



KOMMUNTEAMET

MEMLEMSINFO

MARS

- Delta valet och bli FOSUs förtroendeman!** sidan 1
Betydande ändringar i diskriminerings- och jämställdhetslagarna sidan 2
Ersättning för sammankopplade tjänsteförhållanden som visstidsanställning sidan 3
Nya FOSU-förtroendemen till kommunerna sidan 4
Kom med! – Tips för en ny förtroendeman sidan 5
Förtroendemannaval som omfattas av AVAINTES-avtalet sidan 6
Vad är AVAINTES? sidan 6 **I yrkeslivet** sidan 7

BILD: SHUTTERSTOCK

LEDARE

Delta valet och bli FOSUs förtroendeman!

Förtroendemannen representerar medlemmarna i avtalsförhandlingarna på arbetsplatsen. Även rådgivning i olika frågor och problem som rör arbets- och tjänstevental utgör en viktig del av arbetet. Som förtroendeman får du en bra inblick i arbetslivets "ringdanser" och lär dig nya saker.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade, FOSU rf, och medlemsförbunden erbjuder utbildning i förtroendemannauppgifterna. Du hittar information om utbildningarna på FOSUs och medlemsförbundens webbplatser. Du får även stöd inför uppgiften av ditt eget fackförbund och FOSUs kontor.

Förtroendemannaval nu under våren

Mandatperioden för FOSUs förtroendemen inom kommunsektorn är tre år. Avsikten var att valen skulle hållas under våren för ett år sedan, men på grund av förändringarna på organisationsfältet förlängdes mandatet med ett år. Nu under våren ordnas FOSUs förtroendemannaval i alla kommuner och samkommuner.

Förtroendemen väljs för mandatperioden 1.8.2015 – 31.7.2018. Förnyandet av social- och hälsovården kommer att medföra ändringar inom de lokala förtroendemannorganisationerna under mandatperioden.

Under förra hösten och gångna vintern har förtroendemannavtalen mellan FOSU och de lokala arbetsgivarna förhandlats fram på nytt efter att KTN blev medlem i FOSU.

I de flesta kommunerna har FOSU två förtroendemen, i de stora kommunerna ännu flera. Även antalet förtroendemen har ökat.

Förtroendemen ansvarar för ordnandet av val. I valet har varje medlem i FOSUs medlemsförbund både kandidat- och rösträtt. Det är viktigt att olika yrkesgrupper och avtalsbranscher representeras på ett så heltäckande sätt som möjligt i den lokala förtroendemannorganisationen. Om du är intresserad av att ställa upp i valet av förtroendeman ska du inte tveka att kontakta huvudförtroendemannen. Uppgiften är intressant och du klarar den nog med glans!

Redan 3 700 FOSUs förtroendemen!

Inom kommun-, stats-, församlings- och universitetssektorerna har FOSU redan cirka 3 700 förtroendemen. De sköter om medlemmarnas intressebevakning på arbetsplatserna. FOSU bevakar över 200 000 löntagares intressen.

Inom kommunsektorn representerar FOSUs förtroendemen medlemmar i tillämpningsområdena för AKTA, undervisningssektorn UKTA, läkaravtal och Tekniska avtal.



Simo Kekki,
*organisationschef
Förhandlingsorganisationen för
offentliga sektorns utbildade*

Betydande ändringar i diskriminerings- och jämställdhetslagarna

Diskrimineringslagen uppdaterades från och med 1.1.2015. Samtidigt uppdaterades lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Frågor som rör diskriminering, jämställdhet och lika bemötande har hela tiden ökat inom förbundens förhandlingar om anställningsförhållanden. Ur de anställdas perspektiv är det mycket bra att reformpaketet äntligen har trätt i kraft. Beredandet av de nya föreskrifterna krävde onormalt lång tid, processen inleddes redan år 2007.

