelmässä ja työmarkkinoiden neuvottelukulttuurissa on silti kehitettävää. Tätä myös Akava on toistuvasti esittänyt. Kannattaa kuitenkin kysyä, mitä lakkojen, poliittisten työtaisteluiden ja myötätuntotoimenpiteiden takana on. Ihmisillä on usein aito huoli työpaikoistaan ja toimeentulostaan: työtaisteluoikeudet ovat demokratian ydintä.

Ykköstavoitteeksi parempi luottamus ja rakentava neuvottelukulttuuri

Tuottavuutta, toimialojen syvempää ymmärrystä, luovia ja paikallisiakin ratkaisuja on varmasti saatavissa sekä sovittelujärjestelmää että ennen muuta osapuolten neuvottelukulttuuria kehittämällä. Kiellot sovittella paremmasta palkasta ja työtaisteluoikeuden heikentäminen kuvastavat pakkoon perustuvaa neuvottelukulttuuria. Vientiteollisuuden ei tule sanelulla koko demokraattisen yhteiskunnan palkansaaajapuolen toimintamahdollisuuksia.

Yhdenvertaisuudesta tuottavuuteen

Korkeasti koulutetut, usein naisvaltaiset julkisen sektorin alat saavat monesti 83 senttiä miesvaltaisen alan eurosta. Vaikka valtion palkkausjärjestelmät edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yleisellä tasolla hyvin, palkka-tasa-arvo ei toteu-

du valtiolla sen eri toimialojen kesken. Miksi vääristymiin ei saisi hakea korjausta tai pikemminkin: miksi vientialojen palkankorotukset loisivat katon valtion väen palkankorjauksille?

Julkisen sektorin tuottavuus on tärkeä jatkuvasti kehitettävä asia ja samalla äärimmäisen vaikea käsite. Miten perustella esimerkiksi Kotimaisten kielten keskuksen tutkijatohtorille, että hänen työnsä ei ole kansantaloudellisesti sillä tavoin tuottavaa, että siitä kuuluisi maksaa akateemisen jatkotutkimuksen edellyttämän vaativuuden mukaista palkkaa? Palkkavertailua vientiteollisuusmaailmaan kasvattaa vielä se, ettei valtiolla ole henkilöstörahoja, osakepalkkioita tai bonuksia; tulospalkkiotakin maksetaan vain muutamalle prosentille valtion väestä.

Vienti vieköön menestystä, mutta ei yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta

Vienti on tärkeää, sen ymmärrämme ja sitä vientimalli varmasti tukee. Hyvinvointiyhteiskuntamme taustalla toimivat kuitenkin merkittävästi kotimaiset palvelualat, kolmas sektori ja koko julkinen sektori. Myös nämä alat tarvitsevat yhtäläiset mahdollisuudet sopia palkankorotuksistaan ja hakea oikeudenmukaisuutta työehtoihinsa.

Reilut palkat ovat myös keskeinen tapa kilpailla työvoimasta, jota myös julkisen sektorin alat kipeästi tarvitsevat. Tätä voisi tukea valtiollakin esimerkiksi palkkaohjelma, jossa ei välttämättä haeta viennin rytmiiä, prosentteja ja perusteluja. Haluamme aidot mahdollisuudet neuvotella valtion palkoista ja korjata työehtojamme julkisen sektorin työstä ja tarpeista käsin. ■



Kari Eskola

työmarkkinalakimies, VT
Akavan Erityisalat



Poliittiset lakot ja poliittiset mielenilmaukset

Suomalaisen työelämän rakenteista ja yksittäisen työntekijän oikeuksista on keskusteltu kiivaasti julkisuudessa kuluneen kesän ja alkusyksyn aikana. Taustana tälle on luonnollisesti maan uuden hallituksen ohjelma, joka toteuttaessaan vaikuttaisi monin tavoin heikentävästi työntekijän asemaan.

Julkisuudessa työntekijäjärjestöjen taholta on väläytely myös mahdollisuutta poliittisiin mielenilmauksiin ja jopa poliittisiin lakkoihin, joilla pyritään vaikuttamaan poliittisiin päätöksentekijöihin. Viimeksi tällaisia keinoja on käytetty vuonna 2015 ns. Rautatietorin mielenosoituksessa silloisen maan hallituksen toimia vastaan.

