

Yliopisto

4.2024

- Säästömania leviää, välttyvätkö yliopistot
- Työehtosopimusneuvottelut tulevat – tiedätkö, mistä on kyse?
- Järjestövalmius yliopistosektorilla: Mikä se on ja miksi se on tärkeää?
- Yhteistoiminta-neuvottelut yleistyneet, päluottamusmiehet paljon vartijoina
- Matka-ajan korvaaminen työtehtävissä
- Onko tohtoreille kasvavaa tarvetta?
- Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt





Säästömania leviää, välttyvätkö yliopistot

O yliopistoissa syyslukukausi kallistuu kohti päätöstään. Työmarkkinoilla sopimuskausia on jo päättynyt ja päätymässä lähikuukausien aikana. Yliopistoissa neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta käynnistyvät viimeistään helmikuussa. Sopimuskausi päättyy 31.3.2025.

Uutisotsikot kirkuvat säästöjä ja yt-neuvotteluja niin yrityksissä, valtiolla kuin hyvinvointialueillakin. Yliopistoille maan hallituksen TKI-investoinnit Yliopistoissa neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta käynnistyvät viimeistään helmikuussa. tuovat jonkilaista taloudellista turvaa, mutta nähtäväksi jää, mitä siitä tulee työntekijöiden palkkapussiin. Neuvottelijamme lähtevät neuvottelupöytään hyvin perustelluin tavoittein, joita on kerätty syksyn aikana jukolaisten liittojen jäseniltä ja luottamusmiehiltä.

Yliopistoissa on tänä vuonna tehty laaja selvitys palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista. Tulosten perusteella ongelmana eivät niinkään ole sopimustekstit, mutta sopimuksen soveltamisosaamisessa on liikaa kirjavuutta yliopistojen kesken. Selvityksen tulosten hyödyntäminen on varmasti sekä työnantajan että työntekijöiden etu.

”Yliopistojen palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esihenkilötyötä ja johtamista.” Näin sanotaan nykyisessä sopimuksessa.

Yliopistoissa neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta käynnistyvät viimeistään helmikuussa.

Palkkaus on johtamisen väline: sen avulla yliopisto voi kilpailla parhaista osajista muita yliopistoja ja myös muita työmarkkinasektoreita vastaan ja sen avulla yliopisto voi kirittää henkilöstöään yhä parempiin suorituksiin. Jokainen

nen palkankorotus on kaikkien yliopistoissa työskentelevien etu, se nostaa keskipalkkaa ja avaa tietä muillekin palkan kehittymiseen.

Palkkauksen lisäksi tärkeää on huolehtia myös riittävästä vapaa-ajasta – se on myös työnantajan velvollisuus. Yliotteen toimituskuntaa toivookin jokaisen lukijan voivan rauhoittua joulunviettoon ja antavan hetkeksi tilaa muille kuin työajatuksille.

Annamari Ahtiainen
Pääsihteeri
Suomen Psykologiliitto ry



Katja Aho

Työehtosopimus- neuvottelut tulevat – tiedätkö, mistä on kyse? *JUKO valmistautuu ensi vuoden neuvottelukierrokselle*

Kuka päättää tavoitteista? Miksi työehtosopimus on SE tärkein asia? Lue JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikön **Katja Ahon** kirjoitus ja tiedät enemmän.

JUKO-liittojen jäsenet

JUKOn yliopistosektorin liittojen jäsenillä on tärkeä asema liittojen hallinnoissa, joissa keskustellaan kunkin sopimuskierron tavoitteista. Liittojen edustajien kautta keskustelu jatkuu sektorin neuvottelukunnassa. ...

... Näin syntyvät tavoitteet

Kunkin liiton hallinto asettaa tavoitteensa, jotka JUKOn yliopistosektorin neuvottelupäällikkö sovittaa yhteen ja yhdeksi kokonaisuudeksi. Alustavat tavoitteet käsittelemme neuvottelukunnassa lokakuussa. Neuvottelukunta päättää tavoitteista joulukuussa, jonka jälkeen JUKOn hallitus vahvistaa ne.

