

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

Ääni



LUE LISÄÄ: JHL.VAS.FI

JHL:N VAALIT 7.2.-1.3.2022

#HILVAALIT22

#HILEDUSTAJISTO

#HILVASEMMISTO

#HILVASSIT

3

Varsinais-Suomen ääni kuuluviin: hyvinvointi, työehdot, paikallinen sopiminen

4-6

Tutustu alueesi monipuoliseen ehdokasjoukkoon ja löydä oma ehdokkaasi

12

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 menee 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.

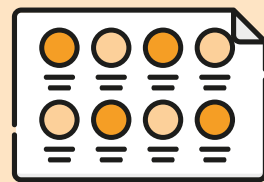
– Esimerkiksi uusista hyvinvointialueista tulee niin suuria, että niillä voisi olla mahdollisuuksia kokeilla työhyvinvointia lisääviä uudistuksia. Myös ay-liikkeellä on tärkeä rooli tällaisissa uudistuksissa ja piloteissa. ✓



Vaalilehti tehokäyttöön



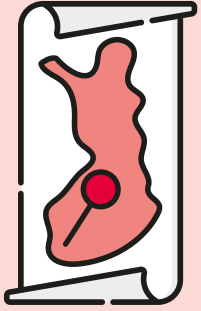
1 Tämä JHL:n vasemmiston ja sitoutumattomien vaalilehti on postitettu kotiin JHL:n kaikille jäsenille. Lehden keskellä olevat sivut ovat vaalipiiri-kohtaiset – alueesi aktiivit ovat koostaneet ne juuri sinua varten.



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.



VARSINAIS-SUOMEN VAALIPIIRI

sivut 3-10

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:
Laura Tuominen

Kirjoittajat: Sini Hekkala, Matti Kapanen, Raisa Musakka, Mirka Muukkonen, Francisco Sánchez Molina, Maarit Uusikumpu

Taitto: Niko Peltokangas

Paikallinen sopiminen vaatii luottamusta ja avointa ilmapiiriä

Heli Kaleva työskentelee Varsinais-Suomen Erytishuoltopiirissä hoitajana. 49-vuotias Kaleva asuu Turussa. Hän toimii JHL 481 -yhdistyksen pääluottamusmiehenä ja varatyösuojeluvaltuutettuna. Hän on pitkän linjan liittoaktiivi ja JHL:n edustajiston jäsen. Hän tuntee paikallisen sopimisen sudenkuopat.

TEKSTI Raisa Musakka ja Henry Palomäki

Paikallisen sopimisen lisäämistä vaativat työnantajien etujärjestöt tai poliittiset puolueet unohtavat usein mainita, että paikallinen sopiminen on jo nyt työehtosopimusten puitteissa täysin mahdollista. SAK:n tavoite on, että paikallista sopimista lisätään työehtosopimusten kautta. Työehtosopimukset tarjoavat jo nyt paljon mahdollisuuksia, joita kaikkia ei käytetä työpaikoilla. Miten paikallinen sopiminen näkyy omalla työpaikallasi, mistä siellä sovitaan paikallisesti?

Paikallinen sopiminen on meillä yksi työkalu. Olemme sopineet joistakin asioista paikallisesti ja neuvottelut ovat sujuneet yhteistyössä työnantajan kanssa. Paikallisesti olemme sopineet mm. hälytysrahasta, yksittäisten jäsenten määräaikaisten sopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassaoleviksi sopimuksiksi ja lepoajan lyhentämisen mahdollisuudesta.

Mitä olet itse saavuttanut paikallisesti sopimalla?

Itse olen saavuttanut paikallisella sopimisella mahdollisuuden tarjota parannuksia työntekijöiden työelämään. Ne ovat olleet sisällöltään valtakunnallisia työ- ja virkaehtosopimuksia kattavampia.

Yksittäisten jäsenten asioihin liittyvät neuvottelut ja niissä onnistuminen tuo tyytyväisyyden tunteen, sillä niiden eteen tehdään paljon taustatyötä, joka ei välttämättä aina näy ulospäin.



Itse en uskaltaisi olla järjestäytymätön, sillä työelämä on hurjassa muutoksessa ja muutokset koskettavat meitä kaikkia.

Jotta paikallinen sopiminen olisi sopimista eikä sanelua, neuvotteluaseman täytyy olla työpaikalla tasapuolinen ja neuvotteluiden aitoa sopimista. Miten olet itse kokenut neuvottelemisen työnantajan kanssa joko nykyisessä tai aiemmissa työpaikoissasi?

Itse olen kokenut neuvotteluilmapiirin avoimeksi ja luontevaksi, joskin ehkä vielä jonkin verran kankeaksi. On kuitenkin syntynyt tunne, että molemmat osapuolet haluavat hakea ratkaisuja ja tehdä yhteistyötä sekä löytää sellaisia tapoja sopia, jotka edistävät työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista.

Miten paikallista sopimista voitaisiin parhaiten edistää työpaikoilla?

Paikallista sopimista voidaan edistää työpaikoilla korostamalla luottamuksen merkitystä ja avointa keskusteluilmapiiriä. Tämä vaatii materiaalien jakamista luottamusmiehille ja heidän tulisi päästä myös kattavammin mukaan asioiden käsittelyyn.

Mitkä ovat mielestäsi paikallisen sopimisen suurimmat riskit? Mitä olisi vaikeinta saavuttaa paikallisesti sopimalla?

