

SAK

2022

VUOSIKERTOMUS

Sisällys

Puheenjohtajan katsaus	3
Mitä tapahtui vuonna 2022?	6
Katsaus talouskehitykseen vuonna 2022	7
2. SAK:n toiminta strategiatavoitteiden näkökulmasta	10
2.1. Lisäsimme kohderyhmätuntemusta	11
2.2. Työelämän pelisäännöt -kokonaisuutta kehitettiin	12
2.3. Työehtosopimista tuettiin	14
2.4. Mahdollisuuksien aika -hanke nosti esiin hyvää työtä	16
2.5. Kiertue vei hyvän työn ilosanomaa ympäri Suomen	17
3. Vaikuttamistyö työntekijän aseman parantamiseksi	19
3.1. Parempaa työelämää	20
3.2. Heikomman puolella	23
3.2. Kunnolliset turvaverkot	25
4. Tasa-arvoinen ja mielekäs työ kaikille	29
4.1. Työtä tasa-arvon puolesta	30
4.2. Terveellinen työympäristö	31
4.3. SAK tutkii ja selvittää	32
5. Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla	36
5.1. Ensimmäiset aluevaalit järjestettiin tammikuussa	37
5.2. SAK:n matka kohti eduskuntavaaleja 2023	38
5.3. Välähdyksiä alueellisesta toiminnasta	40
5.4. Kansainvälinen vaikuttaminen	45
5.5. Viestintä	47
6. Vastuullinen SAK	52

VUOSIKERTOMUS 2022

Puheenjohtajan tervehdys

Odotimme ja toivoimme että vuosi 2022 olisi ollut jo paluuta normaaliin kahden pitkän ja kummallisen koronavuoden jälkeen. Meni kuitenkin aivan toisin. Helmikuun 24. päivän aamuna Venäjä hyökkäsi Ukrainaan ja aloitti kansainvälisen oikeuden vastaisen ja bruttaalin sodan suvereenia, rauhantahtoista naapuriaan vastaan. Tämän mittaluokan hyökkäyssota keskellä Eurooppaa oli jotain sellaista, mitä emme oikein kyenneet edes kuvittelemaan, vaikka olimme nähneet, miten Venäjä oli kasvattanut painetta ja sotilaallista voimaa jo useamman kuukauden ajan.

Kun Eurooppa vastasi Venäjälle taloudellisin pakottein, Venäjä vastasi siihen energia-aseella. Sodan vaikutukset alkoivat heijastua monin tavoin myös Suomen talouteen, elinkeinoelämään ja palkansaajiin. Näkyvimpänä seurauksena oli energian hintojen nousu ja pelko energian, erityisesti sähkön loppu-

misesta. Energian hinta alkoi tasaantua vuoden 2023 puolella, mutta inflaation ja palkansaajien ostovoiman historiallinen romahdus vaikuttavat edelleen.

Kansalaisyhteiskunta osoitti valmiutensa moni tavoin jälleen 2022. Olimme olleet koronan vuoksi poikkeustilanteessa jo kaksi vuotta ja siksi kriisijohtaminen oli tullut tutuksi niin julkisessa hallinnossa, yksityisissä organisaatioissa kuin kotitalouksissakin. Tarvitsimme nopeaa reagointia Ukrainasta tulevien sotapakolaisten vastaanottamiseksi, koska arvio oli heitä saapuisi jopa 80 000 pakolaista. Työmarkkinajärjestöt kävivät yhdessä työministeri Haataisen kanssa läpi myös ukrainalaisiin liittyviä työmarkkinakysymyksiä. Ukrainalaiset saivat EU:n tilapäistä suojelua koskevan statuksen ja saattoivat sen turvin siirtyä nopeasti työmarkkinoille ilman normaalia oleskelu- ja työlupaprosessia.



Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

Ammattiyhdistysliike osoitti välittömästi hyökkäyksen jälkeen solidaarisuutta Ukrainalle ja ukrainalaisille muun muassa lahjoittamalla rahaa avustusjärjestöille ja tukemalla Ukrainan ammattiyhdistysliikettä yhteisen maailmanjärjestömme ITUCin kautta.

Työmarkkinoilla neuvoteltiin lähes koko vuosi. Metsäteollisuuden neuvotteluista osattiin odottaa vaikeita valtakunnallisen sopimustoiminnan päätyttyä. Vaikein kiista koettiin, kun Paperiliitto pyrki sopimukseen UPM:n kanssa. Työehtosopimukset saatiin aikaiseksi vasta 112 päivän lakon ja monien käännteiden jälkeen. Myös Teollisuusliitolla oli vaikeuksia saada aikaan sopimuksia tiettyjen mekaanisen metsäteollisuuden yritysten kanssa. Lakkoja, saartoja ja tukilakkoja tarvittiin ennen kuin työehdot saatiin turvattua.

Keväällä tehtiin kunta- ja hyvinvointialueiden sopimusta, joka saatiin kaikkien järjestöjen osalta lopullisesti maaliin vasta syyskuussa. Alan pääsopijoista kaksi, JAU (johon JHL kuuluu) ja Juko, saivat sopimuksen aikaan kesän korvalla sovittelulautakunnan vetämässä prosessissa. Ratkaisu sidottiin teollisuuden ja kuljetuksen tuleviin palkankorotusratkaisuihin ja sen päälle maksettavaan palkkaohjelmaan. Ratkaisu herätti keskustelua niin ay-liittojen kuin työntajaliittojenkin

keskuudessa. Syksymmällä alan kolmas pääsopija SOTE ry sai sopimuksen aikaan uuden valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran johdolla. Tässä ratkaisussa otettiin kantaa myös tammikuussa 2023 aloittaneiden hyvinvointialueiden palkkaharmonisointiin.

Syksyllä Teollisuusliitto aloitti omat työehtoneuvottelunsa Teknologiateollisuuden työntajien kanssa. Neuvottelujen aloittaminen valtakunnallisesta yleissitovasta sopimuksesta oli jo sinällään merkittävä saavutus. Palkansaajia varoiteltiin ylisuurista palkankorotuksista ja palkka–inflaatio-kierteen käynnistämisestä. Nyt tiedämme, ettei tämä ole uhka, vaan hintojen nousua ajavat muut tekijät, kuten yritysten voittojen kasvattaminen, korkojen nousu ja tarjontakapeikot. Neuvottelukierroksen eteneminen oli nihkeää. Loppuvuodesta tilanne oli se, että muut työntajaliitot kieltäytyivät neuvottelemasta yöntekijäliittojensa kanssa, koska Teollisuusliitto ja Teknologiateollisuuden työntajaliitto eivät olleet saavuttaneet neuvottelutulosta. Näin EK:n ja sen liittojen keskinäinen koordinaatio tuli kirrkaasti näkyviin.

Vastavetona EK:n koordinaatiolle SAK:n hallitus teki joulukuussa yksimielisen päätöksen palkankorotustavoitteen sekä järjestöllisten ja viestinnällisten

toimien yhteensovittamisesta. Palkkaliitto oli syntynyt. Tämän päätöksen jälkeen aloite siirtyi julkisuudessa SAK:laisen ay-liikkeen puolelle, jonka voimien kokoaminen ja rintaman yhtenäistäminen sai erittäin hyvän vastaanoton jäsenten keskuudessa. Pääkirjoituksissa kerrottiin SAK:n pörhistyneen. Neuvotteluratkaisuja saatiin odottaa vuoden 2023 puolelle, ja ratkaisuja tehtiin vielä pitkälle keväälle. Useat niistä syntyivät vasta työtaistelujen tai niiden uhkien kautta.

Neuvottelujärjestelmä on edelleen käymistilassa ja voimapolitiikka on vahvasti läsnä työmarkkinoilla. Työntajapuoli uhkaa neuvottelutoiminnan pirstomisella, jotta se saisi ammattiliitot suostumaan työntajille sopiviin ratkaisuihin. EK:lainen koordinaatio on voimakasta ja valtakunnansovittelijan toiminta tukee sitä.

Avaajaratkaisu on luonut ja luo raamit valtakunnan-
sovittelijalle. Työnantajien tiukka koordinaatio tekee
mahdottomaksi aitojen alakohtaisten ratkaisujen
löytämisen ja tekemisen. Sen lisäksi erilaiset teksti-
muutokset hinnoitellaan aivan toisiin hintoihin kuin
vuosikymmen sitten. Tämä kokonaisuus luo sellaisen
kehikon, jossa ratkaisujen aikaansaaminen näyttää
vaativan voimaa.

Työehtosopimisen koordinaation ja tukemisen lisäksi
SAK:n vuotta sävytti valmistautuminen eduskuntavaa-
leihin. Tavoitteita seuraavalla vaalikaudelle valmisteltiin
jo hyvissä ajoin ja niitä esiteltiin syksyllä medialle,
politiikoille ja virkamiehille. Kärkiteemoja ovat
tasapuolinen työehtosopiminen ja työmarkkinarikolli-
suuden kitkeminen. Vaalitavoitteet löydät osoitteesta
vaalitavoitteet.fi.

Eduskuntavaalitavoitteiden ja hallitusohjelmakirjausten
lisäksi jäsenistön aktivointi äänestämään oli jälleen
tärkeä tavoite. SAK suunnitteli ja valmisteli yhdessä
liittojen kanssa laajan, monikanavaisen äänestysak-
tivistikampanjan, joka lähti liikkeelle vuoden 2023
helmikuussa.

Kokoomus nousi eduskuntavaaleissa suurimmaksi
puolueeksi, kannoillaan Perussuomalaiset ja SDP.
Kokoomuksen keskeinen vaaliteema oli julkisen
talouden tasapainottaminen etupainotteisesti
9 miljardilla eurolla kahdella tulevalla hallituskaudella.
Vaikeita ja hankalia päätöksiä on tiedossa ja SAK:lainen
ay-liike arvioi kutakin hallitusta sen tekojen kautta.
Sosiaaliturvan ja työelämäasioiden uudistamisessa
kolmikantaista valmistelua on kunnioitettava.

Takana on työntäyteinen vuosi ja edessä väikky
jo vuoden 2024 edustajiston järjestäytymiskokous.
Strategian valmistelu on jo aloitettu. SAK on jälleen
uuden edessä: neuvottelujärjestelmä on edelleen
muutoksessa ja liittojen sekä keskusjärjestön työnja-
koja ja tehtäviä on tarkasteltava. Liittojen jäsenmaksu-
muutokset tuovat myös omat haasteensa talouteen.

Lopuksi haluan kiittää SAK:n henkilöstöä tekemästänne
arvokkaasta työstä sekä upeasta sitoutumisesta odo-
tettujen ja odottamattomien tehtävien hoitamiseen.
Hallitus ja edustajisto ansaitsevat myös suuret kiitokset
työstään SAK:n eteen. Mielikuvatutkimuksessa moni
piti SAK:ta jopa liian vaikutusvaltaisena etujärjestönä.
Sitä titteliä kannamme ylpeydellä ja sen takana on
laaja jäsenistö, joka tukee tavoitteitamme, yhtenäinen
liittoperhe ja ammattitaitoinen, osaava työntekijäjouk-
ko. Tästä on hyvä jatkaa kohti uusia seikkailuja.

Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

Mitä tapahtui

112 päivän lakko

Suomessa nähtiin ennätyspitkä lakko, kun UPM ja Paperiliitto ottivat yhteen työehtosopimisen tulevaisuudesta. UPM halusi riuhtaista itsensä irti alan yleisestä sopimuslinjasta. Taustalla vaikutti UPM:n aikomus lopettaa kokonaan valtakunnallinen työehtosopimustoiminta ja siirtyä yrityskohtaiseen sopimiseen. Tämän vuoksi työntekijöille oli tarjolla useita heikennyksiä, joista koko ay-liike oli huolissaan. Työnantaja esitti, että liiton jäsenmaksun perimisestä luovuttaisiin ja luottamusmiesjärjestelmä purettaisiin. Kumpikaan ei toteutunut. Työaikaa lisättiin, mutta ei ilman korvausta, mikä oli ollut UPM:n alkuperäinen vaatimus.

Venäjä hyökkäsi Ukrainaan

SAK on monien muiden järjestöjen tavoin lahjoittanut rahaa ukrainalaisten humanitaariseen avustamiseen. Suomeen paenneet ukrainalaiset saivat työluvan osana tilapäisen suojelun perusteella myönnettyä oleskelulupaansa. Tämä takia panostimme myös siihen, että suomalaisesta työelämästä tuotettiin ukrainankielistä materiaalia.

Korona ei kadonnut, mutta laimeni

Vuoden alussa oli vielä voimassa useita koronarajoituksia. Uudet variantit olivat vähemmän vakavia ja rokotteet antoivat suojaa, mikä auttoi suomalaisia palaamaan työpaikoille, kokoontumisiin ja harrastuksiin. SAK on korostanut, että myös työikäisillä pitää olla mahdollisuus täydentää rokotesarjaansa.

