

Älä nuku vaaliesi yli vaan sano se äänen  
**Reilut  
työehdot  
kaikille!**

# Ääni



LUE LISÄÄ: JHLVAS.FI

JHL:N VAALIT 7.2.-1.3.2022

#JHLVAALIT22

#JHLEDUSTAJISTO

#JHLVASEMMISTO

#JHLVASSIT

**3**

Itä-Suomen ääni kuuluviin: työhyvinvointi, pätkätyö, soten rakennus

**5**

Tutustu alueesi monipuoliseen ehdokasjoukkoon ja löydä oma ehdokkaasi

**8**

Näin parannamme työelämää ja maailmaa: 7 vaaliteesiä 5 kielellä



**JHL:n vasemmisto**  
ja sitoutumattomat



TEIJA  
ASARA-LAAKSONEN  
JHL:n toimialajohtaja

## Sanotaan se ääneen – reilut työehdot kuuluvat kaikille!

**AKTIIVISUUS, OIKEUDENMUKAISUUS** ja rohkeus ovat voimat, joilla yhdessä muutamme työelämää reilummaksi. Otetaan aloite työmarkkinoiden suunnasta itsellemme.

JHL:n jäsenet ovat voimaansa käyttäen näyttäneet kaapin paikan työnantajille ja vaikuttaneet poliittisten päättäjien ratkaisuihin useilla paikkakunnilla. Kiitos kuuluu jokaiselle poliittiseen vaikuttamiseen ja työtaisteluihin osallistuneelle jäsenelle. Yhdessä olemme lisänneet arjen turvallisuutta varmistaen jäsenten toimeentuloa.

Suomea ei pelasteta työehtoja tai työehtosopimuksen sitovuutta heikentämällä, töitä ulkoistamalla tai työtaisteluoikeutta rajamalla. Parempi työelämä rakennetaan panostamalla koulutukseen ja ammattitaitoon, oikeudenmukaiseen palkkaukseen, työelämän laatuun sekä työllisyyden parantamiseen. Suomen vahvuus on toimiva demokratia, osaavat työntekijät, sopimiseen ja luottamukseen perustuva työmarkkinajärjestelmä sekä vahva taisteleva ammattiyhdistysliike.



**On pienipalkkaisten  
vuoro saada  
isompi osuus  
palkankorotuksista!**

JHL:n haasteet ovat mittavia, siksi on käännettävä katse rohkeasti eteenpäin. Jokaisen jäsenen toimeentulosta on huolehdittava elämäntilanteesta riippumatta olet sitten töissä kunnassa, hyvinvointialueella, valtiolla, yksityisellä tai kolmannella sektorilla tai työtön. Palkkatarkistusten on tuettava tasa-arvoa ja samapalkkaisuustavoitetta. On pienipalkkaisten vuoro saada isompi osuus palkankorotuksista!

Otetaan suunta kohti oikeudenmukaisia työaikaratkaisuja ja työajan lyhentämistä palkkatasoa alentamatta. Kokemukset Suomessa ja maailmalla ovat rohkaisevia.

Kanneoikeus on saatava työelämän heikoimpien turvaksi – on häpeällistä, että Suomi mallelee siinä Euroopan perimmäisessä vaunussa.

Julkisen sektorin historian suurin mullistus, sote-uudistus, on toteutettava vastuullisesti. Sekä kuntiin jäävien että hyvinvointialueille siirtyvien asema on turvattava. On estettävä yritysten oikeus kääriä voittoja jäsentemme työehtoja heikentäen. Tukipalvelutehtävissä työtä tekevien asema on turvattava.

Kehitämme ja uudistamme työelämää huolehtien myös tulevien sukupolvien työelämän laadusta ja ympäristöstä.

Tässä lehdessä esitellään alueesi vahvat ehdokkaat – käytähän äänioikeuttasi liiton parhaaksi! ✓

## Kansanedustaja Jussi Saramo:

# Työajan lyhentämisessä tarvitaan vahvaa ay-liikettä

*Työajan lyhentäminen palkkoja alentamatta on yksi ammattiyhdistysliikkeen pitkäaikaisista tavoitteista. Se on myös JHL:n vasemmiston ja sitoutumattomien keskeinen vaaliteesi.*

TEKSTI Raisa Musakka KUVA Markus Sommers

**OLENNAISTA TYÖAJAN** lyhentämisessä on huomioida työntekijöiden tarpeet. Samalla ammattiyhdistysliikkeen tulee olla tarpeeksi vahva, toteaa Vasemmistoliiton eduskuntaryhmän puheenjohtaja **Jussi Saramo**

– Vahvaa ay-liikettä tarvitaan varsinkin työntekijän suojeluun, ettei työn kuormittavuus lisääny niin, että työntekijä joutuukin tekemään yhtä paljon töitä kuin ennenkin mutta vain entistä lyhyemmässä ajassa.

Tavoitteena työajan lyhentäminen ei ole ay-liikkeelle uusi. Se oli tärkeää työväestölle jo sata vuotta sitten ja on sitä edelleen. Ennen työaika oli varsinkin teollisuustyössä teollistumisen alkuaikoina 14 tai jopa 16 tuntia päivässä läpi vuoden. Työväenliike ryhtyi jo 1800-luvulla vaatimaan työpäivän lyhentämistä 8-tuntiseksi. Suomessa siitä säädettiin laki vuonna 1917, ja

viisipäiväiseen työviikkoon siirryttiin 1965.

Saramo huomauttaa, että Suomessa työaika onkin lyhennetty koko sen ajan, kun vasemmisto on sen puolesta taistellut, eli yli sadan vuoden ajan.

– Jotkut voivat pitää työajan lyhentämistä radikaalimpana kuin se onkaan. Myös aikoinaan jotkut pitivät 8 tunnin työpäivää utopistisena, mutta silti se taisteltiin ja toteutettiin. Nyt pitäisi saada taas uskoa siihen, että yhteiskunta voi jälleen kehittyä paremmaksi tässä suhteessa.

