

Koronan siivittämän TES-vuoden tilinpäätös



Joulukuu 2020 on erilainen. Tänä vuonna emme seuranneet televisiosta itsenäisyyspäivän linnanjuhlien kättelyjonoja ja Suomen Turku tulee jouluaattona julistamaan joulurauhan ilman yleisöä. Myös yliopistoissa lopuillaan oleva vuosi tulee varmasti jäämään joka ikisen yliopistolaisen mieleen. Yliotteen edellisessä numerossa pääsimme jo lukemaan työntekijän ja opiskelijan näkökulmista korona-arkeen ja tässä numerossa on luvassa luottamusmiehen katsaus henkilöstöedunvalvontaan pandemian olosuhteissa.

Keskustason toimijan näkökulmasta vuosi 2020 jää luonnollisesti mieleen ennen kaikkea TES-sopimusneuvottelujen vuoksi. Yliopistosektorin ensimmäinen oma työehtosopimus tuli voimaan 1.3.2020 ja täten pääsimme työn merkeissä juhlistamaan nykyisenkaltaisen sopimustoiminnan kymmenvuotista taivalta. Maaliskuun lopussa 2020 neuvoteltu ja 1.4.2020 voimaan tullut TES käynnisti yliopistosektorin kuudennen sopimuskauden. Yliopistosektori toimi tunnetusti tällä kertaa koko julkisen sektorin päänavaajana ja muun muassa kuntien sopimukset saatiin maaliin vasta kesän kynnyksellä. Yliopistojen nykyinen TES on palkantarkistusten ja työaikatarkistusten osalta ns. yleisen linjan mukainen ja kestää kaikilta osin vertailun esim. julkisen sektorin sisällä.

Sopimustoiminta ei luonnollisesti tyhjene yksinomaan TES-asiakirjaan. Niinpä useista erilaisista ajankohtaisista teemoista käydään keskustasolla keskusteluja TES-sopijaosapuolten kesken työryhmätyönä. Työryhmien toimeksiantoja

Sisältö

- 1 Koronan siivittämän TES-vuoden tilinpäätös
- 2 Poikkeustilanne näkyy luottamusmiehen tehtävässä
- 3 JUKOn luottamusmies tukenasi työpaikalla
- 4 Työsopimuslaki koskee myös yliopistoja
- 5 TES-sopimuskausi käytetään keskustasolla työryhmätyöhön
- 6 Kilpailukieltosopimuksia koskeva lainsäädäntö uudistumassa
- 7 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

esitellään tarkemmin tässä Yliotteessa, mutta erityisesti esille voidaan nostaa uramalleja ja meritaitumista koskevan työryhmän, jossa muun muassa tarkastellaan sitä, miten palkkaus kaikissa eri henkilöstöryhmissä tukee uralla etenemistä uran eri vaiheissa ja miten yliopistoissa kannustetaan uuden osaamisen kehittämiseen.

Kaiken henkilöstöedunvalvonnan keskiössä on aina työpaikkakohtainen työ yhteisten asioiden hyväksi. Jukolaiset henkilöstöedustajat ovat jälleen kuluneena vuonna laittaneet itsensä monella tavalla likoon, jotta jukolaisen jäsenistön työskentelyolosuhteet olisivat mahdollisimman hyvät ja kehittyisivät myös eteenpäin. Raskaita henkilöstön vähennykseen tähtääviä yt-neuvotteluja on jouduttu käymään muun ➡

→ muassa Lapin yliopistossa ja Jyväskylän yliopistossa ja luottamusmiehet ovat tehneet näissä paikoissa parhaansa, jotta henkilöstövähennykset kohdistusivat mahdollisimman vähäisessä määrin jukolaiseen jäsenkuntaan. Vaasan yliopistossa henkilöstöedustajat nostivat puolestaan ansiokkaasti esille sen huolen, jota työntekijät kokevat koronaolosuhteiden ja lisääntyvien koulutusmäärien tuoman ristipaineen takia. Tämä huoli jaetaan varmasti kaikissa Suomen yliopistoissa.

