

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma / Julkishallinto ja juridiikka

Elina Seppänen

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO –
KYSELY OPISKELIJAJÄSENILLE

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

SEPPÄNEN, ELINA	Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto – kysely opiskelijajäsenille
Opinnäytetyö	54 sivua + 6 liitesivua
Työn ohjaaja	Lehtori Jaakko Janhunen
Toimeksiantaja	Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry/ Kymen alue
Helmikuu 2011	
Avainsanat	ammattiyhdistystoiminta, työmarkkinasopimukset, työmarkkinapolitiikka, työlainsäädäntö

Suomalaiset nuoret ja opiskelijat ovat tulevaisuudessa avainasemassa, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja yhteiskunta tarvitsee tilalle uutta työvoimaa. Ammattiyhdistystoiminta käy läpi muutosta, ja toimintaan tarvitaan mukaan nuoria aktiivisia osajia, jotka yhdessä pystyvät vaikuttamaan työmarkkinajärjestelmän jatkuvaan kehittämiseen ja sen mukanaan tuomiin muihin haasteisiin.

Tässä opinnäytetyössä perehdytään ammattiyhdistystoiminnan perusteisiin sekä toimintaan läheisesti liittyvään lainsäädäntöön. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n Kymen alueen toimesta tehty kyselytutkimus liiton opiskelijajäsenille selvittää opiskelijajäsenten tyytyväisyyttä liiton toimintoihin sekä kartoittaa niitä valintakriteereitä, joiden perusteella nuori on valinnut juuri Jytyliiton edunvalvojakseen.

Kysely lähetettiin 357 opiskelijajäsenelle, joista 59 henkilöä vastasi. Tutkimustuloksista käy ilmi, että opiskelijajäsenten mielikuva Jytyliitosta on hyvä. Jäseneksi on liittytty osittain siksi, että jäsenyys on opiskeluaikana ilmaista. Liitolta koetaan myös saatavan turvaa työelämää koskevissa asioissa. Jäsenedut ovat olleet usean opiskelijajäsenen kriteerinä omaa ammattiliittoa valitessa. Tutkimustuloksista käy myös ilmi, että tiedottamista liiton asioista voitaisiin lisätä.

Tämän tutkimuksen avulla Jytyliitto saa konkreettista tietoa opiskelijajäsenistään ja näiden mielipiteistä, sekä toivottavasti pystyy soveltamaan tuotettua tietoa käytännön toimiin.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business

SEPPÄNEN, ELINA

The Federation of Public and Private Sector Employees –
Survey for the student members

Bachelor's Thesis

54 pages + 6 pages of appendices

Supervisor

Jaakko Janhunen, Senior Lecturer

Commissioned by

The Federation of Public and Private Sector Employees,
Jyty / Kymi area

February 2011

Keywords

trade union movement, labour market policy, labour market agreements, labor code

Finnish students and young people are the key in the near future when the baby boom generation will retire and the society has to replace these workers. The labour movement is going through changes and is forced to activate young people which together are able to influence continuous development of the social system and other challenges it brings.

This thesis concentrates on the basics of the labour movement and related legislation. The survey commissioned by The Federation of Public and Private Sector employees/Kymi area explores the satisfaction of the student members and clarifies the criteria which have led the student members to choose this particular federation.

The aim of the thesis was to familiarise the reader with the labour movement such as legislation. With the help of this survey the Federation of Public and Private Sector Employees can find new ways of action and hopefully are able to take advantage of the survey results and put them into practice.

This survey was sent to 357 student members of which 59 responded. The results of the survey show that student members are generally satisfied with the operations of the federation. The most common reasons for members to join the federation is free membership for students and the membership benefits. The survey also shows that information given to the student members could be increased.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA	7
	2.1 Ammattiyhdistysliikkeen alkuvaiheet	7
	2.2 Järjestötoiminnan saavutuksia	8
3	SUOMALAISET TYÖMARKKINATOIMIJAT	9
	3.1 Palkansaajakeskusjärjestöt	10
	3.2 Ammattiliitot – vahva alue- ja paikallistoiminta	11
	3.3 Järjestäytyminen kansainvälisellä tasolla	12
4	TYÖMARKKINAOSAPUOLIEN VÄLINEN SOPIMINEN	13
	4.1 Tulopoliittiset neuvottelut	13
	4.2 Keskusjärjestötason sopiminen	14
	4.3 Liittotason sopiminen	14
	4.4 Paikallinen sopiminen	16
	4.4.1 Luottamusmiestoiminta	16
	4.4.2 Työsuojeluvaltuutettu	17
	4.5 Työtaistelut	18
5	JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY	19
	5.1 Työ- ja virkasuhde	20
	5.2 Jäsenyys Jytyliitossa	20
	5.2.1 Jäsenmaksu	21
	5.2.2 Jäsenedut	21
	5.2.3 Jäsenyyden motiivit	22
	5.3 Alue- ja paikallistoiminta	22
	5.3.1 Kymen alue	23
	5.3.2 Kunta- ja palvelurakennemuutos	23

5.4	Vaikuttaminen kansainvälisellä tasolla	24
6	NUORISO- JA OPISKELIJATOIMINTA	24
6.1	Jytynuoret ry	24
6.2	Opiskelijajäsenyys	25
6.2.1	Vaikuttamisen kanavat	26
6.2.2	Opiskelijan asema valmistumisen jälkeen	26
6.3	Tulevaisuuden haasteita	27
7	LAINSÄÄDÄNTÖ	28
7.1	Työelämää säätelevät yleislait	29
7.2	Työ- ja virkaehtosopimuslait	30
7.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä	31
7.4	Työttömyysturvalaki ja Palkkaturvalaki	32
7.5	Muu työelämää säätelevä lainsäädäntö	33
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	34
8.1	Tutkimusmenetelmät	34
8.2	Tavoitteet	35
8.3	Aikaisemmat tutkimukset	35
9	TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI	36
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	48
	LÄHTEET	51
	LIITTEET	
	Liite 1. Kirje valmistuvalle, Jyty ry	
	Liite 2. Saatekirje kyselyyn	
	Liite 3. Kyselylomake	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä yleisesti ammattiyhdistystoimintaan, eritoten Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n toimintaan. Liiton toimesta tehdyssä kyselytutkimuksessa selvitetään liiton Kymen alueen opiskelijajäsenten tyytyväisyyttä liittotoimintaan kohtaan sekä avataan heidän ajatuksiaan niistä ongelmakohtista, joita tämän päivän nuoret mahdollisesti kokevat jäsenyydessään. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet opiskelijan päätökseen valita juuri Jytyliitto edunvalvojaksi?

Jytyliitolla on noin 64 000 jäsentä, joista opiskelijajäseniä on noin 4 500. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto edustaa palkansaajia, jotka työskentelevät kunnan, kuntayhtymän, kirkon ja yksityisen sektorin palveluksessa. Liiton kulmakivinä toimivat alue- ja paikallisyhdistykset, joita on lähes 300 ympäri Suomea. Alueiden toimijat kehittävät yhteistyötä niin ulkoisesti kuin sisäisesti. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto, 2010.)

Ammattiyhdistysliike on toiminut Suomessa jo 1900-luvun alusta lähtien vahvistaen palkansaajien asemaa vuosi vuodelta. Liittotarjonta on tämän päivän Suomessa monialaista – noin 70 ammattiliittoa valvoo jäsentensä etua työelämäänsä liittyvissä asioissa. Kansainväliset sopimukset ja EU-lainsäädäntö yhdessä kansallisen lainsäädännön kanssa säätelevät ammattiyhdistystoimintaa, jota työmarkkinaosapuolet (maan hallitus, palkansaajajärjestöt ja työnantajajärjestöt) toteuttavat.

Tulevaisuuden haasteita toiminnalle luo muun muassa suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen, joka vaikuttaa ammattiliittojen jäsenmäärään ja -rakenteeseen. Nuorilla toimijoilla tulisi saada täytettyä suurten ikäluokkien jättämä vaje työmarkkinoille. Yhteiskunnallisena ongelmana on kuitenkin se, että valmistuva opiskelija ei välttämättä työllisty. Oman haasteensa järjestötoiminnalle luo myös kuntien yhdistyminen ja palkansaajien muuttuvat tarpeet, jotka pakottavat ammattiyhdistykset miettimään uudelleen järjestäytymistään.

2 AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA

Ammattiyhdistysliike tarkoittaa toimintaa työntekijöiden aseman vahvistamiseksi työntekijöihin liittyvien asioiden yhteydessä. Ammattiyhdistystyö on jatkuvaa vaikuttamista; asioiden valmistelua, neuvottelutoimintaa, kantojen muodostamista ja asiantuntijalausuntojen antamista jäsenistön kannalta tärkeistä asioista. Keskeistä on vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon ja pitää tiiviisti yhteyttä viranomaisiin ja virkamiehiin. Ammattijärjestöt vaikuttavat lainsäädäntöön, taloudellisiin ja sosiaalisiin kysymyksiin sekä muihin yhteiskunnallisiin asioihin edustajiensa välityksellä. (Ay-liike yhteiskunnallisena vaikuttajana.) Vaikutusmahdollisuudet palkansaajien paraneviin työolosuhteisiin ovat rajattomat – nykyisin vaikuttaminen ei rajoitu vain työpaikalle vaan parannusta työoloihin lähdetään hakemaan koko yhteiskunnalle merkittävistä asioista.

Ammattiyhdistystoiminnan perimmäisenä tarkoituksena on koota palkanansaitsijat järjestölliseen yhteistoimintaan ja saada tämän kautta painoarvoa ja vaikutusvaltaa. Suomessa palkansaajat ja työnantajat ovat järjestäytyneet muuta Eurooppaa yleisemmin eri järjestöihin – noin 75 % suomalaisista palkansaajista kuuluu ammattiliittoon ammatti-, toimi- tai koulutusalan perusteella (Suomen työelämän infopiste, tietoa työelämästä).

Korkean järjestäytymisasteen myötä ammattiliitto saa äänensä kuuluviin ja pystyy neuvottelemaan työntekijäpuolelle paremmista työehdoista. Liitot ovat palkansaajan tukena jokapäiväisessä työelämässä niin edunvalvojana, neuvottelijana, lakiapuna kuin kouluttajana. Perusturvan lisäksi liiton jäsen on oikeutettu osallistumaan liiton mahdollistamille virkistysretkille sekä voi hyödyntää liiton jäsenilleen neuvottelemia rahanarvoisia jäsenetuja.

2.1 Ammattiyhdistysliikkeen alkuvaiheet

Ammattiyhdistysliikkeen vahva toiminta ja palkansaajien suuri järjestäytymisaste, ja sitä myötä halu yhdessä vaikuttaa alati paraneviin työoloihin, on saanut aikaan monia uudistuksia. Suomessa ammattiyhdistystoiminta alkoi muovautua jo 1880-luvulla, ja vuoteen 1900 mennessä työväenyhdistyksiä oli lähes jokaisella paikkakunnalla ja suurimmilla teollisuusalueilla. Ensimmäinen keskusjärjestö SAJ perustettiin vuonna 1907, muuta se jouduttiin lakkauttamaan valtiovallan määräyksestä. Nykyiset palkan-

saajakeskusjärjestöt (SAK, STTK ja Akava) perustettiin 1930 – 1950-luvuilla. 1900-luvun alussa työlainsäädäntöä ei vielä tunnettu ja ammattiyhdistystoiminta oli muutenkin hajanaista. Ammattiyhdistykseen kuuluminen oli työntekijälle myös riski, sillä työntekijä irtisanoi lähes poikkeuksetta lakkoon ryhtyjät. Eräänä merkkipaaluina toiminnalle pidetään ”tammikuun kihlausta” vuonna 1940, jolloin työnantajajärjestöt tunnustivat ammattiliitot tasavertaisiksi sopimuskumppaneiksi. (Työväenliikkeen historia – SAK 2008.)

2.2 Järjestötoiminnan saavutuksia

Suomalainen tulopolitiikka ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen on ammattijärjestöjen keskeinen tehtävä. Parannuksia työntekijöiden asemaan on saavutettu lähes vuosittain - työmarkkinaosapuolien tuloksekkaiden neuvotteluiden ja historiassa käytyjen työtaisteluiden johdosta palkansaajat nauttivat muun muassa viisipäiväisestä työviikosta, lakisääteisestä työterveyshuollosta, 30-päiväisestä palkallisesta vuosilomasta sekä heille on muutenkin taattu kattava edunvalvonta työelämään liittyvissä asioissa. (Työväenliikkeen historia – SAK 2008.)

Palkansaajien etujen ajaminen on kuitenkin pitkäjänteistä ja hidasta työtä, joka ei aina ole niin näkyvää mutta jonka lopputulos on kauaskantoista ja näkyy jokaisen suomalaisen työoloissa ja arjessa – sekä myös kukkaroissa. Esimerkkinä nykyisin tuntemamme 30-päiväinen palkallinen vuosiloma, joka vuonna 1922 oli vielä palkaton, 4-7 päivän vuosiloma. Vuonna 1939 vuosiloma säädettiin 5 - 12-päiväiseksi, ja vasta 1970-luvulla sovittiin neljän viikon kesälomasta ja yhden viikon talvilomasta. (Työväenliikkeen historia – SAK 2008.)

1900-luvulla työntekijä- ja työnantajapuolet ovat onnistuneet sopimaan työmarkkinakehitykselle hyvinkin tärkeitä merkkipaaluja (taulukko 1). Palkansaajien aseman ollessa näinkin hyvä, vain aika näyttää mitä 2000-luku tuo tullessaan.

Taulukko 1. Työmarkkinakehitykselle tärkeitä tapahtumia. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK - historia.)

Vuosi	Uudistus
1917	8 tunnin työpäivä (Työaikalaki)
1922	Vuosiloloma 4-7 päivää (Työsopimuslaki)
1923	Työehtosopimuslaki
1937	Kansaneläkelaki
1940	Tammikuun kihlaus; työmarkkinaosapuolet alkavat neuvotella keskenään
1947	Valtakunnalliset työehtosopimukset muotoutuvat työehtosopimusjärjestelmäksi. Luottamusmiehet vakiintuvat osaksi työelämää.
1966	Yleiseksi työajaksi 40h/vko (Työaikalaki)
1966	Naispalkkataulukot ja määräykset poistuvat työehtosopimuksista.
1966	Irtisanomissuojasopimus. Valtion eläkelaki
1968	Ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu syntyy. Työnantajat alkavat periä ammattiliittojen jäsenmaksut suoraan palkasta.
1977	talviloma
1978	Työterveyshuoltolaki. Isyysloma 12 pv
1998	Työttömyysvakuutusrahaston perustaminen
2005	Tasa-arvolain kokonaisuudistus. Vuosilomalain uudistus

3 SUOMALAISET TYÖMARKKINATOIMIJAT

Työmarkkinajärjestelmä perustuu lainsäädäntöön ja eri tahojen yhteistyöhön. Järjestelmä käsittää monta eri toimijaa, monella eri tasolla – yksittäisestä palkansaajasta hallituksen mukaantuloon sekä kansainvälisten organisaatioiden toimintaan. (Kuva 1) Toiminta pohjautuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (International Labour Organization) pääperiaatteisiin, joilla viitataan työnantajajärjestöjen, palkansaajajärjestöjen ja maan hallituksen väliseen yhteistyöhön ja neuvottelumenettelyyn (Akava ry - työmarkkinajärjestelmä).



Kuva 1. Työmarkkinajärjestelmän vaikuttajatahot

3.1 Palkansaajakeskusjärjestöt

Suurin osa ammattiliitoista on järjestäytynyt johonkin kolmesta suuresta palkansaajakeskusjärjestöstä (SAK, STTK ja Akava). Nämä kattojärjestöt ovat luoneet identiteettiään jo vuosikymmeniä ja pyrkivät keräämään rintamaansa samoin ajatteliijoita. Yksittäiselle ammattiliitolle kattojärjestöön kuulumisen takaa näkyvyyttä sekä neuvottelu-oikeudet sopimuksiin. Palkansaajakeskusjärjestöt perivät jäsenliitoiltaan jäsenmaksua, joka voi vuositasolla nousta verrattain suureksi. Tämän vuoksi pienemmät ammattiliitot ovat voineet joutua luopumaan keskusjärjestösitoutumisestaan. Keskusjärjestöillä ei ole varsinaisia henkilöjäseniä, vaan palkansaajat kuuluvat järjestöihin oman ammattiliittonsa kautta. (Rapo, 7.10.2010.)

Keskusjärjestöjen ensisijaisena roolina on olla edunvalvontajärjestö, joka takaa palkansaajille ja heidän perheilleen jatkuvan henkisen ja aineellisen hyvinvoinnin. Tämän lisäksi järjestöt toimivat painostusjärjestönä sekä poliittisena vaikuttajana – jatkuvat kannanotot ja vaikuttaminen lainsäädäntöön sekä tiivis yhteistyö viranomaisiin ja virkamiehiin on osa suomalaisten palkansaajien edunvalvontaa. Keskusjärjestöt ovat vahvasti mukana myös kansainvälisessä toiminnassa edistämässä ammattiyhdistystoimijoiden yhteistyötä ja koordinaatiota globaaleissa asioissa. Palkansaajakeskusjär-

jestöt yhdessä työnantajakeskusjärjestöjen ja hallituksen kanssa neuvottelevat tulopoliittisista ratkaisuksista sekä sopivat keskusjärjestötasolla sopimuksista, jotka sanelevat raamit liittotasolla tehtäville työ- ja virkaehtosopimuksille.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK edustaa perinteisesti työntekijöitä teollisuudessa, rakennus- ja kuljetusalalla. Nykyisin jo yli puolet järjestön reilusta puolesta miljoonasta jäsenestä työskentelee palvelualoilla ja julkisella sektorilla. 21 jäsenliiton etujärjestö SAK on Suomen suurin ja vanhin kattojärjestö. Vuonna 1907 perustetun etujärjestön toiminnan perustana ovat tasa-arvo, demokratia ja solidaarisuus. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, 2010.)

Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akava valvoo yli puolen miljoonan jäsenen etua, 34 jäsenliiton välityksellä. Akavalaisia jäseniä on muassa opettajina, lääkäreinä, ekonomeina ja insinööreinä. Akava, akavalaiset neuvottelujärjestöt ja ammattiliitot tekevät työtä sen eteen, että yksittäinen akavalainen menestyy ja saa turvan työelämän karikoiden varalta. (Akava ry, 2010.)

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK puolestaan edustaa laajalti toimihenkilöitä, virkamiehiä ja terveydenhoitoalan henkilökuntaa. Järjestö on Suomen johtava osaavien, koulutettujen ammattilaisten ja asiantuntijoiden järjestö. STTK:hon kuuluu 20 ammattiliittoa, joista mainittakoon Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry (64 000 jäsentä) sekä Terveys- ja sosiaalialan koulutetun henkilöstön toimihenkilöjärjestö Tehy (145 000 jäsentä). (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, 2010)

Työnantajistakin suurin osa kuuluu toimialansa mukaisesti työnantajaliittoon ja nämä työnantajakeskusjärjestöihin. Työnantajien kattojärjestöjä ovat Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Valtion työmarkkinalaitos VT, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT ja Kirkon työmarkkinalaitos KiT. Näiden toimenkuva ja tavoitteet eivät poikkea palkansaajakeskusjärjestöjen toiminnasta – edunsaajan kohteena vain on työnantaja. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2010)

3.2 Ammattiliitot – vahva alue- ja paikallistoiminta

Peruspalkansaajan näkökulmasta koko ammattiyhdistystoiminnan tärkein ja näkyvin toimija on ammattiliitto – ammattiliitot neuvottelevat työ- ja virkaehtosopimukset sekä ovat jäsenen apuna työelämän ja arjen ongelmatilanteissa. Ammattiliittojen kulma-

kivinä toimivat alue- ja paikallisyhdistykset. Suomessa on noin 70 rekisteröityä ammattiliittoa, joilla lähes jokaisella on useita rekisteröityjä paikallisyhdistyksiä. Alueyhdistysten tärkeimpiin tehtäviin kuuluu vahvistaa liiton jäsenten yhteenkuuluvuutta, tukea ja ohjata yhdistysten toimintaa, edistää liiton myönteistä järjestökuvaa sekä vaikuttaa liiton jäsenten kannalta myönteisesti maan alueelliseen ja seudulliseen kehittämiseen (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - aluetoiminta).

Ammattiliiton jäsenyhdistyksinä itsenäisesti toimivat paikallisyhdistykset harjoittavat jäsentensä edunvalvontaa rautaisella otteella. Paikallisuus takaa sen, että edunvalvonta on aina lähellä ja jäsenen asioita ajava yhdistys hyvin perillä työyhteisön toiminnasta. Edunvalvonnan paikallisuudesta viestii myös se, että työyhteisöihin on ammattiliiton toimesta valittu luottamusmiehiä. Luottamusmiehet tekevät samaa työtä jäsenten rinnalla ja reagoivat täten herkemmin työhön liittyviin epäkohtiin.

3.3 Järjestäytyminen kansainvälisellä tasolla

Kansainvälinen järjestäytyminen on osa ammattiliittojen toteuttamaa laajaa edunvalvontaa. Vuorovaikuttaminen kansainvälisissä asioissa sekä liittyminen kansainvälisiin järjestöihin on myös osa arkipäivää, sillä yhä useammin kansallinen lainsäädäntömme sekä toimintatapamme pohjautuvat kansainvälisiin sopimuksiin. Lisäksi työvoiman liikkuvuus yli kansallisten rajojen on Euroopan unionin myötä ollut nousujohteista. Ammattiliitot tekevät yhteistyötä niin EU-toimijoiden, maailmanlaajuisten työmarkkinajärjestöjen sekä pohjoismaisten järjestöjen kanssa. Tämän lisäksi moni suomalainen ammattiliitto kuuluu kansainvälisiin järjestöihin palkansaajakeskusjärjestön kautta. Suomalaisilla palkansaajakeskusjärjestöillä on oma edustusto (FinUnions) Brysselissä, josta käsin jäsenliitot saavat ajankohtaista tietoa globaaleista edunvalvontaan liittyvistä kysymyksistä (FinUnions, 2010).

Kansainvälinen työjärjestö ILO (International labour Organization) on YK:n alaisuudessa toimiva instanssi, jonka tavoitteena on edistää perusoikeuksia, parantaa työoloja, elinoloja, sosiaaliturvaa ja työllistymismahdollisuuksia. ILO:n tekemät sopimukset ovat kauaskantoisia ja koskettavat jokaista suomalaista. ILO:n ratifioidut sopimukset velvoittavat jäsenvaltioita kansainvälisen oikeuden mukaisesti valvomaan, että lainsäädäntö ja käytännöt (mukaan lukien työehtosopimukset) ovat sopimusten mukaisia. (International labour organization, 2010.)

Kaikki kolme palkansaajakeskusjärjestöä (STTK, SAK ja Akava) ovat edustettuna Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestössä (International Trade Union Confederation, ITUC), Euroopan ammatillisessa yhteisjärjestössä EAY (European Trade Union Confederation, ETUC) sekä Pohjolan ammatillisessa yhteisjärjestössä (PAY), johon kaikki pohjoismaalaiset palkansaajakeskusjärjestöt kuuluvat (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK - kansainvälinen edunvalvonta).

Vuonna 2006 perustettu Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC syntyi, kun useita kansainvälisiä järjestöjä liitettiin yhteen. Järjestön keskeisiä tavoitteita on edistää ammattiyhdistysliikkeen yhteistyötä ja koordinaatiota globaaleissa asioissa. ITUC toimii palkansaajakeskusjärjestöjen vaikutuskanavana muun muassa Kansainväliseen valuuttarahastoon (International Monetary Fund IMF), Maailman kauppajärjestöön (World Trade Organization WTO) sekä Maailman pankkiin. Edellä mainittujen lisäksi palkansaajakeskusjärjestöillä on edustajia kymmenissä kansainvälisissä järjestöissä, valiokunnissa ja työryhmissä. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK – kansainvälinen edunvalvonta.)

4 TYÖMARKKINAOSAPUOLIEN VÄLINEN SOPIMINEN

Suomi on sopimusyhteiskunta. Toiminta perustuu kolmikantaisuuteen eli valtiovallan, työntajien ja palkansaajien väliseen yhteistoimintaan ja sopimiseen. Puitteet sopimiselle luo niin kansainvälinen kuin kansallinen lainsäädäntö ja sopimukset, jotka ohjaavat sopimusmenettelyä. Sopimisella ei kuitenkaan aina päästä haluttuun ratkaisuun, jolloin osapuolet voivat joutua turvautumaan työtaistelutoimenpiteisiin painostaakseen vastapuolen haluttuun ratkaisuun.

4.1 Tulopoliittiset neuvottelut

Tuloneuvotteluista puhutaan, kun työmarkkinaosapuolet yhdessä maan hallituksen kanssa kokoontuvat keskustelemaan työmarkkinoita koskevista ratkaisuksista. Tavoitteena on saada aikaan kaikkia kolmea osapuolta tyydyttävä linjaus, joka luo yhtenäisemmät puitteet tuleville työ- ja virkaehtosopimuksille. Tuloneuvottelut koskevat palkkapoliittikan lisäksi talous-, tulonjako- ja sosiaalipoliittisia kysymyksiä. Jos työmarkkinaosapuolet yhdessä maan hallituksen kanssa pääsevät ratkaisusta sopuun, syntyy tulopoliittinen kokonaisratkaisu. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK - työmarkkinat.)

Tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun ei ole päästy vuoden 2007 jälkeen, jolloin elinkeinoelämän keskusliitto EK sanoi itsensä irti kyseisestä järjestelystä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK, 2010). Elinkeinoelämän Keskusliiton mukaan lainsäädäntöasiat tulee erottaa sopimusprosessista, joka toteutuu unohtamalla tulopoliittiset kokonaisratkaisut kokonaan. EK ei ole kuitenkaan sanoutunut irti yhteistyöstä palkansaajakeskusjärjestöjen kanssa vaan haluaa jatkaa yhteistyötä kehittämällä työelämää ja lainsäädäntöä. EK:n päätös tupon hautaamisesta jakaa mielipiteitä ja herättää kysymyksiä Elinkeinoelämän keskusliiton todellisista tarkoituksista jäädyttää tupo-ratkaisu kuin myös tupon tarpeellisuudesta suunnan näyttäjänä. (Pohjanpalo, HS 2008.)

4.2 Keskusjärjestötason sopiminen

Hallituksen mukaantulo tuloneuvotteluissa ei ole aina välttämätöntä. Tällöin palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöt neuvottelevat keskenään yhteisistä linjauksista. Mahdollisena ratkaisuna syntyy keskitetty sopimus. Järjestöt voivat myös päättää, että keskitettyä sopimusta ei tavoitella lainkaan, jolloin huomio kiinnittyy suoraan liittotasolle. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK - sopimustoiminta.)

Keskitetty sopimus sitoo kaikkia työmarkkinakeskusjärjestöjä. Keskitetty sopimus sisältää lähinnä raamit palkankorotuksille, kun taas tulopoliittisessa ratkaisussa sovittiin palkkapolitiikan lisäksi talous-, verotus- ja sosiaalipolitiikasta. Keskitetyn sopimuksen synnyttyä neuvottelut jatkuvat liittotasolla, jossa ratkaisu pyritään soveltamaan kullekin alalle sopivaksi. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK - sopimustoiminta.)

Keskusjärjestöt sopivat keskenään myös yleissopimuksia, jotka ovat kahden tai useamman palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestön välisiä sopimuksia jostain työmarkkinoiden osa-alueesta, kuten työsuojelusta. Yleissopimukset koskevat laajempaa liitto-, työnantaja- ja palkansaajajoukkoa. Yleissopimuksia on tehty muun muassa luottamusmiehen asemasta, koulutuksista sekä yhteistoimintamenettelyistä yrityksissä. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK - sopimustoiminta.)

4.3 Liittotason sopiminen

Neuvottelujärjestelmä vaihtelee sen mukaan, neuvotellaanko sopimuksia kunnan, kirkon, valtion vai yksityisen sektorin lukuun. Työ- ja virkaehtosopimuksista neuvotellaan yleisesti liittotasolla. Työ- ja virkaehtosopimus on työntekijä- ja työnantajajärjes-

töjen välinen sopimus alakohtaisista työehdoista kuten palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Sopimukset ovat voimassa määräajan, yleensä 1 - 3 vuotta. Sopimusneuvottelut käynnistyvät, kun edellinen sopimuskausi lähestyy loppuaan. Tulee muistaa, että työ- ja virkaehtosopimus on aina minimi. Työntekijän ja työnantajan kirjoittamassa työsopimuksessa ei siis voida sopia ehdoista, jotka olisivat ristiriidassa alalla sovellettavan työehtosopimuksen kanssa. Ammattiliitoilla on päävastuu näiden sopimusten toteutumisesta. (Työmarkkina-avain 2007, 10.)

Neuvotteluosapuolina yksityisellä sektorilla ovat jokin palkansaajakeskusjärjestöjen jäsenliitoista sekä jokin Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n toimialaliitoista. Julkisella sektorilla sopimuksista neuvottelevat Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos tai Kirkon työmarkkinalaitos sekä palkansaajapuolella pääsopijajärjestöt (Työmarkkina-avain 2007, 9).

Sopimuksen yleis- ja normaalisitovuus

Yleis- ja normaalisitovuus sanelee sen, ketkä ovat oikeutettuja ja velvoitettuja noudattamaan työehtosopimusta. Yleissitova työehtosopimus sitoo sopimusalan kaikkia työntekijäitä sekä niiden palveluksessa olevia työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko työnantajat järjestäytyneet sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäliittoon. Normaalisitova työehtosopimus sitoo sopimuksen solmineiden ammattiliittojen jäseniä sekä niitä työntekijäitä, jotka kuuluvat työntekijäliittoon. Tällöin järjestäytynyt työnantajaosapuoli on velvoitettu noudattamaan työehtosopimusta työntekijää kohtaan, vaikka työntekijä ei kuuluisikaan sopimuksen solmineeseen järjestöön. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK - sopimukset.)

Sopimusten yleissitovuudesta päättää sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön alaisuudessa toimiva työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, jonka toimintaa säätelee Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001). Lautakunnan toimenkuvana on selvittää, onko valtakunnallinen työehtosopimus työsopimuslain mukaisesti edustava soveltamisalallaan, ja selvityksen jälkeen joko vahvistaa työehtosopimus yleissitovaksi tai yleissitovuutta vailla olevaksi. Yleissitovuuden kriteereinä pidetään työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuutta sekä alan järjestäytymisastetta puolin ja toisin (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK - sopimukset).

4.4 Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen on osa työelämän arkea. Sopiminen työpaikka-, virasto- ja laitostasolla on lisääntynyt 1990-luvun lamavuosista alkaen ja ulottuu yhä useammin koskemaan myös palkkausta. Joustavista työajoista sovitaan edelleen kaikkein eniten, ja niistä on myönteisimmät kokemukset. Lisäksi sovitaan muun muassa henkilöstön asemasta, toimenkuvasta, työn vaativuuden arvioinnista sekä tulospalkkauksesta. Perustaltaan paikallisessa sopimisessa on kyse osapuolten tarpeisiin, luottamukseen ja hyötyyn perustuvasta muutostilanteiden hallinnasta (Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista, 1).

Paikallinen sopiminen on mahdollista, jos valtakunnallinen virka- ja työehtosopimus on voimassa, sopimisesta on nimenomainen määräys tai asiasta sopimista ei ole kielletty eikä rajoitettu valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa eikä muissa laeissa. Asian täytyy myös olla työ- ja virkaehtosopimusten mukainen sopimuksenvarainen asia ja sopimiseen tulee olla paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy (Paikallinen sopiminen kunta-alalla -opas, 9).

Sopijaosapuolina ovat yleensä työnantaja ja yksittäinen työntekijä tai virkasuhteessa oleva. Tietyissä tilanteissa sopijapuolina ovat työnantaja ja asianomainen sopijajärjestö tai sen alayhdistys tai luottamusmies (Paikallinen sopiminen kunta-alalla -opas, 8).

Työmarkkinajärjestöt kehittävät paikallista sopimista ja kannustavat yhteisöjä toimintaan. Paikalliselle sopimiselle halutaan antaa mahdollisuus, sillä yritysten ja yhteisöjen taloudellinen asema, niiden tuottamat palvelut ja palvelujen järjestäminen vaihtelevat kunnan sisällä sekä yli kuntarajojen sen verran, ettei valtakunnallisissa sopimuksissa pystytä huomioimaan näitä eroja riittävästi. Sopimusjärjestelmän perustuessa yhteisen hyvän tavoitteluun ja vapaaehtoiseen sopimiseen, on toiminnalla saatu aikaiseksi toimivia ratkaisuja.

4.4.1 Luottamusmiestoiminta

Työntekijöiden useimmiten vaaleilla valitsema luottamusmies edustaa liiton jäseniä työyhteisössä. Luottamusmiesten tukena ovat liiton edunvalvontaosasto ja aluetoimistot, jotka järjestävät luottamusmiehille koulutuksia, joissa nämä syventävät tietouttaan työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista. Luottamusmiehen toimesta maksetaan

palkkaa sovellettavassa työ- ja virkaehtosopimuksessa määritellysti. (Työelämäpalvelu nuorille ja opiskelijoille – apua ja turvaa työelämässä.)

Luottamusmiehen valinnasta säädetään työsopimuslaissa (55/2001) sekä työ- ja virkaehtosopimuksissa. Luottamusmiehen asema perustuu ammattiliittojen ja työnantajaliittojen keskenään neuvottelemiin luottamusmiessopimuksiin ja yhteistoimintalakiin (334/2007). Luottamusmiessopimukset sisältävät sopimuskohdat muun muassa luottamusmiehen valinnasta, tehtävistä, työsuhdeturvasta ja palkanmääräytymisperusteista. Järjestelmän tehtävänä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Työpaikalla on siis aina henkilö, joka on vilpittömästi työntekijöiden asialla sekä tietoinen työntekijöiden oikeuksista, ja valmis puolustamaan näitä. Luottamusmies toimii myös työntekijöiden neuvonantajana sekä tiedottaa näitä työlainsäädännön ja työehtosopimusten muuttuneista määräyksistä.

Luottamusmies nauttii työntekijää paremmasta irtisanomissuojasta, koska luottamusmies voi usein joutua painostavaan tilanteeseen työnantajan kanssa. Luottamusmiehen saa irtisanoa vain, jos lain määräävät irtisanomisperusteet täyttyvät ja enemmistö luottamusmiehen edustamista työntekijöistä antaa irtisanomiselle suostumuksen (TSL7:10).

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla (TSL 13:3).

4.4.2 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviä, valintaa ja oikeuksia säätelee laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Työsuojeluvaltuutettu yhdessä luottamusmiehen kanssa pyrkii takaamaan työntekijöiden hyvinvoinnin. Työsuojeluvaltuutetun toimi poikkeaa luottamusmiehen asemasta siinä, että työsuojeluvaltuutettu on perehtynyt ennemminkin työn turvallisuuteen ja terveyteen ja raportoi näistä ongelmakohdista eteenpäin. Sama henkilö voidaan kuitenkin valita sekä luottamusmieheksi että työsuojeluvaltuutetuksi (44/2006, 27§).

Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikalla, jossa työskentelee vakituisesti vähintään kymmenen henkilöä. Yli 20 henkilöä työllistävällä työpaikalla tulee olla valittuna myös työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuna työnantaja ja työpaikan työntekijät (44/2006, 38§). Alle kymmenen henkilön työpaikoilla voidaan myös valita työsuojeluvaltuutettu, mutta se ei ole lain mukaan pakottavaa. Työnantaja työsuojeluyhteistoiminnassa edustaa työsuojelupäällikkö. (44/2006, 26-27§.)