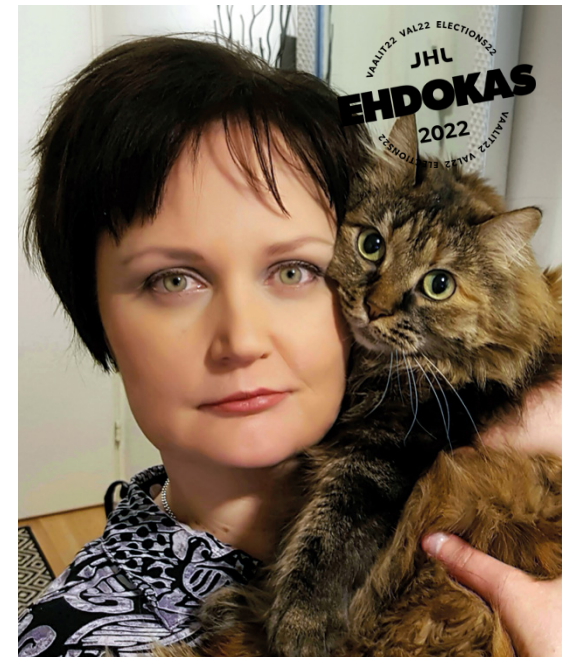
Paikallisen sopimisen suurimmat riskit ovat liian vähäinen tietomäärä sovittavasta asiasta tai se, että sopijaosapuoli ei tunne henkilöstön tahtotilaa sovittavan asian suhteen. Uskon, että säästötoimenpiteistä neuvottelemisessa olisi vaikeinta saavuttaa tilannetta, joka tyydyttäisi kaikkia osapuolia.

Mitkä ovat itsellesi tärkeimmät edut, jotka työehtosopimus turvaa?

Tärkeimmät edut, jotka työehtosopimus turvaa ovat palkankorotukset, lomaraha, pitkittyneen sairausloman aikainen palkka ja työntekijän ryhmähenkivakuutus.

Onko jotain muuta, mitä haluaisit aihepiiriin liittyen kertoa?

Toivoisin, että paikallista sopimista



Jokaisen luottamusmiehen tulisi kartuttaa omaa tietouttaan paikalliseen sopimiseen liittyvistä asioista ja tarvittaessa hyödyntää liiton tarjoamaa tukea.

nostettaisiin koulutuksissa enemmän esiin ja käytännön tilanteita voitaisiin vaikka harjoitella. Koen kuitenkin, että jokaisen luottamusmiehen tulisi kartuttaa omaa tietouttaan paikalliseen sopimiseen liittyvistä asioista ja tarvittaessa hyödyntää liiton tarjoamaa tukea, jotta asiat sujuisivat mahdollisimman hyvin.

Jotenkin tämä työelämän suunta kuitenkin pelottaa. Ihmiset tyytyvät pitämään asioita itsestäänselvyytenä eivätkä ymmärrä, että jokaisen saavutetun edun säilyttämiseksi meidän tulee tehdä valtavan paljon töitä ja arvostaa jokaista hetkeä, kun saamme niistä nauttia. Itse en uskaltaisi olla järjestäytymätön, sillä työelämä on hurjassa muutoksessa ja muutokset koskettavat meitä kaikkia. ✓



Arkealainen Leeni Lindroos-Tetri:

Kukaan ei toivo lakkoa, mutta joskus se on pakko

Ruokapalvelutyöntekijä Leeni Lindroos-Tetri huokaisi helpotuksesta viime joulukuussa, kun Arkean lakko oli ohi ja työrauha palasi.

TEKSTI Maarit Uusikumpu **KUVA** Henry Palomäki

TURUN KAUPUNGIN omistama monialayhtiö Arkea Oy on tullut viime aikoina tunnetuksi pitkästä lakosta. Yhtiö tuottaa ruokapalvelujen lisäksi puhtaanapidon ja kiinteistönhuollon palveluja ja työllistää noin tuhat henkilöä. Turkulainen **Leeni Lindroos-Tetri** työskentelee Arkean keskuspaloseman henkilöstöravintolassa. Hän lakkoili muun Arkean henkilöstön tavoin viime marras-joulukuussa peräti kaksi viikkoa. Niin pitkiä työtaisteluita on nykyään harvassa.

– Se pääsi venähtämään, mutta eihän kukaan toivo työtaisteluita. Joskus vain on pakko turvautua niihin.

Syynä lakkoiluun oli Turun kaupungin aiheet vaihtaa Arkean nykyinen Avain-työehtosopimus halvempiin matkailu- ja ravintola-alan (MaRa) ja kiinteistöpalvelualan (Kipa) sopimuksiin. Sen seurauksena ruokapalvelun sekä kiinteistönhoidon ja puhtaanpidon työntekijöiden jo ennestään pienet palkat olisivat pudonneet jopa 15–30 prosenttia. Lindroos-Tetriltä sopimuksen vaihto olisi vienyt 200 euroa kuukaudessa ja lyhentänyt lomaa parilla viikolla.

Sinnikäs työntekijöiden vastarinta ja kampanjointi tuottivat tulosta. Lakko päättyi paikalliseen

sopimukseen, ja yhtiö säilyy Avaintyönantajat Avaintan jäsenenä sopimuskauden ajan. Kauden pituus riippuu tulevana keväänä solmittavan Avaintesin sopimuskauden pituudesta. Heikennyksiltä ei kuitenkaan välttytty kokonaan.