Neuvottelukunnassa ovat edustettuina kaikki yliopistosektorin liitot joko suoraan tai liittojen muodostamien vaalirenkaiden kautta. Puhetta johtaa Professoriliiton toiminnanjohtaja **Tarja Niemelä**.

Tavoiteasetantaa on tällä kierroksella tukemassa kaksi sisäistä työryhmää: palkkausjärjestelmää ja sen kehittämistä käsittelevä ryhmä sekä kokonaistyöaikaan ja työsuunnitteluun keskittyvä ryhmä. Ryhmät ovat valmistelleet liittojen käyttöön pohja-asiakirjat tavoiteasetannan avuksi.

Osallistuuko luottamusmiesten tavoitteiden käsittelyyn?

Käsittelemme yliopistosektorin tavoitteita pääluottamusmiesten neuvottelupäivillä. Näin myös jukolaiset pääluottamusmiehet osallistuvat tavoiteasetantaan.

Pääsopijajärjestöjen yhteiset tavoitteet

Jukolaisen tavoiteasetantamme jälkeen keskustelemme tavoitteista sektorin muiden pääsopijajärjestöjen eli Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL:n ja Ammattiliitto Pron kanssa.

Yliopistojen palkansaajia edustavilla järjestöillä on ollut perinteisesti yhteisiä laadullisia tavoitteita, esimerkiksi tavoitteet liittyen luottamusmiesten aseman parantamiseen.

Sen sijaan tavoitteet palkankorotusten muodosta ovat erilaisia. Lähtökohtaisesti JUKO on sopimuskiirroksilla tavoitellut prosentuaalisia, kaikille jukolaisille tulevia yleiskorotuksia.

Kuka päättää lopulliset tavoitteet?

JUKOssa tavoitteista ja sopimuksista päättävät hallituksen asettamat neuvottelukunnat. JUKOn hallitus vahvistaa neuvottelukuntien päätökset.

JUKOn sektorien yhteiset tavoitteet

JUKO pyrkii myös löytämään kullekin neuvottelukierrokselle sektorien yhteisen tai yhteisiä tavoitteita. Vuoden 2022 sopimuskiirroksella tällainen tavoite oli perhevapaita koskevan lakimuutoksen neuvottelemine julkisalojen akavalaisien työ- ja virkaehtosopimukseen. Yliopistoissa saavutimme tavoitteen ensimmäisinä.

Jatkuvan neuvottelun periaate

Työehtosopimuksista neuvottelemme parin vuoden välein, mutta neuvottelutoiminta on jatkuvaa. Työryhmät valmistelevat tavoitteita neuvottelukierroksia varten. Yhteistyössä neuvottelutuloksia syntyy myös sopimuskaudella, kuten kurssiraha.

JUKOlla ja muilla yliopistosektorin pääsopijajärjestöillä on Sivistystyönantajat Sivistan kanssa myös työryhmiä ja muita kokoonpanoja, joissa teemme yhteistä valmistelua kutakin sopimuskierron varten.

Miksi työehtosopimusneuvottelut ovat SE tärkeä asia?

Työehtosopimus (tes) määrittelee ehdot, joilla työtä tehdään seuraavat vuodet. Siinä sovitaan myös kullakin neuvottelukierroksella jaettavat palkankorotukset.

Työehtosopimus takaa palkansaajalle lakia kattavamman turvan ja paremmat edut. Esimerkiksi lomarahasta tai palkankorotuksista ei ole kirjauksia laissa, vaan niiden maksamisesta sovitaan työehtosopimuksissa.

Sinun ei siis tarvitse neuvotella työnantajan kanssa yksin työsi ehdoista, vaan yliopistosektorilla JUKO sopii ne puolestasi.

Ilman työehtosopimusneuvotteluja ja työehtosopimusta jokainen yliopistolainen joutuisi neuvottelemaan työpaikallaan aivan kaikesta yksin.

