

SEKAHEDELMÄ

2/2025



HELSINGIN ELINTARVIKETYÖNTEKIJÄT RY, OSASTO 10

SEKAHEDELMÄ

SYYS 2025

Sisältö

Pääkirjoitus	3
Puheenjohtajalta	4
Tes • Elintarvikealan työntekijöille kolmivuotiset työehtosopimukset	6
Edunvalvontaa pienpanimossa	8
Ay-liike nuoren näkökulmasta	10
SEL:n suuri jäsenristeily	12

Seuraava Sekahedelmä ilmestyy **keväällä 2026**.

**Aineistot päätoimittajalle
maaliskuussa 2026**
sähköpostilla osoitteeseen:
minttu.sillanpaa@selry.fi

Sekahedelmä:
Päätoimittaja
Minttu Sillanpää
Minttu.Sillanpaa@selry.fi

Kannen kuva:
Chau Nguyen
Taitto: Anitta Kainulainen

Painopaikka:
PunaMusta Oy



**Helsingin
Elintarviketyöntekijät ry
AO 10**

Siltasaarenkatu 4, 5. krs
00530 Helsinki

www.selry.fi/10

Kympin johtokunta 2025

Jukka Nissinen
(puheenjohtaja)

Juha Sulisalo
(varapj)

Jenna Markkanen
(Sihteeri)

Jari Heiskanen
(varasihteeri)

Milena Laitinen
(Taloudenhoitaja)

Minttu Sillanpää
(Sekahedelmän päätoimittaja)

Varsinaiset jäsenet:

Jukka Nissinen

Jenna Markkanen

Juha Sulisalo

Simo-Pekka Inkinen

Jari Heiskanen

Janne Alakotila

Varajäsenet:

Kari Suominen

Jaska Nissinen

Antti Tervonen

Jyrki Vartiainen

Janne Petjoi

Jari Siro

PÄÄKIRJOITUS

Kohti järjestäytyneitä elintarvikealan työpaikkoja



SEL on elintarvikealan työntekijöiden vahva edunvalvoja, jonka luottamushenkilöt huolehtivat alan työpaikoilla siitä, että työntekijät järjestäytyvät liittoon ja että töitä tehdään kunnan työehtojilla turvallisissa ja terveellisissä työoloissa. Jäsenet tekevät yhdessä liiton ja toimivat aktiivisesti työpaikoilla ja ammattiosastoissa. SEL on myös vaikuttaja, jonka kautta elintarvikealan työntekijöiden ääni kuuluu yhteiskunnassa.

Näin kuuluu SEL:n visio eli kiteytys siitä, millaisena me näemme liiton tulevaisuudessa. Jotta tämä visio on jonakin päivänä totta, tarkoittaa se, että järjestäytymisasteen lasku on saatava taittumaan. Vision tärkein kohta on: *Jäsenet tekevät yhdessä liiton ja toimivat aktiivisesti työpaikoilla ja ammattiosastoissa.* Vision toteutuminen edellyttää, että entistä suurempi osa elintarvikealan työpaikoista on entistä paremmin järjestäytyneitä. Järjestäytynyt työpaikka tarkoittaa, että työpaikan työntekijöistä yli 70% on liiton jäseniä ja että jäsenistä riittävän suuri osa toimii aktiivisesti. Lisäksi on tärkeää, että työpaikalla on valittu luottamushenkilöt eli luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ja että he ovat koulutautuneita tehtäviinsä. Työpaikan jäsenillä on oltava kyky paikalliseen edunvalvontaan ja sopimiseen ja yhteyden ammattiosastoon on oltava kunnossa.

Haastankin nyt kaikki ammattiosasto Kympin jäsenet pohtimaan, onko sinun työpaikkasi järjestäytynyt. Haastan myös teistä jokaisen miettimään, mitä juuri sinä olet valmis tekemään, jotta sinun työpaikkasi olisi entistä paremmin

järjestäytynyt. Kukaan muu ei voi hoitaa asiaa kuntoon, sen teette te jäsenet työpaikoilla.