Palkansaajien ostovoima heikkeni rajusti

Työehtosopimuskierrokselle lähdettiin tilanteesta, jossa palkansaajien ostovoima oli heikentynyt rajusti, mutta iso osa yrityksistä oli tehnyt vuoden aikana huipputulosta. Työntekijöiden tilanteeseen vaikuttivat nopea inflaatio sekä energian hinnan ja korkojen nousu. Vuoden alussa inflaatio oli neljän prosentin tuntumassa, kun se heinäkuussa oli jo lähes kahdeksan prosenttia.

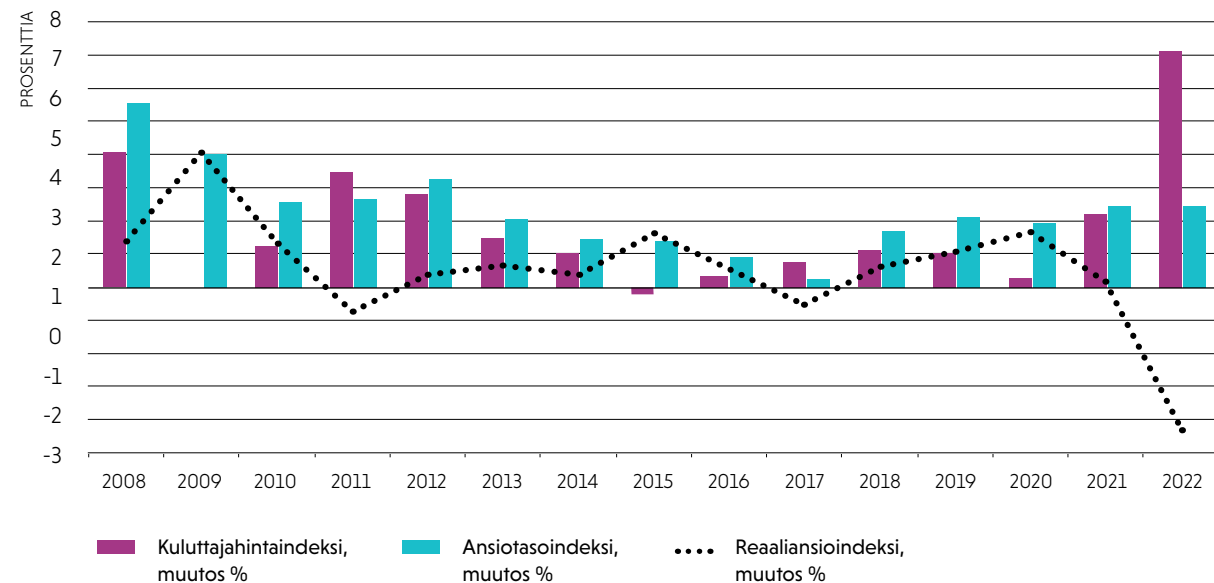
Katsaus talouskehitykseen vuonna 2022

Alkuvuodesta odotettiin inflaation olevan väliaikaista, mutta toisin kävi. Venäjä hyökkäsi Ukrainaankin keväällä 2022, minkä vuoksi energian tuonti Venäjältä väheni merkittävästi. Tämä vaikutti energian hintojen nousuun. Hintojen nousu valui elintarvikkeisiin sekä muihin kuluttajatuotteisiin: vuonna 2022 kuluttajahinnat nousivat Suomessa peräti 7,1 prosenttia. Havaittiin myös tapauksia, joissa yritykset käyttivät tilannetta hyväkseen ja nostivat hintoja, vaikka tuotantokustannukset eivät olisi nousseet. Euroopan unionin keskuspankin inflaatiotavoite on kaksi prosenttia keskipitkällä aikavälillä, mikä kertoo paljon tilanteen poikkeusellisuudesta.

Tilanteella on ollut suuri vaikutus työntekijöiden talouteen. Palkansaajien ostovoima romahti lähes viisi prosentti, mikä on enemmän kuin vuosikymmeneen. Reaalilla ostovoimalla tarkoitetaan ostovoimaa suhteessa vallitsevaan hintatasoon. Edellisen kerran reaaliostot ovat pudonneet näin paljon 1970-luvulla.

Ostovoiman heikkenemiselle on ollut merkittävä vaikutus myös neuvottelukierroksiin. Selvää on, ettei yksi palkkakierros riitä kuromaan umpeen koko ostovoimakuoppaa. Jos palkankorotukset jäävät merkittävästi jälkeen inflaatiosta, työntekijöiden osto-

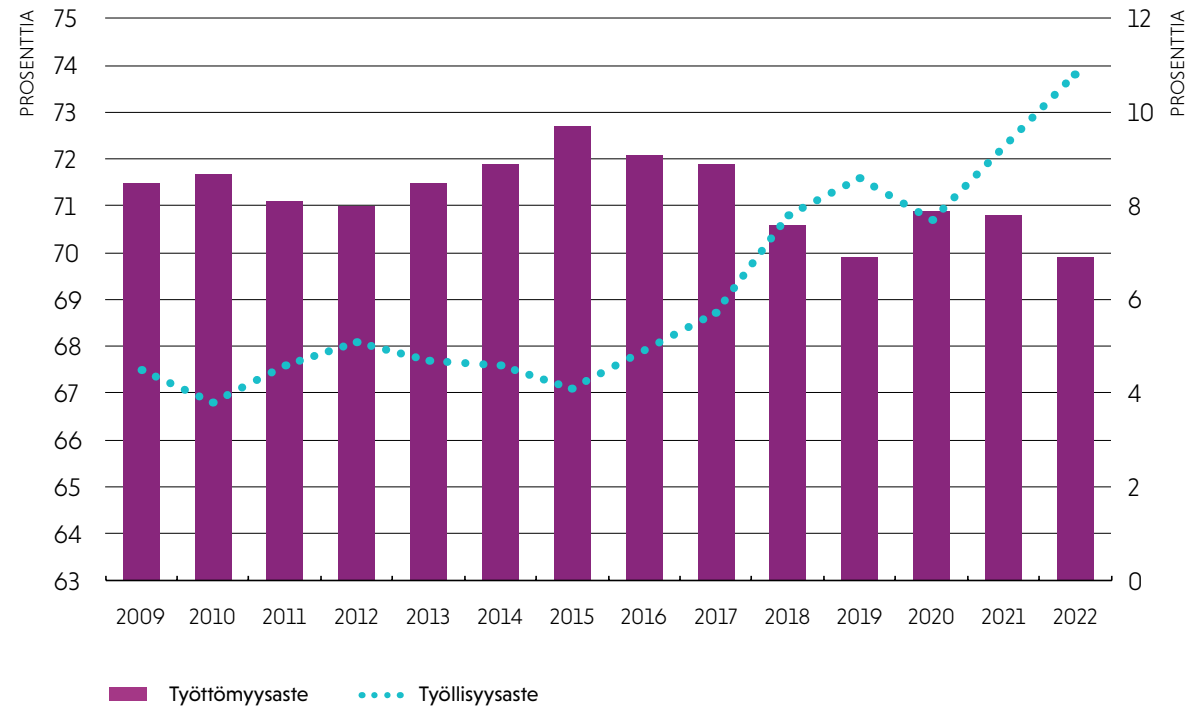
Ansoiden ja inflaation kehitys 2008–2022



voima heikkenee entistä enemmän. SAK on seurannut tarkasti sitä, miten palkkaratkaisut ovat kehittyneet muissa maissa. Palkankorotukset keskeisissä kilpailijamaissa, kuten Saksassa ja Ruotsissa, ovat olleet keskimääräistä korkeampia ja tätä ammattiliitot ovat tavoitelleet myös Suomessa.

Olemme pitäneet esillä mahdollisuutta, että kiky-sopimuksessa sovittu työn sivukulujen maksaminen siirtyisi palkansaajilta takaisin työnantajalle. Tämä tukisi palkansaajia, mutta ei rasittaisi julkista taloutta. Työn sivukulujen siirtely työntekijän ja työnantajan välillä loisi pysyvemmän joustoelementin, jolla työvoimakustannuksia voisi hallita paremmin Suomen työmarkkinoilla.

Työllisyyden ja työttömyyden kehitys Suomessa (15–64 vuotiaat) 2009–2022



Työmarkkinakehitys jatkui vahvana myös vuonna 2022. Työllisyysaste kehittyi suotuisasti ja kuukausitilastoissa 75 prosentin työllisyystavoite on saavutettu ajoittain. Myös työttömyysaste on laskenut kuluneina vuosina, mutta laskeva trendi on ollut hieman työllisyyskehitystä hitaampaa. Korkea työllisyys ja matala työttömyys ovat tärkeitä tavoitteita myös SAK:lle sekä inhimillisestä näkökulmasta että hyvinvointivaltion kestävästä rahoituksen

kannalta. Positiivista kehitystä tulee vaalia myös jatkossa ja tulevan hallituksen tulisi asettaa kunnianhimoiset, mutta realistiset, työllisyys- ja työttömyystavoitteet.

Vuoden 2022 poikkeukselliset talouden käänteet ja työntekijöiden ostovoiman kehitys vaikuttavat myös valtion talouspolitiikkaan. Loppuvuodesta 2022 hallitus toteutti laajalla rintamalla energiatukia, jotka

vastasivat nousevien energiahintojen muodostamiin haasteisiin. SAK selvitti hinnannousujen vaikutusta työpaikoilla ”Energian hinnan nousu ja yötyö”-kyselyllä. Siinä selvitettiin, oliko työpaikoilla keskusteltu tai jopa siirrytty tekemään työvuoroja yöaikaan, jolloin sähkön hinta on päiväaikaa keskimääräistä alhaisempi. SAK:ssa laadittiin myös linjaukset energiakriisin hoitoon. SAK:n esittämä sähkön kattohinta toteutui, kun TEM ryhtyi valmistelemaan kotitalouksien ylisuuriin sähkölaskuihin tarkoitettua tukea loppuvuodesta 2022.

Haastavassa taloustilanteessa SAK on painottanut oikeudenmukaista talouspolitiikkaa. Taantumana aikana tehdyt suuret leikkaukset voisivat heikentää tilannetta entisestään. Elinkustannusten nousun ja ostovoiman heikentymisen lisäksi on tärkeää huomioida, että työttömyys- ja sosiaaliturvan tarkoituksena on tarjota turvaa ja taloudellista vakautta vaikeina aikoina. Tähän SAK:llekin tärkeään periaatteeseen peilaten leikkaukset eivät edusta oikeudenmukaista politiikkaa.

Vuosi 2022 lukuina

SAK:LAISIA OLI VUONNA 2021

812 534



44%



56%

18

JÄSENLIIHTOA

Noin

100

PAIKALLISJÄRJESTÖÄ

Noin

1900

AMMATTIOSASTOA

PÄÄTTÄVÄT ELIMET



EDUSTAJISTO

115

47

68

Jäsentä

HALLITUS

19

6

13

Jäsentä

JOHTORYHMÄ

6

3

3

Jäsentä



197

LAUSUNTOA

108

ASiantuntijakuulemista

398

Työryhmää, neuvostoa, hallitusta ja toimikuntaa, jossa on SAK:n edustaja

KOKOONTUMISET

EDUSTAJISTO

2 krt

HALLITUS

10 krt

JOHTORYHMÄ

30 krt

TYÖVALIOKUNTA

4 krt

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

2

SAK:n toiminta strategiatavoitteiden näkökulmasta

2.1.

Lisäsimme kohderyhmätuntemusta

SAK:n strategiakauden 2020–2024 yksi päätavoitteista on kehittää SAK:laista ammattiyhdistysliikettä sen arvojen pohjalta, ihmisten ehdoilla. Olemme tarkastelleet, palveleeko toimintamme jäseniä ja jäsenhankintaa ja antaako se ihmisille mahdollisuuden luoda merkityksellisen siteen ammattiyhdistysliikkeeseen. Kehitystyössä SAK on hyödyntänyt tutkimustietoa, jotta ymmärrämme ihmisten erilaiset tarpeet, toimintatavat ja viestintätottumukset. Strategiassamme olemme luvanneet uudistaa rohkeasti myös toimintaamme ja luopumaan sellaisesta, jota ei enää tässä ajassa nähdä tarpeellisena.

SAK teetti vuonna 2022 laajan kohderyhmäymmärrystä tuottavan projektin. Sen kuluessa tehtiin syvähaastatteluja SAK:laisilla aloilla työskenteleville alle 35-vuotiaille ja kuultiin myös sidosryhmiä ja päättäjiä. Projektiin kuului myös laaja määrällinen tutkimusosuus, jossa haastattelussa esiin nousseita teemoja peilattiin laajaan joukkoon suomalaisia.