Valmistautuminen vauhdissa

Neuvotteluun valmistautumisen on aloitettu hyvissä ajoin ja keskeisiä kysymyksiä, mm. palkkausta ja työaikaa on käsitelty vuoden aikana pääluottamusmiesten

neuvottelupäivillä. Varsinainen tavoitevalmistelu tehdään neuvottelijoiden toimesta ja sen pohjana ovat jäsenliitoilta kerätyt tavoitteet. Tavoiteehdotukset sovitetaan yhteen neuvottelukunnassa ja joulukuun kokouksessa niistä muodostetaan vahvistetut tavoitteet. Isossa kuvassa tavoitteena on luoda hyvät työnteon puitteet yliopistolaisille.

Yliopistosektori on nostanut JUKOn yhteisiksi kärkitavoitteiksi tällä kierrokselle erityisesti pääluottamusmiesten aseman parantamisen. Pääluottamusmiehen tehtävä on monipuolinen ja vaativa, se tarjoaa

erinomaisen näköalapaikan ja vaikutusmahdollisuudet. Tehtävässä toimiminen tulisi nähdä ansiona ja palkkakehityksen turvaaminen on keskeistä pääluottamusmiestehävissä toimiville sektorista riippumatta.

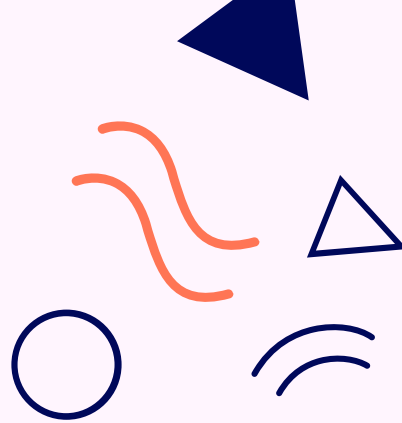
Katja Aho

Neuvottelupäällikkö
JUKOn yliopistosektori

Työehtosopimus takaa palkansaajalle lakia kattavamman turvan ja paremmat edut.

Artikkeli on julkaistu alun perin osoitteessa www.juko.fi 29.10.2024

Järjestövalmius yliopistosektorilla: Mikä se on ja miksi se on tärkeää?



Järjestövalmius on käsite, joka saattaa kuulostaa monesta yliopistolaisesta vieraalta. Se on kuitenkin olennainen osa työehtosopimusneuvottelujen valmistelua ja toteutusta. Seuraavat työehtosopimusneuvottelut käymme heti ensi vuoden alussa. Järjestövalmiudella tarkoitetaan valmistelua, ennakointia ja konkreettisia toimia, joita tehdään työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä. Tässä kirjoituksessa pyrimme avaamaan järjestövalmiuden merkitystä ja käytäntöjä yliopistosektorilla.

Mitä järjestövalmius tarkoittaa?

Järjestövalmius kattaa laajan kirjon erilaisia toimia, jotka tähtäävät siihen, että työehtosopimusneuvottelut sujuvat mahdollisimman tehokkaasti ja tuloksellisesti. Tämä sisältää muun muassa neuvottelustrategioiden ja tukitoimien suunnittelun, jäsenistön informoinnin ja mobilisoinnin sekä tarvittaessa työtaistelutoimien valmistelun. Yliopistosektorilla tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tiedotuskampanjoita, jäsenkyselyjä ja koulutustilaisuuksia, joissa käsitellään neuvottelujen tavoitteita ja keinoja niiden saavuttamiseksi. Webinaarityyppisiä tilaisuuksia olemmekin järjestäneet tänäkin vuonna useampia ja jatkoa seuraa myös ensi vuonna.

Miksi järjestövalmius on tärkeää?

Hyvin valmisteltu järjestövalmius voi olla ratkaiseva tekijä neuvottelujen onnistumisessa. Kun neuvottelijat tietävät, että heillä on jäsenistönsä vahva tuki, voivat he uskottavammin vaatia jäsenistön toivomia ja ansaitsemia parannuksia, kuten palkankorotuksia ja työhyvinvointia. Lisäksi järjestövalmius voi parantaa jäsenistön yhtenäisyyttä ja sitoutumista, mikä on erityisen tärkeää, jos neuvottelut ajautuvat vaikeuksiin ja työtaistelutoimet tulevat ajankohtaisiksi.