- SEL:n jäsenhankintaviikkoja vietetään 1.–30.11. SEL:n 120-vuotisjuhlavuoden teemalla: *Liitossa meillä on voimaa!* Tarkoituksena on, että jäsenyyttä tarjotaan henkilökohtaisesti jokaiselle työntekijälle, joka ei ole vielä SEL:n jäsen. Jäsenhankinnan vauhdittamiseksi järjestetään arvonta, jossa on palkintoina kolme 500 euron matkalahjakorttia. Jäsenhankintaviikkojen materiaalia voi tilata osoitteesta www.selry.fi/materiaalitilaukset.

- Marras-joulukuussa elintarvikealan työpaikoilla työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetut. Lain mukaan työsuojeluvaltuutettu on valittava niillä työpaikoilla, joilla työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Työsuojeluvaltuutettu voidaan kuitenkin valita myös pienemmällä työpaikalla. Jos ehdokkaita tehtävään on enemmän kuin yksi, suoritetaan työpaikalla vaali. Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on merkittävä, hän on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja ja äänitorvi.

- Helmikuussa selliläiset juhlivat isosti, koska silloin on luvassa SEL:n suuri jäsenristeily! Kerätkää työpaikalta porukka ja ilmoittautukaa mukaan. Risteilyn hinnat ja ilmoittautumisohteet löydät tämän lehden takasivulta.

Minttu Sillanpää
päätoimittaja

Katsaus tulevaan!



Nyt on jo vähän vedetty henkeä TES:n teon jälkeen.

Olihan se vääntö.

Oliko lopputulos sitten haaveidemme täyttymys? No ei ollut. Nämä kun tuppaaivat olemaan kompromisseja.

Kuitenkin näissä oloissa – siis valehtelemalla valtaan päässeeseen fasistihallituksemme ja EK:n yhdessä laatiman työelämä-keskijal-le-suunnitelman pyörteissä – pärjäsimme kuukausia kestäneessä väännössä perin kohtuullisesti.

7,8 % + tekstihekennysten torjunta. Siinäkö se?

Ei. Todellinen voittomme kirkastuu vasta tulevina vuosina.

Jo nyt näkyy liittojen järjestäytymisasteissa selkeä trendimuutos. Kevään rypistys osoitti koko palkansaajaporukalle kuka oikeasti ja aidosti on palkansaajan puolella. Kansan rivit ovat lopultakin alkaneet ymmärtää eron

YTK:n ja oikeiden, Suomen ja suomalaisten tukena olevien ammattiliittojen välillä.

Puhumattakaan siitä, ettei suomalaista äänestäjää enää höynäytetä ampumaan itseään polveen lupailemalla halpaa tiisselijä tai syyttelemällä omista megaluokan tontoi-luistaan jotain vihervassareita. Nämä talousnerot ja työllisyydenkohentajat on niin nähty. Ei tullut 100 000 uutta työpaikkaa, ja valtio velkaantuu ripuliranteiden johtamana nopeammin kuin ikinä. Ei selityksiä. Euroopan maista ainoastaan Espanjassa on korkeampi työttömyysprosentti kuin meillä.

Vielä tuohon TES:n tekoon.

Kiitos kaikille Kymppiläisille kun olette. Hitto miten hienoa porukkaa. Kuukausien ylityökiellot ja lukuisia lakkoja eri tehtais-sa. Vaikka työtaistelut väistämättä osuvat kipeästi lompakkoihimme, niin joukon pettu-reita tehtaissamme oli vain kourallinen. Koiralla on kirput ja meillä oli muutama rikkuri. Ne eivät isoa kuvaa muuttaneet mihinkään.

Ryhdykkäiden Kymppiläisten ansiosta maailma on taas piirun verran parempi.

No entäpä nyt?

Normiarkea. Valvotaan työehto- ja paikallisten sopimusten noudattamista. Asioiden ja olosuhteiden mahdollistaessa tehdään molempia osapuolia hyödyttäviä paikallisia sopimuksia. Ollaan hereillä heti kun risahtaa.

Nostetaan yhteistyössä työnantajan kanssa työsuojelu seuraavalle tasolle. Ollaan aktiivisia. Vaaditaan. Kaivetaan faktat esiin. Todistetaan, että turvallisuuteen ja kaikinpuoliseen hyvinvointiin panostaminen kohentaa yhtiön tulosta.

