

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

Ääni



LUE LISÄÄ: JHLVAS.FI

JHL:N VAAЛИТ 7.2.-1.3.2022

#JHLVAALIT22

#JHLEDUSTAJISTO

#JHLVASEMMISTO

#JHLVASSIT

3

Pohjanmaan ääni kuuluviin: työhyvinvointi, sopiminen, palkka-avoimuus

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 työaikatarkistuksia ja työajan lyhentämistä palkkatasoa alentamatta. Kokemukset Suomessa ja maailmalla ovat rohkaisevia.

Kanneoikeus on saatava työelämän heikoimpien turvaksi – on häpeällistä, että Suomi mataltee 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.

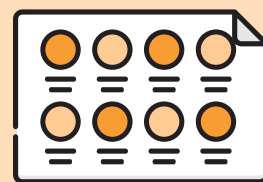
Hän toivoo rohkeita avauksia myös Suomessa. – Esimerkiksi uusista hyvinvointialueista tulee niin suuria, että niillä voisi olla mahdollisuuksia kokeilla työhyvinvointia lisääviä uudistuksia. Myös ay-liikkeellä on tärkeä rooli tällaisissa uudistuksissa ja piloteissa. ✓



Vaalilehti tehokäyttöön



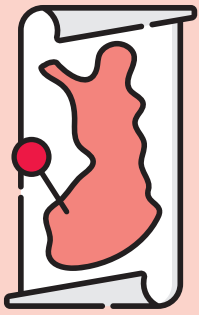
1 Tämä JHL:n vasemmiston ja sitoutumattomien vaalilehti on postitettu kotiin JHL:n kaikille jäsenille. Lehden keskellä olevat sivut ovat vaalipiiri-kohtaiset – alueesi aktiivit ovat koostaneet ne juuri sinua varten.



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.



POHJAN- MAAN VAALIPIIRI

sivut 3–6

NÄIN ÄÄNESTÄT
JHL-VAALEISSA

JHL:n edustajisto-
vaalit pidetään
**7. helmikuuta –
1. maaliskuuta 2022.**
Vaaleissa valitaan jäse-
net JHL:n 120-paikkai-
seen edustajistoon.

» Vaaliipiirejä on yhdek-
sän, 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 postite-
tusta vaalimateriaalista.
Laita päivät muistiin ja
lue saamasi ohjeet huo-
rellisesti.

Älä nuku vaaliesi yli vaan sano se ääneen

Reilut työehdot kaikille!

Vastaava toimittaja
ja editointi: Maarit
Uusikumpu

Toimituskunta: Christian
Savonius, Pasi Järviö, Roy
Pietilä, Heikki Mustonen,
Katariina Perkiömäki

AD ja taitto: Anna Kalso



CHRISTIAN SAVONIUS

» Vaasan kaupungin pääluottamusmies Heikki Mustonen on kokenut paikallistason neuvottelija. Hän on jättänyt kädenjälkensä moneen sopimukseen.

Paikallisesta sopimisesta on hyviä kokemuksia Vaasassa

Olen ollut vuosikymmenien aikana tekemässä lukuisia paikallisia sopimuksia muun muassa niin sanottua ”pekkas-sopimusta”. Pekkassopimuksen mukaan työviikko on 40 tuntia, mutta 38 tuntia 15 minuuttia ylittävä osa siirretään käytettäväksi myöhemmin täysinä päivinä, eli pekkasina. Palkka maksetaan keskituntiansion mukaan tuntityöntekijöille.

Neuvottelut pekkaisista käytiin ensi kerran 1990-luvulla, jolloin vaikutin sopimuksen syntyyn. Sopimus päivitettiin muutama vuosi sitten, mutta vaikeutena oli työnantajanpuolen tietämättömyys siitä, mitä oli sovittu. Työnantajan edustajat eivät olleet syntyneetkään tai olivat esikoulussa, kun sopimus ensi kerran tehtiin, joten jouduin kertomaan heille sopimuksen syntyvaiheista. Loppu olikin helppoa, ja sopimus tehtiin lähes vanhan päälle.

Vaasan Veden Valvomoon neuvoteltiin 12-tuntinen työvuoro. Toive siihen tuli työntekijöiltä – olivat kuulleet siitä jostain ja lukeneet Oulun veden sopimusta, jossa se jo oli. Sopimus vaati monia neuvotteluja ja laskelmia. Neuvotteluissa jouduimme käyttämään niin JHL:n kuin Kuntatyönantaja KT:n edustajia. Lopputulos on hyvä, ja työntekijätkin sanovat, ettei paluuta vanhaan ole.