Projektin tuloksena saimme tärkeää ymmärrystä nuorten työelämäasenteista ja ammattiyhdistysliikkeen



roolista ihmisten elämässä. Tulokset tukivat olemassa olevaa tutkimustietoa ja tuottivat osin uutta ja yllättävääkin informaatiota. Tätä tietoa käytämme yhdessä muun tuotetun tiedon kanssa hyväksi, kun suunnittelemme toimintaamme ja viestintäämme sekä valmistelemme tulevaa strategiaamme.

2.2.

Työelämän pelisäännöt -kokonaisuutta kehitettiin

Työelämän pelisäännöt -kokonaisuus on suunnattu nuorille, maahan muuttaneille sekä muille, jotka tarvitsevat perustietoa työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Tämän lisäksi Työelämän pelisäännöt -brändin alla lisätään osaamista, jotta tunnistaisimme paremmin työelämän hyväksikäyttötilanteita.

Työelämän pelisäännöt -tuoteperhe laajentui vuonna 2022 paperioppailla. Alkuvuodesta tehtiin suomi, ruotsi ja englanti. Ukrainan sodan vuoksi keväällä tehtiin pikavauhtia ukrainankielinen opas. Lisäksi järjestettiin itse ja osallistuttiin yhteistyökumppanien kanssa ukrainalaisille suunnattuihin tilaisuuksiin. Verkossa palvelun tunnettavuutta parannettiin esimerkiksi hakusanamainonnalla.

Hankeen materiaaleja jalkautettiin laajasti. Olimme Type-kulmalla mukana useilla alueellisilla sekä valtakunnallisilla messuilla. Osallistuimme muun muassa NUORI2022-päiville, Lapsimessuille sekä Studiaan.

Vierailimme myös useissa oppilaitoksissa ja pidimme Type-luentoja. Vierailuja kertyi kaikkiaan 15 kappaletta. Lähetimme myös näytekappaleen paperioppaasta jokaiseen Ohjaamoon.

Työelämän pelisäännöt sai vuonna 2022 TEM:n valtionavustusta. Sen lisäksi sen työsuhdeneuvonnan rahoittamiseen osallistui joukko SAK:n ammattiliittoja.





Kesäduunari-info tuki jälleen nuoria

SAK:n, STTK:n ja AKAVAn kesäduunari-info vastasi jälleen kesätyöntekijöiden kysymyksiin toukokuusta elokuun loppuun. Useimmat kysymykset liittyivät palkkaukseen, työaikoihin ja työsopimukseen. Kesäduunari-infoon otettiin yhteyttä 273 kertaa, mikä on hieman enemmän kuin edellisinä vuosina. Yhteyttä ottaneista 72 prosenttia oli kesätyöntekijöitä. Lisäksi yhteyttä ottivat nuorten läheiset, kuten vanhemmat (20 %) ja työnantajat (5 %). Kysymyksiä tuli eniten aloilta, joilla työskentelee paljon kesätyöntekijöitä. Tällaisia ovat muun muassa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut sekä kaupan ala.

SAK osana Yrityskylää

TAT Yrityskylä on kuudes- ja yhdeksäsluokkaisille suunnattu oppimiskokonaisuus. Oppimiskokonaisuudet käsittelevät työelämään, talouteen, yrittäjyyteen ja yhteiskuntaan liittyviä teemoja. SAK osuudessa nuoret voivat testata tietojaan työelämän pelisäännöistä ja miettiä, millaiset työehdot ja edut houkuttelisivat nuoria työpaikkaan. Yhteistyön kautta SAK tavoitti vuoden aikana 55 000 kuudesluokkalaista ja 52 000 yhdeksäsluokkalaista opettajineen.

Duunikoutsi vinkkaa työhakuun

Duunikoutsi on 13–25-vuotiaille nuorille suunnattu maksuton mobiilisovellus. Duunikoutsi sisältää kaiken, mitä nuoren tarvitsee tietää työelämästä: vinkit työhakuun, askeleet työnhakuprosessiin, välineet työhaastatteluun valmistautumiseen, kannustavia testejä, työelämän pelisääntöjä ja inspiroivia uravideoita. Lisäksi Duunikoutsin osaamisprofiili muodostaa nuorelle valmiiksi täytetyn CV-pohjan. SAK on tuonut Duunikoutsin valmennuskokonaisuuksiin sisältöä mm. työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Lisäksi Duunikoutsissa tutustutaan ammattiliittoihin. Duunikoutsi-sovelluksen latasi vuoden 2022 aikana 15 000 uutta käyttäjää ja yhteensä käyttäjiä on jo 50 000.

Vuoden Opoksi 2022 valittiin monipuolinen ammattilainen

Vuoden opoksi valittiin vaasalainen Kati Ahonen Vaasan Vamiasta. SAK tekee valinnan joka vuosi yhdessä Talous ja Nuoret TAT ry:n sekä Suomen Opinto-ohjaajat SOPO ry:n kanssa. Valintaraatiin teki vaikutuksen Ahosen kollegan esittämät perustelut hänen supervoimistaan omon työssä. Kiireen keskelläkin Ahonen jaksaa olla rauhallinen ja kuunnella oppilasta. Lisäksi hänellä on kokemusta maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksesta sekä intoa kehittää opinto-ohjausta.

2.3.

Työehtosopimista tuettiin

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat keskeinen työkalu, jolla parannetaan ja turvataan työntekijöiden asemaa työelämässä. Strategiamme toisena kulmakivenä on varmistaa, että näin on myös tulevaisuudessa.

Vuosi alkoi historiallisen pitkällä UPM:n lakolla (1.1.–22.4.2022). Taustalla oli Metsäteollisuus ry:n ilmoitus, että valtakunnallinen työehtosopimus-toiminta lopetetaan ja siirrytään yrityskohtaiseen sopimiseen. Työntajalla oli esimerkiksi haussa työajan

pidentäminen ilman korvausta ja luottamusmiesjärjestelmän purkaminen. UPM:n toimintokohtaiset työehtosopimukset syntyivät lopulta sovittelijan kautta. Heikennykset eivät toteutuneet.

Teknologioteollisuuden työehtosopimusratkaisu syntyi tammikuun alkupuolella. Palkankorotustaso oli kahden prosentin luokkaa. Sopimus oli 1+1-vuotinen, eli vuoden 2023 palkankorotuksista tuli neuvotella erikseen syyskuun 2022 loppuun mennessä. Muut sektorikohtaiset sopimukset syntyivät sen jälkeen ja palkankorotustaso oli samanlainen.

Syksyn 2022 neuvottelukierrokselle lähdettiin siis tilanteessa, jossa suuressa osassa työehtosopimuksia oli tehty 1+1-vuotinen sopimus. Tämä tarkoitti sitä, että sopimus oli sovittu kahdelle vuodelle, mutta niin, että vuoden 2023 palkankorotuksista tuli neuvotella erikseen. Neuvottelukierroksen lähtöasetelmiin vaikutti olennaisesti Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa, joka aiheutti koko Euroopan laajuisen energian hintakriisin sekä kiihdytti inflaatiota.

Teollisuusliitto aloitti teknologioteollisuuden työehtosopimuksen osalta niin sanotun optiovuoden palkankorotusneuvottelut elokuussa. Neuvottelut eivät edenneet optiovuosien osalta ja Teollisuusliitto irtisanoi teknologioteollisuuden, malmikaivosten sekä pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimukset päättymään marraskuun loppuun. Palkankorotusneuvottelujen sujumiseen vaikutti osaltaan myös julkisen sektorin kevään palkkaratkaisu. Siinä palkankorotukset oli sidottu vientiteollisuuden palkkaratkaisuihin. Työnantaja kantoi omien sanojensa mukaan huolta julkisen sektorin kestäväyydestä.

Teollisuusliitto irtisanoi myös kemian sektorin työehtosopimukset päättymään joulukuun loppuun. Ennen vuodenvaihdetta neuvotteluissa ei juuri edetty. Marraskuussa Kaupan liitto ilmoitti, ettei aio käydä optiovuoden palkkaneuvotteluja PAM:in kanssa ennen kuin vientiteollisuuden ratkaisut ovat syntyneet. Kaupan liiton ilmoitus toi avoimesti julki sen, että työnantajapuoli koordinoi neuvotteluja ja muut liitot odottavat teknologiateollisuuden ratkaisua.

SAK:n jäsenliitoissa oli halua vastata työnantajapuolen koordinaatioon. SAK:n hallitus päätti joulukuun kokouksessaan, että jäsenliitot tiivistävät toimiaan neuvottelujen edistämiseksi ja tavoittelevat yhteistä palkankorotustasoa, joka vertautuu Saksan IG Metallin palkankorotustasoon. Päätöksen jälkeen koottiin neuvottelukierroksen järjestöjen toimien koordinaatioryhmä, johon kuului edustus kahdeksasta liitosta. Ryhmä pystyi nopeasti löytämään keskinäisen luottamuksen ja luomaan yhteisen linjan sekä näkemyksen toimenpiteiden toteuttamisen malliksi. Alkuvuodesta 2023 nähtiin useita työtaisteluita ja niiden uhkia.



Se on sitten sovittu

Järjestimme nuorille suunnatun viestintäkampanjan, joka kertoi perusasioita työelämän sopimisesta ja ammattiliittojen merkityksestä. Kampanjan ensimmäinen osa järjestettiin marraskuussa 2021 ja toinen osa toteutettiin vuoden 2022 helmi-maaliskuussa samaan aikaan, kun UPM:n lakko oli käynnissä.

Kampanjaan kuului videoita, meemejä, artikkeleita ja mahdollisuus testata tietonsa. Uutena osana oli Amazing somettaja -aktivointikampanja. Kilpailun ajankohta oli 8.3.–7.4.2022. Joukkueet koottiin kolmelta toiminta-alueelta, ja kaikki osallistujat kisasivat someaktiivisuudesta sekä joukkueena että yksilöinä. Osallistujille järjestettiin koulutusta sekä mahdollisuus kehittää sosiaalisen median taitojaan. Voiton vei Pirkanmaa ja Pohjanmaan aktiiveista koottu joukkue. Yksilökisassa parhaat pisteet keräsi Katja Mechelin.

www.sak.fi/sovittu

2.4.

Mahdollisuuksien aika -hanke nosti esiin hyvää työtä

Mahdollisuuksien aika -hanke keskittyi määrittelemään ja esittelemään käytännössä, mitä on hyvä työ. Vuoden alussa päivitettiin Hyvän työn asiakirja. Uusi Visiona hyvä työ -asiakirja kertoo tiivistetysti, millainen on hyvä työelämä. Se on purettu 10 + 1 teesiin, jotka yhdessä muodostavat työn, jossa työntekijät voivat hyvin, tuntevat työniloa, ovat motivoituneita ja pysyvät turvassa ja terveinä.

Hyvä työn teesit

- Työstä on selvittävä hengissä
- Työllä on tultava toimeen
- Työsuhteen jatkuva tila ei voi olla epävarmuus
- Työn ja vapaan on oltava tasapainossa
- Työn on oltava reilua
- Hyvä työ on tuottavuuskysymys
- Hyvällä johtajalla on hyviä työntekijöitä
- Me-henki elää hyvässä työyhteisössä
- Toimivassa työpaikassa menestytään luottamalla
- Vaikutusmahdollisuudet luovat mielekkyyttä
- Kouluttautuminen on hyvästä



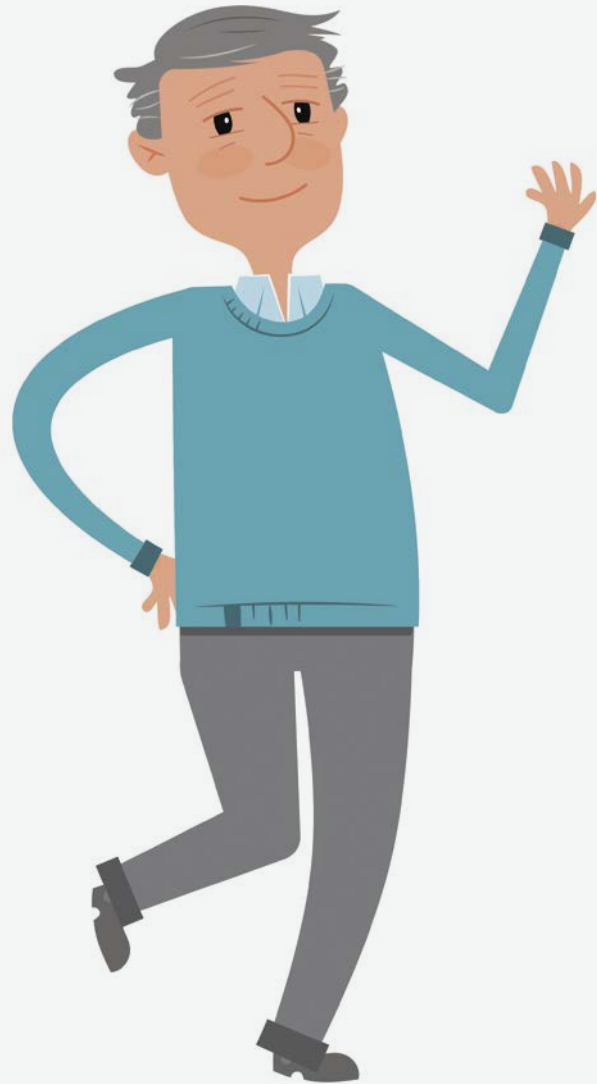
2.5.

