

# KOLLEKTIIVISEN EDUNVALVONNAN SANKARIT

Miksi nuoret ylemmät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi?

Nirhola Enni

Pro gradu -tutkielma

Kansalaisyhteiskunnan  
asiantuntijuuden maisteriohjelma

Yhteiskuntapolitiikka

Humanistis-  
yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2018

## TIIVISTELMÄ

### KOLLEKTIIVISEN EDUNVALVONNAN SANKARIT

Miksi nuoret ylempät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi?

Enni Nirhola

Kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriohjelma

Yhteiskuntapolitiikka

Pro gradu -tutkielma

Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Tapio Litmanen

Kevät 2018

Sivumäärä: 70 sivua + 1 liite

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, miksi nuoret ylempät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmieheksi, miten he kokevat kollektiivisen edunvalvonnan ja uuden työelämän. Tutkimuksessa tarkastellaan luottamusmiehen toimintaympäristöä, sekä työelämän muutosta vanhasta kollektiivisesta uuteen, yksilölliseen työelämään. Lisäksi tarkastellaan aiempia kollektiiviseen osallistumiseen liittyviä tutkimuksia.

Tutkimuksen analyysimenetelmänä on käytetty Derek Layderin adaptiivista teorianmuodostuksen mallia, jossa keskitytään rakentamaan uusia teorioita siten, että ne yhdistyvät jatkuvaan tutkimukseen. Tutkimuksen aineiston muodostavat teemahaastatteluin kerätyt nuorten ylempien toimihenkilöiden haastattelut.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuoret ylempät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi saavuttaakseen henkilökohtaista hyötyä. Luottamusmiehet voivat kehittää itseään, vaikuttaa asioihin sekä saada luottamusmiestehtävän kautta vastuullisia tehtäviä. Myös kollegojen kannustus tehtävään on oleellinen asia luottamusmieheksi ryhtyessä. Kollektiivinen edunvalvonta työpaikoilla on melko näkymätöntä, mutta näyttäytyy työpaikoilla paikallisen neuvottelun kautta. Nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet toivovat työelämältä mielekkyyttä ja haasteita.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että työelämän muutokset: yksilöllistyminen, globalisaatio ja työelämän epävarmuus vaikuttavat kollektiiviseen edunvalvontaan. Ylempien toimihenkilöiden keskuudessa korostuu yksilöllistyminen, mikä heijastuu kollektiivisen edunvalvonnan toteuttamiseen. Luottamusmiehet kuitenkin pystyvät kollektiivisuuden näkymättömyydestä huolimatta neuvottelemaan paikallisia sopimuksia. Tutkimus osoittaa, että vaikka luottamusmiehet ovat tehtäviensä puolesta osa perinteistä kollektiivista edunvalvontaa, luottamusmieheksi ryhtymisen syyt näyttävät olevan enemmän yksilölliset, jolloin luottamusmies hyötyy yksilöllisellä tasolla.

Avainsanat: luottamusmies, ylempi toimihenkilö, kollektiivinen edunvalvonta, työelämän muutos, yksilöllistyminen

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	4
2.1 Ammattiyhdistysliikkeen ja kollektiivisen edunvalvonnan kehitys .....	4
2.2 Luottamusmiestoiminta osa kollektiivista edunvalvontaa .....	7
2.3 Ylempi toimihenkilö .....	9
2.4 Työelämä kollektiivisesta näkökulmasta – uusi ja vanha työ.....	11
2.4.1 Yksilöllistyminen .....	12
2.4.2 Globalisaatio.....	15
2.4.3 Epätyypilliset työsuhteet ja työelämän epävarmuus .....	17
3 KOLLEKTIIVISEEN TOIMINTAAN OSALLISTUMINEN .....	20
3.1 Ammattijärjestykseen kuulumisen .....	20
3.2 Ay-toimintaan toimintaan osallistuminen.....	20
3.3 Luottamusmieheksi ryhtymisen syitä .....	22
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	26
5 AINEISTO JA MENETELMÄT.....	27
5.1 Laadullinen tutkimus .....	27
5.2 Tutkimuskohde- ja aineisto.....	27
5.3 Haastattelumenetelmä .....	29
5.4 Adaptiivinen teorianmuodostus .....	30
5.5 Eettisyys.....	35
6 TULOKSET .....	37
6.1 Kollektiivisellä edunvalvonnalla voidaan vaikuttaa paikallisesti .....	37
6.2 Työelämän moninaisuus .....	41
6.3 Luottamusmiestoimintaan vaikuttavat tekijät .....	43
6.4 Luottamusmieheksi ryhtymisen syyt .....	47
7 LOPUKSI .....	53
7.1 Keskeiset tutkimustulokset .....	53
7.2 Pohdinta .....	53
7.3 Tutkimuksen onnistuminen.....	59
7.4 Jatkotutkimustarpeet .....	61
7.5 Merkitys ay-liikkeelle .....	61
LÄHTEET .....	63

## LITTEET

## 1 JOHDANTO

Ammattiyhdistysliikkeen väitetään olevan yhteiskunnallisista liikkeistä Suomessa vaikutusvaltaisim ja suurin. Ammattijärjestöihin kuuluu yli 70 % suomalaisista. (Helander & Nylund 2012, 5.) Järjestäytyminen ja kollektiivinen edunvalvonta ovat olleet pitkään oleellinen osa suomalaista työelämää. Ne ovat muokanneet työelämän ehtoja ja laatukysymyksiä jo vuosikymmenten ajan. (Melin 2012, 15.) Korkea järjestäytymisaste takaa vahvan yhteiskunnallisen aseman ja neuvotteluvoiman suomalaisen yhteiskunnan kehityksestä sovittaessa (Helander & Nylund 2012, 5).

Yksi suomalaisen palkkatyöyhteiskunnan peruspilareista on työelämän suhteiden organisoituminen ja työmarkkinaosapuolten järjestäytyminen. Työmarkkinoilla toimivat ovat järjestäytyneet omien alojensa liittoihin jäsenten etujen turvaamiseksi ja ajamiseksi. Riittävän suuren joukkovoiman aikaansaamiseksi työntekijäpuolen järjestäytyminen on ollut tarpeen. (Nummila 2009, 173.) Jokivuori, Kevätsalo ja Ilmonen (1996, 7) muistuttavat, että pelkästään korkea jäsenmäärä ei takaa haluttua neuvotteluasemaa, vaan ammattijärjestöllä tulee olla aktiivisia jäseniä ja sen tulee olla yhtenäinen. Passiivisesta jäsenistöstä ei ole apua kriittisessä neuvottelutilanteessa. Liiton edunvalvonnan onnistumiseen vaikuttaa jäsenistön sitoutuminen kollektiiviseen toimintaan.

Haaviston (2010, 72–73) tekemän EVAn arvo- ja asennetutkimuksen mukaan lähes 60 % suomalaisista pitää todennäköisenä sitä, että ay-liikkeen vaikutusvalta ja asema heikkenee tulevaisuudessa. Arvo- ja asennetutkimuksen mukaan 45 % suomalaisista on sitä mieltä, että ammattiyhdistysliikkeen toimintaa ja organisaatiota tulisi uudistaa huomattavasti, jotta se tulevaisuudessa pystyisi ajamaan jäsenistön etuja. Myös Melin (2012, 15) tuo esille, että työelämän muutos on pakottanut ammattiyhdistystoimintaa muuttumaan.

Julkusen (2008, 66) mukaan kollektiiviseen edunvalvontaan vaikuttaa työelämän muutos ja Sauramo (2005, 53–54) lisää yksilöllistymisen vaikutukset. Ilmosen ja Jokivuoren (1998, 148–149) mukaan erityisesti yksityisellä sektorilla työskentelevistä akavalaisista<sup>1</sup> lähes puolet ajattelee individuaalisesti. Myös globalisaatio ja epätyypilliset työsuhteet vaikuttavat

---

<sup>1</sup> Akava on korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö (Akava 2018a).

järjestäytymiseen, mahdollisuus tehdä edunvalvontatyötä kaventuu ja ammattiyhdistysliike menettää asemaansa ja mahdollisuuksiaan vaikuttaa jäsenten työsuhteiden ehtoihin (Melin 2012, 15). Työpaikoilla uusi ja vanha työ kohtaavat, kun nuoret työntekijät suunnittelevat tulevaa ja yrittävät ymmärtää vanhempien ikäpolvien toimintatapoja (Järvensivu 2010, 38).

Luottamusmiestoiminta on yksi keskeinen kollektiivisen edunvalvonnan vaikuttamisen paikka. Ruohonjuuritason edunvalvontatyöllä on pystytty vaikuttamaan ihmisten hyvinvointiin töissä, ja se on heijastunut myös vapaa-aikaan. (Suikkanen, Linnakangas, Martti & Karjalainen 2001, 18.) Työnantajan ja henkilöstöedustajien välisen yhteistyö- ja neuvottelusuhteiden tarkoitus on ylläpitää yhteistyötä sekä edesauttaa sopimista ja neuvottelemista työpaikoilla. (Ilmonen, Jokivuori, Liikanen, Kevätsalo & Juuti 1998, 67–68). Luottamusmiesjärjestelmä on kuitenkin luotu vanhan työn aikaan. Nuorilla, uuden työn tekijöillä ei ole kokemusta vanhasta, kollektiivisen aikakauden työstä.

Ylemmillä toimihenkilöillä tarkoitetaan palkansaajia, jotka voivat toimia asiantuntija-, esimies-, päällikkö- tai johtotason tehtävissä ja tekevät suhteellisen itsenäisiä tehtäviä. Useimmiten ylemmän toimihenkilön tehtävät vaativat korkean asteen koulutuksen tai työkokemuksen tuomat taidot. (Tilastokeskus 2018; Kauppinen 2005, 93; Aitta 2006, 20.)

Työelämän ja kollektiivisuuden muuttuessa on pohdittava, mikä merkitys luottamusmiestoiminnalla on tämän päivän työelämässä ja mitkä tekijät ovat houkutelleet nuoret ylempien toimihenkilöiden edustajina toimivat luottamusmiehet osallistumaan kollektiiviseen edunvalvontaan. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, miksi nuoret ylemmät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi ja miksi he haluavat tehdä luottamusmiehen tehtäviä. Tutkimuksessa pohditaan kollektiivisen edunvalvonnan merkitystä. Lisäksi pyritään selvittämään, miten nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet kokevat työelämän.

Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten tutkiminen on tärkeää useasta syystä. Luottamusmiehenä toimimiseen on liitetty teorioita kollektiivisesta osallistumisesta, ay-aktiivisuudesta (Jokivuori 1997, 22) sekä kollektiivisen toiminnan teorioita (Sauramo 2005, 36–47). Sauramon (2006, 29) mukaan korkeasti koulutettuja, jotka usein toimivat ylempinä toimihenkilöinä on tutkittu hyvin vähän. Pekarekin (2009, 157–158) mukaan luottamusmiehet ovat ammattijärjestöjen elinvoima ja liittojen huolenaiheena on uusien

luottamusmiesten saaminen tehtävään. Sutelan ja Lehdon (2014, 14) mukaan työmarkkinoiden toimihenkilöistyessä heitä edustavia luottamusmiehiä tarvitaan lisää.

Tutkimus keskittyy ainoastaan nuoriin ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehiin. Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten tutkiminen on merkityksellistä työelämän yksilöllistyessä. Uuden työn väitetään vaikuttavan kollektiiviseen edunvalvontaan, kuitenkin työpaikkatasolla toimivia luottamusmiehiä tarvitaan paikallisen neuvottelun lisääntyessä (Akava 2018b). Uusia luottamusmiehiä siis tarvitaan jatkuvasti lisää vanhojen luottamusmiesten siirtyessä pois tehtävistä. Kiinnostus tehdä tutkimusta nuorista ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehistä kumpuaa tutkijan omasta toimintaympäristöstä. Halutaan ymmärtää luottamusmieheksi ryhtymisen syitä, jotta jatkossa osataan puhutella nuoria osallistumaan kollektiiviseen edunvalvontaan.

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto koostuu kymmenestä nuoren ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehen teemahaastattelusta. Aineiston analysointi pohjautuu Derek Layderin (1998) adaptiivisen teorianmuodostuksen malliin, jossa hyödynnetään elementtejä jo olemassa olevista teorioista empiiriseen dataan ja luodaan uusia teorioita.

Tutkimuksen aluksi tarkastellaan luottamusmiehen toimintaympäristöä: ammattiyhdistysliikkeen kehitystä, luottamusmiestoimintaa sekä työelämän muutosta. Kolmannessa luvussa esitellään aiempia tutkimuksia kollektiivisesta osallistumisesta sekä luottamusmieheksi ryhtymisen syistä. Luvut 4 ja 5 kuvailevat tutkimuksen tekemistä ja analysointia. Luvussa 6 on esitetty tämän tutkimuksen tulokset.

Tässä tutkimuksessa käytetään ammattiyhdistysliikkeestä lyhennettä ay-liike ja ammattiyhdistystoiminnasta lyhennettä ay-toiminta. Ammattiyhdistyksestä käytetään myös nimitystä ammattiliitto ja ammattijärjestö. Ylemmät toimihenkilöt YTN:stä<sup>2</sup> käytetään lyhennettä YTN.

---

<sup>2</sup> Ylemmät toimihenkilöt YTN on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö (Ylemmät toimihenkilöt YTN 2018c).

## 2 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1 Ammattiyhdistysliikkeen ja kollektiivisen edunvalvonnan kehitys

Ammattiyhdistysliike syntyi, kun työläisten todettiin olevan yksilöinä heikoilla työnantajan kanssa neuvotellessaan. Voimasuhteen nähtiin olevan epätasainen. Työntekijöille annettiin mahdollisuus yhdistymiseen ja näin ammattiyhdistykset saivat olemassaolon oikeuden. Yhdistymisvapauden myötä työntekijät pystyivät käyttämään joukkovoimaa neuvotellessaan työnantajan kanssa ja voitiin sopia todellisia sopimuksia. Näin ollen yhteiskunnassa voimasuhteet tasoittuivat ay-liikkeen myötä. (Holvas & Vähämäki 2005, 168–169.) Vuodesta 1945 Suomen työmarkkinoita ovat ohjanneet valtakunnalliset ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen tekemät työehtosopimukset (Bergholm 2005, 56).

Ay-liikkeen vahvin kausi jäsenmäärällisesti ja vaikutusvallaltaan oli 1960- ja 1970-luvuilla savupiippuloiston aikaan. Tuona aikana ay-liike saavutti vahvan institutionaalisen aseman OECD-maissa ja sen myötä vahvisti palkkatyössä olevien yleisiä oikeuksia, kuten sosiaali- ja työttömyysturvaa sekä eläkeoikeuksia. Ay-liike saavutti asemansa osallistumalla valtiolliseen tulopolitiikkaan taloudellisten tavoitteiden sijaan. (Ilmonen & Jokivuori 1998, 137.)

1950- ja 1960-luvulla kehittyneen työmarkkinajärjestelmän myötä työntekijän ja toimihenkilön ero palkansaajana häikkeni. Työeläkejärjestelmä sekä sosiaaliturvajärjestelmä alkoivat koskea kaikkia palkansaajia ja työnantajien paternalismi heikentyi. (Kettunen 2008, 158.) Kevätsalon (2007, 193) mukaan hyvinvointivaltion luominen on ollut ay-liikkeen suuri saavutus sodan jälkeen. Hyvinvointivaltion luomisen jälkeen 1980-luvulle asti edunvalvonnan tärkein tavoite oli ammattiryhmien palkkakilpailu ja siitä ei luovuttu edes 1990-luvun laman aikana.

Toimihenkilöiden liittyminen kollektiivisopimusjärjestelmään vahvisti palkkatyön asemaa yhteiskunnassa ja se normalisoi palkkatyön (Kettunen 1998, 116). Kaikki henkilöstöryhmät kokoava järjestelmä ”palkansaajuus” yhdisti ammattiyhdistysten jäseniä ja uusi kansalaisuuden muoto, ammattiyhdistyskansalaisuus, syntyi (Kettunen 2008, 161). Ammattiyhdistysliikkeen myötä kansallisvaltiollisen palkkatyöyhteiskunnan instituutiot ovat muokkautuneet. Instituutiot pitävät sisällään niiden kansallisten kollektiivisten



osapuolten organisoitumisen, jotka ovat ajan myötä muodostaneet työelämän suhteiden neuvottelutasot. (Kettunen 1998, 127.)

Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän peruspiirteitä on työmarkkina-asioiden käsittelyssä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen yksimielisyys, jonka mahdollistaa pysyvä vuorovaikutusjärjestelmä. Järjestelmän tavoitteena ovat kollektiiviset sopimukset, jotka säätelevät työelämän suhteita, vaikka ne eivät aina onnistukaan. Edellytyksenä sopimusjärjestelmälle on ollut korkea järjestäytymisaste niin työntekijä- kuin työnantaja puolella. (Ilmonen 1995, 3.) Kollektiivinen edunvalvonta ja työehtosopimukset teollisessa yhteiskunnassa näin ollen palvelevat niin palkansaajia kuin työnantajia. Tulopoliittiset sopimukset ovat mahdollistaneet talouden vakauden sekä edistäneet osaamiseen, osallistumiseen ja luottamukseen perustuvaa taloutta. (Julkunen 2008, 61.)

Suomalaisen yhteiskunnan vahvuus on, että työnantajajärjestöt ja ay-liike ovat vuorovaikutuksessa keskenään pysyvästi. Työmarkkinajärjestöt ovat tärkeä osa vertikaalista sosiaalista integraatiota vahvistavaa instituutiota suomalaisessa yhteiskunnassa. (Ilmonen 2004, 21.) Kollektiivisen neuvottelutoiminnan tuloksena saavutetaan työrauha, työehtosopimus. Työehtosopimusten ollessa voimassa, on sovittu rauhasta, eikä kummallakaan osapuolella ole lupaa työehtosopimuksen sisältöön vaikuttaviin työtaisteluihin. (Kauppinen 2005, 213.) Työehtosopimukset varmistavat myös kollektiivisen turvallisuuden; estää työn hinnan polkemisen sekä keskinäisen kilpailun (Melin 2012, 20). Vuonna 2014 89,3 % suomalaisista kuului jonkin työehtosopimuksen piiriin (Ahtiainen 2016, 62–63).

Sauramon (2006, 177) mukaan ammattijärjestöt tarvitsevat kollektiivista identiteettiä ollakseen uskottava toimija. Ilmonen ja Jokivuoren (1998, 141) mukaan jäsenistön kollektiivisuus on ammattiyhdistysliikkeen vahvin voimavara, jotta se voi toimia sosiaalisena liikkeenä. Kollektiivisuus vaatii oikeanlaista aikaa ja halua sitoutua kollektiivisiin ratkaisuihin. Kollektiivisessa neuvottelu- ja sopimusjärjestelmässä työntekijöitä edustavat ammattijärjestöt muodostavat kollektiivisen työmarkkinaosapuolen, jonka tarkoituksena on nostaa työntekijäpuoli työntajien ja valtion tunnustamaksi kollektiiviseksi neuvotteluosapuoleksi. (Kettunen 1998, 101–102.)

Työmarkkinoilla ja työajan ulkopuolella työntekijät kilpailevat keskenään. Koska keskinäinen kilpailu on kova, mutta työnantaja on yhteinen vastapuoli, on työntekijöiden luotava organisaatio, joka luo kollektiivisen identiteetin. (Kevätsalo 1988, 123; Järvensivu 2010, 65.) Työmarkkinajärjestelmä on tuonut mukanaan työmarkkinakansalaisuuden, jossa kollektiiviset keinot ovat luoneet hyväksyttävän sosiaalisen järjestyksen sekä mahdollisuuden muotoilla hyvinvoinnin materiaalisia ehtoja. Kollektiivisilla keinoilla on pyritty vaikuttamaan elämän epävarmuuden voittamiseen. (Suikkanen ym. 2001, 18.)

Ahtiaisen (2015, 31) mukaan vuonna 2013 edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste<sup>3</sup> oli 64,5 %. Mähönen (2016, 107–108) tarkentaa, että naiset ovat miehiä useammin järjestäytyneet, kun taas miehet kuuluvat useammin erilliseen työttömyyskassaan. Iän perusteella vanhempi sukupolvi on järjestäytynyt nuoria useammin. Henkilöstöryhmien välillä ei juurikaan ole eroa järjestäytymisessä, mutta muita useammin ylemmät toimihenkilöt kuuluvat pelkästään työttömyyskassaan.

Järjestäytyminen on vuosien aikana laskenut (esim. Böckerman ja Uusitalo 2005). Järjestäytymisasteen laskuun väitetään olevan syynä Ghent-järjestelmän<sup>4</sup> perusteiden mureneminen, joka on mahdollistanut ammattiliitoista riippumattomien työttömyyskassojen synnyn. (Maczulskij 2016, 4.) Myös eriäväisyys ammattiliittojen sisällä saattaa vaikuttaa järjestäytymiseen. Suuri osa ay-liikkeen jäsenistä tänä päivänä pitää edunvalvonnallisesti ay-liikkeen tärkeimpänä tehtävänä työsuhteiden jatkumista ja työttömyyden torjumista. Kuitenkin vanhempi sukupolvi, joka nyt on ay-liikkeen johtotehtävissä tai luottamustehtävissä, pitää palkkakilpailua edelleen tärkeimpänä tavoitteena. (Kevätsalo 2007, 193; Ilmonen 2004, 22.)

Työelämän neuvotteluasetelma tulee tulevaisuudessa muuttumaan. Työnantajia edustavan Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n tavoitteena on keskittää sopimusneuvottelut paikallistasolle (Elinkeinoelämän Keskusliitto 2015). Vuonna 2015 maan hallituksen tekemällä väliintulolla työehtosopimuspyötiin nähtiin olevan vaikutus sopimusvapauteen ja vievän pohjan toimivalta sopimusjärjestelmältä (Akava 2015).

---

<sup>3</sup> Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste lasketaan vertaamalla ammattijärjestöjen edunvalvonnan piirissä olevien jäsenten määrää palkansaajien ja työttömien määrään (Ahtiaisen 2015, 31).

<sup>4</sup> Julkisin varoin tuettu vapaaehtoinen työttömyyskassajärjestelmä (Pekkarinen 2015, 24).

## 2.2 Luottamusmiestoiminta osa kollektiivista edunvalvontaa

Luottamusmiestoiminta vakiintui osaksi suomalaista työelämää jo vuonna 1947 (SAK 2018). Luottamusmiestoiminta oli pitkään työntekijätason edunvalvontaa. Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustajasta ja työpaikkatason edunvalvonnasta sovittiin ensimmäisen kerran vuonna 1974 silloisen Suomen Työnantajain Keskusliitto STK:n ja YTN:n välisessä Perussopimuksessa. (Nykänen 2014, 8.)

Ylemmät toimihenkilöt muodostavat työlaainsäädännössä oman henkilöstöryhmän, jolla on oikeus valita henkilöstöedustaja (Ylemmät toimihenkilöt YTN 2018b). Nykyään ylempiä toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa on sovittu luottamusmiestehtävistä. Mikäli työpaikalla ei ole käytössä ylempiä toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta, voidaan heille valita työsuhteen tarkoittama luottamusvaltuutettu tai perussopimuksen määrittelemä yhteyshenkilö. (Ylemmät toimihenkilöt YTN 2018a.) Luottamusmies voidaan valita toimialasta riippuen yritys- tai paikkakunta-kohtaisesti. Työehtosopimus määrittelee sen, kuka voi ryhtyä ehdolle luottamusmieheksi ja ketkä voivat osallistua vaaliin. Henkilöstöedustajasta voidaan käyttää seuraavia nimityksiä: (pää)luottamusmies, yhteyshenkilö, luottamushenkilö, neuvotteleva yhteyshenkilö, luottamusvaltuutettu tai ytedustaja. (Ylemmät toimihenkilöt YTN 2018b.)

Luottamusmiehen tehtävänä on toimia edustettaviensa edustajana sekä valvoa, että solmittuja sopimuksia noudatetaan (Kauppinen 2005, 150). Luottamusmiesten yleisimpiin tehtäviin kuuluu työyhteisön ristiriitatilanteiden selvittäminen, kuten sopimusten tulkitseminen ja erimielisyydet työnantajan odotuksista ja vaatimuksista johtuen (Ikonen-Varila 1997, 42). Ilmosen ym. (1998, 71) mukaan henkilöstöedustajat ovat neuvotteluammattilaisia, joilta vaaditaan sopimusten ja lakien tuntemista. Tämän osaamisen lisäksi henkilöstöedustajan tulee nauttia edustettaviensa luottamuksesta. Kevätsalon (2005, 53) mukaan paikallistason kollektiivista toimintaa tarvitaan puuttumaan epäkohtiin sekä tukemaan jäsenistöä elämänhallinnassa työelämässä.

Ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustus poikkeaa jonkin verran muista henkilöstöryhmistä. Se perustuu enemmän henkilökohtaiseen sopimiseen ja neuvotteluun. Henkilöstöedustaja edustaa ylempiä toimihenkilöitä työehtosopimuksen soveltamiseen sekä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Työehtosopimukseen perustuva luottamusmies voi

tehdä paikallisia sopimuksia, mikäli näin on työehtosopimuksessa sovittu. (Ylemmät toimihenkilöt YTN 2018a.) Onkin huomion arvoista, että ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustajat eivät koe itseään ay-aktiiveiksi vaan rivijäseniksi, jotka tehtäviensä ja asemansa vuoksi neuvottelevat työnantajan kanssa. (Ilmonen ym. 1998, 85.)

Mooren (1980, 91) mukaan luottamusmiehen tehtävät ovat monella tapaa erilaiset ja jollakin asteella vaikuttavammat verrattuna tavalliseen liiton jäseneseen. Mooren (1980, 91) mukaan luottamusmiehen tuntomerkit voidaan kiteyttää seuraavasti:

- 1) Luottamusmies saa palkan työnantajaltaan eikä omilta edustettaviltaan. Hän käyttää työajastaan joko osan tai sen kokonaan luottamusmiestehtäviin.
- 2) Luottamusmies on vapaaehtoistyöntekijä, joka kuitenkin hoitaa tehtävänsä suoraan kiinnitettynä työhönsä ja työpaikkaansa.<sup>5</sup>
- 3) Luottamusmies toimii työpaikallaan, mutta on samalla oman liittonsa edustaja.
- 4) Luottamusmies on yksi muista työntekijöistä ja hänen asemansa nähdään työpaikalla melko alhaisena. Toisaalta liittoon päin luottamusmiehellä on vahva asema.
- 5) Vaikka luottamusmies on liiton edustaja, hän on yleensä melko vähän yhteydessä liittoon. Luottamusmiehen edustettavat määrittävät hänen vaikutusvaltansa.
- 6) Luottamusmies eroaa muista vapaaehtoistyöntekijöistä siinä, että hän ei saa kunnioitusta tai sympatiaa suurelta yleisöltä.

Luottamusmiehiin otetaan yhteyttä ongelmatilanteissa, jotka koskevat työehtoja. Ay-aktiivit kuitenkin toivoisivat kollektiivista osallistumista sekä yhteisöllisyyttä työpaikoille. Yhteisöllisyyden ja osallistumisen puuttuessa luottamushenkilöt eivät välttämättä tiedä mitkä asiat ovat aidosti tärkeitä heidän edustettavilleen. Tästä johtuen luottamushenkilöt saattavat joutua kritiikin kohteeksi tehtyään sopimuksia työnantajapuolen kanssa. (Ilmonen ym. 1998, 82.)

Luottamusmiehet kokevat tehtävänsä emotionaalisenä tukijana ja työyhteisön negatiivisten asioiden purkajana tiedonvälityksen sijaan. Yrityksen johdon tehdessä henkilöstöön kohdistuvia päätöksiä luottamushenkilö kantaa vastuun edustettaviensa palautteen keräämisestä. Luottamusmiehet kokevat itsensä lääkäreiksi ja psykologeiksi.

---

<sup>5</sup> Suomessa henkilöstön edustaminen perustuu työehtosopimukseen tai työlainsäädäntöön (YTN 2018a).

Emotionaalisten paineiden kasvaessa luottamusmiesten rooli henkilöstön rauhoittelijana kasvaa. (Ilmonen ym. 1998, 83.)

Useimmiten ay-aktiivit ja yrityksen johto ovat eri mieltä niin neuvoteltavista asioista kuin ay-liikkeen roolista työpaikoilla. Henkilöstöedustajat ovat muihin työntekijöihin nähden poikkeuksellisessa asemassa työpaikoilla ollessaan osa ammattiyhdistysliikettä ja samaan aikaan osa omaa työyhteisöään. Henkilöstöedustajan hoitaessa edustettaviensa asioita hänet saatetaan leimata perinteiseen ay-liikkeeseen ja sen tapaan toimia tietyllä tavalla. (Ilmonen ym. 1998, 37–38.)

Jokivuori (1997, 1) on tutkinut, millaisia ihmisiä ammattiyhdistysaktiivit ovat, heidän odotuksistaan ay-liikkeeltä, tavoitteistaan työelämästä ja poliittisia mielipiteitä. Tutkimuksessa verrattiin rivijäsenistöä ja ay-aktiiveja. Jokivuoren (1997, 132) mukaan akavalaiset luottamushenkilöt ovat hyvin samanlaisia kuin kaikki muutkin akavalaiset, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Tutkimus osoittaa, että akavalaisille luottamushenkilöille ”akavalaisuus” on rivijäseniä tärkeämpää, se koetaan yhteiseksi sosiaalisiksi identiteetiksi. Luottamushenkilöt kokevat myös työtaistelut rivijäseniä aiheellisempina, erityisesti tilanteissa, joilla työnantaja ei noudata työlainsäädäntöä tai sopimuksia. Akavalaiset luottamushenkilöt osoittavat myös muita suurempaa solidaarisuutta muita palkansaajia kohtaan (Jokivuori 1997, 130–131). Luottamushenkilöt eivät Jokivuoren mukaan koe työpaikkansa olevan uhattuna, kun taas akavalaisten liittojen rivijäsenet näin kokevat.

### 2.3 Ylempi toimihenkilö

Ylemmillä toimihenkilöillä tarkoitetaan palkansaajia, jotka työskentelevät yksityisellä sektorilla tehtävissä, jotka työnantaja on määritellyt kuuluvat kyseiseen henkilöstöryhmään. Ylempien toimihenkilöiden työtehtävät ovat itsenäisiä ja sisältävät vastuuta. Ylempi toimihenkilö voi toimia asiantuntija-, esimies-, päällikkö- tai johtotason tehtävissä. Osa ylemmistä toimihenkilöistä on johtotehtävissä. Tehtävien suorittamisen vaatimuksena on yleisesti korkean asteen koulutus (ammatti- tai tiedekorkeakoulu) tai työkokemuksen tuomat tiedot ja taidot. (Tilastokeskus 2018; Kauppinen 2005, 93; Aitta 2006, 20.) Ylemmät toimihenkilöt soveltavat työtehtävissään laajaa teoreettista tietoa. He osallistuvat

päätöksentekoon ja tekevät päätöksiä tai toimivat päätöksentekoon liittyvissä kehittä-, valvonta-, ohjaus- ja palvelutehtävissä. (Tilastokeskus 2018.)

Ylempien toimihenkilöiden osuus palkansaajista on 21 %. Pyykkösen ja Pajusen (2012) mukaan toimihenkilöiden (ylempien ja alempien) määrä on kasvanut 1970-luvulta lähtien 32 prosentista 58 prosenttiin. Naisten osuus yleemmistä toimihenkilöistä on 34 %. Yleemmistä toimihenkilöistä 25 % on alle 34-vuotiaita. Tilastokeskuksen (2016) mukaan 18 % prosenttia yleemmistä toimihenkilöistä tekee yli 40 tuntista työviikkoa, kun yleisin työaika kaikilla henkilöstöryhmillä on 35-40 tuntia. Akavan (2017, 34, 38) mukaan 84 % yleemmistä toimihenkilöistä tekee liikkuvaa työtä, osa Suomessa ja osa ulkomailla. 60 % yleemmistä toimihenkilöistä työ sisältää toisten työn johtamista.

Muihin työntekijäryhmiin verrattaessa ylemmät toimihenkilöt kokevat olevansa lähempänä ihannetyötään kuin muut henkilöstöryhmät. Erityisesti nuoret, alle 36-vuotiaat ylemmät toimihenkilöt kokevat, että heidän tekemänsä työ on heidän ihannetyötään. Kaikista palkansaajaryhmistä vain 8 % kokee olevansa ihannetyössään. (Antila 2006, 22.) Sutelan ja Lehdon (2014, 22) mukaan korkeasti koulutetut arvostavat työtään ja pitävät sitä merkittävänä enemmän kuin teollista työtä tekevät. Haaviston (2010, 38) mukaan koulutetut ja näin ollen paremman sosioekonomisessa asemassa olevat korostavat työssä itsensä kehittämistä ja positiivisia työn merkityssisältöjä. Vastaavasti työväenluokkaan kuuluvat korostavat työn välineellistä merkitystä toimeentuloon sekä negatiivisia kokemuksia työstä. Antilan (2006, 18) mukaan nuoremmat ikäryhmät (alle 35-vuotiaat ja sitä nuoremmat) eivät koe ansiotyötä niin tärkeäksi asiaksi elämässä kuin sitä vanhemmat samassa asemassa olevat henkilöt. Antila kiteyttääkin, että työelämässä on meneillään jokin syvempi murros suhteessa siihen, miten tärkeänä asiana työ koetaan elämässä.

Ylemmät toimihenkilöt ovat järjestäytyneet koulutuksen tai ammattiaseman perusteella. Samassa järjestössä voi olla jäsenenä niin työntekijä- kuin esimiesasemassa olevia ja saman järjestön jäsenet voivat työskennellä eri sopimusaloilla. Jäsenenä voi olla myös ammatinharjoittajia ja yrittäjiä. (Sauramo 2006, 90; Akava 2017, 66.) Ylempien toimihenkilöiden edunvalvonnasta vastaa Ylemmät Toimihenkilöt YTN, joka on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö, johon kuuluu 19 akavalaista liittoa ja joka edustaa noin 170 000 asiantuntijaa ja esimiestä. YTN vastaa teollisuudessa sekä liike- ja palvelualoilla ylempien toimihenkilöiden neuvottelu- ja sopimustoiminnasta

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n jäsenliittojen kanssa sekä tekee yrityskohtaisia sopimuksia. (Ylemmät toimihenkilöt YTN 2018c.)

## 2.4 Työelämä kollektiivisesta näkökulmasta – uusi ja vanha työ

Kollektiivista edunvalvontaa tarkasteltaessa on otettava huomioon työelämän muutos. Kollektiivinen edunvalvonta on luonut yhteisöllisyyttä ja me-henkeä, mutta nyt on nähtävissä yritys yhteisöllisyyden ja lojaalisuuden murenemisen merkkejä. Kapitalismin myötä yritykset eivät enää tarjoa varmuutta ja omistettuja työpaikkoja ja ne ovat epälojaaleja rakenteellisesti. (Julkunen 2008, 66.)

Monet työelämän tutkijat tuovat esille uuden ja vanhan työn (Julkunen 2008, 19; Järvensivu 2010, 38; Koskinen 2016). Vanhan ja uuden työn eroavaisuudet näkyvät työelämän muutoskeskustelussa. Järvensivun (2010, 38) mukaan vanhemmat ikäpolvet puhuvat vanhasta työstä ja viittaavat työpaikan toimintaan ennen, ja sitä verrataan uuteen työhön, kun toimintatavat ovat muuttuneet. Nuoret sen sijaan suunnittelevat tulevaa ja pyrkivät ymmärtämään vanhempien ikäpolvien toimintatapoja. (Järvensivu 2010, 38.)

1960-luvulla, eurooppalaisittain hyvin myöhään, Suomi teollistui nopeasti ja muuttui sen myötä seuraavan 15 vuoden aikana alemman keskiluokan ja työväestön palkkatyöläisyhteiskunnaksi. 1970- ja 1980-luvulla työn tuottavuus kasvoi, teollisuustyömäärä kasvoi vaatimattomasti ja palkkatyöllistyminen kehittyi. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 13–14.) Ennen työn tekeminen oli selkeää ja työllä oli selkeä alku ja loppu. Työn tekemisen jälki oli helposti nähtävissä. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 27–28.) 1990-luvun työelämää muuttanut tekninen kehitys keskittyi tieto- ja viestintätekniikan kehittämiseen ja sen tuottavuusvaikutuksiin (Kasvio 2007, 37). Työelämän muutokseen on jo vaikuttanut ja tulee vielä jatkossakin vaikuttamaan digitalisoituminen, liikkuvuus, globalisaatio ja epävarmuus (Tuominen & Pohjakallio 2012, 35). Teknologian näkyvä tulo työelämään voidaan nähdä alkaneen 1990-luvun laman jälkeen. Yksi teknologian tuomista sivutuotteista on työttömyys, kun työvoiman tarve on muuttunut. (Saloniemi & Virtanen 2008, 79.) 1990-luvun lama ja yritysten konkurssit vaikuttivat myös ylempiin toimihenkilöihin, myös he menettivät työpaikkoja. Tuotannollistaloudelliset irtisanomiset tulivat mahdollisiksi. Vaikka laman jälkeen talous elpyi, yritykset panostivat henkilöstön

sijaan automaatioon ja tietotekniikkaan saadakseen kustannussäästöjä. (Sauramo 2006, 105–106.)

Työelämän muutosta on 2000-luvulla kuvattu käsitteellä prekarisaatio. Pöllänen (2016) kuvaa prekarisaatiota kaiken asteisena arjen epävarmistumisena ja hyvinvointivaltion rakenteiden muutoksena. Työelämään liittyvässä keskustelussa prekarisaatiolla viitataan usein palkkatyörakenteen murtumaan, työehtojen huononemiseen, pätkätyöllistymiseen ja työaikojen epämääräistymiseen. Pölläsen mukaan prekarisaatio vaikuttaa ihmisiin siten, että he kokevat riittämättömyyttä, keskeneräisyyden tunnetta ja epävarmuutta. Prekarisaatio näkyy myös talouspoliittisten päätösten vaikutuksista esim. epätyypillisissä työsuhteissa olevien epävarmuus taloudellisesta toimeentulosta. Jokinen, Venäläinen ja Vähämäki (2015, 11–12) lisäävät, että prekarisaatiolla tarkoitetaan laajaa käsitettä työmarkkinoiden epävakaudesta, jolla viitataan globalisaatioon ja työmarkkinoiden epäjatkuvuuteen.

Järvensivun ja Nikkasen (2014b, 177) mukaan suuren ikäluokan kokema suurin työelämän muutos oli 1980-1990-lukujen taitteessa, kun tietotekniikka ja laajamittainen automaatio tulivat yrityksiin. Nyt työhön tultaessa tullaan jo valmiiksi verkostoituneeseen ja lennossa johdettuun työelämään. Työ ei keskity enää yhteen aikaan tai paikkaan, tiettyyn kulttuuriin tai sukupuoleen. Työelämässä koetaan olevan yksin sekä koetaan ulkopuolisuutta, kaoottisuuden tunnetta, keinottomuutta ja yksinäisyyttä. Vaikka työelämä toimii verkostojen ja virtuaalisen kanssakäymisen kautta, työntekijät kokevat yksinäisyyttä, kun kollektiivisia tukirakenteita ei enää juurikaan ole. (Järvensivu & Nikkanen 2014b, 177, 179, 195.)

Seuraavissa luvuissa kuvataan tarkemmin niitä uuden työn määritelmiä – yksilöllistyminen, globalisaatio ja työelämän epävarmuus – joiden nähdään vaikuttavan kollektiiviseen edunvalvontaan.

### 2.4.1 Yksilöllistyminen

Halmannin (1996, 198–205) mukaan individualismissa on nähtävissä kaksi muotoa: utilitaarinen individualismi ja ekspressiivinen individualismi. Utilitaarinen individualismi korostaa henkilökohtaista etua, omaisuutta, ansiota, suoritusta ja aineellista menestystä. Tärkeää on myös yksilön mahdollisuudet sekä henkilökohtainen vapaus. Näkemykseen ei kuulu solidaarisuus, vaan se korostaa vastuunkantoa itsestä. Utilitaarinen individualismi



tavoittelee hyötyä ja oman edun maksimoimista. Ekspressiivinen individualismi korostaa luovuutta sekä yksilön ainutlaatuisuutta ja autonomiaa. Henkilökohtainen vapaus on tärkeämpää kuin tasa-arvo, jokainen ihminen on korvaamaton ja ainutlaatuinen ja jokaisella tulisi olla mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja omaperäisyyteen.

Ilmonen ja Jokivuori (1995, 42–43) kuvaavat yksilöllistymistä yksilön irtaantumisenä ajallis-paikallisista rajoitteista, kollektiivisuuden vähenemisenä ja sosiaalisten muodostumien heikkenemisenä. Yksilöllistyminen lisää yksilöiden itsetarkkailua ja erikoislaadun korostumista. Yksilöllistyminen ei tarkoita kollektiivisuuden häviämistä egoistisen oman edun tavoittelun tieltä, vaan se on enemmänkin mentaaleja yksilöllisiä valintoja. Jokivuori ym. (1996, 10) kiteyttävät, että individualisaatioprosessi vaikuttaa merkittävästi ay-liikkeen toimintaan. Palkkatyöläisten kollektiivisuutta uhkaa yksilöllistyminen ja siihen liittyvät moraalien muutokset.

Yksilöllistymiseen työelämässä on vaikuttanut yhteisöllisyyden muutos. Holvaksen ja Vähämäen (2005, 167) mukaan sana työ on korvattu sanalla työvoimakustannus. Sosiaalisuus, yhteisyys ja yhteistyö nähdään enää pelkkänä välineellisenä tehtävänä, mikäli ne voidaan yhdistää tuotannon tukemiseen. Kun työ ei enää yhteiskunnassa yhdistä, ovat työntekijät jääneet ilman yhteisöä. Ammattiyhdistysliikkeen ja sopimusjärjestelmän nähdään heikentyvän tämän muutoksen myötä. (Holvaks & Vähämäki 2005, 168.) Myös Lehto (2007, 98) korostaa yhteisöllisyyden murenemistä. Työvoima, joka on rakenteeltaan uudenlainen, törmää työpaikalla yhdessä tekemisen ja yksilöllistämistendenssin väliseen ristiriitaan. Aiemmin sosiotekninen työn kehittämisen malli otti työyhteisön jäsenet huomioon, lisäsi osallistumista ja yhteistä tekemistä sekä vaikuttamista, josta syntyi hierarkioiden purkutalkoot ja tiimien invaasio. Tämä kuitenkin muuttui yksilöitä painottavammaksi työksi, jossa kehitystyön lähtökohtina ovat korkeatuottoiset tehokkuusmallit sekä äärimmilleen viedyt jouston mallit. Tähän vaikutti 1990-luvun lama, jolloin valtava työttömyys, yritysten kannattavuusongelmat ja julkisen sektorin rahoitusongelmat nousivat etusijalle. (Lehto 2007, 98.)

Yksilöllistyminen lisää kilpailua ja suorituspainetta työyhteisön sisällä (Kasvio 2007, 30, 34; Järvensivu 2010, 65). Ilmosen ja Jokivuoren (1998, 143) mukaan yksilöllistyminen etenee nopeasti erityisesti keskiluokkaisen keskuudessa ja aloilla, joilla on vahva kilpailu. Kontrolloidun teollisuustyöväen keskuudessa kollektiivisuus säilyy pidempään. Koulutetut

työntekijät edistävät omaa uraansa ja työpaikoilla voiton vievät itsekkäät portfolion kerääjät (Lehto 2007, 97).

Hoikkalan ja Pajun (2008, 287) mukaan 1990-luvulla nuoruutensa eläneitä leimaa yksilöllistymisen rakennepiirre. Laman jälkeisessä Suomessa rakennettiin teknologiaan keskittyvä Suomi, jonka myötä syntyi uusia työpaikkoja. Työelämässä lyhyen ajan ollut, yksilöllisen valinnan sukupolvi ei ole työelämässä koskaan nähnyt suunnittelutalouden suojaavia rakenteita vaan työelämään tullessaan he kohtaavat työmarkkinat, joita ohjaa kilpailutalous, jossa yksilö näyttäytyy tekijänä.

Järvensivun ja Nikkasen (2014a, 108, 110–111) mukaan ei voida sanoa, että individualisoituminen olisi johtanut vielä työelämän täydelliseen yksilöitymiseen, mutta tarve on näkyvä. Nuoret pitävät itselleen tärkeinä työelämän ehtojen neuvottelemista omaan elämäntilanteeseen sopivaksi ja mahdollisuutta työpaikan tai alan vaihtamiseen tai lisäkouluttautumiseen. Nuoret, työelämän uudet sukupolvet ovat sisällä uusissa, työelämän individualisoituneissa käytännöissä, kun taas vanhemmat sukupolvet toimivat vanhojen työelämän pelisääntöjen mukaan. Yhteisistä asioista neuvottelemista ja yhteiseen työpaikan kehittämistoimintaan osallistumista ei koeta kovinkaan tärkeiksi. Työelämän pelisäännöt ovat muuttuneet siten, että työntekijän ja työnantajan väliset suhteet eivät ole näkyviä ja työnantajasta riippumatta työntekijän on selviydyttävä työelämästä itsenäisesti. Ns. ”yhteistä etua” on vaikea hahmottaa epätyypillisten työsuhteiden ja henkilöstövähennysten myllerryksessä. Yhteisten päämäärien sijaan on tärkeämpää kerätä itselle meriittejä. Nähdäänkin, että nuoret ovat tottuneet työelämässä yksilönvastuun lisääntymiseen ja työnantajasadoksen löytymiseen.

Ammattijärjestykseen järjestäytymisessä korostuu tänä päivänä kollektiivinen ja individuaalinen näkökulma. Jokivuori (2002, 21) tiivistää, että kollektiivinen näkökulma tarkoittaa sellaista ajattelutapaa, jonka mukaan järjestäytymällä on mahdollisuus ajaa palkansaajien etuja, sitoutuneisuutta ammattiyhdistysliikkeen päämääriin ja arvoihin sekä yleisesti turvaa työelämässä. Individuaalinen näkökulma taas tarkoittaa järjestäytymisen asennetta, jossa haetaan jäsenyyden instrumentaalista puolta. Siksi onkin huomattavaa, että ylempien toimihenkilöiden liittoon kuulumisen ja liittymisen eroaa huomattavasti

esimerkiksi SAK:laisista<sup>6</sup>, joiden keskuudessa liittoon kuulumista on kuvattu jopa pakon sanelemaksi (ks. Ilmonen ym. 1998, 62).

Jo 1990-luvun lopulla tehdyissä tutkimuksissa yksilöllistymisestä ja kollektiivisuudesta on näkyvissä eriytymistä eri työntekijäryhmien välillä. Akavalaisista (joihin tässä tutkimuksessa tutkitut ylemmät toimihenkilöt kuuluvat) yli kolmasosa edustaa individuaalisesti suuntautuneita. (Ilmonen & Jokivuori 1998, 148–149; Jokivuori ym. 1996, 35–37.) Erityisesti yksityisellä sektorilla työskentelevistä akavalaisista lähes puolet ajattelee individuaalisesti, kun taas julkisella sektorilla työskentelevät ovat kollektiiviseen edunvalvontaan suuntautuneita. Koulutus vaikuttaa kollektiivisuus-individuaalisuus-orientaation, enemmän kouluttautuneet ovat enemmän individuaalisesti suuntautuneita. (Ilmonen & Jokivuori 1998, 148–149.) Kollektiivisesti suuntautuneiden määrä laskee erityisesti ikäluokkien vanhetessa. Myös koulutustaustalla on vaikutusta, eniten koulutetut ovat vähiten kollektiivisesti suuntautuneita. (Jokivuori ym. 1996, 35–37.)

Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista huomioida, että monet ylemmät toimihenkilöt ovat jo nyt yksilösuuntautuneita. Huomioitavaa on myös se, että ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten edunvalvonta perustuu suurelta osin henkilökohtaiseen neuvotteluun ja sopimiseen.

#### 2.4.2 Globalisaatio

Sennettin (2007, 23) mukaan globalisoitumisen nähdään aiheuttavan epävarmuutta, mutta toisaalta ne jotka edesauttavat globalisaation syntymistä ovat sitä mieltä, että ihmiskunnan historiassa on tapahtunut suuri muutos. Työelämän muutokseen ovat vaikuttaneet vallan siirtyminen osakkeenomistajille operatiiviselta johdolta. Vallassa olevat osakkeenomistajat haluavat mahdollisimman nopeasti voittoa ilman pitkän aikavälin tavoitteita. Viestintä- ja tuotantoteknologian muutos on mahdollistanut sen, että informaatiota on helppo lähettää reaaliaikaisesti, jolloin yrityksen johto voi seurata työprosessien tilannetta. (Sennett 2007, 40, 42, 44.)