Vuoden viimeinen numero on yleensä ollut tapana päätää kiitoksiin ja tällaisena aikana se on enemmän kuin paikallaan. ISO kiitos siis koko jukolaiselle jäsenkunnalle kaikissa yliopistoissa tekemästänne mallikelpoisesta työstä! Toivottavasti jouluaika ja uudenvuodentienoo tarjoavat teille kaikille mahdollisuuden rentoutumiseen ja virkistäytymiseen. Menetään kaikki yhdessä kohti valoisampaa uutta vuotta 2021!

■ **Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Poikkeustilanne näkyy luottamusmiehen tehtävässä

Poikkeuksellinen kevät koronapandemian jyllätessä vei meidät etätöihin. Moni odotti, että kesälomien jälkeen vähitellen voidaan palata normaaliin opetukseen ja tehdä töitä kampuksella, nähdä työkavereita ja kohdata opiskelijoita. Yllätykseksemme näin ei kuitenkaan käynyt. Yhteydenottojen perusteella alkoi vaikuttaa siltä, että kesäloma ei ollutkaan ihan niin palauttavaa aikaa kuin se on yleensä ollut.

Vähitellen lukuvuoden edetessä elokuusta syyskuuhun aloin saada yhä enemmän yhteydenottoja työssäjaksamiseen ja työn kuormittavuuteen liittyen. Opetuksen siirtäminen verkko-opetukseksi on vaatinut opettajilta melkoisen työpanoksen. Myös opiskelijoita ohjaavat ovat olleet uuden edessä, kun ovat opetelleet ohjaamaan verkossa Zoomilla tai Teamsissa.

Koko henkilökunnalla meni oma aikansa etätöön opetteluun, etätapaamisiin tottumiseen ja siihen, että tuttu työyhteisö ei nyt ole siinä vieressä, eikä voi mennä viereisestä huoneesta kysymään työkaverilta, että hei mitä mieltä olet tästä tai tehtäisiinkö näin. Myös tutut käytäväkeskustelut ja satunnaiset kohtaamiset kampuksella ovat jääneet pois. Olemme kukin tahoillamme etätöissä ja tavallaan yksin, vaikka olemmekin yhdessä.

Aluksi kalenterit tyhjenivät, kun lähitapaamiset piti laittaa tauolle ja sitten kalenterit täyttyivätkin jo niin, että työpäivä saattaa olla yhtä Zoomia koko päivän. Meidän luottamusmiesten kuukausittaiset lounastapaamiset

vaihtuivat myös Zoom-tapaamiksi ja yhteydenotot tulevat lähinnä puhelimitse. Enää ei kukaan tartu käytävällä hihasta kertoakseen kuulumisia.

Teimme lokakuussa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisen huolenilmauksen työantajalle henkilökunnan jaksamisesta. Opiskelijamäärän lisäys, koronatilanne ja etätö ovat kuormittaneet ainakin osaa henkilökunnasta siten, että huoli omasta jaksamisesta on saanut ottamaan yhteyttä luottamusmieheen. Tapasimme asian tiimoilta työnantajan kanssa Zoomissa ja iloksemme voin todeta, että työnantaja on ottanut huolenilmauksemme tosissaan ja jo nyt on näkyvissä, että henkilökunnan jaksamiseen halutaan vaikuttaa. Meillä on esimerkiksi kokoukseton ajanjakso vuoden vaihteessa neljän viikon ajan. Se ei kuitenkaan estä tapaamasta työkavereita esim. iltapäivän Zoom-kahveilla. Myös yhteisöllisyyttä on lisätty ja etätöskentelyyn liittyvää koulutusta järjestetty.