Neuvottelut työolosuhteellisista tuntipalkkaisille työntekijöille oli loppujen lopuksi helppoa sen jälkeen, kun pääsimme hinnoista ja lisistä sopuun. Sopimus oli päivittämistä vanhaan sopimukseen, josta poistettiin joitakin vanhoja lisiä, kuten hevosmiesten paskan kuljetuslisä. Ja tämä on taivahan tosi!

YT-neuvottelut ovat olleet vaikeimpia paikallisia neuvotteluja, koska työnantajalla on ollut jo valmiina luvut

lomautettavien määrästä ja lomautusten pituudesta. Näitä lukuja on pyritty saamaan alaspäin, jotta lomautuksista tulisi oikeudenmukaisia kaikille työntekijöille eikä vain harvoille.

Vaikeinta paikallisessa sopimisessa on se, että esimerkiksi kuntatekniikan työntekijöillä ei ole samanlaista ”lain” suojaa kuten vaikkapa opettajilla. Opettajille olisi käynyt hyvin, että kuntatekniikka olisi ollut lomautettuna paljon pidempään.

Kiky-sopimus oli mielestäni JHL:n suurin epäonnistuminen, jonka vuoksi työntekijät menettivät satoja ja jopa tuhansia euroja ansioistaan. Se pienentää myös julkisen sektorin työntekijöiden tulevia eläkkeitä.

KIKYPA eli kilpailukykyiset palkat -ohjelma on mielestäni tehtävä seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa, jotta vuonna 2022 saisimme edes vähän kiinni yksityissektoria palkoissa.

Olen pohtimassa valtakunnallisessa ryhmässä kymmenen muun JHL:läisen pääluottamusmiehen kanssa, miten tuntipalkkatsopimus (TTES) ja teknisen henkilöstön sopimus (TS) saataisiin yhteen kirjaan. Ei voi olla niin, että työnantaja direktio-oikeuteen vedoten palkkaa työntekijät samoihin töihin mutta eri työehtosopimukseen. Tähän on saatava muutos!

Hyvät toverit! Solidaarisuus, tasa-puolisuus ja oikeudenmukaisuus ovat tärkeimmät työntekijöiden asiat, joita olen valmis puolustamaan ja olenkin puolustanut. Yhdessä tämä homma hoidetaan. ✓

HEIKKI MUSTONEN
pääluottamusmies,
Vaasan kaupunki



KATARIINA
PERKIÖMÄKI
henkilöstösihteeri,
luottamusmies,
Vanhan Vaasan
sairaala

Kuka sopii puolestasi – sinä vai vahva liitto?

TYÖ SAIRAALASSA ON vaativalta, ja toimintoihin tarvitaan monen alan ammattilaista. Itse työskentelen henkilöstösihteerinä Vanhan Vaasan sairaalassa. Työpaikalla on oma JHL-yhdistys 600, ja sen jäsenet työskentelevät useiden eri ammattinimikkeiden alla.

Ammattiyhdistystoiminta on kulkenut mukanaani jo 80-luvun alkupuolelta lähtien. Tehtävät ovat tuoneet mukanaan uusia tuttavuuksia eri puolilta Suomea. Tämä on mahdollistanut sen, että olen päässyt kurkistamaan laajasti eri alojen toimintoihin ja niissä työskentelevien aktiivien toimintaan ja sitä kautta hoitamaan jäsenistön etuja.

Pidän erittäin tärkeänä sitä, että jokainen työssäkäyvä järjestäytyy ammattiliittoon. Vain tätä kautta saadaan työntekijöille kattavat palvelut sekä liitosta että paikallisesti luottamusmiesten hoitamina. Virka- ja työehtosopimusten neuvottelut käydään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken. Tämä takaa työntekijöille vahvan edunvalvontaturvan. Näitä sopimuksia ei tee kukaan muu kuin vahva liitto.



Halutaanko todella,
että jokainen
neuvottelee itse
työehtonsa.

Usein kuulee sanottavan, että miksi pitäisi kuulua liittoon. Siihen voisi vastata, että halutaanko todella elää paikallisen sopimisen mallin mukaan, ja jokainen itse neuvottelee työehdot ja pärjää omillaan. Tätä varmasti kannattaa miettiä tarkkaan. Nyt JHL:oon liittyminen on edullista. Jäsenyyden hintaa on on alennettu, ja se on tasan yksi prosentti tämän vuoden alusta alkaen.

