

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

#JHLEDUSTAISTO

#JHLVASEMMISTO

#JHLVASSIT

3

Satakunnan ääni kuuluviin: sopiminen, kanneoikeus, sote, varhaiskasvatus

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 kääntävä 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 matali 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.

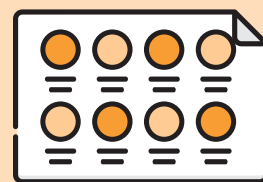
– Esimerkiksi uusista hyvinvointialueista tulee niin suuria, että niillä voisi olla mahdollisuuksia kokeilla työhyvinvointia lisääviä uudistuksia. Myös ay-liikkeellä on tärkeä rooli tällaisissa uudistuksissa ja piloteissa. ✓



Vaalilehti tehokäyttöön



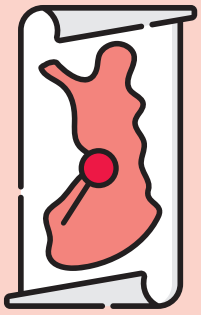
1 Tämä JHL:n vasemmiston ja sitoutumattomien vaalilehti on postitettu kotiin JHL:n kaikille jäsenille. Lehden keskellä olevat sivut ovat vaalipiiri-kohtaiset – alueesi aktiivit ovat koostaneet ne juuri sinua varten.



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.



SATA-KUNNAN 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.

» Vaaliipiirejä 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 postitettuna vaalimateriaalista. Laita päivät muistiin ja lue saamasi ohjeet huolellisesti.

Älä nuku vaaliesi yli vaan sano se ääneen

Reilut työehdot kaikille!

Vastaava toimittaja: Marja Sjöholm

Toimittaja: Raisa Musakka

Toimituskunta: Jaana Heininen, Arja Vihlman, Jelena Kiilholma, Jaakko Jantti, Jouni Lehto, Maarit Uusikumpu

Taitto: Mari Miikkulainen

AD: Anna Kalso

Edustajistoryhmämme puolustaa jokaisen jäsenen turvallista toimeentuloa

JHL:N EDUSTAJISTOLLA ON valtava arvo ja merkitys, sillä se on liiton päättävän elin, joka muun muassa valitsee liiton puheenjohtajan, päättää toiminnan linjauksista, laajakantoisista työmarkkina-asioista, jäsenmaksusta ja taloudesta. Siis ihan kaikkia jäseniä, myös sinua, koskettavista asioista.

Edustajisto hyväksyy esimerkiksi yli sata valtakunnallista virka- ja työehtosopimusta, joissa sovitaan millaisin työehdoin ja millaisella palkalla sinunkin työskentelysi tapahtuu. Ei siis ole aivan yhdentekevää millaisia sopimuksia edustajisto hyväksyy.

Edustajiston jäsenen tekemä työ on mer-

kittävä. Liitto on olemassa jäseniään varten ja siksi on tärkeää, että jäsenistön toiveet ja tarpeet huomioidaan liiton päätöksenteossa. Edustajiston jäsenillä on tässä kohtaa viestintuojan rooli. Edustajiston jäsenen tehtävänä on saada liittomme jäsenkentän moninaisuudet ja erilaiset tarpeet ja toiveet välittämään liiton päätöksentekoon. Jokainen edustajiston jäsen tuo myös omaa kokemustaan ja näkemystään muun muassa sopimusalan, ammattinsa, luottamustoimensa ja elämäntilanteensa kautta.

JHL:n vasemmisto- ja sitoutumattomien ryhmä on aina valmis taistelemaan jokaisen jäsenen edun mukaisesti turvallisen toi-

meentulon puolesta, kehittämään ja uudistamaan työelämää huolehtien myös tulevien sukupolvien työelämän laadusta. Aktiivisuus, oikeudenmukaisuus ja rohkeus ovat ne voimat, joilla edustajamme ovat valmiita muuttamaan työelämää reilummaksi.