Lakko

Perinteinen lakko on yksi työtaistelutoimista ja sen ensisijaisena tarkoituksena on siis kollektiivisen työehtosopimuksen tai virkaehtosopimuksen aikaansaaminen. Kutsu lakkoon tulee ammattiliitolta/neuvottelujärjestöltä, joka tarvitsee joukkovoimasta tukea neuvotellessaan jäsentensä työehdoista. Lakon aikana työntekijät eivät tee töitä. He eivät saa palkkaa lakon ajalta, mutta ammattiliitto voi päättää maksaa lakkoavustusta jäsenilleen. Lakkoon menevää työntekijää ei saa kohdella lakon vuoksi eri tavalla kuin muita työntekijöitä. Häntä ei saa esimerkiksi irtisanoa lakkoon osallistumisen takia.

Tukilakot ja poliittiset lakot

Edellä mainitun ensisijaisen päämäärän ohella lakkoilua voidaan käyttää myös muihin tarkoituksiin. Näitä ovat tukilakot ja poliittiset lakot. Tukilakolla tuetaan jonkin toisen sektorin laillista työtaistelua oman työehtosopimuksen aikaansaamiseksi. Poliittisessa lakossa ensisijaiset tavoitteet eivät liity työehtoihin, vaan työtaistelulla ajetaan poliittisia tai yhteiskunnallisia päämääriä.

Sekä tukilakko että poliittinen lakko ovat työsuhteisille laillisia työtaistelutoimia ja niihin voi ryhtyä ammattiliiton/neuvottelujärjestön päätöksellä vaikka omaa sektoria koskeva työehtosopimus olisikin voimassa. Virkasuhteisten osalta lakko-oikeutta on sen sijaan rajattu. Tarkemmat säädökset löytyvät kutakin viranhaltijaryhmää koskevasta virkaehtosopimuslaista. Valtion virkasuhteisten osalta valtion virkaehtosopimuslaissa lailliset työtaistelutoimet on rajattu

yksinomaan valtiosektorin virkaehtosopimusasioita koskevaan lakkoon. Toisin sanoen poliittiset lakot ja tukilakot ovat valtion virkamiesten osalta kiellettyjä. Valtion työsuhteisten osalta vastaavaa rajausta ei sen sijaan ole.

Poliittiset mielenilmaukset

Poliittisten lakkojen ohella julkisuudessa on aina silloin tällöin käytetty termiä ”poliittinen mielenilmaus”. Terminologia ei ole täysin vakiintunut, mutta lähtökohtaisesti poliittisilla mielenilmauksilla tarkoitetaan sellaisia toimia (esim. osanotto mielenosoitukseen), joihin osallistuminen ei riko työrauhaa. Näihin poliittisiin mielenilmauksiin osallistutaan omalla vapaa-ajalla esimerkiksi työpäivän jälkeen tai lounastauolla. Vapaa-ajalla tapahtuva osanotto mielenilmauksiin on lähtökohtaisesti mahdollista samaan tapaan kuin virkasuhteisille kuin työsuhteisille.

Hallitus esittää kavennuksia lakko-oikeuksiin

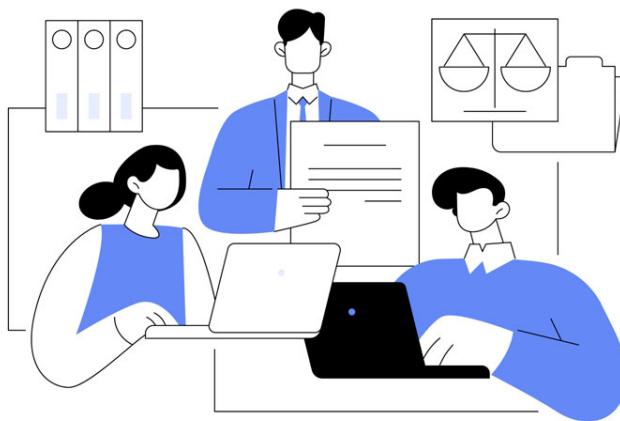
Maan hallitus kaavailee tällä hetkellä lainsäädäntötoimenpiteitä, jotka kaventaisivat työsuhteisille oikeuksia tukilakkoihin ja poliittisiin lakkoihin. Toteutuessaan kyseisillä muutoksilla ei olisi ainakaan välitöntä vaikutusta virkasuhteisen asemaan. Lakko-oikeuteen puuttuminen on joka tapauksessa äärimmäisen vakava paikka. Jos työntekijöillä ei olisi käytössään työtaisteluoikeutta, olisi heillä hyvin vähän mahdollisuuksia vaikuttaa asemaansa. Työnantaja on aina yksittäistä työntekijää vahvemmassa asemassa ristiriitatilanteessa. Kun työntekijät toimivat sen sijaan yhdessä, asema tasoittuu. ■



Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Valtionhallinnon rakennemuutokset uudessa hallitusohjelmassa

Uudessa hallitusohjelmassa on useammassa kohdassa eritasoisia kirjauksia valtionhallinnon rakenteista, tehtävistä ja tavoitteista. Ne kaikki tulevat vaikuttamaan henkilöstöön joko suoraan tai välillisesti. Keskeisimpiä näistä on tietysti tuottavuusohjelma toimitiläsäästöineen ja digitalisaatiopainotuksineen. Se tulee vaikuttamaan työn sisältöön ja työn tekemisen tapaan, ja myös sillä voi olla vaikutuksia valtion virastojen ja laitosten organisatorakenteisiin.

Seuraavassa keskitytään kuitenkin suoraan hallitusohjelman kirjattuihin organisaatiouudistuksiin, aluehallinnon uudistamiseen sekä oikeushallinnon ja opetus- ja kulttuurihallinnon muutoksiin.

Aluehallinnossa muutokset ovat suuria

Aluepolitiikassaan hallituksen tavoitteena on vahvistaa maakuntien keskuskaupunkeja ja tukea erityisesti Itäisen ja Pohjoisen Suomen kehittämistä, Länsi- ja Etelä-Suomea unohtamatta. Tähän liittyy tavoite yhdenmukaistaa valtion lupa- ja valvontakäytäntöjä ja -prosesseja siten, että ne muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Uuteen monialaiseen viras-

toon kootaan nykyisten Valviran ja Aluehallintovirastojen tehtävät sekä ELY-keskusten Y-vastuualueen tehtäviä. Uusi virasto on valtakunnallinen, jolla on toimipaikkoja kaikilla hyvinvointialueilla. ”Alueellinen läsnäolo ja toimintakyky turvataan hyvinvointialueiden yhteistoiminta-alueisiin perustuen.” Valmistelutyö on jo aloitettu, vaikka alkuperäistä aikataulua viraston aloittamisesta on siirretty vuodesta 2025 vuoden 2026 alkuun.

ELY-keskuksista on jo vuotta aiemmin siirtymässä työvoimapalvelujen siirto kuntiin ja niiden yhteistoiminta-alueille (TE2024-hanke). Hallitusohjelmaan on kirjattu tavoite työvoimapalvelujen keventämisestä sekä entistä tiiviimmästä yhteistyöstä hyvinvointialueiden, Kelan sekä yritysten ja kolmannen sektorin kanssa.

ELY-keskuksien muut tehtävät siirretään Elinvoimakkeuksiin, jotka muodostetaan nykyisten täyden palvelun ELY-keskusten pohjalta.

Sivistyshallinto tiivistyy

Hallitusohjelmaan on kirjattu tavoite opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan virastorakenteen selkeyttämisestä, ▶▶

Valtionhallinnon rakenne nyt

Valtionhallinnossa on kolme osa-alueita: keskus-, alue- ja paikallishallinto.

Valtion keskushallintoon kuuluvat ministeriöt ja eri hallinnonaloilla olevat valtakunnalliset virastot ja laitokset.

Aluehallintoa ovat kuusi aluehallintovirastot (AVI) sekä 15 elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset (ELY-keskus).

Valtion paikallishallinnon viranomaisina toimivat 11 poliisilaitosta ja 15 työ- ja elinkeinotoimistoa.