Tuon lisäksi voisin oikeastaan nakittaa meidät kaikki jäsenten hankintatalkoisiin. Muistakaa tarjota jäsenyyttä uusille työntekijöille. Samoin sille vanhalle väistelijälle, jolle me selkärankaiset keväällä hommasimme sen 7,8 %:n korotuksen. Tai jos sulla on tuttu tois-sä jossain uudessa elintarvikealan firmassa, niin voisit kosiskella hänetkin kerhomme jäseneksi.

Tällai tällä kertaa.

-Rakkaus ja toisistamme huolehtiminen edellä joulua kohti.

-PJ Jukka-

Helsingin Elintarviketyöntekijät 010, ammattiosasto Kymppi

Yksi Suomen Elintarviketyöläisten Liiton suurimmista ammattiosastoista.

Jäseniä n. 1 300.

Jäsenenä Helsingin ja Uudenmaan alueella elintarvikealojen eli teollisuuden ja panimo-alan työehtosopimuksilla työskentelevät työntekijät.

Jäsenten työpaikkoja: Sinebrychoff, Meira, Paulig, Salico, Evertaste, Lantmännen Cerealia, Snellmanin Kokkikartano, Apetit Kasviöljy, Halva, Brunberg, Bonne Juomat, Fat Lizard Brewing Company ym.



Elintarvikealan työntekijöille kolmivuotiset työehtosopi- mukset ja 7,8%:n palkan- korotukset



Koffin lakkovahdit.

Työntekijät torjuivat lakoilla työnantajien vaatimuksen lisätä yksipuolista määräysvaltaa leipomoalan työntekijöiden työaikoihin.

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ja Elintarviketeollisuusliitto hyväksyivät 14.4.2025 kaikille elintarvikealan työntekijöille uudet työehtosopimukset ja 7,8 %:n palkankorotukset kolmivuotiseksi sopimuskaudeksi 14.4.2025–31.1.2028. SEL:n liittovaltuusto hyväksyi äänin 20–13 valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran 13.4.2025 antaman sovintoehdotuksen uusista työehtosopimuksista.

Uusien työehtosopimusten syntyminen tarkoitti, että SEL:n ilmoittamat lakot peruuntuivat ja 7.2.2025 alkanut ylityö- ja vuoronvaihtokielto päättyi elintarvikealan työpaikoilla.

Leipomoalan työntekijöiden työehtosopimuksessa sovittiin kaikille työntekijöille 100 %:lla korotettu palkka yötyöstä. Työehtosopimukseen tuli kaksi uutta työaikamallia, joista voidaan sopia paikallisesti leipomoissa. Työehtosopimuksesta

poistettiin ensimmäinen palvelusvuosisää ja lauantaiyövapaa sekä heikennettiin lauantaiyölisää.

– Pystyimme torjumaan työnantajien yksipuolisen määräysvallan lisäämisen leipomoalan työntekijöiden työaikoihin, kiitos jäsenemme tuen ja valmiuden olla lakossa. Lähdimme neuvotteluihin erittäin vaikeista lähtökohdista, kun Orpon hallitus oli kumonnut leipomotyölain ja vienyt 100 %:n yötyökorotuksen vuorotyöntekijöiltä. Tämän ratkaisun hyväksyminen oli kipeä asia, josta jää haavat vuosiksi, SEL:n puheenjohtaja Veli-Matti Kunttonen kommentoi.

Muiden sopimusalojen työehtosopimuksiin ei tullut heikennyksiä.

Kaikkien elintarvikealan työntekijöiden palkat nousevat 7,8 prosenttia kolmessa vuodessa. Palkankorotukset eivät sisällä paikallisia eriä. Kaikkien elintarvikealan työntekijöiden palkkoja ja taulukkopalkkoja korotettiin 2,5 %:n yleiskorotuksella 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Ensi vuonna kaikkien elintarvikealan työntekijöiden palkkoja ja taulukkopalkkoja