Tässä lehdessä on paljon hyviä ehdokkaita sinun alueeltasi. Ehdokkaita on mahdollisimman monenlaisia, jotta voit helposti löytää sieltä omasi. Tutustu lehteen ja ehdokkasiin, kenet heistä sinä valitset päättämään asioitasi? Äänestämällä edustajistovaaleissa vaikutat liiton tulevaisuuteen. Muista äänestää, sillä vain annettu ääni ratkaisee! ✓

Ei sanellen vaan yhdessä sopimalla

PAIKALLINEN SOPIMINEN ON mahdollisuus parempaan työolttuuriin. Työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että työntekijöitä edustaisi luottamusmies. Hän on tasavertaisempi neuvottelukumppani työnantajan kanssa kuin yksittäinen työntekijä. Luottamusmiehillä on muita laajempi tiedonsaantioikeus ja oikeus käyttää työaika neuvotteluihin ja niihin valmistautumiseen.

Paikallisesti voi olla järkevää sopia esimerkiksi omalle työpaikalle sopivista työn järjestelyistä, työajoista tai työntekijöitä kannustavista lisäeduista. Tällöin työnantaja ja työntekijät voivat huomioida juuri kyseisen työpaikan olosuhteet ja yhdessä kehittää työpaikkaa. Nyt korona-aikana paikallinen sopiminen on ollut tärkeä työkalu, kun on sovittu muun muassa vuoronvaihto- ja hälytysrahakorvauksista. Paikallisella sopimisella on voitu osaltaan myös pyrkiä varmistamaan kuntien ja kuntayhtymien kykyä turvata

palvelutuotannon veloitteitaan poikkeuksellisten haasteiden aikana ja niiden yli.

Osaaminen, avoimuus, luottamus ja hyvä tiedonkulku ovat tärkeitä asioita paikallisessa sopimisessa. Kun työyhteisössä aidosti nähdään niin työnantajan kuin työntekijän mahdollisuudet ja tarpeet, on helpompaa kehittää työoloja kummankin eduksi.

Molempien osapuolten pitää hyötyä sopimisesta, ja sopimisen tulee aina olla vapaaehtoista sekä tasavertaista. Ei saa olla niin, että työnantaja haluaa aina keskustella vain heikkennyksistä. Tästäkin syystä on tärkeää, että neuvottelijat ovat tasavertaisia. Jos henkilöstö pelkää työpaikkansa puolesta, on työnantajan helppoa määrätä asioista yksin.

Valtakunnallinen työehtosopimus (KVTES) määrittää raamit sille, mistä voi sopia paikallisesti ja mistä ei. Paikalliset sopimukset neuvottelee aina luottamusmies tai JHL:n jäsenyhdistys, ei yksittäinen jäsen. ✓

Sote tulee - kuuluuko työntekijän ääni?

SUOMESSA ON OTETTU kunnianhimoinen askel kohti soteuudistusta. Valtaosa kansasta toivoo, että tulevat hyvinvointialueet parantavat meidän kaikkien sosiaali- ja terveystalvuuksia. Unohtaa ei voi myöskään pelastuspalvelun merkitystä.

Lukuisat kerrat kompastunut sote on nyt lähellä starttia, mutta työntekijöiden edessä on pääasiassa kysymyksiä. Vastaukset ovat harvassa ja niiden laadustakin vallitsee epä-tietoisuus.

Kuten arvata saattoi, hyvinvointialuetta valmistelevalle Vate ei ole aidosti kuunnellut meitä parhaita asiantuntijoita, työntekijöitä. Puhutaan työhyvinvoinnista, mutta se jää sanahelinäksi, kun työntekijät sivuutetaan tulevan suunnittelussa. Välittömän työsuojel-

lun periaate ja työntekijöiden tukeminen näin suuressa muutoksessa vaatisi aktiivista vuorovaikutusta, kuuntelua ja keskustelua. Nyt eivät valmistelijat ole muistaneet koko työsuojelu-sanaa.

Oma murheensa on tukipalveluissa työskentelevien asema. On aivan selvä, että tilanteiden monimutkaisuuden vuoksi tulkintaerimielisyyksiä tulee. Jos hyvinvointialue menee sanelun tielle, väylä ristiriitoihin on avoinna.