Jatkamme tapaamisia työnantajan kanssa joulukuussa ja yhdessä mietimme vielä lisää erilaisia toimintatapoja helpottaaksemme henkilökunnan jaksamista tässä poikkeuksellisessa tilanteessa. Myös henkilökunta voi jättää ideoita idealaatikkoon tähänkin liittyen.

■ **Sunna Vainioma**

JUKO-pääluottamusmies

Vaasan yliopisto

JUKOn luottamusmies tukenasi työpaikalla

Yliopistojen työehtosopimuksen osana on luottamusmiessopimus. Sen perusteella jokaiseen yliopistoon on mahdollista valita luottamusmiehiä, jotka edustavat työntekijöitä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Akavalaisten liittojen jäseniä edustaa JUKOn luottamusmies. Luottamusmies valitaan työpaikalla vaaleilla 2–3 vuoden välein.

Luottamusmiesjärjestelmä turvaa työntekijöiden etuja ja oikeuksia

Suomalaisten työmarkkinoiden toiminta perustuu neuvottelu- ja sopimusjärjestelmään. Työnantajat ja työntekijät ovat järjestäytyneet omiin järjestöihinsä, ja järjestöjen kesken sovitaan työehdoista. Neuvotteluja käydään sekä keskustasolla että paikallistasolla. Paikallistason neuvotteluosapuolet ovat yliopistotyönantajan – johdon ja henkilöstöhallinnon – edustajat sekä työntekijäpuolella JUKOn, PROn ja JHL:n luottamusmiehet.

Luottamusmiehet huolehtivat vain neuvottelujärjestöjen jäsenjärjestöihin kuuluvista työntekijöistä. JUKOn pääluottamusmies tai ainoa luottamusmies hoitaa kaikkien jukolaisten liittojen jäsenten asioita riippumatta siitä, mihin JUKOn jäsenyhdistykseen tai sen alayhdistykseen hän itse kuuluu. Jos luottamusmiehiä on useampia, voidaan vastuita jakaa.

Luottamusmies hoitaa yhteisiä asioita ja rakentaa luottamusta työpaikalla – ja siten edistää sekä hyvinvointia että tuloksellista toimintaa.

Luottamusmies neuvottelee ja välittää tietoa

Luottamusmiehellä on oikeus neuvotella työnantajan kanssa työsuhteen ehtoja, mukaan lukien palkkausta, koskevista asioista. Jos työehtosopimuksen tulkinnasta on erimielisyyttä, yhteisymmärrystä haetaan paikallisissa neuvotteluissa. Luottamusmies on oikeutettu laajaan tiedonsaantiin useimmista työnantajan hankkeista, ja työnantajan on neuvoteltava luottamusmiesten kanssa ennen päätösten tekemistä.

Luottamusmiehet saavat työtehtävistä vapautusta luottamusmiessopimuksen mukaisesti luottamusmiestehtävien hoitoa varten. Tehtävästä saa normaalin palkan lisäksi myös luottamusmiespalkkion. Palkkion suuruus on 83,39–487,69 €/kk riippuen edustettavien määrästä ja siitä, toimiiko luottamusmiehenä vai pääluottamusmiehenä.

Luottamusmiestehtävässä työskentelevillä on myös vahvempi irtisanomis- ja lomauttamissuoja.

Luottamusmiesten lukumäärästä, sijoituksesta ja muista valintaan liittyvistä yksityiskohdista sovitaan osapuolten kesken

yliopistokohtaisella luottamusmiessopimuksella. Huomioon otetaan yliopiston koko, edustettavien jäsenten lukumäärä, käytössä olevat palkkaus- ja palvelussuhdejärjestelmät ja niistä aiheutuva neuvottelujen tarve sekä yliopistossa suoritettavien tehtävien laatu ja laajuus.

Mukaan vaaliin ehdolle tai äänestämään

Luottamusmieheksi valittavalta edellytetään, että hän on asianomaisen yliopiston palveluksessa oleva henkilö sekä perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin. Luottamusmies ei jää yksin: JUKO ja liitot kouluttavat ja neuvovat luottamusmiehiä.