Järjestövalmiuden käytännön toteutus

Yliopistosektorilla järjestövalmiuden toteutus voi vaihdella suuresti tilanteiden ja tarpeiden mukaan. Yleisiä käytäntöjä ovat

- **Tiedotuskampanjat:** Jäsenistön informointi neuvottelujen kulusta ja tavoitteista.
- **Jäsenkyselyt:** Tiedon kerääminen jäsenistön toiveista ja tarpeista, jotta neuvottelijat voivat ottaa ne huomioon.
- **Koulutustilaisuudet:** Jäsenistön perehdyttäminen neuvottelujen tavoitteisiin, keinoihin ja mahdollisiin työtaistelutoimiin.

Esimerkkejä järjestövalmiudesta

Edellisillä neuvottelukierroksilla yliopistosektorilla on järjestetty mm. laaja tiedotuskampanja, jossa kerrottiin jäsenistölle neuvottelujen tavoitteista ja vaiheista. Kampanjaan kuului tiedotteita, verkkosivujen päivityksiä ja sosiaalisen median julkaisuja, jotta tieto saatiin leviämään mahdollisimman laajasti. Lisäksi järjestettiin useita webinaareja, joissa jäsenet saivat yksityiskohtaisempaa tietoa neuvottelujen taustoista ja tavoitteista. Näiden toimien ansiosta jäsenistö oli hyvin perillä neuvottelujen kulusta ja valmis tukemaan neuvottelijoita.

Johtopäätös

Järjestövalmius on olennaisen tärkeää yliopistosektorin työehtosopimusneuvotteluissa. Sen avulla voidaan varmistaa, että neuvottelut sujuvat tehokkaasti ja että jäsenistön toiveet ja tarpeet tulevat kuulluiksi. Hyvin valmisteltu järjestövalmius parantaa myös jäsenistön yhtenäisyyttä ja sitoutumista, mikä on erityisen tärkeää vaikeiden neuvottelujen ja mahdollisten työtaistelutoimien aikana.

Daniel Valtakari

Työelämäasiantuntija
Tekniikan akateemiset TEK



Yhteistoiminta- neuvottelut yleistyneet, pääluottamusmiehet paljon vartijoina

Antti Pajala on Tieteentekijöiden liiton uusi puheenjohtaja. Hän toimii myös Turun yliopistossa JUKOn pääluottamusmiehenä. Antti on seurannut yliopistojen muutosneuvotteluita ja muuta yhteistoimintaa vuosien ajan. Millaisena yliopistojen yt-toiminta sisältä päin katsottuna vaikuttaa?

Antin mukaan yt-toiminta on ainakin Turun yliopistossa hyvällä tolalla. Antin mielestä on tärkeää, että yt-työryhmissä käsitellään yliopiston taloudellista tilannetta ja Turussa talousjohtaja käykin yt-työryhmässä raportoimassa talouslukuja,

mikä on hyvä pohja sille, ettei taloudellinen ahdinkotila tule henkilöstölle yllätyksenä. Vaikka yliopistokollegiot hyväksyvät yliopistojen tilinpäätökset vuosittain, yt-työryhmän kautta talouden väliaikatietoja tihkuu ympäri vuoden. Muita yt-työryhmässä käsiteltyjä asioita ovat Turussa olleet mm. tietojärjestelmät ja niiden turvallisuus. ...

... Antin mukaan muutosneuvottelut ovat yliopistoilla-kin tätä nykyä valitettavasti jo arkipäivää ja menevät rutiinilla. Toki muutosneuvottelujen määrä on yliopistoit-tain huomattavastikin vaihdellut. Turussa niitä on ollut verrattain vähän verrattuna esimerkiksi Itä-Suomen yliopistoon. ISY:n pääluottamusmies, Tieteentekijöiden liiton entinen puheenjohtaja **Antero Puhakka** on kokenut taho, jolta Antti on kysynyt neuvoja.

Pykälät osataan, neuvotteluilmapiiri vaihtelee

Antti katsoo, että yliopistot toki osaavat yt-lain sisällön, eli virallinen koreografia on kyllä hallussa. Se, millaisessa hengessä yt-neuvottelut milloinkin sujuvat, saattaa Antin JUKOn pääluottamusmiesten neuvottelupäivillä keräämän tiedon mukaan hieman vaihdella yliopistoit-tain. Turussa Antti on ollut mukana kaksissa muutosneuvotte-luissa. Ensimmäiset koskivat koko yliopistoa ja toiset vain keskitettyä hallintoa, mutta siellä erityisesti lähes kirurgintarkasti määriteltyjä yksiköitä.

Molempiin neuvotteluihin pääluottamusmiehet lähti-vät keskinäisellä sopimuksella, että mennään asiallisesti ja rakentavassa hengessä. Olisihan Antin mukaan neuvot-teluihin voinut lähteä kovin toisenlaisellakin asenteella, mutta lopputulos olisi hänen mielestään ollut arvaten-kin molemmilla neuvotteluasenteilla käytännössä lähes sama. Henkilösuhteet olisivat toisessa vaihtoehdossa saat-taneet kärsiä. Neuvottelujen jälkeen kuitenkin elämä jat-kuu niin neuvottelujen kohteena olevissa yksiköissä kuin muuallakin.

Jokaisessa neuvottelussa oppii lisää

Nyt marraskuussa 27.11.2024 päättyneiden muutosneuvot-teluiden jälkeen Antti koki, että työnantaja ainakin pyrki tuomaan neuvottelupöytään kaiken tarpeellisen tiedon ja pääluottamusmiehet saivat vastauksia esittämiinsä kysy-myksiin, jotka käytännössä olivat lisätietopyyntöjä. Vuoden 2022 neuvottelut, jotka Turussa koskivat koko yliopis-toa, olivat ensimmäiset laatuaan.

Neuvottelut päättyivät irtisanomisten suhteen Antin mielestä hyvin siihen nähden, mikä työnantajan alkupe-räinen esitys oli. Pääluottamusmiehenä Antti oppi neu-votteluista paljon. Pääluottamusmiehet pohtivat asiaa neuvottelujen jälkeen ja listasivat useita asioita, jotka tu-lee tehdä eri tavoin, jos muutosneuvotteluihin vielä jou-duttaisiin. Osa näistä opetuksista olikin käytössä nyt mar-raskuussa käydyissä neuvotteluissa.

Irtisanomistilanteet haastavimpia

Raskainta neuvotteluissa on ainakin Antille ollut, jos työnantajan suunnitelmissa on lakkauttaa tehtäviä ja irtisanoa henkilöstöä. Pääluottamusmiehet ovat tietoisia näistä suunnitelmista ja usein osaavat yhdistää työnimik-keet ainakin joihinkin työntekijöihin. Antti painottaa, että neuvottelujen aikana on oltava radiohiljaisuus näistä asioista, nehän ovat suunnitelmia. Kuitenkin neuvottelu-jen kohteena ovat haluaisivat luonnollisesti erityisesti irtisanomissuunnitelmat heti nähtäväkseen. Tiedottaessa



Neuvo
muille muutos-
neuvotteluita
käyville on, että ei
pidä pelätä kysyä
lisätietoja.

sanansa saa asetella taiten. Päättävälle taholle esitettävä suunnitelma ja neuvottelutulos saattaa muuttua reip-paastikin. Näin kävi myös vuonna 2022 Turussa, ja Antti uskoo, että näin on käynyt lukuisia kertoja muissakin yli-opistoissa.

Vinkkejä neuvottelijoille

Antin neuvo muille muutosneuvotteluita käyville on, että ei pidä pelätä kysyä lisätietoja. Pitää ymmärtää, mitä on tapahtumassa eli mitä suunnitellaan. Välttämättä työn-antaja ei hoksaa, että pääluottamusmiehet eivät ole tietoi-sia joistain asioista. Antti pitää tärkeänä, että työnantajan suunnitelma käy selville, eikä suunnitelmassa ole aukkoja. Tällä tarkistetaan, että työnantajakin on ajatellut asiaa.

Jos muutokset koskevat vaikkapa jotain tiedekuntaa/ yksikköä, voi miettiä, olisiko mahdollista kutsua tiede-kunnan dekaani/yksikön päällikkö paikalle selittämään tiedekunnan/yksikön suunnitelmia, hänhän niistä parem-min tietää kuin hallintojohtaja tai muu ylätason hallinto-henkilö.

Mia Weckman
Lakiasianjohtaja
Tradenomit

Matka-aika ei ole työaikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.



Matka-ajan korvaaminen työtehtävissä

Lähtökohtana on, että matka-aika ei ole työaikaa, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Yliopiston yleisessä työehtosopimuksessa on sovittu matka-ajan korvaamisesta ja työaikaan lukemisesta muutamissa tilanteissa.

Muiden kuin kokonaistyöaikajärjestelmän piiriin kuuluvien opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä harjoittelukoulujen opetushenkilöstön osalta työehtosopimuksessa on sovittu matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta.

Työehtosopimuksen mukaan työmatkaan käytetystä ajasta luetaan työajaksi vain työtehtävien suorittamiseen kuten vartiointiin ja laitteiden tarkkailuun käytetty aika.

Edelleen työehtosopimuksen mukaan, jos työntekijä on työmatkaan käytettynä vuorokautena ollut työssä, mutta vähemmän kuin säännöllisen työaikansa, lasketaan matkustamiseen kulunut aika työajan lisäykseksi siten, että se yhdessä työajan kanssa on enintään vuorokautinen säännöllinen työaika. Eli mikäli työntekijä matkustaa työasioissa esimerkiksi junassa 3 tuntia, luetaan tämä aika työajan lisäyksenä vuorokautiseen työaikaan, mikäli työntekijä työskentelee työmatkakohteessa 4 tuntia 15 tai vähemmän. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin,

kun osallistutaan esimerkiksi kokoukseen toisessa kaupungissa, mutta kokouksen kesto ei ole koko työpäivän mittainen.

Mikäli aikoo työskennellä junassa, on siitä hyvä keskustella etukäteen työnantajan kanssa, että luetaanko tällöin matka-aika työajaksi vai ei. Näin vältetään epäselvyyksiltä, miten matkaan käytetty aika korvataan, eli katsotaan matkustamiseen käytetty aika työskentelystä huolimatta työajan lisäykseksi vai katsotaanko matka-aika työajaksi, jolloin se otetaan huomioon muun muassa ylityön laskennassa.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lasketa työajan lisäykseksi sellaisen työmatkan vuorokaudelta, joka suoritetaan siirryttäessä työn suorituspaikalta toiselle.

Työajan lisäykseksi laskettavalta ajalta ei makseta iltä-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityökorvausta. Matka-ajan lisäys ei ole työaikaa (ellei sitä ole pidettävä samalla työsuoritteena), joten siitä ei makseta edellä mainittuja korvauksia, eikä sitä myöskään oteta huomioon ylityön laskennassa.

Petteri Kivelä
Neuvottelupäällikkö
Juristiliitto



Onko tohtoreille kasvavaa tarvetta?

Opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt tänä vuonna yhteistyössä yliopistojen kanssa tohtorikoulutuksen pilottihankkeen, jonka tavoitteena on kouluttaa 1 000 uutta tohtoria seuraavien kolmen vuoden aikana. Pilotti pyrkii palvelemaan akateemisen tutkimuksen lisäksi elinkeinoelämän tutkimus- ja kehitystarpeita, ja osan valmistuvista tohtoreista odotetaan työllistyvän yrityssectorille.

Mutta missä määrin tohtoreille todella on kysyntää työmarkkinoilla? Ja voidaanko panostuksilla tutkijakoulu-tettuun työvoimaan vaikuttaa yritysten menestykseen? Vastaukset näihin kysymyksiin antaisivat osviittaa siitä, millaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia tohtoripilotilta on lupa odottaa.

Tarkastelemalla Tilastokeskuksen StatFin-tietokannan tutkimus- ja kehittämistoiminnan tilastoja voidaan löytää viitteitä tohtorien kysynnän kasvusta yrityssectorilla. Kuviosta 1 nähdään, että vuosien 2008–2014 hitaan kasvun ajan jälkeen yritysten TKI-tehtävissä toimivien tohtorien määrä on ollut voimakkaassa kasvussa samalla,

kun muiden TKI-työntekijöiden määrä on pysynyt lähellä 2000-luvun alkuvuosien tasoa.

Tarkemman kuvan saamiseksi tutkijakoulu-tetun työvoiman kysynnästä ja vaikutuksista on kuitenkin siirryttävä tutkimaan mikroaineistoja, jotka mahdollistavat erilaisten yksilö- ja yritystason tietojen yhdistämisen toisiinsa. Näin on tehty tänä vuonna käynnistyneessä Työn ja talouden tutkimus LABOREn tutkimushankkeessa, joka keskittyy erityisesti tekniikan ja kaupallisen alan tohtoreihin. Tutkimuksessa hyödynnetään koko Suomen väestön ja yrityskannan pitkälti ajalta kattavia Tilastokeskuksen rekisteriaineistoja, joiden avulla voidaan tarkastella monipuolisesti tohtorien pärjäämistä työmarkkinoilla ja tohtoreita työllistävien yritysten menestymistä.

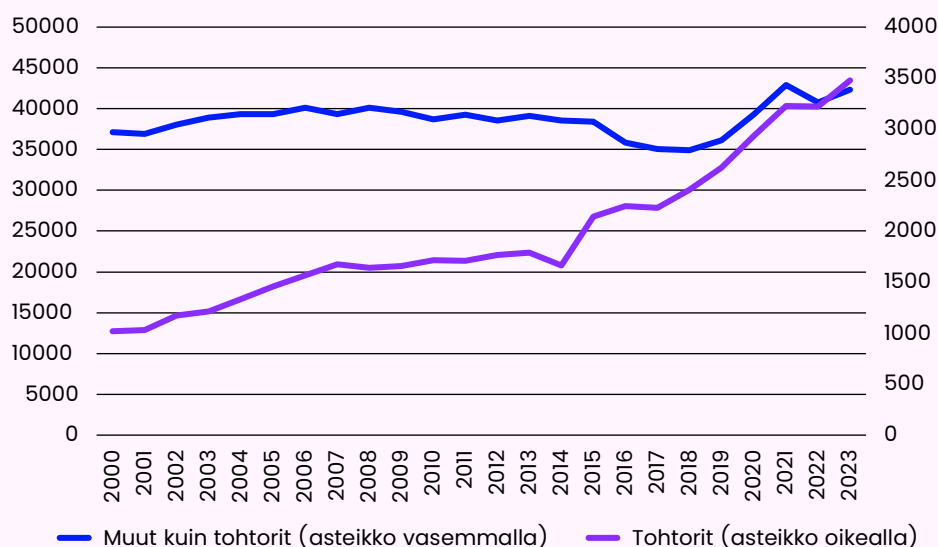
Tekniikan ja kaupan alan tohtorit työmarkkinoilla ja yrityksissä -tutkimushanketta rahoittavat KAUTE-säätiö, Tekniikan akateemiset (TEK) ja Suomen Ekonomit. Hankkeesta on odotettavissa tuloksia ensi vuoden aikana.

Tuomo Suhonen

Tutkimusjohtaja

Työn ja talouden tutkimus LABORE

Kuvio 1. Yritysten TKI-henkilöstö koulutustason mukaan 2000–2023





Liittojen yliopistosektorin yhteyshenkilöt



Agronomiliitto

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



Juristiliitto

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



Akavan Erityisalat AE

Erika Mattsson,
neuvottelupäällikkö
puh. 020 1235 313
erika.mattsson@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Suomen Psykologiliitto ry

Annamari Ahtiainen, pääsihteeri, VTM
puh. (09) 6122 9124
annamari.ahtiainen@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