

10.10.2024

YLIOPISTOLAISTEN

JÄSENTIEDOTE

Yliopisto

3•2024

- Pyydä työkaveria mukaan turvaamaan työelämää
- Esittelyssä JUKOn uusi toiminnanjohtaja Jouni Vattulainen
- Tutkijakoulutuksen tulevaisuuden suuntaviivat Unifin raportissa
- Lisää tutkimusta
- Matkakustannusten korvaaminen ja työehtosopimus
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





Pyydä työkaveria mukaan turvaamaan työelämää

Taas neuvotellaan työn hinnasta. Sillä siitä on pohjimmillaan kyse työmarkkinaneuvottelujen, ja suurten liittokierrosten ollessa käynnissä tänä syksynä. Paljonko sinun työstäsi ollaan valmiita maksamaan siten, että työntekeminen on kannattavaa, ja inflaatio ei syö ostovoimaasi? Niin sanottuna päänavaaja-alana suuntaa näyttää jälleen teknologia-teollisuus, jonka palkkaratkaisu luo pohjan myös muille. Yliopistot käyvät omat neuvottelunsa keväällä 2025. Tänä on hyvä hetki muistuttaa siitä, että Suomessa palkankorotukset tulevat yleisimmin työmarkkinoilla käytöjen neuvottelujen seurauksena, ja esimerkiksi mitään inflaatiokorotuksia ei ole. Kiihtynyt elinkustannusten nousu syö palkan ostovoimaa, ja mikään muu kuin palkkojen korottuminen ei tähän pureudu. Jos hinnat nousevat nopeammin kuin tulot kasvavat ostovoima hupenee.

Työehtosopimusneuvotteluissa työmarkkinajärjestöjen on punnittava monenlaisia yhteiskunnalliseen tilanteeseen liittyviä tekijöitä. Yhteiskunnan rattaat eivät seisahdu työmarkkinakierroksen ajaksi, ja lainsäädäntötyö antaa nyt erillisen oman mausteensa neuvotteluille. Työ- ja elinkeinoministeriön putkessa on jo keväällä tehtyjen muutosten lisäksi muun muassa paikallinen sopiminen, sairausajanpalkka, sovittelujärjestelmän kehittäminen, määräaikaaisuuden perusteiden muuttaminen sekä lomautusten ilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevat muutokset.

Ajamme yhdessä työntekijän parasta niin kaduilla kuin

kabineteissakin. Pelkkä nyrkillä puiminen yhteen suuntaan ei kuitenkaan ole tämän jutun juoni. Neuvotteluvastuun painaessa on vastuu myös muistettava. Vastuullisuus meille työntekijäpuolen edustajille tarkoittaa muun muassa sitä, että palkkojen liian mittava nousu voisi johtaa inflaatiokierteen pahenemiseen ja haitata talouden kehitystä entisestään. Vastuu meille esimerkiksi yrityskohtaisessa sopimisessa tarkoittaa sitä, että emme aiheuta häiriötä markkinoille ajamalla toisaalla huomattavan paljon korkeampia korotuksia kuin toisaalla.

Vastuuta on muistuttaa, että työelämässä on myös monia muita siihen vaikuttavia tekijöitä kuin palkka. Työhyvinvointi, pidemmät vapaajakso ja perhevapaat, työkuorman kohtuullisuus, oma luottamusmies, oikeus lomarahaan ja sairausajan palkka ovat työehtosopimuksesta tulevia lakisääteisiä parempia velvoittavia säännöksiä työnantajalle. Te järjestäytyneet työntekijät turvaatte toiminnallanne tämän kaiken myös järjestäytymättömille työkavereille.

Työmarkkinasyksy- ja kevät onkin hyvää aikaa kysyä työkaveria liittoon. Suurin syy miksi ihminen ei kuulu ammattiliittoonsa on, että kukaan ei ole koskaan kysynyt. Tehdään tähän muutos ja kysytään kaveri mukaan. Työehtosopimusten lisäksi kaikki tämänkin julkaisun liitot tarjoavat tukea, lakipalveluita, uraohjausta, tapahtumia ja ammatillista tukea. Ei ole salaisuus, että vain laaja yhteisrintama voi kestää, ja korkea järjestäytymisaste tukee tavoitteitamme paremman työelämän puolesta.