4.5 Työtaistelut

Työtaistelutoimenpiteisiin ryhdytään joko työntekijä- tai työnantajapuolen toimesta silloin, kun työ- tai virkaehtosopimuksen ehdoista ei päästä sopuun. Työtaistelutoimenpiteiden tarkoituksena on painostaa toinen osapuoli haluttuun ratkaisuun. Työntekijöiden työtaistelutoimenpiteinä voi olla lakko, työnseisaus tai ylityökielto. Työnantaja voi käyttää painostuskeinona työsulkua, joka estää tietyn alan ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä työskentelemästä ja täten ansaitsemasta palkkaa.

Lakko-oikeus luetaan suomalaisten perusoikeuksiin Perustuslain 13. §:ssä turvattun kokoontumis- ja yhdistymisvapauden turvin. Työtaisteluoikeus luetaan kuuluvaksi myös Euroopan unionin ihmisoikeussopimuksen takaaman ammatillisen järjestäytymisvapauden piiriin, sekä muihin EU:n jäsenvaltioiden ratifioimiin keskeisiin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28. artikla takaa palkansaajalle oikeuden neuvotella työstään, ja ristiriitatilanteissa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin puolustaakseen etuaan.

Lakkoon ryhtyminen on mahdollista vain sopimuksettomassa tilassa eli silloin kun edeltävä sopimuskausi on päättynyt, eikä uudesta sopimuksesta ole päästy sopuun. Laillisen lakon edellytyksenä on, että noudatetaan työlainsäädännössä mainittuja menettely- ja ennakkoilmoitusnormeja. Lakosta ja työsulusta on tehtävä ilmoitus kaksi viikkoa ennen työnseisauksen suunniteltua alkamisaikaa. Valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle kirjallisesti toimitettavasta ilmoituksesta on käytävä ilmi syy, alkamishetki ja laajuus (Laki työriitojen sovittelusta 420/1962, 7§). Jos työ- tai virkaehtosopimukseen liittyvistä asioista syntyy riita sopimuksen voimassaoloaikana, voidaan riita viedä työtuomioistuimeen. Laittomasta lakosta voidaan sen toimeenpannut taho tuomita hyvityssakkoihin työrauha- ja valvontavelvollisuuteen perustaen. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK - työmarkkinajärjestelmä.)

Virkasuhteisiin sovellettava lakko-oikeus on rajoitettu. Virkaehtosopimukseen sidottu henkilö saa ryhtyä lakkoon vain sopimuksenvaraisissa asioissa ja oman yhdistyksen päätöksen perusteella. Muut työtaistelutoimenpiteet ovat laittomia. Lakko-oikeus on rajoitettua myös sellaista suojelutyötä tekeviltä, joiden viran hoitamisen keskeyttämisestä voisi koitua haittaa yhteiskunnan elintärkeille toiminnoille tai se laajuudeltaan vahingoittaisi yleistä etua (Laki työriitojen sovittelusta 420/1962, 8§).

5 JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry on harjoittanut jäsentensä edunvalvontaa jo 92 vuotta. ”Liiton tarkoituksena on valvoa siihen kuuluvien virkamiesten yhteiskunnallisia ja taloudellisia etuja ja olla heille siveellisenä tukena.” Näin määriteltiin Turussa vuonna 1918 perustetun Suomen Kunnallisvirkamiesyhdistyksen (KVL) keskusliiton tarkoitus ja tavoitteet. Liiton nimi on vaihtunut vuosien saatossa, viimeisen kerran vuonna 2004, jolloin liitto alkoi kantaa nimeään sen nykyisessä muodossa. Tuolloin Jyty-liiton toimikenttään lisättiin myös yksityisalojen toimihenkilöiden edunvalvonta. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - historia.)



Kuva 2. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n logo. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto, 2010)

Ammattiliiton arvoja ovat jäsenlähtöinen, osaava palvelu, joka ilmenee asiantuntevuksena ja edunvalvonnan paikallistamisella. Jäsenen on helppo lähestyä liittoa, koska liiton tukihenkilöt ovat aina lähellä. Liitto panostaa yhteistyöhön jäsenten, toimihenkilöiden ja sidosryhmien välillä. Liitto pyrkii pysymään kehityksessä mukana ja uudistamaan palveluitaan ja toimintatapojaan ennakkoluulottomasti. Liiton arvoihin kuuluu myös oikeudenmukaisuuden vaatimus, jota liitto noudattaa painottamalla yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - arvot).

5.1 Työ- ja virkasuhde

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n jäsenistöön kuuluu sekä yksityisen että julkisen sektorin palveluksessa olevia. Neuvoteltaviin sopimuksiin ja edunvalvontaan vaikuttaa onko palkansaaja työ- vai virkasuhteessa. Yksityisellä sektorilla solmitaan aina työsuhde, kun taas julkisella sektorilla voidaan solmia työsuhde tai virkasuhde. Virkasuhteisia ovat valtiolla virkamiehet ja kunnissa viranhaltijat. Valtiolla, kunta-alalla ja seurakunnissa selvästi yleisin palvelussuhde on virkasuhde. (Työmarkkina-avain 2007, 16.)

Keskeisin ero palvelussuhteiden välillä on oikeussuhteen luonne – virkasuhteiset ovat julkisoikeudellisessa ja työntekijä yksityisoikeudellisessa suhteessa työntajaan. Virkaan nimittäminen on suostumusta edellyttävä hallintotoimi toisin kuin tasavertaiseen sopimiseen perustuva työsopimus (STTK – tietoa työelämästä). Virkavelvollisuuden rikkominen voi johtaa virkavastuuseen, joita rikoslain (39/1889) 40. luvun mukaisesti on rikosoikeudellinen vastuu, kurinpidollinen vastuu ja vahingonkorvausvastuu.

5.2 Jäsenyys Jytyliitossa

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n jäsenen työntajana on kunta, kuntayhtymä, kirkko, seurakunta tai yksityisellä sektorilla työnantaja, joka noudattaa Jytyliiton yksityisellä puolella olevia työehtosopimuksia. Toimialana voi olla esimerkiksi hyvinvointipalvelut. STTK:n jäsenliitto Jyty ry:ssä on noin 64 000 jäsentä, joista työvoimajäsenten määrä on noin 52 000. Loput noin 12 000 jäsentä ovat joko työttömiä, eläkeläisiä, äitiys- tai muilla vapailta olevia jäseniä (jäsenrekisteri 2010). Liiton nuori- ja opiskelijatoimintaa on tehostettu viime vuosina ja opiskelijajäsenten määrä on saatu kasvatettua reiluun 4 500:aan. Liitolla on lisäksi oma erillinen yhdistys Jytynuoret ry, johon kuuluvat automaattisesti kaikki alle 36-vuotiaat työssäkäyvät nuoret. Näitä 5 000 nuorta ei yhdistä niinkään ikä vaan yhtäläinen elämäntilanne. Työikäisten jäsenten lisäksi Jytyliitossa vaikuttaa eläkeläisjäseniä (Jytyseniorit ry), jotka eläkkeelle jäätyään ovat halunneet jäädä liittoon niin sanotusti kannatusluontoisesti maksaen vapaaehtoisuuteen perustuvaa jäsenmaksua.

Viimeisimmän jäsenrakennetutkimuksen mukaan työvoimajäsenistä naisia on 86 % ja miehiä 14 %. Yli puolet liiton työvoimajäsenistä on yli 50-vuotiaita. Jäsenten keski-

ikä on 49 vuotta. Keski-ikä on noussut viimeisen neljän vuoden aikana kolmella vuodella ja jatkaa nousuaan suurten ikäluokkien myötä. (Jytyn jäsentutkimus 2008, 11.)

Jyty-liiton vuonna 2007 tekemässä toimintastrategiassa on listattuna kehittämiskohteita ja -keinoja liiton eri toiminnoille. Toimintastrategiasta käy ilmi, että liitto on aikaisemmin panostanut vahvasti kunta-sektoriin ja haluaakin tulevaisuudessa luoda uudenlaisia kontakteja ja toimintamalleja sekä tasapainottaa kunnan, kirkon ja yksityisen sektorin välistä eroa toiminnassaan. Yksityissektorin osuutta jäsenkunnasta painotetaan entistä enemmän. Jäsenvisio vuodelle 2012 on hankkia uusia, koulutettuja, osaamisestaan tietoisia ja nykyistä nuorempia jäseniä. Tavoitteena on kasvattaa työvoimajäsenten määrä 60 000 jäseneseen vuoteen 2012 mennessä. (Toimintastrategia 2007.)

5.2.1 Jäsenmaksu

Jyty-liiton jäsenmaksu vaihtelee yhdistyksittäin ja on täysin verovähennyskelpoinen. Vuonna 2010 jäsenmaksuprosentti liiton jäsenyhdistyksissä vaihteli 1,0 - 1,6 %:iin (jäsenmaksuprosentit 2010). Jäsenmaksu sisältää liittojäsenmaksun ja jäsenyhdistysmaksun. Työttömyyskassan jäsenmaksu sisältyy liittojäsenmaksuun ja tämän päälle lasketaan vielä yhdistyskohtainen jäsenmaksuosuus. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto – jäsenmaksut.)

Liiton jäsenmaksu on pienempi kuin monessa muussa liitossa. Jäsenmaksun euromääräistä summaa vähentää myös se, että jäsenmaksu koostuu vain varsinaisesta palkasta. Toisin kuin monissa muissa liitoissa, jäsenmaksua ei siis peritä lomarahasta eikä työaikakorvauksista. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - jäsenmaksut.) Viranhaltijan/työntekijän varsinaiseen palkkaan luetaan kuuluvaksi seuraavat palkanosat: tehtäväkohtainen palkka, määrävuosilisä, kielilisiä, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010 - 2011).

5.2.2 Jäsenedut

Ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen erilaisia jäsenetuja. Edut ovat maksuttomia liiton tarjoamia etuuksia, kuten koulutuksia, tapahtumia ja oikeusneuvontaa. Tämän lisäksi liitto on neuvotellut yhteistyökumppaneidensa kanssa jäsenilleen eduista, jotka koskevat vakuuksia, pankkiasioita, autoilua, matkoja, lomatuksia, majoitusta ja asumista.

Jytyliiton varsinaiset jäsenet ja opiskelijajäsenet ovat oikeutettuja hyödyntämään jäsenetuja. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto – jäsenedut.) Edut toimivat eräänlaisena jäsenen palkitsemiskeinona, mutta eduilla pyritään myös houkuttelemaan uusia jäseniä.

5.2.3 Jäsenyyden motiivit

”Nykyajan jäsenyyteen liittyvät intressit ovat periaatteessa kahdenlaisia. Yhtäältä on universaaleja, jäsenten perusturvaan kuuluvia intressejä. Niitä ovat toimeentuloon, sosiaaliturvaan, eläkkeisiin ja sosiaalisiin kontakteihin liittyvät intressit, kuten itsensä toteuttaminen ja uran luominen, sekä sukupuoleen, ikään ja elämänvaiheeseen liittyvät tekijät. Toisaalta jäsenyyttä sanelevat erityisintressit, kuten ammattikvalifikaatioiden ylläpito sekä työ- ja työpaikkakohtaiset identiteettikysymykset. Jäsenyyttä eivät enää kannattele samassa määrin tunteenomainen vetovoima (solidaarisuus) ja normatiivinen paine (jäsenyyden institutionaalinen ulottuvuus) kuin aikaisemmin. Ay-jäsenistä yhä harvempi on ”henkeen ja vereen” ay-miehiä ja -naisia.” (Eloranta, 6.) Näin ajateltiin 15 vuotta sitten, eivätkä ajatukset ole kovin muuttuneet tästä ajatusmallista.

Jäsenyys ei ole enää niin tunteenomaista ja pakottavaa, vaan se koetaan enemminkin vain jäsenen turvana ristiriitatilanteissa. Ammattiliitojen asema taloudellisena turvana on viime vuosina vielä korostunut taloustilanteen horjahdusten ja alati puhuttavien lomautus- ja työttömyysuhan myötä. STTK:n keväällä 2010 teettämä tutkimus *työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto 2010* osoittaa, että keskeiset syyt ammattiliiton jäsenyydelle liittyvät palkansaajien kokeman turvattomuuden vähentämiseen. Muuttuvassa ja kiihkeätempoisessa maailmassa ammattiliitot nähdään ikään kuin yhteiskunnallisina ”vakuutusyhtiöinä”. Jäsenmaksua vastaan koetaan saatavan turvaa (Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto 2010, 3).

5.3 Alue- ja paikallistoiminta

Jyty-liitto on vahvasti valtakunnallinen, alueellinen ja paikallinen. Aluetoiminnan tehtävänä on tiivistää yhteistyötä paikallisyhdistysten välillä sekä vahvistaa liiton jäsenten yhteenkuuluvuutta. Yhdeksän alueen toimijat tukevat ja ohjaavat lähes 300 paikallisyhdistyksen toimintaa, edistävät liiton myönteistä järjestökuvaa sekä vaikuttavat liiton jäsenten kannalta myönteisesti maan alueelliseen kehittämiseen sekä EU:n aluepolitiikkaan. Aluetoiminta on jaettu yhdeksään alueeseen: Lappi, Oulu, Itä-Suomi, Poh-

janmaa, Häme ja Keski-Suomi, Lounais-Suomi, Kymi, Uusimaa ja Helsinki. Jokaisella alueella on oma aluetoimisto, josta käsin aluetoimijat organisoivat aluetoimintaa ja ohjaavat kymmenien paikallisyhdistystensä toimia (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - aluetoiminta).

5.3.1 Kymen alue

Jytyliiton Kymen alueen piiriin kuuluu 6 494 jäsentä, joista työvoimajäseniä on 5 333. Vaikka Kymen alueen paikallisyhdistykset ovat hankkineet uusia jäseniä vuosi vuodelta enemmän, on kokonaisjäsenmäärän kehitys miinusmerkkinen. Vuoden 2010 tammi - syyskuun välillä jäsenmäärä on vähentynyt 1,2 %. Opiskelijajäseniä Jytyliiton Kymen alueella on 401 kappaletta. (Jäsenrekisteri 2010.)

Kunta- ja palvelurakennemuutoksen myötä muun muassa Kymen alueen paikallisyhdistykset ovat olleet muutospaineen alla. Paikallisyhdistyksiä on yhdistetty ja täten pyritty saamaan lisävoimaa painottamalla toimintaa tiettyihin yksiköihin. Jyty Kouvola ry koki muutoksen, kun Kouvolan seudun kuuden kunnan yhdistykset liittyivät Jyty Kouvola ry:hyn 1.1.2009. Tämän lisäksi Jyty Iitti ry purkautui 31.12.2009, jonka seurauksena yhdistyksen jäsenet liittyivät Jyty Kouvola ry:n jäsenistöön. (Toimintasuunnitelma vuodelle 2010, 1.)

5.3.2 Kunta- ja palvelurakennemuutos

Valtioneuvosto käynnisti keväällä 2005 kunta- ja palvelurakennemuutoshankkeen. Niin kutsutun Paras-hankkeen toteuttamista ohjaa laki kunta ja palvelurakennemuutuksesta (169/2007). Laki on voimassa vuoden 2012 loppuun asti ja sen tarkoituksena on määritellä kuntien uudistuksen tavoitteet, luoda edellytykset uudistumiselle ja määritellä uudistuksen aikataulu. Hanketta on jo sovellettu käytäntöön, mutta sen vaikutus kuntien ja ammattiyhdistysten toimintaan on jatkuvaa. (Kuntatiedon keskus – kunnat ja kuntayhtymät.)

Kunta- ja palvelurakennemuutoslaki koskettaa myös ammattiyhdistystoimintaa. Kunnat yhdistyvät, muodostavat uusia suurkuntia tai käyvät läpi palvelurakennemuutuksia – tämä pakottaa myös ammattiliitot pohtimaan alueellista ja paikallista toimintaansa ja organisoitumistaan. Mahdolliset yhdistymiset yhdistysten välillä ovat ajankohtaisia, jotta edunvalvonta saadaan kanavoitua paremmin jäseniä palvelevaksi. On

myös selvää, että suuremman jäsenmäärän omaavalla liitolla on enemmän painoarvoa ja vaikutusvaltaa.

Yhdistysten yhdistyminen luo myös oman haasteen jäsenrekrytoinnin kannalta. Yhdistyksen purkautuessa ja liittyessä toiseen yhdistykseen, eivät jäsenet vain siirry mukana. Jäsenen on yhdistyslain (503/1989) 12. §:n mukaisesti tahdottava itse liittyä jäseneksi ja tehdä tästä tahdonilmaisu yhdistykselle. Mahdollisten yhdistysten purkautumisten ja yhdistymisten myötä jäsenten tiedottaminen on siis avain-asemassa. Vanhat jäsenet on saatava mukaan myös ”uuteen” yhdistykseen. (Paras-opas 2008, 39.)

5.4 Vaikuttaminen kansainvälisellä tasolla

Jytyliitolla on kaksi erillistä edunvalvonnan väylää – liiton toteuttama oma kansainvälinen edunvalvonta ja kansainväliset järjestöt, joihin liitto kuuluu, sekä kattojärjestö STTK:n koordinoima edunvalvonta, josta hyöty kantautuu kaikille STTK:n jäsenliitoille.

Jytyliitto on jäsenenä Suomen julkisen alan ammattiliittojen EU-yhdistyksessä (FIP-SU), Pohjolan julkisalojen ammatillisessa yhteisjärjestössä (NOFS), Euroopan julkisalan federaatiossa (EPSU) sekä Julkisalojen kansainvälisessä liitossa (PSI). Näiden lisäksi Jytyliitto on jo lähes vuosisadan ajan osallistunut myös kunta-alan toimihenkilöjärjestöjen yhteistyöhön pohjoismaisessa toimihenkilöneuvostossa Nordiska tjänstemanna rådet NTR. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - edunvalvonta.)

