



# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

OKTOBER

**Nedskärningar i kostnaderna inom den offentliga sektorn** sidan 1

**Varför Akava vill fortsätta förhandlingarna** sidan 2

**Löntagarna inom den offentliga sektorn tillbakavisar semesternedskärningar** sidan 3

**Vesa Laine: Effektiv utbildning ger fungerande lönesystem** sidan 4

**Löneförhöjning enligt tillväxt- och sysselsättningsavtalet inom kommunsektorn** sidan 5

**KunTeko 2020 sparrar och ger kommunerna råd** sidan 5

**I yrkeslivet: Olli Sjövall** sidan 6

BILD: SHUTTERSTOCK

## LEDARE

### Nedskärningar i kostnaderna inom den offentliga sektorn

**D**et råder ingen oenighet om att Finlands ekonomi befinner sig i en recession. Över 200 000 finländare är arbetslösa och arbetslöshetsgraden har legat på över åtta procent under flera år. Arbetslösheten har även berört högutbildade yrken. Detta har ökat genom nedskärningar inom den offentliga sektorn.

Det ekonomiska läget och utmaningarna för Finland har figurerat mycket i media. Regeringen har lyft fram Finlands svaga konkurrenskraft i jämförelse med andra länder. Regeringen vill öka antalet arbetstillfällen med ett produktivitetssprång som minskar arbetsnehetskostnaderna.

Regeringen vill stödja företagsverksamheten för att stimulera ekonomin. Önskemålet är att företagen ska börja investera i Finland och sysselsätta efter att de beviljats lättnader. För närvarande ser det ut som att stödet till företagen finansieras på bekostnad av den offentliga sektorn. Blir Finlands ekonomiska situation bättre av att skära ner på den offentliga sektorns tjänster, arbetsplatser och löner?

Kommunteamets förbund representerar kommunsektorns yrken inom kultur, förvaltning och den tekniska sektorn. De planerade anslagsnedskärningarna i statsbudgeten riktas även mot dessa tjänster. Som en följd av nedskärningarna minskar antalet arbetsplatser, då inga nyanställningar görs då anställda går i pension och då visstidsanställningarna minskar.

Det är klokt att hela tiden komma ihåg att det inte hand-

lar om att den offentliga sektorn i Finland skulle fungera dåligt. Vi klarar oss bra i internationella jämförelser: vår offentliga sektor fungerar väl och dess storlek eller kostnader är inte större än i jämförelseländerna. Finlands offentliga tjänster är högklassiga. Nu är bekymret snarare hur förutsättningarna för tjänsterna ska tryggas. Här behövs kostnadsmedvetenhet och tjänsteutveckling.

Regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer förhandlar för närvarande om hur de s.k. tvångslagar som regeringen föreslagit skulle kunna undvikas genom en arbetsmarknadsuppgörelse. Akava godkänner inte en försämring riktad mot de kvinnodominerade branscherna inom den offentliga sektorn som följer av tvångslagarna. Detta lyftes fram i arbetsmarknadens centralorganisationers gemensamma åsiktsyttring fredagen den 18 september.

I skrivande stund är arbetsmarknadssituationen fortfarande öppen. Det är enkelt att följa med i läget via medier. Se löntagarnas syn på sakerna på ditt förbunds, FOSU:s eller Akavas webbplats.



**Jaakko Korpisaari**

*kommunsektorns ombudsman  
Akavas Specialorganisationer*



Akava

# Varför Akava vill fortsätta förhandlingarna

Arbetsmarknadens centralorganisationer fortsätter på statsminister Juha Sipiläs uppmaning förhandlingarna för att uppnå det konkurrenskraftsprång som regeringen eftersträvar. En noggrann tidsfrist har inte överenskommit för en omfattande arbetsmarknadsuppgörelse, men enligt uppskattning kommer det att behövas några veckor.