– Tuli kahdesta pahasta se pienempi paha, mutta ilman työtaisteluita ja yhtenäistä rintamaa sopimus olisi vaihtunut MaRan halvempaan, Lindroos-Tetri sanoo.

Hänen mukaansa kaupunki painoi lopulta paniikinappulaa, koska lakoilulla oli laajat vaikutukset kuntalaisiin, kun päiväkodeissa ja kouluissa ei saatu ruokaa eikä tiloja siivottu. Arkea joutui turvautumaan aluehallintoviraston luvalla hätätyömääräyksiin.

Tukea lakkolaiset saivat Turun kaupungin ja sen tytäryhtiöiden JHL:läisiltä, jotka marssivat työpaikoiltaan ulos. Lindroos-Tetrin mielestä myös yleinen mielipide oli heidän puolellaan ainakin some-keskustelujen perusteella.

Hän huomauttaa, että työnantaja voi aika lailla kyykyttää henkilöstöä työnantajaliittoa vaihtamalla. Sitä Arkea yritti jo kaksi vuotta sitten, mutta silloinkin JHL:n vastustus ja järjestölliset toimet johtivat neuvottelutulokseen, eikä sopimusta vaihdettu.

Leeni Lindroos-Tetri osallistui loppuvuodesta lakkoon, jolla vastustettiin työnantajan aikeita vaihtaa huonompaan työehtosopimukseen.

”

Tuli kahdesta pahasta se pienempi paha, mutta ilman työtaisteluita ja yhtenäistä rintamaa sopimus olisi vaihtunut MaRan halvempaan.

– Silloin MaRan toimitusjohtaja Timo Lappi ihmetteli, että miksi meille pitäisi maksaa enemmän samasta työstä kuin muille ravintolatyöntekijöille. Mielestäni hänen olisi pitänyt kysyä, miksi maralaisille maksetaan vähemmän kuin muille.

Kaupungin ja Arkean johdon into vaihtaa työehtosopimusta johtuu kilpailun kiristymisestä ruoka-, siivous- ja kiinteistönhoidossa. Parin viime vuoden aikana Arkea on menettänyt kohteita Palmialle ja ISS:lle, ja henkilöstöä on jouduttu vähentämään.

Usein kilpailu kohteista tarkoittaa kilpailemista huonommilla työehdoilla.

– Mutta kannattaako se tilanteessa, jossa alkaa olla työntekijöiden markkinat työvoimapulan vuoksi? Kilpailussa työvoimasta pärjää se, joka pystyy tarjoamaan paremmat liksat ja työehdot, Lindroos-Tetri sanoo. ✓

Miten vaikuttaa edustajistossa?

Konkari ja ensikertalainen kannustavat vaikuttamaan

JHL:n 120-jäseninen edustajisto käyttää ammattiliiton ylintä päätösvaltaa. Mitä tämä käytännössä tarkoittaa ja miten edustajistossa toimitaan? Pitkään ammattiliiton eri luottamustehtävissä toiminut Markku Lehtinen ja ay-toiminnassa tuoreempi Eveliina Tyyskänen keskustelevat siitä, mistä edustajiston toiminnassa on kyse ja kuinka siellä vaikutetaan.

TEKSTI Maarit Uusikumpu ja Henry Palomäki

Markku Lehtinen, miten koet, että olet voinut vaikuttaa edustajistossa?

Äänestämällä ja tarvittaessa käyttämällä puheenvuoroja. On tärkeää, että työntekijöiden ääni tuodaan kuuluviin päätöksenteossa. Sen pitää näkyä myös siinä, miten äänestäessä toimitaan. Edustajistossa olen ollut mukana hyväksymässä työehtosopimuksia ja viimeisimmässä edustajistossa päätimme liiton jäsenmaksun alentamisesta tasan 1 prosenttiin.

Eveliina Tyyskänen, miten sinä toimit edustajistossa?

Utuna edustajiston jäsenenä toisin vahvaa kentän ääntä päätöksentekoon. Vankka kokemus kun-

nallisesta vaikuttamisesta varmasti auttaa myös edustajistossa. Uusi edustajisto parhaimmillaan on sellainen, jossa mukana on vanhoja tekijöitä ja sopivasti uutta näkemystä. Toimintasuunnitelma ja varojen käyttö ovat asioita, joita on hyvä tarkastella ajoittain myös uusilla silmillä ja ajatuksilla, vanhaa kokemusta unohtamatta.

Sotevaalit luovat uuden hyvinvointialueen. Koen uuden edustajiston yhdeksi tärkeimmäksi tehtäväksi peilata JHL:n suunnitelmia ja toimintastrategiaa myös tämän uuden hyvinvointialueen muutoksiin ja haasteisiin etenkin työntekijän näkökulmasta. On hyvä muistaa, että Varsinais-Suomesta tälle hyvinvointialueelle siirtyy noin 20 000 sote-alan työntekijää.

Mikä on edustajiston jäsenen rooli? Kenen asialla hän on?

Markku: Roolina on käyttää JHL:n suurinta päätösvaltaa. Ollaan jäsenten asialla ja ajetaan heidän etujaan.