Kiertue vei hyvän työn ilosanomaa ympäri Suomen

Lähdimme levittämään hyvän työn ilosanomaa maakuntiin. Kiertue alkoi Hyvin sanottu -keskustelufestivaalilla Hämeenlinnassa 30.9. *Hyvin sanottu – Bra sagt* on Ylen ja Erätauko-säätiön luotsaama viisivuotinen hanke. Sen osallistajat pyrkivät vahvistamaan suomalaisen keskustelukulttuurin parhaita puolia ja luomaan turvallisia keskusteluympäristöjä vahvistamalla suomalaisten luottamusta ja ymmärrystä toisiaan kohtaan. Rakensimme keskustelumme hyvän työn vision pohjalta teemalla ”Mistä syntyy hyvä työ?”.

Tämän jälkeen kiersimme kuudella paikkakunnalla Lahdessa, Jyväskylässä, Kouvossa, Joensuussa, Porissa ja Rovaniemellä. Aamutilaisuus oli järjestetty sidosryhmille ja medialle, iltatilaisuus oli avoin kaikille jäsenille. Tavoitimme kierroksen aikana henkilökohtaisesti yhteensä noin 300 ihmistä. Hyvän työelämän lisäksi kerroimme esityksestämme liittyen osa-aikaraan. Mukana oli myös työstä kertova valokuvanäyttely ja Työ2030-ohjelma. Osallistajat saivat mukaansa materiaalia työpaikoilla jaettavaksi.





Esimerkillisiä työnantajia palkittiin osana Hyvä työn kiertuetta

Hyvän työn kiertueen yhteydessä ja sen jälkeen jokainen aluetoimikunta pääsi valitsemaan esimerkillisen työnantajan omalta alueeltaan. Kriteerit olivat muun muassa luottamuksellinen ilmapiiri työpäikällä, turvallinen työympäristö ja syrjimätön ja vastuullinen toiminta. Ehtona oli myös, että yrityksessä ei ole vuoden aikana toteutettu irtisanomisia tai lomautuksia.

Pohjois-Savossa palkittiin esimerkiksi iisalmelainen kaivos- ja tunnelitoiminnan ratkaisuja tarjoava Normet. Palkintoperusteissa todetaan, että työnantajan ja luottamushenkilöiden suhteet ovat yrityksessä luottamukselliset ja yhteinen tavoite on kehittää työpaikkaa paremmaksi. Satakunnassa palkittiin puolestaan Rakennustyöt Ville Kauppi Eurasta. Perusteluna oli, että yritys noudattaa esimerkillisesti työelämän pelisääntöjä toimialalla, jossa se ei aina ole itsestäänselvyys. Yrityksessä on myös toimiva luottamusmiesjärjestelmä ja työntekijöiden turvallisuudesta huolehditaan hyvin.

Palkitut työnantajat

- Varsinais-Suomi: Vallox Oy
- Lappi: Xapes Oy
- Etelä-Savo: Vaalijalan kuntayhtymä
- Pirkanmaa: Lempäälän kunta
- Pohjanmaa: Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto, Työsuojelun vastuualue
- Pohjois-Savo: Normet Oy
- Pohjois-Karjala: Rakennusliike Joen Talo Oy
- Kymi: Imatran kaupunki
- Keski-Suomi: Maajukka Oy
- Satakunta: Ville Kauppi Oy
- Häme: Kemppi Oy



3

Vaikuttamistyö työntekijän aseman parantamiseksi

3.1.

Parempaa työelämää

SAK esitti työajan määräaikaista lyhentämisestä

SAK julkaisi uuden työaikaesityksen syyskuussa. Osa-aikarahaksi nimetyssä esityksessä 60 vuotta täyttäneillä kokoaikatyötä tekeville työntekijöillä olisi mahdollisuus lyhentää määräaikaista työaikaansa. Esityksen mukaan tulonmenetystä kompensoitaisiin Työllisyysrahaston rahoittamalla osa-aikarahalla.

Työntekijöiden mahdollisuus tehdä omaehtoisesti osa-aikatyötä on Suomessa edelleen heikko. SAK:n mielestä tarvitaan uusia keinoja, jotka parantavat hyvinvointia ja joiden avulla työntekijät voivat jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään.

Esitystä edelsi laaja tutkimus ja valmistelutyö, joiden pohjalta selvitettiin, ketkä haluavat ja millä ehdoilla siirtyä osa-aikatyöhön. Esitys rajattiin koskemaan yli 60-vuotiaita, koska heidän keskuudessaan halu keventää työtä oli suurin. Suurin osa kyseisen ikäryhmän työntekijöistä oli myös valmis osittaiseen tulojen leikkaukseen. Tervehdellinen näkökulma tuki myös rajausta: SAK:laisten ammattiliittojen 60 vuotta

täyttäneiden ja sitä vanhempien joukossa vain joka neljäs työssäkäyvä on varma, että pystyy terveytensä puolesta jatkamaan työssä nykyisellä tavalla kahden vuoden kuluttua.

Esityksen tavoite on jaksamisen parantaminen, työelämän laadun paraneminen sekä pidemmät työurat. Työajan lyhentämisen hyödyt olisivat suurimmat niillä aloilla, joilla on eniten sairauspoissaoloja ja työ on fyysisesti raskasta. Luovat alat hyötyisivät puolestaan vireämmästä ja motivoituneemmasta henkilöstöstä. Raskasta työtä tekeville ikääntyneille alle 60-vuotiaille SAK:n työajanlyhennysmalli tuo ”valoa tunnelin päähän” -efektin eli paremman tulevaisuuden näkymän työuralle.

SAK:n malli työajan lyhentämiseen 60 vuotta täyttäneille työntekijöille

- 60 vuotta täyttäneellä työntekijällä on mahdollisuus siirtyä kokoaikatyöstä 80 prosentin työajalle määräajaksi (1–12 kuukautta).
- Tulonmenetystä kompensoidaan osa-aikarahalla. Sitä maksetaan 60 vuotta täyttäneille, jotka eivät voi vielä saada osittaista varhennettua vanhuuseläkettä. Osittaista varhennettua vanhuuseläkettä voi saada 1963 ja sitä ennen syntyneet aikaisintaan 61-vuotiaana ja 1964 syntyneet 62-vuotiaana.
- Osa-aikaraha on 50 prosenttia menetetyistä palkasta aina 280 euroon saakka kuukaudessa. Tuen voi saada vain kerran ja henkilöllä pitää on takana vähintään kolmen vuoden työsuhte nykyiseen työnantajaan.
- Osa-aika raha rahoitetaan Työllisyysrahastosta ja sen toimeenpanosta vastaavat työttömyyskassat ja Kela. Arvioitu välitön kustannus osa-aikarahasta on vuositasolla 42–84 miljoonaa euroa.

Yt-lakia uudistettiin keskustelelevammaksi

Yhteistoimintalain (YT-laki) muutokset tulivat voimaan vuoden 2022 alusta. Niiden idea on, että yhteistoimintaa harjoitetaan myös hyvinä aikoina. Mallin mukaan osapuolilla on velvollisuus käydä vuoropuhelua yrityksen tilanteesta, näkymistä ja henkilöstöön vaikuttavista asioista. Näin voidaan paremmin varautua tuleviin muutoksiin ja miettiä esimerkiksi sitä, miten henkilöstön osaamista on kehitettävä.

Laki valmisteltiin kolmikantaisesti ja tavoite oli saada se vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Lakimuutosten myötä työpaikoille tuotiin uusi jatkuvan vuoropuhelun käytäntö ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia parannettiin lisäämällä heidän tiedonsaantioikeuksiaan. Henkilöstön edustajan roolia muutoneuvotteluissa on myös vahvennettu. Hallintoedustusta koskevat säännökset on uudistuksessa siirretty hallintoedustusta osaksi yhteistoimintalakia.

SAK laati yhteistoimintalaista oppaan, jossa muutokset on otettu huomioon. Opas on suunnattu luottamusmiehille ja kaikille muillekin asiasta kiinnostuneille.



Uusia mahdollisuuksia keskustella yrityksen tilasta

- Lain mukaan vuoropuhelu pitää järjestää yli 29 työntekijän yrityksissä neljä kertaa vuodessa, 20–29 työntekijän yrityksissä kaksi kertaa vuodessa ja ilman henkilöstön edustajaa olevissa yrityksissä vähintään kerran vuodessa.
- Vuoropuhelun käytännön toteuttamisesta voidaan sopia paikallisesti toisin, mutta henkilöstön edun mukaista on pitää kiinni vähintään lain mukaisista neuvotteluista.
- Työpaikan kehittämissuunnitelmaan kirjataan sovittujen toimenpiteiden vastuunjako, aikataulu sekä seuranta.
- Työvoiman vähentämistä koskevat neuvotteluelvoitteet kuten neuvotteluajat ja neuvotteluosapuolet eivät lakiuudistuksessa muuttuneet.

LATAA OPAS ▶

www.sak.fi/aineistot/julkaisut/opas-yhteistoimintalaista-luottamushenkiloille



Henkilöstörahastojen perustamista helpotettiin

Henkilöstörahaston tarkoituksena on sitouttaa henkilöstöä yritykseen. Uudistuksen myötä rahaston perustamista helpotettiin, kun lain soveltamisedellytyksiä madallettiin entisestä 10 työntekijästä viiteen työntekijään. Samasta syystä myös liikevaihtoedellytystä laskettiin 200 000 eurosta 100 000 euroon. Työntekijöiden kannalta merkittävä uudistus on lisäksi se, että jatkossa työntekijällä on oikeus saada oma rahasto-osuus mukaan, kun hän vaihtaa työpaikkaan, jossa henkilöstörahasto on myös käytössä.

Parannuksia yli 55-vuotiaiden muutosturvaan ja oikeuteen siirtyä osa-aikatyöhön

SAK vastusti lisäpäivien poistoa, sillä se johtaa monen iäkkään pitkäaikaistyöttömän toimeentulon selkeään heikkenemiseen. Kesäkuussa hallitus kuitenkin hyväksyi muutosturvan koskien kaikkia tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanottuja yli 55-vuotiaita, jotka ovat olleet vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa. Muutos tuli voimaan vuoden 2023 alusta ja koskee sen jälkeen irtisanottuja.

Uusi muutosturva koostuu muutosturvarahasta ja muutosturvakoulutuksesta. Uuden muutosturvan piiriin kuuluva työntekijä on oikeutettu arvoltaan kahden kuu-

kauden palkkaa vastaavaan TE-toimiston hankkimaan muutosturvakoulutukseen sekä yhden kuukauden palkkaa vastaavaan muutosturvarahaan. Saadakseen uuden muutosturvan työttömän on ilmoitauduttava työnhakijaksi TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisesta. SAK piti näitä uudistuksia hyvinä, mutta riittämättöminä korvaamaan lisäpäivien poiston aiheuttamat heikennykset.

Uudistuksessa vahvistettiin lisäksi niiden yli 55-vuotiaiden oikeutta lyhennettyyn työaikaan, jotka ovat työskennelleet saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta. Tämä koskee myös tilanteita, joissa työntekijä on jäämässä osa-aikaiselle sairauslomalle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Jos työntekijä esittää työnantajalle pyynnön siirtyä osa-aikatyöhön, työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä järjestelemään työt niin, että osa-aikatyö onnistuisi. Työntekijällä ei kuitenkaan ole subjektiivista oikeutta lyhentää työaikaansa. Tätä muutosta SAK pitää melko marginaalisena.

3.2.

Heikomman puolella

Vaihtelevaa työaikaa koskeva tarkasteluvelvoite voimaan

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva työsopimuslain muutos tuli voimaan 1.8.2022. Uudistuksella vahvistettiin työnantajan velvollisuutta tarkastella työ sopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Tarkasteluvelvollisuus muutettiin aiemmasta 6 kuukaudesta 12 kuukauden välein tapahtuvaan tarkasteluun. Työnantajan velvollisuus tarkastelulle on automaattinen eikä työntekijän pyyntöön perustuva kuten aikaisemmin. Tarkasteluvelvollisuus koskee kaikkia työnantajan aloitteesta tehtyjä vaihtelevan työajan sopimuksia. Jos tarkastelu osoittaa, että työ sopimuksessa sovitun vähimmäistyöaika on liian matala, työnantajan tulee tarjota työntekijälle uutta työ sopimusta. Työnantajan tuleva työvoiman tarve voidaan kuitenkin ottaa tässä yhteydessä huomioon.