## Vad förhandlar man om?

Före tisdagen den 29 september 2015 baserades förhandlingarna på att lägga fram ett alternativ till den nedskärningslista som regeringen ville använda för att uppnå ett konkurrenskraftsprång på fem procent. Regeringen har presenterat sin nedskärningslista med vissa mindre förändringar till riksdagen, vilket betyder att organisationerna fortfarande försöker komma överens om ett alternativ till listan.

På regeringens lista finns en omvandling av trettondagen och Kristi himmelfärdsdag till lediga dagar utan lön, karens vid sjukfrånvaro, en nedskärning av semesterpenningen till 30 dagar samt en nedskärning av semesterpenningen med 30 procent. Regeringen har avsett genomföra nedskärningarna genom s.k. tvingande lagstiftning, om organisationerna inte kan ta fram ett alternativt paket.

Tisdagen den 29 september ändrade regeringen på det paket som den vill att organisationerna ska förhandla om. Vid sidan av konkurrenskraftsprånget som ska sänka arbetskostnaderna per enhet med fem procent är målet också att hämta in konkurrentländernas försprång med fem procent med hjälp av måttfulla löneuppgörelser. Den sammanräknade effekten på tio procent av löneuppgörelserna för åren 2017–2018 och konkurrenskraftsprånget torde även kunna uppskattas så att om löneuppgörelsens effekt beräknas bli över fem procent, kan konkurrenskraftsprånget vara proportionellt mindre.

## Varför accepterar Akava regeringens villkor?

Enligt Akavas syn har landets regering beslutat att genomföra konkurrenskraftsmålet på ett eller annat sätt, vilket

betyder att organisationerna inte kategoriskt kan motsätta sig regeringens mål utan att komma med ett alternativ. Ordförande Sture Fjäder har påmint om att konkurrenskraftsprånget inte kommer att uppnås enbart med regeringens åtgärder. Organisationerna måste komma överens om det tillsammans.

Akava har krävt ett alternativ till regeringens paket, eftersom regeringen genom tvingande lagstiftning hotar föra in lagstiftningen på en väg som strider mot internationella fördrag som Finland har ratificerat, EU-direktiv samt Finlands grundlag. Även många juridikexperter har kritiserat regeringens sätt att genomföra strukturomvandlingarna. Detta grundläggande problem har inte försvunnit efter att regeringen ändrade sin tanke om tvingande lagar så att de ska gälla för viss tid.

På grund av finansieringskrisen inom den offentliga sektorn har Akava uppmuntrat regeringen att genomföra strukturomvandlingar, som vård- och kommunreformen. Akava har endast motsatt sig regeringen Sipiläs metoder att genomföra reformer i strid med normerna i en rättsstat. Akava har inte heller accepterat de omfattande nedskärningarna inom utbildning, eftersom dessa inte främjar en ny uppgång som baserar sig på en kunskapsekonomi.

## Vad eftersträvar Akava?

Akava har också motsatt sig det faktum att regeringens nedskärningar främst riktar sig mot anställda inom den offentliga sektorn och i synnerhet mot kvinnor. Jämställdhet är en av Akavas viktigaste värderingar. Många kvinnor arbetar inom Akava-yrkesområden inom den offentliga sektorn, och Akava kunde inte godkänna en försämring av arbetsvillkoren riktad mot dem.

Regeringen gjorde sitt förslag mer rättvist genom att byta ut en nedskärning av övertids- och veckoslutersättningar mot en nedskärning av semesterpenningen. Akava föreslår emellertid att beslutet om nedskärning av semesterpenningen ska kunna fattas i en omfattande arbetsmarknadsuppgörelse genom branschvisa överenskommelser efter olika branschers behov i stället för att det görs genom lagstiftning.

Akava kan inte heller godkänna karensdagar vid sjukdom. En karens skulle leda till att människor i allt större omfattning arbetar när de är sjuka. Enligt social- och hälsovårdsministeriets uppskattning orsakar arbete vid sjukdom redan nu kostnader på 3,4 miljarder euro per år. Kostnaderna är minst lika stora som utgifterna för sjukfrånvaro.