Mika Parkkari

Työmarkkinatoiminnan ja yhteiskuntavaikuttamisen erityisasiantuntija
Suomen Ekonomit

Suurin syy miksi ihminen ei kuulu ammattiliittoonsa on, että kukaan ei ole koskaan kysynyt.

Esittelyssä JUKOn uusi toiminnanjohtaja Jouni Vattulainen

Oikeustieteen kandidaatti (OTK) Jouni Vattulainen on nimitetty JUKOn toiminnanjohtajaksi 13.5.2024.

Vattulainen on työskennellyt JUKOssa useita vuosia muun muassa kunta- ja hyvinvointialuesektorin neuvottelupäällikkönä ja juristina. Toiminnanjohtaja vastaa muun muassa kehittämisestä, toiminnan ja talouden suunnittelusta sekä neuvottelutoiminnan koordinoinnista ja neuvottelutoiminnasta.

Vattulaisella on pitkä kokemus JUKOn neuvottelijana toimimisesta.

– Kokemukseni jukolaisessa toiminnassa antaa eväät kehittää JUKOn toimintaa. Vahva osaamiseni työehtosopimusasioissa yhdessä JUKOn toimiston asiantuntijoiden kanssa vahvistaa jukolaista edunvalvontaa, Vattulainen arvioi.

JUKOn vahvuutena Vattulainen pitää sen kattavuutta.

– JUKO on iso toimija työmarkkinakentällä. Edustamme julkisalojen työmarkkinaneuvotteluissa 35:tä akavalaista ammattiliittoa, joilla on yhteensä 200 000 jäsentä. Työpaikoilla 3 500 luottamusmiestämme edustaa kaikkien JUKOliittojen jäseniä, joten JUKOn linjausten tulisi näkyä ja vaikuttaa, Vattulainen toteaa painokasti.

– JUKOn tavoitteena on aina neuvotella ja etsiä ratkaisuja. JUKOn motto ”neuvotellen ja sopien” kuvaa hyvin jukolaista toimintaa, Vattulainen sanoo.

Koko JUKOa ajatellen Vattulainen pitää tärkeänä jukolaista yhtenäisyyttä.

– Kaikkien jukolaisten edunvalvontaa vahvistetaan jukolaista yhtenäisyyttä kehittämällä, Vattulainen sanoo.

Yliopistojenkin TES-neuvottelut käydään ensi keväänä, mutta julkisuuden valokeila on vahvasti kunnissa ja hyvinvointialueilla. Tulevalla neuvottelukierroksella on kuitenkin poikkeuksellisen paljon paineita muuallakin.

– Tulevalla neuvottelukierroksella haasteena lähes kaikilla sektoreilla laajat henkilöstöön kohdistuvat säästötoimet. Myös hallituksen suunnitelmat työntekijän aseman heikentämiseksi työlaainsäädännössä vaikuttavat neuvotteluihin, tämä voi näkyä eniten juuri yliopistoneuvotteluissa, Vattulainen arvioi.

– Neuvotteluihin tulee valmistautua huolellisesti yhdessä kaikkien kaikkien sektorien ja YTNn kanssa, jotta voimme torjua heikennysesitykset ja pitää kiinni omista tavoitteistamme, Vattulainen toteaa.

Yliopistoissa työskenteleville jukolaisille Vattulaisella on toive:

– Jukolaisen edunvalvonnan kulmakivi on työpaikoilla JUKOa edustavat luottamusmiehet. Kannustan hakeutumaan mukaan luottamusmiestoimintaan. Tehtävä on haastava, mutta palkitseva, Vattulainen muistuttaa.

Outi Parikka

Neuvottelupäällikkö
Agronomiliitto ry



Yliopistoissa työskenteleviä jukolaisia Jouni Vattulainen kannustaa hakeutumaan mukaan luottamusmiestoimintaan. Kuva: Karoliina Vuorenmäki

Tutkijakoulutuksen tulevaisuuden suuntaviivat Unifin raportissa

Yliopistot ovat sitoutuneet Suomen tavoitteeseen kasvattaa T&K-menojen osuus 4 %:iin BKT:sta. Yhtenä osana tähän haasteeseen vastaamista yliopistot ovat lähteneet yhdessä uudistamaan tohtorikoulutusta. Kesäkuussa 2024 yliopistot julkistivat yhteiset suositukset tohtorikoulutuksen kehittämiseksi.

Julkaistut suositukset eivät rajoitu tohtorikoulutuspilotteihin, vaan koskevat koko tutkijakoulutuskenttää. Tavoitteena on lisätä tutkijakoulutuksen vetovoimaa, vahvistaa työelämärelevanssia ja monipuolistaa työllistymismahdollisuuksia, sekä nopeuttaa valmistumista.

Tulevaisuuden tarpeet ja koulutuspolut

Yksi keskeinen haaste on houkutella motivoituneita tutkijoita ja tarjota heille monipuolisia ja houkuttelevia koulutuspolkuja, jotka tukevat sekä akateemiseen että ei-akateemiseen uraan siirtymistä. Joustavat tutkijakoulutuksen mallit mahdollistavat väitöskirjatyön tekemisen esimerkiksi osa-aikaisesti muun työn ohella. Tämä on erityisen tärkeää, koska työelämä muuttuu ja yhä useammat tohtorit suuntaavat urallaan myös yliopistojen ulkopuolelle. ...

Tutkijakoulutuksen tulevaisuuden suuntaviivat -raportin voi lukea kokonaisuudessaan osoitteessa unifi.fi/toiminta/julkaisut.



... Raportissa korostetaan, että jo perustutkintovaiheessa olisi tärkeää tarjota hyvä pohja tutkijakoulutukseen. Yhteistyö ammattikorkeakoulujen, tutkimuslaitosten, yritysten ja yliopistosairaaloiden kanssa on avainasemassa, jotta siirtyminen tutkijakoulutukseen sujuisi mahdollisimman joustavasti.

Tulevaisuudessa tohtorintutkinto kolmessa vuodessa

Raportissa suositellaan yhtenäistämään osaamistavoitteita ja -vaatimuksia eri yliopistoissa. Tohtorintutkinto tulisi olla mahdollista suorittaa kolmessa vuodessa. Yhtenäiset opintopistevaatimukset, riittävän kontribuution osoittaminen tieteelle tai taiteelle, ja selkeät kriteerit väitöskirjan arvioinnille ovat keskeisiä elementtejä, jotta tässä onnistutaan.

Raportti korostaa, että sekä väitöstutkijoiden että ohjaajien tulisi tuntea olevansa tuettuja ja arvostettuja. Ohjaajien rooli on keskeinen, ja heidän resurssinsa ja tukensa on varmistettava. Ohjaajille suositellaan tarjottavaksi koulutusta, joka parantaa heidän ohjaustaitojaan ja antaa heille valmiuksia tukea väitöskirjatutkijoita paremmin. Tämä on erityisen tärkeää uusien ja kansainvälisten ohjaajien kohdalla, joille perehdytys on keskeistä.

Riittävät resurssit luovat pohjan vahvemmalle tutkijayhteisölle, jossa ohjaus ei jää vain yksittäisten ohjaajien harteille, vaan tukea voi saada myös esimerkiksi vertaisryhmiltä tai mentoreilta. Yhteisöllinen ohjaus onkin yksi tärkeimmistä suosituksista, ja raportti korostaa, että tutkimusryhmien ja vertaistuen hyödyntäminen voi parantaa ohjausprosessia ja auttaa tutkijaa sekä tieteellisen työn että urasuunnittelun osalta.

Työelämärelevanssi ja yhteistyö

Tutkijakoulutuksen tulee olla tiiviisti kytköksissä työelämän tarpeisiin, jotta tohtorit voivat työllistyä osaamistaan vastaaviin tehtäviin myös yliopistojen ulkopuolella. Raportissa korostetaan yhteistyötä eri toimijoiden, kuten yritysten ja julkisen sektorin, kanssa. Tämän yhteistyön avulla varmistetaan, että tutkijakoulutus vastaa kattavasti työelämän vaatimuksia ja edistää innovaatioita sekä kilpailukykyä.

Kansainväliset verkostot ja liikkuvuus ovat myös tärkeitä tekijöitä tutkijakoulutuksen kehittämisessä. Mahdollistamalla tutkijoiden joustava liikkuvuus voidaan edistää heidän urasuunnitteluaan, ja tarjota heille mahdollisuuksia kansainvälisiin verkostoihin ja projekteihin.

Yhteisöllinen ohjaus
– ohjaus ei jää vain
yksittäisten ohjaajien
harteille, vaan tukea voi
saada myös esimerkiksi
vertaisryhmiltä tai
mentoreilta – on yksi
raportin tärkeimmistä
suosituksista.

Tohtorintutkinnon suoritusoikeuden rajaamista suositellaan

Raportti esittää myös suosituksia lainsäädännön uudistamiseksi. Esimerkiksi tohtorintutkinnon suoritusoikeuden rajaamista suositellaan, jotta tutkintoaika pysyy kohtuullisena. Yliopistolain uudistamisen yhteydessä tulisi myös ratkaista suoritusajan seuranta ja lisääjän hakeminen.

Raportti suosittelee myös rekrytointiprosessin tehostamista ja kansainvälisten rekrytointiperiaatteiden noudattamista. Tämä takaa, että potentiaaliset hakijat voivat siirtyä joustavasti tutkijakoulutukseen, ja että rekrytointi on läpinäkyvää ja reilua.

Tutkijakoulutuksen tulevaisuus Suomessa nojaa vahvaan yhteistyöhön eri sidosryhmien kanssa, joustaviin koulutusmalleihin sekä ohjaajien ja tutkijoiden yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Työelämän tarpeet ja yhteiskunnan muutos haastavat perinteiset tutkijakoulutusmallit, ja siksi tutkijakoulutuksen on oltava dynaaminen ja valmis uudistumaan.

Kehittämällä tutkijakoulutusta raportissa esitettyjen suositusten mukaisesti voidaan varmistaa, että suomalaiset tohtorit ovat hyvin valmistautuneita vastaamaan sekä akateemisen maailman että työelämän haasteisiin.

Maija Holma

Neuvottelupäällikkö

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

Lisää tutkimusta

Insinööriliitto on tehnyt avauksen siitä, että ammattikorkeakouluille tulisi oikeus tohtorintasoisen tutkinnon kouluttamiseen ja myöntämiseen. Ajatus ei ole uusi, vaan se on noussut esiin useammin kuin kerran. Nyt sitä kohti edetään kuitenkin määrätietoisesti.

Suomi tarvitsee lisää tutkimusta. Se taas tarkoittaa, että tarvitsemme lisää tutkijakoulutettuja. Ammattikorkeakoulujen tutkimustoiminta on kasvanut pikkuhiljaa. Tohtorikoulutuksen puute jarruttaa tätä, kun ei ole mahdollisuutta kehittää yliopistoista riippumattomia koulutuspolkuja.

Nyt meillä on tilanne, jossa meillä hyvin toimiva jako kahteen erilaiseen korkeakoulujärjestelmään. Tuoreempaa on kehitetty aste asteelta eteenpäin, viimeksi luomalla maisteritasoiset tutkinnot YAMK-tutkintojen muodossa. Nyt jo 25 % valmistuvista maisteritasoista tulee ammattikorkeakouluista. Tarve on ollut selvä, vaikka tätäkin vastustettiin sillä argumentilla, että tarvetta ei ole, eivätkä yritykset ole tätä pyytäneet. YAMKien työllisyys on lisäksi parempi kuin muiden maisteritason tutkintojen.

Yhteistyössä yritys-elämän kanssa ja yritys-lähtöisessä tutkimuksessa onkin amk-tohtoritason pihvi. Suomi tarvitsee lisää perustutkimusta, mutta se tarvitsee myös lisää soveltavaa yritys-tason tutkimusta. Lainsäädännönkin perusteella tämä on ennen kaikkea ammattikorkeakoulujen tehtävä. Tarkoitus ei ole ottaa mitään yliopistoilta pois, vaan tuoda lisää. Yritys-lähtöisyyden lisääminen on hyvä lähtökohta yritys-rahoituksen kasvattamiselle. Kilpailu on myös tehokas tapa jakaa niukkoja resursseja.

Kyse on kansainvälisen kehityksen seuraamisesta. Esimerkiksi Saksassa, Portugalissa ja Alankomaissa on viime vuosina alettu kouluttaa tohtoreita ammattikorkeakouluissa. Jo nyt suomalaiset koulut ovat aloittaneet yhteistyön ulkomaisten yliopistojen kanssa hakien tohtoritason koulutusta sieltä. Pitäisi olla selvää, että haluamme hoitaa koulutuksen itse, emmekä luovuttaa sitä muiden tehtäväksi.

Ammattikorkeakoulut eivät tällä hetkellä voi kouluttaa omaa työvoimaansa, koska yliopettajilta vaaditaan tohtoritason koulutusta. Kelpaisiko yliopistoille se, että ne eivät voisi itse kouluttaa omia opettajiaan?

YAMK-tutkinnon suorittaneet voivat teoriassa hakeutua yliopistoon jatkamaan opintojaan. Tilastoja tarkastelemalla huomaa, että tämä on nimenomaan teoriaa. Valinnat kohdistuvat tuttuihin yliopisto-opiskelijoihin, eivät amk-väylää tuleviin. Lisäksi amk-puolelta ei helpolla haakeuduta yliopistoon sen erilaisen suuntautumisen ja kulttuurin takia. Siksikin tarvitsemme työelämä-lähtöisen tohtoritutkinnon.

Kukaan ei ole vielä esittänyt yhtään kelpollista syytä vastustaa tätä ajatusta. Resurssit eivät ole sitä, keskittymisen autuus ei ole sitä. Syyt tuntuvatkin johtuvan siitä, että yliopistot jostain syystä eivät luota tarpeeksi omaan tekemiseensä ja pelkäävät edelleen ammattikorkeakoulujärjestelmää – tai ylenkatsovat sitä.

Petteri Oksa
Edunvalvontajohtaja
Insinööriliitto





Bussi linja numero 32
Kulosaarella 1950-luvun
Helsingissä. Kuva: Thomas
N. Clayhills, Helsingin
kaupunginmuseo

Matkakustannusten korvaaminen ja työehtosopimus

Työhön liittyvä matkustaminen ja sen korvauskysymykset herättävät usein keskustelua työpaikoilla. Samoin nämä teemat ovat vakioaiheita ammattiliittojen jäsenneuvonnassa.

Monelle jäsenelle saattaa tulla esimerkiksi yllätyksenä, että verohallinnon vuosittainen päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista ei vielä itsessään luo kenellekään oikeutta kyseisiin korvauksiin.

Verottaja päättää siis ainoastaan verovapauden kriteereistä. Sen sijaan itse korvauksista tulee aina sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Hyvin tyypillisesti asiasta on sovittu kollektiivisesti työehtosopimuksissa. Mikäli mitään työehtosopimusta ei työsuhteessa tule sovellettavaksi, tulisi asiasta pyrkiä sopimaan esimerkiksi omassa työsuhteessä. ...



Liikennelaitoksen bussi numero 30 Sörnäisten rantatien pysäkillä Helsingissä 23.06.1965.
Kuva: Helsingin kaupungin museo

Yliopistotes turvaa matkustavan työntekijän asemaa

Yliopiston palkollisten osalta matkakustannusten korvaamisen pelisäännöistä on sovittu kollektiivisesti. Relevantti määräys löytyy yliopistojen voimassa olevan työehtosopimuksen 1 luvun 14§:stä. Siinä on sovittu, että työntekijälle, joka matkustaa työnantajan määräyksestä, korvataan syntyneet matkakustannukset verohallinnon kulloinkin voimassa olevia ohjeita noudattaen. Nimenomaan tämä kirjaus luo yksittäiselle yliopiston työntekijälle oikeuden saada matkakustannusten korvauksia (esim. kilometrikorvaukset, kotimaan päivärahat, ulkomaan päivärahat, ateriakorvaukset, majoittumiskorvaukset, yömatkaraha). Tässä yhteydessä on syytä huomata, että esimerkiksi päivärahat ovat nimenomaan korvausta työmatkan vuoksi lisääntyneistä elantomenoista. Ne eivät siten ole miltään osin esimerkiksi matkustamiseen käytetyn ajan korvaamista.

Työehtosopimus sisältää myös matkan toteutustapaan ja korvausten hakemiseen liittyviä määräyksiä. Työntekijän tulee matkustaa käytettävissä olevaa edullisinta kulkuneuvoa ja kulkutapaa käyttäen, ottaen huomioon myös mahdollinen ajan säästö. Matkan kustannuksista on haettava korvausta matkalaskulla, joka on jätettävä työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuihin ennakkoon muutoin menetetään. Lisäksi työehtosopimus sisältää eräitä ulkomaanmatkan korvauksia ja matkaennakkoa koskevia määräyksiä.

Myös matkan vuoksi menetettyä vapaa-aikaa korvataan

Yliopistojen työehtosopimuksen matkakustannuspykälä sisältää myös yhden korvausmuodon, joka liittyy nimenomaan matkustamiseen käytetyn ajan korvaamiseen. Jos

Yliopistolaisten matkakustannuspykälät

Yliopiston palkollisten osalta matkakustannusten korvaamisen pelisäännöistä on sovittu työehtosopimuksessa.

- Työntekijälle, joka matkustaa työnantajan määräyksestä, korvataan syntyneet matkakustannukset verohallinnon kulloinkin voimassa olevia ohjeita noudattaen. Matkan kustannuksista on haettava korvausta matkalaskulla kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä.
- Myös matkan vuoksi menetettyä vapaa-aikaa korvataan, jos työntekijä on työnantajan määräyksestä määrätty matkustamaan sellaisena lauantaina, sunnuntaina, tässä työehtosopimuksessa tarkoitettuna arkipyhänä tai muuna työntekijän vapaapäivänä siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetty aika on vähintään viisi tuntia (matkapäiväkorvaus 55 euroa, matka-aikaa ei lueta työajaksi).

työntekijä on työnantajan määräyksestä määrätty matkustamaan sellaisena lauantaina, sunnuntaina, tässä työehtosopimuksessa tarkoitettuna arkipyhänä tai muuna työntekijän vapaapäivänä siten, että yksinomaan matkustamiseen käytetty aika on vähintään viisi tuntia, maksetaan hänelle matkapäiväkorvauksena 55 euroa. Kyseistä matka-aikaa ei lueta työajaksi. Koska matkapäiväkorvaus on korvausta ajasta, on se myös verotettavaa tuloa. Matkapäiväkorvauksen euromäärän nosto on pitkäaikainen julkolainen TES-tavoite, jota työnantajapuoli on toistaiseksi kiivaasti vastustanut.

Työehtosopimuksessa on myös sovittu eräistä rajoituksista matkapäiväkorvauksen myöntämiseen. Matkapäiväkorvausta ei makseta työehtosopimuksen 4 luvun 17 §:n 4 momentin mukaiselle johtavassa asemassa olevalle työntekijälle eikä työntekijälle, joka itse päättää työmatkansa ajankohdasta ja työaikaansa liittyvistä työ- ja vapaa-ajan järjestelyistä. Korvausta ei myöskään suoriteta, mikäli edellä sanotulta vuorokaudelta kertyy työajaksi luettavaa aikaa, tai matkustamista erityisten määräysten perusteella korvataan muulla kuin työehtosopimuksessa sovitulla tavalla.

Petri Toiviainen

Neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut



Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Juristiliitto

Petteri Kivela,
neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@juristiliitto.fi
www.juristiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jäsenpalvelut
puh. 0201 235 300
Puhelinaika ma-pe klo 9-16.
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



Insinööriliitto IL

Mikko Suomalainen,
työehtoasiantuntija
puh. 020 1801 804
mikko.suomalainen@ilry.fi
www.ilry.fi



Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, työelämäasiantuntija,
korkeakoulusektori ja kansainväliset asiat
puh. 040 7720 276
daniel@tek.fi
www.tek.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

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



Tradenomit

Mia Weckman,
lakiasianjohtaja
puh. 020 155 8801
mia.weckman@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi



Suomen Ekonomit

Mika Parkkari, työmarkkinatoiminnan
ja yhteiskuntavaikuttamisen
erityisasiantuntija, YTM, KTM
puh. 040 080 2145
mika.parkkari@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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