Eveliina: Edustaja on kentän ja työntekijän asialla. Kun kenttä ja työntekijät voivat hyvin ja saavat tehdä työtään oikeudenmukaisissa, turvallisissa sekä oikein palkatuissa oloissa myös palvelut toimivat paremmin. Tärkeä muistaa, että päätösvalta on jäsenillä. Edustaja on jäsenten äänitorvi.

Mitkä kaksi tai kolme asiaa haluat muuttaa JHL:n toiminnassa, jos tulet valituksi edustajistoon?

Markku: Näkyvyyttä on lisättävä huomattavasti. Mainonta on saatava selkeäksi ja ymmärrettäväksi uusien jäsenten hankkimiseksi.

Eveliina: Haluaisin saada jäsenmäärää nousuun ja liittoa tulisi saada markkinoitua nuorten keskuudessa. Nuorilta sekä myös ns. keski-ikäisiltä on paljon kadoksissa liittojen rooli ja tärkeys työntekijöiden oikeuksien edistämiseksi. Työpaikoilta on oikeiston toimesta siivottu politiikka ja aktiivinen ammattiyhdistystoiminta. Tätä tulisi saada jalkautettua takaisin työpaikoille. Lopulta myös työnantajapuoli hyötyy hyvinvoivista työntekijöistä, vaikkeivat tätä aina näekään.

Miten päivittäisit tai uudistaisit JHL:n tähän päivään?

Markku: Jäsensivut uudistaisin täysin. Liittymisen ja tiedon hankkimisen tulisi olla helppoa ja yksinkertaista, ettei liittymisen ole ainakaan siitä kiinni nykypäivänä.

Eveliina: Palauttaisni aktiivista ammattiyh-

✓ Eveliina Tyyskänen haluaisi JHL:n näkyvän enemmän somessa.

✓ Markku Lehtisen mielestä liittoon liittymisen ei pidä jäädä kiinni siitä, että tietoa liittymisestä on vaikea löytää.



EVELIINA TYYSKÄNEN

- » sairaanhoitaja TYKS riippuvuuspsykiatrialla
- » työskentelee mielenterveys- ja päihdepalvelujen parissa
- » hoitoalalla 20 vuotta
- » koko työuransa julkisen sektorin palveluksessa
- » Raision kaupunginvaltuutettu (vas.), sosiaali- ja terveyslautakunnan jäsen
- » Raision Vasemmistoliiton puheenjohtaja
- » Kuntapolitiikassa mukana noin 15 vuotta, aiemmin Loimaalla
- » 40-vuotias
- » Harrastaa maastopyöräilyä, avantouintia sekä yhteiskunnallista vaikuttamista

Reilut työehdot kaikille!

distystoimintaa työpaikoille. Lisäksi JHL:n olisi hyvä entistä enemmän näkyä somealustoilla ja aktivoida opiskelijoita liittymään juuri JHL:ään. Poliittisten puolueiden kanssa tehtävää yhteistyötä ei ole syytä pelätä.

JHL voisi ottaa käyttöön sovelluksen (appin) älypuhelimiin. Sovelluksen käyttömahdollisuudet ovat rajattomat ja siihen saisi hyvin ladattua edut, alennukset jne. Myös jäsenkortti kulkisi sovelluksessa mukana. Edustajisto voisi näkyä jäsenilleen myös paremmin. ✓



MARKKU LEHTINEN

- » yhdistys 254:n puheenjohtaja ja pääluottamusmies
- » JHL:n edustajiston jäsen
- » Työskentelee Loimaan kaupungin tilahallinnossa vanhempana kirvesmiehenä
- » Toiminut luottamusmiehenä vuodesta 1996
- » 63-vuotias



Varsinais-Suomen vaalipiirin ehdokkaat

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

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



Satu Aaltonen
ruokapalvelutyöntekijä,
Naantalin kunnalliset JHL ry 246



Jarkko Ahonen
hoiva-avustaja,
Julkisalan ammattilaiset
JHL Turku ry 036



Sari Alanko
suurtaloukokki,
Raision JHL ry 396



Huotari Teemu
valtiotieteiden maisteri,
Julkisalan ammattilaiset JHL
Turku 036



Jäske Teea
työvalmentaja, Liedon julkisten
ja hyvinvointialojen yhdistys
JHL ry 557



Kainulainen Taija
toiminnanohjaaja,
Varsinais-Suomen erityisalojen
yhdistys JHL 824



Laura Korhonen
lastenohjaaja, luottamusmies,
Varsinais-Suomen erityisalojen
yhdistys JHL ry 824



Taru Koskinen
yöhoitaja/lähihoitaja,
Julkisalan ammattilaiset
JHL Turku ry 036



Minna Kottonen
lähihoitaja, työsuojeluvaltuutettu
Julkisalan ammattilaiset
JHL Turku 036



Lauri Kouki
koulukuraattori, Liedon julkisten
ja hyvinvointialojen yhdistys
JHL ry 557



Ekaterina Kulmala
palvelusihteeri,
Turun yliopiston ammattiosasto
JHL ry 631



Teemu Luoma-aho
nuorisotyönohjaaja,
Turun kunnantyyöväen
ammattiosasto JHL ry 025



Natasha Maranzani
koulunkäynninohjaaja,
Kasvatus- ja sivistysalan
ammattilaiset JHL ry 065



Joni Mattila
työvalmentaja,
Varsinais-Suomen kunta-alan
ammattiyhdistys JHL ry 287