---

<sup>6</sup> Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Myös Kevätsalon (2007, 169–170) mukaan pohjoisamerikkalainen työn johtamismalli on saapunut Suomeen. Mallissa pyritään kvartaalitalouden näkökulmasta saavuttamaan mahdollisimman hyvä tuotto pääomalle lyhyessä ajassa. Aiemmin käytetyn johtamismallin tavoite oli jatkuvuuden turvaamisen tavoittelu sekä yrityksen aseman parantaminen pidemmällä aikavälillä. Tässä aiemmassa, perinteisessä ajattelumallissa henkilöstö nähtiin resurssina, kun taas nykyisessä edellä kuvatussa johtamismallissa, henkilöstö on kustannus. Uuden johtamismallin on mahdollistanut työmarkkinoiden globalisoituminen. Globalisoitumisen myötä yritykset eivät ole riippuvaisia kansallisesta työvoimasta, sillä työtehtävät voidaan ulkoistaa matalapalkkamaihin.

Globalisaation vaikutus kollektiiviseen edunvalvontaan on huomattava, kun suurten yritysten omistajuus siirtyy pois Suomesta (Kevätsalo 2005, 16–17). Ay-liike pystyy vaikuttamaan työelämään koskeviin päätöksiin kansallisella tasolla, mutta yhä useammat päätökset tehdään muualla kuin paikallisissa neuvottelupöydissä. Suomalainen neuvottelun kolmikantamalli joutuu ristiriitatilanteeseen neuvottelujen hävitessä paikallisista neuvottelupöydistä globalisaation seurauksena. Työnantajaa on vaikea määritellä, kun yritykset ovat monikansallisia ja alihankkijoita käytetään enenevässä määrin. Globalisaation, ja siitä johtuva osapuolten hahmottumisen hankaluus johtavat samalla tasolla toimimisen epäsymmetriaan. (Kettunen 1998, 128–129.) Entiset suomalaiset yritykset ovat muuttuneet monikansallisesti omistetuiksi yrityksiksi ja konserneiksi, joilla on Suomessa tytäryhtiöitä (Kevätsalo 2007, 170). Yritysten päätöksenteko tapahtuu toisaalla kuin itse työ, ja saman yrityksen tytäryhtiöissä työskentelevät joutuvat kilpailuasemaan toisiinsa nähden (Kettunen 1998, 128–129).

Helanderin (2008, 369) mukaan transnationaalisten verkostojen synnyn sekä yli rajojen muodostuneiden klusteriyritysten vaikutuksesta ay-liikkeen toimintatavat tulee uudelleen arvioida. 1960-luvulta lähtien neuvotellut tulopoliittiset kokonaisratkaisut (raamiratkaisut, työllisyys- ja kasvusopimus) on vahvasti nationaalinen tapa toimia ja globalisaation myötä se on haastettuna. Ammattijärjestöjen sekä keskusjärjestöjen vahva rooli yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa kokee paineita globalisaation myötä.

Globalisaatio vaikuttaa monelta osin luottamusmiehen tehtäviin: edustettavat eivät ole enää luottamusmiehen lähellä vaan työskentelypisteet saattavat olla ympäri maailmaa. Myös

työnantaja tai sen edustaja saattaa olla kaukana omasta työpisteestä, tai hän ei ymmärrä Suomen lainsäädäntöä ja neuvottelujärjestelmän merkitystä.

### 2.4.3 Epätyypilliset työsuhteet ja työelämän epävarmuus

Työntekijämääritelmä häviää epätyypillisten työsuhteiden myötä (Kevätsalo 2005, 16–17). Kasvion (2014, 216) mukaan työvoiman joustava käyttö tulee yleistymään, ja sitä kautta työmarkkinoiden toimintatavat muuttuvat. Jatkossa työ on enemmän projektimaista, työtehtävät välitetään verkon kautta, toimeentulo hankintaan perinteisen palkkatyön sijaan freelancerina tai osuuskunnan tai osaajapoolin välityksellä. Ulkoistamisella voidaan välttää kerrostumat yrityksissä, kun ostopalveluna tuotetaan vain se mikä juuri sillä hetkellä on tarpeen. Työvoima muuttuu tilapäiseksi, määräaikaisiin tai vuokratyösuhteisiin. Työnantaja hyötyy tilapäisestä työvoimasta, kun ei tarvitse maksaa työterveys- ja eläkemaksuja. Määräaikaisissa työsuhteissa oleville voidaan kirjoittaa uudet työsopimukset määräajoin juuri niihin tehtäviin, kun se sillä hetkellä on tarpeellista. Myös henkilöstön vähentäminen tai kasvattaminen nopealla aikavälillä on helppoa työsuhteiden ollessa määräaikaisia. (Sennett 2007, 50.)

Sennettin (2007, 51) mukaan tilapäisen työvoiman käyttö muuttaa työyhteisöä ja sen tapaa toimia yhdessä. Kun yrityksellä ja sen henkilöstöllä ei ole tarkkaa rakennetta, on yrityksen tulevaisuutta mahdotonta ennustaa. Työntekijöiden pitää kestää epämääräisyyttä, kun jatkosta ei ole tietoa määräaikaisissa työsuhteissa. Työpaikkojen uudelleenorganisointi aiheuttaa epävarmuutta. Yrityksen sisäinen toiminta ei enää vaikuta uudelleenjärjestelyihin vaan pörssissä määräytyvien osakekurssien arvoon. (Sennett 2007, 54.)

Saloniemen ja Virtasen (2008, 96–97, 101) mukaan erityisesti nuoret (alle 29-vuotiaat) kokevat työsuhteet epävarmoiksi. Teollisuuden ja rakentamisen aloilla pelätään työsuhteen päättymistä ja näilläkin aloilla erityisesti nuorten pelko nousee esille. Saloniemen ja Virtasen (2008, 97) mukaan työsuhteiden epävarmuustekijät vähenevät iän myötä, nuoret epäilevät eniten työllistymismahdollisuuksiaan, vaikka samanaikaisesti he ovat valmiimpia vaihtamaan työpaikkaansa. Nuoret kokevat, että pääsy hyviin ja vakinaiisiin työpaikkoihin on entistä vaikeampaa. (Kasvio 2007, 30, 34.) Työelämän muuttuessa työelämältä toivotaan ylipäättään sen olemassa oloa, sellaista työtä, joka vastaa omaa osaamista, työtä josta saa nauttia, työn tekemisen mielekkyyttä, riittävän hyvää palkka, tulostavoitteiden

kuormittamattomuutta, riittävää vapaa-aikaa, hyvää työilmapiiriä sekä työn jatkuvuuden varmuutta. (Kasvio 2014, 114.)

Turusen (2009, 15) mukaan 18-29-vuotiaille työpaikan löytäminen ja sen säilyttäminen on aiempaa haastavampaa kilpailun lisääntyessä työelämässä. Palkkatyö on keskeinen osa identiteettiä ja työnimu on kova. Työtyytyväisyys on korkea ja ansiotyötä pidetään tärkeänä elämänalueena taloudellisesta tilanteesta riippumatta ja työkeskeisyys lisääntyy suuremman autonomian myötä.

Sen lisäksi, että epätyypilliset työsuhteet vaikuttavat työn tuottamisen tehostumiseen, ne vaikuttavat myös työmarkkinoiden toiminnan monimutkaistumiseen (Kasvio 2014, 216). Erityisesti palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen nähdään muokkaavan neuvotteluasetelmaa (Kettunen 1998, 129). Globalisaatiosta johtuvat epätyypilliset työsuhteet, yritysten moni- ja ylikansallistuminen sekä palkkatyön ja yrittäjyyden sekoittuminen tekevät epäselväksi yhteiskunnan sisällä järjestää, tunnistaa ja koota yhteen työmarkkinoiden eri osapuolet (Kettunen 2008, 190–191).

Työelämässä pitkään olleet ovat saaneet apua eri työelämän ongelmatilanteissa työsuojeluvaltuutetulta tai -piiriltä, ammattiyhdistykseltä sekä työterveyshuollolta. Nuoret sen sijaan ovat saaneet apua ongelmatilanteissa ystäviltä, terapeutilta sekä TE-toimistosta. Vanhemmat sukupolvet ovat saaneet apunsa virallisilta ja yhteiskunnallisilta tahoilta ja työpaikan sisältä, kun taas nuori sukupolvi on saanut apunsa työpaikan ulkopuolelta. Nuoret hakevat uudenlaisia työelämän selviytymiskeinoja kuten mm. harrastuksiin keskittyminen, sairaslomalle hakeutuminen, haaveisiin uppoutuminen ja sosiaalisen median käyttö. Järvensivu ja Nikkanen toteavat, että nuorten sukupolvien on tarvinnut keksiä erilaisia keinoja selvitä työelämästä, kun taas vanhemmat sukupolvet ovat pärjänneet vähemmällä ja virallisemmilla avuilla. (Järvensivu ja Nikkanen 2014a, 141–142, 144.) Julkusen (2008, 11) mukaan vanhan työn aikaan työssä oli henkilöä turvaavia suojakehiä, kun nyt uuden työn aikaan työelämän epävarmuustekijät kohdistuvat suoraan henkilöön, jolloin työ henkilökohtaistuu.

Tässä luvussa käsiteltiin luottamusmiehen toimintaympäristöä, kollektiivisen edunvalvonnan historiaa, luottamusmiestoimintaa, ylemmän toimihenkilön määritelmää sekä työelämän muutosta kollektiivisesta vanhasta työstä uuteen yksilöllistyneeseen

työelämään. Ay-liikkeen nähdään heikentyneen ja kollektiivisuuden vähentyneen. Uusi työelämä on globaalia, epävarmaa ja yksilöllistynyttä. Nämä tekijät vaikuttavat kollektiiviseen edunvalvontaan ja sitä kautta myös luottamusmiestoimintaan.

## 3 KOLLEKTIIVISEEN TOIMINTAAN OSALLISTUMINEN

### 3.1 Ammattijärjestöön kuuluminen

Noonin, Blytonin ja Morrellin (2013, 294) mukaan ammattijärjestöön kuulumista on tutkittu monien eri tieteenalojen, kuten taloustieteiden, työmarkkinoiden, sosiologian ja sosiaalipsykologian näkökulmista. He jaottelevat ammattijärjestöön kuulumiseen vaikuttavat tekijät neljälle tasolle: yhteiskunnalliset tekijät, organisaatioon liittyvät tekijät, paikalliseen työyhteisöön liittyvät tekijät sekä yksilölliset tekijät.

Yhteiskunnallisilla tekijöillä viitataan makrotason vaikutuksiin, kuten työttömyyteen ja suhdanteisiin sekä politiikkaan ja lakeihin, joilla vaikutetaan ammattijärjestöjen toimintaan. Organisaatioon liittyvillä tekijöillä tarkoitetaan johdon asennetta ammattijärjestöjä kohtaan sekä ammattiliittojen tunnustamista sopimusosapuoleksi. Paikalliseen työyhteisöön liittyvillä tekijöillä viitataan ammattiliittojen edustajien (luottamusmiesten) olemassaoloon sekä kollegoiden kuulumiseen liittoihin. Yksilöllisiä tekijöitä tarkastellessa tarkoitetaan instrumentaalisia tekijöitä, työtyytyväisyyttä sekä solidaarisuutta. Erityisesti yksilötekijät vaikuttavat ammattijärjestöön kuulumiseen, kuten että kollegat kuuluvat liittoon, liiton jäseneksi on pyydetty sekä kokemus siitä, että liittoon kuulumisesta on henkilökohtaista hyötyä. (Noon ym. 2013, 294–300.)

Järjestäytymisessä korostuu Jokivuoren (2002, 21) mukaan individuaalinen ja kollektiivinen näkökulma. Individuaalisella näkökulmalla viitataan instrumentaaliseen puoleen ja kollektiivisella tarkoitetaan yhteisten palkansaajien etujen ajamista, sitoutuneisuutta ay-liikkeen päämääriin ja arvoihin sekä yleistä turvaa työelämässä.

### 3.2 Ay-toimintaan toimintaan osallistuminen

Olson (1971,7) tarkastelee kollektiiviseen toimintaan osallistumista siitä näkökulmasta, että yksilö hakee omaa etua ja on mukana kollektiivisessa toiminnassa oman edun saavuttamiseksi. Kollektiivisessä toiminnassa mukana toiminen on rationaalista ja tietty toiminta on valittu oman edun hyödyntämiseksi. Olsonin mukaan järjestäytymisestä ei ole hyötyä, mikäli yksilö voi saavuttaa tarvitsemansa yksilönäkin, pelkkä



solidaarisuusnäkökulma ei riitä. Mutta kun riittävällä määrällä yksilöitä on sama kollektiivinen intressi tai tarve, toimitaan ryhmässä, jotta jokainen voi saavuttaa oman edun. Olsonin mukaan järjestäytyminen palveleekin juuri yksilön intressien täyttämistä.

Siisiäinen (1996, 20) tarkastelee kollektiiviseen toimintaan osallistumista järjestöpääoman näkökulmasta. Kun yksilöt liittyvät yhteen ja yhdistävät yksilölliset resurssinsa, syntyy järjestöpääomaa. Yksilöiden resursseista saadaan kollektiivisia resursseja järjestöpääoman avulla. Erityisesti ammattijärjestömaailmassa kollektiivisena toimijana työntekijät voivat ajaa etujaan paremmin kuin yksilöinä.

Laitisen (2006, 7) mukaan motivaatioon osallistua liitetään usein toiminnan tavoitteisiin ja arvoihin samaistuminen. Colbyn (2005, 55–56) mukaan osallistumiseen vaikuttaa ihmisen minäkäsitys eli identiteetti. Pelkkä arvopohja ei yksin vaikuta siihen, että ihminen lähtee mukaan ja osallistuu toimintaan. Sen sijaan arvojen asettuminen minäkäsityksessä vaikuttaa siihen, osallistuuko henkilö vai ei. Mikäli arvot ovat osa minäkäsitystä, on henkilön toimittava tietyllä tavalla, jotta käsitys omasta identiteetistä säilyy johdonmukaisena.

Kellyn ja Kellyn (1994) mukaan ammattijärjestötoimintaan (kollektiiviseen toimintaan) osallistumiseen tärkein syy on ryhmäidentifikaatio, jolla tarkoitetaan yhteenkuuluvuuden tunteen lisäksi sitä, että ollaan osa yhteistä sosiaalista identiteettiä. Kellyn ja Kellyn tutkimuksen mukaan ryhmäidentifikaation myötä osallistujat saivat kokemuksen ryhmään kuulumisesta ja kokivat me-henkeä. Lisäksi he mainitsevat kollektiiviseen toimintaan osallistumisen syiksi kollektiivisen ja individuaalisen orientaation, vastakkainasettelun työnantajaa kohtaan, kollektiivisen ja individuaalisen deprivaaation (työorientaatio, miten haluaa työskennellä, yksin vai ryhmässä) sekä osallistumisen poliittiseen toimintaan. Kaunismaan (1997, 42, 47) mukaan yksilön halutessa olla osa yhteisöä tai ryhmää puhutaan kollektiivisesta identiteetistä, jolla viitataan siihen ryhmään, jonka osa yksilö haluaa olla.

Nurminen (2018) tutki gradussaan, miksi ihmiset osallistuvat ay-toimintaan. Hän keskittyi tutkimuksessaan yhdistystoimintaan osallistumiseen. Tärkeimmiksi toimintaan osallistumisen syiksi nousivat mukaan pyydetyksi tuleminen, yhteisöön kuulumisen tärkeys, yhdistyksen toimiminen kohtauspaikkana, ystävien löytyminen, ryhmän toimiminen voimavarana, vaikuttamismahdollisuus, mahdollisuus kehittyä yksilöinä ja mahdollisuus kehittää yhdistyksen toimintaa. Lisäksi hän kokoaa osallistumisen syiksi yhteiskunnallisen

vaikuttamisen, vaikuttamisen jäsenten arkeen, oman osaamisen kasvattamisen, yhteisöllisyyden ja osallistumisen toimintaan, tiedonsaannin, yhdistyksen toimintatapojen kehittämisen sekä palautteen saamisen. (Nurminen 2018, 46–51.) Helinin (2001, 43) tekemän tutkimuksen mukaan tärkein syy osallistua ay-toimintaan on etuihin vaikuttaminen, toiseksi tärkein on saada tietoa oikeuksista, ja lisäksi tärkeäksi osoittautui kokemus siitä, että yhteistoiminnalla saavutetaan tuloksia.

Gordon, Philpot, Thompson ja Spiller (1980, 485–487) tutkivat ammattijärjestösitoutumista. Heidän tutkimuksensa mukaan ammattijärjestötoimintaan sitouduttiin lojaalisuudesta ammattiliittoa kohtaan, velvollisuuden tunteesta liittoa kohtaan, halusta tehdä liiton puolesta erityistyötä sekä uskosta ammattijärjestötoimintaa kohtaan.

Osallistumisnäkökulmassa on otettu huomioon myös muutamia yleisiä osallistumiseen liittyviä motivaatioteorioita. Ryan ja Deci (2000) selittävät ihmisten tarvetta osallistua itsemääräämisteorialla, jossa tarpeet luokitellaan kolmeen pääluokkaan: saavuttamistarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja autonomian tarve. Saavuttamistarve (kompetenssitarve) tarkoittaa sitä, että ihminen tavoittelee tuloksien saavuttamista, uuden oppimista ja ympäristön kontrolloimista. Yhteenkuuluvuuden tarve tarkoittaa halua päästä jäseneksi tiettyyn ryhmään ja saada siltä arvostusta. Autonomian tarve tarkoittaa yksilön tarvetta valita itse omat tavoitteensa ja olla itsenäinen.

Juuti (2006, 37–38) kuvaa motivaatiota järjestelmänä, joka ohjaa ja virittää tekemistä. Kun käyttäytyminen on motivoitunutta, se on tarkoituksenmukaista ja päämäärähakuista. Motivoitunut käyttäytyminen on useimmiten yksilön oman tahdon alaista, vapaaehtoista ja kontrolloitua toimintaa. Motiivit, kuten halut, tarpeet, sisäiset yllykkeet ja vietit muodostavat motivaatiotilan. Juuti kuvaa motivaatiota kokonaisprosessiksi, joka on yhteistulos yksilöön vaikuttavista motiiveista.

### 3.3 Luottamusmieheksi ryhtymisen syitä

Hyttinen (2007) tutki syitä, miksi luottamusmiehet osallistuvat luottamusmieskoulutuksiin, luottamusmiesten arvoja sekä luottamusmiesten sitoutumista ammattijärjestöön. Tutkimuksessa oli mukana YTN:n ja muiden liittojen luottamusmiehiä. Osana tutkimusta oli myös luottamusmieheksi ryhtymisen syyt. Hyttisen (2007, 72–73) mukaan tärkein syy

ryhtyä luottamusmieheksi oli se, että henkilöä oli työpaikalla pyydetty luottamusmieheksi. Luottamusmiehet halusivat vaikuttaa työpaikkansa asioihin ja toimintatapoihin, auttaa ongelmatilanteissa kollegoita, avartaa näkökulmaansa yhteiskunnasta ja työelämästä, saada niistä ajankohtaista tietoa sekä toimia yhteisten asioiden puolesta.

Robyn (1995, 76) tutkimuksen mukaan luottamusmieheksi ryhtymiseen on vaikuttanut perheen innostaminen ja tuki ryhtyä toimeen, järjestökokemus muista järjestöistä, sekä kollegoiden ja liiton henkilöstön tuki ja kannustus. Bartramin, Stantonin ja Elovarisen (2008, 36) tutkimuksessa nousee esille muita syitä luottamusmieheksi ryhtymiseen: ideologiset syyt, kollektiivinen edunvalvonta, työsuhdeasioiden osaaminen sekä koulutuksiin osallistuminen. Leskisen (2013, 71) mukaan tärkein syy ryhtyä luottamusmieheksi oli se, että joku pyysi. Muita syitä oli halu auttaa ja vaikuttaa, oppimishalu, kiinnostus sekä persoonaan liittyvät syyt.

Ikonen-Varila (1997, 35–37) tutki SAK:laisia luottamusmiehiä. Hänen tutkimuksensa mukaan luottamusmieheksi ryhtymiseen ovat vaikuttaneet oma kiinnostus ja aktiivisuus ja se, että koetaan, ettei ketään muuta ollut saatavilla. Osa tutkimukseen osallistuneista kokee joutuneensa tehtävään. Luottamusmieheksi on ryhdytty, sillä halutaan ottaa kantaa, laittaa työnantajalle hanttiin ja ollaan kiinnostuneita politiikasta (erityisesti ay-politiikasta).

YTN on tutkinut osana muuta luottamusmiestutkimusta sitä, miksi luottamusmieheksi ryhdytään. Tärkeimmäksi syyksi on noussut se, että kollegat olivat pyytäneet ryhtymään luottamusmieheksi. Luottamusmiehet kokevat saavansa myös ammatillista osaamista. Lisäksi halutaan puolustaa etuja ja vaikuttaa asemaan. Yksi luottamusmieheksi ryhtymisen syy on se, että siinä oppii paljon, kuten neuvottelutaitoja, työsuhdelainsäädäntöä, tunneälyä ja saa esiintymisvalmiutta. Myös työtovereiden osoittama arvostus nousi syyksi ryhtyä luottamusmieheksi. (Tähtitanner & Levander 2014.)

Pekarek (2009, 158) haki tutkimuksessaan syitä siihen, miksi luottamusmieheksi ryhdytään. Pekarek (2009, 163) teki omaan tutkimukseensa aiempien tutkimusten perusteella yhteenvedon niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat luottamusmieheksi ryhtymiseen. Hän jaotteli ne kahteen ryhmään, sisäisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Sisäisillä, henkilökohtaisilla tekijöillä viitataan persoonallisiin tekijöihin. Sosiaalisilla tekijöillä viitataan yksilön ympäristöön.

Pekarek (2009, 163–169) jakaa sisäiset ja sosiaaliset tekijät vielä useisiin osa-alueisiin, jotka on esitelty alla olevassa taulukossa 1.

Taulukko 1. Luottamusmieheksi ryhtymiseen vaikuttavia tekijöitä (Pekarek 2009, 163–169)

Sisäiset tekijät	Sosiaaliset tekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideologinen sitoutuminen liittoon (positiivinen näkemys liitosta, saa etuja osallistumalla)</li> <li>• Epäitsekkyys (halu auttaa kollegoita, kollektiivisten etujen saavuttaminen, kollektiivinen jäsenten auttaminen, palkkojen kollektiivinen parantaminen, kollegoiden motivointi)</li> <li>• Oma etu (työsuhdeasioiden osaaminen, oman osaamisen kehittäminen, kokemus)</li> <li>• Itseluottamus (sisäinen tekijä, joka vaikuttaa luottamusmieheksi ryhtymiseen)</li> <li>• Aiempi järjestökokemus (monilla aiempaa kokemusta järjestöistä ja luottamustehtävistä, ovat ennen luottamusmieskautta olleet aktiivisesti mukana työpaikkatoiminnassa)</li> <li>• Poliittiset tekijät (kiinnostus politiikkaan kohtaan)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muiden antama kannustus (kollegat, muut luottamusmiehet ja liiton henkilöstö kannustavat ryhtymään luottamusmieheksi)</li> <li>• Epäoikeudenmukaisuus työpaikalla (kokemus epäoikeudenmukaisuudesta työsuhteissa)</li> <li>• Työpaikkatoiminta (jos luottamusmiestä ei ole, yksittäiset henkilöt pyrkivät täyttämään roolin)</li> </ul>

Pekarek (2009, 171) käytti tekemäänsä yhteenvetoa tutkimuksensa tulosten tulkitsemiseen. Pekarikin mukaan hänen tekemänsä tutkimus täydentää tutkimusta varten tehtyä yhteenvetoa aiemmista aiheeseen liittyvistä tutkimuksista. Pekarekin (2009, 171–172) tutkimuksessa tärkeimmiksi tekijöiksi nousi epäitsekkyys, itseluottamus ja ideologinen sitoutuminen liittoon. Vähemmän tärkeiksi hän totesi poliittiset tekijät sekä järjestökokemuksen, kaikkein vähiten tärkeäksi jäi oma etu. Aiemmista tutkimuksista nousseiden tekijöiden lisäksi Pekarekin tutkimuksesta nousi kaksi muuta tekijää: molemminpuolinen sitoutuminen liittoon sekä kielitaito. Sosiaalisista tekijöistä tärkeimmäksi nousi muiden kannustus ryhtyä luottamusmieheksi. Lisäksi Pekarek mainitsee työpaikkatoiminnan merkityksen sekä epäoikeudenmukaisuuden työpaikalla.