Vid förhandlingarna föreslår Akava en modell där konkurrenskraften söks med hjälp av både gemensamma samt branschspecifika metoder som överenskoms skilt för varje bransch. En gemensam metod kunde vara till exempel en kontrollerad ökning av arbetstiden. I gengäld kräver Akava att arbetstidsbankerna ska användas i större utsträckning på arbetsplatserna samt att arbetstidslagen reformeras genom trepartsförhandlingar så att den tjänar dagens arbetsliv ur både arbetstagarnas och arbetsgivarernas perspektiv.

Utöver förslaget som gäller alla föreslår Akava att ett utbud av metoder ska förhandlas fram med de övriga organisationerna. Bland dessa metoder kan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna genom gemensamma överenskommelser välja de metoder som bäst lämpar sig för respektive bransch.

Enligt Akava bör en omfattande arbetsmarknadsuppgörelse innehålla en måttlig löneuppgörelse, där organisationerna centraliserat kommer överens om

arbets- och tjänstekollektivavtal. Denna modell passar även de övriga arbets- tagarorganisationerna och Kommunar- betsgivarna. Finlands Näringsliv EK har krävt en förbundsruna. Införandet av den s.k. svenska modellen lämpar sig inte åtminstone som sådan för Finlands arbetsmarknadssystem. Vid förhandling- arna kan det emellertid vara ändamåls- enligt att behandla situationen inom den öppna sektorn och till exempel förena en konkurrenskraftig lönebildning inom den offentliga sektorn på ett förnuftigt sätt och på så sätt hitta en ny, finländsk modell.

Regeringens förslag omfattar en sän- ning av privata arbetsgivares socialför- säkringsavgifter. Det lär oundvikligen lyftas fram vid förhandlingarna. Däremot kan en sänkning av till exempel arbets- givarnas arbetslöshetsförsäkringsavgift inte genomföras i det nuvarande arbets- löshetsläget, eftersom detta skulle leda till antingen en nedskärning av förmåner eller en höjning av löntagarnas försä- ringsavgifter. Detta skulle synas direkt som en sänkning av arbetstagarnas köpkraft. Att ingripa i pensionsreformen skulle inte vara ändamålsenligt i denna situation och Akava kan inte godkänna

detta, särskilt vad gäller unga personers pensioner.

Utöver en ökning av arbetstidsbanker- na har Akava som mål att förbättra om- ställningsskyddet för uppsagda samt en ökning av personalens rätt till informa- tion, delaktighet och påverkningsmöjlig- heter då de lokala avtalen expanderar. Akava har även som mål att samarbets- lagen ska ses över så att den motsvarar lagens ursprungliga syfte i en anda av genuint samarbete. ■

Copyright © Akava



# Löntagarna inom den offentliga sektorn tillbakavisar semesternedskärningar

Löntagarna inom den offentliga sek- torn tillbakavisar regeringens för- slag till riksdagen om att förkorta de längsta semestrarna. Organisationerna påminner om att anställningsvillkoren utgör en helhet. Möjligheten till längre semestrar har varit en faktor för att en- gagera arbetstagarna att stanna kvar hos staten eller kommunerna och den har samtidigt kompenserat den lägre löneni- vån och de mindre karriärmöjligheterna.

- Det har varit möjligt att få längre se- mester efter 15 års anställning. Detta har överenskommit vid förhandling- ar mellan arbetsgivarna och arbetsta- garna. Kommunerna eller staten har inte tillnärmelsevis alltid haft pengar för löneförhöjningar. I dessa fall har ledighet erbjudits i stället för pengar och samförstånd har nåtts i frågan.
- Lönenivån för uppgifter inom den of- fentliga sektorn är lägre än inom den privata sektorn, särskilt för utbildade arbetstagare. De något bättre semes- terförmånerna är en ersättning också för detta. Arbetet inom den offentliga sektorn är ofta psykiskt och fysiskt belastande. Längre semestrar har bi- dragit till att arbetstagarna orkar i sitt