6 NUORISO- JA OPISKELIJATOIMINTA

6.1 Jytynuoret ry

Jytynuoret ry:n jäsenet koostuvat alle 36-vuotiaista varsinaisista jäsenistä, joita reilut 5 000. Jytynuorten toiminta ei ole niinkään sidoksissa opiskeluun, vaan yhtenevään elämäntilanteeseen – pätkätyöt, epävarmuus työelämässä sekä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisen vaikeus. Tällä jaottelulla on pyritty erottelemaan eri-ikäisten ihmisryhmien intressit työelämässä ja vapaa-ajalla, jolloin toiminta saadaan painotettua juurikin alle 36-vuotiaiden nuorten yhteneviin työtilanteisiin ja arjen tarpeisiin. Kannustamalla nuoria liittotoimintaan ja tekemällä heitä tietoisemmiksi vallitsevasta työ-

markkinatilanteesta, mahdollisuutena on saada lisää aktiiveja liiton riveihin sekä saada päätöksentekoon nuorten näkökulmaa ja mielipiteitä. (Jytynuoret, 2010.)

Myös Jytyliiton kattojärjestö, toimihenkilökeskusjärjestö STTK panostaa nuorten arjen hyvinvointiin. PlusMiinus30-toiminta on tarkoitettu kaikille STTK:n edustamien ammattiliittojen varsinaisille jäsenille, jotka ovat 30 ikävuoden tuntumassa. Toiminnan tarkoituksena on kehittää nuorten ammattitaitoa sekä välittää liitoille ja keskusjärjestölle viestiä nuorille aikuisille tärkeistä teemoista. PlusMiinus30 toimii vaikutuskanavana, mutta myös nuoria aikuisia yhdistävänä liikkeenä. (Plusmiinus30, 2010.)

6.2 Opiskelijajäsenyys

Jytyliitossa on noin 4 500 opiskelijajäsentä. Opiskelijatoiminnan perimmäisenä tarkoituksena on jakaa nuorille tietoutta työelämän haasteista sekä valmistella nuoria opiskelun jälkeiseen elämään. Siirtyminen työelämään käy kivuttomammin, kun nuorella on jo valmiina tietous työelämän pelisäännöistä, kuten palkansaajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Lisäksi nuori pystyy paremmin luomaan kontakteja ja verkostoitumaan jo opiskeluaikana. Kaikki on tietysti kiinni omasta aktiivisuudesta.

Opiskeluaikana jäsenyys on maksutonta ja nuori on oikeutettu hyödyntämään liiton tarjoamia palveluja ja etuja. Jytyliiton opiskelijajäseneksi voi liittyä, kun opiskelee joillain liiton edustamilla aloilla. Opiskelija voi siis työllistyä kunnan, kuntayhtymän, liikelaitoksen, seurakunnan tai yksityisen palvelukseen toimihenkilöksi. Vaihtoehtoja on monia, sillä jäsenistössä on noin 400 eri ammattinimikettä (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto - opiskelija- ja nuorisotoiminta).

Tarkasteltaessa kaikkia palkansaajakeskusjärjestöjä, opiskelijajäsenten määrää on kasvanut vuosina 2001-2004 128 000:sta 152 000:een. Vuonna 2004 Akavalaisten opiskelijajäsenten osuus kokonaisjäsenmäärästä oli Akavassa 19,7 %, Jytyliiton kattojärjestö STTK:ssa 5,8 % ja SAK:ssa 3,6 % (Ahtiainen 2006, 12). Tähän syynä voi olla yleinen taloudellinen epävakaus ja nuorten kasvanut tietoisuus – liitolta haetaan turvaa mahdolliseen työttömyyteen. Vaikuttavana tekijänä voi myös olla se, että nuorten työllistymisen ollessa epävarmaa, moni nuori on hakeutunut opiskelemaan. Opiskelevien nuorten määrän lisääntyminen on mahdollisesti vaikuttanut suoraan myös ammattiliittojen opiskelijajäsenten määrään.

6.2.1 Vaikuttamisen kanavat

Jytyliiton opiskelijajäsen kuuluu automaattisesti myös STTK-opiskelijat ry:hyn, jossa vaikuttaa noin 55 000 opiskelijaa. Opiskelijajäsenten määrä on kasvanut vuosi vuodelta, sillä vuonna 2004 STTK:n jäsenliitoissa oli noin 35 000 opiskelijajäsentä (Ahtiainen 2006, 11). STTK-opiskelijat ry on edunvalvonta- ja vaikuttamisjärjestö, joka pyrkii parantamaan nuorten oloja sosiaali-, koulutus ja työmarkkinapoliittisissa asioissa. Vaikuttamaan pyritään muun muassa nuorten koulutuksen laatuun, yhdenvertaisuuteen opinnoissa ja työllistymistilanteissa, hyvinvointiin sekä yleissivistykseen ja osaamiseen. (Jytynuoret - opiskelijat.)

Jyty ry:n tulevaisuustoimikunta (entinen nuorisotoimikunta) on liittohallituksen asettama asiantuntijaelin, joka kehittää nuoriso- ja opiskelijatoimintaa. Tehtävänä on nuorten ja opiskelijoiden jäsenhankinnan tehostaminen, jäsenten aktivointi ja perehdyttäminen liiton toimintaan sekä kansainvälinen nuorisotoiminta. Tulevaisuustoimikunta on jatkuvasti yhteydessä paikallisyhdistysten nuoriso- ja opiskelijavastaaviin sekä tukee ja ohjaa toimintaa. Toimikunta koostuu yhdeksästä alueen nuorisovastaavasta, valtakunnallisten yhdistysten nuorisovastaavien edustajasta sekä opiskelijaedustajasta. (Jytynuoret - opiskelijat.)

6.2.2 Opiskelijan asema valmistumisen jälkeen

Jäsenyys päättyy, kun opiskelija valmistuu ammattiin ja varsinaiseksi jäseneksi voi liittyä vasta, kun on työllistynyt. Valmistuvan opiskelijan erillisestä pyynnöstä opiskelijajäsenyyttä voidaan kuitenkin jatkaa muutamalla kuukaudella. Tällöin nuori saa mahdollisuuden liittyä opiskelijajäsenestä suoraan varsinaiseksi jäseneksi, kunhan nuori työllistyy myönnetyin lisäajan aikana. Käytäntö ei ole kaikissa liitoissa yhtäläinen – esimerkiksi Terveys- ja sosiaalialan koulutetun henkilöstön ammattijärjestö (Tehy) ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (Super) mahdollistaa opiskelijajäsenen siirtymisen suoraan varsinaiseksi jäseneksi vaikka työpaikkaa ei vielä olisikaan. (Raportti, 7.10.2010.)

Nuoren valmistumisen kynnyksellä jäsenrekrytointi on avainasemassa. Liitto toteuttaa jäsenrekrytointiaan muun muassa lähettämällä valmistumisen kynnyksellä olevalle opiskelijalle tiedotteen jäsenyyden päättymisestä (liite 1) ja lomakkeen, jolla nuori voi liittyä varsinaiseksi jäseneksi. Tällä käytännöllä halutaan muistuttaa nuorta liiton ole-

massaolosta sekä sen antamasta turvasta opintojen päätyttyä. Varsinaisesti siirtyminen opiskelijajäsenestä varsinaiseksi jäseneksi ei tule vaikuttamaan käytännön toimintaan. Varsinaisena jäsenenä nuori alkaa maksaa jäsenmaksua liitolle, mutta muuten oikeudet, velvollisuudet ja jäsenedut pysyvät samana.

6.3 Tulevaisuuden haasteita

Kilpailu ammattiliittojen välillä on kovaa – liitot kilpailevat ennemminkin jäsenhankinnalla, sillä yhteinen päämäärä kaikilla liitoilla on turvata palkansaajien etu ja edistää suomen työmarkkinapolitiikkaa. Suomessa toimii tällä hetkellä noin 70 ammattiliittoa, joista jokainen pyrkii kalastelemaan uusia jäseniä ja pitää tiukasti kiinni jo ongituista sellaisista. Kutkuttavaksi tilanteen tekee se, että liitot ovat monialaisia, jolloin palkansaajan vaihtoehtona on valita useamman liiton välillä. Tällöin liittojen valttikortteiksi nousevat liiton jäsenmaksu, liiton tarjoamat jäsenedut ja muut palvelut, joilla uusia jäseniä pyritään rekrytoimaan. Vaikka liitot ”kilpailevatkin” jäsenistään, vallitsee liittojen välillä vankka määrätietoisuus ja yhteen hiileen puhaltamisen meininki palkansaajan edun nimeen. Varsinainen vastakkainasettelu tapahtuu palkansaaja- ja työnantajapuolen välillä.

Opiskelijat ja työelämän kynnyksellä olevat nuoret ovat ammattiliittojen suurennuslasien alla – kuinka saada nuori liittymään juuri siihen tiettyyn liittoon? Jäsenyys on päätoimiselle opiskelijalle maksuton, joka houkutteleekin monet liittymään opiskeluaikanaan liittoon. Ongelmaksi muodostuu opintojen jälkeinen aika, työelämään siirtyminen ja sitä seuraava mahdollinen tiedottomuus liittotarjonnasta. Nuorten opiskelijoiden tietoutta eri liitoista ja yleisesti ammattiyhdistysliikkeen toiminnan tärkeydestä tulisikin painottaa. Vastavalmistunut epätietoinen nuori on helpohko, mutta tärkeä saalis liitolle kuin liitolle. Miten saada pidettyä nuori mukana liittotoiminnassa opiskelun päätyttyä?

Liitot ovat viime vuosina alkaneet panostaa jäsenhankintaan ja kehittämään strategioita saadakseen nuorta voimaa liittoon ja täten jäsenmäärän kasvamaan. Tulisi vain löytää ne oikeat keinot jäsenhankinnalle. Eniten esillä olevat suurimmat liitot sekä esimerkiksi koulutuspuolelta perusteella järjestäytyneet ammattiliitot, kuten tradenomiliitto, ovat opiskelijoiden tiedossa jo varhaisessa vaiheessa – luultavasti jo silloin, kun liittyminen ei vielä ole edes ajankohtaista. Kun muut liitot tuntuvat vierailta ja vaikeaselitteisiltä, nuori aikuinen voi valita liiton perehtymättä sen suuremmin liittotarjon-

taan. Tällöin avainasemaan nousevat ne oikeat jäsenhankinnan keinot ja nuorten tietoisuuden lisääminen, lisätäänkö mahdollisesti koulutiedottamista, tiedottamista median välityksellä vai luotetaanko puskaradion voimaan.

Haasteen jäsenmäärän ylläpitämiseen luo lähivuosina työrintamalla tapahtuva sukupolvenvaihdos. Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen vaikuttaa jäsenten määrään ja jäsenrakenteeseen. Keväällä 2010 Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n uudeksi puheenjohtajaksi valittu Maija Pihlajamäki luonnehtii tulevaa tilannetta seuraavanlaisesti: *Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle reilun viiden vuoden sisällä, 15 000 jäsentä poistuu liitosta. 2000 uutta jäsentä vuodessa ei riitä nykyisen jäsenmäärän ylläpitämiseen. Lisätäänkö yhteistyötä samalla kentällä pelaavien liittojen kanssa, vai onko lähdettävä hakemaan vahvempia joukkoja yhdistämällä liittoja.* (Hietamäki, Jyty-lehti 3/2010).

7 LAINSÄÄDÄNTÖ

Lainsäädäntö säätelee jokapäiväistä työelämäämme työ- tai virkasuhteeseen katsomatta. Viimeisen sadan vuoden aikana muovautunut työlainsäädäntö, kuten työsopimuslaki, työaikalaki, tasa-arvolaki, eläkelait ja yhteistoimintalaki ovat osa jokaisen palkansaajan arkea. Ammattiliitot ovat olleet osaltaan vaikuttamassa näiden lakien syntyyn, eikä vaikuttaminen ole loppunut, sillä uusia kehittämisen kohteita ja vaikutusmahdollisuuksia esiintyy alati.

Suomen liittyminen Euroopan unioniin vuonna 1995 on myös vaikuttanut suomalaisen työhön. EU on ollut edistämässä työllisyyttä, sosiaaliturvaa, parantamassa elin- ja työoloja sekä taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta jo 50 vuoden ajan. Euroopan unionin myötä työlainsäädäntöä on pystytty yhtenäistämään kaikkia EU-maita lähentäväksi. EU-tasolla työlainsäädäntöön kuuluvat tärkeimmät asiat koskevat työaikaa, osa- ja määräaikaisuutta, työntekijän lähettämistä töihin toiseen maahan sekä työntekijöiden tiedottamista ja kuulemista muun muassa joukkoirtisanoutumisten ja yrityksen luovuttamisen yhteydessä. EU säätää lakeja, jotka sanelevat vähimmäisehdot kunkin maan kansalliselle lainsäädännölle. Lakien täytäntöönpanosta vastaavat kunkin maan viranomaiset ja niiden käyttöönottoa valvoo Euroopan komissio. (Euroopan komissio, 2010.)

Tässä luvussa käsitellään lainsäädäntöä, joka liittyy ammattiliittojen ja niiden jäsenten jokapäiväiseen arkeen. Tarkemmin on pureuduttu seikkoihin, joista jokaisen palkan-saajan tulisi olla tietoinen pystyäkseen takaamaan itselleen parhaan mahdollisen aseman työpaikalla. Tarkastelun toisena lähtökohtana on Jytyliiton toimintaa ja jäseniä ajatellen oleellinen lainsäädäntö – esimerkiksi kirkon alaan liittyvä lainsäädäntö ei ole niin oleellinen kaikkien ammattiliittojen kohdalla. Tulee kuitenkin huomioida, että tässä luvussa esitellään vain osa työelämän lainsäädännöstä.

7.1 Työelämää säätelevät yleislaicit

Työsopimuslaki

Työsopimus on työelämän perussopimus. Se on työnantajan ja työntekijän välinen suullinen tai kirjallinen sopimus, joka sisältää työsuhteen keskeisimmät ehdot. Työsopimuslaissa (55/2001) säädetään muun muassa työsuhteen ja työsopimuksen muoto-vaatimuksista, palkan määräytymisestä, koeajasta, perhevapaista, työturvallisuudesta ja työsuhteen päättämisestä. Työsopimuslain 2. ja 3. luvuissa on listattuna työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.

Työsopimuslaki sanelee vähimmäisehdot työehtosopimuksille sekä työsopimuksessa sovittaville asioille. Työsopimuksen turva ongelmatilanteissa ei ole verrattavissa työehtosopimuksen antamaan turvaan. Esimerkiksi palkan vähimmäismäärä, mikäli siitä ei ole työsopimuksessa sovittu eikä osapuolia sido työehtosopimus, on laissa säädetty olemaan *tavanomainen* ja *kohtuullinen* (55/2001, 2:10), joka on käsitteenä hyvinkin löyhä.

Työsopimuslakia ei sovelleta julkisoikeudellisessa virkasuhteessa oleviin henkilöihin. Valtion ja kunnan virkasuhteisiin henkilöihin työsopimuslain määräyksistä säädetään Valtion virkamieslaissa (750/1994) sekä laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Kirkkolaissa (1054/1993) säädetään kirkon, seurakunnan ja seurakuntayhtymän viranhaltijoista sekä työntekijöistä.

Työaikalaki

Työaikalakia (605/1996) sovelletaan niin työsuhteisiin työntekijöihin kuin julkisyhteisöjen viranhaltijoihin tietyin rajoituksin. Laissa säädetään keskeiset työaikaa koskevat

säännökset. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on yleensä säädetty työntekijällä työaikalakia edullisemmista määräyksistä.

Vuosilomalaki

Vuosilomalaissa (162/2005) säädetään tietyin rajoituksin sekä työntekijän että virkasuhteisen loma-oikeudesta; vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja lomanansaintaperusteista. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162.)

Laki nuorista työntekijöistä

Työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain lisäksi alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin sovelletaan lakia nuorista työntekijöistä (998/1993). Lailla halutaan taata, ettei nuoren tekemä työ ole tämän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei työ vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista. Työnantajan on pidettävä työpaikalla näkyvillä kyseinen laki sekä pidettävä luetteloa nuorista työntekijöistä. Laki säätelee muun muassa nuoren työntekijän enimmäistyöaika ja työnteon välille jäävää lepoaika, työn turvallisuutta ja terveellisyttä, sekä nuoren työntekijän huoltajan oikeuksista vaikuttaa työsuhteeseen. (Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.)

7.2 Työ- ja virkaehtosopimuslait

Yksityinen sektori

Työehtosopimusten pääpiirteet määritellään työehtosopimuslaissa (436/1946). Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa merkityksessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten on noudatettava (työehtosopimuslaki, 1§, 1.mom.). Laki määrittelee työehtosopimuksen muotovaatimukset, työehtosopimukseen sitoutuvat osapuolet, mahdolliset rangaistukset ja hyvityssakot sopimuksen laiminlyönnistä sekä työehtosopimuksen irtisanomisen ja purkamisen perusteet.

Kunta-alalla ja kirkon alalla solmittavista työehtosopimuksista säädetään laissa kunnallisista työehtosopimuksista (670/1970) sekä laissa evankelis-luterilaisen kirkon

työehtosopimuksista (829/2005). Lait määrittävät lähinnä vain työehtosopimusten alikirjoittavat osapuolet, muuten sovelletaan työehtosopimuslain määräyksiä.

Julkinen sektori – kunta-ala

Kunnallisten viranhaltijain palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi virkaehtosopimuksin ja työrauhan turvaamiseksi neuvotellaan sen mukaan, mitä säädetään kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa (kunnallinen virkaehtosopimuslaki 6.11.1970/669).

Kirkon ala

Kirkon alan virkaehtosopimuksista säädetään laissa evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974).