Moore (1980, 92–97) tutki luottamusmieheksi ryhtymisen syitä kahdeksan hypoteesin kautta:

- 1) Luontainen johtajuus -hypoteesi: yksilö, joka ottaa johtajan roolin ryhmätöissä ottaa vastaan luottamusmiehen tehtävän.
- 2) Luotettava henkilö -hypoteesi: ryhmän luotettavin henkilö ottaa vastaan luottamusmiehen tehtävän, jotta sitä ei ota vastaan epäluotettava henkilö tai jotta tehtävä tulee ylipäättään täytetyksi.
- 3) Sitoutunut yksilö -hypoteesi: luottamusmieheksi ryhtyvä on jo ennestään sitoutunut jollakin tavalla kapitalistisen järjestelmän vastustamiseen ja luottamusmiehenä toimiminen olisi osa sitä.
- 4) Vallan haku -hypoteesi: ihmiset ovat kiinnostuneita luottamusmiehen tehtävästä, sillä he haluavat valtaa.
- 5) Sosiaalityöntekijä -hypoteesi: yksilöt, jotka ryhtyvät luottamusmieheksi ovat suurimmalla todennäköisyydellä niitä henkilöitä, joilla on suurin tarve palvella muita.
- 6) Epäyhdenmukaisuus asema -hypoteesi: yksilöt, jotka kokevat alhaista yhdenmukaisuutta, haluavat ryhtyä luottamusmiehiksi.
- 7) Itsensä toteuttaminen -hypoteesi: luottamusmieheksi ryhtyvillä on kova tarve toteuttaa itseään, mutta heillä ei ole siihen mahdollisuutta.
- 8) Autoritäärinen -hypoteesi: autoritääriset henkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi.

Huomattavaa on, että Mooren tutkimus tuki vain Luotettava henkilö -hypoteesia, vaikka sekin Mooren mukaan vaatii muokkausta tutkimuksen tulosten varjossa. Vaikka luottamusmiehet eivät Mooren mukaan halua itselleen vastuuta eikä tehtävään välttämättä hakeuduta aktiivisesti, he olivat ryhtyneet tehtävään kokiessaan työpaikkansa johtajuuden heikoksi, tai koska kukaan muu ei halunnut ottaa luottamusmiehen tehtävää vastaan. Luottamusmiehen toimi koettiin tärkeäksi ja se oli tärkeää täyttää. Lisäksi luottamusmiehet halusivat itse olla päättämässä omasta kohtalostaan työpaikalla ja kokivat, että he itse osaavat itse parhaiten olla neuvottelemassa kohtalostaan. (Moore 1980, 92–97.)

Tässä luvussa käsiteltiin kollektiiviseen toimintaan osallistumista. Liittoon kuulumisen merkitystä on tutkittu monilla eri tieteen aloilla. Osa näkemyksistä keskittyy kollektiivisuuteen ja osa yksilöllisten etujen saavuttamiseen. Ammattijärjestöjen toimintaan aktiivisesti osallistuvien näkemyksissä korostuu vaikuttamismahdollisuudet. Luottamusmieheksi ryhtymisen tärkeimmäksi syyksi aiemmissa tutkimuksissa nousi se, että kollegat olivat pyytäneet asettumaan ehdolle luottamusmieheksi.

## 4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Yksilöllistymisen, globalisaation ja työelämän epävarmuuden katsotaan muuttaneen luottamusmiehen toimintaympäristöä. Erityisesti nuoret ylemmät toimihenkilöt ovat yksilösuuntautuneita ja he ovat omaksuneet uuden työelämän toimintatavat. Kollektiiviseen toimintaan osallistumisen taustalla nähdään usein olevan yksilölliset tarpeet.

Edellä kuvatut näkökulmat ovat ohjanneet tätä tutkimusta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää nuorten ylempien toimihenkilöiden näkemyksiä kollektiiviseen edunvalvontaan osallistumisesta sekä sitä, miksi nuoret ylemmät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin siten, että tutkimukseen otettiin mukaan sellaisia henkilöitä, jotka ovat työskennelleet ainoastaan Julkusen (2008), Järvensivun (2010) ja Koskisen (2016) mainitseman uuden työn aikaan. Kollektiivinen edunvalvonta ja luottamusmiestoiminta on aikoinaan luotu vanhan työn aikana, ja nyt haluttiin saada tutkimustietoa nuorista, uuden työn tekijöistä, joilla ei ole kokemusta vanhasta työstä.

Tutkimuksessa pyritään löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. *Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että nuoret ylemmät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi?*
2. *Miten nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet kokevat kollektiivisen edunvalvonnan?*
3. *Miten ylempiin toimihenkilöihin kuuluvat nuoret luottamusmiehet kokevat uuden työelämän?*

## 5 AINEISTO JA MENETELMÄT

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Kyseessä on laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tavoite on erilaisten ilmiöiden ymmärtäminen, tulkinta, selittäminen sekä soveltaminen. Laadullisella tutkimuksella pyritään kuvailemaan, luonnehtimaan ja tulkitsemaan sellaisia ilmiöitä, joilla on sosiaalisia, psyykkisiä tai kulttuurisia yhteyksiä. (Anttila 2006, 275.) Laadullinen tutkimus johtaa tutkittavan ilmiön käsitteellistämiseen, kun tarkoituksena ei ole testata jo olemassa olevaa teoriaa vaan ymmärtää ja tulkita ilmiöitä (Kiviniemi 2010, 74). Kun tutkitaan luottamusmieheksi ryhtymisen syitä, tavoitellaan tutkimuksella jonkin ilmiön ymmärtämistä ja käsitteellistämistä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa luottamusmiehen toiminnasta ja erityisesti auttaa ymmärtämään, miksi nuoret ylempät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi. Tutkimuksen heuristinen arvo tarkoittaa Anttilan (2006, 187) mukaan jotakin uuden löytämistä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin tuomaan esille sellainen uusi näkökulma tutkittavasta ilmiöstä, ettei sitä pystytä osoittamaan ilman tehtyä tutkimusta.

### 5.2 Tutkimuskohde- ja aineisto

Tässä tutkimuksessa tutkitaan nuorten ylempien toimihenkilöiden syitä ryhtyä luottamusmiehiksi. Tämän pro gradu –tutkielman aineisto kerättiin haastattelemalla Ylemmät toimihenkilöt YTN:n luottamusmiehiä. Kaikki haastatellut luottamusmiehet toimivat ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustajina omassa yrityksessään. Tutkimuslupa haastatteluja varten saatiin YTN:ltä tarvittaviin tietoihin joulukuussa 2014. Aineiston keruun ollessa ajankohtainen, tutkija sai YTN:stä ajankohtaisen tiedot niistä luottamusmiehistä, jotka olivat tämän tutkimuksen kohderyhmää.

Tilastokeskuksen (2015) mukaan keskimääräinen valmistumisaika ammattikorkeakoulusta on 4,5 vuotta ja yliopistosta 5,5 vuotta. Opetus- kulttuuriministeriön (2014, 14) mukaan korkeakouluopinnot aloitetaan keskimäärin 20-vuotiaana. Koska tutkimukseen haluttiin valita haastateltavaksi vain sellaisia ylempiä toimihenkilöitä, jotka ovat tulleet työelämään uuden työn aikana, valittiin haastateltaviksi henkilöitä, joiden ei oleteta siirtyneen työelämään täyspäiväisesti ennen vuotta 2005. Näin ollen haastattelupyyntö lähetettiin

sellaisille Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n luottamusmiehille, jotka ovat syntyneet vuonna 1980 tai sen jälkeen.

Tutkimuksen kohderyhmään sopivat haastateltavat saatiin YTN:n luottamusmiesrekisteristä suodattamalla vuonna 1980 tai sen jälkeen syntyneet luottamusmiehet. Tällaisia henkilöitä löytyi helmikuussa 2016 yhteensä 178 kappaletta. Näistä henkilöistä poistettiin ne, jotka eivät kuuluneet Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n jäsenjärjestöihin. Haastattelupyyntö lähetettiin yhteensä 172 henkilölle. Koska ennen haastatteluja ei voitu tietää, milloin tutkimuksen kannalta merkittävä saturaatiopiste saavutetaan, haastattelupyynnössä ei kerrottu, kuinka montaa henkilöä tutkimuksessa tullaan haastattelemaan. Näin haluttiin varmistaa myös se, että kukaan ei jätä ilmaisemasta mielenkiintoaan tutkimusta kohtaan siksi, että ajattelee, ettei enää mahdu haastateltavaksi.

Mielenkiinnon haastattelua kohtaan ilmaisi 20 henkilöä, ja heistä haastateltiin 11 henkilöä. Haastattelut toteutettiin huhti-toukokuussa 2016. Haastatteluista yksi toteutettiin kasvotusten, ja loput 10 puhelimitse tai Skypen välityksellä. Haastattelut nauhoitettiin matkapuhelimella ja Audacity-sovelluksen avulla. Nauhoitettua aineistoa kertyi yhteensä 6,5 tuntia ja litteroitua haastattelumateriaalia kertyi 100 sivua. Yksi haastatteluista jätettiin käyttämättä, kun haastattelun aikana selvisi, että haastateltava toimii toimihenkilöiden luottamusmiehenä eikä näin ollen kuulu tämän tutkimuksen kohderyhmään. Eskolan ja Vastamäen (2015, 30) mukaan haastattelupaikan tulisi olla rauhallinen ja ulkopuoliset ärsykkeet tulisi minimoida. Haastattelujen toteutus tehtiin haastateltavan toiveiden mukaisesti ja suurin osa haastateltavista toivoi haastattelua puhelimitse tai Skypen välityksellä, jotta välttyttäisiin matkustamiselta ja siihen kuluvalta ajalta.

Haastateltavia valittaessa pohdittiin, valitaanko haastateltavat heidän edustamansa alan mukaan, jotta mahdollisimman moni YTN:n edustama ala tulisi edustetuksi. Loppujen lopuksi, osittain sattumankin kautta, henkilöt kutsuttiin haastatteluun samassa järjestyksessä kuin he ilmaisivat mielenkiinnon tutkimukseen osallistumista kohtaan. Haastateltavat edustavat yhdeksää YTN:n edustamaa alaa, eivätkä heidän jälkeensä mielenkiinnon tutkimusta kohtaan ilmaisseet henkilöt edustaneet muita aloja.

Haastateltavista 3 oli naisia ja 7 miehiä. Haastateltavat olivat syntyneet vuosien 1980 ja 1988 välillä. Haastateltavat olivat olleet valmistumisen jälkeen työelämässä neljästä kymmeneen



vuotta tai opinnot olivat jääneet kesken, mutta työsuhde oli jo jatkunut pitkään. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikilla oli työpaikallaan käytössä ylempiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus. Haastateltavat olivat toimineet luottamusmiehenä kahdesta kuukaudesta kuuteen vuoteen ja heillä oli edustettavia 9–429. Haastateltavista neljä toimi esimiehenä. Lähes kaikki olivat olleet samassa työpaikassa valmistumisesta lähtien tai jo sitä ennen. Luottamusmiestoimeen he käyttivät aikaa vaihtelevasti, muutamasta tunnista kuukaudessa 80 %:iin työajasta.

### 5.3 Haastattelumenetelmä

Haastattelumenetelmänä päätettiin käyttää puolistrukturoitua teemahaastattelua. Keskustelumuotoinen haastattelu käydään vuorovaikutuksessa, jolloin tutkijalla on mahdollisuus lähestyä inhimillistä käyttäytymistä tai ilmiötä, sen tietoisuutta, aikomuksia ja elämyksiä. Teemahaastattelu mahdollisti haastateltavien mahdollisimman vapaan ja luontevan reagoinnin ja siinä voitiin käydä tutkimusaiheet läpi siinä järjestyksessä, kun se kunkin haastateltavan kohdalla oli tarpeen. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 8.) Haastattelun ollessa vuorovaikutteinen ja keskusteleva, antoi se mahdollisuuden kysymysten tulkitsemiseen ja täsmennysten pyytämiseen. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 5–7, 15–16.)

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, niin sanotut teemat, ovat ennen haastatteluja tiedossa ja ne luovat rungon haastattelulle. Vaikka haastattelu muistuttaakin suurelta osin keskustelua, se tähtää informaation keräämiseen haastattelijan ehdoilla. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 25, 36.) Teemahaastattelulle tehtiin pohja ja runko, joka perustuu luvuissa 2 ja 3 esille tuleviin käsitteisiin. Teemahaastattelun rungolla varmistettiin se, että haastattelussa käsiteltäisiin asianmukaiset teemat, mutta se toimi enemmänkin haastattelijan muistilistana. Vaikka aiheita ei jokaisessa haastattelussa käsitelty haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä, pystyttiin haastattelun aikana ja lopuksi tarkistamaan, että kaikki tutkimuksen kannalta olennaiset aiheet oli käsitelty ja missä vaiheessa haastattelua ollaan menossa. Haastattelurunko tehtiin Mind Map -muotoon (ks. LIITE 1). Eskola ja Vastamäki (2015, 37–38) ehdottavat, että runko kannattaa tehdä kolmeen tasoon: laajemmat teemat, tarkentavat apukysymykset ja yksityiskohtaiset pikkukysymykset. Haastattelun pääteemat olivat:

- Kollektiivisuus/kollektiivinen edunvalvonta
- Työelämä
- Luottamusmiestehtävä

- Lisäksi käsiteltiin muutamia hajanaisia teemoja, kuten järjestäytymättömien edustaminen

Jokainen pääteema sisälsi alateemoja ja lisäkysymyksiä, joiden avulla päästiin tarkastelemaan teemaa tarkemmin.

Haastatteluista saatava tieto jäsentää teoreettisen tarkastelun ja tutkimuksessa tulisi mahdollistaa aineistosta esiin tulevien ominaispiirteiden ja niiden pohjalta tapahtuvien ilmiöiden tarkastelu (Kiviniemi 2010, 74). Etukäteen ennen haastatteluja tehdyt teoreettisten näkökulmien selvittäminen antoi suunnan tutkimuksen kulkuun. Vaikka aineiston pohjalta onkin tarkoitus luoda uusia ilmiöitä, käsitteellistäminen ei ole ainoastaan aineistolähtöistä vaan kumpuaa jo olemassa olevasta teoriasta ja vuorovaikutuksessa keskenään luo uuden ilmiön (Kiviniemi 2010, 74).

#### 5.4 Adaptiivinen teorianmuodostus

Aineiston analysoinnissa käytettiin Derek Layderin adaptiivisen teorianmuodostuksen mallia. Layderin (1998) mukaan usein halutaan tehdä joko teorialähtöinen tai empiriaan suuntautunut tutkimus. Layder kuitenkin muistuttaa, että yhteiskuntatieteissä tutkimuksessa yhdistyy nämä kaksi otetta. Vaikka tutkimuksen lähtökohta on empiirinen tutkimus, siinä viitataan olemassa oleviin teorioihin ja ilmiöihin ja pohditaan niiden suhdetta empiriasta nousseeseen uuteen teoriaan.

Layderin (1998) mukaan adaptiivinen teorianmuodostus viittaa niin keskitason teoriaan (Middle-range) kuin aineistopohjaiseen teoriaan (Grounded Theory). Keskitason teoriassa ei voida jättää huomioimatta olemassa olevia teorioita, vaikka tutkimuksen alussa hypoteesin ja empiirisen datan perustella voidaan tehdä uusia havaintoja sosiaalisista ilmiöistä. Tulokset teoretisoidaan kuitenkin ilmiöksi loogisella ja deduktiivisella prosessilla, mikä on ollut tunnettu jo entuudestaan ja perustuu olemassa oleviin faktoihin. Evidenssien löytäminen empiirisestä tutkimuksesta sitten joko vahvistaa alustavan teorian ideat tai epätodentaa ne. Jos hypoteesissa esitettyä teoriaa ei pystytä todentamaan, se täytyy muotoilla uudelleen tai hylätä kokonaan. Mitä enemmän teorioita pystytään testaamaan tällä tavalla, sitä suuremmalla todennäköisyydellä on mahdollista löytää teoriaa tukevaa evidenssiä. Tämä voi johtaa siihen, että teorian ydin voidaan vakiinnuttaa ja tästä voidaan luoda uusia tutkimuksia aiheeseen liittyen.

Aineistopohjainen lähestymistapa on yksi tunnetuimmista laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmistä (Oktay 2012). Se on tutkimusmenetelmä, jossa tutkimusväittämiä ei muotoilla aiempien tutkimusten ja teorioiden perusteella vaan aineiston pohjalta. Tarkoituksena ei ole testata muiden teorioita vaan kehittää aineistoon perustuen uusi, oma teoria. (Anttila 1998.) Aineistopohjainen lähestymistapa on luotu luomaan teorioita, jotka empiirisesti pohjautuu tosielämän tilanteisiin. Siitä johtuen aineistopohjainen teoria mahdollistaa uusien teorioiden luomisen ilmiöistä, joita ei ole aiemmin tutkittu. (Oktay 2012.)

Adaptiivisen teoriamuodostus pohjautuu niin keskitason teorian menetelmään kuin aineistopohjaiseen lähestymistapaan, kuitenkin siten, että kummankin menetelmän perusteita muutetaan radikaalisti. Adaptiivisessa teorianmuodostuksessa keskitytään rakentamaan uusia teorioita siten, että ne yhdistyvät jatkuvaan tutkimukseen. Adaptiivisessa teorianmuodostuksessa hyödynnetään elementtejä jo olemassa olevista teorioista sekä meneillään olevasta tutkimuksesta löydettävästä empiiriseen dataan ja sen analysointiin perustuvasta teoriasta. Menetelmä on jatkuvaa vuorovaikutusta olemassa olevien teorioiden ja uuden teorian välillä, josta syntyy adaptiivinen teoria. (Layder 1998.) Vuorovaikutuksella oli tärkeä rooli tässä tutkimuksessa. Luottamusmiehen toimintaympäristö määritteli monia lähtökohtia tutkimukselle. Toimintaympäristön olemassaolo, historia, muutos ja sen haasteet tuli ymmärtää, jotta pystyttiin luomaan pohja aineiston keruulle sekä tutkimukseen valitulle teemahaastattelulle. Prosessinomainen työskentely (aiemman teorian käsittely – haastattelujen tekeminen – aiempaan teoriaan palaaminen – aineiston analysoiminen) vahvisti teorian ja empirian vuorovaikutusta.

Adaptiivinen teoriamuodostus valittiin menetelmäksi, sillä tutkimuksessa ei ole tarkoitus todentaa tai kumota aiempaa liittyvää teoriaa. Layderin menetelmä mahdollistaa sen, että tutkimuksen aluksi käsiteltiin luottamusmiehen toimintaympäristöä sekä aiempia tutkimuksia luottamusmieheksi ryhtymisen syistä. Jos aineistosta ei kuitenkaan nouse viitteitä näistä käsitteistä, voidaan tämän tutkimuksen tuottamia tuloksia käsitellä sellaisinaan.

Aineiston keräämisen, haastattelujen, jälkeen äänitetyt haastattelut litteroitiin ja luettiin tarkasti läpi useaan kertaan. Lukiessa pyrittiin ottamaan huomioon aineiston ulottuvuudet.

Anttila (2006, 276) muistuttaa, että aineiston tutkiminen tulee aloittaa ilman ennakkoletuksia ja avoimin mielin, jotta on mahdollista löytää alusta asti tutkittavan ilmiön piirteitä. Ensimmäisillä lukukerroilla pyrittiin samaan kokonaiskuvan aineistosta.

Aluksi litteroituun aineistoon tutustuttiin haastateltava kerrallaan, tämän jälkeen koko aineisto koottiin yhdeksi dokumentiksi teemahaastattelun rungon pohjalta. Tässä vaiheessa aineistosta poistettiin epärelevantit kohdat, kuten haastatteluiden alku- ja loppuselitykset, sekä aineistoon tehtiin sellaiset merkinnät, joiden perusteella myöhemmin voitaisiin tietää, kenestä haastateltavasta oli kyse. Tehdyt toimenpiteet helpottivat hahmottamaan aineiston kokonaisuudessaan eikä vain erillisinä haastatteluina. Layder (1998) ohjaa tutustumaan aineistoon esikoodaamalla sen. Aineistoon merkitään mielenkiintoiselta vaikuttavia kohtia. Näiden merkintöjen ei tässä vaiheessa tarvitse vielä olla tarkoituksenmukaisia. Tässä vaiheessa pyrittiin toimimaan siten, että aiempi tutkimuksessa käytetty teoria ei ohjaa mielenkiinnonkohteita vaan aineisto vastaanotetaan sellaisena kun se on.

Layderin (1998) mukaan aineiston analyysissä fokuksen säilyttämisen apuna käytetään orientoivia käsitteitä. Orientoivien käsitteiden tarkoitus on ohjata analysointia ja aineiston järjestelyä ja ne valitaan jo ennen aineiston analysointia pohjautuen aiempaan tutkimukseen tai muuhun aiheeseen liittyvään tietoon. Orientoivat käsitteet auttavat tutkijaa keskittymään aiheeseen. Koska tavoitteena oli tutkia syitä miksi luottamusmieheksi on ryhdytty, orientoiviksi käsitteiksi valittiin aiemmin tässä tutkimuksessa käsiteltyjen käsitteiden joukosta seuraavat:

- kollektiivisuus, johon kuuluu myös kollektiivinen edunvalvonta
- työelämä, jonka alakäsitteiksi tässä tutkimuksessa luetaan ympäristö, jossa työskentelee
- henkilöön liittyvät tekijät, sekä
- kokemukset ylempien luottamusmiehenä toimimisesta

Orientoivien käsitteiden ja esikoodauksen avulla järjestettiin ja rajattiin aineistoa siten, että oli mahdollista aloittaa varsinainen koodaus. Orientoivat käsitteet ohjasivat edelleen aineiston koodausta siten, että niiden avulla fokus pysyi tutkitussa aiheessa. Tuomen ja Sarajärven (2018, 123–125) mukaan aineiston analysointi lähtee redusoinnista, jolloin aineistosta karsitaan pois epäoleellinen ja pelkistetään teksti koodeiksi. Aineistosta nousi 656 pelkistettyä koodia. Aineistosta lähdettiin hakemaan samankaltaisuuksia ja

eroavaisuuksia ja nämä yhdistettiin Tuomen ja Sarajärven mainitsemiksi alaluokiksi, joita muodostui 296 kappaletta. Alaluokille annettiin yhdistettyjä pelkistettyjä koodeja kuvaava nimi, mikä edesauttoi aineiston abstrahointia kohti käsitteellisempiä luokkia. Layder (1998) mainitsee, tässä vaiheessa voidaan käyttää väliaikaista koodausta tukemaan analyysia, kun ei vielä tarkkaan tiedetä mikä tulee olemaan lopullinen luokan nimi.

Suuri määrä alaluokkia yhdistettiin yläluokiksi, joita kehittyi 40 kappaletta. Tuomi ja Sarajärvi muistuttavat huolehtimaan siitä, että abstrahoinnin aikana yhteys alkuperäisdataan ei katoa. Moninkertainen tutustuminen aineistoon varmisti sen, että yläluokat oli mahdollista yhdistää alkuperäiseen aineistoon ja tarvittaessa palata siihen analyysivaiheessa. Tuomen ja Sarajärven (2018, 125) mukaan abstrahointia jatketaan niin pitkään kuin aineiston sisältö sen mahdollistaa.