Mirka Muukkonen
hankitsija, Kasvatus- ja
sivistysalan ammattilaiset
JHL ry 065



Railii Mäki-Jaakkola
koneenkäyttäjät, koneenkuljettajat,
varapääloukutusmies, Turun kunnan-
työväen ammattiosasto JHL ry 025



Valtteri Rautalin
varhaiskasvatuksen lasten-
hoitaja, Varsinais-Suomen
erityisalojen yhdistys JHL 824



Leena Rautiola
sairaanhoitaja, vastaava hoitaja,
Julkisalan ammattilaiset
JHL Turku ry 036



Max Rauvola
erityisavustaja,
Varsinais-Suomen erityisshuolto-
piirin työntekijät JHL ry 481



Jouni Rauäng
lähihoitaja, vanhuspalveluiden
varaluottamusmies,
Suur-Salon JHL ry 087



Niko Reponen
ensihoitaja,
Pargas brandpersonal - Paraisten
palohenkilöstö JHL rf 530



62

Mikko Elovaara

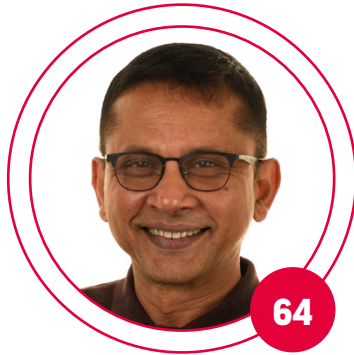
ohjaaja, luottamusmies,
Varsinais-Suomen erityisalojen
yhdistys JHL 824



63

Joni Friman

liikuntapaikkatyöntekijä, luotta-
musmies, Turun kunnantyöväen
ammattiosasto JHL ry 025



64

Hasan Habib

toiminnanjohtaja,
Turun seudun kunnalliset vapaa-
aikatyöntekijät JHL ry 623



65

Sini Hekkala

vastaava koulunkäynninohjaaja,
luottamusmies, Kaarinan kunta-
alan ammattiyhdistys JHL ry 299



66

Anssi Honkanen

konduktööri, luottamusmies,
Raide-ammattilaisten Varsinais-
Suomen osasto 201 JHL ry 1201



70

Heli Kaleva

hoitaja, pääluottamusmies,
V-S erityishuoltopiirin
työntekijät JHL ry 481



71

Matti Kapanen

psykiatrinen sairaanhoitaja,
V-S sairaanhoitopiirin kunta-
yhtymän henkilökunta JHL ry 114



72

Kati Karlsson

lähihoitaja,
Kärkällä JHL ry 558



73

Jan Kirsi

kiinteistöhoitaja,
Paimion kaupungintyöntekijät
JHL ry 461



74

Iisa Kivivirta

lähihoitaja, kotihoidon
luottamusmies, Julkisanan
ammattilaiset JHL Turku ry 036



80

Krista Lampolahti

koulunuorisotyöntekijä,
Naantalinn kunnalliset JHL ry 246



81

Kiira Lasarov-Pernaja

uraohjaaja,
Kaarinan kunta-alan
ammattiyhdistys JHL ry 299



82

Markku Lehtinen

vanhempi kirvesmies,
pääluottamusmies,
Loimaan kunnalliset JHL ry 254



83

Emilia Lehtonen

lähihoitaja, vanhus- ja vammaisp.
luottamusmies, Kaarinan kunta-
alan ammattiyhdistys JHL ry 299



84

Leeni Lindroos-Tetri

ruokapalvelutyöntekijä,
Arkean työntekijät JHL ry 864



90

Liisa Norontaus

VTM, kunnallissihteeri,
Turun kaupungin toimistoalan
henkilöstö JHL ry 476



91

Marjut Nurminen

laitoshuoltaja,
Suur-Salon JHL ry 087



92

Jaakko Palviainen

työtön,
Turun kaupungin toimistoalan
henkilöstö JHL ry 476



93

Marko Pekkarinen

näyttelijä, lastenkodin ohjaaja,
Varsinais-Suomen erityisalojen
yhdistys JHL 824



94

Aarne Pohjois-Koivisto

kirjastonhoitaja,
Suur-Salon JHL ry 087



100

Milla Ryytty

koulunkäynninohjaaja,
Kasvatus- ja sivistysalan
ammattilaiset JHL ry 065



101

Ari-Pekka Savén

kirjastoavustaja,
Turun kaupungin toimistoalan
henkilöstö JHL ry 476



102

Esa Suominen

nuoriso-ohjaaja,
Turun seudun kunnalliset vapaa-
aikatyöntekijät JHL ry 623



103

Jukka Timonen

puutarhuri, pääluottamusmies,
Turun kunnantyöväen
ammattiosasto JHL ry 025



104

Eveliina Tyyskänen

sairaanhoitaja,
V-S sairaanhoitopiirin kunta-
yhtymän henkilökunta JHL ry 114



105

Jukka Uuttu

koulunkäynninohjaaja,
varaluottamusmies, Paimion
kaupungintyöntekijät JHL ry 461



106

Vivi Vihmanen

lähihoitaja, ohjaaja,
Naantalinn kunnalliset JHL ry 246



107

Boke Virta

ohjaaja, luottamusmies,
Varsinais-Suomen erityisalojen
yhdistys JHL 824



108

Jyrki Vuori

ohjaaja, työsuojeluvaltuutettu
Turun seudun kunnalliset vapaa-
aikatyöntekijät JHL ry 623



109

Lasse Vuorinen

jäteasemanhoitaja, työpaikan
luottamusmies, Turun kunnantyyöväen
ammattiosasto JHL ry 025



VALITZ VAL22 ELECTIONS22
JHL
EHDOKAS
2022
VALITZ VAL22 ELECTIONS22

”

Kesä menee
lähes jokaisella
koulunkäynninohjaajalla
työttömyysetuudella
joko lomautuksesta tai
työttömyydestä johtuen.