korotetaan 2,9 %:n yleiskorotuksella 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Viimeisenä sopimusvuonna kaikkien elintarvikealan työntekijöiden palkkoja ja taulukkopalkkoja korotetaan 2,4 %:n yleiskorotuksella 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. SEL ja ETL perustivat paikallista sopimista ja paikallista palkkaerää sekä työaikakokeilua koskevan työryhmän sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden hyviä käytäntöjä kartoittavan työryhmän. Lisäksi sovittiin määräaikaisesta työssäoppimisen mallista, jonka tarkoituksena on lisätä nuorten 16–20-vuotiaiden työssäoppimista elintarvikealan työpaikoilla. SEL ja ETL sopivat viidestä uudesta työehtosopimuksesta: leipomoalan työntekijöiden työehtosopimuksesta, liha-alan työntekijöiden työehtosopimuksesta, meijerialan työntekijöiden työehtosopimuksesta, elintarvikealojen työntekijöiden työehtosopimuksesta sekä panimo- ja virvoitusjuoma-alan työntekijöiden työehtosopimuksesta, joiden piirissä on noin 25 000 työntekijää.

Teksti ja kuva: Karoliina Öystilä



Kuva: Chips & Champagner, Unsplash

Edunvalvontaa pienpanimossa

Omallalla urallani SEL:issä olen löytänyt tieni jo kolmanteen pienpanimooni. Näin ollen olen nähnyt läheltä ja yksityiskohtaisesti ongelmat, joita ala ja sen työntekijät joutuvat kohtaamaan ja asiat joissa ammatiliitto voi auttaa ja varmistaa henkilökunnan oikeudenmukaisen kohtelun.

Suomen pienpanimoista on vaikea pitää tarkkaa kirjaa. Muutama vuosi sitten lukumääräksi arvioitiin jo yli sata, mutta kustannusten nousu ja markkinasaturaatio on saanut lähiaikoina monet lopettamaan toimintansa. Työntekijöitä pienpanimoissa on kolmeen suureen panimoon (Sinebrychoff, Olvi ja Hartwall) verrattuna häviävän vähän.

Tyypillistä pienpanimoa pyörittää muutama yrittäjä yhdessä vapaa-ajallaan. Tästä syystä työntekijöiden palkkaaminen on yleensä kausittaista ja henkilöstöasioiden hoito jää amatöörimäiselle tasolle.

Oma panimourani alkoi paljon mediassa näkyvyyttä saaneessa pirkkanmaalaispanimossa keittämön puolelta. Kovaa tahtia kasvuun pyrkineessä yrityksessä ei annettu henkilökunnan hyvinvoinnille tai työturvallisuudelle suuresti arvoa. Panimon epämääräiset talousasiat ja laadun epätasaisuus rapauttivat mahdollisuudet kehittyä hyväksi työpaikaksi. Henkilökunta oli motivoitunut, mutta meidät jätettiin pimentoon lähes

kaikissa merkittävässä muutoksissa ja uudistuksissa. Ensimmäisten lomautusten jälkeen järjestäydyimme ja minut valittiin talon kaikkien aikojen ensimmäiseksi pääluottamusmieheksi. Tietämättämme suunnitelmat koko yrityksen tuotannon siirtämiseksi Viroon olivat jo pitkällä, ja onnekseni sain työtarjouksen toisesta lähetytyillä olevasta panimosta. Lopulta liiton avustuksella saimme puuttuvia palkkasaatavia takaisin onneksi ennen yrityksen lopullista konkurssia.

Seuraava työpaikkani olikin täysi vastakohta edelliseen verrattuna. Kun edellisessä työpaikassa järjestäytymisaste oli alhainen, niin uudessa käytännössä kaikki työntekijät kuuluivat liittoon. Työpaikalla oli hyvä henki johdon ja työntekijöiden välillä ja täysi palkkojen läpinäkyvyys. Työntekijöiden puolelta ehdotetun palkkataulukon, jossa eri tehtävien osaamisesta sai korkeampaa palkkaa, työnantaja hyväksyi täysin. Palkanmaksu ei koskaan takunnut ja työturvallisuudesta pidettiin huolta. Uskon tähän syynä olleen korkean järjestäytymisasteen, jonka myötä talon "tavat" olivat selkeät ja suunta yhtenäinen.