Yläluokkien yhdistämisestä muodostui tämän tutkimuksen käsitteet, joita muodostui neljä kappaletta ja jotka on esitelty alla olevassa taulukossa 2. Jokaisen käsitteen alla on esitelty ne yläluokat, joiden perusteella pääkäsitteet syntyivät. Sinänsä ei ollut yllättävää, että käsitteet viittaavat niihin aihealueisiin, joita käsiteltiin tutkimuksen alussa, olihan teemahaastattelurunko tehty aiempien teorioiden ja luottamusmiehen toimintaympäristön perusteella ja haastattelut oli tehty tätä tutkimusta varten. Tulokset käsitellään luvussa 6 alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 2. Aineiston luokittelu: Tutkimuksen pääkäsitteet ja yläkäsitteet

<p>Kollektiivisella edunvalvonnalla voidaan vaikuttaa paikallisesti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Työpaikan kehittäminen</li> <li>•Sopiminen</li> <li>•Asioiden hoitaminen</li> <li>•Yhteisten etujen puolustaminen</li> <li>•Edustettavat erityinen ryhmä</li> <li>•Edustettavissa työnantajan edustajia</li> <li>•Henkilöstöryhmien erilaisuus</li> <li>•Iän vaikutus edunvalvontaan</li> <li>•Järjestäytymättömien edustaminen</li> <li>•Edunvalvonta näyttäytyy kriisitilanteissa</li> <li>•Edunvalvonnan näkymättömyys</li> </ul>	<p>Työelämän moninaisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Halu tehdä mielekästä työtä</li> <li>•Kokemus työelämästä</li> <li>•Näkemykset työelämästä</li> <li>•Työelämän muutosten kokemukset</li> <li>•Halu tehdä monipuolisia tehtäviä</li> </ul>
<p>Luottamusmiestoimintaan vaikuttavat tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Luottamus</li> <li>•Epävarmuuden kokeminen</li> <li>•Luottamusmies - esimies -kaksoirooli</li> <li>•Tehtävät</li> <li>•Yksin tekeminen</li> <li>•Haasteet</li> <li>•Työnantajan vaikutus</li> <li>•Yhteistyö</li> <li>•Ylempien toimihenkilöiden edustaminen</li> <li>•Näkyvyys</li> <li>•Onnistuminen ja palaute</li> <li>•Osaaminen</li> </ul>	<p>Luottamusmieheksi ryhtymisen syyt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Työkokemus</li> <li>•Edellinen luottamusmies</li> <li>•Luottamusmiestehtävä vieras</li> <li>•Halu tehdä luottamusmiehen tehtäviä</li> <li>•Hyöty</li> <li>•Itsensä kehittäminen</li> <li>•Järjestökokemus</li> <li>•Merkityksellisyys</li> <li>•Haasteet</li> <li>•Mahdollisuus vaikuttaa</li> <li>•Ominaisuudet</li> <li>•Uranätkä</li> </ul>

Layderin (1998) mukaan pelkkä aineiston koodaaminen ei luo uutta teoriaa. Layder ohjaa käyttämään teoreettisia memoja, joilla tarkoitetaan aineistolle asetettuja kysymyksiä, ongelmia ja muita aineistoon liittyviä tutkijan tekemiä muistiinpanoja. Teoreettiset memot mahdollistavat uusien ideoiden, näkökulmien ja ajatusten luomisen sekä jo tutkimuksessa käytettyjen aiempien teorioiden muokkaamisen. Jo haastattelujen aikana sekä koko aineiston analyysin ajan aineistosta kirjoitettiin muistiinpanoja: ajatuksia ja kysymyksiä aineistoon liittyen. Aineistossa oli jo alkuvaiheessa nähtävissä yhteneväisyyksiä ja koodauksen ja abstrahoinnin myötä aineisto muodostui kokonaisuudeksi, josta oli löydettävissä linkejä eri käsitteiden välillä. Aiempiin tutkimuksissa käsiteltyihin teorioihin nähden, aineistosta nousi myös paljon kysymyksiä. Memojen perusteella valittiin myös tuloksissa esitetyt aineisto-

otteet. Memojen ja aineistoanalyysin pohjalta luvussa 6 on esitelty tämän tutkimuksen tulokset.

## 5.5 Eettisyys

Tämän tutkimuksen oleellisin eettinen kysymys liittyy tutkijan asemaan ja rooliin. Tutkija työskentelee YTN:läisessä ammattijärjestössä. Tutkimuksen aihe ja luottamusmiesten toimintaympäristö ovat osa tutkijan työtä. Tutkijan on täytynyt pohtia eettisesti jo ennen tutkimuksen alkua sekä tutkimusprosessin ajan objektiivisuutta ja tutkijan aseman merkitystä. Tutkija ei asettanut tutkimukselle ennakko-odotuksia eikä pyrki siihen, että tutkijan oma toimintaympäristö ei vaikuta tutkimuksen etenemiseen. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2016) tuovat kuitenkin esille, että täydellinen objektiivisuus on mahdotonta. Riittää, että tutkija tiedostaa asemansa ja toimii mahdollisimman objektiivisesti.

Tutkija-asema oli yksi syy valita menetelmäksi adaptiivinen teorianmuodostus. Tutkimuksen perustaksi haluttiin aiempi teoria ja tutkimuskirjallisuus, jotka määrittivät pohjan tälle tutkimukselle. Samanaikaisesti haluttiin antaa ääni nuorille ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehille. Layderin adaptiivinen teorianmuodostus mahdollisti aiemman tutkimustiedon ja empiriasta nousevan teorian yhdistämisen. Layderin malli antoi mahdollisuuden luoda teemahaastattelurungon aiemman tutkimuksen perusteella, jolloin varmistettiin se, ettei tutkijan näkemykset tai kokemukset aseta ennakko-odotuksia haastatteluille. Teemahaastattelujen vuorovaikutteisuus mahdollisti sen, että haastateltavilla oli mahdollisuus pohtia avoimesti tutkittavaa ilmiötä.

Haastatteluissa ja analysoimisessa esille nousi haastateltavien anonymiteetti ja luottamus. Myös Eskola ja Suoranta (1998, 55–56) muistuttavat anonymiteetin tärkeydestä. Haastattelupyynnössä ja haastattelujen alussa haastateltaville kerrottiin, että haastateltavien anonymiteetti säilyy, eikä heitä pystytä tutkimuksesta tunnistamaan. Analysointivaiheessa aineistoon tehtiin sellaiset merkinnät, että tutkijan oli mahdollista tietää, kenestä haastateltavasta oli kyse, muut haastateltavaan johdattavat tunnistetiedot poistettiin. Suoria lainauksia käytettäessä haastateltavista on käytetty nimimerkkiä ”Luottamusmies 1, 2, 3 jne.”, jotta haastateltavia ei voida tunnistaa. Luottamuksen syntyminen haastattelutilanteessa oli merkityksellistä tutkijan ollessa osa tutkittavaa ilmiötä. Haastattelupyynnössä sekä haastattelujen alussa haastateltaville kerrottiin tutkijan työskentelevän YTN:läisessä

ammattijärjestössä, mutta tutkimus tehdään osana Jyväskylän yliopistoon tehtäviä opintoja. Objektivistista tutkimusotetta korostettiin erityisesti haastattelujen aluksi luottamuksen lisäämiseksi.

Anttilan (2006, 186) mukaan tutkimuksessa pyritään suurimpaan mahdolliseen yksinkertaisuuteen ja tutkimustulosten tulee olla tulkittu selkeästi. Erityisesti analysointivaihe on pyritty kuvaamaan selkeästi, jotta lukijalle kävisi ilmi tutkimustulosten esittämisen objektiivisuus. Tutkimustulokset on pyritty esittämään selkeästi empiriaan pohjautuen ja esille on tuotu myös tässä tutkimuksessa aiemmin esitettyjä aiempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia.

Tässä luvussa kerrottiin tutkimuksen etenemisestä: tutkimusaineistosta, haastattelumenetelmästä ja tutkimuksen analyysistä sekä niiden valintaan vaikuttaneista tekijöistä. Luvun loppuksi pohdittiin tutkimuksen kannalta eettisiä kysymyksiä.



## 6 TULOKSET

### 6.1 Kollektiivisella edunvalvonnalla voidaan vaikuttaa paikallisesti

Tässä luvussa käsitellään sitä, miten nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet kokevat kollektiivisen edunvalvonnan työpaikalla. Alla olevassa taulukossa 3 on esitelty ne tekijät, jotka vaikuttavat luottamusmiesten näkemyksen mukaan kollektiiviseen edunvalvontaan.

Taulukko 3. Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten kokemukset kollektiivisesta edunvalvonnasta

Kollektiivisella edunvalvonnalla voidaan vaikuttaa paikallisesti
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Työpaikan kehittäminen</li> <li>•Sopiminen</li> <li>•Asioiden hoitaminen</li> <li>•Yhteisten etujen puolustaminen</li> <li>•Edustettavat erityinen ryhmä</li> <li>•Edustettavissa työnantajan edustajia</li> <li>•Henkilöstöryhmien erilaisuus</li> <li>•Iän vaikutus edunvalvontaan</li> <li>•Järjestäytymättömien edustaminen</li> <li>•Edunvalvonta näyttäytyy kriisitilanteissa</li> <li>•Edunvalvonnan näkymättömyys</li> </ul>

Työpaikalla tehtävää kollektiivista edunvalvontaa kuvattiin työpaikan kehittämiseksi, parempien työskentelyolosuhteiden tavoittelemiseksi sekä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Sanaa edunvalvonta vieroksuttiin ja luottamusmiehet käyttivät mieluummin esimerkiksi asioiden hoitamista, yhteistyötä tai työpaikan kehittämistä. Osalle haastatelluista luottamusmiehistä termi ”kollektiivinen edunvalvonta” oli täysin vieras. Vaikka kollektiivista edunvalvontaa kuvailtiin omien edustettavien asioiden hoitamisella, kollektiivisuutta ei luottamusmiesten mukaan juurikaan koeta eikä se näy työpaikoilla, vaikkakin viime vuosina kollektiivisuuden nähdään lisääntyneen jonkin verran. Luottamusmiesten ajatuksista oli selkeästi nähtävissä, että he halusivat tehdä oman työyhteisönsä hyväksi asioita, kehittää työpaikkaa, puolustaa edustettaviensa etuja ja neuvotella heidän etujensa mukaisia sopimuksia. Yhdenvertaisuus ja kaikkien tasapuolinen

kohtelu olivat luottamusmiehille tärkeää ja he tarkkailivat säännöllisesti, että ne toteutuvat omalla työpaikalla.

*”Tossahan se nyt on ei ehkä niin paljoo sitä edunvalvontapuolta, vaan lähinnä nyt sitte varmistua siitä, että eli kaikki saa sitä tasapuolista kohtelua ja kaikki on tietosia tavallaan niistä asioista, mitkä kaikkien tietoon kuuluu.”* Luottamusmies 8

*”Se kollektiivisuus tulee siitä, et siel ei oo yksin ihmiset puolustamassa yksin omia etujaan, vaan isompi joukko ni sitten edunvalvonta liittyy siihen, että nyt työelämässä on pelisäännöt ja tietyt oikeudet mitä kunnioitetaan.”* Luottamusmies 10

Vaikka kollektiivista edunvalvontaa ei nähty ylempien toimihenkilöiden keskuudessa kovin tärkeänä eikä se haastateltavien mukaan näkynyt juurikaan työpaikoilla, paikallisten sopimusten neuvottelemista pidettiin kuitenkin yhtenä luottamusmiehen tärkeimpänä tehtävänä. Luottamusmiesten mukaan kollektiivinen edunvalvonta näyttäytyy lähes ainoastaan paikallisen sopimisen yhteydessä. Kaikki ylemmät toimihenkilöt eivät kuulu työehtosopimusten piiriin. Työehtosopimukset mahdollistavat ja toisaalta myös vaativat paikallisen sopimisen, mikäli halutaan kaikille yhdenmukaiset pelisäännöt. Luottamusmiehet kuvailivat saavansa melko hyvin edustettaviensa tuen paikallisiin neuvotteluihin, joskin ylempien toimihenkilöiden mielipiteitä on vaikea saa esille. Ilmonen ym. (1998, 82) kuvaavat niin ikään yhteisöllisyyden ja osallistumisen puuttuessa luottamusmiehillä saattaa olla haasteena saada tietää, mitkä asiat ovat tärkeitä edustettaville.

Luottamusmiesten mukaan muiden henkilöstöryhmien edustettavat ottavat (ylempiä toimihenkilöitä) kärkeämmin kantaa ja antaa näin omalle luottamusmiehelleen paremmat valmiudet neuvotteluihin. Myös Ilmonen ja Jokivuori (1998, 143) tukevat tätä ajatusta, että alempien henkilöstöryhmien keskuudessa kollektiivisuus on säilynyt pidempään. Toisaalta taas muiden henkilöstöryhmien työehtosopimusten sisältö ei vaadi niin paljon tulkintaa kuin ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus eikä myöskään mahdollista niin paljoo paikallista neuvottelua. Luottamusmiesten mukaan edustettavat ovat tyytyväisiä siihen, että heidän ei tarvitse mennä neuvottelemaan omilla kasvoillaan vaan luottamusmies tekee sen kaikkien puolesta. Toisaalta kollektiivisuuden kuvattiin näkyvän juuri siinä, että luottamusmies ei tee päätöksiä yksin, vaan hänen kykyynsä edustaa edustettaviaan luotetaan ja seistään tukena hänen rinnallaan.

*”Kyl se edunvalvonta enimmäkseen on, et ollaan tehty paikallisia sopimuksia paljon ja selvitetään yhteisiä pelisääntöjä esimerkiksi päivystykseen liittyviin korvauksiin. Se on enemmän tällasta hyvän kasvukauden aikana ni sopimusten sopimista kuin minkään ongelmien ratkaisemista.”* Luottamusmies 7

Vaikka paikallisia sopimuksia oli tehty lähes kaikkien haastateltavien työpaikoilla, luottamusmiehet kokivat, että erityisesti nuoria edustettavia ei kiinnosta edunvalvonta-asiat, niistä ei tiedetä tai niitä ei osata vaatia. Nuoret haluavat neuvotella itse oman työsuhteensa ehdoista. Samaa näkökulmaa on tuonut esille Järvensivu ja Nikkanen (2014a, 108, 110.) Vanhemmat edustettavat haluavat yhteisiä pelisääntöjä ja yhteisten sopimusten takana seistään. Luottamusmiesten mukaan vanhemmat edustettavat myös ymmärtävät edunvalvonnan merkityksen. Luottamusmiesten mukaan nuoret aktivoituvat edunvalvonta-asioihin vasta kriisitilanteessa kuten sellaisissa yhteistoimintaneuvotteluissa, jotka saattavat johtaa irtisanomisiin.

*”No oikeestaan noi, jotka koulun penkiltä tulee ni he ei välttämättä oo koko edunvalvonta-asiaa ehtiny pohtia. Se tavallaan tulee vastaan sitte vasta, kun joskus työelämässä ensimmäiset tällaset asiat tulee vastaan yt:t tai jotkut, missä sitte niinku konkretisoituu ne, että mitä tää ay-liike tekee ja mitä tää edunvalvonta sitte on. Meillä tota ei hirveesti se korostu...”* Luottamusmies 7

*”Joo edunvalvonnassa varsinkin on siin on eroa, että aika usein tota vanhemmat on enemmän tietosia tästä edunvalvonnasta ja myöskin halua semmosii yhteisii peliraameja.”* Luottamusmies 5

Nuorten ja vanhempien työntekijöiden tavassa olla mukana kollektiivisessa edunvalvonnassa on yhdistettävissä Julkusen (2008), Järvensivun (2010) ja Koskisen (2016) mainitsemat uusi ja vanha työ. Vanhan työn määritelmiin kuuluu kollektiivisuus, kun uusi työ on yksilöllistä. Ilmosen ja Jokivuoren (1998, 148–149) jo 20 vuotta sitten tekemän tutkimuksen mukaan ylemmät toimihenkilöt ovat olleet muita henkilöstöryhmiä enemmän individuaalisesti suuntautuneita. Nuoremmat työntekijät ovat tulleet uuteen yksilölliseen työhön yksilöinä, jolloin halutaan tehdä yksilöllisiä päätöksiä ja toisaalta myös pärjätä yksin. Toisaalta sitten luottamusmiesten kokemus kriisitilanteista kertoo vielä kollektiivisuuden tarpeesta.

Luottamusmiehet kuvasivat edustettaviaan heterogeeniseksi ryhmäksi, jonka edustaminen on melko haastavaa. Edustettavissa on eri ammattiryhmiä ja koulutuksen omaavia, he kuuluvat eri liittoihin tai eivät kuulu liittoon laisinkaan. Luottamusmiehet toivat esille myös oman työskentelyalansa erityispiirteet ja sen, miten juuri se oma ala tuo oman haasteensa neuvotteluihin ja kollektiiviseen edunvalvontaan. Jokainen haastateltava piti juuri omaa alaansa erityisenä ja toi esille sen alan tai työpaikan haasteet. Ilmosen ja Jokivuoren (1995, 42–43) mukaan yksilöllistyminen lisää erikoislaadun korostumista, samoin Halmanin (1996, 198–205) ajatus ekspressiivinen individualismi korostaa ainutlaatuisuutta. Myös työnantaja korosti neuvottelutilanteissa luottamusmiesten mukaan ylempien toimihenkilöiden yksilöllisyyttä, kollektiivisopimusten neuvottelemista välteltiin vedoten jokaisen yksilön työn erityisyyteen.

Edustettavien moninaisuus tuo haasteen paikallisiin neuvotteluihin, kun edustettavien työskentelytavat ja työtehtävät ovat erilaisia ja työtä tehdään lähes kokonaan itsenäisesti. Edustettavat saattavat olla myös maantieteellisesti kaukana luottamusmiehestä ja toisistaan. Luottamusmiehille oli haastavaa saada edustettavat puhaltamaan yhteen hiileen ja löytää sellaisia hyviä käytäntöjä ja pelisääntöjä, jotka hyödyttävät kaikkia edustettavia. Oman haasteensa ylempien toimihenkilöiden edustamiselle tuo se, että edustettavien joukossa on myös työnantajan edustajia.

*”... ku taas toimihenkilöhenkilöporukassa (ylempien) tietysti on osittain jopa sen työnantajan edustajiaki jo tai sen asioita katsovia henkilöitä niin sanotusti. Se luo siihen jo tavalla tai toisella erilaist näkökulmaa.”* Luottamusmies 8

Kaikki haastateltavat olivat kaikkien edustettaviensa käytettävissä, olivat he järjestäytyneitä tai ei. Kollektiiviasioissa hoidettiin kaikkien asioita työnantajaan päin. Yksilöasioissa autettiin myös, mutta mikäli tilanne vaati yhteydenoton liittoon, kehoitettiin edustettavaa liittymään tai apua ei pystytty enää antamaan. Järjestäytymättömien edustamista ei juurikaan pidetty muussa tapauksessa haasteellisena kuin silloin, jos oma osaaminen ei riittänyt ja piti pyytää liitosta apua. Haastateltavat kuvailivat ymmärtävänsä edustettaviaan ja myös niitä syitä miksi osa edustettavista ei halua järjestäytyä. Järjestäytymistä pidettiin jokaisen omana asiana. Luottamusmiesten mukaan myöskään työnantaja ei ole kiinnostunut siitä, ovatko työntekijät järjestäytyneitä. Pääasia on, että heillä on edustaja, jonka kanssa neuvotella ja

tehdä paikallisia sopimuksia. Työnantajalle ei ole merkitystä pohjautuuko henkilöstön mielipide ay-liikkeeseen vai ei.

*”No eihän se sillee hyvä homma oo, mutta sit toisaaltaan, sanotaan nyt niin päin, et en mä ala ensimmäisenä kyselee, et mikäs se sun liitto olikaan, ennen kun lähetään siitä juttelemaan, mutta sit, jos alkaa olee semmosia keikkoja, et pitää vähän sit liiton kautta alkaa olla tekemisissä ja muuta ni sit voi olla sillee, et ne, jotka on järjestäytyneitä ni niitten asiat menee edelle.”*  
Luottamusmies 5

## 6.2 Työelämän moninaisuus

Luvussa tarkastellaan nuorten luottamusmiehenä toimivien näkemyksiä sekä odotuksia työelämästä. Alla olevassa taulukossa 4 on esitelty niitä työelämään liittyviä tekijöitä, joita luottamusmiehet toivat esille haastatteluissa.

Taulukko 4. Nuorten luottamusmiesten näkemyksiä työelämästä

Työelämän moninaisuus
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Halu tehdä mielekästä työtä</li> <li>•Kokemus työelämästä</li> <li>•Näkemys työelämästä</li> <li>•Työelämän muutosten kokemukset</li> <li>•Halu tehdä monipuolisia tehtäviä</li> </ul>

Luottamusmiehet kuvailivat työn tärkeyttä elämässä, he toivat esille, että työn pitää olla motivoivaa, kannustavaa ja mielekästä ja se pitää itse rakentaa sellaiseksi, että työssä viihtyy. Luottamusmiehet korostivat omaa vastuuta työn muokkaamisesta sellaiseksi, että työssä viihtyy. Myös Kasvio (2014, 114) tuo esille toiveen työn tekemisen mielekkyydestä. Pääosin työssä viihdyttiin, sitä haluttiin tehdä ja siinä haluttiin kehittyä ja ottaa uusia haasteita vastaan. Tätä ajatusta tukee myös Antilan (2006, 22) tekemä selvitys, jonka mukaan nuoret, alle 36-vuotiaat ylemmät toimihenkilöt kokevat olevansa ihannetyössään. Työltä halutaan vastuuta ja haasteita, ja kun työtehtävät tulevat tutuiksi, halutaan vaihtaa tehtäviä. Haastatteluista kävi ilmi, että yksi syy ryhtyä luottamusmieheksikin oli se, että sen koettiin tuovan uusia haasteita omaan jo vähän tylsään työhön.

*”Se täytyy pystyy rakentamaan mielekkääksi ja sellaseksi kannustavaksi ja motivoivaksi. Jos tota jokainen viikko alkaa sillä, että lasketaan, montako työtuntia on perjantaihin ni kyllä se tota. Se on aivan liian iso osa elämää, että se ei ois mielekäästä ja motivoivaa.”* Luottamusmies 7

Työelämän haasteeksi nostettiin se, että työssä pitäisi olla aina läsnä. Nykyteknologiaa kehitetään helpottamaan työntekoa ja työntekijöitä yritetään saada innostumaan työstään niin paljon, että he olisivat aina tavoitettavissa ja läsnä. Kuormittavaa työtä ei haluttu ja luottamusmiehet olivat nähneet liian kuormittavan työn henkiset ja fyysiset vaikutukset. Erityisesti työuran alussa työmäärän rajoittaminen on haasteellista ja töissä on kiire. Kokemuksen kartuttua oppii, että työtä voi jakaa, eikä kaikkea tarvitse tehdä yksin.

*”...että ehkä avannut silmiä niinku tän tietotyön lainalaisuuksista elikä niinku siitä miten se on niinku parhaimmillaan semmost, et ihmiset viihtyy ja huonoimmillaan sitä, et miten se nakertaa sit niinku ihan jonkun fyysistä hyvinvointii sit pois kun se kuormittaa liikaa eikä ihmiset niinku pääse sammuttaa sit sitä työntekomoodii...”* Luottamusmies 9

Samaan aikaan kun toisissa työpaikoissa matkatyö vähenee virtuaalisen kokoustamisen myötä, toisissa työpaikoissa matkatyö lisääntyy ja se on tullut tavalliseksi. Matkatyöhön suhtaudutaan henkilöstä riippuen eri tavalla. Matkatyön tuomat haasteet näkyvät myös paikallisissa neuvottelupöydissä. Globalisaatio näkyy ylempien toimihenkilöiden työssä myös yritysten kilpailemisena keskenään.

Työtä kuvattiin kilpailullisemmaksi ja työelämän arvoja kovemmiksi kuin aiemmin. Kilpailullisuus näkyy työnhaussa, työssä ja yritysten välillä. Nuorten työntekijöiden nähtiin tottuneen uuden työn tapoihin jo opiskeluaikana, jolloin valmistumisen jälkeen varsinaiseen työelämään siirtyessä ollaan jo totuttu vallallaan oleviin työnteonmuotoihin. Uudet työnteontavat ovat itsestään selviä asioita eikä niitä kyseenalaisteta. Tätä ajatusta tukee Hoikkalan ja Pajun (2008, 287) näkemys siitä, että nuoret eivät ole koskaan kokeneet työelämän suojaavia tekijöitä ja Järvensivun ja Nikkasen (2014a, 110–111) esiin tuoma ajatus siitä, että nuoret ovat sisällä uusissa, työelämän individualisoituneissa käytännöissä.

Ylempien toimihenkilöiden työn erityisyyttä kuvattiin siten, että työ on itsenäistä eikä se ole sidottu aikaan eikä paikkaan. Luottamusmiehet kuvailivat oman ikäpolvensa tai vähän

nuorempien olevan innokkaita ottamaan asioista selvää sekä kaipaavan haasteellista työtä. Toisaalta sitten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen nähtiin haasteena.

Työtilannetta kuvattiin toisaalla vakaaksi ja luottamusmiehet kokivat, että työtä on tällä hetkellä paljon eikä pelkoa työttömäksi jäämisestä ollut. Erikoistuneissa yrityksissä työntekijöiden asemaa kuvattiin vahvaksi. Hyvästäkin työtilanteesta huolimatta, pitkään samassa paikassa työskentelemistä vieroksuttiin ja työtehtäviä tai työpaikkaa halutaan vaihtaa kiinnostuksen säilymiseksi työtä kohtaan. Hyvän työtilanteen nähtiin vaikuttavan myös järjestäytymiseen. Luottamusmiehet kuvailivat ymmärtävänsä edustettaviaan, etteivät he hyvän työtilanteen vuoksi halua maksaa liiton kallista jäsenmaksua, kun pelkoa työttömyydestä ei ole.

