



HELSINGIN YLIOPISTON TIETEEN TEKIJÄT RY  
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET

# UPJ: Työnantaja antoi tarjouksensa

Stepan Gagarin:  
TRAVEL OFFICER

UUSI JÄSENETU

JÄSENLEHTI 3/2005



UPJ:  
Työnantaja  
antoi tarjouksensa

Stepan Gagarin:  
TRAVEL OFFICER

UUSI JÄSENETU

JÄSENLEHTI 3/2005

---

---

# Sisällys

Työnantaja antoi UPJ-tarjouksensa	3
UPJ-tarjouksen liitteet	6
Muutamia ajatuksia palkkausjärjestelmästä	9
UPJ-aikataulu	12
Traffel officer	13
Uusi jäsenetu: HYT sponsoroi jäsentensä liikuntaa	15

---

## Työnantaja antoi upj-tarjouksensa

Työnantajan 15.9.2005 antama UPJ-tarjous ei sisällä kovin suuria yllätyksiä, mutta tarkempia tietoja rahatilanteesta se tarjoaa. Tutkijoiden sijoittelu opettajien vaativuuskarttaan varmistuu tarjouksessa. Ainoastaan siinä tapauksessa, että tutkija toimii lähinnä avustavissa tehtävissä eikä tehtäviin lainkaan kuulu opetusta, tutkija sijoitetaan muun henkilöstön järjestelmään.

Opettajien vaativuuskarttaan tehdään pienimuotoisia muutoksia, jotta se voi toimia opetus- ja tutkimushenkilöstön vaatitasokarttana.

### Rahoitus

Uuden palkkausjärjestelmän kustannusten kokonaisvaikutus on 7,19 prosenttia yliopistojen palkkasummasta. Tähän työnantajan tarjoukseen voi vielä syksyn aikana tulla tarkennuksia. Henkilökohtainen osa voi olla enintään 50 prosenttia tehtä-väkohtaisesta palkanosasta.

Tasojen euromäärät on vedetty hyvin tiukalle. Jotta vanhempi työntekijä voisi päästä nykyiselle palkalle uudessa järjestelmässä, se edellyttää suurta henkilökohtaista osaa. Onkin pelättävissä, että melko suuri osa henkilöstöstä jää takuupalkalle.

### Takuupalkka

Tarjouksessa todetaan takuupalkasta näin:

“Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuu-kausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyt-töönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampi-palkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan

palkan mukaan, kun hän palaa siihen. Henkilökohtainen lisäpalkkio, joka on määräaikainen, lasketaan mukaan takuupalkkaan määräajan loppuun saakka. Henkilökohtaisilla lisäpalkkioilla ei tarkoiteta tässä sivutoimista maksettavia palkkioita.”

## Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten, millä tavoin henkilö on suoriutunut työsuunnitelmaansa tai työjärjestykseensä kuuluvista tehtävistä. Järjestelmä on analyttinen, ja työsuoritusta arvioidaan asteikolla 1–9. Muun henkilöstön työnsuoritusjärjestelmä ei ole muuttunut keväällä esitetystä; opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä sen sijaan on.

Opettajien ja tutkijoiden henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit määräytyvät yliopiston päätehtävien mukaan. Sen takia arvioinnin kohteena on: 1) opetukselliset ansiot, 2) tutkimukselliset ansiot, 3) yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot.

Arviointiprosessista todetaan: “Kukin opettaja ja tutkija listaa (liitteen 3a mukaan) täsmentävien tasokriteerien ja työtehtäviensä mukaiset ansionsa (julkaisujen määrät, opetukselliset ansiot tms.) lomakkeelle (liite 3b). Laitosjohtaja tai lähiesimies tarkistaa ansiot ja antaa niistä alustavan lausuntonsa lomakkeelle (liite 3b).”

Työnantajan tarjous löytyy kokonaisuudessaan esimerkiksi Tieteentekijöiden liiton kotisivuilta (<http://www.tieteentekijoidenliitto.fi/>).

## Yhteensovitus

Työnantaja lähtee siitä, että kevään 2005 arviointikierroksen pohjalta

- arvioinnit sovitetaan yhteen yliopistojen välillä,
- arviointeja tarkistetaan kaikkien yliopistojen sisällä ja

---

tehdään tarvittavat korjaukset,

- korjaukset tehdään vaativuuden arvioinnin osalta sovitun mekanismin mukaisesti arviointiryhmien käsittelyn pohjalta tehdyillä työnantajapäätöksillä.

Vaikka tässä korostetaan, että arvioinnit sovitetaan yhteen yliopistojen välillä, tullaan sallimaan yliopistokohtaista väljyyttä. Arvioinneissa voidaan ottaa huomioon yliopistojen rakenteet ja erityispiirteet. Yliopistojen välinen budjettirahoitus ei muutu upj:n yhteydessä, mutta yliopistojen ei tarvitse aivan tarkalleen noudattaa samaa palkkapolitiikkaa.

## Aikataulu

Yliopistot ja työmarkkinajärjestöt antavat 5.10.2005 mennessä vastauksensa siitä, voidaankoneuvottelujajatkaja tarjouksen pohjalta. Yliopistot ilmoittavat 31.10. mennessä, miten he aikovat saada uudet palkat mahtumaan annettuun palkkabudjettiin. Jos neuvottelut onnistuvat ehdotetussa aikataulussa, uusi palkkausjärjestelmä astuu voimaan 1.12.2005, kun A-palkkaustaulukot poistuvat.

Helsingin yliopisto on kuitenkin ilmoittanut, ettei se tule maksamaan palkkaa keväällä suoritettuna arvioinnin perusteella, sillä henkilökohtaisen arvioinnin osuutta ei ole ”kunnolla” suoritettu. Odotettavissa on, että Helsingin yliopistossa suoritetaan uusi arviointi, vasta kun sopimus on allekirjoitettu. Vasta tämän jälkeen voidaan ruveta valmistelemaan palkanmaksua. Todennäköisesti uuden järjestelmän mukainen palkka tullaan maksamaan takautuvasti vasta ensi vuoden huhtikuussa.

*Björn Fant*

---

## UPJ-tarjouksen (15.9.2005) liitteet 2–5

### LIITE 2

#### **Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko**

Varaus:

Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.

Vaativuustaso    Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)

1	1 477
2	1 565
3	1 752
4	2 071
5	2 389
6	2 687
7	3 021
8	3 736
9	4 225
10	4 854

### LIITE 3

#### **Muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko**

Varaus:

Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän

---

vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk)
2	1 380
3	1 425
4	1 491
5	1 558
6	1 673
7	1 810
8	2 025
9	2 313
10	2 643
11	3 022
12	3 450
13	3 945
14	4 540

#### LIITE 4

### **Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko**

Varaus:

Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.



---

Arviointitulos	Suoritustaso	Henk.koht. palkanosa
1,00 – 1,88	1	2 %
1,89 – 2,77	2	8 %
2,78 – 3,66	3	14 %
3,67 – 4,55	4	20 %
4,56 – 5,44	5	26 %
5,45 – 6,33	6	32 %
6,34 – 7,22	7	38 %
7,23 – 8,11	8	44 %
8,12 – 9,00	9	50 %

## LIITE 5

### Muun henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko

Varaus:

Oheinen taulukko on laadittu tämänhetkisten arvioiden pohjalta ja työnantaja pidättää oikeuden muuttaa tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suorituksen taulukoiden euromääriä ja rakennetta arvioiden ja valmistelujen edetessä. Tämän johdosta tämä taulukko ei toimi sellaisenaan palkanmaksun perusteena.

Arviointitulos	Suoritustaso	Henk.koht. palkanosa
09,00 – 16,99	1	2 %
17,00 – 24,99	2	8 %
25,00 – 32,99	3	14 %
33,00 – 40,99	4	20 %
41,00 – 48,99	5	26 %
49,00 – 56,99	6	32 %
57,00 – 64,99	7	38 %
65,00 – 72,99	8	44 %
73,00 – 81,00	9	50 %

---

## Muutamia ajatuksia palkkausjärjestelmästä

■ Järjestelmän rakentaminen on ollut suuri palapeli, jossa eri tahojen mielipiteitä on soviteltu. Tämä ei aina ole sujunut ongelmitta.

On esimerkiksi haluttu suosia nuoria työntekijöitä, mutta samalla ainakin järjestöt ovat pyrkineet varmistamaan, että saavutetut palkkaedut otetaan edelleen huomioon. Uudessa palkkausjärjestelmässä ei ole kokemuslisiä, koska on ajateltu, että kokemus tulee huomioiduksi suoritusosassa.

Järjestöjen on neuvottelussa syytä valvoa, että esimerkiksi määräaikaiset tuloksellisuuslisät tulevat huomioiduksi takuupalkassa.

Työnantajan tarjous on vedetty alakanttiin, mikä oli odotettavissa. Miksi työnantaja lähtisi lupaamaan lisärahoitusta tässä vaiheessa? Nyt on kuitenkin järjestöjen asiana neuvotella lisärahaa palkkapottiin.

Sopimusteksti on myös hyvin niukka ja avoin. Neuvottelijoiden vastuulle jää hioa yksityiskohtia suurella tarkkuudella. Esimerkiksi viime vuonna tehty mallisopimus on työntekijän kannalta paljon tarkempi kuin syyskuussa julkaistu neuvottelutarjous.

*Björn Fant (pj)*

■ ■ Tarkoitus oli luoda kannustava järjestelmä, jossa nuoret pääsevät heti uransa alkuvaiheissa paremmille palkoille ilman pitkää ikälisäodottelua. Tässä vaiheessa prosessia näyttääkin siltä, että tässä on onnistuttu, joskin korotusten määrästä on syytä jatkaa neuvotteluja.

Ongelmallisempaa opettajien ja tutkijoiden järjestelmässä on tavoiteltu UPJ:n kannustavuus, nimenomaan keskikategorian kannalta. Tällä hetkellä noin neljäkymmentä prosenttia jäisi takuupalkalle. Tätä ei voida hyväksyä.

Ongelman muodostavat myös ”katot” eri tasojen välillä: niistä seuraa ”pakkautuminen” tietyille tasoille, koska skaalaa

ei ole käytetty tasapuolisesti. Mikäli näitä ”kattoja” ei puhkaista neuvotteluvaiheessa, niistä eroon pääsemisestä on jatkossa turha haaveilla. Tämä koskee yhtä lailla muun henkilöstön järjestelmää, missä kahta ylintä tasoa on käytetty äärimmäisen varovaisesti.

Sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta voi varovaisesti arvioida, että niissä tapauksissa, missä tiedossa olisi suurehkoja palkankorotuksia, voittajia olisivat naiset.

Odotettavissa oli vaatimattomia hintalappuja eri tasoille, eikä yllätyksiä tullut. Tämä ei tarkoita, että tähän olisi tyytyminen vaan että nyt on aika neuvotella paremmasta. Tuskin edes ylempien tasojen hintalaput liehuvat tarpeeksi viettelevästi, jotta akateeminen ura houkuttelisi jatkossa kotimaisia tai ulkomaalaisia tieteen tekijöitä.

Ärtyneenä seuraan Suomen Akatemian ja Tekesin valmisteilla olevaa rahoitusohjelmaa, jolla houkuteltaisiin ulkomaalaisia huippututkijoita Suomeen. Tähän ohjelmaan on varattu kymmenen miljoonaa euroa. Yhden huippututkijan palkkakustannuksiksi on arvioitu 150.000–200.000 euroa vuodessa. Rahoituksella pyritään takaamaan huippututkijoille kansainvälisesti kilpailukykyinen palkkaus ja riittävä tutkimusrahoitus. Solidaarisuus ei ole trendikästä.

Kokonaisuutena työnantajan tarjous on keskeneräinen ja puutteellinen, ja siihen on tehtävä neuvottelemalla huomattavia korjauksia ja täsmennyksiä.

### *Ragna Rönnholm (vpj)*

■ ■ ■ UPJ, joka kuulemamme mukaan parantaa yliopistojen kilpailukykyä, on nähtävissä osana samaa tehostamisprosessia kuin opintoaikojen ja -sisältöjen rajaus. UPJ-alus on valtion työmarkkinalaitoksen ja opetusministeriön kuuron kapteenin ohjauksessa syöksynyt eteenpäin nopeammin kuin kukaan meistä osasi ennakoida. Huonosti suunnitellun prosessin virheitä on yritetty lennossa paikkailla, samalla kun neuvottelijamme ovat parhaansa mukaan tavoitelleet eri työntekijäryhmien kannalta mahdollisimman oikeudenmukaista lopputulosta.

---

Samaan aikaan toisaalla valtiotyönantaja on esitellyt uusia suunnitelmia yliopistojen tuottavuuden tehostamiseksi. Olemme saaneet kuulla, että eläköitymisen yhteydessä yliopistoista tullaan karsimaan kuusi tuhatta työpaikkaa työtehon parantamiseksi. Sillä aikaa kuin neuvottelijamme ovat tapelleet UPJ-euroistamme, Suomen Akatemia ja Tekes yhdessä ovat perustaneet vierailevien tutkijoiden rahoitusohjelman, jonka tavoitteena on houkutella kansainvälisiä huippututkijoita Suomeen 150 000–200 000 euron vuosipalkalla. Valtiovallan ylimmät tahot ovat toistelleet sellaisia väitteitä kuin, että ”Pienten yliopistojen ja laitosten karsiminen parantaa tutkimuksen laatua,” ”Lukukausimaksut tekevät Suomesta entistä houkuttelevamman ulkomaisille opiskelijoille” ja ”Yliopistojen rahoituspohjaa laajennetaan tehokkaimmin kaventamalla valtion rahoitusta”.

Heittämällä yliopisto markkinoiden armoille saadaan epäilemättä ”laajennettua yliopiston rahoituspohjaa.” Samalla kuitenkin kavennetaan yliopiston mahdollisuuksia varsinaiseen tehtäväänsä. Tutkimuksen ja opetuksen resurssit syövät uudistukset koskettavat yliopiston koko henkilökuntaa. Tutkimuksen vapaus, oikeudenmukainen palkkapolitiikka ja mahdollisuus akateemiseen tutkintoon varallisuudesta riippumatta ovat tavoitteita, joiden pitäisi yhdistää meitä kaikkia.

Vaikka toiminta työntekijäjärjestössä sopii huonosti aikaan, jossa jokaisen tulisi kantaa itse oma tulosvastuunsa, tiedepolitiikan suunnan muuttamiseen tarvitaan meistä jokaista. Jos emme usko päättäjiä kykyyn nähdä vapaan tutkimuksen ja autonomisen yliopiston itseisarvoa, meidän itsemme on syytä nostaa esiin niitä tekijöitä, joista laadukas koulutus, tutkimus ja huippuosaaminen todellisuudessa syntyvät. Tämän toteuttamiseksi ei tarvita edes miljoonilla houkuteltuja kansainvälisiä huippututkijoita. Vakaa tutkimusrahoitus, tehtäviä vastaava palkka ja työrauha – jota myös tutkimuksen vapaudeksi kutsutaan – kantaisivat aika pitkälle, aina huipulle saakka.

*Outi Alanko-Kahiluoto*(hallituksen jäsen)

## UPJ-aikataulu

Opetusministeriön tarjous yliopistojen uudeksi palkkausjärjestelmäksi annettiin valtion pääsopijajärjestöille (JUKO, Pardia, VTY) 16.9.2005. Näiltä on pyydetty vastauksia 5.10.2005 mennessä.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn piirissä tarjousta käsitellään yliopistojaoston kokouksissa mm. 28.9. ja 4.10. Asiaa puidaan myös opetusministeriön neuvotteluryhmässä.

Jos järjestöt katsovat, että neuvotteluja voidaan tarjouksen pohjalta jatkaa, yliopistoja tultaneen ohjeistamaan arviointien yhteensovittamisen ja mahdollisten uudelleen arviointien osalta.

Valtion työmarkkinalaitos sekä valtion pääsopijajärjestöt sopivat joulukuussa 2004 tehdyssä virka- ja työehtosopimuksessa, että uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta tulee sopia kaikissa valtion toimintayksiköissä viimeistään 30.11.2005. Jos neuvotte- luissa ei saavuteta tähän mennessä edistymistä, ns. perälautasopimus astuu voimaan 1.12.2005 ja palkat euromääräistetään.

*Tieteentekijöiden liitto (27.09.2005)*

Haluatko HYT:n yhdysjäseneksi  
tai mukaan hallitustyöskentelyyn?

Aktiivisia ay-toimijoita tarvitaan lisää.

Ota rohkeasti yhteyttä  
Ragnaan (ragna.ronnholm@helsinki.fi )  
tai Björniin (bjorn.fant@helsinki.fi )!

---

## Travel officer

■ Yliopistolla ajettiin sukkelasti sisään matkalaskujen tekoa vaikeuttava tietokoneohjelma. Gagarin oli sairaslomalla, kun yhden viikon aikana kaikki 7000 yliopistolaista komennettiin matkalaskukouluun. Ei olisi pitänyt sairastaa.

■ Olen tänä vuonna matkaillut jo kahdesti. Oli rengasmatka reitillä Helsinki – Turku – Tampere – Helsinki, ja toisella matkalla käytiin lähempänä, Tallinnassa.

Matkamääräys oli helppo tehdä, paitsi että ohjelma jumittui. Uusi yritys alusta alkaen. Aikaa meni, ja pian minulla oli ja on useita versioita samasta määräyksestä. Ohjeista ei löytynyt ratkaisua. Ohjeita kun ei oikeastaan ole.

Matkalasku ulkomaanmatkasta oli konstikas. Piti tietää lyhenteitä. Kenenkään ei tarvitse kirjoittaa, että Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin Yhdistynyt Kuningaskunta, vaan lyhyesti GB. Ei siis UK. Suomi näytti olevan FI, ei siis FIN eikä SF. Osa lyhenteistä noudattelee autojen kansallisuustunnuksia, osa ei. Jonkin verran on lainattu myös internetin maatunnuksia.

■ Kun valitin matkalaskuohjelmasta, niin laitosjohto päätti, että huomioon ottaen lukuisten arviointien ja upj-kuvion aiheuttaman ylimääräisen työn sekä samaan aikaan sattuneen laitoksen muuton matkamääräys- ja -laskuohjelman käyttö on henkilökunnalle ylivoimaista.

Koska meidän ei haluttu ylittävän 1600 tunnin kokonaistyöaikaa, johto perusti Web Travel Officerin viran, pani sen hakuun ja valitsi WTO:n. Palveluulttiin ja elegantin officerin virkapuvun pusero muistuttaa konduktöörin ja lentoemännän asuja. Suikkalakki lisää virallisuuden tuntua laitoksella.

Kun laitos muutti uusiin tiloihin, meille onnistuttiin hankimaan erikoisvarusteita. Kun matkalle aikova painaa huoneessaan nappia, käytävällä syttyy oranssi valo. WTO kiiruhtaa paikalle ja tekee matkamääräyksen. Hänen muististaan putoilevat kuin

---

apteekin hyllyltä maatunnukset, olipa kyseessä Bolivia, Borduria, Bosnia-Herzegovina, Botswana tai vaikka Slovakia, Slovenia tai Syldavia. Hän tulostaa matkaliput ja toivottaa hyvää matkaa.

■ Laitoksemme tehokkuusarvioinnissa kävi ilmi, että henkilökunta ehtii olla 31 % enemmän matkoilla, kun sen ei itse tarvitse täyttää matkamääräyksiä ja matkalaskuja koneella. Riittää kun pyyhkäisee kynällä allekirjoituksen valmiiseen paperiin.

*Stephan Gagarin*

## **Päivitä jäsentietosi**

Ilmoita HYT:n toimistoon Maria Ilveskivelle ([hy-tieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hy-tieteentekijat@helsinki.fi), puh. 191 44621), jos olet muuttanut tai jos virka- tai työsuhteessasi on tapahtunut muutos.

Mikäli sähköpostisi on jotain muuta kuin [etunimi.sukunimi@helsinki.fi](mailto:etunimi.sukunimi@helsinki.fi), niin ilmoitathan siitä toimistolle. Tämä siksi, että saadaan tehostetuksi tiedotusta.

Ilmoita myös, kun oppiarvosi muuttuu. Edunvalvonta on helpompaa, jos tiedot jäsenistöstä ovat täsmälliset ja ajantasaiset.

---

## UUSI JÄSENETU:

### HYT sponsoroi jäsentensä liikuntaa

Yliopistoliikunta tarjoaa ilmoituksensa mukaan ”kaikkea, mitä liikkuva, tai vasta liikkumista suunnitteleva, kaipaa”.

Helsingin yliopiston tieteenekijät (HYT) tarjoaa syyslukukaudella 2005 jäsenilleen jäsenetuna 50 % subvention 12, 6, 3 ja 1 kuukauden Yliopistoliikunnan liikuntatarroista. Jäsen voi itse valita haluamansa tarran.

#### **Subvention ehtona:**

- hakija on HYT: n jäsen
- hakija kuuluu Helsingin yliopiston henkilökuntaan
- hakijan liikuntaa ei tueta muiden (esim. laitoksen tai osaston) taholta

#### **Tarraa ostettaessa Yliopistoliikunnan virkailijalle esitetään**

- todistus yliopiston henkilökuntaan kuulumisesta
- Tieteenekijöiden liiton jäsenkortti
- vakuutus kuulumisesta HYT: iin (SATY: n jäsenet eivät ole oikeutettuja subventioon)

HYT: n jäsen maksaa tarraa hankkiessaan virkailijalle puolet tarran kokonaishinnasta. Yliopistoliikunta ja HYT hoitavat keskenään loppuosan laskutuksen. Jos järjestelmä osoittautuu toimivaksi, sitä tullaan jatkamaan myös vuodenvaihteen yli.


Yllä oleva tieto löytyy webbimuodossa sivulta <http://www.mv.helsinki.fi/home/mkaikkon/hyt/liikuntasopimus.htm>

Muistin virkistämiseksi webbisivulla on myös kuva Tieteenekijöiden liiton jäsenkortista.

Antoisia liikuntahetkiä!

*Matti Kaikkonen*





HELSINGIN YLIOPISTON TIETEEN TEKIJÄT  
FORSKARFÖRENINGEN VID HELSINGFORS UNIVERSITET

Postiosoite: PL 26, 00014 HELSINGIN YLIOPISTO  
Käyntiosoite: Teollisuuskatu 23 A, 3. krs  
Puhelin: (09) 191 44621  
Sähköposti: [hy-tieteentekijat@helsinki.fi](mailto:hy-tieteentekijat@helsinki.fi)  
Kotisivu: [www.helsinki.fi/jarj/hyt](http://www.helsinki.fi/jarj/hyt)

Toimistossa on puhelinpäivystys torstaisin klo 15–17;  
muuna aikana voit jättää viestin puhelinvastaajaan  
tai lähettää sähköpostia – sinuun otetaan yhteyttä.  
Voit myös kääntyä oman luottamusmiehesi  
tai alla mainittujen henkilöiden puoleen:

Puheenjohtaja ja pääluottamusmies:  
BJÖRN FANT  
puh. 191 50619, 050 500 3280, sähköposti: [bjorn.fant@helsinki.fi](mailto:bjorn.fant@helsinki.fi)

Sihteeri ja varapuheenjohtaja:  
RAGNA RÖNNHOLM  
puh. 191 59024, sähköposti: [ragna.ronnholm@helsinki.fi](mailto:ragna.ronnholm@helsinki.fi)

Toimistos sihteeri:  
MARIA ILVESKIVI, puh. 191 44621

Jäsenlehden kokosi ja taittoi JUHANI SIPIIÄ ([juhani.sipila@helsinki.fi](mailto:juhani.sipila@helsinki.fi))