Den nya diskrimineringslagen ger ett mer omfattande skydd

Den uppdaterade diskrimineringslagen rör all verksamhet i anknytning till privat och offentlig verksamhet med undantag av privat- och familjeliv samt religionsutövande. Lagen gäller inte jämställdhet mellan könen. För detta finns fortfarande jämställdhetslagen (=lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män).

Dessutom föreskrivs i arbetsavtalslagen och i lagen om kommunala tjänsteinnehavare att arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartiskt, om det inte med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Diskrimineringslagen erbjuder ett mer omfattande skydd mot diskriminering och skyddet är enhetligt oberoende av om diskrimineringen grundar sig på etnisk bakgrund, ålder, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Såväl direkt som indirekt diskriminering, instruktioner och befallningar att diskriminera samt trakasserier är förbjudna.

I enlighet med den nya lagen ska arbetsgivarna främja likabehandling på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska utvärdera hur jämställdhet förverkligas på arbetsplatsen och ur detta perspektiv utveckla arbetsförhållanden och förfaringsätt, till exempel rekrytering av personal. För ar-

betsgivare som sysselsätter flera än 30 personer medför lagen dessutom skyldighet att utarbeta en plan för att främja jämställdhet. Planen kan utarbetas till exempel som en del av personal- eller jämställdhetsplanen och den utarbetas i samarbete med representanterna för de anställda.

Rättigheterna för personer med funktionsstörningar förbättrades

Arbetsgivaren ska i framtiden genomföra rimliga anpassningsåtgärder så att en person med funktionsstörningar på ett jämställt sätt ska få och kunna utföra arbete samt göra karriär. I arbetslivet kan anpassningarna bestå av till exempel åtgärder som hör samman med hinderlöshet, såsom montering av ramper, byte av den anställdas arbetsstation till en plats som lättare kan nås, montering av arbetsbord eller arbetsredskap på en höjd som passar en anställd med funktionsstörningar, ändring av belysningen eller akustiken i arbetsutrymmena, möjlighet att reglera arbetstiden så att den gör det möjligt för en person med funktionsstörningar att arbeta osv. Åtgärderna ska dock vara rimliga på så sätt att man vid sidan av behoven för en person med funktionsstörningar även tar hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska situation och verksamhetens omfattning samt kostnaderna för anpassningsåtgärderna. Högst förmodligen kommer denna föreskrift att åtminstone i början leda till en mängd olika tolkningsfrågor.

De anpassningsåtgärder som eventuellt behövs får inte heller påverka anställningsbeslutet när man söker en ny medarbetare. Om en meriterad arbetsökande lider av funktionsstörningar är ett förbigående av denna på grund av en rimlig anpassingsskyldighet förbjuden diskriminering.



Nya bestämmelser i jämställdhetslagen

I jämställdhetslagen tillfogades bland annat ett förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet eller uttryck för kön. I och med reformen förbjöds även diskriminering som hör samman med en persons transsexualitet.

I framtiden ska arbetsgivaren förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt. Arbetsgivaren ska alltså i framtiden även ta hänsyn till detta perspektiv vid utarbetandet av en jämställdhetsplan och i sin verksamhet arbeta för att ovan nämnda diskriminering inte förekommer.

Mer detaljerad bestämmelse om lönekartläggning

Lagen omfattar nu även en separat om er detaljerad bestämmelse om lönekart-

läggning i samband med utarbetandet av jämställdhetsplanen. Syftet med kartläggningen är att klarlägga att det inte finns ogrundade löneskillnader mellan män och kvinnor som utför samma arbete eller arbete som är likvärt. Om det vid granskningen framkommer tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren utreda orsakerna till dessa och vidta de korrigerande åtgärder som krävs för att dessa ogrundade skillnader ska avlägsnas.

Jämställdhetsplanen kan nu utarbetas mer sällan än tidigare. I stället för den nuvarande årliga granskningen är arbetsgivaren skyldig att utarbeta en jämställdhetsplan vartannat år.