Kannustan kaikkia JHL:n jäseniä käyttämään äänioikeutta ja vaikuttamaan liiton toimintaan. Edustajisto on liiton ylin päättävä elin. Siellä vahvistetaan muun muassa liiton suuntaviivat ja jäsenistön etuudet.

Äänestäminen on tehty helpoksi. Istahda hetkeksi ja tee se sähköisesti tai perinteisellä tavalla kirjepostina.

Vain äänestämällä voit vaikuttaa! ✓



AINO-KAISA PEKONEN
kansanedustaja,
työelämä- ja tasa-
arvovaliokunnan
puheenjohtaja,
Riihimäki

Panostuksia työhyvinvointiin tarvitaan nyt

TYÖKYVYN 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 kansantaloudellinen 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 ruoanvalmistus, sairaanhoito, varhaiskasvatus ja kiinteistönhuolto, 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 keskeisimpiä 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. ✓

Järjestäytymisessä on edunvalvonnan voima

VIIME MARRASKUUSSA julkisuuteen nousi tapaus Arkea. Siinä työnantajapuoli eli Turun kaupungin omistama monitoimiyhtiö Arkea jälleen kerran pyrki karsimaan kuluja heikentämällä palkansaajien työehtoja ja palkkoja vaihtamalla halvempaan tettiin. Tapaus osoitti taas, miten tärkeää järjestäytyminen on. Työtaistelut ja joukkovoimaa kantoivat hedelmää, eivätkä työnantajapuolen aiheet toteudu, ainakaan tämän sopimuskauden aikana.

Jos palkansaajilla ei ole edunvalvojaa ja yhdistävää tahoja, ollaan tällaisessa tilanteessa aivan totaalisen yksin, eikä työnantajan aikeita voi estää edes se maailman paras omien ehtojen neuvottelija, ei sitten millään.

Harmillisen usein työpaikoilla kahvipöytäkeskustelut useimmiten pyörivät ihan muissa aiheissa kuin ammattiliitossa. Vaikuttaa siltä, että kysymys ”kuulutko liittoon” koetaan useassa tilanteessa liian latautuneeksi ja vaikeaksi keskustelun avaukseksi. Valitettavasti tämän tärkeän asian piiloon jääminen työarjessa on pitkällä aikavälillä poikunut juuri sen, ettei ymmärretä järjestäytymisen tärkeyttä ja arvoa. Se on voinut osittain edistää sitä, etteivät nuoremmat sukupolvet koe liittoon kuulumista minään.

Samaan aikaan on esillä ollut myös palkka-avoimuus (tai ennemminkin sen puute), joka on mielestäni varsin tervetullutta. Työpaikkojen käytävillä kuitenkin harvemmin huudellaan omista palkoista. Niistä puhuminen työtovereiden kesken on miltei jopa tabu, mutta sen ei tarvitsisi olla sitä. Parhaimmillaan avoimuus lisäisi tasa-arvoa ja nostaisi paremmin esille mahdollisia palkkoihin liittyviä erehdyksiä, joita olisi sitten helpompi lähteä yhdessä purkamaan.

Toivon, että vaikka useilla työpaikoilla työtahti kiristyy ja resurssit vähenevät entisestään, ei uno-

dettaisi työtovereiden keskeisen yhteisöllisyyden tärkeyttä. Se unohtuu valitettavan usein yksilökeskeisessä suorittamisessa keskittyvässä kapitalistisessa yhteiskunnassa. Aina pitäisi vain pärjätä ja jaksaa, eikä heikkoutta oikein saisi työyhteisössä näyttää. Tämän ja monen muun kuvitelman voi purkaa juuri kahvipöydässä tai työn lomassa käydyn inhimillisen keskustelun avulla, olemalla kanssaihminen ja kohtaamalla toinen oman itsensä.

Aito kohtaaminen voi parhaassa tapauksessa avata oven hyvälle ystäväydelle ja vahvistaa yhteisöllisyyttä työtovereiden kesken. Se antaa paremmat mahdollisuudet kasvattaa joukkovoimaa, joka on sitä tärkeintä valuuttaa siinä vaiheessa, kun tosipaikan tullen meidän palkansaajien solidaarisuutta ja voimia koetellaan toden teolla. ✓



Palkoista puhuminen työtovereiden kesken on melkein tabu.