Luottamusmieskauden pituus on kaksi tai kolme kalenterivuotta yliopistosta riippuen. Luottamusmiesten lisäksi voidaan valita myös varaluottamusmiehiä, jotka astuvat tarvittaessa sijaistamaan. Jos luottamusmies siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tulee muutoin pysyvästi estyneeksi hoitamaan tehtäviään, järjestetään uudet vaalit. Yhden henkilön luottamusmieskausien enimmäismäärää ei ole rajattu.

Työnantajalla ei ole oikeutta vaikuttaa siihen, kenet työntekijät valitsevat luottamusmieheksi. Vaalit voidaan toteuttaa työpaikalla työajalla, toki häiritsemättä työskentelyä. Luottamusmiesvaalin järjestämisestä vastaa ensisijaisesti pääluottamusmies, joka informoi jukolaisia jäseniä vaalin toteuttamisesta, kuten ehdokasasettelusta ja vaalitulaisuudesta. Vaalin järjestäjä voi pyytää myös jukolaisia liittoja välittämään tiedon näiden omille jäsenille, ja näin pyrkiä varmistamaan, että tieto tavoittaa kaikki jukolaiset.

Ensi vuonna luottamusmiesvaalit käydään ainakin Itä-Suomen yliopistossa, Åbo Akademiassa ja Aalto-yliopistossa. Kannattaa osallistua, joko äänestämällä mieleistään ehdokasta tai asettumalla ehdolle!