Tuoreimpia kokemuksia työajan lyhentämisestä on muun muassa Islannista. Kokeiluihin osallistui vuosien 2014–2021 aikana eri aloilta yhteensä yli 2500 työntekijää yli sadalla työpaikalla. Osallistuneiden työntekijöiden viikkotyöaika lyhennettiin 40 tunnista 35–36 tuntiin tulo-tasoa alentamatta.

– Islannissa kokemukset olivat hyviä, vaikka mallia ei sellaisenaan otettu kokeilun jälkeen käyttöön, Saramo sanoo.

Hän toivoo rohkeita avauksia myös Suomessa.

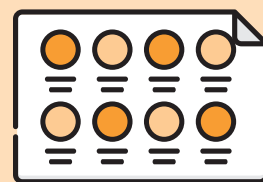
– Esimerkiksi uusista hyvinvointialueista tulee niin suuria, että niillä voisi olla mahdollisuuksia kokeilla työhyvinvointia lisääviä uudistuksia. Myös ay-liikkeellä on tärkeä rooli tällaisissa uudistuksissa ja piloteissa. ✓



## Vaalilehti tehokäyttöön



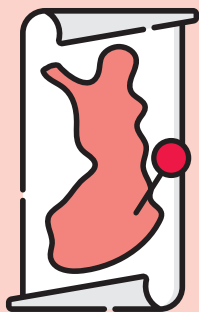
**1** Tämä JHL:n vasemmiston ja sitoutumattomien vaalilehti on postitettu kotiin JHL:n kaikille jäsenille. Lehden keskellä olevat sivut ovat vaalipiiri-kohtaiset – alueesi aktiivit ovat koostaneet ne juuri sinua varten.



**2** Keski-aikeamalta löydät oman vaalipiirisi ehdokkaat. Tee palvelus muille ja irrota lehdestä ehdokasesittelyjen aukeama. Vie se esimerkiksi työpaikkasi kahvion seinälle vinkiksi työtovereillesi.



**3** Jos joku ehdokkaista on töissä kanssasi samalla työpaikalla, voit vaikka värittää kehukset hänen kuvansa ympäriltä vinkiksi muille. Näin autat äänestäjiä ja tuot esiin aktiivisia ehdokkaitamme työpaikallanne.



## ITÄ-SUOMEN VAALIPIIRI

sivut 3–6

NÄIN ÄÄNESTÄT  
JHL-VAALEISSA

JHL:n edustajisto-vaalit pidetään **7. helmikuuta – 1. maaliskuuta 2022**. Vaaleissa valitaan jäsenet JHL:n 120-paikkaiseen edustajistoon.

» Vaalipiirejä on yhdeksän, ja voit äänestää vain oman alueesi ehdokasta. Alueesi määräytyy ammattiyhdistyksesi kotipaikan mukaan.

» Voit äänestää joko sähköisesti tai postitse.



» Sähköisen äänestyksen äänestysaika on **ma 7. helmikuuta – ti 1. maaliskuuta klo 12.00**.

» Postiäänestyksen äänestysaika on **ma 7. – pe 18. helmikuuta** (palautuskuoren on oltava perillä vaalin toteuttajalla viimeistään **ti 1. maaliskuuta**).

Tarkat äänestysohjeet löydät kotiisi postituksesta vaalimateriaalista. Laita päivät muistiin ja lue saamasi ohjeet huolellisesti.

Älä nuku vaaliesi yli vaan sano se ääneen

## Reilut työehdot kaikille!

Vastaava toimittaja:  
Marja Karmala

Toimituskunta: Leila Iivarinen, Marja Korhonen, Merja Viinikainen, Anni Järvinen, Edo Pennings  
AD ja taitto: Anna Kalso



BROOKE CAGLE / UNSPLASH

➤ JHL kaippaa nuoria mukaan yhdistykseen ja suunnittelemaan niiden toimintaa.

## Tulevaisuuden voima on nuorissa

**N**uorten rooli työelämässä kasvaa entisestään nykyisten suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle.

Koen isoa huolta siitä, että nuoria ei kiinnosta ammattiyhdistystoiminta. Nuoria pitäisi kuitenkin saada myös ammattiyhdistysten toimintaan mukaan toimijoiksi. JHL-yhdistyksien toiminta hiipuu ja lakkaa olemasta, kun nykyiset toimijat ikääntyvät ja jäävät eläkkeelle. Toiminnan pitäisi olla sellaista, että se kiinnostaa nuoria ja saa heidät mukaan suunnittelemaan sitä.

Meidän on myös taattava tämänhetkisille ja tuleville työntekijöille tarvittava toimeentulo, jolla pärjää nykyisen yhteiskunnan haasteissa. Palkka kuuluu kaikille.

Kouluttautuminen pitäisi olla mahdollista kaikille, jopa matalalla kynnyksellä ja räätälöitynä. Nykyiset opiskelijat ovat liian paljon pelkän työssäoppimisen kautta työpaikoilla ja heiltä puuttuu teoretieto, joka on tosi tärkeä osa koulutautumista ammattiin. Työssäoppimispaikoilla on iso vastuu siinä, millaisen kuvan nuoret saavat työelämästä.

Palkka-avoimuutta kannatan. Palkka-asiat kiinnostavat työntekijöitä, ja monelle palkka on yksi pääsyistä, miksi töissä käydään. Palkka-avoimuus lisää tasapuolista kohtelua työpaikoilla, mikä taas lisää työhyvinvointia. Kokemus tasapuolisesta kohtelusta lisää tyytyväisyyttä työstä. Nykyisin maksetaan erilaisia palkanlisäjä ja palkkioita tehtävistä, jotka ovat tehtäväkohtaista palkkaa vaativampia. Pystytään myös puuttumaan palkkoihin, jos ne ovat luottamusmiehen saatavilla ja tehtäväkohtaiset palkat ovat samat samasta työstä.