Toisaalla sitten työelämä koettiin epävarmaksi ja katkonaiseksi, työpaikkakilpailusta johtuen työuralla on myös työttömyysjaksoja. Nuorten on vaikea saada toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Luottamusmiesten kokemus tukee Saloniemen ja Virtasen (2008, 96–97) näkemystä nuorten kokemasta epävarmuudesta. Työelämän epävarmuustekijöistä huolimatta luottamusmiehet eivät kokeneet, että kaikkien edustettavien pitäisi kuulua liittoon. Tärkeämpänä pidettiin keskusteluyhteyttä kaikkiin edustettaviin riippumatta järjestäytymisestä.

*”Ehkä must tuntuu, että jotenki ympärillä on ollu paljon enemmän kaikkee sellasta epävarmuutta ja semmosta, että on ollu niinku tosi lyhyitä sopimuksia ja semmosta jotenkin, että koko ajan on vaihtunu tilanne. Siinä mielessä niinku itellä on sellanen olo, että tietysti nyt, ku on ollu aika pitkään tässä samassa pestissä niin se on tavallaan aika tällanen poikkeuksellinenki tilanne.”* Luottamusmies 6

### 6.3 Luottamusmiestoimintaan vaikuttavat tekijät

Luku käsittelee niitä tekijöitä, jotka nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten mukaan vaikuttavat luottamusmiehenä toimimiseen. Taulukossa 5 on esitelty ne tekijät, jotka luottamusmiesten mukaan vaikuttavan heidän tehtäviinsä.

Taulukko 5. Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten tehtäviin vaikuttavia tekijöitä

Luottamusmiestoimintaan vaikuttavat tekijät
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Luottamus</li> <li>•Epävarmuuden kokeminen</li> <li>•Luottamusmies - esimies -kaksoirooli</li> <li>•Tehtävät</li> <li>•Yksin tekeminen</li> <li>•Haasteet</li> <li>•Työnantajan vaikutus</li> <li>•Yhteistyö</li> <li>•Ylempien toimihenkilöiden edustaminen</li> <li>•Näkyvyys</li> <li>•Onnistuminen ja palaute</li> <li>•Osaaminen</li> </ul>

Luottamusmiehillä edustettavien luottamus oli äärimmäisen tärkeää. Luottamussuhteen luomiseen vaikutti se, että luottamusmies oli osoittanut tuntevansa edustettavansa, yrityksen johdon sekä yrityksen. Luottamus on erityisen tärkeää neuvottelutilanteissa, niin yksilöedustettavien ristiriitatilanteiden selvittämisessä kuin kollektiivisia paikallisia sopimuksia neuvoteltaessa. Moni luottamusmies piti edustettavien luottamuksen kokemusta mittarina jatkaa seuraavalla luottamusmieskaudelle.

Myös työnantajan kanssa luotu luottamussuhde koettiin tärkeäksi ja neuvottelujen kannalta oleelliseksi asiaksi. Johdon ja ylempien toimihenkilöiden välillä ei koeta vastakkainasettelua ja kollektiiviasioita hoidettiin asiallisesti ja välittömästi. Luottamusmiehet kokivat toimivansa keskustelulinkkinä yrityksen johdon ja henkilöstön välillä ja kokivat tämän olevan myös osa kollektiivista edunvalvontaa.

Osa vasta vähän aikaa luottamusmiehenä toimineista kokee epävarmuutta työlainsäädäntöön ja työehtosopimusasioihin liittyen. Luottamusmiehen tehtävänkuva saattaa myös olla epäselvä. Osa toimi ensimmäisen luottamusmiehenä työpaikallaan ja joissakin työpaikoissa oli käytössä ensimmäinen työehtosopimus, mitkä seikat osaltaan korostivat epävarmuustekijöitä. Epävarmuustekijät nähtiin kuitenkin enemmänkin haluttuna haasteena, kun omat perustyötehtävät olivat jo tuttuja, ja luottamusmiestoiminnasta haettiin työuralle uusia haasteita. Luottamusmiehen tehtävät koettiin osaksi työtehtäviä, positiivisena muutoksena jo tuttuihin työtehtäviin. Se, että luottamusmiestehtävät koetaan osaksi



työtehtäviä, tukee Ilmosen ym. (1998, 85) näkemystä siitä, ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustajat eivät koe itseään ay-aktiiveiksi vaan rivijäseniksi, joiden tehtäviin kuuluu neuvottelu työnantajan kanssa.

Konkreettisista käytännön tehtävistä luottamusmiehet korostivat viestintää ja tiedottamista. Luottamusmiehet pyrkivät aktiiviseen, puolueettomaan ja läpinäkyvään viestintään. Tärkeää oli myös vuorovaikutus edustettavien kanssa: keskustelu ja edustettavien kuuntelu sekä läsnä ja tukena oleminen. Osa luottamusmiehistä kuvaili itseään keskusteleväksi ja heitä kiinnosti ihmisten tarinat. Luottamusmiehet halusivat kokea itsensä helposti lähestyttäväksi ja olla edustettaville läsnä. Osa kertoi oman keskustelutarpeen edustettavien kanssa kumpuavan siitä, että edellinen luottamusmies ei ollut juurikaan edustettaviensa kanssa keskustellut.

*”Kuunnella ja tarkkailla. Ihan jokapäiväisessä elämässä, et on sitä, et niinku työntekijöiden arkee ja sitä kuunnella ja olla siin niinku nähdä se mitä siel työs tapahtuu.”* Luottamusmies 9

Luottamusmiehet kuvasivat onnistumista työvoittona: oli saavuttanut omalla toiminnallaan jonkin paikallisen sopimuksen tai edun tai vähentänyt irtisanottavien määrää. Luottamusmiehet kuvailivat sitä, miten oma toiminta on vaikuttanut onnistumiseen ja miten onnistuminen on vaatinut oman osaamisen hyödyntämistä. Työvoiton tavoittelemisen voidaan yhdistää Ryanin ja Decin (2000) kompetenssitarpeeseen, jolla tavoitellaan tuloksien saavuttamista, samoin kuin Juutin (2006, 37–38) näkemykseen siitä, että motivaatio on järjestelmä, jossa käyttäytyminen on päämäärähakuista. Kaikki haastateltavat löysivät luottamusmiestehtävästään jotakin positiivista ja kokivat, että luottana toimimisesta on jotakin hyötyä. Luottamusmiehet myös kokivat, että he saavat aikaan työpaikalla uudistuksia ja muutoksia. Luottamusmiehet olivat saaneet positiivista palautetta työstään. Myös Ryanin ja Decin (2000) kuvaama yhteenkuuluvuuden tunne, johon sisältyy arvostuksen saaminen, on liitettävissä luottamusmiesten haluun tehdä luottamusmiehen tehtäviä.

Luottamusmiestoiminnassa nähtiin myös haasteita. Luottamusmiestoiminnan haasteiksi kuvattiin asioiden eteenpäinviemisen hitautta, edustettavien työskentelyä toisella paikkakunnalla ja tiedonsaantia työnantajalta. Yksi keskeiseksi noussut haaste oli se, että ylemmät toimihenkilöt eivät tuo esille työssä kohtaamiaan epäkohtia, eivätkä välttämättä edes osaa kysyä edunvalvontaan liittyvistä asioista. Luottamusmiehet ovat yrittäneet parantaa tiedottamista, jolloin jokainen saisi tietää omat oikeutensa. Luottamusmiehenä

pitää ajaa itseään epä mukavuus alueille, kun selvittää ristiriitoja työnantajan ja edustettavien välillä ja joutuu ottamaan kantaa epäkohtiin, jotka koskevat edustettavia.

Osittain luottamusmiestehtävä oli kuormittavaa, erityisesti yhteistoimintaneuvotteluiden aikaan, kun omat työtehtävät oli tehtävä vaikka luottamusmiehen tehtävät veivät suurimman osan työajasta. Yhtenä haasteena luottamusmiehet toivat yksinäisyyden. Luottamusmiehenä toimiminen on yksinäistä, vaikka monet ovat pyrkineet keskustelemaan säännöllisesti varaluottamusmiesten kanssa.

*”Sitte kun on näitä ollu yt-tilanteita ja kyl se sillon on kuormittavaa ja sitten periaatteessa vaikka nyt on se, että on se tietty työmäärä mitä siihen sais käyttää, mut ei niitä töitä silti kukaan muu tee vaikka työaika siihen käytetään ni semmosina aikoina kun on paljon asioita läpi käytävänä ni on, et miksi tähän ryhty, mut aika vähän kuitenkin sit taas on semmosta mitä tarvii tehdä loppujen lopuks, ei niin paljon kuitenkaan oo.”*  
Luottamusmies 9

*”...mutta silti loppujen lopuks se on sanoin, että se on aika yksinäistä hommaa se luottamusmiehen homma sitten seistä, että kun meilläkin on nää ihmiset on pääasias sellasii, jotka ei suureen ääneen oo valmiita kamppailemaan omalla nimellä ja omilla kasvoilla asioista, niin se on sitten minä, joka toimii siinä ja se on aika yksinäistä puuhaa.”* Luottamusmies 10

Toisaalta sitten, moni luottamusmies haluaa hoitaa esimerkiksi ristiriitatilanteet itse, kun kokee, että pystyy tekemään sen paremmin itse kuin luottamusmieskollegat. Myös siihen, että haluaa olla itse neuvottelemassa, voidaan liittää Ryanin ja Decin (2000) kompetenssitarve, johon liittyy myös ympäristön kontrolloiminen. Halutaan itse olla päättämässä mitä ympärillä tapahtuu. Tätä ajatusta tukee Mooren (1980, 92–97) tekemä tutkimus, jonka mukaan luottamusmiehet haluavat itse olla päättämässä asioistaan ja he kokivat, että osaavat neuvotella kohtalostaan.

Osa haastatelluista luottamusmiehistä toimi myös esimiehinä. Haastateltavat eivät juurikaan kokeneet esimiesasemaa haasteeksi toimia luottamusmiehenä vaan esimiestyön ja luottamusmiehen tehtävän yhdistyminen nähtiin lähes poikkeuksetta hyvänä asiana. Jokainen esimiesasemassa haastateltu luottamusmies ymmärsi edustavansa kahta eri roolia. Myöskään työnantaja ei luottamusmiesten mukaan nähnyt luottamusmies-esimies -

kaksoisroolia haasteena. Luottamusmiehillä ja heidän työnantajilleen oli myös selvää missä tilanteissa, kuten irtisanomisiin johtaneissa yhteistoimintaneuvotteluiden jälkitoimenpiteissä, luottamusmies jäävää itsensä esimiehen tehtävistä.

Esimiehenä toimiminen nähtiin monesti hyvänä asiana. Luottamusmiehet kuvailivat ajavansa yrityksen yhteisiin pelisääntöihin työntekijöiden etujen mukaisia edunvalvonnallisia asioita. Esimiehenä toimivat luottamusmiehet ajoivat myös kollektiivisten asioiden sopimista, vaikka työnantaja saattaa olla niitä vastaan. Luottamusmiehen osaamisesta koettiin olevan hyötyä, kun esimiehenä osaa ottaa henkilöstön edunvalvonta-asioita paremmin huomioon. Se toimiko saman vai eri henkilöstöryhmän esimiehenä missä itse työskentelee, ei ollut merkitystä näkökulmiin.

Haasteellisiksi tilanteiksi luottamusmies-esimies -kaksoisroolissa kuvailtiin esimerkiksi esimieskoulutustilanteita, joissa ollaan eri mieltä kouluttajan kanssa, sekä tilanteita, joissa on esimiehenä saanut sellaista tietoa, jota ei vielä voi tiedottaa henkilöstölle ja tilanteita, joissa hoitaa edustettavan ristiriitatilanteita oman esimiehen kanssa.

*”...et siitä tulee aina välillä haasteita varsinkin kun sit meillä pidetään jotain vaikka esimieskoulutuksia ni siellä on sit niinku ollu Paltan puolelta lakimies pitämässä koulutuksen ni se on ollu tai sit omat näkemykset on vahvasti eri mieltä tämän näkemyksen kanssa ja siinä sit just se, et pitää niinku välillä miettiä se, että kummall puolella aittaa on vaikka on yhteistyötä, mut toisaalta se lisää sitä haastavuutta, mut sit myöskin se kun sen tunnistaa ni sit siin on sellanen kuitenkin jäävätä ittensä siitä niinku työnantajapuolesta sillon kun tarvitsee...” Luottamusmies 9*

#### 6.4 Luottamusmieheksi ryhtymisen syyt

Tämä luku käsittelee syitä, miksi nuoret ylempät toimihenkilöt ryhtyvät luottamusmiehiksi. Alla olevassa taulukossa 6 on esitelty yhteenveto niistä tekijöistä, jotka luottamusmiesten mukaan vaikuttavat luottamusmieheksi ryhtymiseen.

Taulukko 6. Nuorten ylempien toimihenkilöiden näkemyksiä siitä, miksi luottamusmieheksi ryhdytään

Luottamusmieheksi ryhtymisen syyt
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Työkokemus</li> <li>•Edellinen luottamusmies</li> <li>•Luottamusmiestehtävä vieras</li> <li>•Halu tehdä luottamusmiehen tehtäviä</li> <li>•Hyöty</li> <li>•Itsensä kehittäminen</li> <li>•Järjestökokemus</li> <li>•Merkityksellisyys</li> <li>•Haasteet</li> <li>•Mahdollisuus vaikuttaa</li> <li>•Ominaisuudet</li> <li>•Uranälkä</li> </ul>

Luottamusmiehiä pyydettiin muistelemaan, milloin he olivat ensimmäisen kerran havahtuneet luottamusmiesten olemassaoloon. Osalle luottamusmies oli tuttu jo lapsuuden uutisista, mutta moni oli kuullut luottamusmiehen olemassaolosta vasta nykyisessä työpaikassa ja sielläkin oltuaan töissä jo jonkin aikaa. Luottamusmiehelle olisi ollut tarvetta useasti jo ennen asian tiedostamista. Aiemmissa työpaikoissa luottamusmies oli ollut etäinen tai sen olemassaolosta ei ollut tietoa.

Luottamusmiehet kokivat luottamusmiehen tehtävät osaksi työtehtäviä ja näkivät, että aiempi kokemus henkilöstöasioista tuki luottamusmieheksi ryhtymistä. Tätä tulosta tukee Bartmanin, Stantonin ja Elovarisen (2008, 36) tutkimus, jonka mukaan työsuhteasioiden osaaminen on yksi syy ryhtyä luottamusmieheksi. Esimiehenä toimivat luottamusmiehet kokivat, että luottamusmiehen osaaminen täydentää esimiestaitoja. Osalla luottamusmiehistä oli aiempaa järjestökokemusta opiskelijajärjestöistä ja ammattijärjestöistä. Osa toimi samanaikaisesti aktiivisesti liiton toiminnassa. Osa haastatelluista toimi aktiivisesti muissa järjestöissä. Robyn (1995, 76) tutkimuksen mukaan järjestökokemus vaikuttaa luottamusmieheksi ryhtymiseen. Luottamusmiestoiminnan ja järjestötehtävien koettiin tukevan toisiaan ja luottamusmiehen osaamisesta koettiin olevan hyötyä myös vapaa-ajan luottamustehtävissä.

*”Mä olin opiskeluaikana hyvin aktiivinen järjestötoiminnassa opiskelijajärjestöissä.” Luottamusmies 3*

Yhdeksi syyksi ryhtyä luottamusmieheksi kuvattiin edellisen luottamusmiehen epäonnistumista tehtävässään. Edellinen luottamusmies ei ollut ollut aktiivinen eikä ollut edustanut kaikkia tasapuolisesti. Luottamusmiesten vastauksista huokui aktiivisuuden merkityksen korostaminen, keskustelun tärkeys ja se, että on läsnä edustettavien arjessa. Hyvänä asiana ei pidetty myöskään sitä, että edellinen luottamusmies oli toiminut pitkään luottamusmiehen tehtävässä vaan toimintaan toivottiin uusia luottamusmiehiä, jotka jaksavat tehdä tehtävää aktiivisesti. Tämän eteen myös tehtiin töitä, että tehtävä kiinnostaisi jatkossa uusia henkilöitä. Toisaalta sitten aiempi luottamusmies oli antanut hyvät eväät ryhtyä luottamusmieheksi ja oli ollut tukena luottamusmieskauden alkaessa.

Ennen luottamusmieheksi ryhtymistä osa luottamusmiehistä oli kokenut luottamusmiestehtävät vieraaksi eikä ollut ajatellut, että juuri heistä voisi tulla luottamusmiehiä. Luottamusmiestehtävä ei ollut kutsumustehtävä, eikä se ollut herättänyt kiinnostusta. Ennen ehdolle asettumista luottamusmiehet olivat saattaneet pohtia, ovatko he riittävän vahvoja persoonia ja riittääkö heillä auktoriteetti hoitaa luottamusmiehen tehtäviä. Osa oli kokenut velvollisuudeksi ryhtyä luottamusmieheksi, kun muita ehdokkaita ei ollut ja jonkun täytyy tehtävä hoitaa, tai kollegoilla oli ollut niin paljon töitä, etteivät he olleet pystyneet ryhtymään luottamusmieheksi. Myös Ikonen-Varilan (1997, 35–37) ja Mooren (1980, 92–97) tutkimuksissa kävi ilmi, että osa luottamusmiehistä oli ryhtynyt tehtävään velvollisuudentunteesta, kun muita ehdokkaita ei ollut ollut.

Osa taas oli selkeästi halunnut luottamusmieheksi ja oli määrätietoisesti hakeutunut tehtävään. Luottamusmiehen tehtävät olivat kiinnostaneet, luottamusmiestehtävä oli tuntunut omalta ja oli luontevaa hakeutua luottamusmieheksi. Päämäärätietoista hakeutumista luottamusmieheksi tukee Juutin (2006, 37–38) kuvaus motivaatiosta, jolloin käyttäytyminen on motivoitunutta, tarkoituksenmukaista ja päämäärähakuista. Samaa ajatusta tukee Olson (1971, 7), jonka mukaan yksilö on mukana kollektiivisessä toiminnassa oman edun saavuttamiseksi ja osallistuminen on rationaalista.

Yhdistävänä tekijänä molempien kohdalla, niiden jotka eivät olleet ajatelleet ryhtyvänsä luottamusmiehiksi ja niiden, jotka olivat kiinnostuneet luottamusmiestehtävästä, oli se, että lopulliseen päätökseen ryhtyä luottamusmieheksi oli vaikuttanut se, että työkaverit olivat kannustaneet lähtemään ehdolle. Monilla oli kokemusta siitä, että heitä oli pyydetty lähtemään luottamusmieheksi. Sama tulos korostuu Hyttisen (2007, 72), Robyn (1995, 76),

Leskisen (2013, 71), Pekarekin (2009, 172), ja YTN:n (Tähtitanner ja Levander (2014) tekemistä tuloksissa. Kollegojen kannustuksella näyttää olevan merkittävä vaikutus siihen, ryhtyykö henkilö luottamusmieheksi.

*”No varmaan se tuli silloin, kun mun edeltäjäni alkoi kauden loppupuolella kysellä, että kukahan lähtis hänen hommaansa jatkamaan ja mä olin siinä vaiheessa ollu sen vissiin reilun vuoden töissä ja se tuntu siinä kohtaa, että no toi vois olla ihan mun homma. Varmaan tältä edeltäjältäni.”* Luottamusmies 7

Luottamusmiehet kuvasivat useita hyötyjä luottamusmieheksi ryhtymisestä. Tärkeimmiksi niistä nousivat itsensä kehittäminen, vaikuttaminen ja halu tehdä haasteellisia tehtäviä. Itsensä kehittäminen nousi lähes kaikkien luottamusmiesten haastatteluista, oman osaamisen kehittyminen vastaa uranälkään ja luottamusmieheksi ryhtyminen nähtiin etenemismahdollisuutena. Olsonin (1971, 7) näkemys tukee ajatusta siitä, että tiettyyn toimintaan osallistutaan oman hyödyn saavuttamiseksi. On ryhdytty luottamusmieheksi, jotta voidaan kehittää itseä ja omaa osaamista. Leskisen (2013, 71) mukaan oppimishalu on yksi syy ryhtyä luottamusmieheksi. Haaviston (2010, 38) mukaan korkeasti koulutetut haluavat kehittää itseään työssä. Myös Pekarekin (2009, 163–169) tekemässä yhteenvedossa luottamusmieheksi ryhtymisen syistä löytyy yhteneväisyyksiä oman osaamisen kehittämisen näkökulmaan. Pekarekin tutkimuksen tulokset tosin olivat melko päinvastaiset. Oma etu, johon Pekarek oli sisällyttänyt oman osaamisen kehittämisen, jäi Pekarekin (2009, 171) tutkimuksessa vähiten tärkeäksi syyksi ryhtyä luottamusmieheksi.

Luottamusmiehillä oli kova vaikuttamisen halu ja he halusivat vaikuttaa ja kehittää työpaikkaansa. Myös Hyttisen (2007, 72–73) ja Leskisen (2013, 71) tutkimuksista nousi esille yhdeksi luottamusmieheksi ryhtymisen syyksi halun vaikuttaa työpaikan asioihin ja toimintatapoihin. Luottamusmiehet haluavat tehdä perustöiden ohella haasteellisia tehtäviä ja sitä kautta saada onnistumisen kokemuksia. Luottamusmiesten kuvailemat hyödyt on kuvattu tarkemmin alla olevaan taulukkoon 7.

Taulukko 7. Luottamusmieheksi ryhtymisen hyödyt

Itsensä kehittäminen	Vaikuttaminen	Halu tehdä haastellisia tehtäviä
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Saa laajemmin tietoa yrityksestä</li> <li>•Saa tietopääomaa</li> <li>•Näkee työelämän kokonaisvaltaisena</li> <li>•Kouluttautuminen</li> <li>•Osa ottaa asioita huomioon laaja-alaisesti</li> <li>•Uralla eteneminen</li> <li>•Osaaminen kehittyä, kun: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Selvittää edustettavien asioita</li> <li>•Kokoaa edustettavien mielipiteitä yhteen</li> <li>•Neuvottelee työnantajan kanssa</li> <li>•Tulkitsee työehtosopimusta ja työalainsäädäntöä</li> <li>•Neuvottelee työnantajan kanssa</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Pääsee vaikuttamaan työpaikan ja edustettavien asioihin</li> <li>•Osaamisen kartuttua pääsee neuvottelemaan työntantajan kanssa näin avartaman työnantajan näkökulmaa</li> <li>•Haluaa saada aikaan muutosta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Saa tehdä erilaisia ja haasteellisia tehtäviä</li> <li>•Haluaa tehdä vaikeita asioita</li> <li>•Tuo vaihteluvuutta ja monipuolisuutta perustyöhön</li> <li>•Haluaa lisävastuuta</li> <li>•Saa selvittää edustettavien ristiriitatilanteita</li> <li>•Neuvottelutilanteet työntantajan kanssa haastellisia</li> </ul>

*”Sitten myös siinä on se oman itsensä kehittäminen, koska aina kun tulee joku case, niin ne on aina erilaisia ja monesti joutuu selvittämään ja tekemään lisätyötä ja sillä tavalla siinä jatkuvasti itekin koko ajan kehittyä ja oma tietomäärä lisääntyy, et mikä on kans ihan tosi mukavaa ja palkitsevaa.”*

Luottamusmies 10

*”Jotenki se semmonen, et mä voin oppia tässä myös jotain ite. Sen takiaakin niinku tykkäisin ottaa tän vastaan.”*

Luottamusmies 1

Luottamusmiehet kuvailivat persoonaansa monin sanoin. Alla olevaan taulukkoon 8 on koottu sellaiset ominaisuuksia, joita oli yhdistettävissä luottamusmiesten haastatteluista. Luottamusmiehet korostivat erityisesti sitä, että he olivat aktiivisia, empaattisia, helposti lähestyttäviä, keskustelevia, läsnäolevia sekä sovittelevia. Luottamusmiehenä toimiminen vaati rohkeutta ja päättäväisyyttä. Luottamusmiesten mukaan erityisesti ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet toimivat työnantajan suuntaan keskustelevasti ja sovittelevasti ja neuvottelu työnantajan kanssa vaati hyviä neuvottelutaitoja.

Taulukko 8. Luottamusmiehen ominaisuudet

Aktiivinen	Avulias	Ei aggressiivinen	Empaattinen	Esiintyjä
Helposti lähestyttävä	Hyvä neuvottelija	Keskusteleva	Luotettava	Läsnäoleva
Neutraali	Päätäväinen	Rohkea	Solidaarinen	Sovitteleva

Tämä luku käsitteli tämän tutkimuksen aineistosta nousseet tulokset: kollektiivisella edunvalvonnalla voidaan vaikuttaa paikallisesti, työelämän moninaisuus, luottamusmiestoimintaan vaikuttavat tekijät sekä luottamusmieheksi ryhtymisen syyt. Seuraavassa luvussa pohditaan tutkimustuloksia aiemman teorian ja tutkimuksen valossa.



## 7 LOPUKSI

### 7.1 Keskeiset tutkimustulokset

Tähän lukuun on koottu tämän tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmieheksi ryhtymiseen tärkeimpänä syynä voidaan nähdä luottamusmiestehtävästä saatava henkilökohtainen hyöty. Luottamusmiehet kokevat, että he voivat luottamusmieheksi ryhtyessään kehittää itseään, vaikuttaa asioihin sekä saada luottamusmiestehtävien kautta haasteellisia tehtäviä. Se, että luottamusmieheksi pyydetään ja kannustetaan lähtemään ehdolle, on hyvin keskeinen tekijä luottamusmieheksi ryhtyttäessä. Myös persoonaan liittyvät tekijät vaikuttavat luottamusmieheksi ryhtymiseen. Luottamusmiehet ovat avuliaita, empaattisia, helposti lähestyttäviä, keskustelevia ja sovittelevia.

Kollektiivisen edunvalvonnan koetaan olevan melko näkymätöntä, vaikkakin se näyttäytyy työpaikoilla paikallisena neuvotteluna, jota myös ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet pitävät yhtenä tärkeimmistä tehtävistään. Kollektiivinen edunvalvonta on työpaikan kehittämistä, vaikka edustettavien ryhmä on heterogeeninen ja sitä on toisinaan haastava edustaa. Järjestäytymättömien edustamista kollektiiviasioissa ei nähty ongelmaisena. Nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet kokevat edustavansa yksilöitä ja ajavansa kaikkien edustettaviensa etuja työpaikalla.

Nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet toivovat työelämältä moninaisuutta, mielekkyyttä ja haasteita. Vaikka nuoret työntekijät ovat tottuneet uuden työn tapoihin, oletus siitä, töissä ollaan aina läsnä, koetaan työelämän kuormittavaksi tekijäksi. Niin työstä kuin luottamusmiehen tehtävältä haluttiin haasteita. Luottamusmiehen tehtävässä haluttiin onnistua ja saada hyvää palautetta. Luottamusmies-esimies -kaksoisroolista on hyötyä niin luottamusmiestehtävässä kuin esimiehenä toimimisessa.

### 7.2 Pohdinta

Luottamusmieheksi ryhtymisen keskeinen syy tämän tutkimuksen perusteella on siitä saatava henkilökohtainen hyöty. Luottamusmiehet voivat kehittää itseään ja osaamistaan, vaikuttaa työpaikkaan ja sitä kautta itseään koskeviin asioihin sekä saada haasteellisia

tehtäviä. Vaikka luottamusmiehet kuvailevat itseään solidaarisiksi ja helposti lähestyttäviksi, luottamusmieheksi ryhtymisen syissä korostuu luottamusmiestehtävästä saatavat hyödyt ja yksilölliset syyt. On hakeuduttu tietynlaiseen tehtävään ja otettu tietynlainen tehtävä vastaan, josta koetaan olevan hyötyä itselle töissä ja vapaa-ajalla. Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on ollut viittauksia oman edun tavoittelemiseen (ks. Olson 1971,7) ja oman osaamisen kehittämiseen (ks. Leskinen (2013, 71; Pekarek 2009, 163–169), ei henkilökohtaista hyötynäkökulmaa ole ollut näkyvissä näin vahvasti muissa tutkimuksissa. Tulos kuvastaa näin ollen myös työelämän yksilöllistymisen vaikutuksia. Vaikka nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet tehtäviensä puolesta ovat osa perinteistä kollektiivisen edunvalvonnan määritelmää, luottamusmieheksi ryhtymisen syyt näyttävät tutkimuksen tulosten perusteella olevan yksilöllisiä ja luottamusmiehen omaa asemaa edistäviä.

Luottamusmieheksi ryhtymisen syitä voidaan tarkastella tarkemmin Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteorian kautta, jossa ihmisen tarpeen voidaan luokitella kolmeen pääluokkaan: saavuttamistarve, yhteenkuuluvuuden tarve ja autonomian tarve. Saavuttamistarpeella viitataan tuloksien saavuttamiseen, uuden oppimiseen ja ympäristön kontrolloimiseen. Nämä kaikki tekijät korostuivat luottamusmieheksi ryhtymisen syissä. Luottamusmiehille oli tärkeää onnistua tehtävässään: saada neuvoteltua paikallinen sopimus, saada neuvoteltua irtisanottavien määrä vähemmäksi. Oman toiminnan vaikutus edellä mainittuihin oli tärkeää, haluttiin omalla toiminnalla saavuttaa tuloksia. Uuden oppiminen korostui itsensä kehittämisenä, mikä tässä tutkimuksessa on luokiteltu myös hyötynäkökulmaksi. Luottamusmiehillä oli kova tarve saada tehdä uudenlaisia haasteellisia tehtäviä ja sitä kautta oppia uutta ja hyötyä siitä työuralla. Myös ympäristön kontrolloiminen tuli esiin. Yksi syy ryhtyä luottamusmieheksi oli se, että he itse halusivat olla neuvottelemassa heitä koskevista asioista. Luottamusmiehet kokivat, että he itse pystyivät täyttämään luottamusmiehen tehtävän parhaiten. Sama ajatus tulee esiin myös Mooren (1982, 92–97) tekemässä tutkimuksessa.

Ryanin ja Decin (2000) esiintuomalla yhteenkuuluvuuden tarpeella tarkoitetaan halua päästä jäseneksi tiettyyn ryhmään ja arvostuksen saamista. Luottamusmiehet kuvailivat tehtävänsä melko yksinäiseksi eikä luottamusmieheksi ryhtyminen sinänsä ole osa ryhmässä toimimista, se on enemmänkin ryhmän edustajana toimimista. Sen sijaan arvostuksen ja palautteen saaminen edustettavilta oli tärkeää. Arvostuksen saaminen näkyi luottamuksena edustettavien ja luottamusmiehen välillä ja luottamusmiehille oli tärkeää, että luottamus

säilyy. Luottamusmiehet pitivätkin luottamusta mittarina jatkaa seuraavalle luottamusmieskaudelle. Itsemääräämisteorian kolmas pääluokka on autonomian tarve, jolla viitataan yksilön tarpeeseen valita omat tavoitteet ja itsenäisyyteen. Autonomian tarve on rinnastettavissa ylempien toimihenkilöiden itsenäisiin työtehtäviin. Luottamusmiehillä oli tärkeää, että heidän edustettavansa luottavat heihin ja sitä kautta he voivat toimia itsenäisesti neuvotteluissa. Autonomian tarve saattaa viitata myös siihen, että luottamusmiehet haluavat olla itse neuvottelemassa heitä koskevia sopimuksia. Vaikka tavoitteet neuvotteluille tulee edustettavilta, luottamusmiehet haluavat olla varmistamassa, että neuvotteluissa käsitellään juuri heidän mielestään oleelliset asiat.

Tutkimustuloksissa on viitteitä myös Juutin (2006, 37–38) kuvailemasta motivaatioteoriasta, jonka mukaan käyttäytyminen on tarkoituksenmukaista ja päämäärähakuista. Vaikka osa luottamusmiehistä oli ryhtynyt tehtävään heidän mukaansa kollegojen kannustuksesta, osalla oli itsellään ollut vahva halu ryhtyä luottamusmieheksi ja he olivat määrätietoisesti hakeutuneet tehtävään. Luottamusmiehet kokivat, että ryhtymällä luottamusmieheksi he pystyvät saavuttamaan luottamusmiestehtävän tarjoamat hyödyt.

Vaikka syyt ryhtyä luottamusmieheksi ovat yksilöllisiä, luottamusmieheksi ryhtymiseen vaikuttaa edelleen kollegoiden tuki ja se, että on kannustettu ryhtymään luottamusmieheksi. Tältä osin tämä tutkimus tukee aiempia tutkimuksia (vrt. Hyttinen 2007, 72; Roby 1995, 76; Leskinen 2013, 71; Pekarek 2009, 172). Luottamusmies tarvitsee edustettaviensa tuen ja kannustuksen ryhtyäkseen luottamusmieheksi, on ajatus luottamusmieheksi ryhtymisestä sitten noussut henkilön omasta halusta, siitä, että kollegat ovat pyytäneet ryhtymään ehdolle, tai siitä tunteesta, että muita ehdokkaita ei ollut.

Tutkimus toi esille myös luottamusmiesten ominaisuuksia. Nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet kuvailivat itseään avuliaiksi, empaattisiksi, keskusteleviksi, helposti lähestyttäviksi sekä sovittelviksi. Aiemmistä tutkimuksista ei ole löytynyt vastaavia tuloksia tai niistä ei ainakaan tämän tutkimusprosessin aikana löytynyt tietoa. Näiltä osin tämä tutkimus tarjoaa uutta tietoa luottamusmiehistä.

Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten mukaan kollektiivinen edunvalvonta keskittyy paikallisten sopimusten neuvottelemiseen, mikä ei sinänsä ole yllättävää, sillä ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukset ovat tulkinnanvaraisia ja vaativat

luottamusmiehen johdolla käytäviä paikallisia neuvotteluita. Lisäksi Elinkeinoelämän Keskusliitto EK (2015) on ajanut neuvotteluja paikallispöytiin jo useamman vuoden.

Nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten mukaan kollektiivisuus työpaikoilla on näkymätöntä eivätkä nuoret työntekijät ole kiinnostuneita kollektiiviasioista. Nuoret edustettavat haluavat neuvotella itse työsuhteen ehdoista. Järvensivun ja Nikkasen (2014a, 108) mukaan individualisoituminen korostaa yksilön halua neuvotella työsuhteiden ehdoista itse omaan elämäntilanteeseen sopivaksi. Itse neuvoteltavien työsuhteen ehtojen taustalla vaikuttaa kuitenkin jo säädetty lainsäädäntö sekä mahdollinen alaa koskeva työehtosopimus. Kollektiivisuuden kiinnostamattomuus ja yksilökeskeisyys työsuhteasioissa voi selittyä monilla tekijöillä. Vaikka kollektiivista edunvalvontaa ei pidetä tärkeänä, saattaa olla, että sen tuomat edut ja oikeudet tiedostetaan taustalla vaikuttavana tekijänä neuvoteltaessa työsuhteen ehdoista. Saatetaan myös kokea, että osallistuminen kollektiiviseen toimintaan ei ole tarpeellista, kun työtilanne on hyvä ja työsuhteen kollektiiviset ehdot on jo neuvoteltu riittävän hyväksi. Yksi merkittävä tekijä voi olla tietämättömyys. Onko kollektiivinen edunvalvonta, sen merkitys ja vaikutukset, vierasta nuorille ja siksi sitä ei tunnusteta ja siihen ei haluta osallistua?

Luottamusmiestoiminta oli suurelle osalle tässä tutkimuksessa haastatelluista luottamusmiehistä ollut vierasta ennen kuin he olivat itse kiinnostuneet tehtävästä edellisen luottamusmiehen jäädessä pois tehtävästä. Vaikka luottamusmiestoiminnan tuntemattomuus on vain esimerkki, sinänsä ei olisi yllättävää, mikäli kiinnostumattomuus ja osallistumattomuus kollektiiviseen toimintaan johtuisi tietämättömyydestä. Nuorten kollektiiviseen toimintaan osallistumattomuuteen saattaa vaikuttaa myös Kevätsalon (2007, 193) ja Ilmosen (2004, 22) esiin tuoma eriäväisyys ammattiliittojen sisällä. Ay-liikkeen johtotehtävissä on vanhempi sukupolvi, jolle ay-liikkeen tärkein tehtävä on palkkakilpailu. Nuoremmat pitävät tärkeinä työsuhteiden jatkumista ja työttömyyden torjumista. Ovatko siis nuorten ja liittojen päätöksentekoon osallistuvien näkemykset kollektiivisen edunvalvonnan tehtävistä niin erilaiset, että nuoret eivät siksi koe kollektiiviseen toimintaan osallistumista itselle tärkeänä tai siihen ei haluta ideologisista mielipide-eriäväisyyksistä johtuen osallistua?

Tutkimustulokset tukevat Järvensivun ja Nikkasen (2014a, 110–111) näkemystä siitä, että yksilöllistymisen lisääntyessä yhteisistä asioita neuvottelemista ei pidetä kovinkaan

tärkeänä. Kollektiivisuuden näkymättömyyteen saattaa vaikuttaa myös Lehdon (2007, 98) näkemys siitä, että ennen työ oli sosioteknistä ja otti työyhteisön jäsenet huomioon, kun taas nyt työ on yksilöitä painottava. Kun työ ei ole kollektiivista, se heijastuu myös edunvalvontaan. Tutkimus tukee myös Ilmosen ja Jokivuoren (1998, 148–149) ja Jokivuoren (1996, 35–37) tutkimustuloksia siitä, että akavalaiset ovat individuaalisesti suuntautuneita.

Tähän tutkimukseen haastatellut ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet käsitelivät kollektiivista edunvalvontaa työpaikkatasolla. Heidän kuvailunsa kollektiivisesta edunvalvonnasta ei sisältänyt työehtosopimusneuvotteluita tai työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittista vaikuttamista. Työehtosopimukset olivat luottamusmiesten väline työskennellä. Aiempi tutkimuskirjallisuus taas käsittelee kollektiivista edunvalvontaa pitkälti ammattijärjestötasolla, kuten Kevätsalon (1988, 123) ja Järvensivun (2010, 65) mukaan työntekijöiden on luotava kollektiivinen organisaatio ja Sauramon (2006, 177) mukaan ammattijärjestö tarvitsee kollektiivista identiteettiä, jotta voidaan toimia vastapuolena työnantajalle. Tässä tutkimuksessa kollektiivinen edunvalvonta nähtiin työyhteisöä lähellä tapahtuvana työpaikan kehittämisenä. Vaikka tässä tutkimuksessa luottamusmiehet olivat käsitelleet kollektiivista edunvalvontaa vain paikallistalossa, tulos järjestäytymättömien edustamisesta, yksilöityneistä edustettavista sekä kollektiivisuuden puutteesta on jossain määrin ristiriidassa Kevätsalon, Järvensivun ja Sauramon näkemysten kanssa. Tuloksista selviää, että työnantaja ei ole kiinnostunut järjestäytymisestä, tärkeämpää on, että henkilöstöryhmällä on edustaja, jonka kanssa työnantaja voi neuvotella ja tehdä sopimuksia. Ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet pystyvät neuvottelemaan kollektiivisia paikallisia sopimuksia huolimatta siitä, että edustettavat ovat osaksi järjestäytymättömiä, edustettavat ovat yksilöllistyneitä, ja erityisesti nuorten mielestä kollektiivinen edunvalvonta ei ole tärkeä asia. Luottamusmiehet edustavat yksilöitä ja neuvottelevat kaikkien kannalta parhaan mahdollisen sopimuksen.

Nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet kokevat olevansa monessa suhteessa erityisasemassa. He ovat aitoja paikallisen tason neuvottelijoita, jotka edustavat heterogeenistä ryhmää, jonka tavoitteita on vaikea määritellä. Yksilöitymisen vaikutukset näkyvät luottamusmiehen toimintakentässä, mutta luottamusmiehen tehtävä koetaan silti tärkeäksi neuvottelurooliksi työnantajan kanssa. Vaikka ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehenä toimiminen on haasteellista, nuorille ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehille kollektiivinen edunvalvonta on työpaikan kehittämistä sekä asioiden ja

sopimusten neuvottelua ja sopimista. Luottamusmiehet osaavat toimia yksilökeskeisten edustettaviensa kanssa ja löytää tästä yksilökeskeisyyden joukosta kollektiivisuuden sillä tasolla, mitä paikallinen neuvottelu vaatii. Tutkimus jättää kuitenkin ilmaan kysymyksen, voiko yksilökeskeisten edustettavien välillä olla kuitenkin kollektiivisuutta ja solidaarisuutta, jos se hyödyttää riittävästi yksilöä itseään, vaikka se ei olisikaan näkyvää?

Ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten mukaan nuoret työntekijät ovat sisäistäneet ja hyväksyneet uuden työn tavat, mikä tulee esille myös Järvensivun ja Nikkasan (2014a, 110–111) tutkimuksessa. Ylempien toimihenkilöiden työssä korostuu vastuullisuus ja työltä halutaan haasteita. Ylempien toimihenkilöiden työtehtäviä kuvailtiin erityisinä ja itsenäisinä. Erityisyyden korostuminen on nähtävissä myös Ilmosen ja Jokivuoren (1995, 42–43) näkemyksessä yksilöllistymisestä. Luottamusmiesten mukaan työelämä tulisi itse rakentaa mielekkääksi. Työntekijän omaa vastuuta työelämän rakentamisesta mielekkääksi kuvastaa Halmannin (1996, 198–208) utilitaarinen individualismi, jossa korostuu vastuunkanto itsestä. Halmannin teoria korostaa henkilökohtaista vapautta tehdä itseä koskevia päätöksiä. Uusi individualistinen työ on vastakohta vanhalle työlle, jossa toimivat Julkusen (2008, 11) mainitsemat henkilöä turvaavat suojakehät. Vastuu työn mielekkyyden rakentamisesta on siirretty henkilölle itselleen entisten suojarakenteiden sijaan.

Työelämän epävarmuustekijöitä ovat epätyypilliset työsuhteet (Kevätsalo 2007, 16–17), työpaikan löytäminen ja työpaikan säilyttäminen (Turunen 2009, 15). Työelämän kilpailullisuus näkyy ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehille työnhaussa, työssä ja ylempien toimihenkilöiden työn sisältöön vaikuttavana yritysten välisenä kilpailuna. Työpaikoista kilpaillaan, joka johtaa epävarmuuden kokemiseen työelämässä. Työuran alkuun pääseminen voi olla haastavaa työpaikan löytämisen ja säilyttämisen haasteiden vuoksi (Turunen 2009, 15). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella joillakin aloilla työtilanne on tällä hetkellä vakaa, toisaalla sitten työelämä koetaan epävarmaksi.

Globalisaatio näkyy ylempien toimihenkilöiden työssä matkustamisen lisääntymisenä ja yritysten välisenä kilpailuna. Globalisaatio vaikuttaa myös kollektiiviseen edunvalvontaan, kun yritysten omistajuus siirtyy pois Suomesta (Kevätsalo 2005, 16–17). Tässä tutkimuksessa luottamusmiehet eivät tuoneet esille globalisaation vaikutuksia neuvotteluasemaan, mutta on selvää, että monikansallisissa yrityksissä globalisaation vaikutukset ovat huomattavat.

Tutkimuksessa todentuvat monet kollektiiviseen edunvalvontaan vaikuttavat työelämän muutokset. Tutkimus antaa uutta tietoa ylempien toimihenkilöiden edunvalvonnasta ja luottamusmiestoiminnasta. Niin nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten kokemuksissa kollektiivisesta edunvalvonnasta, työelämästä, kuin syissä ryhtyä luottamusmieheksi korostuu individualisaatio ja sen tuomat vaikutukset. Kollektiivisuuden näkymättömyys kertoo tämän päivän yksilöllistymisen ilmiöstä, joka on ollut nähtävissä erityisesti ylempien toimihenkilöiden kohdalla jo pitkään. Tämä tutkimus osoitti, että nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet osaavat toimia uudessa individualistisessa työelämässä oman henkilöstöryhmänsä edunvalvojana.

### 7.3 Tutkimuksen onnistuminen

Tutkimuksen aluksi selvitettiin luottamusmiehen toimintaympäristöä sekä aiempia tutkimuksia kollektiiviseen toimintaan osallistumisesta. Kun tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa nuorista ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehistä siten, että uusi ilmiö täydentää olemassa olevaa tutkimustietoa, voidaan tutkimustulosten perusteella sanoa, että tämä tutkimus täydentää aiempia tutkimuksia. Tutkimus vahvistaa aiempaa tutkimusta yksilöllistymisen vahvistumisen näkökulmasta ja sitä, että kollektiivisuuden merkitys on hiipumassa. Tutkimus on tuonut myös uutta tietoa nuorista ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehistä, mikä antaa jatkumon olemassa olevalle ay-liikkeen ja kollektiivisen osallistumisen tutkimukselle.

Laadullista tutkimusta tehdessä on oltava lähdekriittinen. Arvioitavina eivät ole käytetyt menetelmät vaan aineiston laatu ja tutkimustulos. Tutkimuksen konteksti liittyy tutkittavan ilmiön kokonaisuuteen, siihen ympäristöön, johon tutkimus asettuu. Tutkimuksen sisältörikkaus tarkoittaa sitä, että tutkittava aineisto on täyteläinen ja rikas. (Anttila 2006, 184, 186–187.) Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan mitata analyysin systemaattisuudella (Ruusuvoori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 27). Luvussa 5 ja sen alaluvuissa on kuvattu tarkasti aineisto- ja menetelmävalinnat sekä analyysia ohjanneet periaatteet. Validiteetilla tarkastellaan sitä, kuinka järjestelmällisesti ja laadukkaasti analyysi on tehty ja onko aineiston tulkinta systemaattista. Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa aineiston käypyyden arviointia ja sitä, vastaako aineisto tutkimuskysymyksiin. (Ruusuvoori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 27.) Aineiston analyysin vaiheet on kuvattu luvussa 5.3.

Teemahaastatteluilla kerätty aineisto vastasi tutkimuskysymyksiin ja toi esille nuorten ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten näkemyksiä kollektiivisesta edunvalvonnasta ja luottamusmiestoiminnasta uudessa työelämässä.

Mielenkiintoista olisi ollut toteuttaa laaja kyselytutkimus, jolloin aineisto olisi ollut mahdollisimman laaja. Kuitenkin jo ensimmäisten haastattelujen jälkeen oli mahdollista todeta, että teemahaastattelu sopi parhaiten tämän tutkimuksen tarkoitukseen. Vaikka teemahaastattelurunko koottiin aiemman tutkimuksen ja teorioiden pohjalta, näin jälleenkäin on mahdollista huomata myös sen puutteellisuus. Haastatteluissa käsiteltiin kollektiivisuutta, mutta nyt voidaan todeta sen olevan vain pintaraapaisu aiheeseen. Kenties tutkija olisi paremmin haastatteluihin valmistautumalla osannut ohjata keskustelua syvemmälle kollektiivisuuden keskusteluun. Haastatteluvaihe toikin esiin kysymyksiä: vastaako tämä aineisto tutkimuskysymyksiin ja onko aineistosta mahdollista löytää tutkimuksen kannalta oleellista tietoa? Onko melko käytännönläheisiä aiheita käsitelleistä haastatteluista mahdollista saada nostettua esiin yleistyksiä ja onko ne mahdollista tulkita ilmiöiksi? Yksityiskohtaisen analyysin avulla aineistosta oli mahdollista löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin ja aiheen käsitteellistäminen ilmiöksi.

Derek Layderin (1998) adaptiivisen teorian malli aineiston analyysissä osoittautui hyväksi ratkaisuksi. Se mahdollisti objektiivisen tutkimusotteen koko tutkimuksen ajan tutkijan asemasta huolimatta. Vastaavanlainen tutkimus ei olisi onnistunut pelkästään aineistolähtöisenä, vaan luottamusmiehen toimintaympäristön hahmottaminen oli merkittävä vaihe ennen aineiston keräämistä ja analysointia. Myös Layderin tarkka ohjeistus analyysin tekemisestä helpotti sen tekemistä ja tuki objektiivista tutkimusotetta. Layderin malli mahdollisti prosessinomaisen työskentelyn ja lopuksi aiemman tutkimustiedon ja tästä tutkimuksesta nousseiden ilmiöiden yhdistämisen jatkuvaan tutkimukseen. Adaptiivinen teorianmuodostuksen mallin valinnan onnistuminen korostui myös tutkimustuloksia tarkastellessa. Malli mahdollisti teoreettisen keskustelun aiempien teorioiden ja tutkimusten sekä tämän tutkimuksen tulosten välillä. Vertaus aiempaan tutkimukseen ei kuitenkaan poissulkenut sitä, että tämän tutkimuksen tuloksina voidaan esitellä myös sellaisia tekijöitä, joita ei oltu käsitelty aiemmissä tutkimuksissa ja teorioissa.



## 7.4 Jatkotutkimustarpeet

Tämä tutkimus oli pintaraapaisu nuorista ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehistä. Tutkimustulokset osoittivat monia ylempien toimihenkilöiden kollektiiviseen edunvalvontaan liittyviä erityispiirteitä ja jatkotutkimustarpeita. Aihe ansaitsee huomattavasti laajemman tutkimusasettelun ja taustatietojen tutkimisen. Tämän tutkimuksen aineisto oli perustellusti pieni otanta kaikista nuorista ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehistä, mutta jatkossa olisi varsin mielenkiintoista tutkia, miten luottamusmiesten taustat, kuten koulutus, ikä, työkokemus, asuinpaikkakunta ja perhetausta vaikuttavat luottamusmieheksi ryhtymiseen ja kollektiiviseen edunvalvontaan osallistumiseen.

Toinen merkittävä jatkotutkimustarve on kollektiivisuuden ja kollektiivisen edunvalvonnan kokeminen ja siihen osallistuminen. Tähän aiheeseen liittyy myös kysymys siitä, voiko toimia luottamusmiehenä, jos ei ole aktiivinen omassa ammattijärjestössä tai neuvottelujärjestössä? Voiko luottamusmies toimia yksilönä luottamusmiehenä omalla työpaikallaan, vaikka ei koekaan olevan osa laajaa ay-liikettä?

Kolmas jatkotutkimustarve liittyy ammattijärjestöön kuulumiseen: miksi erityisesti nuoret haluavat kuulua ammattijärjestöön? Onko kyse kollektiivisuudesta vai onko taustalla kenties jokin muu ilmiö? Tämä vaatisi laajaa tarkempaa tarkastelua.

Neljäs jatkotutkimustarve on luottamusmies-esimies -kaksoisroolin tutkiminen. Tämä tutkimus osoitti, että esimiesasema koetaan hyödyksi luottamusmiehenä ja päinvastoin. Aihe vaatisi laajemman otannan ja syvemmän aiheen tarkastelun, jotta voitaisiin nähdä todelliset luottamusmies-esimies -kaksoisroolin vaikutukset luottamusmiehen toimintaan. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, mikä vaikutus luottamusmies-esimies -kaksoisroolilla on yrityksen toimintatapoihin.

## 7.5 Merkitys ay-liikkeelle

Tutkimus on tuonut esiin monia havaintoja ja toisaalta myös nostanut esiin monia kysymyksiä. Tutkimus vahvistaa uuden työelämän ja aiempien tutkimusten näkemystä siitä, että jäsenet ja potentiaaliset jäsenet ovat yhä enemmän individualisoituneita ja kollektiivista

edunvalvontaa saatetaan vierastaa. Onko kuitenkin kyse vain termistöstä jota ei tunneta, pitäisikö ay-liikkeen osata puhutella yksilöitä erilaisin keinoin, vaikka edelleen liitto- ja keskusjärjestötasolla keskityttäisiinkin tekemään perinteistä valtakunnallista edunvalvontatyötä?

Yksi tärkeä pohdittava aihe on paikallisten neuvottelujen merkitys kollektiivisuuden näkökulmasta. Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukset mahdollistavat jo nyt laajan paikallisen sopimisen. Kuten tässä tutkimuksessa selvisi, ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten on haastavaa saada edustettaviaan ottamaan kantaa neuvotteluihin. Millaisin keinoin edustettavat sitten voitaisiin saada aktivoitumaan ottamaan kantaa heitä koskeviin kollektiivisiin neuvotteluihin? On ymmärrettävää, että valtakunnan tasolla tehdyt päätökset saatetaan nähdä kaukaisina yksittäisen henkilön näkökulmasta. Paikallisneuvottelut kuitenkin tapahtuvat edustettavien lähellä ja niissä sovitaan useimmiten hyvinkin käytännönläheisistä työehtoihin liittyvistä asioista, kuten matka-ajan palkasta tai päivystyskorvauksista. Ammattijärjestöjen ja luottamusmiesten tulisi yhdessä pohtia, miten kollektiivinen sopimustoiminta tuodaan lähelle edustettavia ja miten yksilöityneitä ylempiä toimihenkilöitä lähestytään siten, että he kiinnostuvat aiheesta.

Tämä tutkimus osoitti, että nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet ovat haasteista huolimatta löytäneet keinon käydä kollektiivisia paikallisia neuvotteluita yksilöityneessä työelämässä. Tutkimus osoitti myös, että luottamusmiestoiminnasta saatava henkilökohtainen hyöty koetaan merkittäväksi syyksi ryhtyä luottamusmieheksi. Nuoret ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehet ovat osajia uudessa työelämässä ja niin työ kuin luottamusmiestehtävä on heille tärkeä. Nuorilta luottamusmiehiltä saatava tieto ja heidän osaamisensa kannattaa käyttää hyödyksi liitoissa, kun innostetaan uusia luottamusmiehiä hakeutumaan luottamusmiehen tehtäviin.

On ollut mielenkiintoista tutkia yksilöllistyneitä ylempiä toimihenkilöitä toimintaympäristössä, joka aikanaan on luotu kollektiivisen edunvalvonnan pohjalle. Tutkimus yhdistyy vuosikymmeniä kestäneeseen ay-liikkeen tutkimukseen. Aiempi ylempien toimihenkilöiden luottamusmiesten tutkimus on ollut vähäistä ja tämä tutkimus on omalta osaltaan avartanut näkökulmia yhden henkilöstöryhmän erityisyydestä sekä heidän näkemyksistään kollektiivisesta edunvalvonnasta.

## LÄHTEET

Ahtiainen, Lasse (2015): Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Saatavilla <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74968/TEMjul\\_52\\_2015\\_web\\_10072015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74968/TEMjul_52_2015_web_10072015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>, luettu 7.4.2018.

Ahtiainen, Lasse (2016): Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 11/2016. Saatavilla <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74850/TEMjul\\_11\\_2016\\_web\\_22032016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74850/TEMjul_11_2016_web_22032016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>, luettu 17.3.2018.

Aitta, Ulla (2006): Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Hanna Sutela ja Arto Miettinen (toim.) (2006): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. Helsinki, 17–36.

Akava (2015): Miksi Akava vastustaa hallituksen toimia kilpailukyvyyn parantamiseksi? Saatavilla <[https://www.akavalainen.fi/akavalainen/ajassa/artikkelit/artikkelit\\_2015/miksi\\_akava\\_vastustaa\\_hallituksen\\_toimia\\_kilpailukyvyyn\\_parantamiseksi](https://www.akavalainen.fi/akavalainen/ajassa/artikkelit/artikkelit_2015/miksi_akava_vastustaa_hallituksen_toimia_kilpailukyvyyn_parantamiseksi)>, luettu 16.3.2018.

Akava (2017): Akavaaka-tilastokooste – Punnittua tietoa akavalaisista. Saatavilla <[https://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset\\_tyoelamassa/akavaaka-tilastokooste\\_antaa\\_punnittua\\_tietoa\\_akavalaisista](https://www.akava.fi/tyoelama/akavalaiset_tyoelamassa/akavaaka-tilastokooste_antaa_punnittua_tietoa_akavalaisista)>, luettu 13.3.2018.

Akava (2018a): Menestystä ja turvaa yhdessä. Saatavilla <<https://www.akava.fi/akava>>, luettu 1.4.2018.

Akava (2018b): Edunvalvonta. Saatavilla <<https://www.akava.fi/akava/toiminta/edunvalvonta>>, luettu 4.3.2018.

Antila, Juha (2006): Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Työministeriö.

Anttila, Pirkko (1998): Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Saatavilla <<https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>>, luettu 4.3.2018.

Anttila, Pirkko (2006): Tutkiva toiminta ja Ilmaisu, Teos, Tekeminen. Hamina: Akatiimi Oy.

Bartram, Timothy, Pauline Stanton ja Lauren Elovaris (2008): The Role of Job Representatives in an Organizing Strategy: The Case of the Australian Nursing Federation. Journal of Industrial Relations. Volume 50, Issue 1, 25–44. Saatavilla <<http://jir.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/content/50/1/25.full.pdf+html>>, luettu 1.3.2018.

Bergholm, Tapio (2005): Sopimusyhteiskunnan synty 1. Työehtosopimusten läpimurrosta yleislaktoon. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1944-1956. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Blom, Raimo, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2001): Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Böckerman Petri ja Roope Uusitalo (2005): Union Membership and the Erosion of the Ghent System: Lesson from Finland. Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 213. Saatavilla <[http://www.labour.fi/?wpfb\\_dl=1311](http://www.labour.fi/?wpfb_dl=1311)>, luettu 17.3.2018.

Colby, Anne (2005): Moraali- ja kansalaiskehityksen ulottuvuudet. Teoksessa Pirttilä-Backman, Anna-Maija, Marja Ahokas, Liisa Myyry ja Susanna Lähteenoja (2005) Arvot, moraali ja yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 37–69. Saatavilla <<https://www-ellibslibrary-com.ezproxy.jyu.fi/book/951-662-936-9>>, luettu 10.4.2018.

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK (2015): EK:n sääntömuutos viitoittaa tietä kohti paikallista sopimista. Saatavilla <<https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2015/11/25/ekn-saantomuutos-viitoittaa-tieta-kohti-paikallista-sopimista/>>, luettu 16.3.2018.

Eskola, Jari ja Jaana Vastamäki (2015): Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, Raine ja Juhani Aaltola (toim.) (2015): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 27–44.

Eskola, Jari ja Juho Suoranta (1998): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Gordon, Michael E., John E. Philpot, Robert E. Burt, Cynthia A. Thompson ja William Spiller (1980): Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*. Volume 65, Issue 4, 479–499. Saatavilla <<http://search.proquest.com.ezproxy.jyu.fi/docview/614355710/2779245200C423EPQ/12?accountid=11774>>, luettu 6.3.2018.

Haavisto, Ilkka (2010): Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Saatavilla <[http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf)>, luettu 1.2.2018.

Halman, Loek (1996): Individualization and individualism investigated. Tilburg University. Saatavilla <<https://pure.uvt.nl/portal/files/1186415/HL5619957.pdf>>, luettu 13.3.2018.

Helander, Mika (2008): Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa? Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

Helander, Mika ja Mats Nylund (2012): Palkka työstä. Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Helin, Jyrki (2001): Edunvalvonnan etujoukko. Luottamusmiesraportti. SAK: järjestötutkimus 2000. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. Jyväskylä: Gummerus Oy Kirjapaino.

Hirsjärvi, Sirkka ja Helena Hurme (1995): Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hoikkala, Tommi ja Petri Paju (2008): Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa Purhonen, Semi, Tommi Hoikkala ja J. P. Roos (2008): Kenen sukupolveen kuulut? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 270–294.

Holvas, Jakke ja Jussi Vähämäki (2005): Odotustila. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.

Hyttinen, Soile (2007): Miksi luottamusmies osallistuu? Luottamusmiesten arvojen ja ammattijärjestöittoutumisen yhteydet luottamusmieskursseille osallistumissyihin. Pro gradu –tutkielma. Aikuiskasvatustiede, Kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopisto.

Ikonen-Varila, Merja (1997): Luottamusmiesaseman tulkitseminen. Roolikäsitusten, moraaliarviointien ja kontrolliuskomusten välisiä yhteyksiä. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 156. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Ilmonen, Kaj (1995): Työmarkkinajärjestelmä, talouden kansainvälistyminen ja ay-liike. Palkasaajien tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 123. Helsinki.

Ilmonen, Kaj (2004): Suomalainen kansalaisyhteiskunta ja yhteiskunnalliset muutostrendit 1990-luvun lopulla. Artikkelikokoelma tutkimushankkeesta sosiaaliset innovaatiot, yhteiskunnan uudistumiskyky ja taloudellinen menestys. Sitra. Saatavilla <<https://media.sitra.fi/julkaisut/heiskala.pdf>>, luettu 3.3.2018.

Ilmonen, Kaj ja Pertti Jokivuori (1995): Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Ilmonen, Kaj ja Pertti Jokivuori (1998) ”Kypsan” vaiheen liike jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Suomalaisen ay-liikkeen sisäinen jakautuminen 1990-luvulla. Teoksessa Ilmonen, Kai ja Martti Siisiäinen (toim.) (1998): Uudet ja vanhat liikkeet. Helsinki: Vastapaino, 137–163.

Ilmonen, Kaj, Pertti Jokivuori, Hanna Liikanen, Kimmo Kevätsalo ja Pauli Juuti (1998): Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky. Jyväskylä: SoPhi.

Jokinen, Eeva, Juhana Venäläinen ja Jussi Vähämäki (2015): Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa Jokinen, Eeva ja Juhana Venäläinen (2015): Prekarisaatio ja Affekti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 7–30.

Jokivuori, Pertti (1997): Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Jokivuori, Pertti (2002): Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Jokivuori, Pertti, Kimmo Kevätsalo ja Kaj Ilmonen (1996): Ay-jäsenen monet kasvot. Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan jäsenistä. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 60. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino Oy.

Juuti, Pauli (2006): Organisaatiokäyttäytyminen. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Järvensivu, Anu (2010): Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Saatavilla <<https://www.elliblibrary.com/book/978-951-44-8183-3>>, luettu 3.3.2018.

Järvensivu, Anu ja Risto Nikkanen (2014a): Pärjäämisstrategioiden käytössä näkyvät sukupolvien aallot ja ketjut. Teoksessa Järvensivu, Anu, Risto Nikkanen ja Sannu Syrjä (toim.) (2014): Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 141–152.

Järvensivu, Anu ja Risto Nikkanen (2014b): Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutkokemukset ja pärjäämisstrategiat. Teoksessa Järvensivu, Anu, Risto Nikkanen ja Sannu Syrjä (toim.) (2014): Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 175–201.

Kasvio, Antti (2007): Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusin edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, Antti ja Johanna Tjäder (toim.) (2007): Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–43.

Kasvio, Antti (2014): Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kaunistmaa, Pekka (1997): Mitä on kollektiivinen identiteetti? Teoksessa Virtapohja, Kalle (toim.) (1997): Puheenvuoroja identiteetistä. Johdatus yhteisöllisyyden ymmärtämiseen. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy, 35–54.

Kauppinen, Timo (2005): Suomen työmarkkinamalli. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Kelly, Caroline ja John Kelly (1994): Who gets involved in collective action? Social psychological determinants of individual participation in trade unions. Human Relations. Volume 47, Issue 1, 63. Saatavilla <<http://search.proquest.com.ezproxy.jyu.fi/docview/231419287/6BDCD3BA06FC48D9PQ/4?accountid=11774>>, luettu 7.3.2018.

Kettunen, Pauli (1998): Miksi toista työmarkkinaosapuolta kutsutaan liikkeeksi? Teoksessa Ilmonen, Kai ja Martti Siisiäinen (toim.) (1998): Uudet ja vanhat liikkeet. Helsinki: Vastapaino, 101–135.

Kettunen, Pauli (2008): Globalisaatio ja kansallinen me. Kansallisen katseen historiikki. Tampere: Osuuskunta Vastapaino Oy.

Kevätsalo, Kimmo (1988): Selviytymistä, vastarintaa, vapauspyrkimyksiä. Työpaikalla toimimisen muuttuvat ehdot 1980-luvun Suomessa. Helsinki: Tutkijaliitto.

Kevätsalo, Kimmo (2005): Yhdestoista hetki. Uuden vuosituhatosen ay-liike paikallistasolla. Helsinki: Käyttötieto Oy.

Kevätsalo, Kimmo (2007): Työnantaja ja työntekijä muutoksessa – Entä ammattiyhdistysliike? Teoksessa Anttila, Anu-Hanna ja Anu Suoranta (2007): Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki voimakas no 20. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Jyväskylä: Korpipyvä Oy, 167–197

Kiviniemi, Kari (2010): Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani ja Raine Valli (toim.) (2010): Ikkunoita tutkimusmetodeihin. II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 68–84.

Koskinen, Henri (2016): Uusi talous ja vanhat rakenteet: työelämän uudet epävarmuudet ja perustulo. Sosiologi. Numero 1/2016. Saatavilla <<http://www.sosiologi.fi/?p=563>>, luettu 16.3.2018.

Laitinen, Hanna (2006): Mikä ihmisiä motivoi osallistumaan? Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.) (2006): Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 6–19.

Layder, Derek (1998): Sociological practice: linking theory and social research. Saatavilla <<http://srmo.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/view/sociological-practice/SAGE.xml>>, luettu 1.3.2018.

Lehto, Anna-Maija (2007): Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti ja Johanna Tjäder (toim.) (2007): Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.

Leskinen, Marianne (2013): Ei se pomo sitä työtä vie eteenpäin vaan työntekijät. Luottamusmiesten motivaatioprofiilit. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavilla <<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94504/GRADU-1383057245.pdf?sequence=1>>, luettu 5.2.2018.

Maczulskij, Terhi (2016): Ketkä jäävät työttömyyskassojen ulkopuolelle? Työpapereita 304. Palkansaajien tutkimuslaitos. Saatavilla <[http://www.labour.fi/?wpfb\\_dl=3155](http://www.labour.fi/?wpfb_dl=3155)>, luettu 16.3.2018.

Melin, Harri (2012): Pystyykö ammattiyhdistysliike uudistumaan. Teoksessa Helander, Mika ja Mats Nylund (toim.) (2012): Palkka työstä. Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot. Helsinki: Into Kustannus Oy, 15–34.

Moore, R. J. (1980): The Motivation to Become a Shop Steward. British Journal of Industrial Relations. Volume 18, Issue 1, 91–98.

Mähönen, Erno (2016): Työelobarometri. Syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. Saatavilla <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap\\_34\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>, luettu 17.3.2018.

Noon, Mike, Paul Blyton ja Kevin Morrell (2013): The Realities of Work. New York: Palgrave Macmillan.

Nummila, Harri (2009): Järjestäytyminen ja työtaistelut Suomessa. Teoksessa Pärnänen, Anna ja Kaisa-Mari Okkonen (toim.) (2009): Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint Oy, 171–180.

Nurminen, Sanna (2018) ”Tommonen yhdistystoiminta – se on ihmistyyppi ja luonnekysymys”. Tutkimus vapaaehtoisista ammattiyhdistysliikkeessä. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/57161/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201802231575.pdf?sequence=1>>, luettu 8.3.2018.

Nykanen, Marjo (2014): Luottamusmiehenä toimivan ylemmän toimihenkilön kehittymisen mahdollisuudet. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavilla <[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/77106/Nykanen\\_Marjo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/77106/Nykanen_Marjo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>, luettu 7.4.2018.

Oktay, Julianne S. (2012): Grounded Theory. Saatavilla <<http://www.oxfordscholarship.com.ezproxy.jyu.fi/view/10.1093/acprof:oso/9780199753697.001.0001/acprof-9780199753697-chapter-001>>, luettu 1.2.2018.

Olson, Mancur Jr (1971): The logic of collective action: public goods and the theory of groups. New York: Harvard University Press.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2014): Opiskelijatutkimus 2014. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:10. Saatavilla <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75224/okm10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, luettu 1.3.2018.

Pekarek, Andreas (2009): Why become a shop steward? Evidence from Australian Unions. Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work. Volume 19, Issue 3, 157–188. Saatavilla <<https://www.tandfonline-com.ezproxy.jyu.fi/doi/abs/10.1080/10301763.2009.10669388>>, luettu 15.3.2018.

Pekkarinen, Sanna (2015): Pakollinen työttömyysvakuutus vai kassajärjestelmä? T&Y talous ja yhteiskunta 4/2015. Saatavilla <<http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty42015/pdf/ty42015Pekkarinen.pdf>>, luettu 5.4.2018.

Pyykkönen, Topias ja Airi Pajunen (2012): Toimihenkilöiden määrä kaksinkertaistunut 40 vuodessa. Tilastokeskus. Saatavilla <[https://www.stat.fi/tup/vl2010/art\\_2012-09-11\\_001.html](https://www.stat.fi/tup/vl2010/art_2012-09-11_001.html)>, luettu 7.4.2018.

Pöllänen, Pirjo (2016): Pätkätyöläisen prekaari arki. Sosiologi. Numero 1/2016. Saatavilla <<http://www.sosiologi.fi/?p=553>>, luettu 13.3.2018.

Roby, Pamela (1995): Becoming Shop Stewards: Perspectives on Gender and Race in Ten Trade Unions. Labor Studies Journal. Volume 20, Issue 3, 65–82. Saatavilla <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?vid=2&sid=0b2c0d4a-6dcf-4108-8427-dfd66a3a4eb4%40sessionmgr101&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtG12ZQ%3d%3d#AN=9510253855&db=bsh>>, luettu 1.3.2018.



Ruusuvuori, Johanna, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (2010): Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) (2010): Haastattelun analyysi. Vastapaino, Tampere, 9–38. Saatavilla <<https://www-ellibslibrary-com.ezproxy.jyu.fi/reader/9789517685023>>, luettu 19.3.2018

Ryan, Richard M. ja Edward L. Deci (2000): Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. Volume 55. Issue 1, 68–78. Saatavilla <<http://search.proquest.com.ezproxy.jyu.fi/docview/614354641/9E1799602961414CPQ/7?accountid=11774>>, luettu 13.3.2018.

Saaranen-Kauppinen, Anita ja Anna Puusniekka (2018): Tutkijan asema. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla <[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html)>, luettu 6.4.2018.

SAK (2018): Saavutuksia. Saatavilla <<https://www.sak.fi/me-olemmesak/historia/saavutuksia>>, luettu 7.4.2018.

Saloniemi, Antti ja Pekka Virtanen (2008): Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, Tuula, Minna Leinonen, Anu Järvensivu ja Simo Ahto (toim.) (2008): Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 78–108. Saatavilla <<https://www-ellibslibrary-com.ezproxy.jyu.fi/book/978-951-44-7630-3>>, luettu 3.3.2018.

Sauramo, Aulikki (2005): Kaiken varalta. Tutkimus vastavalmistuneiden korkeasti koulutettujen ammattijärjestöjäsenyydelle asettamista odotuksista. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 1136.

Sennett, Richard (2007): Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Siisiäinen, Martti (1996) Mihin yhdistyksiä tarvitaan? Teoksessa Riikonen, Virve ja Martti Siisiäinen (toim.) (1996): Yhdistys 2000. Helsinki: Opintotoiminnan keskusliitto, 13–34.

Suikkanen, Asko, Ritva Linnakangas, Sirpa Martti ja Anne Karjalainen (2001): Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Saatavilla <<https://media.sitra.fi/2017/02/27173308/raportti16-2.pdf>>, luettu 15.3.2018.

Sutela, Hanna ja Anna-Maija Lehto (2014): Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Saatavilla <[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf)>, luettu 20.1.2018.

Tilastokeskus (2015): Ammattikorkeakoulukoulutuksen suorittaminen nopeutui. Saatavilla <[http://www.stat.fi/til/opku/2013/opku\\_2013\\_2015-03-19\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/opku/2013/opku_2013_2015-03-19_tie_001_fi.html)>, luettu 26.2.2018.

Tilastokeskus (2016): Työajat vuonna 2016. Tilastokeskus. Saatavilla <[https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/13/tyti\\_2016\\_13\\_2017-04-12\\_kat\\_003\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_003_fi.html)>, luettu 7.4.2018.

Tilastokeskus (2018): Ylemmät toimihenkilöt. Saatavilla <[http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon\\_asema/001-1989/3.html](http://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/sosioekon_asema/001-1989/3.html)>, luettu 7.4.2018.

Tuomi, Jouni ja Anneli Sarajärvi (2018): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen Saku ja Pekka Pohjakallio (2012): Työkirja. Työelämän vallankumouksen perusteet. Helsinki: Werner Soderström Osakeyhtiö.

Turunen, Teemu (2009): Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa – Tutkimus 18-29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. Janus. Volume 17, Issue 1, 4–19. Saatavilla <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27470/fulltext.pdf?sequence=2>>, luettu 13.3.2018.

Tähtitanner, Aila ja Kirsti Levander (2014): Ylempien luottamusmiehet eivät saa tarpeeksi tietoa tehtäviensä hoitamiseen. Saatavilla <<https://lakimiesuutiset.fi/ylempien-luottamusmiehet-eivat-saa-tarpeeksi-tietoa-tehtaviensa-hoitamiseen/>>, luettu 13.3.2018.

Ylemmät toimihenkilöt YTN (2018a): Yleistä tietoa luottamusmiestoiminnasta. Saatavilla <[http://www.ytn.fi/index.php?page\\_id=164](http://www.ytn.fi/index.php?page_id=164)>, luettu 1.3.2018.

Ylemmät toimihenkilöt YTN (2018b): Luottamusmiehen/-valtuutetun valinta, asema ja oikeudet. Saatavilla <<http://www.ytn.fi/download.php?id=7&attach=0>>, luettu 1.3.2018.

Ylemmät toimihenkilöt YTN (2018c): Ylemmät toimihenkilöt YTN. Saatavilla <[http://www.ytn.fi/index.php?page\\_id=56](http://www.ytn.fi/index.php?page_id=56)>, luettu 3.3.2018.

# LIITE 1

## Teemahaastattelurunko