Virkaehtosopimuksissa ei voida sopia kaikista niistä asioista, joista työehtosopimuksissa sovitaan, mutta ei myöskään niistä asioista, joista työehtosopimuksilla ei voida työntekijöiden osalta sopia. Viranhaltijoihin sovellettava lainsäädäntö on työntekijöihin nähden rajoitetumpaa. Muun muassa virkaehtosopimuslaeissa sopimisen ulkopuolelle jätettävistä asioista on säädetty seuraavasti: ”Sopia ei saa virkaan vaadittavista kelpoisuusehdoista, viranhaltijan velvollisuuksista eikä kurinpidosta. Sopia ei myöskään saa eläkkeistä, perhe-eläkkeistä ja niihin verrattavista muista eduista, virkasuhdeasuntojen vuokrien määrästä tai kuntayhtymän muun omaisuuden käyttämisestä lukuun ottamatta työnantajan ja viranhaltijoiden välisessä yhteistoimintatehtävissä toimivan henkilön työtiloja ja työvälineitä. Sopiminen laissa säädettyjen virkasuhteen irtisanomisperusteiden laajentamisesta on myös kunnallisen virkaehtosopimuslain 2. §:n mukaisesti kiellettyä.” (Kunnallinen virkaehtosopimuslaki 669/1970).

7.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

Tasa-arvo tarkoittaa ihmisten yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja sekä tehdä työtä ilman rajoituksia, jotka johtuvat sukupuolesta, iästä, kansallisuudesta tai muusta yksilöön liittyvistä seikoista. Tasa-arvolain tarkoituksena on vähentää sukupuoleen liittyvää syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa yleensä ja erityisesti työpaikoilla. Työelämässä työnantajan tulee edistää tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja huolehtia sukupuolten välisestä tasa-arvosta esimerkiksi rekrytointien, palkkauksen ja urakehityksen suhteen. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto – edunvalvonta.)

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) edistää ja turvaa yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kieltää välillisen ja välittömän syrjinnän sekä velvoittaa työnantajan kaikin mahdollisin tavoin toimimaan syrjintää vähentävästi (609/1986, 7§). Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Myös oppilaitoksissa on toteutettava tasa-arvosuunnitelma (609/1986, 6§).

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakkin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu (609/1986, 4§).

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ja sen valvominen on yksi ammattiyhdistystoiminnan edunvalvonnan osa-alueista. Varsinkin tasa-arvo naisten ja miesten palkkauksessa on Suomessa edelleen asia, johon pyritään vaikuttamaan. Samasta työstä tulisi maksaa samaa palkkaa työntekijän sukupuoleen katsomatta. (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto – edunvalvonta.)

7.4 Työttömyysturvalaki ja Palkkaturvalaki

Työttömyysturvalain (1290/2002) tarkoituksena on turvata Suomessa asuvalle työttömälle työnhakijalle henkilön toimeentulo. Työttömyysturvalain mukaisesti työttömälle työnhakijalle korvataan työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä turvaamalla hänen taloudelliset mahdollisuutensa hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työelämään (Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto – edunvalvonta). Työttömyysturvalaki käsittelee työttömyysturvan yhteisiä ehtoja ja työttömälle maksettavia etuuksia ja niiden maksamisen edellytyksiä. Työtön työnhakija on oikeutettu hakemaan taloudellista tukea työttömyysajalle, oli hän ammattiliiton ja työttömyyskassan jäsen tai ei.

Palkkaturva on Suomessa lakisääteinen järjestelmä, joka takaa työntekijälle palkan ja muut työsuhteeseen perustuvat saatavat tilanteessa, jossa työnantaja on menettänyt maksukykynsä. Työntekijä on oikeutettu saataviinsa, jos työ on tehty Suomessa tai jos työ on tehty suomalaiselle työnantajalle ulkomailla ja työntekijällä on kotipaikka Suomessa (palkkaturvalaki 866/1998, 1:2). Työntekijä tai työntekijän edustaja hakee palkkaturvaa kolmen kuukauden kuluessa palkanmaksun katkeamisesta työ- ja elinkeinotoimistosta tai elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksesta, jotka ovat asiassa toimivaltaisia viranomaisia (palkkaturvalaki 886/1998, 3:10).

7.5 Muu työelämää säätelevä lainsäädäntö

Työelämää ja ammattiyhdistystoimintaa säätelevä lainsäädäntö on runsas ja käsittää kymmeniä lakeja, asetuksia ja sopimuksia. Kansainvälinen järjestäytyminen on tuonut mukanaan muutoksia toimintapohoihin ja runsautta kansalliseen lainsäädäntöön.

Aikaisemmin tässä työssä mainittujen lakien lisäksi merkittäviä työelämän lakeja ovat muun muassa työntekijän eläkelaki (395/2006), kunnallinen eläkelaki (549/2003) ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki (261/2008). Näissä laeissa säädetään työ- ja virkasuhteisen palkansaajan eläketurvasta ja oikeudesta eläkkeeseen. Opintovapaalain (273/1979) ja vuorotteluvapaalain (1305/2002) tarkoituksena on mahdollistaa palkansaajien koulutusmahdollisuuksia ja itsensä kehittämistä sekä työssä jaksamista lyhytkestoisen poissaolon turvin, sekä tarjota työttömälle työnhakijalle mahdollisuus määrääkseen työsuhteeseen ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen.

Aikaisemmin tässä työssä on mainittu myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Näiden verrattain uusien lakien myötä pyritään turvaamaan työntekijän ja palkansaajan jatkuva vuorovaikuttaminen ja pyrkimykset yhteiseen hyvään.

Niin kuin jo todettu, vaikuttaminen työelämän lainsäädäntöön ja sopimukseen ei lopu tähän. Työtä tehdään niin kansainvälisellä kuin kansallisella tasolla, jotta palkansaajan henkinen ja fyysinen hyvinvointi työelämässä ja arjessa olisi mahdollisimman turvattu.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:n opiskelijajäsenten tyytyväisyyttä liittotoimintaan sekä avata opiskelijajäsenten mielteitä yleisesti liiton tunnettuudesta sekä liiton luomasta positiivisesta tai negatiivisesta mielikuvasta. Vaikka opiskelijajäsenten määrä on hiljalleen nousemaan päin, kaivataan edelleen konkreettista tietoa ja keinoja siitä, kuinka nuoret opiskelijat saataisiin vielä enemmän aktivoitua. Moni opiskelija päätyy vaihtamaan ammattiliittoa opiskelun päätyttyä – onko syynä alanvaihto vai kenties toisen ammattiliiton edunvalvonta ja houkuttelevammat edut? Mitkä ovat ne valintakriteerit, joiden perusteella nuori valitsee ammattiliittonsa?

8.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Zoltar-tiedonkeruuohjelmaa hyväksikäyttäen. Toteutuksen ajankohtana on 7.-15.12.2010. Kyselyn perusjoukkona ovat kaikki Jytyliiton Kymen alueen opiskelijajäsenet, joita Jytyliiton jäsenrekisteristä saatujen tietojen mukaan on 401 kappaletta. Näistä jäsenistä 44 ei ole ilmoittanut rekisteriin sähköpostiosoitettaan, jonka vuoksi kysely lähetetään 357 (otoskoko) opiskelijajäsenelle. Kyselyä valmisteltaessa keskusteltiin myös mahdollisuudesta toteuttaa kyselyä, jossa perusjoukkona olisivat kaikki Jytyliiton opiskelijajäsenet (4 500). Päädyttiin kuitenkin tutkimaan vain Kymen alueen opiskelijajäseniä, jotta saataisiin tietoa juuri liiton Kymen alueen opiskelijajäsenistä ja heidän mielteistään.

Jotta kyselyyn saataisiin mahdollisimman paljon vastaajia ja tätä myötä lisättyä tulosten luotettavuutta, arvotaan vastaajien kesken viisi Jytyliiton tuotepalkintoa. Arvontaan osallistuvat kaikki kyselyyn vastanneet. Arvonta suoritetaan tammikuun 2011 aikana Jyty ry:n Kymen alueen alueasiamies Sonja Rapon toimesta.

Kyselylomake

Kyselylomake on tuotettu yhdessä Jytyliiton Kymen alueen alueasiamies Sonja Rapon kanssa. Kysymykset ovat muovautuneet syksyn 2010 varrella kirjoittaessani teoriaosuutta opinnäytetyöhöni sekä keskusteltuani Sonja Rapon kanssa heitä askarruttavista aiheeseen liittyvistä asioista.

Kyselylomake sisältää tarkkaan harkittua strukturoituja kysymyksiä, jotka on jaettu neljään osioon; perustiedot, tyytyväisyys liiton toimintoihin, syyt liittoon liittymiselle ja opiskelijajäsenen tulevaisuusnäkökulma. Kyselylomakkeen lopussa on avoin kysymys, johon vastaaja voi vapaamuotoisemmin ilmaista mielipiteensä liittotoiminnasta. Kyselyn vastaustulokset käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastaajan henkilöllisyys käy ilmi ulkopuolisille.

8.2 Tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on saada luotettavaa tietoa liiton opiskelijajäsenten mielteistä ja toiveista liittotoimintaa kohtaan. Tutkimuksen tulokset toimivatkin mahdollisesti suuntaa-antavina käytännön toiminnalle. Tutkimuksessa haluttiin rajata perusjoukoksi juuri opiskelijajäsenet, koska liitot ovat muutenkin painottaneet nuorten jäsenhankintaa. Opiskelijoista ja nuorista koostuu tulevaisuuden jäsenistö, joten tutkimus opiskelijajäsenten mielteistä on hyvin ajankohtainen.

8.3 Aikaisemmat tutkimukset

Opiskelijajäsenyyttä Jytyliitossa ei varsinaisesti ole aikaisemmin tutkittu, varsinkaan rajaten tutkimusta Kymen alueen opiskelijajäseniin. Sekä Jytyliitto että kattojärjestö STTK ovat tehneet jäsentutkimuksia ja mielipidekyselyitä, jotka koskettavat useampaa jäsenyhdistystä tai jopa kaikkia STTK:n alaisuudessa toimivia liittoja. Tuoreimmassa jäsentutkimuksessa *Jyryn jäsentutkimus 2008*, on selvitetty vain varsinaisten jäsenten jäsenrakennetta ja näkemyksiä liitosta.

Kunnallistieteiden opiskelija Katja Eloranta on tehnyt vuonna 2006 tutkimuksen *Mitä ammattiliitto merkitsee nuorelle? – selvitys Jyryn nuorten aikuisten ja opiskelijajäsenten odotuksista*. Jytyliiton tulevaisuustoimikunnan pyynnöstä tehty tutkimus käsittelee samoja aihealueita kuin tämä tutkimus. Elorannan tutkimuksessa on kuitenkin otettu huomioon opiskelijajäsenten lisäksi myös nuoret alle 36-vuotiaat varsinaiset jäsenet. Tämän lisäksi Elorannan tutkimus on tehty neljä vuotta sitten, jonka vuoksi tulokset eivät välttämättä ole enää niin valideja.

9 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI

Kysely lähetettiin 357 opiskelijajäsenelle. Toteutuksen ajankohtana oli 7.-15.12.2010. Kyselyä ei voitu lähettää 55 henkilölle vanhentuneen tai muuten virheellisen sähköpostiosoitteen takia. Koska opiskelijajäsenten määrä jäi muun muassa edellä mainitun vuoksi suhteellisen pieneksi, eikä lopuista jäsenistä monikaan aktivoitunut vastaamaan, lähetettiin opiskelijajäsenille muistutusviesti kyselystä 10.12.2010 sekä 15.12.2010. Viimeisen muistutusviestin jälkeen vastauksia palautui noin puolet lopullisesta palautusprosentista. Tämän jälkeen koin, että vastaajien määrä oli riittävä aloittaakseni tutkimustulosten analysoinnin. Vastauksia kyselyyn palautui lopulta 59 kappaletta. Todellinen vastausprosentti oli 19,5 %.

Alhaista vastausprosenttia selittänee osin se, että suurin osa opiskelijajäsenten liitolle ilmoittamista sähköpostiosoitteista oli ilmaissähköpostiosoitteita, joihin henkilöt eivät niin helposti reagoi. Sähköpostiin kirjautumisväli voi olla muutamia viikkoja, jonka aikana tämän tutkimuksen vastausaika on voinut kulua umpeen. Osittain alhaista vastausprosenttia selittää myös nuorten viitsimättömyys – kyselyjä tulvii sähköpostiin useampia, eikä tutkimuksen todellisia tarkoituksia ymmärretä. ”Kyllä kaikki muut vastaavat kyselyyn” on luultavasti yleinen ajattelutapa.

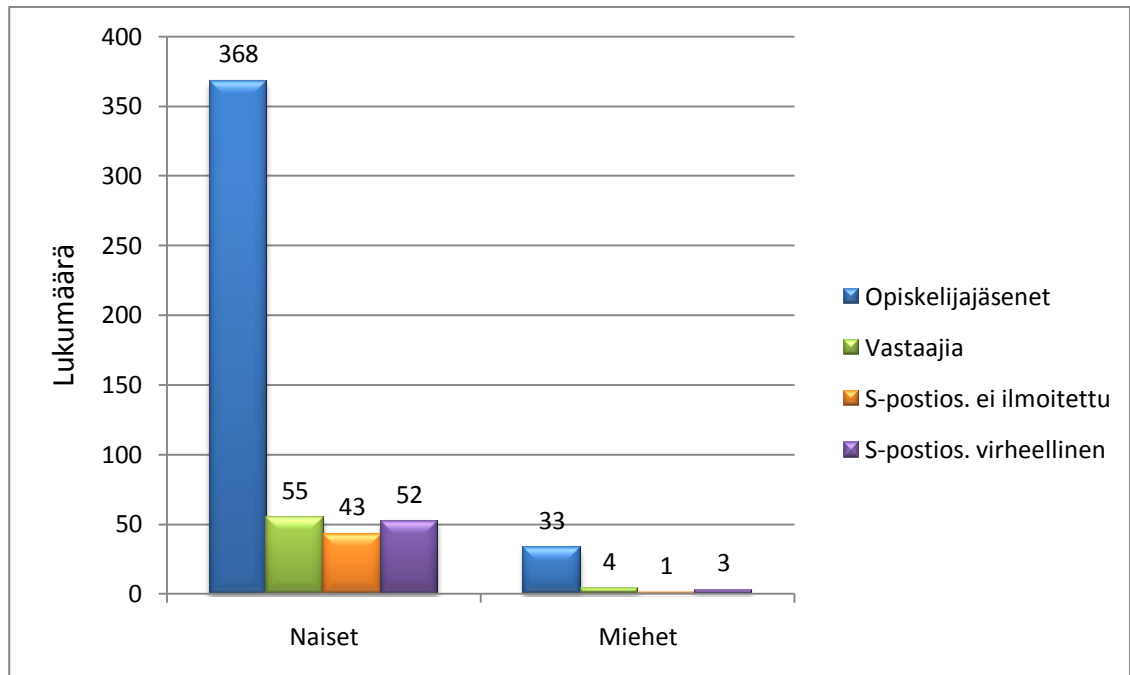
Taulukoiden tulkinta

Monivalintakysymyksissä vastaajan oli mahdollista valita useampi vaihtoehto kysymykseen. Tämä selittää vastaajien lukumäärään, esimerkiksi N=130, vaikka vastaajia oli vain 59. (Taulukko 2) Kysymysvaihtoehdot ovat siis saaneet 130 ”osumaa”. % vastauksista -sarake kertoo, kuinka monta prosenttia sadasta kukin kohta on saanut osumia. % vastaajista -sarake ilmoittaa, kuinka monta prosenttia kaikista vastauksista on osunut tietylle vastausvaihtoehdolle.

Vastaajien perustiedot

Vastaajista 55 oli naisia ja 4 miehiä. Liitolta saadun jäsenrekisteriotteen mukaan perusjoukossa (401 henkilöä) oli 368 naista ja 33 miestä. Suhteutettuna nais- ja miesvastaajien määrä perusjoukon määrään, olivat molemmat sukupuolet edustettuina yhtä vahvasti. Sähköpostiosoitteitaan jäsenrekisteriin ei ole ilmoittanut naisista 43 henkilöä ja miehistä 1 henkilö. Kyselyn lähettämisen yhteydessä kävi ilmi, että 55 jäsenellä oli

virheellinen sähköpostiosoite liiton jäsenrekisterissä (Kuva 3). Opiskelijajäsentien virheellisistä ja puutteellisista tiedoista on laadittu toimeksiantajalle lista, jonka avulla tämä pystyy halutessaan päivittämään jäsentietoja.