Uuden sote- hyvinvointialueen järjestäminen tukipalvelujen osalta on omassa kunnassani tällä hetkellä eniten huolta

aiheuttavaa. Työntekijöitä askarruttaa uuden toiminnan alkaessa 2023, muutuvatko esimerkiksi työsuhteen ehdot ja tuleeko muutoksia palkkoihin ja vuosilomien kertymiseen. Työn jatkumisesta on annettu viestiä, että ei tarvitse olla siitä huolissaan, koska muutenkin on työntekijöistä pula joka puolella, eikä uuden soten tuleminen sitä poista. Muutos tuo

”  
Palkka-avoimuus lisää tasa-arvoa työpaikoilla.

aina tullessaan epätietoisuutta, ja valmistautumisaika on varsin lyhyt. Vuoden päästä aloittavat jo hyvinvointialueet toimintansa.

Itse työskentelen Varkauden kaupungilla tukipalveluissa. Olen toimistosihteerinä kaksi päivää viikossa ja yhdistys JHL 167:n pääluottamusmiehenä kolme päivää viikossa. ✓



LEILA IIVARINEN  
pääluottamus-  
mies, JHL 167,  
edustajiston  
jäsen



EDO PENNINGSS  
SAK:n Joensuun  
seudun Ammatil-  
lisen Paikallisjärjes-  
tön (JAP) puheen-  
johtaja

## Pätkätöistä kunnolliseen työsuhteeseen on pitkä matka

**OLEN JOENSUUN** kaupungin JHL 310:n jäsen. Olen tällä hetkellä hallituksen jäsen sekä SAK:n Joensuun seudun Ammatillisen Paikallisjärjestön (JAP) puheenjohtaja. JHL:n edustajistoon olen ehdolla toista kertaa. Olen alun perin lähtöisin Hollannista ja asunut Joensuussa yli 25 vuotta.

Työskentelen pätkätöissä ohjaajana Joensuun kaupungilla sekä freelancerina musiikin tuntiopettajana muun muassa kansalaisopistoissa. Pätkätöiden takia tulee välillä pidempiäkin työttömyysjaksoja, joiden jälkeen pääsen taas vähäksi aikaa töihin palkkatuella.

Pätkätöiläisenä ja osa-aika-työttömänä pidän puheita työvoimapolusta vähintäänkin liioiteltuna ja loukkaavana. Työhön halutaan valmiiksi korkeasti koulutettu nuori työntekijä, mutta työnantajat eivät lainkaan halua osallistua koulutuksen kustannuksiin. Työhön otettaessa katsotaan muutenkin liikaa koulutusta ja liian vähän henkilön todellista osaamista.

Työtahti on töissä oleville usein liian kiireinen, kun samaan aikaan jonossa on 300 000 työtöntä. Ratkaisu on ilmeistä: jaetaan työt. Työajan lyhennys palkkatasoa alentamatta on vanha mutta yhä ajankohdainen vaatimus. Samoin kehitys, jossa eläkeikä aina vain nousee, on pysäytettävä heti. Tilanne on kestävä, kun toiset eivät enää jaksa ja toiset joutuvat odottamaan milloin viimein tulisi heidänkin vuoronsa.

Keskitetystä sopimisesta ei saa luopua. Suomessa kun ei edes ole lakisääteistä minimipalkkaa, niin liitto ei voi hyväksyä jäsentensä oikeuksien pirstaloimista. Työntekijällä on oikeus kunnan työoloihin ja -palkkoihin.

Hyvinvointivaltiosta on pidettävä kiinni. Se on kaikkien etu, sekä työntekijöiden että työnantajien. Julkiset palvelut, kuten ilmainen terveydenhuolto, ilmainen peruskoulutus, sekä muun muassa julkinen kulttuurirahoitus pitävät huolta toimivasta yhteiskunnasta.

Kaikki maksaa, olipa järjestelmä mikä tahansa. Keskitetty hyvinvointijärjestelmä, kuten myös keskitetty sopiminen työehdoista, ovat loppukädessä aina halvempia ja paremmin toimivia. Siitä on montakin tutkimustulosta. Päinvastoin kun työnantajapuoli väittää, ei ole lainkaan todisteita siitä, että yhteiskunta toimisi paremmin ja edullisemmin pirstaloimalla työsuhteita ja yksityistämällä julkisia palveluja.

Lisäksi minusta on tärkeä painottaa liiton roolia politiikassa ja yhteiskunnallisissa keskusteluissa, olipa kysymys sitten ilmastonmuutoksesta tai turvallisuuspolitiikasta. Me työntekijät olemme asioiden ytimessä. Me näemme käytännössä, jos ja miten jokin ratkaisu toimii. ✓



LAURA KOTILA



**Vaikka muutokset eivät ole suuria, ovat tulokset huolestuttavia.**

ruoanvalmistus, sairaanhoito, varhaiskasvatus ja kiinteistöhuolto, vaikuttaa meidän kaikkien hyvinvointiin.

Koronapandemia onkin todennäköisesti lisännyt työn kuormitusta ja turvattomuuden tunnetta erityisesti niillä työpaikoilla, joissa tilanne on jo aiemmin ollut hälyttävä. Kokemukset työssäjaksamisesta seurasivatkin Työolobarometri 2020 -tutkimuksessa edellisten vuosien linjaa: erityisesti naiset ja kunta-alan työntekijät kokivat muita useammin työtä olevan liikaa ja sen uuvuttavan.

Työolobarometri seuraa vuosittain työelämän laadun kehittymistä. Kaikkia koronan aiheuttamia muutoksia emme tietenkään vielä näe uusimmasta Työolobarometristä, sillä kesällä 2020 näkymät epidemian vaikutuksista olivat hyvin erilaiset kuin nyt.