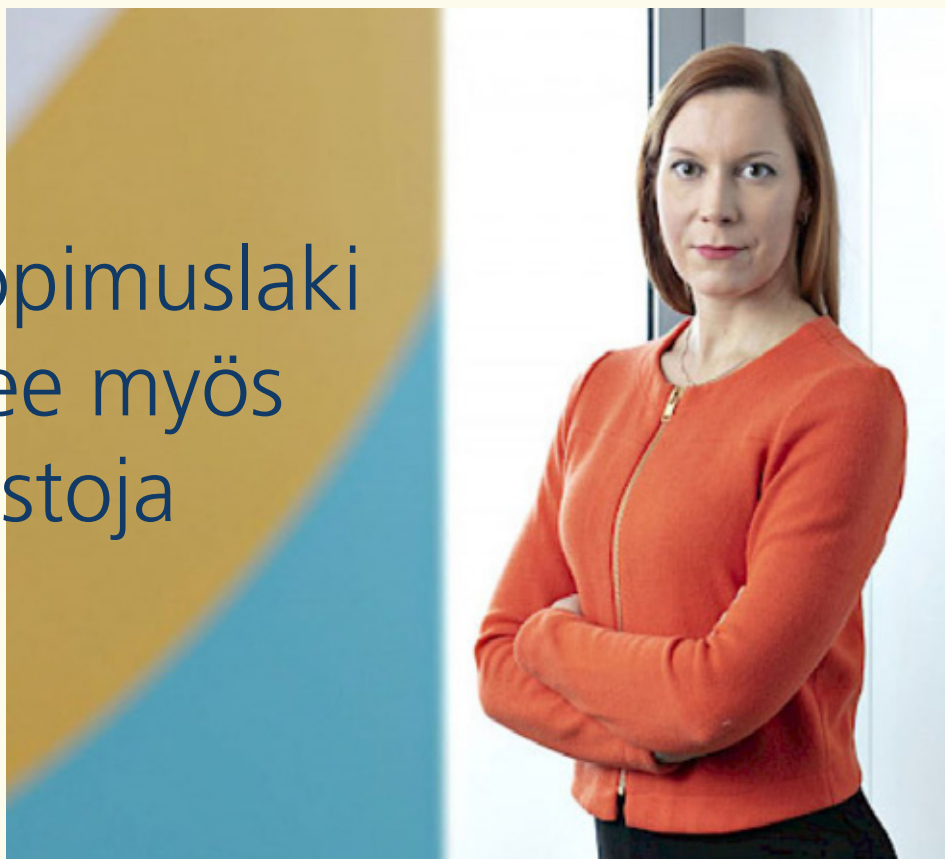
■ Annamari Jokinen

pääsihteeri

Suomen Psykologiliitto ry



Työsopimuslaki koskee myös yliopistoja



”Perusteettomasti määräaikaisiin työsuhteisiin pääsee käsiksi vain, jos niissä työskentelevät nostavat asiansa esille”, toteaa JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö **Katja Aho**.

Määräaikaiselle työsopimukselle on löydettävä aina perusteltu syy.

– Laki on selkeä. Jos työnantaja ei pysty osoittamaan perusteltua syytä määräaikaisuudelle, työsopimus on voimassa toistaiseksi. Tämä työsopimuslain peruslähtökohta koskee myös yliopistoja, huomauttaa JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö Katja Aho.

Kuitenkin reilusti yli puolet yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöstä työskentelee jatkuvasti määräaikaisina pätkätyöläisinä. Ero muihin palkansaajiin on poikkeuksellisen suuri, kun viime vuonna kaikista palkkatyötä tekevästä vain 16 prosenttia työskenteli määräaikaisina.

– Valitettavan usein määräaikaiset työsuhteet yliopistoissa ovat myös erittäin lyhyitä, ja niistä muodostuvat urapolut katkonaisia.

Aho muistuttaa, että määräaikaisuudet koetaan stressaavina, sillä ne luovat epävarmuutta tulevaisuudesta ja haittaavat pitkäjänteistä työskentelyä. Määräaikaisuudet vaikuttavat yksityiselämään, esimerkiksi mahdollisuuteen saada asuntolaina tai päätökseen perustaa perhe.

– JUKOssa ja liitoissa pääsemme käsiksi perusteettomasti määräaikaisiin työsuhteisiin vain, jos niissä työskentelevät nostavat asiansa esille.

– Jos sinulle on tehty useita peräkkäisiä määräaikaisuuksia ja arvelet, että jollekin määräaikaiselle työsopimuksellesi ei ole perusteltua syytä tai haluat varmistaa tilanteesi, ota yhteyttä jukolaiseen luottamusmieheen ja pyydä häntä käymään läpi sopimukset. Luottamusmiehemme auttavat ja tukevat kaikkien JUKO-liittojen jäseniä, Aho neuvo.

JUKOn jäsenliitto Tieteentekijät aloitti sosiaalisessa mediassa lokakuussa kampanjan #mikseivakituinen #whynotpermanent. Lokakuun loppuun jatkuvan kampanjan tavoitteena oli muun muassa lisätä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien tieteentekijöiden tietoisuutta oikeuksistaan ja mahdollisuuksista vaikuttaa työsuhteeseen.

■ Katja Aho

neuvottelupäällikkö

JUKOx

(kirjoitus on alun perin julkaistu osoitteessa

www.juko.fi 19.10.2020)

TES-sopimuskausi käytetään keskustasolla työryhmätyöhön

Yliopistojen työehtosopimuksessa sopimuskaudelle 1.4.2020 – 31.3.2022 on sovittu useasta keskustason (Juko, Pro, JHL ja Sivista) työryhmästä, jotka työskentelevät koko sopimuskauden ajan. Kaikkien työryhmien työskentely on jo käynnistynyt ja seuraavaksi esitellään lyhyesti kunkin työryhmän toimeksiannot.