Vaativaa vuorovaikutustyötä epävarmoissa työsuhteissa

Sini Hekkala työskentelee koulunkäynninohjaajana ja hän toimii myös aktiivisesti koulunkäynninohjaajien edunvalvonnan parissa. Hänen mukaansa koulunkäynninohjaajien työsuhteen ehtojen ja palkkauksen tulee vastata työn vaativuutta ja työn arvostuksen tulee näkyä myös parempina työsuhteen ehtoina.

K OULUNKÄYNNINOHJAAJAT tekevät vaativaa työtä, mutta valitettavan usein epävarmoissa työsuhteissa ja pienellä palkalla. Työhön liittyy myös toistuvat lomautukset. Harvassa ovat ne koulunkäynninohjaajat, joilla on kokoaikatyö. Usein työtä on tarjolla osa-aikaisesti määräaikaisin työsopimuksin. Joka kevät suuri joukko JHL:n jäsenistä on epätietoisia, onko työlle jatkoa, kun syksy koittaa. Kesä menee kuitenkin lähes jokaisella koulunkäynninohjaajalla työttömyysetuudella joko lomautuksesta tai työttömyydestä johtuen.

Koulunkäynninohjaaja tekee vaativaa vuorovaikutustyötä. Työ on oppimisen ohjaamista, lapsen tai nuoren toimintakyvyn tukemista ja toiminnan suunnittelua työparityöskentelynä opettajien kanssa. Työ on arvokasta ja vaatii laajaa osaamista, mutta työsuhteen ehdoissa tämä arvostus tai työn vaativuus ei näy.

Koulunkäynninohjaajan palkka on pieni ja työ liian usein epävarmaa. Toistuvat määräaikaiset työsuhteet estävät monia koulunkäynninohjaajia vaatimasta oikeuksiaan työttömyyden pelossa. Kun vaadit oikeuksiasi, pelkona on, ettei määräaikaiselle työsopimukselle enää ole jatkoa. Koulunkäynnin

Ilman liittoa yksittäinen koulunkäynninohjaaja on heikoilla, Sini Hekkala sanoo.

nin ohjaajien toistuvien määräaikaisuuksien ratkaisemiseksi, ammattiliittojen kanne oikeus voisi tuoda toivottua turvaa.

Nyt työnantajaansa heikommassa asemassa olevalta koulunkäynninohjaajalta vaaditaan omaa rohkeutta kyseenalaistaa työnantajan toimia. Tulevaisuudessa ammattiliiton tulisi olla se, joka pitää huolen, ettei työsopimusten ketjuttamista tapahdu. Jäsen on yksin tilanteessaan heikoilla, ja vaikka luottamusmies työpaikalla tukena onkin, niin ilman jäsenen rohkeutta antaa suostumus asian eteenpäin viemiseksi ei asialle ole paljoa tehtävissä.

Koulunkäynninohjaajien työsuhteen ehdot ja palkkaus tulee saattaa vastaamaan työn vaativuutta ja arvostuksen tulee näkyä parempina työsuhteen ehtoina. Vakituinen työ luo uskoa tulevaisuuteen ja vahvistaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaatia oikeuksiaan. Ammattiliitto JHL:n tulee aktiivisesti ajaa kanne oikeutta ja puuttua työelämän epäkohtiin. ✓

SINI HEKKALA

Vastaava koulunkäynninohjaaja,
koulunkäynninohjaajien luottamusmies



➤ **Matti Kapanen** korostaa työhyvinvoinnin ja työsuojelun merkitystä sote-uudistuksessa.

Sote tulee - kuuluuko sosiaali- ja terveysalojen työntekijöiden ääni?

Suomessa on otettu kunnianhimoinen askel kohti sote-uudistusta. Valtaosa kansasta toivoo, että tulevat hyvinvointialueet parantavat meidän kaikkien sosiaali- ja terveyspalveluja. Unohtaa ei voi myöskään pelastuspalvelun merkitystä hyvinvointialueella.

LUKUISIA KERTOJA kompastunut soteuudistus on pian pääsemässä alkuun. Työntekijöiden asemaan liittyy kuitenkin vielä avoimia kysymyksiä. Vastauksia on toistaiseksi vähän. Esimerkiksi hyvinvointialueille siirtyvän henkilöstön palkkauksen harmonisointiin liittyy epä tietoisuus.

Jokaiselle työelämää ymmärtävälle yhteiskunnan jäsenelle on selvää, että työntekijälle valtava muutos aiheuttaa pelkoa ja epävarmuutta, ahdistusta ja stressiäkin. Muuttuuko työni merkittävästi? Missä työskentelen? Kenen kanssa? Ja niin edelleen.