Sotessa ei ole kyse ihan pikkujutusta. Työntekijöistä on kova pula. On aivan varma, että jos muutokseen ajaututaan syvässä epävarmuuden tilassa, sairauspoissaolot lisääntyvät. Tämä ei ole kenenkään etu. Työnantajat puhuvat usein kauniisti

työhyvinvoinnin merkityksestä, ja sillä onkin suora vaikutus työpaikan vetovoimaisuuteen. Kilpailu työvoimasta tulee kiihtymään. Myös työnantajat myöntävät työntekijöiden hyvinvoinnin arvon, mutta ratkaisut tuppavat jäämään puolitiehen. Kaiken päälle on tullut vielä koronan aiheuttamat rasitteet.

Kun tuleva suuren mittakaavan muutos tehdään yhteistyössä, myös työntekijöitä kuunnellen, suuret epäonnistumiset ovat vältettävissä. Vuorovaikutus, hyvä tiedotus ja selkokielen käyttö poistavat tehokkaasti pelkoa ja uhkakuvia. Hyvä ilmapiiri on soteuudistuksen menestyksen kulmakiviä. ✓



MARJO JUSTEN
edustajiston varapuheenjohtaja



Jos henkilöstö pelkää työpaikkansa puolesta, on työnantajan helppoa määrätä asioita yksin.

ARJA VIHLMAN

laitoshuoltaja, pääluottamusmies

Varhaiskasvatukseen ongelmia on puututtava nyt!

Haluan olla mukana vaikuttamassa siihen, että JHL toimii aktiivisesti varhaiskasvatusalan työolojen ongelmien poistamiseksi. Laadukas varhaiskasvatus on jokaisen lapsen oikeus, mutta sitä on vaikea toteuttaa alalla ilmenevien ongelmien vuoksi.

JOPA KUUSI KYMMENESTÄ työntekijästä on harkinnut alan vaihtoa. Työnantajilla on suuria rekrytointiongelmia sekä vakituisten että sijaisten saamisessa. Työolosuhteiden parantamiseksi tarvitaan muun muassa muutoksia lainsäädäntöön, erityisesti henkilöstömitoitukseen.

Itse yli 30 vuotta alalla työskennelleenä, melkein yhtä pitkään luottamusmiehenä toimineena, JHL:n hallinnossakin mukana olleena ja mediaa seuranneena olen saanut melko kattavan kuvan siitä, mitä kaikkea kentällä sattuu ja tapahtuu. Toistuvia teemoja ovat muun muassa työvoimapula, väkivallan lisääntyminen, kuormittavuus, stressi, huono palkkaus, arvostuksen puute ja riittämätön perehdytys.

Henkilöstömitoituksia saatetaan kiertää niin, että tilastot näyttävät hyviltä, mutta käytännössä tilanne on aivan toinen. Tällaisia tilanteita voi muodostua esimerkiksi silloin, kun varhaiskasvatuksen opettaja on toimistotöissä. Näissä tilanteissa hänet lasketaan mukaan henkilöstömitoitukseen, vaikka hän ei olekaan konkreettisesti lapsiryhmän käytettävissä. Samanlaisia tilanteita lisää syntyy niissä tilanteissa, jolloin lastenhoitohenkilöstöksi laskettava työntekijä tekee siivouksen, ruoka- tai pyykkihuoltoon liittyviä tehtäviä.

Kaikissa kyseisissä tilanteissa lapsiryhmässä konkreet-

tisesti paikan päällä olevat työntekijät ylikuormittuvat ollessaan vajaamiehityksellä vastuussa koko lapsiryhmästä. Henkilöstö ei ehdi pitämään taukoja, ja jopa wc-käynnit saattavat olla mahdottomia toteuttaa. Aivan liian usein, liian monessa ryhmässä työntekijöiden työhyvinvointi on minimissään ja lasten arki on todella kaukana laadukkaasta varhaiskasvatuksesta.