Valtion palvelujen saatavuutta ja toimintoja ohjaa laki

Laki valtion palveluiden saatavuuden ja toimintojen sijoittamisen perusteista tuli voimaan 1.1.2022. Se edellyttää hallituskauden mittaista valtakunnallisen alueellisen läsnäolon suunnitelmaa. Ensimmäinen tällainen suunnitelma hyväksyttiin valtioneuvoston yleisistunnossa 31.3.2022:

Valtion palveluiden saatavuuden ja toimintojen sijoittumisen valtakunnallinen suunnitelma

Nyt tämä suunnitelma tullaan uudistamaan VM:n johdolla yhteensopivaksi uuden julkisentalouden suunnitelman kanssa.

►► päällekkäisestä hallinnon keventämisestä ja tuloksellisesta ohjauksesta. Sivistyshallinto 2023 -muutosohjelman mukaisesti itsenäisten virastojen määrää hallinnonalalla vähennetään 11 viiteen. Kukaan virasto olisi jatkossa oma kirjanpitoyksikkönsä, kuten muillakin hallinnonaloilla. Virastojen suunnitelman mukaiset tehtäväalueet ovat:

- Kasvatus, koulutus ja kieli (Opetushallitus ja sen erillis-yksiköt, Kotimaisten kielten keskuksen kieliasiat, työ-aineistot ja käsikirjastot)
- Kulttuuriperinnöstä vastaava virasto (Museovirasto, Suomenlinnan hoitokunta)
- Kirjasto- ja arkistotoiminta (Kansallisarkisto, Kansalliskirjasto, Saavutettavuuskirjasto Celia, Varastokirjasto sekä osittain Kotimaisten kielten keskuksen arkistoaineistot ja yleiskokoelmat)
- Tieteen edistäminen (Suomen Akatemia)
- Taiteen edistäminen (Taiteen edistämiskeskus, Kansallinen audiovisuaalinen instituutti)

Oikeushallintoon uusi virasto

Oikeusministeriön hallinnonala saa lisäresursseja mm. poliisien ja tuomarien virkojen lisäämiseksi.

Perustetaan valtakunnallinen oikeuspalveluvirasto, johon keskitetään yhtenäiset oikeusapu- ja edunvalvontapalvelut

sekä talous- ja velkaneuvonta. Myös kuluttajariitalautakunnan toiminnan kehittämistarpeet arvioidaan.

Kriisinkestävyttä tarkastellaan laajasti

Lisäksi kaikilla hallinnonaloilla toteutetaan häiriö- ja kriisitilanteiden sääntelyn kokonaistarkastelu. Hallitus arvioi kansallisen turvallisuuden johtamisen nykytilan tämän tarkastelun pohjalta ja tekee tämän jälkeen tarvittavat muutokset rakenteisiin, hallintoon ja ohjaukseen.

Riittävätkö resurssit huolelliseen valmisteluun ja investointeihin?

Huolestuttavaa kaikissa muutoksissa on se, että samaan aikaan on käynnissä tuottavuusohjelma, jossa toimintamenoja leikataan. Muutosten läpiviennissä tarvittaviin investointeihin ei ole varattu lainkaan omaa, erillistä rahoitusta, mikä vaarantaa niiden laadukkaan toteutuksen. ■



Outi Parikka

Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto

Luottamusmies on apunasi arjessa

Kun työpaikoilla käynnistyy YT-menettelyt tai muuten tapahtuu suuria muutoksia, työntekijäpuolen kommentit julkisuuteen antaa yleensä luottamusmies.

Tästä syntyy helposti vaikutelma, että heidän pääasiallinen työnsä on edustaa työntekijöitä näissä tilanteissa.

Tosiasiaa tämä on vain osa luottamusmiehen tehtävistä. Luottamusmiehen tärkein tehtävä on olla yksittäisen jäsenen tuki ja turva sekä toimiva linkki työnantajan ja henkilöstön välillä. Tavoitteena on ennen kaikkea hyvä yhteistyö ja konfliktien välttäminen.

Luottamusmiesten tehtävänkuvissa on eroja

Luottamusmiesten toimenkuviissa on myös vaihtelua riippuen työpaikasta ja työnantajasektorista. Yhtä ja ainoaa luottamusmiehen työnkuvaa on mahdoton määritellä. Se vaihtelee suuresti työpaikasta riippuen ja muutamia erilaisia titteleitäkin löytyy. Isoilla työpaikoilla luottamusmiehiä voi olla useita ja heidän keskuudestaan valitaan pääluottamusmies, joka kantaa kokonaisvastuun ja edustaa koko henkilöstöä. Pääluottamusmiehiä on enimmäkseen julkisella puolella.