Vaikka muutokset eivät ole suuria, ovat tulokset huolestuttavia. Työnsä kokee edelleen henkisesti rasittavaksi yli puolet ja fyysisesti kuormittavaksi yli kolmannes palkansaajista. Monet kuormitustekijät ovat voimakkaasti sukupuolittuneita ja niiden erot työnantajasektoreilla suuria.

Työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat kestävämpiä tragedioita ihmiselle mutta myös valtava yhteiskunnallinen ongelma. Poissaolot ja työkyvyttömyys kasvattavat kansantalouden menoja ja pienentävät tuloja. Ne tulevat kalliiksi myös työnantajille heikentyneen tuottavuuden ja suorien lisäkustannusten vuoksi. Sinänsä yksistään jo riittävän hyvä syy, inhimillisen tragedian välttäminen, ei siis ole ainut syy investoida työuupumuksen ja mielenterveysongelmien ennaltaehkäisemiseen.

Monet yritykset ja organisaatiot ovat jo rakentaneet hyviä toimintamalleja, joiden levittämistä valtiovalta voi edesauttaa. Työolobarometrin mukaan kaksi kolmesta koki, että omalla työpaikalla on ainakin jossain määrin pyritty vaikuttamaan työntekijöiden terveyteen. Myös uusia lainsäädännöllisiä keinoja työssäjaksamisen edistämiseksi etsitään parhaillaan esimerkiksi osana yli 55-vuotiaiden työllisyyspakettia. ✓

**AINO-KAISA PEKONEN**

kansanedustaja,  
työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan  
puheenjohtaja, Riihimäki

# Panostuksia työhyvinvointiin tarvitaan nyt

**T**YÖKYVYEN JA TYÖHYVINVOINNIN ongelmat maksavat Suomen taloudelle jopa 40 miljardia euroa vuodessa. Hinta muodostuu menetetyistä työpanoksesta, etuuksista sekä terveydenhoidon kuluista. Yli puolta valtion budjetista vastaava hintalappu on suuruusluokaltaan uskomaton, mutta ei kiveen hakattu. Siihen voidaan vaikuttaa esimerkiksi paremman työhyvinvoinnin avulla.

Ainaisen kurittamisen sijaan meidän tulisikin nostaa työssäjaksaminen työllisyystalkoiden kärkitoimeksi. Seuraavan kerran, kun työllisyyden nimissä kuullaan esityksiä perusturvan leikkauksista, toivon todella, että mahdollisimman moni kysyy, olemmeko jo tehneet kaiken voitavamme työntekijöiden jaksamisen eteen. Se on paitsi kan-

santaloudellinen myös työnantajien ja ennen kaikkea työntekijöiden etu.

Koronavirusepidemian aiheuttama äkillinen muutos on mullistanut työn tekemisen tapoja ja vaatinut nopeaa sopeutumista työntekijöiltä. Vaikutukset eivät ole jakautuneet tasaisesti eri ammattiryhmien välillä.

Näyttää siltä, että monilla aloilla muutokset työhyvinvointiin olivat pieniä tai jopa positiivisia ainakin epidemian alussa. Erityisesti etätö toi mukanaan kokemuksen vaikutusmahdollisuuksista ja vähensi sairauspoissaoloja.

Toisilla aloilla epidemia on varmasti aiheuttanut muita enemmän turvattomuutta. Etätömahdollisuus ei auta heitä, jotka voivat tehdä työnsä vain työpaikalla. Heidän tekemänsä työ, kuten

**Kansanedustaja Aino-Kaisa Pekonen on huolissaan kansalaisten työssä jaksamisesta.**

## Johtaako elinkaarimalli ulkoistamiseen ja työehtojen heikentämiseen?

**OLEN PÄÄLUOTTAMUSMIEHENÄ** huolissani seurannut niin sanotun elinkaarimallin ujuttautumista kunnan normaalkiksi toiminnaksi.

Elinkaarimalli tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että kunta ulkoistaa uusien rakennusten ylläpito- ja kiinteistöpalvelut rakennuttajan tehtäväksi. Pahimmillaan tämä tarkoittaa sitä, että kunnan palveluksessa olleilta puhtaus- ja kiinteistöpalveluiden työntekijöiltä loppuvat työt kunnan palveluksessa.

Toinen uhkakuvana on työehtosopimusten muuttuminen tasoltaan huonommaksi, kun työnantaja vaihtuu yksityiseksi ja sopimus PAMin neuvottelemaan KIPA -sopimukseen. Sopimuksen kestoksi on määritelty kiinteistön koko elinkaarimalli, eli kuntapäätäjien mahdollisuudet vaikuttaa on sidottu useiden kymmenien vuosien ajaksi.

Tällä hetkellä omassa kunnassani Siilinjärvellä

on päätetty muun muassa terveystieteiden rakentaminen elinkaarimallilla, ja sama suunta tulee olemaan muutaman ison koulun osalta. Mainitsemani puhtaus- ja kiinteistöpalvelut tullaan ulkoistamaan rakentajan kautta. Asia tuli monelle päätäjälle yllätyksenä, samoin kuin henkilöstön edustajille, koska asiaa ei nostettu esille tarpeeksi selkeästi ennen päätöksen tekemistä.

Vaikuttamistyötä kuntapäätäjiin on yritetty tehdä, mutta huonolla menestyksellä. Raha ja säästöt tuntuvat olevan etusijalla. En tiedä, onko ajateltu lainkaan sitä, että sopimuksen solmimisen jälkeen kaikki ylimääräisenä tarvittava työ tullaan laskuttamaan rakennuttajan ehdoilla. Kunnallisissa palveluissa on kyse huoltovarmuudesta. Omana tuotantona tehtyyn työhön, niin laatuun kuin kustannuksiin, voidaan helpommin vaikuttaa heti. Palvelusopimuksissa taas ei pystytä



**Raha ja säästöt tuntuvat olevan etusijalla.**



**MERJA VIINIKAINEN**  
pääluottamusmies,  
Siilinjärven JHL 414

vaikuttamaan niin nopeasti hintojen nousuun tai tilattujen palveluiden lisäykseen, koska kaikki nämä muutokset maksavat.