Työolosuhteet ovat olleet tapetilla paljonkin viime aikoina. Varhaiskasvatuksen arjessa on aiempaa enemmän väkivaltaa, kiukkuisia lapsia ja uupuneita työntekijöitä. Työntekijöiden puheenaiheet pyörivät uupumuksessa, voimattomuudessa ja siinä, kuka auttaa ketäkin seuraavana päivänä. Tuettavien lasten määrä kasvaa, eikä saada riittävästi henkilöstöä tukemaan näitä lapsia.

On paljon lapsia, joiden käytös- tai muut ongelmat sitovat henkilökuntaa yhden lapsen ympärille ja tällöin se on pois muun lapsiryhmän huomioimisesta. Työsuojellisesti on surullista mitä kaikkea henkilöstö joutuu työpäivänsä aikana kohtaamaan: lyömistä, räkimistä, potkimista, sylkemistä, nimittelyä, huutamista, nipistelyä, päälle käymistä, väkivallalla uhkaamista, raapimista, puremista ynnä muuta sellaista. Ja valitettavan usein kohteeksi joutuvat myös ryhmän muut lapset.

Historiallisesti koulutusten aloituspaikkojen määrät ovat olleet riittämättömät, mutta tämä seikka ei yksis-



JAANA HEININEN
pääluottamusmies
lastenhoitaja

tään ole tähän tilanteeseen johtanut. Lisä- ja muunto- koulutuksella saadaan pätevoidettyä jo alalla olevia. Työolosuhteita ja palkkausta parantamalla saisimme alalle lisää pito- ja vetoa. Palkka on todella pieni työn vastuuseen ja kuormittavuuteen nähden, eikä matala palkka houkuta ammattilaisia pysymään alalla. Hyvällä perehdytyksellä ja mentoroinnilla pystytään vaikuttamaan erityisesti uransa alkuvaiheessa olevien kiinnittymistä työyhteisöön.

Jokin aika sitten Helsingin Sanomat julkaisi uutisen, että on myös joitain päiväkotia, joihin ei kukaan hae töihin. Niiden henkilöstöt kertovat karua kieltä siitä, miten henkilöstövajaus näkyy lasten vakavana oirehtimisena. Lapset reagoivat kiireeseen, stressaantuneeseen ilmapiiriin ja odotteluun itkulla, raivolla, toistensa tönnämisellä, lyömisellä, housuun kakkaamisella, seiniin piirtelyllä, pään lyömisellä pöytään ja niin edelleen.

Pelkona on, että tilanne tulee näkymään tulevaisuudessa huonosti voivina lapsina ja nuorina. Toivottavasti näihin ongelmiin puututaan ennen kuin jollekin lapselle sattuu jotakin vakavaa sen vuoksi, että henkilökuntaa on ollut liian vähän. Tai ennen kuin henkilöstö uupuu, eikä uusia saada pois jäävien tilalle. ✓

Kanneoikeus vahvistaisi työntekijöiden oikeuksia

JAANA HEININEN
pääluottamusmies, lastenhoitaja

JHL:N TÄYTYVY OLLA vahvasti läsnä työpaikoilla ja taistella jokaisen jäsenen puolesta. Liiton tulee kehittää ja uudistaa työelämää myös tulevia sukupolvia varten. Kanneoikeuden saaminen ammattiliitoille olisi merkittävä keino työntekijöiden oikeuksien puolustamiseen.

Ammattiliiton kanneoikeus tarkoittaa sitä, että liitto voisi viedä työnantajan laittoman toiminnan tuomioistuimen käsittelyyn yksittäisen työntekijän tai työntekijäjoukon puolesta ilman valtakirjaa tai erillistä lupaa. Nykytilanteessa liitto tarvitsee erillisen luvan tai valtakirjan työntekijöiltä ajaakseen heidän oikeuksiaan oikeudessa. Tällöin työntekijöiden ei myöskään tarvitsisi esiintyä oikeudessa omilla nimillään.