Övervakningen av lagarna och sanktionsmekanismerna förnyades

I och med reformen effektiviserades övervakningen av diskriminerings- och jämställdhetslagen och man förbättrade den diskriminerades rättsskydd. Nya tillsynsmyndigheter är jämställdhetsombudsman och den jämlikhets- och jämställdhetsnämnd, som grundades för att söka uppgifterna för den tidigare diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetslagen övervakas fortfarande av jämställdhetsombudsmannen och förverkligandet av likabehandling i arbetslivet av ansvarsområdena för regionförvaltningsverkens arbetarskydd.

Med den nya jämställdhetslagen utvidgades tillämpningsområdet för diskri-

minering och den gottgörelse som ska betalas för motåtgärder.

Vid avvikelser från den gamla lagen kan gottgörelse i framtiden betalas, oberoende av orsak till diskriminering, det vill säga även för bland annat diskriminering på grund av deltagande i fackföreningsverksamhet. Samtidigt avlägsnades i lagen den övre gränsen för gottgörelse, 17 800 euro. I och med att den nya lagen har trätt i kraft kan gottgörelsen i princip bli hur hög som helst. Den ska dock vara i ett rättvist förhållande till hur allvarlig handlingen är och något så när till sin storlek motsvara gottgörelser som har fastställts vid motsvarande fall. ■

Petri Toiviainen,
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

LAGFALL

Ersättning för samman- kopplade tjänsteförhållanden som visstidsanställning

Förvaltningsdomstolen har nyligen fällt två avgöranden som rör sammankopplade tjänsteförhållanden.

I båda fallen påbjöds Åbo stad att betala ersättning till medlemmen. Nedan ett referat av det första fallet, där avgörandet tydligt tillstyrkte arbetstagarpartens synpunkter. I fallet i fråga hade personen fyra gånger efter varandra och utan avbrott anställts under viss tid med ett tjänsteförhållande som timplärare på heltid vid Åbo Yrkeshögskola under sammanlagt fem år. När yrkeshögskolan privatiserades erbjöds inte längre arbete, trots löften om detta. Som grund för visstidsanställningen hade man varje gång angett olika projekt. Tre förelägganden gällde tjänsteförhållandet som timplärare på heltid i ett utbildningsprogram som senare lades ner.

Grunderna för visstidsanställning ska enligt förvaltningsdomstolen bedömas enligt situationen vid tidpunkten för föreläggandet med hänsyn till arbetets karaktär. Eftersom ett eventuellt avslutande av utbildningsprogrammet inte hade angetts som grund för tjänsteförhållandena under viss tid hade detta ingen rättslig

betydelse när ärendet bedömdes i efterhand. Förvaltningsdomstolen konstaterade även att utomstående finansiering i princip inte innehar en särställning när man bedömer lagligheten för visstidsanställningens grunder. Dessutom ska fortlöpande arbete inom projekt av samma typ, om dock i sig separata projekt anses som fortlöpande verksamhet när arbetet inte har kunnat avgränsas enligt tid eller omfattning.

I detta fall framgick även att kostnaderna för personens arbetstid hade allokerats till ett flertalprojekt av samma typ, varav några var helt andra än de projekt som nämndes som grund för visstidsanställningen. Arbetsuppgifterna hade bestått av undervisning samt administrativa uppgifter i anknytning till detta.

En årslön som ersättning

Utifrån referatet ovan ansåg förvaltningsdomstolen att det inte är frågan om ett sådant projekt som har avgränsats enligt tid och omfattning där arbetets karaktär skulle ha förutsatt att tjänsteförhållandet utgörs av en visstidsanställning. Domstolen fastställde att medlemmen ska erhålla en ersättning som motsvarar lönen för 12 månader. Staden har inte överklagat förvaltningsdomstolens beslut. ■

Arja Varis,
intressebevakningschef,
Miljöspecialisternas
centralförbund MCF

Varför uppfylldes inte villkoren för visstidsanställning?