Etukäteen oli jo arvattavissa, ettei hyvinvointialuetta valmistelevalle VATE-toimielin ole aidosti kuunnellut meitä parhaita asiantuntijoita, työntekijöitä. Puhutaan työhyvinvoinnista, mutta se saattaa helposti jäädä sanahelinäksi, kun työntekijät eivät ole suunnittelun keskiössä. Välittömän työsuojelun periaate ja työntekijöiden tukeminen näin suuressa muutoksessa vaatisivat aktiivista vuorovaikutusta, kuuntelua ja keskustelua. Nyt vaikuttaa vahvasti siltä, että soten valmistelijat ovat unohtaneet työsuojelun merkityksen.

Oma murheensa on tukipalveluissa työskentelevien asema. On aivan selvä, että tilanteiden monimutkaisuuden vuoksi tulkintaerimielisyyksiä tulee. Jos hyvinvointialue työnantajana pyrkii

saneluun, työtaisteluilta ei tulla välttymään. Olisi kuitenkin kaikkien etu, että sanelun sijaan neuvotellaan reilulla pelillä.

Sotessa ei ole kyse ihan pikkujutusta. Työntekijöistä on kova pula. On aivan varma, että jos muutokseen ajaututaan syvässä epävarmuuden tilassa, sairauspoissaolot lisääntyvät, kun niitä on paljon jo pandemian ja vähäisten resurssien vuoksi. Tämä ei ole kenenkään etu. Työnantajat puhuvat usein kauniisti työhyvinvoinnin merkityksestä ja sillä onkin suora vaikutus työpaikan vetovoimaisuuteen. Kilpailu työvoimasta tulee kiihtymään. Nyt jo tietyillä aloilla on työntekijän markkinat. Myös työnantajat myöntävät työntekijöiden hyvinvoinnin arvon, mutta ratkaisut puuttuvat. 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 sote-uudistuksen menestyksen kulmakiviä. ✓

MATTI KAPANEN

Psykiatrinen sairaanhoitaja,
SAK:n edustajiston jäsen



MIRKA MUUKKONEN
hankitsija,
kaupunginvaltuutettu

Tietenkin kuulun ammattiliittoon

SIITÄ ASTI, KUN nuorena tulin mukaan työelämään, olen kuulunut ammattiliittoon. Kotini ei ollut poliittinen eikä meillä puhuttu politiikkaa, mutta se minulle opetettiin, että töihin mentäessä on liittoon liityttävä. Se on työntekijän oikeus ja turva.

Työstä ja työnteosta minulle on vuosien varrella kertynyt runsaasti kokemusta. Samoin työnantajista ja heidän suhtautumisestaan työntekijöihin. Sillä ei ole oikeastaan merkitystä, onko työnantaja entuudestaan tuttu vai vieras. Joskus saattaa jopa olla vaikeinta pitää puoliaan sen itselleen tutuimman ja läheisimmän työnantajan kanssa. Arvostan jokaista kohdalleni osunutta työnantajaani ja esimiestäni, mutta työntekijänä en voi joustaa loputtomiin.

Minun ei työntekijänä tarvitse tulla sairaana töihin eikä jäädä palkatta kotiin sairastamaan. Minulla on oikeus saada tietää työvuoroni etukäteen, jotta voin suunnitella vapaa-aikaani perheeni ja ystävien parissa. Minulla on oikeus saada palkanauha, viikonloppulisät ja tietää hyvissä ajoin lomani. Vastineeksi teen työni hyvin ja kannan vastuuni töistäni. Vietämme suuren osan arjesta töissämme, ja on kaikille osapuolille reilua, että meillä on yhdessä sovitut pelisäännöt.

”

Työntekijänä en voi joustaa loputtomiin.

Edellä kertamani on syynä siihen, miksi haluan kuulua ammattiliittoon. Ammattiliitto neuvottelee meidän työntekijöiden puolesta yhdessä työnantajapuolen kanssa meidän palkoista, työajoista ja lomista. Työpaikan vaihtuessa tai töiden loppuessa liitosta saa apua ja oikeusturvaa, jos vaikka lomarahoja ei ala kuulua. Mitä useampi meistä työntekijöistä on mukana liitossa, sitä painokkaampi on meidän ja JHL:n ääni näissä neuvotteluissa.

Meidän on tärkeää ymmärtää, että meidän työntekijöiden vaikutusvalta työelämässä omalla alallamme kasvaa, kun järjestäytymisasteemme on suuri, liittomme vahva ja suurijäseninen. Tällöin myös työnantajapuolen on otettava meidät vakavasti ja tosissaan, kun ammattiliitto ja työnantajapuoli käy TES-neuvotteluja. Meillä on aina mahdollisuus yksilöinä neuvotella parempaa palkkaa tehdystä työstä itsellemme, mutta minimitason neuvottelee liitto. Se on meidän kaikkien etu.

Olen työssäkäyvä ihminen ja maksan mielelläni sen yhden vaivaisen prosentin palkastani, että JHL neuvottelee meille keväällä kunnolliset työehtosopimukset. Sellaiset, että on kiva käydä töissä ja saan riittävän korvauksen eli palkan ammattitaidolla tekemästäni työstä. Näistä eduista pääsemme me kaikki yhdessä hyötymään. ✓

Ammattiliittojen kanneoikeus lisäisi työelämän oikeudenmukaisuutta

Ammattiliiton kanneoikeus on yksi ammattiyhdistysliikkeen pitkäaikaisimpia tavoitteita, joka hyödyttäisi niin työntekijöitä kuin laillisesti toimivia työnantajakin.