Uudistus helpottaisi liittojen mahdollisuuksia puuttua työpaikoilla ilmeneviin epäkohtiin ja hakea jäsentensä lainmukaisia oikeuksia työtuomioistuimen kautta. Kanneoikeus parantaisi työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja vahvistaisi heidän työsuhteisiinsa liittyviä oikeuksia.

Nykykäytäntö johtaa usein siihen, etteivät

työntekijät työn menettämisen pelossa uskalla lähteä vaatimaan oikeuksiaan, tai he pelkäävät muuten työnantajaansa.

Oikeuksien vaatimiseen liittyy myös riskejä: oikeuteen meneminen on kallista ja hidasta, työntekijät saattavat pelätä leimautumista tai kokea epävarmuutta lopputuloksesta. Erityisen vaikea tilanne on työntekijöillä, jotka tekevät töitä nollatuntisopimuksilla tai joiden määräaikaisia työsuhteita ketjutetaan.

Joukkona asioita olisi helpompi ajaa. Jos asioita hoidettaisiin kerralla kaikkien puolesta, niin kynnyksensä puuttua myös pienempiin epäkohtiin laskee, ja niitä tulisi korjattua nykyistä paljon enemmän. Jo pelkkä tietoisuus ammattiliittojen mahdollisuudesta kanteen nostamiseen vähentäisi työnantajien halua rikkoa lakia.

Suomeen on vihdoin saatava kanneoikeus ammattiliitoille. Olethan sinä jo käynyt kannattamassa kansalaisaloitetta ”Ammattiliitoille säädettävä kanneoikeus” osoitteessa www.kansalaisaloite.fi? ✓

Reilut
työehdot
kaikille!



Parannukset hoitajien työehtoihin aloitettava heti

OLEMME ÄÄRIMMÄISEN HUOLESTUTTAVASSA tilanteessa: hoitajien lähtö alalta ei ole enää pieni puro, vaan tulva. Ei hoitajia voi tilanteesta syylittää, alanvaihdot ovat ymmärrettäviä. Näin on vuosikymmenten aikana käynyt muillakin aloilla. Kun työolot ovat kehoitus ja palkka pieni, on luonnollista katsella aidan toiselle puolelle.

Suomessa puhutaan kauniisti työhyvinvoinnista. Korea ilmaisu, mutta kaukainen haave. Meidän tehtävämme on herättää koko yhteiskunta tilanteeseen. Jos hoitoala jätetään tai kierretään kaukaa, edessä on katastrofi.

Jos tavoitteena on – ja muuta tavoitetta ei voi olla – että ihmiset hoidetaan laadukkaasti ja inhimillisesti, palkkoihin ja työehtoihin on tultava perusteellinen parannus. Ja parannuksia on ryhdyttävä tekemään välittömästi, vaikein aika on vielä edessäpäin. Meistä jokainen tietää, että nykyistä ahdinkoa ei korjata nopeilla taikatempuilla. Siksi muutosten aika on nyt heti. Olen valmis pistämään itseni likoon tilanteen korjaamiseksi. Sinä voit vaikuttaa äänestämällä, minä lupaan pistää hihat heilumaan. ✓

JELENA KIILHOLMA
lähihoitaja, yrittäjä ja opiskelija
Vasemmistonuorten liittohallitus

Satakunnan 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.

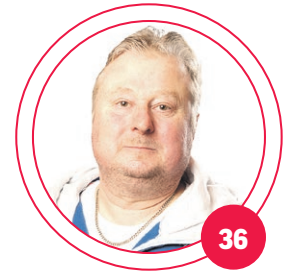
JHL:n edustajistovaalit 7. helmikuuta - 1. maaliskuuta 2022.