Työsopimuksen käsitettä täsmennettiin

Uudistuksessa työ sopimuslain 1 §:n työsuhteen perustunnusmerkistöihin lisättiin säännös, jonka mukaan tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo

arvioidaan kokonaisharkinnalla eli ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Hallituksen esitys annettiin eduskunnalle loppusyksystä ja eduskunta hyväksyi sen täysistunnossaan helmikuussa 2023.

Alipalkkauksen valvontaan lisää työkaluja

Kehotusmenettely saatiin laajennettua koskemaan myös alipalkkauksen valvontaa. Uudistuksella aluehallintoviranomaisille (AVI) saatiin velvollisuus ja toimintavaltuudet valvoa yleissitovien työehtosopimusten palkanmaksun oikeellisuutta. Mikäli palkkaa ei makseta työntekijälle yleissitovan työehtosopimuksen mukaan, tulee valvontaviranomaisen antaa työnantajalle kehoitus asian korjaamiseksi määräajassa. Tarvittaessa velvoitetta on tehostettava uhkasakolla. Lakiesitys valmistui loppuvuodesta 2022 ja se tulee voimaan 1.6.2023.

Palkkaturvan hakuajan pidentäminen alipalkkauksen uhreilla

Lain mukaan vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrilla on oikeus saada saataviaan palkkaturvasta tuomioistuimen tuomion perusteella. Vaakavan työperäisen hyväksikäytön uhri on esimerkiksi kiskonnantapaisen työ syrjinnän ja ihmiskaupan uhri. Tuomiota ei tarvita, jos palkkaturvaviranomainen voi muutoin selvittää saatavat ja sen, että kyse on vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrista. Tällöin haku aikaa on 18 kuukautta. Palkkaturvana maksettava enimmäismäärä ei sen sijaan noussut. Sen nostaminen on esillä seuraavissa palkkaturva-asiain neuvottelukunnan kokouksissa. Laki tuli voimaan 1.1.2023.

Väärinkäytöksestä ilmoittavan suojelu tuotiin lainsäädäntöön

Niin sanotulla whistle blower -lailla halutaan varmistaa, että ilmoittaja, joka työnsä yhteydessä havaitsee tai epäilee yleisen edun vastaista toimintaa, voi ilmoittaa asiasta turvallisesti.

Oikeusministeriössä ja työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltiin lainsäädäntö, jolla pantiin kansallisesti täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi. Uudella lainsäädännöllä, joka sisältää vähimmäisvaatimukset väärinkäytösten ilmoittajien suojelulle, pyritään parantamaan unionin oikeuden täytäntöönpanon tehokkuutta.

Hallituksen esitys laiksi Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta sekä siihen liittyvät lait hyväksyttiin joulukuussa ja laki tuli voimaan vuoden 2023 alussa.

Ulkomaalaislakia uudistettiin

Ulkomaalaislain uudistusta valmisteltiin vuonna 2022 perusteellisesti ja muutokset tulivat voimaan helmikuussa 2023. Hallituksen tavoitteena on ollut lisätä työ- ja koulutusperusteista maahanmuuttoa, jotta osaavan

työvoiman saatavuus voidaan turvata Suomen kasvun ja kansainvälistymisen tukena. Työvoiman maahanmuuttoa sujuvoittavat toimet ovat osa vuoteen 2035 ulottuvaa koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekarttaa, jota tällä hallituskaudella on toteuttanut Talent Boost -toimenpideohjelma.

Ulkomaalaislain muutokset sujuvoittavat työperusteisten oleskelulupien hakemista ja päätösprosessia. Uudistus on osa laajempaa kokonaisuutta, jonka tavoitteena on lyhentää lupien käsittelyaikaa keskimäärin yhteen kuukauteen. Uudet säännökset lisäävät hakuprosessin automaatiota. Laissa säädetään uudesta työnantajan sertifioinnista. Se voidaan myöntää hakemuksen perusteella työnantajalle, joka rekrytoi paljon ulkomaista työvoimaa ja joka on erilaisten taloudellisten ja muiden tunnuslukujen perusteella todettu luotettavaksi toimijaksi oleskelulupa-asioissa.

Valtioneuvoston strategia työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi

TEM:n ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työehto- ja lupavalvonta-asioiden neuvottelukunnan yhteydessä toimii työperäisen hyväksikäytön jaosto. Sen tehtävänä on ollut valmistella työperäisen hyväksikäytön

ehkäisyn pitkän aikavälin strategia ja toimintasuunnitelma. SAK on osallistunut aktiivisesti jaoston työhön ja ollut mukana laatimassa myös strategian tekstiä.

Valtioneuvosto hyväksyi periaatepäätöksellä työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen ja torjumisen strategian 9.3.2023. Strategia vahvistaa pitkän aikavälin tavoitteet, joiden avulla Suomessa voidaan vastata ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ilmiöihin yhä tehokkaammin. Tavoitteet tukevat myös viranomaisten välistä yhteistyötä ja maahan tulevien osallisuutta yhteiskuntaan.

Viime vuosina Suomessa on paljastunut ennätysmäärä työperäisiä hyväksikäyttötapauksia. Uusia työperäisen hyväksikäytön ilmiöitä syntyy myös jatkuvasti esimerkiksi työnteon uusien muotojen ympärille. Strategialla Suomi sitoutuu ehkäisemään ja torjumaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä.

3.3.

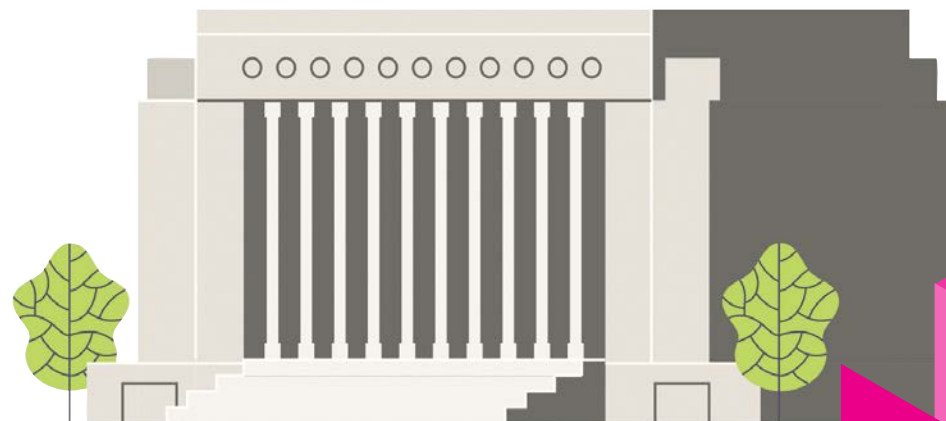
Kunnolliset turvaverkot

Työttömyysturvan heikennyksiä torjuttiin

Hallitus teki 11.2.2022 päätöksen työllisyyttä kohentavista toimista, jotka vahvistaisivat julkista taloutta 110 miljoonalla eurolla. Osana tätä päätöstä hallitus linjasi työttömyyspäivärahan myöntämisen edellytyksenä olevan työssäoloehdon niin sanotusta euroistamisesta. Linjauksella tavoiteltiin 54 miljoonan euron säästöjä.

SAK on kannattanut työssäoloehdon kehittämistä siten, että se vastaisi työmarkkinoilla tapahtuviin muutoksiin ja sen toimeenpano selkeytyisi. Suomen hallituksen uudistus lähti kehittämisen sijasta säästövoitteesta ja johti malliin, joka olisi tarkoittanut työttömyysturvan heikentämistä erityisesti osa-aikatyötä tekevien ja matalammilla tulotasoilla työskentelevien työtekijöiden osalta. SAK vastusti säästötavoitetta ja ajoi korjausta hallituksen esitykseen. Hallitus päätti lopulta syksyllä, ettei se vie esitystä lainkaan eduskunnan käsittelyyn.

Ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan kohdistui vuoden aikana useita heikennysesityksiä erityisesti julkisen talouden ja työllisyyden edistämisen näkökulmasta. Erityisesti EK ja Kokoomus nostivat esiin päivärahan tason ja enimmäiskeston porrastamista.





Sosiaaliturvakomitean sai välimietintönsä tehtyä

Menossa on laaja sosiaaliturvauudistus, jota toteutetaan parlamentaarisen komitean työnä vuosina 2020–2027. Vuonna 2022 sosiaaliturvakomitea keskittyi välimietinnön tekemiseen. Komitea linjasi syksyllä, että se tavoittelee pitkällä aikavälillä sosiaaliturvan kehittämässä yhden perusturvaetuuden mallia.

SAK:n suuntaviivat sosiaaliturvan uudistamiselle

- Suomen sosiaaliturvajärjestelmän on perustuttava jatkossakin ansio- ja syyperusteisuuteen.
- Ansiosidonnainen sosiaaliturva tulee apuun, kun työnteko jostain syystä estyy. Syyperusteisuus tarkoittaa, että sosiaaliturvaa saa, jos on jostain syystä estynyt työn tekemisestä esimerkiksi sairauden, työttömyyden tai perhevapaan takia.
- Palvelut tulee nivoa tiiviimmin osaksi sosiaaliturvan kokonaisuutta.
- Toimeentuloturvan ja palveluiden yhteydellä ehkäistään parhaiten syrjäytymistä sekä tuetaan mm. työ- ja toimintakyvyn ylläpitoa.
- Perusturvan taso on oltava riittävä.
- Perusturvalla taataan säällinen toimeentulo kaikille ja ehkäistään köyhyyttä.
- Kannustinloukkoihin on etsittävä inhimillisiä ratkaisuja.
- Työnteon kannustimien parantamista ei tule toteuttaa sosiaaliturvan leikkauksin. Meillä ei ole varaa syventää köyhyyttä eikä heikentää turvan tasoa. Kannustimia voidaan parantaa mm. lieventämällä sosiaaliturvan ja palkan yhteensovittamista. Byrokraloukot ovat kannustinloukkoja suurempi ongelma. Niitä voidaan purkaa mm. tulorekisteriä hyödyntämällä sekä parantamalla sosiaaliturvan hakemiseen liittyvää palvelua.

Työvoimapolitiittisten päätösten vuosi

- Keväällä työnhakijan palveluprosessia ja työnhakuvelvoitteita uudistettiin pohjoismaisen työvoimapalvelumallin muodossa. Uudistus toi mukanaan toivottua yksilöllistä palvelua, mutta samalla työnhakuvelvoitteisiin tehtiin myös kiristyksiä. Myönteistä on se, että SAK:n pitkän linjan vaikuttamistyö toi tulosta, kun työttömyysturvaan liittyviä karsenneja inhimillistettiin.
- Palkkatuen uudistamista jatkettiin vuonna 2022 työnhakijalle edulliseen suuntaan, kun uudistusesitys eteni eduskuntaan. SAK kannatti uudistuksen mukaisia palkkatukiprosenttien nostoja sekä mahdollisuutta useampaan peräkkäiseen palkkatukijaksoon. Uudistuksen hyväksyminen ja voimaantulo myöhästyivät alkuperäisestä aikataulusta kevääseen 2023.
- Työvoimapalvelut valtiolta kunnille siirtävä TE24-uudistus annettiin eduskunnalle lokakuussa 2022. Uudistuksessa työvoimapalveluiden on määrä siirtyä lähemmäs työttömiä ja erityisesti rahoituksen kautta kuntia kannustetaan tehokkaaseen työnvälitykseen. SAK on korostanut ennen kaikkea työvoimapalveluiden yhdenvertaista laatua ja TE-toimiston siirtyvien työntekijöiden asemaa. Nykyisten TE-toimistojen työntekijöiden on määrä siirtyä kuntien palvelukseen vanhoina työntekijöinä. Lempinimestään (TE24) huolimatta palveluiden on määrä siirtyä kunnille käytännössä tammikuussa 2025.



Kohtaanto-ongelma – totta vai tarua?

SAK teetti vuonna 2022 tutkimuksen työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmista. Avoimien työpaikkojen suhde työttömiin työnhakijoihin on ollut nousussa Suomessa vuodesta 2016 lähtien. Samalla työttömiä työnhakijoita on edelleen paljon, joten työpaikat ja työnhakijat eivät usein kohtaa.

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa on lähestytty enimmäkseen työnantajien näkökulmasta. Huomiota on kiinnitetty siihen, että työnhakijoiden osaamisessa on puutteita tai heidän asuinpaikkansa on väärä. Me halusimme selvittää kohtaanto-ongelmaa ja rekrytointivaikeuksia työntekijöiden näkökulmasta.

SAK:n teettämästä haastattelututkimuksesta käy ilmi, että työnhausta on tullut monelle työnhakijalle liian haasteellista. Työpaikkailmoituksissa esitetyt vaatimukset ovat korkeita, eivätkä ne aina vastaa sitä, mitä itse työ on. Ilmoitus avoimesta työpaikasta voi olla myös vaikeatulkintainen eikä siitä selviä, mitä osaamista työssä todellisuudessa tarvitaan.