- Semesternedskärningarna kommer att göras för att finansiera en sänkt sjukförsäkringsavgift för privata arbetsgivare. Det är både ekonomiskt och moraliskt orimligt att låta lågav- lönade arbetstagare inom den offent- liga sektorn få stå för denna räkning. En nedskärning av semestern skulle behandla en grupp olikvärdigt jäm- fört med andra arbetstagare.
- Om staten genom lag ingriper i arbetstagarnas semestrar, medför detta ett tryck på att höja lönen. Där- för är det bättre att regeringen gör avkall på sitt förslag. Anställningsvill- koren bör även framledes förhandlas mellan avtalsparterna och tvångsla- gar som är främmande i arbetslivet bör glömmas. Regeringen är, som tur är, redo att ge avkall på förslagen till försämring, om arbetsmarknadens centralorganisationer kan nå ett gemensamt förslag om ersättande åtgärder. Vi söker alltså en lösning genom förhandlingar.

Huvudavtalsorganisationerna påminner att den kontinuerliga minskningen av

personal och recessionen har ökat ar- betsbördan vid produktionen av de bas- tjänster som är viktiga för medborgarna. Arbetstagarna försöker hålla social-, hälsovårds- och utbildningstjänsterna, säkerhetstjänsterna samt kommunaltekniken i skick under det tryck som skapas av den ekonomiska recessionen och de ökade kraven. Organisationerna anmär- ker att till exempel inom kommunsektorn råder enighet om att produktiviteten bör ökas, och detta främjas med hjälp av ge- mensamma projekt mellan organisatio- nerna och kommunarbetsgivaren.

**Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU**  
ordförande Olli Luukkainen

**Kommunfackets union**  
ordförande Jarkko Eloranta, JHL  
ordförande Maija Pihlajamäki

**Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo**  
ordförande Silja Paavola, Super  
ordförande Rauno Vesivalo, TEHY

**Löntagarorganisationen Pardia**  
ordförande Niko Simola ■



# Effektiv utbildning ger fungerande lönesystem

**A**VAINTA Arbetsgivarna rf kan vara en rätt okänd aktör för vissa anställda inom kommunsektorn. Det handlar dock om en förening som under flera år bevakat arbetsgiversidans intressen, och vars kollektivavtal omfattar allt fler arbetstagare.

JK Vesa Laine började som verkställande direktör på AVAINTA rf i början av 2015. Kuntatiimi talade med den nya VD:n.

## 1. Vad är Avainta?

AVAINTA Arbetsgivarna rf är arbetsgivarföreningen för kommunalt ägda bolag. Tidigare hette föreningen SIAF (Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening), ett namn som många känner bättre igen.

För närvarande har föreningen drygt 600 medlemsorganisationer och antalet ökar ständigt. Medlemsorganisationerna sysselsätter cirka 35 000 arbetstagare.

Avainta är en branschövergripande arbetsgivarförening. Våra medlemmar består bland annat av yrkeshögskolor, hamnar, vatten- och värmebolag, utvecklingsbolag, fastighets-, kost- och städserviceföretag samt olika organisationer som producerar social- och hälsovårdstjänster.

## 2. Vilken roll har Avainta i arbetsmarknadsfältet?

Trots att Avainta är branschövergripanden har det i praktiken två kollektivavtal: den s.k. allmänna Avaintes och ett kollektivavtal för undervisnings- och bildningsområdet. I detta avseende avviker vi från tjänste- och arbetskollektivavtalsstrukturen inom kommunsektorn – Avainta har till exempel inte ett skilt avtal för läkare eller teknisk personal.

I praktiken är samma organisationer som inom kommunsektorn delaktiga i Avaintas kollektivavtal, även om s.k. huvudavtalsorganisationer inte finns i Avaintas avtalsstruktur.

Vi samverkar med aktörer i den s.k. kommunfamiljen. Vi har ett särskilt nära samarbete med KT Kommunarbetsgivarna. Även om våra avtal inte är identiska, försöker vi samordna vissa frågor.

För närvarande har Avainta inte en helt egen näringspolitisk intressebevakning, men vi medverkar aktivt med Kommunförbundet och KT även i detta avseende.

Vi har även regelbunden kontakt med Keva. Detta beror på att våra intressen sammanfaller särskilt vid bolagiseringar: kommunala bolag bör sköta om pensionsförsäkringarna via Keva och arbetsgivarorganisationen via Avainta. På detta sätt sköts all slags intressebevakning i bolag som hör till en kommunkoncern med aktörer som spelar mot samma mål.

## 3. Din syn på lönesystemet i Avaintes-avtalet?

Avaintas lönesystem skiljer sig från lönesystemet i AKTA. Enligt Avaintas kollektivavtal bestäms grundlönen utifrån uppgiftens svårighetsgrad, personens yrkeskunskap och arbetsprestation. Dessa faktorer bedöms genom en totalbedömning.

Jag anser att lönesystemet i Avainta fungerar väl i sig. Det gäller dock att komma ihåg att enbart system inte garanterar någonting, även om de skulle tas direkt ur en belöningshandbok.

Företagsledningen, cheferna och arbetstagarna använder alla lönesystemet. Systemet fungerar inte om någon av parterna inte känner till de detaljerade metoderna för tillämpning av lönesystemet.

Det handlar också om lönekunskap, dvs. hur systemet och dess principer har kommunicerats till användarna och vilka förväntningarna på systemet är.

Redan små avbrott i användarkedjan kan leda till att systemet verkar avlägset och det inte finns någon motivation för att tillämpa det. Om detta är fallet, är det



Vesa Laine kom till Avainta från FOSU.

## Vesa Laine har lång arbetsmarknadserfarenhet

Vesa Laine kom till Avainta från uppgiften som förhandlingschef vid FOSU universitetssektorn, där han verkade i drygt tre år. Till FOSU kom Laine från Forsvarsmakten, där han verkade som branschchef på Huvudstabens personalavdelning. Före Huvudstaben arbetade Laine som arbetsmarknadsjurist på KT Kommunarbetsgivarna.

Laine har arbetat med arbetsmarknadsuppgifter inom kommunerna, staten och den privata sektorn på båda sidorna om bordet.

lätt hänt att den allmänna uppfattningen blir att hela systemet är felaktigt.

#### 4. Hur skulle du utveckla lönesystemet?

När det gäller utveckling av lönesystemet är det väsentligt att öka utbildningen. På detta sätt kan vi ta oss an eventuella problem gällande både uppbyggnaden och tillämpningen av systemet. Det vä-

sentliga är att öka kännedomen om lönesystemet.

En utmaning i detta är förstås att Avainta har ett brett spektrum av medlemsorganisationer. De största medlemsorganisationerna har mer personalresurser för att utveckla systemet.

En betydande del av medlemsorganisationerna är emellertid så små att de inte har tillräckligt med resurser för detta. Lönesystemet byggs dock upp skilt för

varje organisation inom ramen för kollektivavtalet. ■

*Intervju:*

**Petri Toiviainen**

*förhandlingschef*

*Högskoleutbildade samhällsvetare*



Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

## Löneförhöjning enligt tillväxt- och sysselsättningsavtalet inom kommunsektorn

det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) höjs tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön från och med 1.2.2016 enligt följande:

- Den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 16,00 euro per månad, om den uppgiftsrelaterade lönen 31.1.2016 är under 3 404,26 euro,
- Den uppgiftsrelaterade lönen höjs med 0,47 procent, om den uppgifts-

relaterade lönen 31.1.2016 är minst 3 404,26 euro.

Vid deltidsarbete är höjningen i euro av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som arbetstiden är kortare än full regelbunden arbetstid.

Det prövningsbaserade individuella tillägget höjs med 0,47 procent.

Ersättningarna för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige avrundas uppåt till närmaste eurobelopp.

Dessutom avtalades om en fortsättning av arbetet för arbetsgrupperna som utvecklar AKTA-avtalet vid KT Kommunarbetsgivarna och huvudavtalsorganisationerna.

Lönearbetsgruppen förnyar och utvecklar lönebilagorna. Den allmänna arbetstidsgruppen bedömer och utvecklar arbetstidssystemen och bestämmelser om arbetstid. AKTA-avtalet gäller till 31.1.2017. ■



## Kunteko 2020 sparrar och ger kommunerna råd

**K**unteko 2020 är kommunsektorns program för arbetslivsutveckling som svarar upp mot kommunernas utmaningar genom att utveckla kommunarbetet. Kunteko erbjuder utveckling, inläring och hantering av förändringar som svar åt kommunorganisationerna. Kunteko är ett gemensamt projekt för KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns löntagarorganisationer. Projektet har också beviljats EU-finansiering.

I programmet delas idéer, erfarenheter och utvecklingsresultat med kollegor och arbetsgemenskaper över kommun- och branschgränserna. Centrum i Kunteko är torget

Tekojen Tori på adressen [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi). Där samlas information om utvecklingsprojekt, delas idéer och träffas experter från olika håll i Finland.

Kunteko 2020 erbjuder arbetsgemenskaper, chefer och beslutsfattare experthjälp, coaching, sparring och rådgivning. Dessutom kan kommunala arbetsplatser delta i programmets inlärnings- och utvecklingsnätverk samt utbildningar för interna utvecklare. I Kunteko stöds inte verksamhet som syftar till permittering eller uppsägning.

Läs mer om programmet på [www.kunteko.fi](http://www.kunteko.fi).

Följ Kunteko på Twitter och gilla oss på Facebook ■

# I YRKESLIVET

**Olli Sjövall** arbetar som miljöhälsochef på Lojo miljöhälsotjänster. Han leder enheten för miljö- och hälsoskydd, verkar som chef för hälsoinspektörer och veterinärer samt föredragande för ansvarsområdet inom miljöhälsosektionen. Han är utbildad livsmedelskemist, FD från Åbo universitet och har arbetat inom kommunsektorn i cirka nio år.



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

Mitt arbete kräver både sakkunskap och sociala färdigheter. Att behärska och tillämpa verksamhetsrådets lagstiftning, kommunalförvaltning, ekonomi, chefskunskaper och beslutsförmåga samt praktiskt myndighetstillsynsarbete är väsentliga delar av arbetet.

## **Vad tycker du bäst om i ditt arbete?**

I arbetet är det möjligt att påverka säkerheten i livsmiljön på både individ- och samhällsnivå. Arbetet är varierande och mångsidigt och jag tillämpar lagstiftning, anvisningar, information, undersökningar m.m. i praktiken.

## **Vad är det svåraste i ditt arbete?**

Frågor inom miljö- och hälsoskydd kan ibland vara mycket problematiska och ha omfattande konsekvenser. Situationer kan uppkomma plötsligt och kräva snabba åtgärder och beslut. I enskilda fall kan svåra konflikt-situationer uppstå, vilka vi försöker lösa i enlighet med gällande lagstiftning och anvisningar.

## **Hur kommer dina arbetsuppgifter att förändras inom en snar framtid?**

Miljö- och hälsoskyddet har varit föremål för kontinuerlig förändring under de senaste åren och förändringarna fortsätter: lagstiftning, ett minskat antal övervakningsenheter på riksnivå, Oiva-systemet, informationssystem, rapportering, blanketter, arbetsfördelningen mellan kommunerna och staten... Ständiga förändringar i verksamhetsmiljön och rutinerna kräver kontinuerlig anpassning och det är krävande att driva saker framåt på ett systematiskt sätt. ■

## **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

### **Driftenjörseförbundet 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**

Elena Gorschkow-Salonranta, ombudsman,  
tfn 050-571 5655  
elena.gorschkow-salonranta@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

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