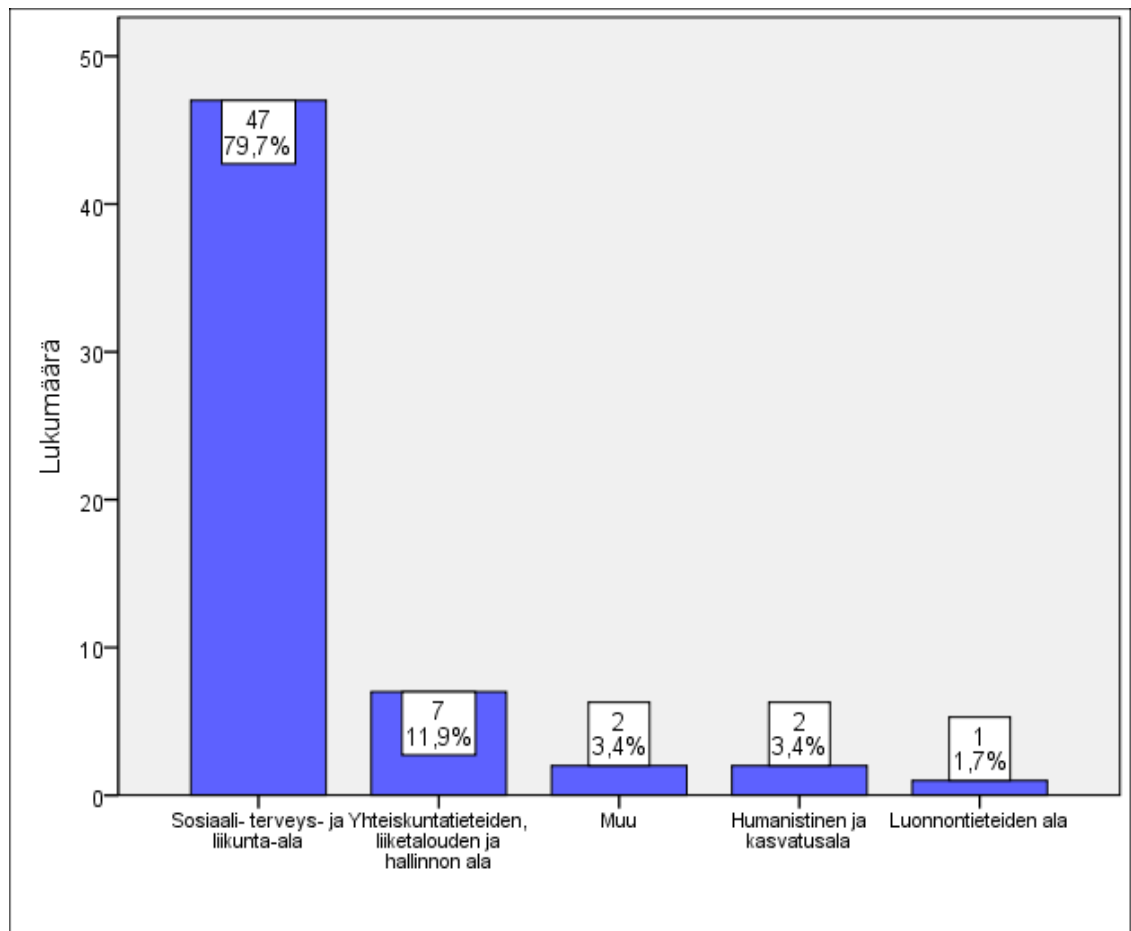
Kuva 3. Vastaajat eriteltynä sukupuolen ja virheellisten tai ilmoittamattomien sähköpostiosoitteiden perusteella

Vastaajista huomattavasti suurin osa, noin 79 % oli iältään 17 - 26-vuotiaita. Näiden lisäksi vastaajien joukossa oli 16-vuotiaita 3 kappaletta, sekä yksittäisiä vastaajia iältään 29 - 52 vuotta 9 kappaletta. Vastaajien ikäjakauma on selitettävissä opiskelijajäsenyydellä. Moni yli 26-vuotias on jo siirtynyt työelämään ja ammattiliiton varsinaiseksi jäseneksi, eikä täten kuulunut tämän tutkimuksen otokseen.

Vastaajista noin 79 % ilmoittaa koulutusalakseen sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ja 11,9 % yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan. Kohdassa ”muu” kaksi vastaajista on ilmoittanut koulutusalakseen audiovisuaalinen viestinnän ja viestintä-alan. (Kuva 4)

Vastaajista 33 ilmoittaa työskentelevänsä opintojen ohella. Näistä kymmenen työskentelee osa-aikaisena opintojen lomassa, loput tekevät satunnaista keikkatyötä tai toimivat työ- tai virkasuhteisina koulun loma-aikoina. Yli puolet työskentelevistä ilmoittaa työnantajakseen julkisen sektorin. Koulutuslalla ja työnantajalla on tässä kohdassa

mahdollisesti yhteys, sillä sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät (vastaajista 79,7 %) ovat mahdollisesti kunnan palveluksessa, jolloin tämän kyselyn tuloksetkin ovat sen mukaiset.



Kuva 4. Vastaajien koulutusala. (N=59)

Liiton valintakriteerit

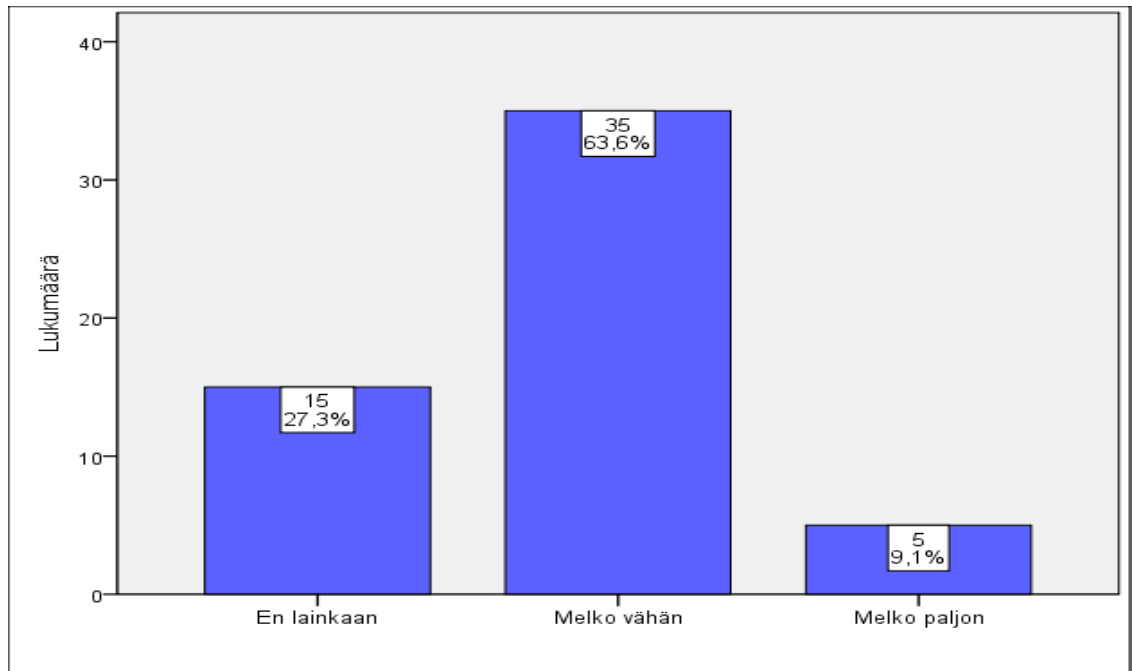
Kyselylomakkeessa kysyttiin ensin opiskelijajäsenen liittymistä ammattiliittoon yleisesti – millä kriteereille vastaaja on alun perin päättänyt liittyä johonkin edunvalvontajärjestöistä. (Taulukko 2) Suurimmalla osalla vastaajista (62,5 %) perusteena liittymiselle oli jäsenedut. Toiseksi eniten vastauksia sai turva työttömyyden varalle (51,8 %) ja kolmanneksi eniten edunvalvonta (50,0 %). Kontaktien luominen ja virkistystoiminta koettiin vähiten vaikuttaneen päätökseen liittyä liittoon. Muita syitä liittoon liittymiselle olivat muun muassa ”me-henki”.

Taulukko 2. Vastaajan valintaperusteet liittyä ammattiliittoon

	Vastaukset		% vastaajista
	N	% vastauksista	
Kontaktien luominen	<i>6</i>	<i>4,6 %</i>	<i>10,7 %</i>
Työelämä tietouden lisääminen	<i>17</i>	<i>13,1 %</i>	<i>30,4 %</i>
Jäsenedut	<i>35</i>	<i>26,9 %</i>	<i>62,5 %</i>
Edunvalvonta	<i>28</i>	<i>21,5 %</i>	<i>50,0 %</i>
Virkistystoiminta	<i>10</i>	<i>7,7 %</i>	<i>17,9 %</i>
Mahdollisuus vaikuttaa	<i>3</i>	<i>2,3 %</i>	<i>5,4 %</i>
Turva työttömyyden varalle	<i>29</i>	<i>22,3 %</i>	<i>51,8 %</i>
Muu	<i>2</i>	<i>1,5 %</i>	<i>3,6 %</i>
Yhteensä	<i>130</i>	<i>100,0 %</i>	

Seuraavassa kysymyksessä ”Miksi valitsit juuri Jytyliiton edunvalvojaksesi” jäsenedut koettiin edelleen tärkeimmäksi valinnan kriteeriksi. Toiseksi eniten vastauksia keräsi kohta ”Kaverikin liittyi” (35,2 %). Tämä lienee nuorten keskuudessa yleistä - kaverilta kuullaan tietoja tietystä liitosta ja tämän perusteella tehdään päätös. Tähän seikkaan itse liiton on ehkä vaikea puuttua konkreettisesti. Yksi keino on panostaa tiedottamiseen, jotta taas jonkun kaveri ja tämän kaveri saa positiivisen kuvan liittotoiminnasta. Muita syitä Jytyliiton valinnalle ilmoitti vastaajista 10 henkilöä, joista suurin osa mainitsi perusteikseen ilmaisen jäsenyyden. Muutama vastaajista mainitsi koulutiedottamisen toimineen – koulussa käynyt esittelijä oli vakuuttava. Eräs vastaajista ilmoitti liittyneensä liittoon vahingossa.

Vastaajista 63,6 % ilmoitti tutustuneensa liittotarjontaan ennen liittymistä melko vähän. Vastaajista 27,3 % ei ollut tutustunut liittotarjontaan lainkaan ja 9,1 % melko paljon. (Kuva 5)



Kuva 5. Tutustuminen liittotarjontaan ennen liittymistä opiskelijajäseneksi. (N=55)

Selvästi eniten vastaajista on saanut tiedon liitosta koulutiedottamisen kautta. (Taulukko 3) Kenties nämä edellä mainitut henkilöt, jotka eivät olleet tutustuneet liittotarjontaan lainkaan, ovat löytäneet liittonsa koulutiedottamisen kautta tai kuulleet liittotoiminnasta ystäviltaan perehtymättä sen suuremmin muihin liittoihin.

Taulukko 3. Vastaajan tiedon lähde Jytyliitosta ja sen toiminnasta

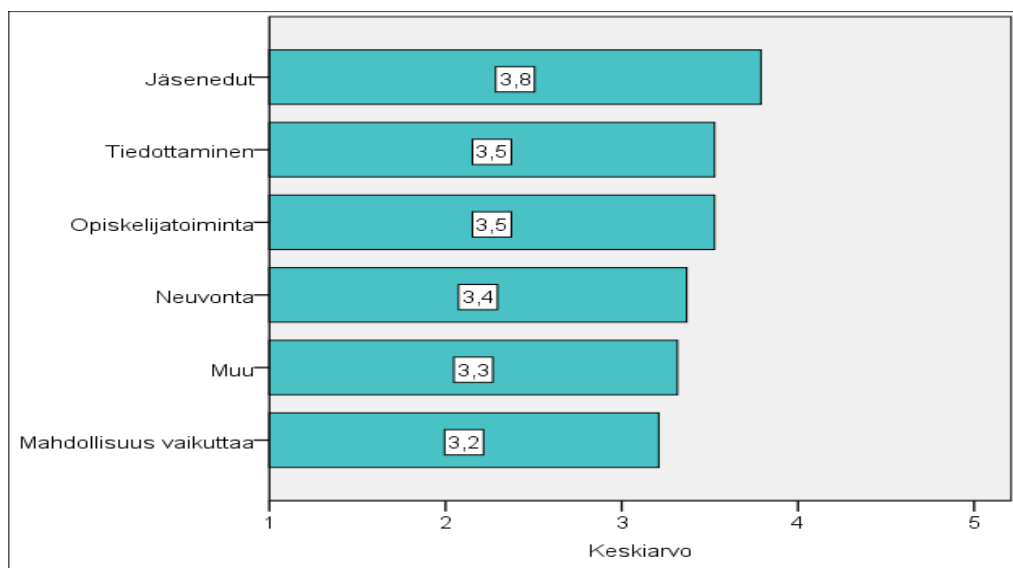
	Vastaukset		% vastaajista
	N	% vastauksista	
Jyty-liiton www-sivut	5	8,3 %	9,3 %
Internetistä yleisesti	2	3,3 %	3,7 %
Koulutiedottamisen kautta	48	80,0 %	88,9 %
Kavereiden kautta	3	5,0 %	5,6 %
Muualta	2	3,3 %	3,7 %
Yhteensä	60	100,0 %	

Vastaajista 57,4 % on kuulunut toiseen ammattiliittoon ennen liittymistään Jytyliittoon. Jos kyselyä jalostettaisiin pidemmälle, olisi mielenkiintoista tietää, mistä liitosta vaihto on tapahtunut – onko edeltävän liiton toiminnassa ollut jotain negatiivista, ovatko Jytyliiton jäsenedut houkuttelleet enemmän vai onko koulutusala kenties muuttunut.

Tyytyväisyys palveluihin

Vastaajista yli 80 % ilmoittaa, ettei ole osallistunut mihinkään liiton tarjoamista palveluista. 5,5 % on osallistunut liiton tarjoamiin erinäisiin virkistystoimiin ja loput vastaajista satunnaisesti koulutuksiin ja kokouksiin. Kysyttäessä opiskelijajäsenen mahdollista osallistumista uudestaan edellä mainittuihin tapahtumiin, 51,9 % ilmoittaa osallistuvansa mahdollisesti uudestaan, 32,7 % ei aio osallistua ja 15,4 % aikoo osallistua. Huomioitavaa on, että vastaajan ollessa opiskelijajäsen, mahdollisesti vastikään liittoon liittynyt, ei hän välttämättä ole ehtinyt osallistua tapahtumiin.

Yleisesti liiton tarjoamiin palveluihin oltiin tyytyväisiä. Asteikolla 1-5 kysytyt toiminnot saivat arvosanan 3-4. (asteikko 1=erittäin tyytymätön - 5= erittäin tyytyväinen) Jäsenedut olivat edelleen vastaajien suurin tyytyväisyyden kohde. (Kuva 6) Kohtaan ”muu” vastaajat olivat ilmoittaneet muun muassa asiakaspalveluhenkisyys (arvosana 3) sekä sen, että vuosikalenterin tilaamisesta voisi itse päättää.



Kuva 6. Tyytyväisyys liiton toimintoihin. (N=55)

Vaikka edellä mainittuihin toimintoihin ja palveluihin oltiin tyytyväisiä, toivottiin liiton silti panostavan enemmän eritoten jäsenetuihin sekä opiskelija- ja virkistystoimintaan. Näiden lisäksi lisäpanosta toivottiin Jyty-lehteen ja koulutusaloiteisiin koulutuspäiviin. Eräs vastaajista halusi lisäpanostusta palkkausasioihin. (Taulukko 4)

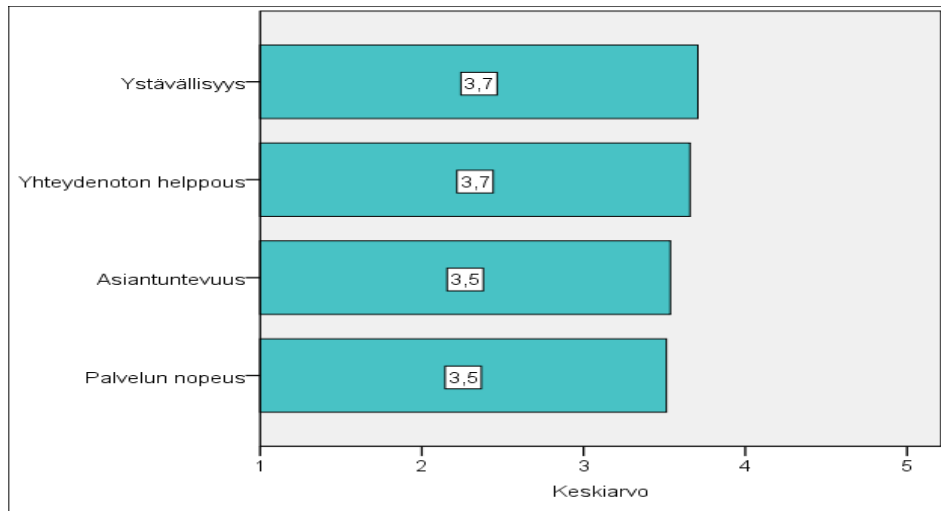
Taulukko 4. Lisähuomiota kaipaavat Jytyliiton toiminnot

	Vastaukset		% vastaajista
	N	% vastauksista	
Jäsenedut	<i>22</i>	<i>26,5 %</i>	<i>44,0 %</i>
Virkistystoiminta	<i>17</i>	<i>20,5 %</i>	<i>34,0 %</i>
Opiskelijatoiminta	<i>28</i>	<i>33,7 %</i>	<i>56,0 %</i>
Tiedottaminen	<i>9</i>	<i>10,8 %</i>	<i>18,0 %</i>
Muu	<i>7</i>	<i>8,4 %</i>	<i>14,0 %</i>
Yhteensä	<i>83</i>	<i>100,0 %</i>	

Asiakaspalvelu

Vastaajista 7 ilmoittaa joutuneensa olemaan yhteydessä Jytyliittoon viimeisen vuoden aikana. (N=54) Silti 34 henkilöä vastaajista ilmoittaa saaneensa tarvittavan avun liitolta. (N=46) Jälkeenpäin mainitut henkilöt ovat kenties omatoimisesti hankkineet tarvitsemansa avun muuta kanavaa pitkin. Tässä kysymysosiossa kyselyohjelma ei ilmeisesti ole toiminut halutulla tavalla, sillä hyppykysymyksen takia vain 7 liittoon yhteydessä olleen vastaajan olisi pitänyt nähdä seuraava palvelun laatua koskeva kysymys.

Palvelun laatua arvioi 43 vastaajaa. Kaikki kysytyt hyvän asiakaspalvelun kriteerit saivat hyvän arvosanan. Palvelun ystävällisyyttä arvostettiin eniten, mutta palvelun nopeus sai jostain syystä huonoimmat pisteet. (Kuva 7)



Kuva 7. Palvelun laatu. (N=43)

Lisätiedon tarve

Vastaajista 60,4 % (N=53) koki, että tiedottamisen määrää tulisi lisätä. Näistä vastaajista 53,2 % haluaisi saada lisäinformaation sähköpostin välityksellä ja 51,1 % koulutiedottamisen kautta (Taulukko 5). Yksi vastaajista haluaisi saada lisätiedon Jyty-lehden kautta. Tässä kohdassa tulee kuitenkin huomioida, että liiton jäsenrekisterissä olleiden virheellisten tai vanhentuneiden sähköpostien sekä markkinoinnineston takia moni opiskelijajäsen ei ehkä tietämättään ole saanut liiton tiedotteita. Virheellisistä ja vanhentuneista sähköpostiosoitteista on annettu tieto toimeksiantajalle.