Luottamusmies-nimikkeen sijaan on vähitellen vakiintumassa sukupuolineutraali termi luottamushenkilö. Valtiolla tämä edellyttää kuitenkin luottamusmiesten asemaa määrittävien lakien ja sopimusten termien muuttamista.

Luottamusmiesten tärkeä tehtävä on valvoa virka- ja työehtosopimusten ja työelämää koskevien lakien noudattamista työpaikalla. Tästä on alkujaan koko luottamusmiehen tehtäväkin saanut alkunsa: Luottamusmiehiä tarvittiin, jotta työpaikoilla saatiin aikaiseksi työntekijöiden ja työnantajan yhteinen näkemys tehdyistä sopimuksista. He myös valvoivat, että näitä sopimuksia noudatettiin.

Luottamushenkilö on ennen kaikkea tukihenkilö.

Jo pelkkä titteli ”luottamusmies” kertoo paljon: tehtävään valitaan henkilö, johon luotetaan. Luottamusmies tukee esi- ►►

►► merkiksi silloin, jos työpaikalla tulee hankaluuksia. Neuvottelujärjestömme Juko panostaa paljon luottamushenkilöiden koulutukseen. Siksi heillä onkin yleensä paljon tietoa esimerkiksi virka- ja työehtosopimuksista, paikallisista palkkausjärjestelmistä sekä työolainsäädännöstä, ja he osaavat neuvoa näihin liittyvissä asioissa.

Olenainen osa luottamusmiehen työtä on edustaa työntekijöitä, kun työpaikalla tehdään erilaisia paikallisia sopimuksia, neuvotellaan palkankorotuserien kohdentamisesta tai käydään YT-neuvotteluita. Joidenkin työnantajien mielestä luottamusmies on lähinnä riesa, mutta yleensä työnantajalle on vain etua siitä, että on vain yksi henkilö, jonka kanssa voi hoitaa kymmenien tai jopa satojen ihmisten asioita. Yhteistyökumppanuus on tärkeää eikä vastakkainasettelu.

Kiinnostaisiko luottamushenkilön tehtävä?

Valtion virastoissa toimii yhteensä noin 820 pääluottamusmiestä, luottamusmiestä ja varamiestä. Määrä kuulostaa suurelta, mutta luottamushenkilön tehtävää vain harva heistä hoitaa päätoimisesti. Useimmat haluavat myös pitää kiinni

omasta substanssityöstään ja oman osaamisensa säilymisestä. Luottamusmiehet valitaan viraston sisäisillä vaaleilla ja yleinen toimikauden pituus on kaksi vuotta. Mutta mikä luottamusmiehen tehtävässä houkuttelee?

Luottamushenkilöt kertovat, että tehtävän kautta avautuu ikkuna uusiin ja mielenkiintoisiin asioihin. Siinä tutustuu omaan virastoonsa ja sen johtoon sekä koko hallinnonalaankin aivan uudella tavalla. Samalla saa mahdollisuuden vaikuttaa oman työyhteisön asioihin ja sen päätöksentekoon. Vaikka työ on haasteellista, on se myös motivoivaa ja antoisaa. Yllättävän moni luottamushenkilöksi ryhtynyt jaksaa ja haluaa hoitaa tehtävää vuosikausia. Jos tehtävä kiinnostaa, kannattaa käydä juttelemassa oman luottamusmiehen

kanssa ja selvittää, koska seuraavat vaalit pidetään. Jotta kynnsi ei olisi turhan korkea, useimmat aloittavatkin varaluottamusmiehen tehtävästä. ■



Arja Varis

edunvalvontapäällikkö

Loimu

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

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

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Vicktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
vicktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

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

Insinööriliitto IL

Satu-Maarit Urtti, työehtoasiantuntija
040 184 6312
satu-maarit.urtti@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

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

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
p. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
050 3633459

Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9124
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

Harri Westerlund,
erityisasiantuntija – julkinen sektori
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomit.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yka.fi
www.yka.fi

valtikkatiedote.fi