TEKSTI Raisa Musakka

AMMATTILIITON KANNEOIKEUDELLA tarkoitetaan sitä, että ammattiliitto voi nostaa oikeudessa kanteen työntekijän puolesta. Työntekijän ei tarvitsisi erikseen antaa suostumustaan siihen, että hänen asiaansa käsitellään tuomioistuimessa. Miksi se on niin tärkeää?

SAK:ssa juristina työskentelevä **Anu-Tuija Lehto** perustelee vaatimusta sillä, että Suomen lainsäädännöstä löytyy jo useita ryhmiä, joilla on kanneoikeus käytössään. Kuluttajariita-asiat ovat yksi esimerkki, ja yrittäjiä edustava yhdistys voi viedä markkinaoikeuteen sopimusrikkomuksen. Myös ympäristöasioissa kanneoikeus on jo käytössä.

– Meillä on siis monia eri aloja, joissa kanneoikeutta voidaan käyttää. Se tulee hitaasti mutta varmasti myös työelämän puolelle. Meidän on tärkeää pitää tätä asiaa esillä kertoen, että tällä lisätään oikeudenmukaisuutta.

Lehdon mukaan kanneoikeus olisi tarpeen työelämän erimielisyysilanteissa muun muassa silloin, kun irtisanotaan tai lomautetaan kerralla suuria määriä työntekijöitä. Tai kun on erimielisyyttä siitä, onko työnantajalla ollut oikeus tehdä määräaikaista työsopimuksia tai käyttää vuokra-

työvoimaa.

Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa kanneoikeus on tarpeellinen. Sen avulla voidaan edesauttaa tietyn ryhmän – esimerkiksi vammaisten ja vajaakuntoisten, seksuaalivähemmistöjen, uskonnollisten ryhmien, eri ikäryhmien, ulkomaalaisten tai naisten – oikeuksien toteutumista.

Lisäksi Lehto mainitsee, että työelämän kanneoikeus toisi turvaa ulkomaalaisille ja määräaikaisten työntekijöille, jotka eivät työpaikan menettämisen pelossa uskalla yksilöinä puolustaa oikeuksiaan.

Anu-Tuija Lehto kertoo ihmettelevänsä sitä, miksi työnantajapuolella kanneoikeusvaatimus on herättänyt voimakasta vastustusta ja miksi työnantajapuoli hermostuu siitä.

– Tämähän ei ole vaikkapa parempaan palkan verrattava vaatimus, joka aiheuttaisi heti työnantajalle menoja. Kanneoikeus aiheuttaa työnantajalle menoja vain, jos työnantaja toimii väärin. Lisäksi, kun asia selvitetään kerralla kunnolla, aiheutuu työnantajalle myös vähemmän oikeudenkäyntikuluja, Lehto muistuttaa.

Kanneoikeus hyödyttäisi siis työntekijöiden lisäksi myös laillisesti toimivia työnantajia. ✓

Lisää ammattiliiton kanneoikeudesta: Youtube Prolecast - Ammattiyhdistysliikkeen ääni

”

Kanneoikeus aiheuttaa työnantajalle menoja vain, jos työnantaja toimii väärin.



JHL's role in preventing future pandemics

IF THERE IS something that the global coronavirus pandemic has made clear is that our personal and social well-being are directly connected to how we treat animals and nature.

As the “One Health” concept summarizes: animal health, human health, and environmental health are all intrinsically intertwined and interdependent. The health of one affects the health of all.

Scientific research shows that 70% of all biodiversity has now been lost due to the way we produce our food and eating a plant-based diet is the most important contribution that we can make to slow down deforestation, climate change and the loss of wildlife.

At the same time, experts from both the United Nations and the European Food Safety Authority have identified industrial animal farming as the cause of most new infectious diseases in humans warning about the risks of creating new pandemics.

Even though our trade union is not a nature protection organization per se, it does represent the public and welfare sectors. Since the health of our planet is directly linked to human welfare it is reasonable to ask how can JHL take an active role in preventing future pandemics?

Besides securing benefits such as job stability, decent salaries, and paid overtime through collective bargaining, our Union can also help to promote environmentally friendly lifestyles within its members and incorporate environmental guiding principles into its internal policies and practices. Additionally, it can take an active role in pressuring governmental authorities to implement the much-needed environmental policy changes to secure our future well-being and advocate for a sustainable green economy.

Behind deforestation, ocean dead zones and biodiversity loss, there is the extremely resource-intensive animal agriculture. Livestock is the world's largest user of land resources, with pasture and arable land dedicated to the production of feed representing almost 80% of the total agricultural land. Few of us are aware that the meat, milk and cheese we eat is directly contributing to the destruction of nature and causing unimaginable cruelty to animals.

We simply cannot claim to care about the environment and the ethical treatment of animals and continue to eat animal products. Despite the many precedents and warnings, the world sleepwalked into the coronavirus pandemic, creating incal-

”

We simply cannot claim to care about the environment and the ethical treatment of animals and continue to eat animal products.

culable losses to our lives and the economy.

If we want to prevent the next pandemic nothing less than a fundamental personal and societal shift is needed. As a JHL Council representative candidate, I will do my best to support this shift in our union. ✓



FRANCISCO SÁNCHEZ MOLINA
JHL Member, Luonto-Liitto, Campaign Coordinator

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 kumileimasimena 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 luottamusmiehille 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 lajikriisiin 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 ylipäätään 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 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