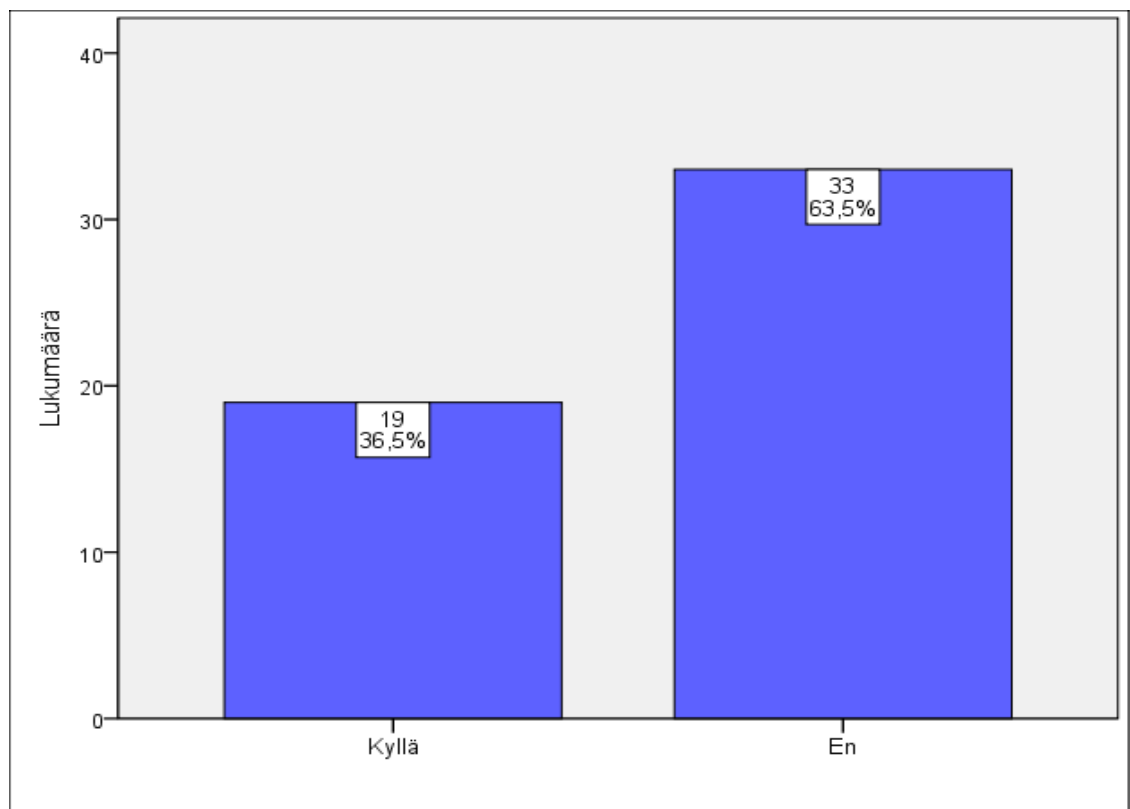
Taulukko 5. Kanavat, joista vastaaja haluaisi saada lisäinformaation liiton toiminnasta

	Vastaukset		% vastaajista
	N	% vastauksista	
Koulutiedottamisen kautta	24	30,8 %	51,1 %
Jytyliiton www-sivuilta	11	14,1 %	23,4 %
Sähköpostin välityksellä	25	32,1 %	53,2 %
Facebookista	10	12,8 %	21,3 %
Työpaikalta	7	9,0 %	14,9 %
Muualta	1	1,3 %	2,1 %
Yhteensä	78	100,0 %	

10 henkilöä haluaisi lisätietoa liiton asioista Facebookin välityksellä. Nykyisin monen nuoren tiedonkeruu sekä osittain sosiaalinen elämäkin on painottunut Internetiin. Panostamalla liiton omiin sivuihin erilaisissa yhteisöpalvelimissä nuori saisi lisäinformaatiota myös tätä kautta.

Tulevaisuusnäköy

Kyselyn viimeisessä Tulevaisuusnäköy-osiossa kysyttiin opiskelijajäsenten mielteitä tulevaisuudesta – aikovatko he pysyä liitossa opintojen päätyttyä ja ovatko he kenties harkinneet vaihtamista toiseen ammattiliittoon. 52 vastaajasta 63,5 % ei usko pysyvänsä liitossa opiskelujen päätyttyä. (Kuva 8) Seuraavassa kohdassa vastaajista 54,7 % (N=53) ilmoittaa harkinneensa vaihtamista toiseen ammattiliittoon. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että ainakin yksi henkilö on liittynyt samanaikaisesti kolmen eri ammattiliiton opiskelijajäseneksi ja tekee päätöksen tulevaisuutensa ammattiliitosta vasta opintojen päätyttyä.



Kuva 8. Vastaajan aikomus siirtyä Jytyliiton varsinaiseksi jäseneksi opintojen päätyttyä. (N=52)

Vastaajista 11,1 % (N=54) ei ollut tietoinen siitä, että Jytyliitossa opiskelijajäsenedyys lakkaa valmistumisen yhteydessä, ja varsinaista jäsenyyttä on haettava erikseen. 48 henkilöä oli tietoisia tästä. Viisi henkilöä ei vastannut kysymykseen. Asiasta tietämättömien määrä ei ole kovin suuri, mutta osoittaa sen, että tiedottamista tässäkin asiassa voisi lisätä. Ennen valmistumista on alettava aktiivisesti hakemaan opiskelijan huomiota, jottei tämä valmistuttuaan ajaudu toisen ammattiliiton jäseneksi.

Lomakkeen viimeisenä kohtana oli avoin kohta, johon vastaajalla oli mahdollisuus kertoa vapaasti näkemyksensä Jytyliitosta. Tämän kyselyosion avulla oli mahdollista tuoda esille tietoa, jota vastaajat eivät muutoin olisi kyselyssä pystyneet ilmoittamaan. Vastauksia tähän kohtaan tuli 10. Seuraavassa kerättynä poimintoja avoimen kysymyksen vastauksista:

”Jyty-liiton uudistettu ilme on positiivisella tavalla erilainen ja hyvä. Lisäksi plussaa on uudistettu jäseneksi liittymisen jonka voi tehdä nyt myös netissä. Ja vielä plussana jäsenmaksujen inhimillisuus sekä mainiot jäsenedut joita voisi hehkuttaa enemmän. Jyty-liiton jäsenistä halutaan pitää aidosti hyvää huolta ja jäseniä arvostetaan.”

”Kiitos ifin matkustajavakuutuksesta! Se on Hyvä etu!”

”Kuulun mielullin Talentiaan, sillä se on pelkästään sosiaalialan korkeakoulutetuille tarkoitettu sekä on näkyvillä paremmin.”

”Aika turha liitto. Tai riippuu tietenkin keltä kysytään, mut mun mielest ei kyllä vedä vertoi esim. Tehylle ja Superille. Liiton lehti on aivan surkea, ei sisällä oikee mitää asiaa.”

”Ei mitään moittimisen aihetta.”

”Nosii, en ole paljon mitään mieltä Jytyn asioista, koska minua ei ole infottu niistä hirveästi. Tietenkin ymmärrän, että jäsenenä tiedon hakeminen saattaa olla osin minunkin vastuullani.”

”Olen vasta kolmatta kuukautta liiton jäsen.”

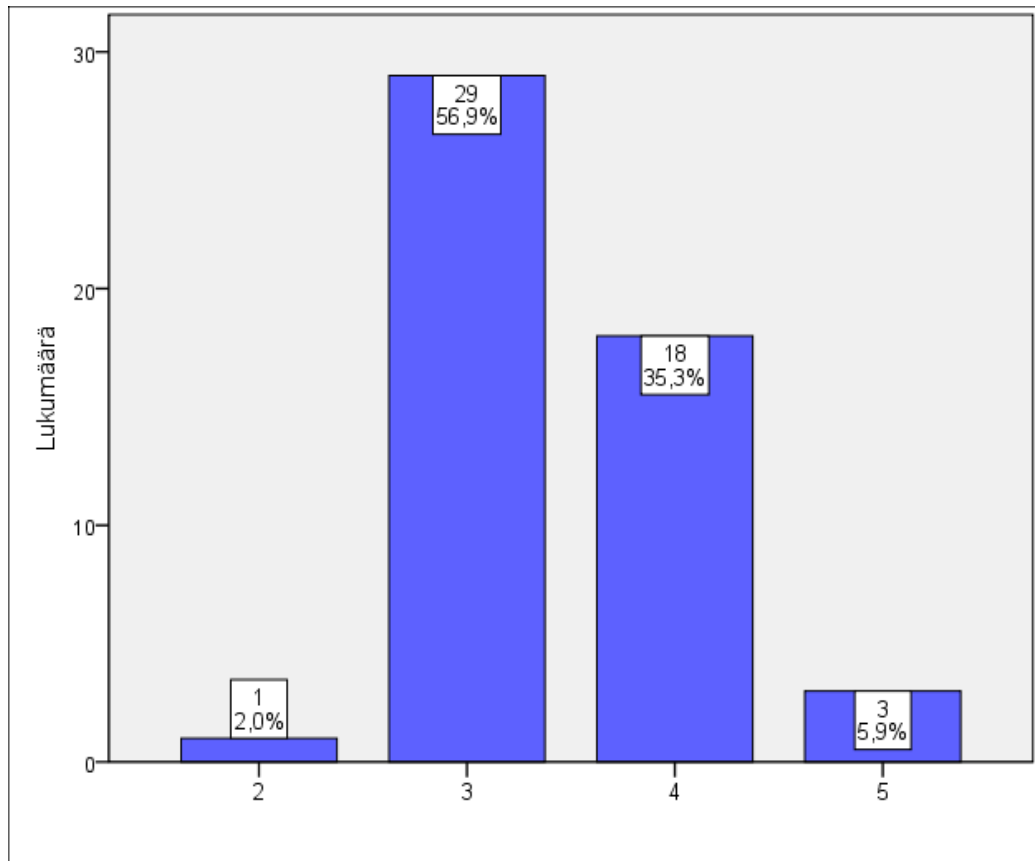
”Mielestäni Jyty vaikuttaa liittona hyvältä, mutta ei ole paras vaihtoehto minun alalani. Liitto on tiedottanut ja järjestänyt erilaisia tapahtumia aktiivisesti, mutta opiskelujeni päätyttyä aion liittyä omaa alaani paremmin tuntevaan liittoon.”

”Jytyn toiminta on oikein hyvää, joskin tiedottaminen on jäänyt ensimmäisen opiskeluvuoden infoon ja koulun päättävien infoon. Olisi ollut mukava jos isi ollut kolmaskin infotilaisuus lukuvuosien välissä.”

Avoimen kysymyksen vastaukset vaihtelivat laidasta laitaan. Päällimmäisenä nousi esille se, ettei Jytyliitto olisi vastaajan koulutusalaan nähden se parhain. Tätä voi selittää osin sillä, että vastaajista 79 % opiskelee sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle, jolloin heille näkyvin ja nuorelle mahdollisesti helpoin liitto on esimerkiksi Terveys- ja sosiaalialan koulutetun henkilöstön ammattijärjestö Tehy. Toiseksi avoimen kysymyksen vastauksista nousi esille tiedottaminen. Eräs nuori koki, ettei häntä ole informoitu tarpeeksi, ja hän kaipasikin lisää koulutiedottamista. Myös liiton jäsenlehti kaipaisi erään vastaajan mielestä lisää sisältöä.

Kiitosta sai Jytyliiton jäsenilleen tarjoama IF:n matkustajavakuutus, liiton uudistettu ilme ja se, että jäseneksi on mahdollista liittyä nykyään myös Jytyliiton www-sivujen kautta. Eräs vastaaja muotoili mietteensä lyhyesti: ”Kiitos.”

Yleisarvosana liiton toiminnalle oli hyvä. Asteikolla 1-5 vastaajista 56,9 % antoi liiton toiminnasta arvosanan 3 ja 35,3 % arvosanan 4. Keskiarvo liittotoiminnalle oli vastauksien perusteella 3,5. (Kuva 9)



Kuva 9. Vastaajien antama arvosana liiton toiminnasta. (N=51)

Tutkimustulosten luotettavuus

Tutkimuksen tekijän tulee arvioida tutkimuksen luotettavuutta (validius) ja pätevyyttä (reliabelius) koko tutkimusprosessin ajan. Näiden tekijöiden myötä pystytään arvioimaan tutkimuksen toimivuutta. Lisäksi lukija saa tutkimuksesta kuvan siitä, kuinka yleistettävissä tulokset ovat ja millaisen painoarvon tutkimustuloksille voi antaa.

Tässä tutkimuksessa vastausprosentti (19,5 %) ei ole kovin suuri. Perusjoukosta (401) kyselyyn vastasi 59 henkilöä, joka saattaa vääristää yleistä mielipidettä Jytyliiton opiskelijajäsenyydestä. On kuitenkin huomioitava tutkimuksen aihe - perusjoukossa on varmasti nuoria, joiden kiinnostus ammattiyhdistystoimintaa kohtaan ei ole suurta, sekä nuoria, jotka ovat vasta äskettäin liittyneet ammattiliittoon. Tämä huomioiden, voi tulokset olla nyt enemmän paikkaansa pitäviä, kun jos kyselyyn olisi vastannut 20 henkilö lisää, jotka eivät ole liittotoimintaan perehtyneet.

Kävi ilmi, ettei kyselylomake ollut toiminut kaikille vastaajille samalla tavalla. Muutamasta vastaustuloksesta kävi ilmi, etteivät ”hyppykysymykset” olleet toimineet.

Tämä on johtunut joko tunnistamattomista teknisistä ongelmista tai siitä, että vastaaja on vastannut ensin kaikkiin kyselyssä esitettyihin kysymyksiin ja palannut tämän jälkeen kysymyksissä taaksepäin. Tästä johtuen vastaajalle on avautunut kaikki kyselyosiossa esitetyt kysymykset vastauksista riippumatta.

Tällä kyselylomakkeella ja samalla vastausprosentilla, uskon kyselyn olevan toistettavissa. Jos vastaajamäärä nousisi, tulisi se ehkä muuttamaan tuloksia. Tutkija itse oli kuitenkin tarkka tulosten analysoinnissa, eikä vastausten analysoinnilla pitäisi olla vaikutusta lopullisiin päätelmiin.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen valossa voidaan todeta, että Jyty ry:n Kymen alueen opiskelijajäsenet ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä toimintaan. Parantamisen varaa on kuitenkin aina. Tähän kyselyyn vastanneista moni oli sitä mieltä, ettei aio jatkaa jäsenyyttään valmistuttuaan ja yli puolet ilmoitti myös harkinneensa vaihtamista toiseen ammattiliittoon. Jytyliitto on monialainen liitto, joka voi olla jäsenen mielestä miinuspuoli. Edunvalvontaa ei ehkä pystytä kanavoimaan niin voimakkaasti jokaiselle alalle.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että opiskelijajäsenet olivat eniten tyytyväisiä jäsenetuihin, mutta halusivat liiton myös panostavan näihin entisestään. Liiton jäsenedut ovat tällä hetkellä jo hyvät, eikä etujen ja alennusten takaaminen ole kuitenkaan ammattiliiton tarkoitus, vaan eräänlainen jäsenen palkitsemiskeino. Jäsenetujen ylläpitäminen on kuitenkin kannattavaa, ja miksei niiden päivittämiseenkin voisi tietysti väliajoin panostaa.

Päällimmäisenä mieleeni jäi se, että yhteydenottoa opiskelijajäseniin ja tiedottamista yleisesti voisi lisätä. Mahdollisuutena on lähettää jäsenille informatiivista sähköpostia tai tekstiviestejä, sikäli kun markkinoinninesto ei tätä vaihtoehtoa poissulje. Nykyisin monen nuoren päivittäinen sosiaalinen kanssakäyminen hoituu Facebookissa ja muissa vastaavissa yhteisöpalvelimissä. Näiden kautta olisi mahdollista pitää yhteyttä jäseniin ja tarjota tietoa liiton toiminnasta ja tulevista tapahtumista vielä enemmän.

Jäsenrekisterissä oli 44 opiskelijajäsentä, jotka eivät olleet ilmoittaneet osoitettaan, sekä 55 henkilöä, joiden osoite osoittautui virheelliseksi tai vanhentuneeksi. Näihin henkilöihin olisi mahdollista ottaa yhteyttä puhelimitse tai postin välityksellä, jotta

saataisiin kitkettyä virheelliset osoitteet pois ja päivitettyä vanhentuneet sellaiset. Muutenkin pienehkö jäsenmäärä voisi saada vahvistusta näistä 100 henkilöstä. Myös markkinoinninstoa voisi miettiä – onko asiasta mahdollista tehdä selvitystä ja mahdollisuuksien mukaan kitkeä ”turhat” estot pois.

Kyselytulosten analysoinnin yhteydessä olen kerännyt toimeksiantajalle listan opiskelijajäsenistä, joiden sähköpostiosoite puuttuu liiton jäsenrekisteristä, sekä jäsenistä, joiden sähköpostiosoite osoittautui virheelliseksi tai vanhentuneeksi. Jo pikaisella vilkaisulla huomasin useita sähköpostiosoitteita, joissa osoitteen loppuosa oli kirjoitusvirheen tai tahallisuuden vuoksi väärä. Esimerkiksi päätte ”.fi” oli jäsenrekisteriotteessa muodossa ”.if”. Tämä on harmillista, sillä mahdollinen aikaisempi tiedottaminen on jäänyt näiltä opiskelijajäseniltä saamatta. Näiden tietojen lomassa liitossa asiasta vastaavien henkilöiden on mahdollista päivittää jäsenrekisteriään ja saada aktivoitua takalalla olevia opiskelijajäseniä.