1. Grunden för en visstidsanställning måste bedömas enligt den situation som råder när utnämningen sker.
2. Utomstående finansiering utgör inte en grund för visstidsanställning.
3. Separata projekt kan vara fortlöpande verksamhet. Ett projekt under viss tid måste vara avgränsat enligt tid och arbetsmängd.

Nya FOSU-förtroendemen till kommunerna

Nu under våren väljer vi nya förtroendemen till kommunsektorn bland Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade, FOSU. FOSUs förtroendemen representerar alla Akava-medlemmar på arbetsplatsen, även medlemmar i Kommunteamets förbund.

Förtroendemannavalet anordnas före slutet av april och den nya förtroendemannaperioden inleds 1.8.2015. FOSUs förtroendemannaperiod är tre år och upphör 31.7.2018.

Målet är att olika förbund och yrkesgrupper ska ha en sakkunnig förtroendeman vad gäller dessa frågor.

Det är viktigt att till exempel bibliotekarier, sakkunniga inom förvaltning eller inom det tekniska väsendet har en egen förtroendeman. Antalet förtroendemen och deras verksamhetsområden avtalas med arbetsgivaren innan valet inleds.

I förtroendemannavalet kan enskilda medlemmar påverka valet. Alla som hör till ett av FOSUS medlemsförbund har rösträtt.

FOSU är en av de tre huvudförhandlingsorganisationerna inom kommunsektorn. FOSU förhandlar om kollektivavtal och löner och har ett eget förtroendemannasystem.

Förtroendemannen bevakar dina intressen

Arbetstagare som hör till ett fackförbund representeras på arbetsplatsen av en förtroendeman. Förtroendemannens uppgift är att bevaka medlemmarnas intressen, se till att kollektivavtalen följs och förhandla om tillämpandet av kollektivavtal på arbetsplatsen.

- Förtroendemannen ger råd och stöd till medlemmarna och hjälper dem lösa eventuella problemsituationer.

- Förtroendemannen representerar medlemmarna och deltar i utvecklandet av arbetsgemenskapen ur de anställdas perspektiv.
- Förtroendemannasystemet är separat för varje huvudförhandlingsorganisation. Man kommer överens om antalet förtroendemen med arbetsgivaren innan valet ordnas.
- En förtroendeman kan eventuellt representera flera yrkesgrupper. De största yrkesgrupperna har en egen förtroendeman. En förtroendeman verkar i allmänhet vid sidan av det egna arbetet.
- FOSUs huvudförtroendeman väljs bland förtroendemen.
- I de största kommunerna befrias huvudförtroendemannen från sina egna arbetsuppgifter för att kunna sköta sin uppgift som förtroendeman. Befrielse från arbete är bundet

till antalet anställda som representeras. I genomsnitt utgör befrielsen en arbetsdag per 120 anställda som representeras.

- Huvudförtroendemen sköter om valet av förtroendemen.
- Medlemmarna ska informeras om förtroendemannavalet senast 5 dagar innan valet via e-post, på en anslagstavla eller på annat sätt som överenskommit på arbetsplatsen.
- Valresultatet meddelas till förhandlingsorganisationen FOSU.
- FOSU skickar en fullmakt till förtroendemannen och informerar kommunerna om förtroendemen. ■

*Jaakko Korpisaari,
ombudsman
Akavas Specialorganisationer*

Vill du bli förtroendeman inom kommunsektorn?

- Kontakta FOSUs huvudförtroendeman på din arbetsplats och fråga om FOSUs val.
- Meddela att du vill bli förtroendeman.
- Be representanten för ditt förbund om anvisningar om du har några frågor vad gäller förtroendemannavalet.

Som förtroendeman får du

- Gedigna kunskaper och sakkunskap i olika frågor som rör arbetslivet
- Gemenskap: nätverk erbjuder stöd och ger dig vänner
- Evenemang och möjligheter att påverka!