ROY PIETILÄ,
hankekoordinaattori,
Aseman Lapset ry,
Kokkola

Bemötande och diskussioner vid arbetsplatsen

FALLET ARKEA I ÅBO, som blev offentligt de senaste dagarna i november förra året, där arbetsgivaridan återigen försökte minska kostnaderna genom att försvaga arbetstagarnas arbetsvillkor och löner, visar klart hur viktigt fackförningsverksamhet är. Om de anställda inte har intressebevakare som agerar och en enande organisation är vi helt ensamma i en sådan situation, och inte ens den mest aktiva självförhandlare kan stå emot eller ändra på arbetsgivarens avsikter. Resultatet var det önskvärda denna gång, åtagna åtgärder och löntagarnas enade front höll och arbetsgivarens avsikter förverkligades.

Tyvärr kretsar ofta diskussionerna på kafferasten vid arbetsplatsen kring andra ämnen än fackförningsverksamhet. Det verkar som om ”är du medlem i facket” i många situationer uppfattas som allt för laddad och svår samtals öppnare. Tyvärr ger det att dessa viktiga ämnen inte diskuteras vid arbetsplatsen på lång sikt upphov till en brist på förståelse för fackförningsverksamhetens betydelse och värde. Det kan delvis ha bidragit till att de yngre generationerna inte upplever att medlemskapet har något mervärde i sig.



Att tala om löner mellan kollegor beaktas nästan som tabu.

Samtidigt framkommer det diskussioner i medier om behovet att öka lönetransparens, vilket jag tycker är ganska välkommet. Inte ens nu ropas var och ens löner ut i arbetsplatsens korridorer, vilket naturligtvis inte är avsikten. Men att tala om lön mellan kollegor beaktas nästan som tabu fast det behöver inte alls vara det. Ökad lönetransparens skulle i bästa fall öka jämlikheten och eventuellt lyfta fram andra underliggande problem med löner som sedan skulle vara lättare att reda ut tillsammans.

Jag hoppas att även då arbetstakten på många arbetsplatser ökar och resurserna minskar ytterligare, kommer vikten av den centrala känslan av gemenskap mellan kolleger och löntagare inte att glömmas bort. Tyvärr sopas det ofta under mattan i ett individcentrerat kapitalistiskt samhälle som fokuserar på prestation. Det verkar som om vi måste alltid bara klara oss, och svaghet bör inte visas i arbetsgemenskapen. Detta och många andra felföreställningar kan lösas upp just genom ärliga och öppna diskussioner på kafferasten eller under arbetet, genom att vara ärligt närvarande och dela möta sin medmänska på riktigt.

I bästa fall kan ett genuint möte öppna dörren för goda vänskaper och starka känslor av gemenskap bland kollegor. Det i sin tur ger oss bättre möjlighet att öka känslan av samhörighet och engagemang som är den hårdaste valutan då det verkligen gäller och löntagarnas solidaritet och styrka provas på allvar.

ROY PIETILÄ
projektkoordinator,
Stationens Barn rf, Karleby

Pohjanmaan vaalipiiri

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

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



Tommi Ahonen
kirvesmies,
pääluottamusmies,
yhd. 030



Ilkka Anttiroiko
puutarhuri,
yhd. 044



Joona Ekroos
museopalveluvastaava,
yhd. 127



Pasi Järviö
lähihoitaja,
luottamusmies,
yhd. 554



Harri Kaltiala
kiinteistöhoitaja,
yhdistyksen varapj.,
yhd. 030



Ari Kanervisto
asentaja,
yhd. 794



Minna Kekkonen
varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja,
yhd. 667



Riikka Koskimaa
suuratalouskokki,
pääluottamusmies,
yhd. 676



Antti Kotalampi
prosessinhoitaja,
vesihuoltomestari,
yhd. 127



Jan Molander
vahtimestari,
pääluottamusmies,
yhd. 044



Heikki Mustonen
pääluottamusmies,
kuntatekniikan rakentamisen
työntekijä, yhd. 127