Haastattelujen lisäksi tutkimukseen on koottu suosituksia, joiden avulla rekrytointeja voidaan kehittää ja työnvälitystä sekä työvoimapalveluita parantaa. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina.

Keväällä järjestettiin alueilla (Oulu, Kuopio, Turku, Helsinki ja Tampere) keskustelutilaisuuksia, joissa kuultiin asiantuntijapuheenvuoroja TE2024-uudistuksesta, työllisyydestä, työttömyydestä, työvoimapolitiikasta sekä esiteltiin SAK:n Kohtaanto-selvityksen tuloksia. Keskustelemassa kanssamme olivat liittojen luottamushenkilöt, kuntakokeilun toimijat, paikallispoliitikot, paikalliset viranomaiset, työttömien järjestöt ja työnantajajärjestöt.

Haastateltavina oli 13 eri taustaista työnhakijaa, joilla on omakohtaista kokemusta työttömyydestä sekä 5 työnvälityksen ja työllisyysneuvonnan asiantuntijaa. Tutkimuksen toteutti SAK:n tilaamana Mikko Kesä Oy.



TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/mista-loytyisi-hyva-tyonantaja

Tutkimuksessa tunnistettuja keinoja kohtaanto-ongelman ratkaisuun

Kaiken osaamisen tunnistaminen

Esimerkiksi vanhoja ja ulkomailla hankittuja tutkintonimikkeitä ei tunneta tai arvosteta tai työhön vaadittavat ominaisuudet ja niiden sanoittaminen ja dokumentointi voivat tuntua vieraalta. Työnhakijat toivovat itse, että he pääsisivät näyttämään osaamisensa paremmin työnantajalle.

Työttömyyden pitkittymisen estäminen

Työnhakijat kokevat, että työttömyyden pitkittymisellä on suuri vaikutus työnsaantiin ja jatkuvat pettymykset vaikeuttavat hakemista. Työnhakuun liittyviä valmennusohjelmia tulisi hyödyntää jo työssä. Koulutusten antia voisi näin soveltaa käytäntöön heti työttömyyden alkuvaiheessa. Työnhakutaitoja voisi sisällyttää osaksi esimerkiksi toisen asteen perusopintoja sekä ammattiliittojen jäsenilleen tarjoamia koulutuksia.

Tarpeiden sanoittaminen

Osa työnhakijoista koki, että osa työpaikkailmoituksissa vaadituista ominaisuuksista olivat niin vaikeatulkintaisia, että niihin oli

hankala sanoittaa omaa osaamista tai haussa on "superihminen". Työpaikkailmoituksia laatiessa työnantajien pitäisi määritellä tarkemmin osaamistarpeensa ja sanoittaa ne selkeämmin.

Työn kautta osaajaksi

Haastatellut työnhakijat ja asiantuntijat toivoivat molemmat, että työnantajat tarjoaisivat parempaa perehdytystä ja koulutusmahdollisuuksia työpaikoilla. Työhakuvaiheessa voisi tällöin korostaa enemmän motivaatiotekijöitä, innokkuutta ja sopivuutta sekä henkilön oppimishalua työssä.

Työtehtävien muotoilu

Jos työtehtävään ei löydy sopivia hakijoita, työtehtävien uudelleenmuotoilu voisi olla järkevä ja tarpeellinen keino. Töiden uudelleen muotoilun tarve koskee myös osatyökykyisten työmahdollisuuksia. Monissa tilanteissa osatyökykyiset kykenisivät tekemään täysipainoisesti lyhennettyä työviikkoa (osa-aikatyötä). Tätä voidaan kuitenkin vierastaa työnantajien keskuudessa.

Työpaikkojen laatu

Usea haastateltava työnhakija toi esiin suoraan tai epäsuorasti sen, että työpaikkailmoituksista osa on epäilyttäviä. Epäilyksiä herättää esimerkiksi se, että vähemmän houkuttelevia palkkaumalleja esitetään kiertoilmauksin, eikä luvata tai anneta tarkkoja tietoja siitä, kuinka paljon työtä on tarjolla.

Palkan ja työehtojen merkitys

Maksettavalla palkalla mainitaan olevan merkitystä siihen, miten houkuttelevaksi työpaikka koetaan. Palkan suuruutta ei koettu kuitenkaan määrääväksi. Enemmän tuotiin esiin sitä, että työpaikka ja työehdot olisivat kokonaisuudessaan reilut.

4

Tasa-arvoinen ja mielekäs työ kaikille

4.1.

Työtä tasa-arvon puolesta

Perhevapaaudistus astui voimaan

Pitkään valmisteltu perhevapaaudistus astui voimaan vuoden 2022 elokuussa. SAK:n tavoitteet työ- ja perhe-elämän joustavammasta yhdistämisestä ja isien vapaiden käytön tukemisesta toteutuivat. Lisäksi ansi-osidonnaisen vanhempainvapaan pituus kasvaa noin kahdella kuukaudella. Koulutimme liittojen luottamushenkilöitä ja aktiiveja uudistuksen tuomista muutoksista ja osallistuimme perhevapaa keskusteluun.

Teimme luottamushenkilöille suunnatun oppaan perhevapaaudistuksesta. Siinä on huomioitu uusimmat lakimuutokset.

LATAA OPAS ►

www.sak.fi/aineistot/julkaisut/sakn-perhevapaaopas-2022

Samapalkkaisuusohjelman tilanne

Päivitimme työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken yhteistä suositusta liittyen työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tekemiseen. Suositusteksti hyväksyttiin vuoden 2023 alussa.

SAK oli vaikuttamassa myös ohjelman alla toimivassa Segregaation purku, työkaluja tasa-arvoisempaan työelämään -hankkeessa, jota toteutettiin kolmella eri alueella Suomessa. Hankkeessa rakennettiin alueellisia sidosryhmäverkostoja ja tehtiin yhteistyötä pilotti-organisaatioiden kanssa. Hankkeen lopputuloksena syntyneet suositukset segregaation purkamiseksi julkaistaan toukokuussa 2023.

Samapalkkaisuusohjelman loppuarviointi käynnistyi loppuvuodesta 2022. Selvityshenkilönä toimii Leila Kostiainen. Esitimme, että ohjelmaa tulisi jatkaa ja sen vaikuttavuutta tehostaa seuraavalla hallituskaudella. Toimme esille sen, että ohjelmaa tulisi jatkaa ja sen vaikuttavuutta tehostaa seuraavalla hallituskaudella. Lisäksi haluamme, että liitot kytetään mukaan ohjelman suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan.



4.2.

Terveellinen työympäristö

Torjuimme koronapandemian haittoja

SAK osallistui koronapandemian haittavaikutuksien torjumiseen yhdessä työmarkkinatoimijoiden ja viranomaistahojen kanssa. Välitimme koronatietaa työpaikoille ja edistimme koronarokotteiden saataavuutta sekä koronaan liittyvien sairausvakuutusetuuk-
sien maksatuksia. Osallistuimme ennaltaehkäisevien toimien suunnitteluun ja ohjeistamiseen yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa.

Osallistuimme työterveyshuollon laadun ja sisällön kehittämiseen

Osallistuimme työterveyshuollon neuvottelukuntaan ja useisiin hankkeisiin, joissa parannettiin työterveys-
huollon palveluja.

- Kehitimme yhteistyötä julkisen sektorin kanssa mm. Työote-hankkeessa, jossa luotiin palvelumalleja työhön paluun tukemiseksi ja työkyvyttömyyden vähentämiseksi.
- Osana työterveyshuollon palveluja valmistelimme varhaisen vaiheen tukea ja sen Kela-korvauksia mielenterveyden edistämiseksi.

- Osallistuimme myös lisääntymisterveyttä työssä käsittelevän asetuksen sekä työttömyyden uhatessa tarjottavien työterveyspalvelujen ohjeen päivittämisen valmistelutyöhön.
- Seurasimme kuntoutuksen tiekartan toimeenpanoa ja vaikutimme erityisesti työikäisten työkyky- ja kuntoutuspalveluihin.
- Osallistuimme kuntoutusalan koulutusta uudistavan työryhmän työhön.

Työturvallisuuslaki täsmennettiin ikääntyvien työssä jaksamisen tukemiseksi

Työturvallisuuslakia täsmennetään ikääntyneiden työs-
sä jaksamisen tukemiseksi. Muutoksia tehtiin kolmeen pykälään, jotka koskevat työnantajan yleistä huoleh-
timisvelvollisuutta, vaarojen selvittämistä ja arviointia sekä opetusta ja ohjausta. Positiivista on, että lakimuu-
tos mainitsee, millaisia kuormitustekijöitä työnantajan on otettava huomioon vaarojen selvittämisessä: työn
fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen

liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät. Jälkimmäisiä voivat olla esimerkiksi liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset, vaikeat asiakastilanteet, liiallinen työ-
määrä ja epäkohdat työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Samassa yhteydessä työturvallisuuslain raskaussuo-
jelman perussäännöstä selvennettiin. Erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä koskevaan pykälään lisättiin raskaana olevan lisäksi maininnat äskettäin synnyttäneestä sekä imettävästä työntekijästä. Pykälään lisättiin myös uusi asetuksenantovaltuus, joka mahdollistaa nykyistä pa-
remmin tarkentavien säännösten antamisen. Lakimuu-
tokset astuvat voimaan 1.6.2023.

4.3.

SAK tutkii ja selvittää



TUTUSTU TULOKSIIN ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-tyoolobarometri-2022

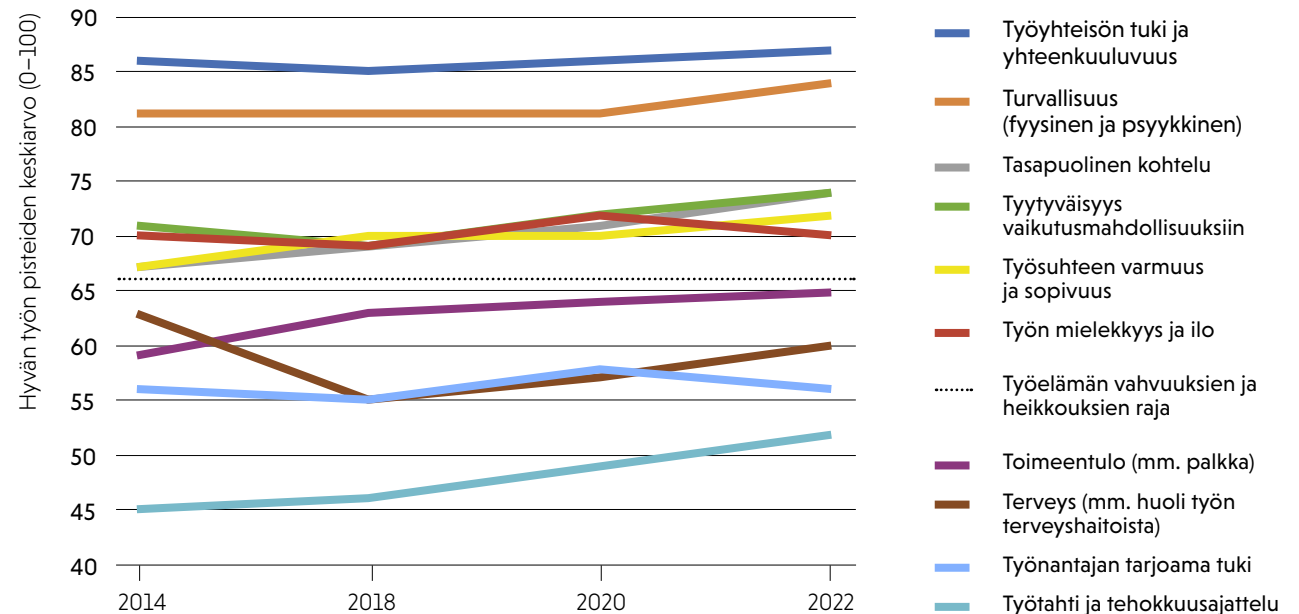
SAK:n työolobarometri tutki työntekijöiden työolojen kehittymistä

Työolobarometri julkaistaan joka toinen vuosi ja siihen kerätään SAK:laisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä sekä siihen liittyvistä järjestelyistä. Barometri antaa kattavan kuvan SAK:laisten alojen työolojen kehittymisestä ja nykytilasta. Aineisto kerättiin helmi-maaliskuussa.

Työelämän laatu on SAK:laisilla aloilla vähitellen parantunut, mutta valitettavasti huonon työn osuus on pysynyt samalla tasolla eli noin 18–21 prosentissa. Alla olevassa kuvassa näkyy, miten eri osa-alueet ovat kehittyneet viime vuosina. Mitä korkeampi arvo, sitä tyytyväisempiä vastaajat ovat asiaan.