Mika Aho
hoito- ja kasvatus-
työnohjaaja, yhd. 853



Marja Ahokangas
lähihoitaja,
yhd. 411



Tero Alamäki (sit.)
liikuntapaikkamestari,
yhd. 027



Kati Arola (sit.)
tekstiilihuoltaja,
luottamusmies, yhd. 078



Anu Hakamäki (sit.)
sairaanhoitaja,
yhd. 078



Jaana Heininen
lastenhoitaja, pää-
luottamusmies, yhd. 411



Oili Heino
kiinteistöpalvelupäällikkö,
yhd. 027



Susanna Horttanainen
välinehuoltaja,
yhd. 078



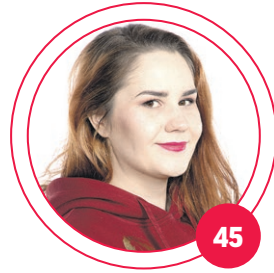
Marjo Justen
ruokapalvelutyöntekijä, pää-
luottamusmies, yhd. 130



Jaakko Jäntti
hyvinvointivalmentaja,
liikunnanohjaaja, yhd. 027



Antti Karumäki
varhaiskasvatuksen
opettaja, yhd. 411



Jelena Kiilholma
lähihoitaja,
yhd. 027



Laura Korkmaz
koulukäynninohjaaja,
yhd. 130



Rami Kortteus
lähihoitaja,
yhd. 411



Joonas Koskela
lähihoitaja,
yhd. 853



Mona Koski (sit.)
liikunnanohjaaja,
yhd. 714



Tiina Kudjoi
kiinteistösihteeri,
yhd. 062



Kerttu Kuusisto
kuntouttavan työtoiminnan
vastaava, yhd. 370



Jouni Lehto
liikuntapaikkamestari,
yhd. 130



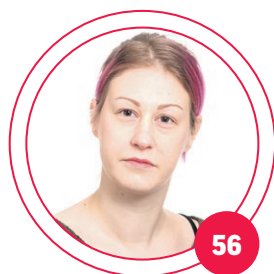
Merja Linnell (sit.)
palvelusuunnittelija,
luottamusmies, yhd. 062



Päivi Lindholm
henkilökohtainen avustaja,
yhd. 272



Kai Mattila
varastomies,
yhd. 173



Siru Mäntysalo
laitoshuoltaja,
yhd. 062



Kaisu Nylund (sit.)
lähihoitaja,
yhd. 027



Sanna Pajunen-Kyynäräinen
kuvataiteilija, vast. suunnit-
telija-ohjaaja, yhd. 062



Jari Palokangas
kiinteistönhoitaja, pää-
luottamusmies, yhd. 411



Jesse Peltonen
terveydenhoitaja,
AMK-opiskelija, yhd. 411



Arto Salo
vesi- ja viemärlaitoksen
hoitaja, yhd. 130



Virpi Salo
lähihoitaja, pää-
luottamusmies, yhd. 411



Timo Salsoila
koulukäynnin ohjaaja,
alakoht. lm, yhd. 027



Marika Seppä-Murto (sit.)
lastenhoitaja, alakoht. lm,
varaplm, yhd. 689



Arja Vihlman
laitoshuoltaja, pää-
luottamusmies, yhd. 078



Jaana-Johanna Viitakoski
kokki,
yhd. 078

Tärkeät vaalit ja vielä kaksin kappalein

Meillä on alkuvuodesta kahdet JHL:lle merkittävät vaalit. Tammikuussa oli hyvinvointialuevaalit, ja nyt edessä ovat JHL:n edustajistovaalit. Näissä molemmissa valitaan meille tärkeitä päättäjiä.

VALITTUJEN HYVINVOINTIALUEIDEN VALTUUSTO, hallitus ja lautakunnat määrittelevät ja päättävät sen, mitä palveluja tarjotaan, ja missä niitä tarjotaan. Edellä mainitut elimet päättävät muun muassa niin sanottujen sotekeskusten sijainnin sekä siitä, ketkä meillä näitä palveluja tarjoavat. Kyse on JHL:n kannalta erittäin merkittävästä asiasta.

Tärkeä päätös on siis se, kuinka paljon hyvinvointialue tuottaa itse palveluja ja kuinka paljon ostetaan yksityiseltä sektorilta. Tämä on arvovalinta, josta päättämässä on toivottavasti riittävästi oman työn ja palvelujen tasa-arvoisen saatavuuden puolustajia.