Katariina Perkiömäki
henkilöstösihteeri,
luottamusmies,
yhd. 600



Roy Pietilä
hankekoordinaattori,
yhd. 044



Eila Pohjonen
lähihoitaja,
luottamusmies,
yhd. 676



Reijo Rajakangas
liikuntapaikkojen hoitaja,
yhd. 127



Eija Rannanpää
kodinhoitaja,
pääluottamusmies,
yhd. 667



Satu Sjöman
lähihoitaja,
yhd. 263



Tiina Tervola
lähihoitaja,
koulunkäynninohjaaja,
yhd. 044



Jukka Thomasfolk
kiinteistöhoitaja,
pääluottamusmies,
yhd. 222



Tytti Tikkakoski
nuorisiohjaaja,
yhd. 044



Susanna Tärnvik
laitoshuoltaja,
yhd. 030



Harri Vallin
nuorisokodin ohjaaja,
yhd. 127



Veikko Visala
huoltomies,
yhd. 676



PASI JÄRVIÖ
lähihoitaja, luottamus-
mies, Seinäjoki

Parempi palkkaus helpottaisi hoitajapulaa

OLEN AMMATILTANI LÄHIHOITAJA ja toiminut hoitoalalla kymmenisen vuotta, josta reilun puolet kunnallisella ja loput yksityisellä puolella. Olen työskennellyt eri ikäisten kehitysvammaisten hoitajana kunnallisella puolella ja yksityisellä mielenterveyskuntoutujien parissa. Viimeiset kaksi ja puoli vuotta olen ollut lastensuojelun parissa nuorisokodissa.

Vuosien varrella olen ehtinyt nähdä monenlaisia muutoksia työssäni. Työnantajien toimintatavoissa on ollut valtavia eroavaisuuksia, ja työntekijöiden huomiointi vaihtelee paljon. Yhteistä kuitenkin kaikissa paikoissa on ollut se, että hoitajien palkat pidetään aina työehtosopimuksien minimissä ja kaikkia pieniäkin yleiskorotuksia kauhistellaan. Pidän sitä alentavana hoitohenkilökuntaa kohtaan.

Sote-ala on isossa murroksessa, ja todella moni hoitaja miettii alan vaihtoa, ja osa sen on jo tehnytkin. Synä tähän ovat vuosi vuodelta kasvava työn kuormittavuus, henkilökunnan riittämättömyys ja liian pieni palkka. Moni alanvaihtaja kokee, että muilta aloilta saa saman palkan paljon pienemmällä vastuulla ja työmäärällä.

Olen seurannut hoitajien keskusteluita Facebookin Hoitajat-ryhmästä. Hoitajapula monissa työpaikoissa on huutava, ja joissain paikoissa lähes jokainen vuoro tehdään vajaalla miehityksellä. Myös mitoitukset vaihtelevat todella paljon, varsinkin vanhustyössä joutuu vastaamaan liian monesta ihmisestä vuoron aikana. Henkilökunnan jaksaminen on todella koetuksella, ja usein sairausloma johtuu työuupumuksesta. Moni kollega onkin joutunut turvautumaan mielialalääkitykseen työstä selvitäkseen.



Vain yhdessä voimme vaikuttaa työoloihimme.

Kotihoidossa on paljon työlleen omistautuneita ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, mutta käytävien paikkojen määrä on yksinkertaisesti liian suuri laadukkaaseen hoivaan. Tämä johtuu osittain työvoima- ja sijaispulasta, mutta osittain myös vain palveluntarjoajan määrittelemästä kohteiden määrästä työvuoroa kohti. Hoitajat-ryhmästä välittyy samanlaista viestiä kuin, mitä olen itse huomannut työpaikoissani.

Hoitajapula kasvaa entisestään, kun suuret ikäryhmät eläköityvät. Nyt olisikin siis todella tärkeää yrittää houkutella alalle kouluttautuneet ihmiset takaisin. Mielestäni työperäinen maahanmuutto ei ole oikea ratkaisu hoitajapulaan. Ulkomailta tulevat hoitajat ovat varmasti ammattitaitoisia ja hyviä työssään, mutta kielitaidon puute on liian suuri riski hoitotyössä.