Korona näkyy kehittymismahdollisuuksien romahtamisena: saimme heikoimman tuloksen sitten vuoden 2014. Niiden vastaajien osuus, jotka kokevat työnantajan huolehtivan hyvin työntekijän kehittymismahdollisuuksista, putosi 51 prosenttiin 64 prosentista. Näyttää vahvasti siltä, että korona-aikana henkilöstöpanostuksia suunnattiin vahvasti työntekijöiden suojeluun samalla, kun Suomen työelämään syntyi koulutusvaje.

SAK:n Hyvän työn mittari 2014–2022, osa-alueet pisteiden keskiarvon mukaan*



* SAK:n Hyvän työn mittarin muodostaminen on kuvattu yksityiskohtaisesti Työolobarometrissä.

Luottamushenkilöpaneelit

Vuonna 2022 SAK:n luottamushenkilöpaneeliin vastasi noin 1000 SAK:n alojen luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua. Kyselyitä toteutettiin noin kuukauden välein. Paneelin kysymyksistä ja tulosten tulkinnasta vastasi SAK:n tutkimusasiantuntija Ari-Matti Nääänen yhdessä substanssiasiantuntijoiden kanssa.

Paikallinen sopiminen työajoista

- SAK:laisten alojen luottamushenkilöistä kaksi kolmesta (66 %) kertoo, että työpaikalla on ollut työntekijöitä, jotka ovat halunneet siirtyä osa-aikatyöhön.
- Yleisintä halu siirtyä osa-aikaiseksi työntekijäksi on julkisella sektorilla, jonka luottamushenkilöistä 78 prosenttia arvioi työpaikalla olevan työntekijöitä, jotka haluaisivat siirtyä osa-aika työhön. Vastaava luku teollisuudessa on 59 prosenttia, yksityisellä palvelualalla 66 prosenttia ja kuljetusalalla 67 prosenttia.
- Lähes joka kolmas (32 %) luottamushenkilö kertoo, että siirtyminen osa-aikatyöhön on ollut mahdollista kaikissa tapauksissa.

LINKKI ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kysely-paikallinen-sopiminen-tyoajoista-saklaisilla-aloilla

Kesätyökysely

- Luottamushenkilöpaneelissa havaittiin, että kesätyöpaikkojen määrä ei ole ollut näin korkealla kertaakaan mittausajanjaksolla (vuodesta 2015 lähtien).
- Luottamushenkilöpaneelin kyselyssä 78 % luottamushenkilöistä kertoi, että heidän työpaikalleen palkataan tänä kesänä kesätyöntekijöitä. Viime vuonna 2021 vastaava luku oli 67 % ja vuonna 2020 luku oli 56 %.
- Kesätyöpaikkojen lisäys oli suurinta yksityisellä palvelualalla (+ 19 %). Lisäksi yli puolet (52 %) yksityisen palvelualan luottamushenkilöistä uskoo, että kesätyöntekijöitä on vaikeata rekrytoida riittävästi.
- Kesätyöntekijöiden määrä kiinnostaa mediaa ja nytkin tiedotetta siteerattiin useassa mediassa. Asiantuntijana toimi SAK:n koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho.

LINKKI ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kysely-kesatyopaikkojen-maarassa-selva-nousu

Ilmastotoimet työpaikoilla

- Saimme selville, että 42 prosenttia SAK:n luottamushenkilöpaneelin vastaajista kokee ilmastonmuutoksen vaikutusten näkyvän jo nyt työssä. Erityisesti vaikutukset tuntuvat painottuneen kuljetusalalle (58 %).
- Vastaajista 72 prosenttia koki tärkeäksi, että työpaikoilla edistetään ilmastonmuutokseen sopeutumista.
- Luottamushenkilöpanelistit tunnistivat, että erityisesti työnantajan (64 %) ja työntekijän (57 %) asenteilla on merkitystä siinä, miten oma työpaikka pystyy sopeutumaan ilmastonmuutokseen.

LINKKI ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kysely-ilmastonmuutokseen-sopeutuminen-tyopaikoilla

TES-kierroksen sujuminen

- Keväällä 2022 noin joka neljäs (24 %) SAK:n luottamushenkilöpaneeliin vastaajasta kertoi, että heidän työpaikallaan työntekijät ovat olleet yleisesti ottaen tyytymättömiä viimeisimpien TES-neuvottelujen lopputulokseen. TES-kierrokseen tyytyväisten osuus oli hieman tätä suurempi (26 %).
- TES-sopimuksen kirjauksista kysyttäessä suurin tyytymättömyys koskee palkkoja. Palkkoja koskeviin kirjauksiin tyytymättömiä on lähes puolet (49 %) SAK:n luottamushenkilöistä.
- Yli puolet (54 %) SAK:laisten alojen luottamushenkilöistä kertoo, että viimeisin TES-sopimuskierron pitää työehdot ennallaan. Arvio, jonka mukaan viimeisin TES-kierron parantaa työehtoja, on yleisintä julkisella palvelualalla. Sen työntekijöistä 44 prosenttia oli tätä mieltä. Vastaava luku yksityisellä palvelualalla on 29 prosenttia, kuljetusalalla 25 prosenttia ja teollisuudessa 17 prosenttia.



Laki- ja sopimusrikkomukset työpaikoilla

- Niiden työnantajien osuus, jotka rikkoivat luottamushenkilöiden vastausten perusteella työehtosopimusta tai lakia, nousi 28 prosentista 32 prosenttiin vuodesta 2016 vuoteen 2022.
- Toimialoittain tarkasteltuna vuonna 2022 laki- tai sopimusrikkomukset ovat yleisimpiä kuljetusalalla. Sen luottamushenkilöistä 44 prosenttia arvioi, että työnantaja on rikkonut lakia tai työehtosopimusta viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaava luku yksityisellä palvelualalla on 37 prosenttia, julkisella palvelualalla 30 prosenttia ja teollisuudessa 25 prosenttia.
- SAK:laisten alojen neljä yleisintä laki- ja sopimusrikkomusta ovat vastausten perusteella työehtosopimuksen rikkominen, työaikalain rikkominen, työturvallisuuslain rikkominen ja työntekijöille kuuluvien palkkojen maksamatta jättäminen.
- Sama kysely on viimeksi toteutettu 2016 ja tarkoitus on seurata, mihin suuntaan asia kehittyy.

LINKKI ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kysely-laki-ja-sopimusrikkomukset-tyopaikoilla

Yötyö teollisuudessa

- Syyskuussa 2022 teollisuuden luottamushenkilöistä lähes kaikki (92 %) kertoivat, että työpaikalla ei ole keskusteltu yötyön määrän lisäämisestä energian hinnan nousun takia.
- Työnantajat eivät olleet myöskään lisänneet yötyötä teollisuuden työpaikoilla energian hinnan nousun vuoksi.
- Teollisuuden luottamushenkilöistä 52 prosenttia kertoo, että työpaikalla tehdään jo nyt yötyötä.

LINKKI ▶

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kysely-energian-hinnan-nousu-ja-yotyö-teollisuudessa

Työ2030-yhteistyö

Ohjelman tarkoitus on parantaa suomalaista työelämää edistämällä saman aikaan sekä työhyvinvointia että työn tuottavuutta. Työ2030-ohjelmakausi on reilussa kolmessa vuodessa tavoittanut eri keinoin yli 7000 työpaikkaa. Sen tuloksena on syntynyt useita toimialakohtaisia kehittämishankkeita tai projekteja:

- Yli 40 toimialahankkeita ja 11 alueellista hanketta.
- Alakohtaisia "tulevaisuusvuoropuheluja", joiden tueksi on laadittu materiaalia.
- Laajan johtamisverkoston (yli 5600 osallistujaa), jonka tehtävänä on edistää ohjelman tavoitteita.
- Meadow-tutkimushankkeen, jonka avulla voidaan osoittaa, miten työpaikat menestyvät myös taloudellisesti henkilöstön hyvinvoinnin ja osallisuuden kautta.

Ohjelman avulla on kyetty ratkomaan myös työpaikoilla ilmeneviä visaisia ongelmia yhteistoiminnallisesti henkilöstön ja työnantajien kesken. Tämä on toteutettu asiantuntijoiden avulla useamman työpaikan yhteistyönä (Fast expert team) ja Workathlon-toimintatavoilla.

Maahanmuuttajataustaisten asema työpaikoilla

- Luottamushenkilöiden mukaan ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on aiempaa useammalla SAK:laisella työpaikalla. Vuonna 2012 hieman yli puolet (52 %) luottamushenkilöistä kertoi, että työpaikalla on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Vuonna 2019 vastaava luku oli 56 prosenttia ja vuonna 2022 70 prosenttia.
- Vuonna 2022 useampi kuin neljä viidestä (83 %) luottamushenkilöstö arvioi, että suomalaiset ja ulkomaalaistaustaiset työntekijät tulevat toimeen pääasiassa hyvin. Vuonna 2019 kaksi prosenttia luottamushenkilöistä katsoi, että suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välillä on ongelmia. Vastaava luku kaksinkertaistui vuonna 2022 neljään prosenttiin.
- Jos työnantaja on rikkonut sopimusta tai lakia viimeisen 12 kuukauden aikana, syrjintätapausten osuus kaksinkertaistuu 20 prosenttiin. Jos työnantaja on toiminut lakien ja sopimusten mukaisesti, syrjintätapausten osuus puolittuu viiteen prosenttiin.

[LINKKI ►](#)

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/ulkomaalaistaustaiset-tyontekijat-tyopaikoilla



5

Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla

5.1.

Ensimmäiset aluevaalit järjestettiin tammikuussa

Ensimmäisten aluevaalien vaalipäivä oli 23.1.2022. Koska kyseessä oli uudet vaalit, SAK keskittyi lisäämään tietoa hyvinvointialueiden tulevista tehtävistä ja päätösten merkityksestä palkansaajille.

SAK:laisten liittojen jäsenille ja työntekijöille tarjosimme viestinnälliseen käyttöön aluevaaligallerian, johon he pystyivät jättämään omat tietonsa. Ihmiset pystyivät hakemaan sieltä itselleen sopivaa ehdokasta hyvinvointialueen lisäksi ammattiliiton tai puolueen perusteella. Galleriaan liittyi kaikkiaan 569 ehdokasta. Heistä 82 valittiin aluevaltuuston jäseneksi.

SAK tuotti materiaalia, jolla aktiivit pystyivät puhumaan vaaleista ja niiden merkityksestä sekä potentiaalisille ehdokkaille että äänestäjille. Alueilla oli pitkälle vietyjä suunnitelmia erilaisten tapahtumien järjestämiseksi, mutta koronarajoitusten vuoksi tapahtumia pystyttiin organisoimaan vain muutamia. Tästä syystä toimintaa sekä ehdokkaiden tukemista keskitettiin sähköisiin kanaviin. Sen lisäksi toteutettiin maksullisia paikallisia lehti-ilmoituksia.

Vuoden 2022 aikana valmistelutyö hyvinvointialueiden toiminnan käynnistämiseksi tammikuussa 2023 eteni pääsääntöisesti suunnitelmien mukaan.

SAK järjesti aluevaltuutetuille webinaareja ajankohdaisista hyvinvointialueiden kysymyksistä yhteistyössä STTK:n kanssa.

Jatkossa, kun uudet hallintorakenteet on saatu kuntoon, tarvitaan vahvaa palvelujen sisällöllistä uudistamistyötä. SAK jatkaa vaikuttamistyötä muun muassa alueiden yhteistyön ja yhteistoiminnan sekä työhyvinvoinnin ja työnjaon kehittämiseksi. Hyvinvointialueiden riittävä rahoitus on myös turvattava.



5.2.

SAK:n matka kohti eduskuntaaleja 2023

SAK:n eduskuntavaalitavoitteet

Alkuvuodesta 2022 oli hyvin hankala arvioida seuraavan hallituksen kokoonpanoa tai työlistaa. Tähän liittyen arvioitiin Marinin hallituksen politiikkaa. Siihen peilaten yritettiin hahmotella tulevaa toimintaympäristöä. SAK:n hallitus keskusteli perusteellisesti erilaisista skenaarioista. Tältä pohjalta päädyttiin siihen, että SAK:n eduskuntavaalitavoitteet keskittyvät työelämäasioihin. Hallitus päätti niistä keväällä ja julkaisu tehtiin toimittajien työmarkkinaseminaarin yhteydessä.