JHL:lle hyvinvointialueiden synty on merkittävä asia, joka muuttaa melkoisesti tulevaa yhdistysrakennetta ja aiheuttaa monta kysymystä.

Entä sitten kuntiin jäävät yhdistykset. Jääkö jäljelle tehokkaan toiminnan kannalta liian pieniä yhdistyksiä? Mistä saadaan hyvinvointialueelle lähteneiden toimijoiden tilalle uusia? Edessämme on paljon avoimia kysymyksiä, joihin on löydettävä vastauksia, ja ne on löydettävä tämän vuoden aikana.

Kuten edellä olevasta voimme todeta, ovat edessä olevat JHL:n edustajistovaalit poikkeuksellisen tärkeitä. Toivottavasti JHL:n jäsenet ymmärtävät näiden vaalien merkityksen ja käyttävät äänioikeuttaan. Ainoastaan äänestämällä voi vaikuttaa.

Uskon, että JHL:n vasemmiston ehdokkaista löydät ehdokkaan, joka on luottamuksesi arvoinen. ✓



JOUNI LEHTO
liikuntapaikkamestari

Ensikertalainen ja edustajiston konkari haluavat panostaa opiskelijoihin ja parantaa liiton näkyvyyttä

TEKSTI Raisa Musakka

22-VUOTIAS JESSE PELTONEN opiskelee AMK:ssa terveydenhoitajaksi. Hän on nuorisfoorumien jäsen ja JHL Satasten puheenjohtaja. **Marjo Justen**, 63, työskentelee Rauman kaupungin ruoka- ja puhtaustaluiden ruokapalvelutyöntekijänä sekä pääluottamusmiehenä. Peltoneen on nyt ensimmäistä kertaa ehdolla. Sen sijaan Justen on vaikuttanut edustajistossa jo kolme kautta ja on toiminut vuodesta 2017 edustajiston varapuheenjohtajana.

Mitä haluat muuttaa JHL:n toiminnassa?

Jesse: Toimintaa täytyy saada nuorille kiinnostavaksi.

Puheet täytyy saada teoiksi, koska tällä hetkellä YTK vetää liikaa jäseniä puoleensa kaikista ammattiliittoista.

Jäsenistön aktivoimisen tehostaminen, TES-neuvotteluiden onnistumisen ja parhaan lopputuloksen vuoksi täytyy maksimoida jäsenistön määrä sekä saada jäsenille intohimoa pitää eduistaan ja oikeuksistaan kiinni.

Marjo: Varsinaista muutettavaa ei ole, mutta avoimuutta ja rohkeutta päätöksentekoon lisäisin. Hyvä askel

tähän suuntaan on jo tällä kaudella otettukin, kun aloitettiin valmistelut kokoukset ennen varsinaisia kevät- ja syyskokouksia.

Miten olet vaikuttanut tai aiot vaikuttaa edustajistossa?

Marjo: Olen saanut olla tällä kaudella päättämässä muun muassa jäsenmaksun pudottamisesta yhteen prosenttiin, sekä hyväksymässä ammattiliiton talousarvion ja toimintasuunnitelman. Olen myös ollut päättämässä, mihin suuntaan JHL tulevaisuudessa menee.

Jesse: Edustajistossa pääsisin toimimaan jäsenistön äänitorvena, viemään ääntä suoraan kentältä ja siten antamaan ay-voimani yhteisen hyvän ja tasa-arvoisen JHL:n hyväksi!

Mikä on edustajiston jäsenen rooli? Kenen asialla hän on?

Jesse: Edustajiston jäsenen tehtävänä on ajaa jäsenistön etua ja luoda selkeästi parempaa huomista jäsenistön työpaikkoihin.

Marjo: Edustajiston päätöksiä toteuttaa JHL:n hallitus, jäsenen tehtävä



on viedä asioita hallitukselle. Hän on jäsenten asialla. Edustajisto vaikuttaa liiton sopimusneuvottelijoiden kautta, miten huomioidaan muun muassa ilmasto-, työttömyys-, perhevapaat, palkankorotukset ja paljon muitakin jäseniin suoraan vaikuttaviin asioita.