Päättäjien on nyt syytä herätä korjaamaan tilanne, tai olemme entistä pahemmassa hoitajapulassa. Jotkut työnantajat ovat jo huomanneet, että parempi palkkaus houkuttelee enemmän hakijoita. Mielestäni alalle pitäisi pikaisesti saada tuntuva korotus palkkoihin, varsinkin yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta noudattavilla palkka on kuntien palkkausta selvästi vielä heikompaa. Lupausta taistella tämän asian puolesta. Käytä jäsen siis ääntäsi! Vain yhdessä voimme vaikuttaa työoloihimme. ✓

Ensikertalainen ja edustajistokonkari haluavat lisää nuoria ay-toimintaan

PÄÄLUOTTAMUSMIES Eija Rannanpää, 63, on ehtinyt kerätä vahvat meriitit JHL:läisten edunvalvojana. Ay-uransa hän on aloittanut Vimpelin KTV:n hallituksessa vuonna 1992. Pääluottamusmiehenä hän on toiminut vuodesta 2005. Hän haluaa jatkaa päättäjänä JHL:n edustajistossa ja pyrkii jo neljännelle kaudelleen. Rannanpää on ammatiltaan kodinhoitaja, ja nykyinen työpaikka on Vimpelissä asumispalveluyksikkö Venla- ja Väinö-kodissa. Hän on Järvi-Pohjanmaan JHL 667 ry:n jäsen.

Kokkolalainen **Tytti Tikkakoski**, 34, työskentelee Kokkolan kaupungilla nuoriso-ohjaajana. Hän on Kokkolan kunnalliset JHL 44 ry:n jäsen ja haluaa päästä vaikuttamaan paikallistason lisäksi myös liiton korkeimpiin elimiin. Hän on ensi kertaa ehdolla edustajistovaaleissa.

Tikkakoski ja Rannanpää ovat isosta ikäerosta huolimatta yksimielisiä siitä, mikä on edustajiston jäsenen rooli ja minkä varassa JHL:n tulevaisuus lepää.

Miten konkari on voinut vaikuttaa edustajistossa? Entä miten uusi ehdokas ajattelee voivansa vaikuttaa edustajistossa?

Eija Rannanpää: Olen tuonut ajankohtaisia asioita esille Pohjanmaan alueelta.

Tytti Tikkakoski: Voisin ainakin tuoda uusia näkökulmia käsiteltäviin asioihin.

Mikä on edustajiston jäsenen rooli?

Eija Rannanpää: JHL:n edustajiston jäsen on kaikkien JHL:n jäsenten edustaja. Hän tuo tietoon myös ammattialakohtaisia asioita.

Tytti Tikkakoski: Edustajiston jäsen on ammattiliiton jäsenen asialla – vaikka edustajistossa käsitelläänkin enemmän valtakunnallisen kuin

paikallisen tason asioita. Edustajiston jäsen pääsee vaikuttamaan siihen, miltä JHL:n ja sen jäsenten tulevaisuus näyttää ja mihin suuntaan ammattiliittoa kehitetään.

Mitä haluaisit muuttaa JHL:n toiminnassa, jos tulet valituksi edustajistoon?

Eija Rannanpää: JHL:n tulee tuoda ponnekkaammin esille, ketkä neuvottelevat työehtosopimuksesta ja keiden etuja se puolustaa.

Tytti Tikkakoski: Mielestäni olisi tärkeää saada JHL näkymään vielä enemmän ja olemaan läsnä niin työpaikoilla kuin oppilaitoksissa, jotta ammattiliittoon liittyminen ja siihen kuuluminen olisi helppoa ja mutkatonta.

Miten päivittäisit liiton tähän päivään?

Eija Rannanpää: Ammattiliittojen tulevaisuus on nuorissa, juuri työelämään tulleissa potentiaalisissa jäsenissä. JHL:n on tuotava tärkeää asiaa esille nuoria kiinnostavalla mainonnalla.

Tytti Tikkakoski: JHL:n päivittämiseen tähän päivään tarvittaisiin erityisesti paikallistasolla yhdistysten somepresenssiä rennompaan ja nuorekkaampaan suuntaan pienellä pilkkeellä silmäkulmassa, jolloin nuoretkin kokisivat liiton helpommin omakseen. ✓



Ammattiliittojen tulevaisuus on nuorissa, mutta liittoon liittymisen pitää olla helppoa.



✓ **Eija Rannanpää (vas.) ja Tytti Tikkakoski** ovat ehdolla JHL:n edustajistoon.

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.

#JHLvasemmisto #JHLedustajisto #JHLvaalit22 #JHLvassit



Facebook:
facebook.com/jhlvasemmisto



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



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



Youtube: Prolec
- 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 demokraattia 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 demokraatias austades
- » toimime igas olukorras liikmete huve silmas pidades!

Lue lisää: JHL.VAS.FI