Suunta on ollut pitkään nähtävissä, ja mallia on käytetty useissa kunnissa. Ei riitä, että hyvinvointialueet pirstaloivat JHL:n kenttää, kun tätä tapahtuu ihan kunnan omastakin toimesta. Tämä tarkoittaa jälleen kuntalaisten työpaikkojen menetyksiä tai työehtojen huonontumista. Sillä on suora yhteys verotuloihin.

Kun kunta tuottaa palvelunsa valtaosin itse, se säilyttää mahdollisuuden päättää kuntalaisten asioista silloinkin, kun olot ympärillä muuttuvat. ✓

# Itä-Suomen vaalipiiri

JHL:n vasemmiston ja sitoutumattomien ehdokkaista löydät omasi. Edustamme lukuisia JHL:n aloja ja ammatteja ja haluamme, että sanot sen ääneen - reilut työehdot kuuluvat kaikille.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n edustajistovaalit  
7. helmikuuta - 1. maaliskuuta 2022



**Bruun-Korhonen Päivi**  
tekstiilihuoltaja, työsuojeluvaltuutettu, yhd. 414



**Hyvönen Marja-Liisa**  
laitoshuoltaja, Kko alakohtainen luottamusmies, 2. vara TSV, yhd. 414



**Iivarinen Leila**  
tukipalvelujen toimistosihteri, pääluottamusmies, yhd. 167



**Kangas Matias**  
sosionomiopiskelija, yhd. 261



**Kauhanen Leena**  
laitoshuoltaja, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, yhd. 269



**Korhonen Marja**  
sosionomi AMK, pääluottamusmies, yhd. 698



**Kuosmanen Raisa**  
laitoshuoltaja, yhd. 509



**Laitinen Mari**  
konsultoiva ohjaaja, puheenjohtaja, yhd. 125



**Matilainen Marja**  
kirjastovirkailija, kaupunginvaltuutettu, yhd. 233



**Nevalainen Hanna-Mari**  
kasvatustieteen maisteri, nuorten jaoston puheenjohtaja, yhd. 174



**Niemi Hanna**  
henkilöstöpäällikkö, YTM, yhd. 135



**Pakkanen Pertti**  
yhdyskuntarakentaja, puheenjohtaja, yhd. 862



**Pennings Edo**  
ohjaaja, muusikko, JAP puheenjohtaja, yhd. 310



**Pietiläinen Tiina**  
kirjastovirkailija, yhd. 206



**Pikkarainen Rauno**  
työsuojeluvaltuutettu, yhd. 540



**Pitkänen Juha**  
ensihoitaja, vara-pääluottamusmies, yhd. 124



**Pitkänen Päivi**  
palkkahallintovastaava, taloudenhoitaja, yhd. 698



**Rosenberg Aija**  
ravitsemustyöntekijä, puheenjohtaja, yhd. 414



**Räsänen Jani**  
lähihoitaja, työsuojeluvaltuutettu, yhd. 135



**Savolainen Wendy**  
mielenterveys- ja päihdehoitaja, ATM-hoitaja, yhd. 212



**Sorola Vesa**  
ovimies, lipunmyyjä, puheenjohtaja, yhd. 338



**Thure Marko**  
rakennusammattimies, yhd. 18



**Tirkkonen Tiina**  
rakennuttajasihteri, luottamusmies, toimistoala, yhd. 862



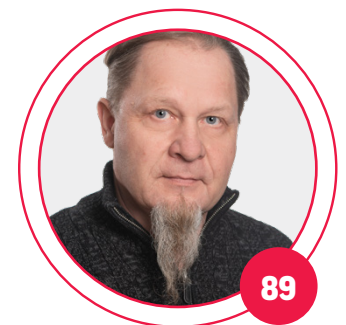
**Toppinen Virpi**  
koulunkäynninohjaaja, yhdistyksen sihteeri, yhd. 206



**Vartiainen Hannu**  
putkiasentaja, työsuojelun 1. varavaltuutettu, yhd. 414



**Viinikainen Merja**  
lähihoitaja, pääluottamusmies, yhd. 414



**Väisänen Erkki**  
puistotyöntekijä, pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, yhd. 232



**MARJA KORHONEN**  
pääluottamusmies,  
JHL 698, ohjaaja

## Sotea rakentamassa

**JA SITÄHÄN ON RAKENNETTU** kuin ”Iisakinkirkkoa”, onneksi ei sentään niin pitkään. Vuosi enää, kun hyvinvointialueet aloittavat virallisesti toimintansa. Tuo hyvinvointialue taipuu minulla vielä heikosti suussa. Helpompi on puhua sotesta tai meillä täällä Pohjois-Savossa PoSotesta, jolla sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta on totuttu kutsumaan.

Hyvinvointialueen muodostaminen pohjaa PoSoten valmistelussa tehdylle työlle. Ja hyvä niin, sillä nyt edetään päätä huimaavalla vauhdilla. Väliaikaishallinnossa tehdään valmisteluja virkamiestyönä, työryhmissä on vain rajallinen henkilöstön edustus. Laajemmin olisimme halunneet mukaan, mutta näin nyt mennään. Väliaikaishallinnon yt-elimeen on saatu kaikkien sote-alan ammattijärjestöjen edustus, ja sinne asiat tuodaan yhteistoiminnalliseen käsittelyyn.