Miten päivittäisit JHL:n?

Jesse: Uudistaisin toimintaa kohdistamalla huomattavasti enemmän painopistettä JHL:n alojen opiskelijoihin. Alojen opiskelijat ovat juuri se kohderyhmä, josta tarvitsemme aktiivisia toimijoita.

Marjo: Ammattiliittona meidän pitää näkyä enemmän. Meillä on hyvä edunvalvonta ja nyt. Sen näkyväksi tekeminen on ehkä tärkein asia, ja siihen tulee panostaa jatkossa enemmän. ✓



JAAKKO JÄNTTI
hyvinvointivalmentaja

Epämiellyttävä totuus lähestyy

A L GOREN ILMASTONMUUTOKSESTA kertova dokumentti Epämiellyttävä totuus täytti viime syyskuussa 15 vuotta. Tuon ajan olisi voinut käyttää vaikkapa ilmastonmuutoksen torjumiseen. Näin ei ole kuitenkaan käynyt. Elokuvasa esitetyt hiilidioksidikappyrät olivat jo silloin perin pelottavaa katsottavaa, mutta meno on tuosta vain pahentunut. Tätä kirjoittaessani vietetään Black Friday -kulutuspäivää. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta yritykset kauppaavat teemapäivän nimessä krääsää selaisella volyyymillä, että heikompa hirtvittää. Black Friday ja taksonomiaan kielteisen kannan ottanut Suomen hallitus kummastuttavat: elämme historian suurimman uhan äärellä ja ajamme täysillä kohti rotkoa, mutta yhteiskunta ja elinkeinoelämä vain painavat kaasua.

JHL teetti keväällä 2021 selvityksen (Aula Research Oy, 20.4.2021) ilmastonmuutoksen vaikutuksesta JHL:n aloihin. Sinänsä asiallinen selvitys kuuluu kansioon "ilmastopiiperys". Vihreä työehtosopiminen ja oikeudenmukainen siirtyminen lähtevät ajatuksesta, miten ilmastonmuutokseen sopeudutaan. Tämä on jo lähtökohtaisesti eräänlaista luovuttamista, sillä jos ja kun saavutetuista eduista ei voida tinkiä, pohdittavaksi jää ainoastaan vaurioiden minimoiminen. Jokainen ilmastonmuutosta tarkemmin seurannut tietää, että tällaiset toimet ovat kosmeettisia. Jos jotain positiivista voidaan etsiä toimista, ne liittyvät läheisyysperiaatteeseen: tehdään paikallisesti ja lähellä työntekijää.

Selvityksestä, tai ainakin sen tiivistelmästä jää puuttumaan työpaikkoja laajempi näkökulma, kuten millä kulkupelillä töihin tullaan. Laajemmassa selvityksessä onneksi nostetaan esille myös elintapojen vaikutus taistelussa ilmastonmuutosta vastaan. Selvityksen ehkä tärkein viesti on kuitenkin osallistamisen korostaminen ja uusien, vähemmän ilmasto kuormittavien ratkaisujen pohtiminen.



Näin vaalien alla on hyvä nostaa esille ilmasto ja siitä tehty selvitys.

Näin vaalien alla on hyvä nostaa esille ilmasto ja siitä tehty selvitys. Pienetkin ratkaisut kohti vähäpäästöisempää tulevaisuutta on jo teko, joten toivoakin on. Unelmatilanne olisi, jos koko yhteiskunta siirtyisi piirun verran enemmän tavaroista palveluihin. JHL ottaisi varmasti haasteen ilolla vastaan. ✓

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 aymattiyhdistysliikkeessä. Usein he nostavat esiin, että liittoja kyllä tarvitaan, mutta ay-liikkeeltä toivottaisiin selkeää viestiä sekä yhdenvertaisuutta edistävänä voimana että ympäristö- ja lajikkriisiin 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: 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