Mielenkiintoista olisi ollut saada suurempi määrä vastaajia tai kenties toteuttaa kysely kaikille Jytyliiton 4 500 opiskelijajäsenelle. Myös tällä otoskoolla tutkimusta olisi mahdollista jalostaa eteenpäin. Opiskelijajäsenistä pitäisi saada puristettua tietoa siitä, kuinka toimintaa voisi muuttaa heitä miellyttävämmäksi. Nuoret pitäisi saada aktivoitua mukaan toimintaan ja mukaan vaikuttamaan. Nyt osasyynä liittoon liittymiselle tuntuu olevan vain ilmainen jäsenyys ja edut, ei järjestön todellinen tarkoitus.

Työ on ollut haasteellinen, mielenkiintoinen ja aikaa vievä, muun elämän ohella. Opinnäytetyön kirjoittaminen on opettanut minulle paljon tutkimusprosessista. Toteutettu kysely oli minulle järjestyksessään ensimmäinen, eikä kaikki tutkimusprosessiin liittyvät seikat olleet avautuneet minulle ennen työn aloittamista, eikä kaikki työn varrellakaan.

Pohtiessani jälkikäteen tutkimusta, olisin voinut tehdä muutaman asian toisin. Mieltä jäi ehkä jopa vaivaamaan jotkin asiat, jotkin kysymykset, joista olisin halunnut saada lisää tietoa. Saatua vastaukset kyselyyn huomasin myös monia pikkuseikkoja, kuten kuinka vastaajia on mahdollista ohjailta tarkoituksella tai tahattomasti kysymyksen asettelulla, ja sen kuinka kysymysten tulee olla toisensa poissulkevia ja täysin eksakteja, eikä mitään saa jättää vastaajan arvailun varaan. Kyselyn tulee myös olla perusjoukon näköinen, tässä tapauksessa selkeä, yksinkertainen, nuorekas ja lyhyehkö.

Tutkimuksesta toivon olevan hyötyä Kymen alueen Jyty ry:lle ja sen opiskelijatoiminnasta vastaaville. Toivon mukaan opiskelijajäsenrekrytointiin löydetään uusia mielenkiintoisia keinoja, jotka aiheuttaisivat nuorten keskuudessa dominoefektin ja saisi nuoret innostumaan järjestötoiminnasta.

LÄHTEET

Ahtiainen, L. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 2004. Työministeriön julkaisu. Helsinki 2006.

Akava ry. 2010. Saatavissa: <http://www.akava.fi/>. [viitattu 19.10.2010].

Ay-liike yhteiskunnallisena vaikuttajana. Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto. Saatavissa: <http://www.yhl.fi/yhl/index.asp>. [viitattu 20.10.2010].

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2010. Saatavissa: <http://www.ek.fi/>. [viitattu 13.8.2010].

Eloranta, K. 2006. Mitä ammattiliitto merkitsee nuorelle?. Selvitys Jytyn nuorten aikuisten ja opiskelijajäsenten odotuksista.

Euroopan Komissio. 2010. Saatavissa: http://ec.europa.eu/index_fi.htm. [viitattu 1.10.2010].

Euroopan unionin perusoikeuskirja. Saatavissa: <http://eur-lex.europa.eu/fi/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303FI.01000101.htm>. [viitattu 2.12.2010].

Evangelis-luterilaisen kirkon eläkelaki 18.4.2008/261.

Finunions. Palkansaajakeskusjärjestöjen EU-edustusto Finunions. Saatavissa: <http://www.finunions.org/www/fi/index.php>. [viitattu 1.11.2010].

Hietämäki, K. Maija Pihlajamäki Jytyn puheenjohtajaksi. Jyty-lehti 3/2010.

International Labour Organization ILO. 2010. Saatavissa: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. [viitattu 1.10.2010].

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry. 2010. Saatavissa: <http://jytyliitto.fi/Sivu/etusivu>. [viitattu 1.10.2010].

Jytyn jäsentutkimus 2008. Saatavissa: <http://www.jytyliitto.fi/Sivu/2630>. [viitattu 1.10.2010].

Jytynuoret. 2010. Saatavissa: <http://www.jytynuoret.fi/>. [viitattu 13.8.2010]

Jäsenrekisteri, Jyty ry. Kuukausitilasto 09/2010. Ei saatavissa. [viitattu 7.10.2010].

Kirkkolaki 26.11.1993/1054.

Kunnallinen eläkelaki 13.6.2003/549.

Kunnallinen virkaehtosopimuslaki 6.11.1970/669.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2010 - 2011. Kunnallinen työmarkkina-
laitos. Helsinki 2010.

Kuntatiedon keskus. 2010. Saatavissa: http://www.kunnat.net/k_etusivu.asp?path=1.
[viitattu 7.10.2010].

Laki evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista 21.10.2005/829.

Laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista 20.12.1974/968.

Laki kunnallisista työehtosopimuksista 6.11.1970/670.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Opintovapaalaki 9.3.1979/273.

Paikallinen sopiminen kunta-alalla. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Helsinki 2009.

Palkkaturvalaki 27.11.1998/866.

Paras-opas. Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry. Helsinki 2008

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Rapo, S. Sähköpostiviesti 7.10.2010.

Plusmiinus30. 2010. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/plusmiinus30>.

[viitattu 13.10.2010].

Pohjanpalo, Olli. EK:lta lopullinen kuolinisku tupoille. Helsingin Sanomat 21.5.2008.

Saatavissa: http://www.hs.fi/politiikka/artikkeli/1135236533474?ref=lk_hs_po_1.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK. www-sivut. Saatavissa:

<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?location1=1&sl2=1&lang=fi>.

[viitattu 27.9.2010].

Suomen työelämän infopiste. Tietoa työelämästä. Saatavissa:

<http://netti.sak.fi/workinginfinland/fi/index.html>. [viitattu 27.9.2010].

Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista – tutkittuja kokemuksia. Työmarkkinajärjestöjen julkaisu. Helsinki 2008.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2010. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/en-GB/>. [viitattu 7.10.2010].

Toimintastrategia 2007. Jyty ry. Saatavissa: <http://www.jytyliitto.fi/Sivu/etusivu>.

[viitattu 1.9.2010].

Toimintasuunnitelma vuodelle 2010. Jyty Kouvola ry. Saatavissa:

http://kouvola.jytyliitto.net/@Bin/122202/Toimintasuunnitelma_2010.pdf.

[viitattu 7.10.2010].

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työelämäpalvelu nuorille ja opiskelijoille. STTK ja STTK -Opiskelijat. Saatavissa:
<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/>. [viitattu 27.9.2010].

Työmarkkina-avain 2007. Saatavissa:

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinanlaitos/20050823Tyoemar/tyoemarkkina-avain2007.pdf. [viitattu 27.9.2010].

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Työväenliikkeen historia - SAK 2008. Saatavissa:

http://www.ayhistoria.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=7. [viitattu 13.8.2010].

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yhdistyslaki 26.5.1989/503.

Valtion virkamieslaki 19.8.1994/750.

Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

DUUNISSA PITÄÄ OLLA JYTYÄ!

Olet valmistunut vaativaan ja tärkeään ammattiin. ONNEKSI OLKOON!

Jytyn opiskelijajäsenyytesi päättyy nyt ja on aika liittyä Jytyn varsinaiseksi jäseneksi. Toivotamme Sinut lämpimästi tervetulleeksi hyvinvointipalvelujen tekijöiden isoon joukkoon.

Työelämään siirtyminen on iso asia riippumatta siitä miten tuhdit eväät olet hankkinut. Päässäsi saattaa pyöriä paljon asioita; mitä, miten ja kuinka selviän kaikesta uudesta ja tiedän miten minun tulee toimia uudessa, ehkä myös uudessa työpaikassa. Työyhteisö on oma maailmansa tapoineen, sääntöineen, eri-ikäisine ja erilaisine ihmisineen.

Omalla alallasi sinulla on työkavereidesi kanssa paljon yhteistä. Kaikki toimivat palveluammattissa, joko suoraan asiakkaita palvellen tai tehden omalla työllään mahdolliseksi työkavereiden tarjoamat palvelut. Liittymällä varsinaiseksi jäseneksi ammattiliittoon sinulla on monet auttavat kädet apunasi niin työelämän ongelmatilanteissa kuin myös vapaa-ajan aktiviteeteissa.

Jäsenyys on varma sijoitus

Ei riitä, että osaat työsi ja haluat tehdä sen mahdollisimman hyvin. Työtä ja siitä maksettavaa palkkaa säätelevät omat sopimukset ja lait. Ammattiliittosi Jyty vastaa siitä, että Sinä voit keskittyä siihen minkä parhaiten osaat, omaan ammattiisi. Jyty vastaa siitä, että etusi hoidetaan ja äänesi tulee kuulluksi. Liity heti opiskelujen päätyttyä, niin et menetä jo kertyneitä etuuksiasi. Tunne arvosi ja laita liitteenä oleva lomake paluupostissa meille, niin yllätyt!

Jyty on kuntien, kuntayhtymien ja seurakuntien ja niiden omistamien liikelaitosten sekä yksityisten palveluksessa olevien noin 70 000 jäsenen ammattiliitto. Tällä joukolla saadaan ihmeitä aikaan, kun yhdessä halutaan! Työpaikalla jäsenten ääni kuuluu yli 300 paikallisyhdistyksen ja noin 2000 luottamusmiehen kautta.

Halpa vakuutus ja edullinen palvelupaketti

Mukaan pääset, kun täytät oheisen lomakkeen ja ilmaiset halukkuutesi liittyä Jytyn jäseneksi. Laita lomake postiin, siitä on postimaksu maksettu ja näin ollen saat juuri Sinulle sopivasta yhdistyksestäme tietoa ja valtakirjan. Voit liittyä jäseneksi myös Jytyn nettisivuilla <http://www.jytyliitto.fi> Liiton jäsenmaksu on keskimäärin 1,3 % peruspalkasta. Jäsenmaksu on verovähennyskelpoinen. Jytyläisenä voit olla vaikuttamassa alan palkkoihin, sosiaaliturvaan, työllisyyteen ja työehtoihin. Saat tietoa ja tukea omaan palvelussuhteeseesi liittyvissä asioissa. Liiton lainopillinen neuvonta juristeineen on tarvittaessa turvanasi ja saat työsuojelukysymyksiin neuvoja.

Lisäksi voit viettää perheesi tai ystäväiesi kanssa edullisia lomiam liiton lomakohdeissa! Jytyn koulutuksessa saat monenlaisia valmiuksia ammattiisi. Jäsentalaisuudet, vapaa-ajan tapahtumat ja opintopäivät antavat työhön motivaatiota, iloa ja piristystä sekä uusia tuttuja. Liiton yhteistyökumppanit tarjoavat alennuksia ja etuja; voit saada vaikka koko perheelle IF-vakuutusyhtiöstä edullisia vakuutuksia. Oppainasi Jytyssä toimivat liiton alueasiamiehet ja jäsenpalvelusihteerit eri puolilla maata.

Varmista jäsenyytesi Jytyssä, omassa ammattijärjestössäsi!

Jos suunnitelmiasi ovat muuttuneet ja valmistuminen siirtyy, ole ystävällinen ja ilmoita muutos Johanna Honkalammelle, puh. 020 789 3737 tai sähköpostilla johanna.honkalampi@jytyliitto.fi

Sinä uusi ammattilainen, neuvomme sinua mielellämme, kun tarvitset lisätietoja!

Ystävällisin terveisin,

Mikko Heinikoski

Järjestöasiamies

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty

Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki, Finland

puh. 020 789 37 63

gsm. 040 564 7001

mikko.heinikoski@jytyliitto.fi

Liite: Olen kiinnostunut Jytyn jäsenyydestä lomake

Hei, Jyty-opiskelija!

Teen tutkimusta Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry:lle/Kymen alue. Tarkoituksena on selvittää Jyty-opiskelijoiden tyytyväisyyttä liittotoimintaan ja selvittää niitä valintakriteerejä, joiden lomassa opiskelijat ovat valinneet juuri Jytyliiton omaksi edunvalvojakseen. Vastaamalla kyselyyn autat minua tavoitteissani, ja tietenkin saamme tuotettua Jytyliitolle arvokasta tietoa sovellettavaksi käytäntöön – mitä enemmän vastaajia, sitä luotettavampaa tietoa saamme.

Vastanneiden kesken arvotaan viisi Jyty-liiton tuotepalkintoa, kannattaa siis osallistua! Arvonta suoritetaan tammikuussa 2011 ja voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Vastaathan 15.12.2010 mennessä. Vastaaminen vie sinulta vain noin 10 minuuttia!

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kiitos etukäteen!

Terveisin

Elina Seppänen,

elina.seppanen@student.kyamk.fi

KYSELY JYTYLIITON KYMEN ALUEEN OPISKELIJAJÄSENILLE

1 PERUSTIEDOT

1.1 Koulutusala

Humanistinen ja kasvatusala
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Tekniikan ja liikenteen ala
Sosiaali- terveys- ja liikunta-ala
Kulttuuriala
Luonnontieteiden ala
Luonnonvara- ja ympäristöala
Matkailu- ravitsemis- ja talousala
muu, mikä? _____

1.2 Ikä _____ (vuotta)

1.3 Sukupuoli

nainen
mies

1.4 Työskenteletkö koulun ohella

Kyllä/ei

1.5 Kuvaile työsuhdettaasi

Osa-aikainen opiskelun ohella
Kokopäiväinen opiskelun loma-aikoina
Satunnaiset työsuhteet/keikkatyö

1.6 Työskentelen..

Julkisen sektorin palveluksessa
yksityisen sektorin palveluksessa

1.7 Vastaavtko opintosi alaa, jolla tällä hetkellä työskentelet?

Kyllä/ei

2 LIITTYMINEN LIITTOON

2.1 Mitkä seikat vaikuttavat yleisesti ammattiliittoon kuulumiseesi (voit rastittaa 1-2 vaihtoehtoa)

kontaktien luominen
työelämä tietouden lisääminen
jäsenedut
edunvalvonta
virkistystoiminta
mahdollisuus vaikuttaa
turva työttömyyden varalle
muu.. mikä? _____

2.2 Miksi valitsit juuri Jytyliiton edunvalvojaksesi (voit rastittaa 1-2 vaihtoehtoa)

vaikutusmahdollisuudet
jäsenedut
jäsenmaksun määrä
Jyty-liiton arvot
kaverikin liittyi
muu.. mikä? _____

2.3 Kuinka paljon tutustuit liittotarjontaan ennen liittymistäsi?

paljon
jonkin verran
melko vähän
en lainkaan

2.4 Mistä sait tietoa Jytyliitosta ja liiton tarjoamista palveluista?

Jyty-liiton www-sivut
Internetistä yleisesti
koulutiedottaminen
työpaikalta
kavereiden kautta
muualta. mistä? _____

2.5 Kuuluitko toiseen ammattiliittoon ennen liittymistäsi jytyyn?

Kyllä/ei

3 TYYTYVÄISYYS JYTYLIITON TOIMINTOIHIIN

3.1 Mihin seuraavista Jyty-liiton järjestämistä tapahtumista olet ottanut osaa?

koulutuspäivät
virkistystoiminta
kokoukset
opiskelijatoiminta
muu.. mikä? _____
en mihinkään

3.2 Aiotko ottaa osaa tapahtumiin uudestaan?

kyllä
ei
mahdollisesti

3.3 Merkitse tyytyväisyytesi seuraaviin osa-alueisiin asteikolla 1-5.

1=erittäin tyytymätön - 5=erittäin tyytyväinen

mahdollisuus vaikuttaa
jäsenedut
opiskelijatoiminta
neuvonta
tiedottaminen
muu.. mikä? _____

3.4 Mihin osa-alueisiin haluaisit Jyty-liiton panostavan entistä enemmän?

jäsenedut
virkistystoiminta
opiskelijatoiminta
tiedottaminen
muu.. mikä? _____

3.5 Oletko joutunut olemaan yhteydessä Jytyliittoon viimeisen vuoden aikana

Kyllä/ei

3.6 Oletko mielestäsi saanut tarvitsemasi avun liitolta?

Kyllä/ei

3.7 Merkitse tyytyväisyytesi saamasi palvelun laatuun asteikolla 1-5.

1=erittäin tyytymätön – 5=erittäin tyytyväinen

Palvelun nopeus
asiantuntevuus
ystävällisyys
yhteydenoton helppous

3.8 Kaipaisitko lisää informaatiota Jyty-liiton toiminnasta/opiskelijatoiminnasta?

Kyllä/ei

3.9 Mistä haluaisit saada lisätiedon?

koulutiedotus
Jyty-liiton www-sivut
sähköposti
Facebook
työpaikka
muu..mikä? _____

3.10 Yleisarvosana Jyty-liiton toiminnalle? (asteikolla 1-5)

1=erittäin tyytymätön – 5=erittäin tyytyväinen

4 TULEVAISUUSNÄKYMÄ

4.1 Uskotko pysyväsi jytyliitossa opiskelusi päätyttyä?

Kyllä/ei

4.2 Oletko tietoinen, että opiskelijajäsennytesi lakkaa valmistuttuasi, ja varsinaiseksi jäseneksi tulee liittyä erikseen?

Kyllä/ei

4.3 Oletko harkinnut vaihtamista toiseen liittoon?

kyllä/ei

4.4 Sana on vapaa. Tähän voit kertoa mietteitäsi Jyty-liitosta ja sen opiskelijatoiminnasta. Miten olet esimerkiksi hyötynyt liiton jäsenyydestä?

Kiitos vastauksistasi!

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan viisi Jytyliiton tuotepalkintoa. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.