5.1. Tilastotyöryhmä

Tilastotyöryhmän tehtävänä on käsitellä yhteistä TES-tietopohjaa sekä tilastojen tuottamiseen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Työryhmä tarkastelee ansiotilastojen yhteydessä käytettäviä palkkakäsitteitä ja muita käsitteitä sekä työehtosopimuksen ansiotilastoille asettamia vaatimuksia. Työryhmä on yhteistyössä työehtosopimusneuvottelijoiden kanssa tilastojen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä tarvittaessa antaa asiantuntija-apua yliopistoille tilastoyhteistyökysymyksissä. Kullakin TES-osapuolella on oikeus tuoda haluamansa tilastollinen asia tilastotyöryhmän käsiteltäväksi.

5.2. Tekstityöryhmä

Työryhmä tarkastelee työehtosopimuksen 1 luvun 2 §:n (Voimassa olevat etuudet ja lainsäädännön määräykset) määräyksen sisältöä ja merkitystä sekä käy läpi työehtosopimuksessa olevat lakiviittaukset ja määrittää kantansa niihin. Lisäksi työryhmä ajantasaistaa työehtosopimuksen tekstiasua. Tekstityöryhmä käy läpi myös nykyistä työehtosopimusta edeltävät allekirjoituspöytäkirjat.

5.3. Uramalleja ja meritoitumistapoja tarkasteleva työryhmä

Työryhmän tehtävänä on laatia yhteinen tilannekuva eri yliopistojen tutkijan uramalleista sekä muista meritoitumisen tavoista kaikissa henkilöstöryhmissä. Työryhmä selvittää millaisia uramalleja on käytössä verrokkimaissa. Osana kokonaisuutta työryhmä tarkastelee myös sitä, miten palkkaus kaikissa eri henkilöstöryhmissä tukee uralla etenemistä uran eri vaiheissa ja miten yliopistoissa kannustetaan uuden osaamisen kehittämiseen.

5.4. Opetustuntien enimmäismääriä ja uusia opetusmenetelmiä tarkasteleva työryhmä

Työryhmä tarkastelee kontaktiopetuksen määritelmää, enimmäistuntimääriä koskevien kirjausten sisällön toimivuutta ja uudistamistarvetta, huomioiden uudet opetusmenetelmät ja -tavat. Tarkastelussa huomioidaan myös korkeakoulutuksen muutoksen ja korkeakoulujen oppimisen digitaaliset ympäristöt 2030-digivision aiheuttamia vaikutuksia yliopisto-opetukseen.

5.5. Lukiolain ja ops-uudistuksen vaatimat muutokset käsittelevä työryhmä

Työryhmä selvittää, arvioi ja valmistelee lukiolain ja lukion opetussuunnitelmauudistuksen edellyttämät muutokset työehtosopimukseen niin, että muutokset ovat otettavissa käyttöön 1.8.2021 alkavalle lukuvuodelle. Työryhmä tarkastelee myös lukioresurssia koskevia muutostarpeita sekä erilliskorvauksia. Työryhmän määräaika on 31.3.2021 ja työn tuloksiin voidaan käyttää myös osa sopimuskaudelle sovitusta paikallisesta erästä

Kaikissa työryhmätyöhön liittyvissä asioissa ja kysymyksissä kunkin jäsenen kannattaa ensi vaiheessa ottaa yhteyttä oman liittonsa yliopistosektorin asiamiehiin.

■ Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry





Kilpailukieltosopimuksia koskeva lainsäädäntö uudistumassa

Tällä hetkellä voimassa oleva työsopimuslain kilpailukielto-säännös mahdollistaa, että työnantaja ja työntekijä sopivat kilpailukiellosta, jos siihen on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukielto useimmiten koskee työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua uusi työsopimus sellaisen yrityksen kanssa, joka harjoittaa aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Rajoitus voi koskea myös työntekijän oikeutta työsuhteen päätyttyä harjoittaa aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevaa omaa yritystoimintaa. Kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään kuusi kuukautta, mutta kilpailukieltoaika voi olla enintään vuosi, jos työntekijä saa siitä korvauksen. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, kuten taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Uusi kilpailukielto-säännös 1.1.2022 alkaen