Förtroendemannens stöd

- Förbundet utbildar förtroendemannen inför uppgiften. Vid utbildningen skapar du
- bra nätverk med andra förtroendemen.
- Kontoret för Akavas Specialorganisationer ger dig hjälp och stöd.
- Den lokala samarbetsgruppen för FOSUs förtroendemen ger dig sitt stöd.

Kom med!

– Tips för en ny förtroendeman

– Jag fick ett bra råd när jag började med den här uppgiften: utred först tillräckligt och agera sedan. Jag hade stor nytta av rådet eftersom man ofta kan gå vidare i en fråga som hamnat på förtroendemannens bord enbart genom att diskutera ärendet, såvida motiveringarna är de rätta.

forskare
Outi Penninkangas,
Tammerfors,
FOSUs förtroendeman
sedan år 2008



BILD: REETTA TERVAKANGAS



BILD: VEIKKO SOMERPURO

– Kom med! Förbundet ser till att förtroendemen får en mycket bra utbildning. I uppgiften lär man sig mycket och kan påverka.

ansvarig ergoterapeut
Jukka Anto,
Helsingfors,
två år som FOSUs
förtroendeman

– Vi vanliga förtroendemen behövs för att förmedla information till huvudförtroendemannen. Bara genom att finnas till kan vi se till att arbetsgivaren inte kan göra vad som helst.

översättare
Martin Hausen, Esbo,
över 10 år som FOSUs
förtroendeman



BILD: ARI IJÄS

– Information är viktig. Samarbetet byggs upp så småningom, skynda långsamt!

ärendehanteringschef
Ritva Ikkela, Kyrkslätt,
två år som FOSUs
förtroendeman

– Det lönar sig att våga bli förtroendeman! För uppgiften får man stöd av huvudförtroendemannen, andra förtroendemen och förbundet.

bibliotekarie
Mielikki Matilainen,
Jyväskylä,
cirka tio år som FOSUs
förtroendeman



BILD: ARI IJÄS



BILD: ARI IJÄS

– Viktiga egenskaper är tålamod, tolerans, objektivitet och förhandlingsförmåga. Det är även viktigt att ta hand om sig själv och glömma arbetsfrågorna på fritiden.

kommunikationsplanerare
Paula Mecklin, Åbo,
andra mandatet
som FOSUs huvudförtroendeman

Förtroendemannaval som omfattas av AVAINTEs-avtalet

Det lönar sig att välja en egen förtroendeman för medlemmar i FOSU för att omfattas av AVAINTEs Arbetsgivarna rf:s kollektivavtal. På detta sätt säkerställer man en bättre intressebevakning vad gäller medlemmar i FOSU. Även ett eventuellt ökat antal arbetsplats-specifika avtal betyder att det behövs en förtroendeman för FOSU.

Tillämpningen av kollektivavtal på arbetsplatsen bygger på ett fungerande förtroendemannasystem.

Enligt AVAINTEs-kollektivavtalet kan den undertecknande organisationen utse en förtroendeman om minst fem av arbetsgivarens anställda är medlemmar i den undertecknande organisationen. Om medlemmarna är färre än fem kan förtroendemannen utses tillsammans med en annan undertecknande organisation.

Val före slutet av maj

Målet är att förtroendemannaval på arbetsplatser som följer AVAINTEs rf:s kollektivavtal ordnas före slutet av maj 2015. Den nya förtroendemannaperioden inleds 1.8.2015. FOSU's förtroendemannaperiod är tre år och upphör 31.7.2018.

Som bilaga FOSU's anvisningar för ordnande av förtroendemannaval. FOSU ordnar utbildning för AVAINTEs förtroendeman 16-17.4.2015.

Tveka alltså inte att föra förtroendemannavalet på tal på din arbetsplats med andra anställda som är medlemmar i AKAVA! Vi hjälper dig gärna om du har några frågor, så kontakta vid behov ditt eget förbund.

Omfattas din arbetsgivare av AVAINTEs-kollektivavtalet?