Hyvää on se, että kiireestä huolimatta valmistelua tehdään kolmannen sektorin ja kuntien kanssa. Etenkin tukipalveluissa on työntekijöillä ymmärrettävästi huoli tulevasta, kun kunnat ratkaisevat, kuka siirtyy hyvinvointialueelle ja kuka jää kunnan palvelukseen.

Ammattiliitolla on ollut ja on edelleen tärkeä rooli hyvinvointialueiden rakentamisessa aina kannanotoista lain valmisteluun ja palvelutuotannon järjestämiseen asti. Olemme saaneet sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle yhteisen työ- ja virkaehtosopimuksen. Sote -sopimuksen sisältö on vielä niukka mutta täydentyy tällä hetkellä KVTESillä. Muutostilanteissa liiton tuki on tärkeä tiedottamisen, koulutuksen ja työpaikkojen turvaamisen kannalta.

Kuntalaisten voi olla vaikea hahmottaa uudistuksen suuruutta, kun kokonaisuuden näkeminen on haasteellista valmistelussa mukana olevillekin. Helposti nähdään vain oma sektori ja sen kehittäminen. Tulevaisuudessa kuntalaisille pitäisi pystyä tarjoamaan palvelut yhdeltä luukulta.

Mukana olevana huolta tuottaa sote-alan työvoimapula, johon ei ole haettu ratkaisuja ajoissa. Nykyinen ja tuleva tilanne on tiedetty, mutta mitä sen hyväksi on tehty? Ei ainakaan riittävästi. Kuntalaisia, myös minua, kiinnostaa, miten meidän palvelumme tulevaisuudessa järjestetään. Ei yksin sote-palvelut vaan myös kuntien järjestettäväksi jäävät palvelut. Miten säilytetään kuntien elinvoimaisuus ja sote-palvelujen saatavuus?

Avoin ja laaja asioista ja suunnittelusta tiedottaminen on muutostilanteissa A ja O. Sillä hälvennetään muutosvastarintaa ja epä tietoisuutta tulevasta. Tiedon tulvasta saattaa saada sote-ähkyn. Asiat on kerrottava selkokielellä, ei ”sote-slangia” käyttäen. Myös haasteet ja vaikeudet on tuotava esille.

Mielenkiinnolla mukana muutoksessa Sotea rakentamassa. ✓



MARTTI VASKONEN

## Mikä on JHL Itä-Suomen vasemmisto ja sitoutumattomat?

➔ **Merja Viinikainen (vas.) Leila Iivarinen ja Marja Korhonen ovat JHL-aktiiveja Itä-Suomesta.**

**O**lemme tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää peräänkuuluttava ryhmä JHL:n Itä-Suomen aluetoimiston alueella Pohjois-Savossa ja Pohjois-Karjalassa.

Ennen kaikkea kannamme huolta työelämässä ja yhteiskunnassa kaikkein heikoimmassa asemassa olevista. Seisomme vahvasti heikomman tukena ja pyrimme askel kerrallaan uudistamaan työelämää niin, että kaikki saavat yhtäläiset mahdollisuudet.

Pätkätyöt, silpputyö ja työelämän epävarmuus ovat kova paikka kenelle tahansa, erityisesti siitä kärsivät nuoret, vielä työelämänsä alussa olevat. On hämmäntävää, että työelämän pelisäännöt tuntuvat olevan hukassa, omista oikeuksista ei välttämättä osata pitää kiinni. Alati muuttuvassa työelämässä työttömyys ja lomautukset saattavat olla kenen tahansa varmaan tulevaisuuteen luottaneen edessä aivan yllättäen. Koronan lisäksi epävarmuutta aiheuttaa sote-uudistus, hyvinvointialue

työnantajana ja moniin kuntiin ujuttautumassa oleva elinkaarimalli.

Ryhmämme pyrkii yhdessä työskentelemään reilumman työelämän puolesta. Kokoonnumme useamman kerran vuodessa pohtimaan asioita yhdessä ja miettimään, miten vaikuttaa esimerkiksi JHL:n edustajistossa. Tulevan kevään aikana monien työehtosopimuksien kaudet päättyvät. Edustajisto on ylin päättävä elin ja päättää sopimusten hyväksymisestä. On tärkeää, että siellä kuuluu äänemme – reilut työehdot kaikille.

JHL Itä-Suomen vasemmiston ja sitoutumattomien yksi tiedotuskanava on oma sivu Facebookissa. Lisäksi pidämme yhteyttä kokoustamalla ja järjestämällä pienimuotoisia tapaamisia. Uusin tapa on erilaiset sähköiset yhteysmuodot.

Olet lämpimästi tervetullut mukaan ryhmäämme ja antamaan äänesi ryhmämme edustajistovaaliehtokkaille. Olethan yhteydessä. ✓



**On tärkeää, että edustajistossa kuuluu äänemme – reilut työehdot kaikille.**



**MARJA KARMALA**  
aluetoiminnan asiantuntija  
marja.karmala@jhl.fi  
+358505126868

## Muutoksen voi kääntää voimavaraksi

**TYÖELÄMÄN JA YHTEISKUNNAN** nopeutuvien ja päällekkäisten muutosten on todettu aiheuttavan haitallista kuormittumista. Oman lisänsä tuo se, ettei välttämättä ymmärretä muutoksen merkitystä eikä muutoksiin pysty vaikuttamaan. Työ vaatii yhä enemmän moniosaamista ja joustavuutta, ja työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät. Työtä ei koeta enää mielekkääksi, ja epävarmuus tulevasta haittaa työntekijän hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta.

Luottamuksen rakentaminen on avainasemassa, ja yhteistyö ja laaja osaaminen tukevat työntekijöitä sekä työyhteisöjä muutoksissa.