Vastikään annetun hallituksen esityksen mukaan jatkossakin kilpailukieltosopimus saisi tehdä vain erittäin painavasta syystä ja enintään vuodeksi, mutta hallituksen esityksen mukaan nyt työntekijöiden kilpailukieltosopimuksiin tulisi pakollinen korvaus. Työnantajan tulisi aina maksaa työntekijälle korvausta kilpailukieltosopimuksista. Muutoksia ehdotetaan

tulevanaan voimaan vuoden 2022 alusta alkaen. Myös ennen vuotta 2022 tehtyjä kilpailukieltoehtosopimuksia koskisi pakollinen korvaus yhden vuoden siirtymäajan jälkeen tietyin poikkeuksin.

Korvauksen suuruus 40 tai 60 prosenttia

Kilpailukieltosopimuksen korvaus olisi riippuvainen työntekijän palkasta ja sovitusta kilpailukiellon pituudesta eli rajoitusajasta. Enintään kuuden kuukauden rajoitusajalta korvausta olisi maksettava 40 prosenttia työntekijän palkasta vastaavalta ajalta. Jos rajoitusaika olisi yli kuusi kuukautta, korvaus olisi 60 prosenttia palkasta koko rajoitusajalta. Korvaus tulisi pääsääntöisesti maksaa rajoitusajan aikana työsuhteen aikaisena palkanmaksupäivänä.

Työnantajalla oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus

Hallituksen esityksen mukaan työnantajalla olisi oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus työsuhteen aikana olosuhteiden muuttuessa. Tällöin tulisi noudattaa irtisanomisaikaa, joka olisi kolmasosa kilpailukieltosopimuksessa sovitusta ➔

→ rajoitusajasta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Työnantaja ei kuitenkaan voisi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut työsuhteestaan. Korvausta olisi maksettava myös siinä tapauksessa, että työnantaja ilmoittaa työntekijän irtisanoutumisen jälkeen, ettei tule vetoamaan kilpailukieltosopimukseen ja työntekijä voi mennä kilpailevaankin työnantajan palvelukseen tai aloittaa oman kilpailevan yritystoiminnan.

Vaikutus työttömyysturvan suuruuteen

Lakimuutoksen jälkeen lähtökohtaisesti työntekijä voi työsuhteen päätyttyä saada sekä työttömyysetuutta että kilpailukieltosopimukseen liittyvää korvausta. Kuten nykyäänkin kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvaus ei kerryttäisi työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloa, sitä ei huomioitaisi ansiopäivärahan perusteena olevassa tulossa

eikä se olisi myöskään soviteltua työttömyysetuutta maksettaessa huomioon otettavaa tuloa. Korvausta ei myöskään jaotettaisi, eli korvaus ei estäisi työttömyysetuuden saamista, ellei kyse olisi työttömyysturvalain säännösten kiertämiseksi tarkoitetusta sopimuksesta.

Vaikutus eläkkeeseen

Korvaus kilpailukieltosopimuksesta ei olisi jatkossakaan eläkkeen perusteena olevaa työansiota eikä siitä maksettaisi työeläkevakuutusmaksuja eikä siitä karttuisi työeläkettä. Korvausta ei myöskään otettaisi pääsääntöisesti huomioon esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen ansiorajoissa.

■ Anna Zibellini

työmarkkinalakimies, OTM
Akavan Erityisalat

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

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



Akavan Erityisalat

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies
puh. 020 1235 353
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Insinööriliitto IL

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



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mika Parkkari, koulutuspolitiikan erityisasiantuntija
puh./tfn. 040 080 2145
mika.parkkari@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



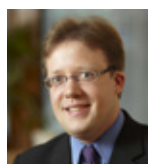
Tekniikan akateemiset TEK

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



Tradenomiliitto TRAL ry

Elin Blomqvist-Valtonen, erityisasiantuntija
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toivainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toivainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi