

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous/ Julkishallinto ja juridiikka

Opinnäytetyö 2010

Emmi Uusnäkki

TOIMIHENKILÖUNIONI JA KOUVOLAN YHDISTYSTEN RAKENNEMUUTOS

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Julkishallinto ja juridiikka

UUSNÄKKI, EMMI

Toimihenkilöunioni ja Kouvolan yhdistysten rakennemuutos

Opinnäytetyö

30 sivua + 3 liitettä

Työn ohjaaja

Lehtori Jaakko Janhunen

Toimeksiantaja

Maaliskuu 2010

Avainsanat

Ammattiyhdistykset, toimihenkilöt, yhdistyslaki, järjestötoiminta

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ammattiyhdistysten syntyä ja tarkemmin toimihenkilöunionin toimintaa. Toimihenkilöunioni ja ammattiliitot yleensä ovat monille sanana tuttuja, mutta tarkempaa tietoa niiden toiminnasta ei ole. Varsinkin nuorille työelämäänsä vasta aloittaville ei ole informoitu ammattiliitoista tarpeeksi.

Työ selvittää siis toimihenkilöunionin asemaa ja sen jäsenilleen tarjoamia etuja. Toimihenkilöunioni on jaettu piireihin ja yhdistyksiin. Näistä Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry ja Kouvolan toimihenkilöt TU ry aikovat lähiaikoina yhdistää voimansa. Tämä yhdistyminen on yksi työn aiheista.

Lähteinä työssä on käytetty kirjallista aineistoa liittyen ammattiliittoihin. Osa lähteistä on saatu myös tekemällä haastatteluja Kouvolan toimihenkilöt TU ry:n jäsenille. Toimihenkilöunioni on ammattiliittona varsin nuori, joka aiheuttaa kirjallisten lähteiden vähäisyyden. Haastattelut avulla työhön saatiin paljon lisäinformaatiota Kouvolan toimihenkilöt TU ry:n ja Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry:n yhdistymisestä. Haastatteluissa selvisi myös jäsenten itsensä mielipiteitä ja toiveita yhdistymisen tuomista muutoksista.

Työ selvensi Toimihenkilöunionin ja yleisesti ammattiyhdistysten toiminta. Työssä selvitettiin myös Kouvolan alueella tapahtuvan rakennemuutoksen taustat ja sen tuomat uudistukset.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Administration

UUSNÄKKI, EMMI

Union of salaried employees and the structural change of
it`s associations in Kouvola area

Bachelor`s Thesis

30 pages + 3 appendices

Supervisor

Jaakko Janhunen, Senior lecturer

Commissioned by

March 2010

Keywords

Trade union, employee, association law, organization ac-
tivity

The meaning of this thesis was to clarify the beginning of trade unions and specify the actions and purpose of the Union of salaried employees. Probably everyone knows what a trade union and the union of salaried employees is, but they don`t really have the knowledge of what they actually do and what you can benefit from them. Especially young people who are just starting their working careers do not know enough about trade unions.

This thesis clarifies the actions of the union of salaried employees and the benefits it gives to its members. The union of salaried employees is divided into districts and two of these districts, the salaried employees of Kouvola region and the salaried employees of Kouvola have decided to combine their actions together in the near future. The union of these two districts is one of the topics in this thesis.

The sources used are mostly written material. Also interviews have been used to get information. The interviews gave a lot of information about the merging that is happening between two districts. The union of salaried employees is a reasonably young trade union, so there is not much written material available.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	AMMATTILIITOT	7
	2.1 Ensimmäiset ammattiosastot	7
	2.2 Ammattiliikkeen tuomat muutokset työelämään	7
	2.3 Ammattiyhdistysliike työnantajana	8
3	TOIMIHENKILÖUNIONI	8
	3.1 Toimihenkilöunionin jäsenet	9
	3.2 Toimihenkilöunioniin liittyminen	10
	3.3 Toimihenkilöunionin tehtävät ja edunvalvonta	10
	3.3.1 Työehtosopimus	10
	3.3.2 Työsuojelu	14
	3.3.3 Tasa-arvo	14
	3.3.4 Muut tehtävät	15
	3.4 Työttömyyskassa	15
	3.5 Jäsenedut	16
	3.6 Piirit ja yhdistykset	17
	3.7 Elinkeinopolitiikka	18
	3.8 Sosiaaliturva	18
	3.9 Lakisääteinen muutosturva	19
	3.9.1 Muutosturvan hakeminen	19
	3.10 Koulutus	20
4	REKISTERÖITY YHDISTYS	20
	4.1 Yhdistyksen rekisteröinti	20
	4.2 Rekisteröitymisen hyödyt	21
	4.3 Yhdistyslain muutos	21
5	KOUVOLAN TOIMIHENKILÖT TU RY:N JA KOUVOLAN SEUDUN TOIMIHENKILÖT TU RY:N YHDISTYMINEN	21

5.1 Yhdistymisen taustat	22
5.2 Yhdistymisen vaikutukset	23
5.3 Ammattiliittojen tulevaisuudennäkymät	24
6 YHTEENVETO	25
LÄHTEET	28
LIITTEET	

Liite 1. Haastattelu Jukka Parviainen

Liite 2. Haastattelu Mira Peltola

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe alkoi kiinnostaa, kun itse liityin toimihenkilöunioniin. Työpaikallamme oli lakko, joten ennen lakon alkua tutustuin Toimihenkilöunionin tarjoamiin etuihin ja päätin liittyä. Lakon edetessä aloin kiinnostua enemmänkin ammattiliittojen toiminnasta. Aiemmin itselläni ei juuri ollut tietoa siitä, mikä on ammattiliittojen merkitys työelämässä, joten lakkoilun myötä aloin hankkia enemmän tietoa ammattiliittojen toiminnasta.

Tieto siitä, että Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry ja Kouvolan toimihenkilöt TU ry ovat yhdistymässä, sai minut innostumaan aiheesta enemmän. Yhdistymisen merkitys näiden kahden yhdistyksen toiminnalle ja varsinkin heidän jäsenilleen herätti kysymyksiä, joihin halusin vastauksia. Työni tarkoitus on etsiä vastauksia näihin kysymyksiin.

Ammattiliittojen toiminnasta ja merkityksestä ei mielestäni anneta paljoa tietoa. Esimerkiksi kouluissa voisi mielestäni kertoa opiskelijoille enemmän aiheesta. Työelämäänsä aloittavat nuoret mielestäni tarvitsevat enemmän tietoa, siitä kuinka he voivat esimerkiksi varautua työttömyyteen. Työttömyyskassa on yksi asioista, joita Toimihenkilöunioni ja ammattiliitot yleensä jäsenilleen tarjoavat. Itsekään en tästä ollut kovin tietoinen.

Varsinkin heikkoina taloudellisina aikoina ammattiliittojen merkitys työelämässä korostuu. Uutisissa tämä näkyy lakkoilun määränä, joita on ollut lähiaikoina paljon. Työn tarkoituksena on selvittää, mitä kaikkia etuja ja hyötyjä Toimihenkilöunioni jäsenilleen tarjoaa.

Työn tarkoituksena on myös selvittää tarkemmin taustoja Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry:n sekä Kouvolan toimihenkilöt TU ry:n toiminnasta ja niiden yhdistymisen syistä. Työni toivottavasti selventää ammattiliittojen tehtävää ja antaa lisäinformaatiota Kouvolan yhdistysten muutoksista.

Haluan myös yleisellä tasolla selvittää, mikä on ammattiliittojen asema Suomessa ja suomalaisessa työelämässä. Suomalaiset ovat aina olleet aktiivisesti mukana ammattiyhdistystoiminnassa, mutta nyt aktiivisuus on heikentynyt huomattavasti. Tahdon saada lisätietoa näistä syistä. Tarkoitus on myös selvittää ammattiliittojen tulevaisuuden

näkymiä ja miten esimerkiksi Kouvolan seudulla tapahtuva yhdistysmuutos mahdollisesti vaikuttaa yhdistyksen toimintaan.

2 AMMATILIITOT

Ammattiliitot tulivat Suomeen 1800-luvun loppupuolella, kun Suomessa alkoi teollistuminen. Liberalismi korosti työvoiman liikkumisen vapautta. Tehtaiden lisääntyessä suomalaiset tulivat enemmän tietoisiksi omista oikeuksistaan ja heillä oli enemmän aikaa pohtia omia oikeuksiaan ja myös valtaa vaikuttaa asioihin. Tietoa tuli muista pohjoismaista ja Saksasta. Kansalaiset pystyivät vaikuttamaan omiin työolosuhteisiinsa enemmän, koska työvoimaa tarvittiin kasvavissa määrin. (Ammattiliittojen historia)

2.1 Ensimmäiset ammattiosastot

Ensimmäiset ammattiosastot tulivat Suomeen 1800-luvun lopulla Julius Von Wrigh-
tin perustaessa Helsinkiin ensimmäisen ammattiosaston. Seuraavana perustettiin Vaa-
saan samanlainen osasto ja pian Suomessa vaikutti jo 20 ammattiosastoa. Työväen
liikkeen tavoitteisiin kuului se, että työnantajat ja työntekijät voisivat yhteisesti sopia
työolosuhteista ja palkkauksesta. Ensimmäiset työväenyhdistykset toimivat pääosin
kaupungeissa, jonne työvoimaa alkoi siirtyä enenevässä määrin. Kaupungeissa oli
myös enemmän tietoa asioista, maataloustyöntekijöillä ei juurikaan valtaa eikä mah-
dollisuuksia vaikuttaa työolosuhteisiinsa. (Ensimmäiset ammattiliitot)

Kommentit antavat lyhyitä ohjeita ja vinkkejä opinnäytetyön kirjoittamiseen, joten
voit lopuksi poistaa ne kokonaan. Kommentit poistetaan klikkaamalla kommentin
kuplaa oikeassa reunassa ja painamalla Poista-painiketta Tarkista-välilehden kom-
menttityökaluissa (kuva 2).

2.2 Ammattiliikkeen tuomat muutokset työelämään

Työväen- ja sittemmin ammattiyhdistysliikkeen ensimmäisenä suurena saavutuksena
pidetään vuoden 1889 työsuojeluasetusta. Siitä alkoi sekä työsuojelun ja lainsäädän-
nön kehitys, joka päättyi vasta merkittävään työsopimuslakiuudistukseen vuonna
2001. (Perkka-Jortikka 2004, 239)

Ensimmäiset ammattiyhdistykset toivat suomalaisen työelämään paljon muutoksia. 1950-luvulla koettiin paljon muutoksia, niin yhteiskunnallisella tasolla kuin myös taloudellisella ja kulttuurisella tasolla. Työvoima siirtyi maa- ja metsätaloustöistä enemmän tehtäisiin ja palvelualoilla. Suurimpia tämän ajan tuomia muutoksia olivat työajan lyhentäminen, työttömyysturvauudistus, työeläkelait, sairausvakuutus, tulopoliittikan tulo Suomeen sekä ammattiyhdistysliikkeen järjestöllinen nousu. (Bergolm 2007, 11)

Muutoksia on tapahtunut koko ajan vuosien varrella. Vuosilomalakia, eläkelakia ja esimerkiksi työsopimuslakia on uudistettu jatkuvasti muuttuvan maailman mukana. (Perkka-Jortikka 2004, 240, 241)

2.3 Ammattiyhdistysliike työnantajana

Ammattiyhdistysliikkeet ovat suuri suomalainen työnantaja. Ammattiyhdistysliikkeitä toimii useita eri puolella Suomea, on pieniä yhdistyksiä ja varsinaisia ammattiliittoja. Järjestöt luetaan kuuluvaksi yksityissektoriin. Monet ammattijärjestöt ovatkin järjestäytyneet palvelualojen työnantajiksi. (Perkka-Jortikka 2004, 232)

3 TOIMIHENKILÖUNIONI

Toimihenkilöunioni on perustettu vuonna 2001, eli se on suhteellisen nuori ammattiliitto. Toimihenkilöunioni syntyi, kun Teknisten Liitto TL, Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL, Rakennusteknisten ammattiliitto RAL ja Svenska Tekniska Funktionärsförbundet i Finland STAF yhdistyivät. Toimihenkilöunionin tarkoitus on toimia työolojen ja työsuhteen ehtojen parantamiseksi sekä sen jäsenten työmarkkina-aseman vahvistamiseksi.

Puheenjohtajana toimii Antti Rinne. Liittokokous järjestetään joka neljäs vuosi. Liittokokouskauden aikana päätäntävaltaa käyttää valtuusto, jossa on 61 jäsentä sekä hallitus, joka muodostuu 18 jäsenestä.

Toimihenkilöunionilla on jäseniä tällä hetkellä 125 000. Jäsenyhdistyksiä on kaikkiaan 261 ja aluekeskuksia 9. Työehtosopimuksia TU on tällä hetkellä solminut kaikkiaan 46. (Toimihenkilöunioni)

3.1 Toimihenkilöunionin jäsenet

Toimihenkilöunioni on esimiesten ja asiantuntijoiden ammattiliitto. Jäseniä siihen kuuluu yhteensä 125 000. Sen jäsenprofiili koostuu teknologiateollisuudesta rakentamisesta ja siihen liittyvistä aloista, metsäteollisuudesta, kemianteollisuudesta elintarviketeollisuudesta, informaatioteknologiasta ja energia-aloista. Näistä suurin osuus on teknologiateollisuudella. Jäsenten työtehtävät koostuvat pääosin valmistuksen ja käytön johtamisesta, rakennusvalvonnasta ja työnjohdosta sekä tuotantoa tukevista palveluista. Jäsenet jakautuvat melko tasaisesti miehiin ja naisiin. Naisia jäsenenä on 49 prosenttia ja miehiä 51.

Jäsenet ovat jakaantuneet seuraavasti:

Jäsenten sopimusalat:

teknologiateollisuus	25,6 %
rakentaminen ja siihen liittyvät alat	15,6 %
metsäteollisuus	9,9 %
kemianteollisuus	8,3 %
elintarviketeollisuus	4,5 %
tietoliikenne	12 %
energia	2,5 %

(Toimihenkilöunionin jäsenet)

3.2 Toimihenkilöunioniin liittyminen

Toimihenkilöunioniin voi liittyä, kun täyttää jäsenehdot. Jäsenehtoja ovat työskentely palkkatyöntekijänä yksityisen työnantajan palveluksessa asiantuntija-, esimies tai toimihenkilötehtävissä. Liittymishetkellä täytyy olla töissä. Myös opiskelijat voivat liittyä toimihenkilöunioniin, mutta esimerkiksi yksityisyrittäjä ei voi toimihenkilöunioniin kuulua. Jäsenmaksu on 1,2 prosenttia ennakonpidätyksen alaisesta palkkatulosta. (Toimihenkilöunioniin liittyminen)

3.3 Toimihenkilöunionin tehtävät ja edunvalvonta

Toimihenkilöunioni tarjoaa jäsenilleen useita etuja ja valvoo erilaisia jäsenten asioita ja etuja. Näihin etuihin sisältyvät esimerkiksi työehtosopimus, työsuojelu, tasa-arvo ja erilaiset jäsenten lakiasiat ja riita-tilanteet.

Luottamusmiehet ovat yksi Toimihenkilöunionin edunvalvonnan muodoista. Luottamusmiehen tehtävä on edustaa yrityksessä toimihenkilöunioniin järjestäytyneitä työntekijöitä. Edustamisella tarkoitetaan, että luottamusmies valvoo työpaikalla, että lakeja ja sopimuksia noudatetaan. Jos yrityksessä on enemmän kuin kolme toimihenkilöunionin jäsentä, valitaan luottamusmies. Luottamusmies valitaan vaaleilla ja ehdokkaana voi olla kuka tahansa toimihenkilöunioniin järjestäytynyt toimihenkilö, joka on työskennellyt yrityksessä vähintään vuoden. Luottamusmiehen toimikausi kestää kaksi vuotta. Luottamusmiesvaaleissa voi äänestää Toimihenkilöunioniin järjestäytynyt toimihenkilö. (Edunvalvonta)

3.3.1 Työehtosopimus

Työehtosopimus eli TES on työnantajaliiton ja ammattiliiton välinen sopimus, jonka taustalla on työlainsäädäntö. Työehtosopimuksen tarkoituksena on joko täydentää työlainsäädäntöä tai joiltakin osilta muuttaa sitä. Suomen työlainsäädäntö ei tunne vähimmäispalkan käsitettä, vaan se määritellään työehtosopimuksissa. Tämä onkin varmasti suurin työehtosopimuksen tuoma hyöty.

Työehtosopimukset ovat yleensä toimialakohtaisia. Tällaisissa tapauksissa työehtosopimus sitoo sopimuksen solmineiden ammattiliittojen jäseniä sekä niitä työnantajia, jotka kuuluvat työnantajaliittoon. Tätä sanotaan normaalisitovuudeksi. Näiden sopimusten lisäksi on olemassa myös niin sanottuja yleissitovia työehtosopimuksia, jotka taas sitovat myös järjestäytymättömiä työnantajia ja niiden palveluksessa työskenteleviä työntekijöitä.

Työehtosopimuslaissa sanotaan seuraavasti:

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työehtosopimuslain neljännen pykälän mukaan työehtosopimukseen ovat sidottuja:

- 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeinpäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä. (Työehtosopimuslaki 1§)

Toimihenkilöunionin solmimissa työehtosopimuksissa työntekijälle on turvattu palkka ja sovittu tietyistä työajoista ja ylityökorvauksista. Toimihenkilöunioni on solminut useita työehtosopimuksia seuraavien alojen kanssa:

1. AirFinland
2. Ahtausala
3. Autoala
4. Digita
5. Elintarviketeollisuus
6. Energia-ala
7. Finnair/lentopalveluala
8. Finnair/tekniikka
9. Finnlab
10. Hammaslaboratorioala
11. HelsinkiTV
12. Iittala
13. Kemianala (+ pesuteollisuus, öljytuote)
14. KeNaTyr: jalometalli-, rengas-, harja- ja sivellinteollisuus, kenkä- ja nahkateollisuus, kumiteollisuus
15. Kiinteistöpalveluala
16. Kiinteistövastuu (+ SKV)
17. Kumiteollisuus
18. Laboratorioala (yksityinen laboratorioala)

19. Lasikeraaminen teollisuus
20. Lasitus- ja hiomoala
21. Lihateollisuuden asiamiehet
22. Meijeriala
23. Mekaaninen metsäteollisuus
24. MTV3
25. Pahvin- ja paperinjalostusala
26. Paperiteollisuus
27. Palvelualat
28. Puusepänteollisuus
29. Puusepänteollisuusyrittäjät
30. Rakennusaine- ja betonteollisuus
31. Rakennusala
32. TallinkSilja
33. Suunnittelu- ja konsulttiala
34. Talotekniikka-ala
35. Tavarankuljetusala
36. Teknologiateollisuus
37. Tekstiili- ja vaatetusteollisuus

38. Tietoala (Sonera-konserni)
 39. Tilitoimistoala (yhdessä Erton kanssa)
 40. Itella
 41. Tietoliikenne- ja informaatiotekniikka-ala
 42. Tietotekniikan palvelualan tekniset toimihenkilöt
 43. Viestintäala
 44. Yleisradio
- (Työehtosopimus)

3.3.2 Työsuojelu

Työsuojelu tarkoittaa käytännössä fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin edistämistä, tapaturmien torjuntaa ja työympäristön suojelua. Toimihenkilöunioni työskentelee yhteistyössä paikallisten ja valtakunnallisten viranomaisten ja järjestöjen kanssa työturvallisuuden kehittämiseksi. (Edunvalvonta)

3.3.3 Tasa-arvo

Toimihenkilöunioni pyrkii perustamaan toimintansa arvoille. Tasa-arvo on yksi näistä arvoista. Muut arvot ovat jäsenlähtöisyys, yhteisvastuullisuus ja avoimuus.

Tasa-arvo toimii suurena osana toimihenkilöunionin edunvalvontaa. Toimihenkilöunioni pyrkii kehittämään ja panostamaan työelämän tasa-arvoon ja esimerkiksi työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Yksi huomionarvoinen asia on, että vaikka toimihenkilöunionin jäsenjakauma on melko tasainen miesten ja naisten välillä, he työskentelevät pääsääntöisesti eri toimialoilla. Tämä aiheuttaa esimerkiksi aiheettomia eriarvoisuuksia palkkauksessa. Palkkauksen tasa-arvo on eräs asia, johon toimihenkilöunioni pyrkii vaikuttamaan vahvasti. Tasa-arvo työelämässä määritellään laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. (Edunvalvonta)

Tasa-arvosuunnitelma on yksi keinoista, joilla pyritään poistamaan aiheettomat palkkauserot sukupuolten välillä. Toimihenkilöunioni kouluttaa myös henkilöstöään tasa-arvosuunnitelmien tekoon. Työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelma palkkakartoituksiin ohjaa yrityksiä oikeaan suuntaan palkkauksen suhteen. (Edunvalvonta)

3.3.4 Muut tehtävät

Muita tehtäviä toimihenkilöunionilla ovat esimerkiksi kansainvälisyys ja lakiasiat. TU toimii osana kansainvälistä ammattiyhdistysliikettä. Yhdistys ajaa myös jäsentensä lakiasioita ja ratkoo erimielisyyksiä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Edunvalvontaan kuuluvat myös tutkimustoiminta ja elinkeinopolitiikka. (Edunvalvonta)

3.4 Työttömyyskassa

Toimihenkilöunioni on vakuuttanut jäsenensä työttömyyden varalta, eikä siitä tarvitse erikseen maksaa. Työttömyyskassa on sisällytetty liiton jäsenmaksuun. Edellytyksenä työttömyyspäivärahan saamiselle on ainoastaan jäsenmaksujen maksaminen ja 34 viikon työssäoloaikainen jäsenyys 28 kuukauden aikana. TU-kassan tarkoitus on työttömyysturvalaissa sekä muussa lainsäädännössä työttömyyskassalle säädettyjen etuuksien maksaminen jäsenilleen.

Työttömyyskassan toimintaa säädellään erilaisilla laeilla. Näitä ovat esimerkiksi työttömyysturvalaki ja työttömyyskassalaki. Näiden lakien lisäksi toimintaa säädellään työttömyyskassan säännöillä.

Ansiopäivärahan maksamisen on kuitenkin erilaisia rajoituksia. Näitä ovat muun muassa työkyvyttömyys ja osasairauspäiväraha. Muita rajoituksia ovat:

- ei ole työnhakijana TE-toimistossa
- saa äitiys-, isyys-, tai vanhempainrahaa
- saa kansaneläkelain tai työeläkelakien mukaista varhennettua vanhuuseläkettä
- saa täysiin palvelusvuosiin perustuvaa vanhuuseläkettä

- saa yksilöllistä varhaiseläkettä
- on päätoiminen opiskelija.
- on alle 17-vuotias
- on yli 68-vuotias. Ansiopäivärahaa voidaan maksaa 65-67-vuotiaalle työttömyyskassan jäsenelle vain lomautustilanteessa, hänellä on sääestepäiviä tai hän on estynyt työskentelemästä muiden työnseisauksen vuoksi. Kokonaan työttömällä 65- 67-vuotiaalla ei ole oikeutta työttömyyskassan maksamaan ansiopäivärahaan, vaan oikeus ansiopäivärahaan päättyy sen kuukauden viimeinen päivä, jona jäsen täyttää 65 vuotta. (Työttömyyskassa)

3.5 Jäsenedut

Toimihenkilöunionin jäsenenä saa jäsenkortin, jolla on oikeutettu erilaisiin liiton tarjoamiin jäsenetuihin. Näihin etuihin kuuluu esimerkiksi lakineuvonta, jolla saa yksityisoikeudellisia neuvoja ja opastusta erilaisissa asioissa. Muita etuja ovat esimerkiksi matkustajavakuutus, vapaa-ajan tapaturmavakuutus sekä ammatillinen vastuuvakuutus.

Toimihenkilöunioni tarjoaa jäsenilleen myös erilaisia lomavaihtoehtoja, joista saa alennusta. Toimihenkilöunionin jäsenellä on mahdollisuus vuokrata edullisesti erilaisia mökkejä ja lomahuoneistoja eri puolilta Suomea.

Yksi palvelu, joka on käytännön elämässä jäsenille hyödyllinen, on Ammatti ja ura-palvelu. Tämä palvelu tarjoaa jäsenille tietoja ja apuja esimerkiksi työpaikan vaihtamisessa ja irtisanomistilanteissa. Ammatti ja ura- palvelun tarjoamat edut ja sisältö:

- sisältää verkkopalvelun, josta löydät parhaita käytäntöjä, tarinoita ja faktaa työnhauasta ja palkkaneuvottelusta. Tietosisältö on osittain toteutettu audiocasteina. Palvelu on käytettävissäsi juuri silloin kun sinulle sopii, 24/7.
- on henkilökohtaista työuraneuvontaa puhelimitse ja sähköpostitse. Työuraneuvonnasta voit saada luotsausta uranavigointiin ja osaamisen kehittämiseen, apua työ-

hakemuksen ja cv:n laadintaan sekä ohjausta palkkaneuvotteluun. Varaa aika nettissä. Neuvonta-aikoja on tarjolla rajoitetusti.

- on ryhmävalmennusta uranavigoinnin teemoista, jonka lisäetuna on vuorovaikutteisuus ja yhdessä oppiminen.
- sisältää Osaamisnavigaattorin, joka auttaa löytämään jokaisen omiin kehittymistarpeisiin sopivan kouluttautumisyhteistyöoppilaitoksestamme. Kouluttautumisen taustalla voi olla tarve päivittää nykyistä osaamista tai hankkia aivan uutta osaamista. Tee osaamiskartoitus ja jätä yhteydenottopyyntö henkilökohtaiseen neuvontaan.
- Osaamisnavigaattorin käyttäjillä on mahdollisuus hakea valmistuttuaan 300 euron arvoista koulutusstipendiä.

Toimihenkilöunionin jäsenenä saa myös erilaisia alennuksia esimerkiksi yhtyneet kuvalehdet Oy: ltä, Viking Linelta ja If vahinkovakuutusyhtiöltä. Yhteistyötä on myös eri pankkien, kuten Sampo- pankin ja OP- keskuksen kanssa. Pankeilta jäsenillä on mahdollisuus saada erilaisia lomautus- ja sapattivapaaluottoja edullisesti. (Jäsenedut)

3.6 Piirit ja yhdistykset

Toimihenkilöunioni on jaettu piireihin ja yhdistyksiin. Piirejä on yhteensä kaksitoista maanlaajuisesti. Piirijako on seuraava:

1. Helsingin piiri
2. Uudenmaan piiri
3. Varsinais-Suomen piiri
4. Hämeen piiri
5. Kymi-Saimaan piiri
6. Pirkanmaan piiri
7. Satakunnan piiri

8. Keski-Suomen piiri

9. Savo-Karjalan piiri

10. Pohjanmaan piiri

11. Oulun piiri

12. Lapin piiri

Piirit on jaettu pienempiin yhdistyksiin, joita toimii useita eri puolilla Suomea. Kouvolan toimihenkilöt TU ry ja Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry kuuluvat Kymi-Saimaan piiriin. (Piirit ja yhdistykset)

3.7 Elinkeinopolitiikka

Toimihenkilöunioni osallistuu aktiivisesti elinkeinopolitiikan kehittämiseen niin Suomessa kuin myös EU-tasolla. Globalisaatio on vaikuttanut vahvasti myös ay-toimintaan. Globalisaation aiheuttamat rakennemuutokset työelämässä ovat suuri asia ay-toiminnassa ja näin ollen liitto pyrkii vaikuttamaan asioihin mahdollisimman paljon. Elinkeinopolitiikka on käytännössä vaikuttamista yritysten toimintaympäristöön. Tämä on toimihenkilöunionille tärkeää, koska näin pyritään luomaan yrityksille kilpailukykyinen toimintaympäristö, jolloin työpaikkojen säilyvyys on paremmin turvattuna. (Elinkeinopolitiikka)

3.8 Sosiaaliturva

Toimihenkilöunioni pyrkii vaalimaan suomalaista sosiaaliturvaa ja olemaan mukana vaikuttamassa sosiaaliturvaa koskevien lainsäädäntöhankkeiden valmisteluun ja sosiaalipolitiikan linjaamiseen.

Keskeinen sosiaalipoliittinen tavoite on työn vastaanottamisen kannustavuuden parantaminen kaikissa elämäntilanteissa. Tarkoituksena on säilyttää ansiosidonnainen työttömyysturvajärjestelmä, mutta pyrkimys on kehittää sitä vastaamaan paremmin työelämän ja jäsenten tarpeita. Toimihenkilöunioni tukee myös työelämän pidentämistä henkilölle itselleen sopivimmalla tavalla, esimerkiksi osa-aikaeläkkeen avulla. (Sosi-

aaliturva)

3.9 Lakisääteinen muutosturva

Muutosturvalla tarkoitetaan toimintamallia, jonka avulla irtisanottu tai työttömyysuhan alainen työntekijä pyritään työllistämään uudelleen mahdollisimman nopeasti. Muutosturva muodostuu yksilöllisestä suunnitelmasta eli työllistymisohjelmasta, suunnitelmassa sovitusta lain mukaisista palveluista ja toimenpiteistä sekä mahdollisista muista ammatillisia valmiuksia kehittävästä palveluista ja toimenpiteistä. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta, 5a Luku, 1§)

Muutosturva on siis säädetty niiden toimihenkilöiden suojaksi, jotka irtisanotaan taloudellis-tuotannollisista syistä. Myös määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleellä toimihenkilöllä voi olla oikeus lakisääteiseen muutosturvaan. Työllistymisohjelman ajalta toimihenkilöllä on mahdollisuus saada korotettua ansiopäivärahaa. (muutosturva)

3.9.1 Muutosturvan hakeminen

Toimihenkilön täytyy pyytää työllistymisohjelman laatimista 30 päivän kuluessa siitä, kun hänet on irtisanottu. Kaikki eivät saa ajalta korotettua ansiopäivärahaa. Korotuksen edellytyksenä on, että toimihenkilö on ennen irtisanomistaan ollut palkansaajakassan jäsen vähintään 10 kuukautta ja että hän on tuona aikana täyttänyt työssäoloehdon.

Myös määräaikainen työntekijä voi hakea muutosturvaa. Edellytyksenä on, että työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut yli 3 vuotta. Heinäkuun 2009 alussa tuli voimaan muutos, joka oikeuttaa myös sellaiset määräaikaiset henkilöt muutosturvaan, joiden työhistoria on vähintään viisi vuotta kuluneen seitsemän vuoden aikana.

Vuoden 2009 muutos tuo muutosturvan piiriin myös lomautetut työntekijät. Lomautetun työntekijän täytyy pyytää työllistymisohjelman laatimista 30 päivän kuluessa lomautusilmoituksen saamisesta tai siitä, kun toistaiseksi voimassa oleva lomautus on kestänyt 180 päivää. (muutosturva)

3.10 Koulutus

Toimihenkilöunioni panostaa jäsentensä koulutukseen. Tarkoitus on saada jäsenet kiinnostumaan esimerkiksi työpaikan yhteisistä asioista, tuntemaan omat oikeutensa työpaikalla ja tietämään tarkasti työsuhteensa ehdot.

TU järjestää erilaisia koulutuksia. Jäsenkoulutus on jäsenille suunnattua ja tarkoitus on järjestää koulutukset lähellä jäseniä. Aktiivikoulutus on suunnattu yhdistysten johdolle, klubivastaaville ja muille aktiiveille. Tarkoitus on kehittää luottamusmiestehtävien hoitamista ja edunvalvontaa työpaikoilla. Luottamushenkilökoulutus on koulutussopimuksen mukaista luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutusta ja erityiskoulutus on taas suunnattu luottamushenkilöille ja aktiiveille ja se toteutetaan erilaisina erityis- ja ajankohtaiskoulutuksina. (Koulutus)

4 REKISTERÖITY YHDISTYS

Toimihenkilöunioni sekä Kouvolan toimihenkilöt ja Kouvolan seudun toimihenkilöt ovat kaikki rekisteröityneitä yhdistyksiä. Yhdistyksen rekisteröiminen ei ole pakollista, yhdistys voi toimia myös vapaamuotoisesti. Rekisteröinti tuo mukanaan sellaisia etuja, että suurin osa yhdistyksistä on nykyään rekisteröityneitä. Yhdistykset toimivat yhdistyslain mukaan. Yhdistyslaissa annetaan selkeät ohjeet rekisteröitymiseen ja sen oikeusvaikutuksiin.

4.1 Yhdistyksen rekisteröinti

Perustuslain mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Ennen rekisteröintiä on yhdistykselle luotava säännöt, jotka kaikkien perustajien on hyväksyttävä. Nämä säännöt kerrotaan Yhdistyslaissa.

Säännöissä on mainittava muun muassa nimi, kotipaikka, tarkoitus- ja toimintamuodot, jäsenmaksu, hallitus ja tilintarkastajat, tilikausi, kokoukset ja kutsutapa. Hyvin paljon samoja asioita vaaditaan siis yhdistyksen kuin yrityksenkin perustamisessa. (Muukkonen 2008, 47)

4.2 Rekisteröitymisen hyödyt

Yhdistyslain kuudennen pykälän mukaan rekisteröinti tuo mukanaan tiettyjä oikeusvaikutuksia. Lain mukaan yhdistys voi hankkia oikeuksia ja tehdä sitoumuksia sekä olla asianosaisena tuomioistuimessa ja muun viranomaisen luona, jos se on rekisteröity siten kuin tässä laissa säädetään. Rekisteröidyn yhdistyksen jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti yhdistyksen velvoitteista. (Yhdistyslaki 6§)

Rekisteröityneen yhdistyksen hallitus on vastuussa yhdistyksen toiminnasta. Jos yhdistystä ei rekisteröidä, jää vastuu jäsenille. Rekisteröity yhdistys voi myös hakea itselleen rahoitusta ja saada avustuksia, avata pankkitilin ja sillä on oikeus kerätä rahaa nimissään. Vapaamuotoinen yhdistys ei näitä toimia voi tehdä. Rekisteröityneen yhdistyksen on helpompi asioida toisten yhdistysten kanssa ja muutenkin rekisteröinti herättää ihmisissä enemmän luottamusta. Jos yhdistys on vapaamuotoinen, ihmisillä on helposti se kuva, että kyse ei ole oikeasta toiminnasta. (Rekisteröinti)

4.3 Yhdistyslain muutos

Yhdistymisvapaus on turvattu perusoikeutena perustuslaissa ja sen käytöstä tarkempia säännöksiä annetaan yhdistyslailla. Yhdistyslaki koki muutoksen, koska varsinkin tietotekniikan ja kommunikaatiovälineiden kehittyminen sekä muun yhteisöoikeuden alalla tapahtunut kehitys ovat luoneet paineita yhdistyslain uudistamiselle. Yhdistyslain uudistus tuli voimaan 1.9.2010. Muuttunut yhdistyslaki sallii esimerkiksi etäosallistumisen yhdistysten kokouksiin. Tämä muutos helpottaa jäsenten osallistumismahdollisuuksia esimerkiksi toiselta paikkakunnalta. Toinen suuri yhdistyslain muutoksen tuoma asia on, että nykyinen maallikkotilintarkastus muuttuu toiminnantarkastukseksi. (Yhdistyslakimuutos)

5 KOUVOLAN TOIMIHENKILÖT TU RY:N JA KOUVOLAN SEUDUN TOIMIHENKILÖT TU RY:N YHDISTYMINEN

Kouvolassa toimii tällä hetkellä kaksi yhdistystä, Kouvolan toimihenkilöt TU ry ja Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry. Molemmat yhdistykset kuuluvat Toimihenkilöunionin Kymi-Saimaan piiriin. Yhdistykset toimivat molemmat Kouvolan alueella, aiemmin Kouvolan seudun toimihenkilöt toimivat osittain myös Korian alueella, koska Korian tekniset toimihenkilöt yhdistyivät heihin.

Yhdistyksillä on ollut jo jonkin aikaa yhteistä toimintaa ja myös halua yhdistymiselle. Yhdistyminen on myös Kymi-Saimaan piirin tavoitteena, koska yksi yhdistys helpottaa yhteistyötä kaikkien kannalta.

Uuden yhdistyksen nimeksi jää Kouvolan toimihenkilöt TU ry. Tämä tarkoittaa siis käytännössä sitä, että Kouvolan toimihenkilöt TU ry lopettaa toimintansa ja yhdistyy Kouvolan seudun toimihenkilöihin. Jäsenet siirretään uuden yhdistyksen jäseniksi heidän suostumuksellaan. Yhdistymisestä päätettiin lopullisesti ylimääräisessä yhtiökokouksessa ja uuden yhdistyksen on määrä aloittaa toimintansa vuoden 2011 alusta. Uuden yhdistyksen jäsenmäärästä ei ole tarkkaa tietoa, mutta jäseniä tulee olemaan noin tuhat.

5.1 Yhdistymisen taustat

Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry on aiemmin toiminut teknisten toimihenkilöiden yhdistyksenä ja se on ollut olemassa jo yli 30 vuotta. Kouvolan toimihenkilöt TU ry taas on aiemmin toiminut nimellä STL, eli se on toiminut hallinnon toimihenkilöiden yhdistyksenä. Nämä liitot muuttivat nimensä, kun Toimihenkilöunioni perustettiin vuonna 2001.

Yhdistyminen on ollut vireillä jo jonkin aikaa ja yhdistykset ovat järjestäneet yhdessä jo erilaisia tapahtumia ja matkoja. Aika ei ole ollut kuitenkaan otollinen yhdistymiselle. Tämän vuoden alusta yhdistyminen on tullut ajankohtaiseksi. Yhdistykset ovat vaihtaneet tilinpäätöstietoja ja toimintakertomuksia aiemmilta vuosilta. Tarkoituksena on ollut vertailla ja tutkia yhdistymisen kannalta heikkouksia, vahvuuksia, uhkia ja mahdollisuuksia.

Syitä yhdistymiselle on useita. Jäsenten edunvalvonta on suurin näistä syistä. Edunvalvontaa on huomattavasti helpompi hoitaa yhden suuremman yhdistyksen sisällä kuin jakaa toiminta kahteen pienempään yhdistykseen. Jäsenillä on näin ollen myös paremmat mahdollisuudet saada toimialakohtaista edunvalvontaa. Suuremmassa yhdistyksessä voidaan perustaa esimerkiksi jaostoja toimialakohtaisesti, eli jäsenillä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa ja tavata saman toimialan henkilöitä.

Uuden yhdistyksen tullessa voimaa, myös jäsenten asenteiden on muututtava. Tavoitteena on, että maailma muuttuu, on muututtava sen mukana. Uuden, suuremman yhdistyksen toivotaan tulevaisuudessa tuovan enemmän aktiivisia jäseniä mukaan ay-toimintaan, jonka suunta on muuten ollut hidastumaan päin. Kehitykseen pyritään vastaamaan siis muuttamalla yhdistysrakennetta ja uudistamalla toimintatapoja. (Yhdistyminen)

5.2 Yhdistymisen vaikutukset

Haastattelin yhdistystoiminnan ja yhdistymisen vaikutuksista Kouvolan toimihenkilöt TU ry: n tiedottaja Mira Peltolaa sekä nuorisovastaava Jukka Parviaista. Molempien mielipiteet yhdistymisestä olivat hyvin positiivisia. (Liite 1., Liite2.)

Mira Peltolan mukaan kaksi hyvin samannimistä yhdistystä sekoitetaan usein nimeltään kuin toiminnaltaankin toisiinsa. Yhdistyminen selkeyttää yhdistysten toimintaa jäsenille ja muille toiminnasta kiinnostuneille. Hänen mukaansa Kouvolan seudulla on ollut puutetta aktiivisista toimijoista ay- toiminnan parissa. Toiveena olisi, että yhdistymisen myötä myös ihmisten kiinnostus ay- toimintaa kohtaan palautuisi entiselle tasolle. Peltola korostaa myös alakohtaisen edunvalvonnan mahdollisuuksia. Parviainen kokee yhdistymisen hyvänä, mutta myös haasteellisen asiana. Kaksi yhdistystä yhdistyy, joten saattaa käydä myös niin, että aktiivisempi yhdistys ja jäsenet saattavat jättää toisen yhdistyksen alleen.

Parviainen nuorisovastaavana näkee yhdistymisessä paljon mahdollisuuksia nuorten kannalta. Hän haluaisi jatkossa pyrkiä houkuttelemaan yhä useampia nuoria mukaan ay- toimintaan ja yhden suuren yhdistyksen myötä mahdollisuudet ovat laajemmat kuin aiemmin.

Kysyin molemmilta tuleeko yhdistyminen vaikuttamaan käytännössä yhdistysten toimintaan. Peltolan mukaan ei vaikutusta juurikaan ole. Tarkoitus on jatkaa toimintaa samanlaisena ja säilyttää hyvät ajatukset ja ideat osana toimintaa. Suurin muutos, joka käytännön tasolla näkyy, on toimitilat. Uudet toimitilat sijaitsevat Kouvolan keskustassa kävelykatu Manskillä. Parviainen yhtyy siihen, että käytännössä muutoksia ei juuri ole. Toiveena kuitenkin on saada enemmän ihmisiä kiinnostumaan toiminnasta ja saada lisää aktiivisia jäseniä.

Yhdistymisen tavoitteena on saada alueellinen yhdistysrakenne tukemaan paremmin työpaikkatoimintaa ja valtakunnallista neuvottelujärjestelmää. Yhdistymisen vaikutukset tulevat jäsenten kannalta olemaan positiivisia. Kummankin haastateltavan mukaan toiveissa on saada lisää innostuneita jäseniä mukaan toimintaan. Toiveena on myös, että suuremman yhdistyksen myötä jäsenten edut paranisivat ja edunvalvonta tulee helpottumaan. Parasta yhdistymisessä jäsenten kannalta on toimialakohtainen edunvalvonta. Jäsenillä on mahdollisuus tutustua saman toimialan työntekijöihin ja vertailla omia kokemuksiaan työelämästä ja sen tuomista haasteista.

Yhdistyslaissa sanotaan, että ketään ei voi siirtää toiseen yhdistykseen jäseneksi ilman henkilön suostumusta. Näin ollen myös Kouvolan toimihenkilöt TU ry: n jäsenillä on mahdollisuus ilmaista halunsa siirtyä uuteen yhdistykseen. Halutessaan jäsenet voivat siis myös vastustaa tätä siirtoa. Jäsenille järjestettiin tätä varten ylimääräinen kokous. Kokous järjestettiin 29.9.2010. Jäsenillä oli mahdollisuus esittää vastalauseensa yhdistymisestä ja ilmoittaa, jos ei halua uuteen yhdistykseen siirtyä.

Kaiken kaikkiaan haastattelujen perusteella yhdistyminen otetaan avosylin vastaan ja uudelle yhdistykselle on paljon toiveita. Suuren yhdistyksen odotetaan muuttavan toimintaa parempaan päin ja sen toivotaan myös innostavan uusia ihmisiä aktiivisesti mukaan.

5.3 Ammattiliittojen tulevaisuudennäkymät

Ammattiyhdistysten jäsenmäärä on ollut laskussa jo vuosia. Suomi on edelleen hyvin järjestäytynyt maa, mutta 1990-luvun alussa ammattiliittoihin kuului noin 84 prosenttia väestöstä, nykyään luku on noin kymmenen prosenttiyksikköä pienempi.

Ammattiyhdistysten edunvalvonnan pohjana on ollut vakinaisen työuran luominen samalla työpaikalla. Nykyaikana työelämän on muuttunut, tehdään paljon osa-aikaisia töitä ja työelämän vaihtuvuus on muutenkin kasvanut. Työnantajat kutsuvat tätä joustoksi. Vaikka suuri osa näistä ”pätkätöistä” johtuu työnantajasta, nykyään moni työntekijä haluaa omasta tahdostaan tehdä osa-aikaisia töitä, jolloin saa vapaammin päättää liikkuvuudestaan ja työelämän vaihtelevuudesta. Tämä vaihtelevuus luo ammattiliitoille suuren haasteen. Työelämään tulee erilaisia ryhmiä, joiden edunvalvonta on hankalaa, koska heidän tarpeitaan työelämässä on yhä hankalampi määrittää.

Ammattiyhdistysliike on ollut vahvasti mukana tulopoliittisissa kokonaisratkaisuisissa, joissa työntekijäliitot ovat sopineet työehdoista ja niihin liittyvistä toimenpiteistä yhdessä työnantajien ja hallituksen kanssa. Tämä malli ei ole enää käytössä. Työnantajia edustava Elinkeinoelämän Keskusliitto on irtautunut tästä järjestelmästä. Se on ilmoittanut tavoittelevansa toimialakohtaisesti neuvoteltuja työehtosopimuksia, joissa päätösvaltaa pyritään siirtämään mahdollisimman paljon työpaikoille.

Ammattiyhdistysten jäsenmäärää uhkaa jatkossa yhä enemmän yleinen työttömyyskassa YTK. YTK tarjoaa jäsenilleen työttömyyskassan, mutta sen jäsenenä ei tarvitse kuulua liittoon. Yleinen työttömyyskassa tarjoaa jäsenilleen ansiosidonnaista päivärahaa sekä ansiosidonnaista koulutustukea, koulutuspäivärahaa ja vuorottelukorvausta. YTK:n jäseninä on jo noin kymmenen prosenttia palkansaajista. (Ammattiliittojen tulevaisuus)

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ammattiyhdistysten asemaa ja varsinkin Toimihenkilöunionin toimintaa. Tarkoitus oli myös tutkia Kouvolan toimihenkilöt TU ry:n ja Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry:n yhdistymistä. Toimihenkilöunioni on ammattiyhdistyksenä suhteellisen uusi, se on perustettu vuonna 2001. Tämän takia sen toiminnasta ei ole niin paljon tietoa kuin muista, kauemmin toimineista ammattiliitoista.

Tiedon keräämisessä työtä varten käytettiin lähinnä kirjoituspöytätyöskentelyä. Lisätietoja Kouvolan yhdistysten toiminnasta ja yhdistymisen tuomista muutoksista saatiin myös haastattelemalla Kouvolan toimihenkilöt TU ry:n tiedottajaa ja nuorisovastavaa. Haastatteluissa tuli ilmi paljon tietoa, jota ei yhdistystoiminnasta kirjoista saa. Ammattiyhdistysliikkeessä toimijoiden omat mielipiteet kertoivat paljon käytännön toiminnasta.

Koko Suomen itsenäisyyden ajan ammattiliitot ovat vaikuttaneet laajasti suomalaiseen työelämään. Suomalaiset ovat olleet aina kiinnostuneita ammattiliittojen toiminnasta ja ovat olleet aktiivisia jäseniä. Tämä on muokannut Suomen lainsäädäntöä nykyisen kaltaiseksi ja verrattuna useisiin muihin maihin Suomessa työlainsäädäntö on tehokasta ja tasa-arvoista. Tasa-arvoa kehitetään jatkuvasti parempaan suuntaan ja työolosuhteita pyritään jatkuvasti parantamaan.

Ammattiliittojen asema on siis aina ollut Suomessa hyvin vahva. Viime vuosina tämä aktiivisuus on heikentynyt ja ammattiliittojen jäsenmäärät pienentyneet huomattavasti. Suomi on kuitenkin tästä jäsenmäärän laskusta huolimatta muuhun maailmaan verrattuna hyvin vahvasti ammattiliittoihin järjestäytynyt maa.

Syynä näille muutoksille ja jäsenmäärän laskulle näen suureksi osaksi nuorison. Nuorisolla ei ole ammattiliittojen toiminnasta ja edunvalvonnasta tarpeeksi tietoa, eikä heillä ole kiinnostusta aktiiviseen ammattiyhdistystoimintaan. Nuorille pitäisi tarjota lisätietoa ammattiyhdistysten toiminnasta ja niiden tarjoamista eduista, jotta saataisiin heidät myös aktiivisesti mukaan ay- toimintaan. Näin myös nuorilla olisi mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa ja työelämäänsä. Nuorille olisi hyvä myös tiedottaa ammattiliittojen työllistävästä vaikutuksesta, koska liitot ovat suuri työnantaja.

Työn tarkoitus ei ole ylistää ammattiliittojen toimintaa, eikä mainostaa niitä mitenkään. Tarkoitus oli puolueettomasti selventää ammattiyhdistysten asemaa suomalaisessa työelämässä ja kertoa lisätietoja Toimihenkilöunionin toiminnasta. Tarkoitus oli myös selvittää Kouvolan seudulla tapahtuvia muutoksia yhdistysrakenteessa ja niiden tuomia muutoksia jäsenille.

Kouvolan toimihenkilöt TU ry:n ja Kouvolan seudun toimihenkilöt TU ry:n yhdistyminen on Kouvolan seudun toimihenkilöiden kannalta suuri muutos. Yhdistyminen tulee parantamaan jäsenten edunvalvontaa ja suuren yhdistyksen myötä ammattiliittojen toimintaa on helpompi tuoda esille. Yhdistymisen myötä toivotaan myös, että saadaan lisää aktiivisia jäseniä ammattiliittojen toimintaan mukaan. Kaiken kaikkiaan yhdistyminen nähdään myönteisenä asiana.

Työssä selvitettiin myös yhdistyksen rekisteröintiä ja esimerkiksi yhdistyslain muutoksen vaikutuksia. Yhdistyslakimuutos on helpottava tekijä yhdistyksen jäsenille, koska esimerkiksi etäosallistuminen kokouksiin tulee mahdolliseksi. Tämä mahdollistaa osallistumisen yhdistystoimintaan esimerkiksi toiselta paikkakunnalta. Yhdistyksen rekisteröinnin vaikutukset ovat yhdistystoiminnan kannalta tärkeitä, koska mahdollisuuksia erilaiseen toimintaan on enemmän kuin rekisteröimättömällä yhdistyksellä.

Lyhyesti sanottuna työ selvitti Toimihenkilöunionin toimintaa, Kouvolan yhdistyksissä tapahtuvia muutoksia ja ylipäänsä ammattiliittojen merkitystä suomalaisessa työelämässä. Ammattiliitot koetaan hyväksi asiaksi, vaikka jäsenmäärät ovatkin laskussa.

LÄHTEET

Ammattiliittojen historia. Ay-historia.fi- internetsivu. Saatavissa: <http://www.ay-historia.fi/> [viitattu: 30.08.2010].

Ammattiliittojen tulevaisuus. hs.fi. Saatavissa: <http://www.hs.fi/kulttuuri/artikkeli/HS-raadin+kaikki+vastaukset+kysymykseen+Onko+nykyisen+kaltaisella+ay-liikkeell%C3%A4+tulevaisuutta/1135245959929> [viitattu: 06.09.2010].

Bergholm, T. 2007. Sopimussyhteiskunnan synty-Hajaannuksesta tulopoliitikkaan. Kustantaja: Otava.

Edunvalvonta. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa: <http://www.toimihenkilouioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=21> [viitattu: 29.8.2010].

Elinkeinopoliitikka. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa: <http://www.toimihenkilouioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=574> [viitattu: 10.09.2010].

Ensimmäiset ammattiliitot. Ay-historia.fi- internetsivu. Saatavissa: http://www.ay-historia.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=6 [viitattu: 30.08.2010].

Jäsenedut. Toimihenkilöunionin internet- sivu. Saatavissa: <http://www.toimihenkilouioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=7030> [viitattu: 02.09.2010].

Koulutus. Toimihenkilöunionin internet- sivu. Saatavissa: <http://www.toimihenkilouioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=521> [viitattu: 15.09.2010].

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295

Muukkonen, M. 2008. Yhdistysoikeuden perusteet. Kustantaja: Edita.

Muutosturva. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=8101> [viitattu:
12.09.2010].

Perkka-Jortikka, K. 2004. Näin bailaa ay-liike. Kustantaja: WSOY.

Piirit ja yhdistykset. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/association.php> [viitattu:
02.09.2010].

Rekisteröinti. Infopankki.fi. Saatavissa: http://www.infopankki.fi/fi-FI/yhdistyksen_rekisterointi/ [viitattu: 05.09.2010].

Sosiaaliturva. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=366> [viitattu:
11.09.2010].

Toimihenkilöunioni. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=53> [viitattu:
04.09.2010].

Toimihenkilöunionin jäsenet. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=52> [viitattu:
25.08.2010].

Toimihenkilöunioniin liittyminen. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=24>[viitattu:
26.08.2010].

Työehtosopimus. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilounioni.fi/web/easypagepro/index.php?id=22> [viitattu:
26.8.2010].

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työttömyyskassa. Toimihenkilöunionin internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilouioni.fi/tyottomyyskassa/web/index.php> [viitattu:
30.08.2010].

Yhdistyminen. Kouvolan toimihenkilöt TU ry internet-sivu. Saatavissa:
<http://www.toimihenkilouioni.fi/yhdistykset/web/easypagepro/viewer.php?id=23188>
[viitattu:04.09.2010].

Yhdistyslaki 26.5.1989/503

Yhdistyslakimuutos. Patentti- ja rekisterihallituksen internet-sivu. Saatavissa:
http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistyslaki/lakimuutokset_20100901.html [vii-
tattu: 03.09.2010].

HAASTATTELU: JUKKA PARVIAINEN

Kuka olet? (Nimi ja asema)

Jukka Parviainen ja toimin Kouvolan toimihenkilöt TU ry:ssä nuorisovastaavana

Kuinka lähdit mukaan yhdistystoimintaan?

Lähdin toimintaan työkavereiden innoittamana. Alku syksyllä 2009 minua kyseltiin mukaan johtokuntaan, koska oli tarvetta saada uusia ihmisiä toimintaan mukaan.

Millaisia asioita yhdistystoiminta tarjoaa nuorille?

Yhdistys tarjoaa nuorille mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin ja luoda kontakteja eri yrityksissä toimiviin toimihenkilöihin. Koska kuukausittain pidetään johtokunnan kokous, oppii samalla myös kokoustekniikkaa ja sitä miten kokouksia pidetään.

Tällä hetkellä ns. nuorisotoiminta on ollut vähäistä, koska yhdistysten yhdistyminen on tällä hetkellä käynnissä ja toivon mukaan uuteen yhdistykseen saadaan vireää nuorisotoimintaa

Mikä on oma mielipiteesi yhdistymisestä?

Mielestäni yhdistyminen on hyvä asia ja tehostaa yhdistystoimintaa. Miksi pitäisi olla kaksi pientä yhdistystä joilla on omat toimintansa, hallintonsa sekä omille suunnitellut reissut yms. kun ne voidaan toteuttaa yhdessä.

Toki haasteita yhdistyminen tuottaa, koska kummastakin vanhasta yhdistyksestä tarvitaan sama määrä aktiiveja tai muuten toinen aktiivisempi yhdistys voi syödä toisen kokonaan ja päättää mitä sitten jatkossa tehdään.

Vaikuttaako yhdistyminen toimintaanne?

Toivon mukaan aktiivisuus lisääntyy ja varsinkin nuoria saadaan aktiivisesti mukaan. Koska yhdistyksellä on toimistotila kävelykadulla, jatkossa kokousten järjestäminen tulee olemaan helpompaa. Myös erilaisten pienempien tilaisuuksien kuten esimerkiksi peli-iltojen ynnä muiden järjestäminen nuorille helpottuu, koska on paikka, jossa

HAASTATTELU: MIRA PELTOLA

Kuka olet? (nimi ja asema)

Olen Mira Peltola, Luottamusmies (27.9.2010asti), Kouvolan Toimihenkilöt TU Ry:n tiedottaja, Kymi-Saimaan piirin edunvalvontavastaava.

Kuinka lähdit mukaan yhdistystoimintaan?

Ihan alkujaan uteliaisuudesta. Työkaveri oli jo mukana yhdistystoiminnassa ja pyysi mukaan. Siitä se sitten lähti ja olin hyvin nopeasti mukana itse päätöksenteossa ja pääsin osaltani vaikuttamaan yhdistyksen toimintaan.

Mikä on oma mielipiteesi yhdistymisestä?

Yhdistyminen on erittäin tärkeä vaihe. Aktiivisia henkilöitä kaivataan johtokuntiin ja alueellamme on kato aktiivisista henkilöistä. Yhteen toimivaan yhdistykseen saadaan parhaimmat toimijat mukaan. Kaksi hyvin samannimistä yhdistystä sekoitetaan keskenään, tulevaisuudessa vain yksi yhdistys. Näin on parhaimmat mahdollisuudet olla vaikuttamassa alueen edunvalvontaan jopa alakohtaisesti.

Tuleeko yhdistyminen vaikuttamaan toimintaanne käytännön tasolla? Millä tavalla?

Suoranaisesti ei tule vaikuttamaan. Hyvät asiat ja ideat tullaan säilyttämään toimintasuunnitelmassa myös uuden yhdistyksen myötä. Suurin muutos saattaa olla jatkossa oma toimisto. Toimitilat tulevat vakiintumaan, Kouvolan Seudun Toimihenkilöt TU ry omistaa toimiston Kauppalankadulla, jossa on myös järjestetty pienimuotoisia jäsentilaisuuksia.

Yhdistymisestä on siis tehty AIE-sopimus. Tulevan kuukauden aikana asia vahvistuu ja päätös Kouvolan Toimihenkilöiden siirtämisestä Kouvolan Seudun toimihenkilöihin tehdään lopullisesti. Uusi kausi alkaa niin yhdistystoiminnassa, kuin mahdollisesti jopa liittotasolla, uuden suurammattiliitto Pro: n myötä.