Hyvään työyhteisön tunnistaa työntekijöiden tasa-arvoisesta kohtelusta, oikeudenmukaisista ratkaisuista sekä luottamuksellisesta ja avoimesta

ilmapiiristä. Työyhteisössä tulee tunnistaa henkilöstön voimavarat ja käyttää niitä ja erilaisuutta työyhteisön tukemiseen ja muutoksesta selviämiseen. Silloin kuormitus ei kasva kenellekään liian suureksi, ja muutos muuttuu voimavaraksi.

Muutosvastarintaa voidaan vähentää sillä, että työntekijä saa tunteen ja kokemuksen siitä, että voi itse vaikuttaa tekemiseensä. JHL Itä-Suomen vasemmisto ja sitoutumattomat on sinun äänesi edustajistossa. Olemme valmiit tukemaan jäsenistöä muutostilanteissa, anna meille mahdollisuus! ✓

**MARJA KARMALA**  
aluetoiminnan asiantuntija  
JHL:n Itä-Suomen aluetoimisto

# Kumileimasimeksi ei kannata jäädä

Rauman kaupungin pääluottamusmies Marjo Justen, 63, jos kuka, tietää, miten edustajistossa voi vaikuttaa. Hänellä on 30 vuoden kokemus vaikuttamisesta JHL:ssä. Viimeiset 15 vuotta hän on ollut liiton edustajiston jäsen, ja kuluvalle kaudella hän on edennyt puheenjohtajistoon.

TEKSTI Maarit Uusikumpu

## Millainen vaikuttamisen paikka edustajisto on?

Erittäin tärkeä, koska se määrittää linjat asioihin, joista liiton neuvottelijat neuvottelevat. Näitä asioita ovat palkankorotukset tai vaikkapa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö. Viime syyskokouksen päätös alentaa jäsenmaksu yhteen prosenttiin oli merkittävä.

## Miten edustajiston jäsen voi välttää tunteen kumileimasimenä olemisesta?

On tärkeää käyttää kokouksissa puheenvuoroja ja ottaa kantaa. Kannattaa selvittää käsiteltävät asiat etukäteen, tehdä aloitteita ja pyrkiä ottamaan osaa toimintasuunnitelman ja talousarvion sisältöön. Myös yhteistyö eri muodoissaan muiden edustajiston jäsenten ja oman alueen jäsenistön kanssa on tärkeää. Näin pystyy rakentamaan verkostoja, joita voi käyttää alueensa hyväksi.

## Olet edustajiston varapuheenjohtaja. Voiko siinä asemassa vaikuttaa riviedustajaa enemmän?

Kyllä, koska tietoa saa paljon ja näin pystyy käsittelemään asioita pintaa syvemältä. Liiton hallitustyöskentelyn näkeminen on antanut hyvän käsityksen siitä, mistä asioista päättää liiton hallitus ja mistä edustajisto.

## Mitkä ovat edustajiston tärkeimpiä tehtäviä ensi kaudella?

Tärkeintä on päättää neuvottelijoiden valtuuksista, joilla he pääsevät vaikuttamaan uusien hyvinvointialueiden ja kunnille jääviin tessihin. Tarvitaan kunnolliset tessit, joissa määritellään minimitaso, koska luottamusmiehillä on tulossa entistä enemmän neuvoteltavaa paikallisesti. Heille pitää tarjota koulutusta, tukea ja koko organisaation tietämystä. Tukipalveluhenkilöstön tulevaisuus tulee turvata. Ilman tukipalveluja yksikään lääkäri ei leikkaa, eivätkä hyvinvointialueet ja kunnat pärjää.



JHL:n edustajiston varapuheenjohtaja Marjo Justen kannustaa olemaan aktiivinen edustajistossa.

Palkkaus on tärkeä tekijä, mutta työhyvinvointiin ja motivaatioon vaikuttaa tunne siitä, että myös tukipalvelutyöntekijät kuuluvat sote-työyhteisöön.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettujen asemaa tulee vahvistaa. Etätyö lisääntyy huomattavasti, ja siihen pitää saada hyvät työolot.

Työelämässä tulisi huomioida työntekijän elämäntilanne entistä paremmin. Voisi saada vaikka palkatonta vapaata, jos pitää hoitaa tilapäisesti omia lapsiaan tai vanhempiaan. Paikallisesti siitä ei pysty sopimaan ilman kirjausta tessissä.

## Mikä on ollut ay-urasi huippuhetki?

Vuonna 2019 Rauman kaupunki oli ulkoistamassa ruokapalvelujaan. Kampanjoimme Raumalla vahvasti ja onnistuimme säilyttämään ruokapalvelut kunnan omana toimintana, eli siitä tuli niin sanottu voitto. Se on ollut urani suurin asia, mutta emme olisi ehkä onnistuneet ilman edustajiston tuntemusta ja verkostoja. Saimme silloin hyvää tukea liitolta ja aluetoimistolta. ✓



LIBAN SHEIKH  
Vasemmistonuorten väistyvä puheenjohtaja

## Liittojen on edistettävä reilua siirtymää

**KUINKA SAISIMME NUORIA** mukaan liittojen toimintaan? Kysymys on liitoissa yleinen ja tarpeellinen, mutta samalla se voi olla virheellinen. Oikea kysymys lienee se, kuinka ammattiliitot vahvistaisivat ja tukisivat nuoria edistämään itselleen tärkeitä asioita organisaation avulla.

Vasemmistonuoret järjestää vuosittain Tammitapaamisen työelämästä kiinnostuneille ja vasemmistolaisille nuorille. Kysymme osallistujilta heitä kiinnostavista asioista aymmattiyhdistysliikkeessä. Usein he nostavat esiin, että liittoja kyllä tarvitaan, mutta ay-liikkeeltä toivottaisiin selkeää viestiä sekä yhdenvertaisuutta edistävänä voimana että ympäristö- ja lajikiiriin reagoivana toimijana. JHL:llä on pohdinnan paikka, miten se edistää näitä tavoitteita.