Kontrollera om AVAINTEs rf:s kollektivavtal tillämpas på din arbetsplats (<http://flash.ptery.fi/avaintes-2014-2017/html/>).

En av dem som har undertecknat kollektivavtalet är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf (www.juko.fi).

Du får mer information i FOSU's kontor av:

Allmänt om valanvisningarna:
Förhandlingschef Jouni Vattulainen,
jouni.vattulainen@juko.fi
tfn 040 590 9049

Ärenden som rör registret över förtroendeman:
Byråsekreterare Riitta Roisko,
riitta.roisko@juko.fi
tfn 040 530 7937

Kursfrågor:
Kurssekreterare Hannele Mustakorpi,
hannele.mustakorpi@juko.fi
tfn 0500 519 789

Du får mer information av ombudet för ditt förbund. ■



AVAINTE Arbetsgivarnas kollektivavtal

Vad är AVAINTEs?

Arbetsgivarna AVAINTE rf var tidigare Arbetsgivarföreningen för serviceföretag (PTY). Namnet ändrades våren 2014. Medlemmar i AVAINTE är bolag som helt eller delvis ägs av kommuner, andelslag som samarbetar med kommuner, stiftelser och samfund och företag som arbetar inom samma affärsområde som kommunservicen, bl.a. yrkeshögskolor, vatten- och värmeanläggningar, samfund och företag som erbjuder service inom socialväsendet och dagvård. AVAINTE rf:s kollektivavtal anses jämställt med kommunavtal. I avtalsförhandlingarna följer AVAINTE mycket noggrant med resultaten av förhandlingarna inom kommunsektorn. ■

I YRKESLIVET

Jaana Koskela arbetar som kommunsekreterare i Pelkosenniemi kommun. Hon är SVM från lapplands universitet och har arbetat fyra år inom kommunsektorn.

Vilka kunskaper/färdigheter är de viktigaste för att du ska lyckas i ditt arbete?

Färdigheter: Samarbets- och interaktionsförmåga, ett analytiskt arbetsgrepp, förmåga att lösa problem
Kunskaper: Kommunlagen, förvaltningsförfarande, kommunekonomi

Vad tycker du bäst om i ditt arbete?

Att arbeta för demokrati och kommuninvånarnas bästa, vilket jag upplever som att påverka inom samhället

Vad är det svåraste i ditt arbete?

Tids- och stresshantering, att hantera förändringar

Hur kommer dina arbetsuppgifter eventuellt att förändras inom en snar framtid? Vilka färdigheter krävs av dig då?

På landsbygden överförs allt fler uppgifter inom statsförvaltningen till kommunerna och kommunens roll som invånarnas intressebevakare lyfts fram. Detta kräver en allt bättre förmåga att hantera helheter och att utveckla serviceprocesser. Förändringarna kräver kontroll och bra kommunikation. Förmågan att kommunicera måste upprätthållas och utvecklas vidare. ■



Kommunteamet på nätet

www.kuntatiimi.fi/sv

Kommunteamet

Kuntatiimi utkommer även på svenska.

www.kuntatiimi.fi/sv

Du kan fråga efter Infobladet i pdf-format från ditt fackförbund.

Berätta om Kommunteamets webbplats

för din egen förtroende- eller huvudförtroendeman!

www.kuntatiimi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2015: mars, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Mari Raininko, förhandlingschef, tfn (09) 2511 1642
mari.raininko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman, tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftenjöröförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare, tfn 040 5519 497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Suvi Liikkanen, ombudsman, tfn (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Forstmästareförbundet

Tapio Hankala, verksamhetsledare, tfn (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Kosti Hyyppä, ombudsman, tfn 0201 299 253
kosti.hyyppa@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Tarja Niemelä, förhandlingsdirektör, tfn (09) 8561 0346, 050 340 2725
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Ville-Veikko Rantamäula, direktör, tfn 020 155 8804
ville-veikko.rantamaulala@tral.fi
www.tral.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef, tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

Arja Varis, intressebevakningschef, tfn (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi