



Yliopistorahoituksen heiluriliike

Hallitus on vaihteenksi pääomittamassa yliopistoja viime vuosien kurimuksen jälkeen. Yliopistojen kilpailukykysoimukseen säästöt kanavoituvat valtiolle.

Reilu vuosi sitten saimme kuulla, että yliopistojen rahoitusta leikataan. Siitä kun oli hieman toivuttu, oli vuorossa kiky-sopimuksen teko. Sitä tehtäessä ainakin osa uskoi, että sopimuksen myötä yliopistojen talous saattaisi parantua. Tänä kesänä kävi sitten ilmeiseksi, että yliopistoille ei tule edes laskennallisia säästöjä kiky-sopimuksesta, vaan säästöt kanavoituvat valtiolle. Valtiovalta ei katsonut vähentäneensä mitään ylimääräistä vaan päättäneensä olla antamatta enemmän. Kyseessä oli siis rahoituksen negatiivinen kasvu, jos jatkamme samaa kielenkäyttöä.

Lokakuun puolessa välissä tuli erilainen uutinen julkisuuteen. Yliopistoille annetaan lisärahoitusta! Kyseessä on pääomittaminen, jonka suuruus ei heti ollut selvillä. Asiantuntija-arvioiden mukaan pääomitus olisi tehokasta, jos se olisi vähintään haarukassa 500-1000 miljoonaa euroa. Silti tämä tarkoittaa käytössä olevien resurssien kasvavan pääomituksen ansiosta yhteensä vain tuoton verran, eli noin 10-15 miljoonaa euroa per vuosi.

Pääomittamisella on tarkoitus vahvistaa yliopistojen toimintamahdollisuuksia, jotka ovat merkittävästi heikentyneet viime vuosina. Samalla myös luottamus tutkimus- ja koulutus toiminnan tulevaisuuteen on heikentynyt. Vähenevillä resursseilla on vaikea kilpailla osaamisesta ja tehdä kansainvälisesti tunnustettua tulosta.

Sisältö

- 1 Yliopistorahoituksen heiluriliike
- 2 Mitä kilpailukykysoimus tarkoittaa yliopistoille?
- 3 Where are we heading?
- 4 Työajan ja vuosiloman pelisäännöt luupin alle
- 5 Työttömyysturvaan kaavailtujen heikennysten merkitys yliopistosektorilla
- 6 Koulutussuunnittelua Helsingin yliopistossa
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

Suotavaa olisi, että heiluri pysähtyisi ja jäisi tähän asentoon. Yliopistojen resurssien turvaaminen on edelleen avain Suomen menestymiseen tulevaisuudessa.

■ Daniel Valtakari

Asiamies, yliopistosektori
Tekniikan Akateemiset TEK

Mitä kilpailukyky sopimus tarkoittaa yliopistoille?

Uusia yliopistojen henkilöstön vähentämiseen tähtääviä yt-neuvotteluja ei ole tulossa, vaikka rahoituksesta leikataankin. Työaika lisääntyy puolellatoista prosentilla ja voi aiheuttaa paineita työvoiman vähentämiseen.

Kilpailukyky sopimus, joka on jäävä kaikkien aikojen viimeiseksi keskitetyksi työmarkkinaratkaisuksi Suomessa, on allekirjoitettu. Historiallinen työajan pidennys ja paikallisen sopimisen laajennus toteutetaan uuden sopimuskauden alkaessa vuonna 2017. Julkista sektoria laajasti koskeva lomarahojen määräaikainen leikkaus ei koske yliopistoja, vaikka ne toimivatkin pääosin julkisella rahoituksella. Yliopistot eivät siis saaneet lomarahojen leikkausta vastaavaa työvoimakustannusten säästöä.

Yliopistoilta leikataan 13,9 miljoonaa

Valtion vuoden 2017 talousarvion laadinnan tultua julki elokuussa paljastui, että yliopistojen rahoituksesta vähennetään työnantajamaksuihin sovittu alennus. Yliopistoilta leikataan näin 13,9 miljoonaa euroa ensi vuoden rahoituksesta. Moni yliopisto oletti, että ne saavat maksualennukset hyödykseen. Asia oli esillä äskettäin Sivistan ja palkansaajajärjestöjen välisessä keskustelussa ja paikalla olleet yliopistojen edustajat ilmoittivat, että tällä perusteella ei kuitenkaan uusia henkilöstön vähentämiseen tähtääviä yhteistoimintaneuvotteluja ole tulossa. Yllättävään rahoitusvajeeseen pystyttäneen sopeutumaan ilman irtisanomisia.

Työaika lisätään 1,5 prosentilla ilman, että se aiheuttaa kustannuksia työnantajalle. Tämä voi johtaa siihen, että työnantaja muuttaa työajan lisäyksen säästökseen vähentämällä työvoimaa vastaavalla määrällä. Tällaista tuskin voidaan tehdä nopeasti, mutta työvoiman tarpeen suunnittelussa se saatetaan ottaa huomioon. Esimerkiksi valtio vähensi jo vuoden 2017 määrärahoista virastoilta työajan pidennystä vastaavan laskennallisen määrän toimintamenoista, mikä luo paineita tulevaisuudessa työvoiman vähentämiseen.

Ei toista nollakorotuskierrosta odotettavissa

Paikallinen poikkeaminen työehtosopimuksen vähimmäismääräyksistä tapahtuu ensi sopimuskauden alusta lukien muodollisestikin paikallisin päätöksin. Tähän asti valtakunnallisen työehtosopimuksen osapuolet ovat käsitelleet kaikki poikkeamat – hyväksyneet tai hylänneet. Helmikuun alusta lukien JUKOn pääluottamusmiehet yliopistoissa joutuvat itse arvioimaan, onko työnantajan esittämä poikkeamista syytä hyväksyä. Muutos ei toivottavasti ole niin suuri kuin miltä se vaikuttaa, ja toivottavasti JUKOn toimisto pystyy opastamaan ja auttamaan pääluottamusmiehiä tässä uudessa roolissa.

Seuraavaa sopimusta koskevat neuvottelut käydään jo ensi vuoden syksyllä. Ne käydään niin sanottuna liittokierroksena, jolloin Sivistan kanssa käytävä neuvottelu tapahtuu itsenäisesti ilman keskusjärjestöjen ohjausta. Toista peräkkäistä nollakorotuskierrosta tuskin on odotettavissa. Niin sanotulla Suomen Mallilla, kun se joskus ehkä syntyy, pyritään ohjaamaan liittotasolla tehtäviä palkankorotuksia enintään viiteentoistaluokassa omaksuttavaan tasoon. Nähtäväksi jää, millaisena se voi toteutua.

■ **Markku Kojo**
JUKO ry



Where are we heading?

Government injects new funding to struggling universities after recent cuts. There are legal changes concerning holidays and working time.

In October we received news that the government is going to additionally fund the universities. After a deep dive in financing this news is most welcome. The university sector financing has been like the Foucault pendulum. The government has deemed it necessary to inject new capital into the universities. The amount of the capital investment is not yet known, but specialists say that to be effective, the total should be at least between 500M€ and 1000M€. Still this would only lead to an effective increase of the annual available funding of about 10-15 M€ which corresponds to the return the funding would accumulate.

Before this the universities had to struggle first with reduced budget funding leading to lay-offs and reduced number of employees in most universities. On top of that talks about the competitiveness agreement were initiated and led to reduced benefits for the employees. However, the universities could not themselves benefit from this, as the government withheld funding corresponding to the calculated savings.

Changes to holidays and working time

Currently two major legal changes are on their way. One of them concerns the working time and the other one the holidays. These laws are scheduled to be updated at the earliest by 2018. The current regulation on working time does not take into account the major changes that have occurred in recent years in the different forms of work.

The unemployment funding is also undergoing major changes. The results are yet to be seen. The intention of the government is to activate unemployed people by increased interaction and interviews with the purpose of finding new employment. On national level this may mean up to 1.5 million interviews per year with unemployed people. A failure to participate on the interviews or otherwise insufficient efforts to find employment may lead to losses of or reduced unemployment benefits. The effects of these actions remain to be seen, as they don't seem to include actions with the purpose of increasing the number of vacant jobs. Especially those working in the universities and then having been made redundant will suffer from the changes.

■ Daniel Valtakari

Senior Adviser

Academic Engineers and Architects in Finland TEK



Työajan ja vuosiloman pelisäännöt luupin alle

Elinkeinorakenteen muutokset, yritysten kansainvälinen ja kotimainen toimintaympäristö sekä työn tekemisen tavat ovat muuttuneet viimeisten 20 vuoden aikana. Tästä syystä voimassa oleva työlainsäädäntö on päivitettävä vastaamaan nykypäivän tarpeita.

Voimassa oleva työaikalaki on vuodelta 1996 ja vuosilomalaki puolestaan vuodelta 2005. Kummankin lain perustana ovat lakien voimaan tullessa voimassa olleet työaika- ja vuosilomalait, jotka olivat pääosin peräisin 1940- ja 1970-luvuilta. Työaikalain ja vuosilomalain kokonaisuudistamista varten on nyt asetettu työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä, jonka toimikausi on 28.6.2016–30.6.2018. Työryhmän toimeksiantossa on tuotu esiin, että elinkeinorakenteen muutokset, yritysten kansainvälinen ja kotimainen toimintaympäristö sekä työn tekemisen tavat ovat muuttuneet viimeisten 20 vuoden aikana. Tästä syystä voimassa oleva lainsäädäntö on päivitettävä vastaamaan nykypäivän tarpeita. Vaikka kumpikin laki muodostaa oman kokonaisuutensa, lainsäädäntöä on tarpeen katsoa myös laajemmasta näkökulmasta. Ensimmäisessä vaiheessa tarkastelun kohteena ovat kuitenkin työaikalain säännökset.

Akavalaista näkökulmaa työryhmässä edustaa Tradenomiliitto TRAL ry:n johtava lakimies **Esa Schön** varajäsenenään Akavan vastaava lakimies **Jaana Meklin**. Työryhmäedustajien tueksi on muodostettu akavalainen taustaryhmä.

Laki ei huomioi uusia työn muotoja

Työaikalainsäädännön uudistaminen on ollut jo pitkään akavalaisena tavoitteena. Akavan työelämäohjelmassa on muun muassa tuotu esiin, että lainsäädäntöä tulee uudistaa siten, että kaikki työ- tai virkasuhteessa tehtävä työ on samanarvoisessa asemassa, riippumatta siitä missä työ fyysisesti tehdään. Nykyinen työlainsäädäntö ei ota huomioon uusien työskentelymuotojen yhä kiihtyvää yleistymistä. Lainsäädännössä olisi syytä määritellä myös etätönn käsite ja siinä sovellettavat työehdot ja työsuojelun pelisäännöt. Lisäksi työnantaja tulisi velvoittaa varmistamaan työntekijöiden mahdollisuus palautua kaikissa tilanteissa. Palautumismahdollisuus koskee kaikkea työnantajan lukuun tehtävää työtä, matkustamista ja työhön sidonnaista toimintaa ajankohdasta riippumatta.

Työaikapankkijärjestelmän pääpiirteet ja siihen liittyvät työaika-suojelun vähimmäisehdot tulee kirjata lakiin. Työaikapankin käyttöno-
totosta, yksityiskohdista ja tarkemmasta soveltamisesta sovitaan puolestaan alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa. Osittaisen työkyvyn hyödyntämiseksi ja

työssä jaksamisen parantamiseksi laissa tulisi akavalaisen näkemyksen mukaan olla määräys työntekijän oikeudesta osa-aikatyöhön terveydellisillä ja sosiaalisilla syillä.

Nykyiset työehdot voimassa 2018 loppuun

Yliopistosektorilla voimassa olevia työaika-
koskevia työehtoja sovelletaan 31.1.2018 saakka, joten lainsäädännön mahdolliset uudistukset heijastuvat yliopistosektorille aikaisintaan tämän ajankohdan jälkeen. Yliopistojen työehtosopimuksessa on sovittu sopijaosapuolten välisestä työaikatyöryhmästä, jonka toimeksiantona on tarkastella työehtosopimuksen työaikajärjestelmiä ja selvittää mahdollisuudet lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia työaikajärjestelyjen avulla. Työryhmä tulee jakaantumaan opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja muun henkilökunnan työaikakysymyksiä käsitteleviin alaryhmiin. Työryhmissä on edustus sekä Jukon toimistolta että jukolaisista yliopistosektorin ammattiliitoista.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



Kuva Shutterstock

Työttömyysturvaan kaavailtujen heikennysten merkitys yliopistosektorilla

Hallituksen esittämät muutokset työttömyysturvalakiin heikentäisivät merkittävästi työttömyysturvaa. Työttömyysturvan enimmäiskesto lyhenisi, omavastuu-aika pitenisi ja työttömät kutsuttaisiin haastateltaviksi kolmen kuukauden välein.

Hallituksen esityksen eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta (HE 113/2016 vp) mukaan maan hallitus esittää hallitusohjelman kärkihankkeeseen perustuen työttömyysturvan uudistamista. Esityksessä ehdotetaan työttömyysturvan enimmäiskesto lyhennettäväksi 500 päivästä 400 päivään. Niille, joilla on alle kolmen vuoden työhistoria, enimmäiskesto lyhenisi jopa 300 päivään. Ainoastaan yli 58-vuotiailla työssäoloehdon täyttävillä työttömyysturvan enimmäiskesto säilyisi 500 päivässä.

Hallitus heikentäisi määräaikaisten työttömyysturvaa

Lisäksi hallituksen esityksessä ehdotetaan omavastuuajan pidentämistä viidestä päivästä seitsemään päivään ja työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettavan korotetun ansio-osan alentamista sekä pitkän työuran (20 vuoden työhistoria) jälkeen maksettavista korotusosasta ja korotetusta ansio-osasta luopumista.

Lain oli tarkoitus tulla voimaan 1.1.2017. Hallitus on kuluneena syksynä neuvotellut työttömyysturvan leikkauksista työmarkkinajärjestöjen kanssa kolmikantaisessa työryhmässä, mutta osapuolet eivät ole päässeet asiassa sopuun. Hallitus voi tietysti toteuttaa työttömyysturvan leikkauksen yksipuolisesti ”pakkolakina”, mutta palkansaajakeskusjärjestöjen kanta on, että työttömyysturvan leikkaus hallituksen yksipuolisella päätöksellä olisi kilpailukykysovimuksen vastaista.

Lopullisia päätöksiä asiassa ei ole vielä tehty, joten hallituksen esityksen mukaisten leikkausten toteutuminen on epävarmaa vielä tätä artikkelia kirjoitettaessa. Toteutuessaan lakiesitys toisi kuitenkin heikennyksiä erityisesti yliopistoissa työskentelevien määräaikaisten työttömyysturvaan.

Työttömät haastatteluun kolmen kuukauden välein

Työttömien asemaan on muutoinkin tulossa kiristystä. Hallitus on esittänyt myös muita keinoja työttömyyden vähentä-



miseksi ja sitoutunut muun muassa työttömien haastatteluun kolmen kuukauden välein. Kaavaillaan siis, että vuoden 2017 alusta kaikkien työttömien työnhakijoiden on tultava haastatteluun kolmen kuukauden välein. Haastattelujen yhteydessä valvotaan myös työnhakusuunnitelman noudattamista. Haastattelut järjestetään joko TE-toimistoissa tai ostopalveluina yksityisissä yrityksissä.

Korkeasti koulutettujen työttömien (tutkijat, lehtorit, professorit, tohtorit) osalta tilanne muodostaa vaaramomentin, koska haastattelijoiden osaamis- ja koulutustaso voi olla heikompi kuin haastateltavien. Silloin saattaa muodostua tilanne, jossa osapuolet eivät puhu ”samaa” kieltä eivätkä ymmärrä toisiaan oikein, jolloin haastattelu ei vastaa haastateltavien tarpeita eikä tuota työttömälle korkeakoulutetulle mitään lisäarvoa.

Myös maakuntauudistus tuo muutoksia työvoimapalvelujen järjestämiseen ja vaikuttaa siten kansalaisten työttömyysturvaan. Jo nyt eri TE-toimistojen päätösten yhtenäisyydessä on toivomisen varaa. Miten päätösten yhtenäisyyden ja kansalaisten oikeusturvan käykään sen jälkeen, kun TE-toimistot lakkautetaan ja työvoimapalveluiden järjestäminen siirtyy maakuntien vastattavaksi? Sen jälkeen työvoimapalvelujen tuottamisesta vastaavat kunnat, yksityiset palveluntarjoajat tai kolmas sektori; valtio on kokonaan ulkona kuviosta.

■ Kirsi Venäläinen

Neuvottelupäällikkö
Suomen Lakimiesliitto

Koulutussuunnittelua Helsingin yliopistossa

Helsingin yliopisto on Suomen suurin tiedekorkeakoulu. Työntekijöitä yliopistossa oli ennen tämän vuoden irtisanomisia noin 8000. Helsingin yliopisto on monitieteinen ja monialainen yliopisto, jossa opetusta on neljällä eri kampuksella eri puolilla Helsinkiä ja tiedekuntia on yhteensä 11. Viime vuonna Helsingin yliopisto vietti 375-vuotisjuhlaansa. Helsingin yliopistossa opiskelee noin 35 000 opiskelijaa.



**Anni
Rintala**

Toimin koulutussuunnittelutiimissä, joka vastaa Humanistisen ja Teologisen tiedekunnan sekä Kielikeskuksen koulutussuunnittelusta. Jokaisella suunnittelijalla on oma vastuualueensa ja minun vastuullani ovat taiteiden tutkimuksen oppiaineiden sekä sukupuolentutkimuksen maisteriohjelman koulutussuunnittelijan tehtävät. Tehtäviini kuuluvat myös vastuu humanistisen tiedekunnan tuutoroinnista sekä koulutusohjelmien markkinointi. Opiskelijoiden ohjaus ja neuvonta on vähentynyt, mutta jonkin verran pääsen tekemään myös niitä muiden tehtävieni ohessa.

Elämää muutosten keskellä

Viimeisen vuoden aikana Helsingin yliopistossa on tapahtunut monia muutoksia. Erityisen raskaita olivat isot irtisanomiset, jotka ovat vaikuttaneet varsinkin hallinnossa työskenteleviin yliopistoyhteisön jäseniin, sillä useimpien kollegoja on irtisanottu ja työmäärä on lisääntynyt.

Helsingin yliopistossa on rakennettu myös uudenlaista palveluorganisaatiota, yliopistopalveluita, jossa hallinto on järjestäytynyt toimialoittain ja lähes kaikilla on jollain tavalla uudistunut tehtäväkuva. Käytännössä uusi palveluorganisaatio on ollut täydessä toiminnassa vasta elokuun alusta alkaen. Täysin uudenlaisen organisaatorakenteen toimeenpano ei synny ilman kasvukipuja ja aikaa menee edelleen siihen, että selvittelen, mikä tehtävä kuuluu minkäkin toimialan vastuulle.

Keskeisessä osassa koulutussuunnittelussa on tällä hetkellä uusien koulutusohjelmien rakentaminen. Helsingin yliopistossa käynnistettiin Iso pyörä-projekti vuonna 2014. Tässä projektissa rakennetaan uudenlaisia laajempia koulutusohjelmia. Esimerkiksi humanistisen tiedekunnan kandiopintojen

nykyisestä 23 eri opiskelukokonaisuudesta muodostetaan kuusi uutta laajempaa kandiohjelmaa. Omaan työhöni kuuluu taiteiden tutkimuksen kandi- ja maisteriohjelmien sekä sukupuolentutkimuksen maisteriohjelman rakentaminen yhdessä opetushenkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa.

Monipuolinen työnkuva

Uusien koulutusohjelmien suunnittelu on tällä hetkellä työni mielenkiintoisin tehtävä. Uudet koulutusohjelmat käynnistyvät syksyllä 2017. Saan olla mukana rakentamassa uusia tutkintovaatimuksia ja toimia opintohallinnon asiantuntijana johtoryhmissä. Kasvatustieteen maisterin tutkinto antaa tähän erinomaisen pohjan, ja oman osaamisen hyödyntäminen innostaa uusien koulutusohjelmien suunnitteluun. Käytännössä uusien koulutusohjelmien luominen vaatii koulutusohjelman rakenteen ja sisältöjen päättämistä yhdessä opetushenkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa. Tässä päästään keskustelemaan osaamistavoitteista ja niiden selkeästä ilmaisemisesta opiskelijalle. Opetusohjelman suunnittelu sekä aiemmin opintonsa aloittaneiden opiskelijoiden siirtymäsääntöjen muodostaminen ja valintakokeen valmistelut ovat vuorossa myöhemmin koulutusohjelmien suunnittelussa.

Koulutusohjelmien suunnittelun lisäksi tärkeä osa työtäni on opetushenkilökunnan tukena toimiminen. Tämä tarkoittaa käytännön asioiden selvittelyä opetuksen järjestelyihin liittyen, mutta myös pedagogisen tuen tarjoamista opettajille. Opetushenkilökunnan kanssa tehty työ on erittäin antoisaa ja mielenkiintoista. Samalla pääsee tutustumaan uudenlaisiin mielenkiintoihin aloihin ja tutkimuskenttiin. Toimin myös opettajien tukena opintoneuvonnassa. Olen pyrkinyt luomaan sellaisen yhteyden opettajiin, että minuun olisi helppo ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä ja kysyä neuvoa askarruttavissa kysymyksissä.

Työnkuva on todella monipuolinen ja työpäivät vaihtelevia. Päivän suunnitelma saattaa muuttua aamulla, jos on esimerkiksi opiskelijan valmistumiseen liittyvä kiireellinen asia selvittävänä tai luennoitsijana on joutunut yllättäen peruuttamaan luentonsa. Tällöin täytyy toimia nopeasti ja raivata kalenterista tilaa näiden akuuttien asioiden hoitamiseen. Lähtökohtaisesti sähköposti on edelleen keskeisin kommunikointikanava ja sen kautta tulevat opettajien, opiskelijoiden ja kollegoiden kysymykset. Oman työn johtamisen kannalta erityisen tärkeää on suunnitelmallisesti järjestää aikaa erilaisille tehtäville. Sähköposti ja juoksevien asioiden hoitaminen saattavat helposti viedä liikaa aikaa, jos ei erikseen aikatauluta rauhaa ja keskittymistä vaativaa suunnittelutyötä kalenteriin. ➡

→ Voimavarat ja tulevaisuus

Suurien uudistusten keskellä keskeinen voimavara on ollut erinomainen esimies ja hänen vahva tukensa. Esimiehen erityisansioksi voikin nostaa, että hän on muutoksissa tukenut erityisesti työn rajaamisessa ja uuden työnkuvan muodostamisessa. Varmasti menee vielä aikaa, että työnkuvat täsmen-tyvät lopulliseen muotoonsa, mutta alkuvaihe olisi voinut olla huomattavasti sekavampi ilman esimiehen vahvaa tukea.

Lisäksi läheiset työkaverit ja koulutussuunnittelijatiimi ovat todella iso osa työhyvinvointia sekä päivittäinen ilonai-he. Vaikeista ajoista huolimatta oma työyhteisöni on jaksanut nauraa ja kollegat ovat tuoneet iloa työpaikalle. Tämä

on edistänyt koko yhteisön jaksamista ja luonut yhteistä hy-vinvointia.

Isoimpina haasteina näen edelleen työnkuvien muutou-tumisen epämääräisyyden ja usean muutosprosessin etene-misen samanaikaisesti. Uusi palveluorganisaatio on laittanut lähes kaikki tekemään uudenlaista työtä. Samalla erityisesti koulutussuunnittelussa pitäisi olla voimavaroja ja osaamista rakentaa uusia koulutusohjelmia yhdessä opetushenkilökun-nan kanssa.

■ Anni Rintala

Opintoasiainsuunnittelija
Helsingin yliopisto

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



Akavan Erityisalat

Minna Nieminen, asiamies
puh. 020 1235 368, 040 723 4788
minna.nieminen@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Maija Arvonen, asiamies
puh. 050 543 3651
maija.arvonen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi



Metsänhoitajaliitto

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



Suomen Ekonomit Finlands Ekonomer

Lotta Savinko, edunvalvontajohtaja
puh. 040 504 4356
lotta.savinko@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies
puh. 050 571 5655
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi
www.tral.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulu- tutut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237, 040 7720 276
daniel.valtakari@tek.fi
www.tek.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@uil.fi
www.ilry.fi



Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

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