Tuntuma on, että nuoret tulevat liittoihin reippaammin, jos he kokevat järjestäytyneen työvoiman kanavaksi vaikuttaa ilmastokriisiin



Ekologinen kriisi on myös tasa-arvokysymys, jota ei voida ohittaa.

ja kasvavaan yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen. Nyt ammattiliitot ja nuorten ilmasto- ja tasa-arvoaktivismi kaduilla ovat selkeästi eriytyneet, vaikka näin ei tarvitsisi olla.

Ilmastonmuutos on globaali kriisi, jolla on hyvin laajoja vaikutuksia. Ympäristökriisi vaikuttaa pahimmin matalan- sekä keskitulotason maissa. Kielteisistä seurauksista kärsivät ylipäättään eniten yhteiskunnassa heikoimassa asemassa olevat. Siksi ekologinen kriisi on myös tasa-arvokysymys, jota ei voida ohittaa.

Tavat, joilla ilmastokriisiin ja muun muassa koronapandemiaan sopeudutaan, vaikuttavat suuresti julkisen alan työntekijöihin. Pariisin sopimuksessa määritelty reilu siirtymä edellyttää ilmastotavoitteisiin pääsemisen lisäksi taloudellista demokratiaa: työntekijöiden osallisuuden vahvistamista päätöksenteossa sekä ihmisten perusturvan, osallistumisen ja koulutusmahdollisuuksien turvaamista. Ympäristökriisi hidastuu vain tasa-arvoa lisäämällä.

Vaikuta siis ja äänestä JHL:n edustajistovaleissa! ✓

Liity joukkoomme somessa:)

Käy myös sivuillamme [jhl.vas.fi](http://jhl.vas.fi).

#JHLvasemmisto #JHLedustajisto #JHLvaalit22 #JHLvassit



Facebook:  
[facebook.com/jhlvasemmisto](https://facebook.com/jhlvasemmisto)



Instagram:  
[@jhlvasemmisto](https://www.instagram.com/jhlvasemmisto)



Twitter:  
[@jhlvasemmisto](https://twitter.com/jhlvasemmisto)



Youtube: Prolecast - Ammattiyhdistysliikkeen ääni



## Reilut työehdot kaikille!

JHL:n täytyy olla jäsenten arkea tukeva ammattiliitto, jossa

- » olemme vahvasti läsnä työpaikoilla emmekä jätä työkaveria yksin
- » taistelemme jokaisen jäsenen turvallisen toimeentulon puolesta
- » kehitämme ja uudistamme työelämää huolehtien myös tulevien sukupolvien työelämän laadusta
- » tavoittelemme työajan lyhentämistä tulotasoa alentamatta sekä kanneoikeutta ammattiliitoille
- » torjumme ilmastonmuutosta huolehtien oikeudenmukaisesta siirtymästä
- » teemme päätökset avoimesti, oikeudenmukaisesti ja demokratiaa kunnioittaen
- » toimimme rohkeasti kaikissa tilanteissa jäsenten edun mukaisesti!

**JHL:n vaalit pidetään 7.2.-1.3.2022.**



## Fair Working Conditions for Everyone!

We believe that JHL must be a trade union that always supports its members their everyday lives, and which

- » forms a strong presence at the workplaces – we must never leave a workmate without help
- » fights for a secure livelihood for each one of its members
- » works to develop and reform working conditions, also considering the future generations and their quality of working life
- » strives to reduce working hours without a reduction in wages, and to give unions the right to raise class action lawsuits
- » combats climate change and aims for a fair climate transition
- » makes decisions in a way that is open, just and respects democracy
- » acts courageously in its members' interests in all situations!



## Справедливые условия труда для всех!

Ассоциация общественных организаций в области сферы благосостояния должна являться помогающим своим членам профсоюзом, в котором

- » Мы имеем прекрасных представителей на рабочих местах и не оставляем наших коллег и товарищей в беде
- » Мы боремся за безопасный доход каждого из наших членов
- » Мы развиваем и обновляем рабочие места, заботясь также и о качестве работы будущих поколений
- » Мы ставим целью сокращение рабочего дня без снижения доходов и выступаем за возможность отстаивания интересов через профсоюзы
- » Мы боремся против изменения климата на справедливых условиях перехода к новым реалиям
- » Мы принимаем решения открыто, справедливо и уважая принципы демократии
- » Во всех ситуациях мы открыто действуем в интересах наших членов!



## Rättvisa arbetsvillkor för alla!

JHL måste vara ett fackförbund som stöder sina medlemmars vardag, där vi

- » är starkt närvarande på arbetsplatserna och aldrig lämnar våra kollegor i sticket
- » kämpar för att varje medlem har en tryggad inkomst
- » utvecklar och förnyar arbetslivet och säkerställer ett högkvalitativt arbetsliv för kommande generationer
- » eftersträvar kortare arbetstider utan att sänka inkomstnivån samt verkar för att fackförbundet ska få rätt att väcka talan
- » bekämpar klimatförändringarna och säkerställer en rättvis omställning
- » fattar beslut öppet, rättvist och med respekt för demokratin
- » agerar modigt för medlemmarnas bästa i alla situationer!

**Käytä ääntäsi!**



## Õiglased töötingimused kõigile!

JHL on liikmete igapäevaelu toetav ametiühing, kus

- » oleme töökohtadel näitavasti kohal ega jätä oma kolleege üksi
- » võitleme iga liikme turvalise toimetuleku eest
- » arendame ja uuendame tööelu, hoolitsedes ka tulevaste põlvkondade tööelu kvaliteedi eest
- » taotleme tööaja lühendamist ilma sissetulekuid vähendamata ning kohtuhagi õigust ametiühingule
- » võitleme kliimamuutustega, tagades õiglase ülemineku
- » võtame otsused vastu avalikult, õiglaselt ja demokraatiat austades
- » toimime igas olukorras liikmete huve silmas pidades!

**Lue lisää: JHL.VAS.FI**