Kun muutin pääkaupunkiseudulle, aloitin nykyisellä työnantajallani. Yritys on pieni, alle 20 henkeä työllistävä, ja perustajat ovat vielä aktiivisesti mukana päivittäisessä toiminnassa. Nykyistä työnantajaani ovat kohdanneet samat ongelmat kuin muitakin pienpanimoita. Kohonneet kustannukset ja kuluttajien elintason putoaminen ovat saaneet asiakkaat jättämään kalliimmat erikoisolut kaupan hyllylle. Viime vuoden talvella meidät osaaikalomautettiin kysynnän pudotessa. Emme olleet tuolloin vielä valinneet pääluottamusmiestä, mutta minua pyydettiin edustamaan työntekijöitä neuvotteluissa työnantajan kanssa. Neuvottelujen aikana olin useamman kerran yhteydessä liittoon ja sainkin tarvitsemani avun ja tuen. Lomautusten jälkeen minut valittiin, ainoana kokemuksen omaavana, panimon pääluottamusmieheksi.

Pienpanimoteollisuuden tulevaisuutta Suomessa on vaikea arvioida. Alkoholin kulutuksen jatkuva lasku syö asiakaskuntaa, ja esimerkiksi alkoholittoman oluen valmistuksen monimutkaisuus ja laitteiston hinta sulkee pienpanimot tästä markkinasta

kokonaan. Jos hallitus poistaa pienpanimoiden nauttimat verohelpotukset, moni yritys joutuu varmasti lopettamaan toimintansa.

Pienpanimoissa järjestäytymisasteet ovat usein matalia eikä pääluottamusmiehiä ole valittu. Tämä johtuu siitä, että liiton on haastavaa tavoittaa pienpanimoissa työskenteleviä ihmisiä. Matalasta järjestäytymisasteesta seuraa, että työntekijät eivät kovin helposti pysty saavuttamaan parannuksia työehtoihinsa. Olisi hienoa, jos me pienpanimoissa työskentelevät voisimme verkostoitua ja jakaa kokemuksiamme.

Työskenteletkö pienpanimossa ja haluaisit verkostoitua toisten työntekijöiden kanssa? Ota yhteyttä Mikko McLeaniin: mikkomclean@gmail.com

Teksti: Mikko McLean



Mikko McLean, kuvaaja Topi Kairenius

Ammattiyhdistysliike nuoren näkökulmasta

Ammattiliitoilla on markkinointiongelman. Olen useassa eri tapahtumassa kuullut monesta eri suusta, että ammattiliiton pitäisi houkutella enemmän nuoria aktiiviksi. Olen ollut mukana liiton toiminnassa noin vuoden ja omiin silmiini liiton rakenne näyttää hyvin vaikeasti ymmärrettävältä. On myös totta, että liitot ovat vuosia käyneet puolustustaistelua työnantajapuolta vastaan ja jokaisella neuvottelukierroksella on täytynyt ottaa jossain asiassa turpaan, että sopu on saatu. Tällainen kompromissiajattelu ei tietenkään ole kovin seksikästä eikä sen seurauksena pääse kuohuviinipulloja avaamaan. Se ei myöskään houkuttele uusia ihmisiä mukaan toimintaan.

Kuulen myös usein ikäisiltäni ja minua nuoremilta, että he ovat valmiita vaikuttamaan erilaisissa järjestöissä ja yhdistyksissä muuttaakseen maailmaa paremmaksi. Sen sijaan ay-liike nähdään jonkinlaisena vanhana tarpeettomana fossiilina, joka hönkii viimeisiä hengenvetojansa. Tuntuu, että monet unohtavat kaiken sen hyvän, joka ay-liikkeen taisteluilla on saatu aikaseksi.

Ay-liikkeellä tuntuu kuitenkin onneksi olevan tahtoa ja halua muuttua. Ongelmaksi tulee toteutus. Ay-liikkeen voima perustuu sen jäsenten vapaaehtoisuuteen ja sillä on rajansa, kuinka paljon yksi ihminen jaksaa vapaaehtoistyötä tehdä. Tänä päivänä vapaa-aika on hyvin kallista ja

ammattiyhdistysliike joutuu kilpailemaan harrastusten ja sosiaalisen elämän kanssa jäsentensä huomiosta. Tässä kilpailussa meidän on onnistuttava paremmin.

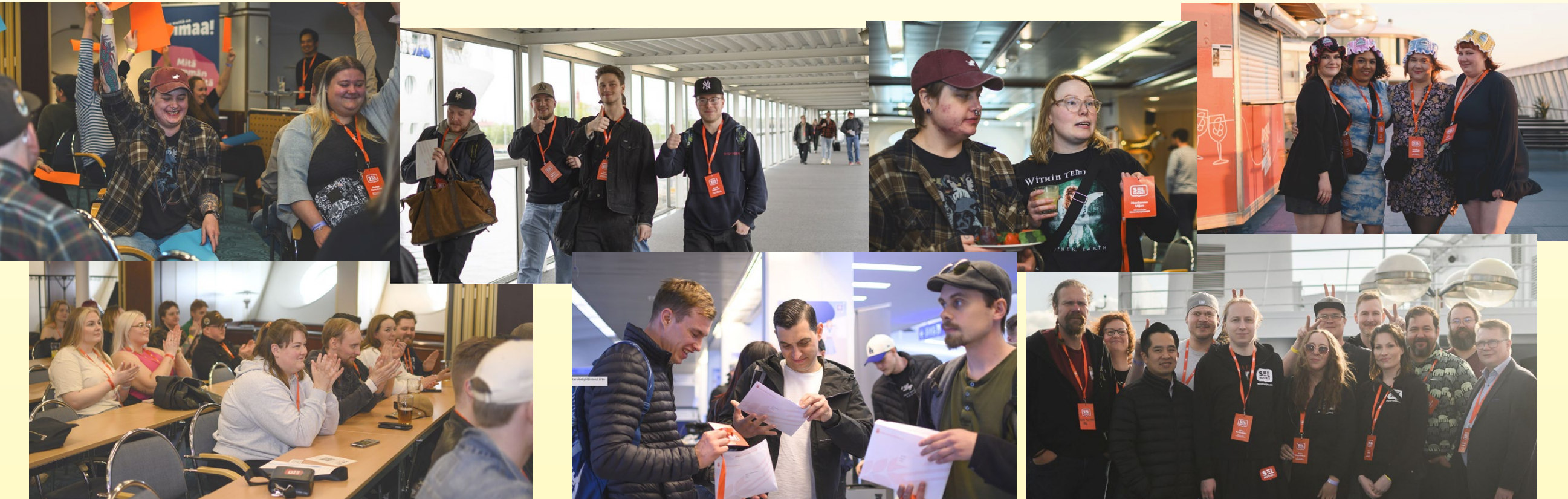
Usein puhuessani omasta innostuksestani ammattiyhdistystoimintaan useat ikäluokkani edustajat pitivät ay-liikettä enemmän vanhemman väen ja menneen maailman asiana. Ensimmäinen jossain määrin pitää paikkansa, mutta toinen, erityisesti tässä maailmantilanteessa ei voisi olla kauempana totuudesta. Itse näen liiton toiminnan mainiona paikkana kohdata samanmielisiä ihmisiä ja luoda ympärilleen palkitsevaa yhteisöä. Tätä ay-liikkeen pitäisi pystyä tuomaan paremmin

esille.

Olen mukana SEL:n nuori ay-vaikuttaja -koulutuksessa. Koulutuksessa meille painotettiin erityisen tärkeää viestiä: liitto ei ole liiton työntekijät tai liittovaltuusto. Liitto on yhtä kuin sen jäsenet. Jos näet epäkohtia ja koet halua muuttaa omaa pientä nurkkaasi maailmasta, äänestämisen jälkeen paras työkalu siihen ainakin toistaiseksi näyttäisi olevan ammattiliitto.

Teksti: Mikko McLean

Kuva: Biku Bista





SEL

Älä jää rannalle!

7.–8.2.

**20
26**



**SEL:n
SUURI
JÄSEN-
RISTEILY**

7.–8.2.2026

**M/S Victoria I
Helsinki–Tallinna–Helsinki**

**Merkkaa
kalenteriisi!**

Hinnat alkaen 71 €/jäsen,
sisältäen buffetillallisen ruoka-
juomineen.

Kympin tuki 71 €/jäsen sekä
meriaamiainen ja buffetlounas.

Varaa paikkasi osoitteesta
www.selry.fi/risteily!

Laiva on lastattu selliläisillä ja hausalla ohjelmalla!