Päätavoitteiksi muodostuivat:

- Suomesta on tehtävä maa, jossa ihmisten työperäinen hyväksikäyttöä ei ole kannattavaa ja uhrin saavat oikeutta.
- Suomessa on turvattava työtä tekevien ihmisten työehtojen kehittymien ja toimeentulo
- Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa on parannettava

- Työturvallisuuslainsäädäntöä on täsmennettävä henkisen turvallisuuden ja ilmastonmuutoksen tuomien riskien hallitsemiseksi työpaikoilla.
- Oikeudenmukaisen siirtymän periaate on otettava osaksi kaikkea ilmastopoliittista päätöksentekoa
- Jatkuva oppimista on uudistettava tukemaan erityisesti vähän koulutettujen osaamisen tasoa
- Ansiosidonnaista työttömyysturvaa ja työttömien palveluita on parannettava.
- Työpaikkojen työntekijöiden työhyvinvointia on tuettava.
- Verotuksen painopistettä on siirrettävä erityisesti pääomiin tiivistämällä veropohjia ja poistamalla perusteettomia verotukia.
- Valtiontalouden kehityksessä on oltava realistisesti mitoitettu ja veromuutokset huomioiva kehys.

Taustakeskustelujen ja hallituksen linjausten pohjalta kesäkuussa perustettiin yhdistys nimeltä Pro Reilumpi yhteiskunta. Se jakoi alkuvuodesta 2023 vaalitukea hakemusten perusteella työntekijämyönteisille ehdokkaille.



SAK:n eduskuntavaalitentti järjestettiin syysedustajiston yhteydessä 25.11. Tenttiin osallistuvat Sanna Marin (sd.) Riikka Purra (ps.), Kai Mykkänen (kok.), Annika Saarikko (kesk.), Maria Ohisalo (vihr.) ja Li Andersson (vas.) Tentin veti Journalisti-lehden päätoimittaja ja tietokirjailija Maria Pettersson

VAALISTAJA.fi

SAK:n ja ammattiliittojen yhteiskampanja Vaalistaja

SAK ja jäsenliitot käynnistivät vuoden 2022 alussa yhteisen valmistautumisen kevään 2023 eduskunta-vaaleihin. Tavoitteita oli

- Nostaa työelämäkysymykset vaalien alla keskusteluun.
- Tarjota taloudellinen vastavoima Elinkeinoelämän vaalitukea jakavalle ProMarkkinatalous-yhdistykselle.
- Kannustaa palkansaajia äänestämään.
- Tarjota työntekijämyönteisille ehdokkaille näkyvyyttä.

Taustakeskustelujen ja hallituksen linjausten pohjalta kesäkuussa perustettiin yhdistys nimeltä Pro Reilumpi yhteiskunta. Se jakoi alkuvuodesta 2023 vaalitukea hakemusten perusteella työntekijämyönteisille ehdokkaille.

Äänestysaktivointikampanjan nimeksi tuli Vaalistaja – tästä on syytä puhua. Kampanjan teemat valittiin laajan taustatutkimuksen perusteella sellaisiksi, että ne puhuttelevat työntekijöitä. Kohteena olivat erityisesti liittojen jäsenet. Äänestysaktivointikampanjan rahoittamiseen sitoutui SAK:n lisäksi 9 jäsenliittoa, jonka lisäksi sekä SEL että Teollisuusliitto osoittivat kampanjan käyttöön myös henkilöresursseja.

Liittojen ja SAK:n henkilöistä koostuva johtoryhmä linjasi aktivointitoimien työnjaon niin, että liittojen vastuulle allkoitiin työpaikkatason toiminta ja kampanjan vastuulle määriteltiin kampanjointi yhteisöissä sekä niiden tavoittaminen, joita työpaikoilla ei saada kiinni.

SAK:n alue- ja järjestöaktiivit ottivat yhteyttä niihin oman alueensa ehdokkasiin, jotka olivat ilmaisseet halukkuutensa liittyä eduskuntavaaliagalleriaan. Kutsu lähti puoluetoimistojen kautta. Kampanjan arvoihin ja työntekijämyönteiseen politiikkaan sitoutuneet ehdokkaat pääsivät mukaan ehdokasgalleriaan, jota markkinoitiin laajasti vaalien alla.

Kampanjan kasvoiksi saatiin Johannes Mollberg ja Eeva Vekki. He tuottivat nokkelia ja humoristia viikkovideoita, joita höystettiin työelämäteemoja taustoittavilla teksteillä ja somepostauksilla. Kampanjan varsinainen startti oli 10.2.2023.



5.3.

Välähdyksiä alueellisesta toiminnasta

1.

Koronapandemiasta seurasi mahdollisuus osallistua tapaamisiin ja kokouksiin myös verkon kautta. Tämä on vähentänyt matkustamista ja tuonut määrällisesti tehokkuutta kokouksiin. Toisaalta yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa elintärkeää ihmisten kohtaaminen ja kuunteleminen vaikeutui. Myös alueellisessa edunvalvonnassa on jouduttu hakemaan uusia kekseliäitä tapoja.



2.

Hyvinvointialueiden valtuustot aloittivat toimintansa. SAK järjesti yhteistyössä STTK:n kanssa ay-taustaisille aluevaltuutetuille kaksi webinaaria, jotka mahdollistivat valtuutettujen kokemusten vaihdon ja keskustelun. Aiheina olivat esimerkiksi hallinnon haasteet, työntekijöiden osallistumisoikeudet sekä hyvinvointialueiden talous.

3.

Uudet aluetoimikunnat valittiin syksyllä 2022 uuden aluetoiminnan toimintaohjeen pohjalta. Alue- ja järjestöasiantuntija Sonja Laitinen teki pohjatyötä yhdessä aktiivien, paikallisjärjestöjen ja liittojen toimitsijoiden kanssa jo vuodesta 2020 ja toimintaohjeen muutoksia käsiteltiin useiden toimielinten kokouksissa. Muutoksen myötä poistettiin turhaa byrokratiaa, helpotettiin valintaprosessia sekä luotiin aluetoimintaan keskeiset sisällöt, joiden tarkoituksena oli luoda toimintamahdollisuuksia kynnysten kasvattamisen sijaan. Muutokseen vastattiin ja uusiin aluetoimikuntiin saatiin paljon tuoreita toimijoita.



Hankkeista voimavaroja ay-liikkeen käyttöön

SAK tukee työntekijöiden selviytymistä työelämän muutostilanteissa ja siirtymävaiheissa osallistumalla Hakaniemen hankekeskuksen kautta työelämähankkeisiin yhdessä liittojen ja TSL:n kanssa

Eväitä työn muutokseen koronakriisin jälkeen

Hanke on vahvistanut Uudenmaan työyhteisöissä luottamusta selviytyä koronapandemian aiheuttamista vaikeuksista. Toimenpiteillä tuetaan muutuskyykyä ja osaamista sekä ylläpidetään työntekijöiden työkykyä, jotta palautuminen kriisin jälkeen onnistuu turvallisesti ja pitkäaikaisilta haittavaikutuksilta välttään. Luottamusmiesten vertaistuki, työntekijöille tarjottu koulutus ja esihenkilöiden muutosjohtamisen valmennus ovat saaneet erittäin hyvää palautetta.

Uraohjausta työpaikalla

Uraohjausta työpaikalla -hanke toteutettiin yhteistyössä TAMK:n ja Careerian kanssa. Se oli suunnattu pk-yrityksille ja siinä työstettiin keinoja ennakoita työssä tapahtuviin muutoksiin, tunnistaa muuttuvia osaamistarpeita ja pitää työntekijöiden osaaminen ajan tasalla. Ennakointityökalu ja työuraohjaajakoulutus tarjoavat työpaikoille jatkossa välineitä vahvistaa henkilöstön osaamista. Hanke päättyi 31.12.2022:

Löydä polkusi

Löydä polkusi -hankkeen kohderyhmänä olivat 16–25-vuotiaat ammattiin opiskelevat, opintoihin hakeutuvat ja työelämään siirtyvät nuoret Etelä-Karjalassa. Hanke kehitti ja vahvisti nuorten ammatillista identiteettiä sekä tuki koulutuspolulla etenemistä ja työelämään siirtymistä. Hanke päättyi 30.9.2022.

Uuden rakennerahasto-ohjelmakauden ensimmäisessä rahoituskaudessa syksyllä 2022 saatiin rahoitus erityistä tukea tarvitsevien nuorten työpaikkaohjaukselle. Hanke käynnistyy 1.3.2023.

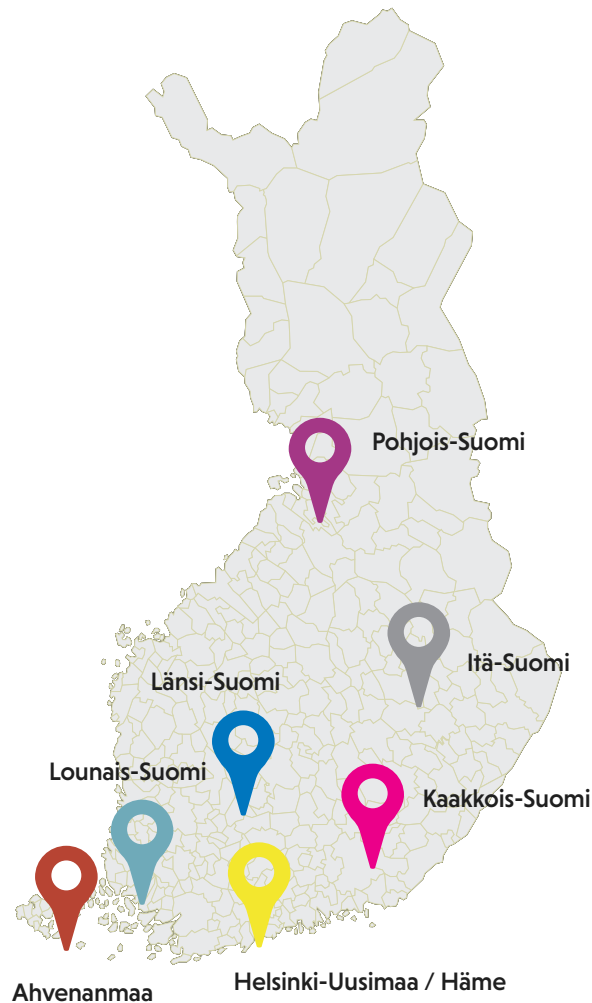
Sääntömuutosprosessi

Hallitus keskusteli sääntömuutostarpeesta lokakuun kokouksessaan. Se tarkasteli sääntöjä ja niiden toimivuutta toimintaympäristön ja sopimustoiminnan muutoksen, toimintatapojen uudistamistarpeen ja työnjakokysymysten näkökulmasta. Lisäksi keskustelussa nousi esiin kysymys jäsenmääräkehityksen mahdollisista heijastusvaikutuksista. Yksittäisenä kysymyksenä hallitus arvioi myös nykymuotoisen edustajiston tehtäviä ja roolitusta. Keskeinen kysymys on, mitä määrätään säännöissä ja milloin on kyse toimintatavoista.

Tavoitteena on, että mahdolliset uudet säännöt hyväksytään edustajiston syyskokouksessa 2023, jolloin uusi edustajisto pääsee käynnistämään työnsä uusilla säännöillä.

SAK:n nuorisotoiminta uudistui

Vuonna 2022 SAK:n valtakunnallista ja alueellista nuorisotoimintaa päätettiin uudistaa yhdessä liittojen kanssa. Jatkossa valtakunnallisia tapahtumia ja alueellisia päiviä järjestetään vuorovuosin. Samalla valtakunnallisten tapahtumien osallistujamäärätavoitetta nostettiin ja osallistuminen sallitaan myös liiton jäsenyydestä kiinnostuneille. Alueellisten toimintaryhmien ylläpidosta luovuttiin. Jatkossa tiiviimpää nuorisotoimintaa voidaan järjestää niin halutessa aluetoimikuntien tai paikallisjärjestöjen alaisuudessa.



Helsinki-Uusimaa

- Vuonna 2021 käynnistynyt Eväitä työn muutokseen koronakriisin jälkeen -hanke jatkui. Hankkeen toimenpiteet kohdennetaan Helsinki-Vantaan lentokentän alueella toimiville tai sinne palveluja tuottaville yrityksille ja niiden työntekijöille. SAK on mukana hankkeen sidosryhmäkumppanina.
- Työelämän pelisäännöt -viikolla marraskuussa jalkauduimme Vantaalle Myyrmannin Paalutorille ja Helsinkiin Puhoksen ostoskeskukseen yhteistyössä liittojen kanssa. Työelämän pelisäännöt -konseptia esiteltiin myös lapsimessuilla, Järvenpään REKRY 2022 -messuilla ja Studia -messuilla, joka on Suomen suurin opiskelu- ja uratapahtuma. Lisäksi kävimme pitämässä eri oppilaitoksissa oppitunteja työelämän pelisäännöistä. Oppilaitoksista myös tilattiin paljon materiaalia hyödynnettäväksi.
- Elokuussa järjestimme Samassa joukkueessa -jalkapalloturnauksen ay-joukkueille. Turnauksella halutaan kerätä ihmisiä yhteen jalkapallon avulla. Turnaus sai lämpimän vastaanoton ja antoi uskoa kehittää turnauksesta jatkossa koko perheen tapahtuma. Turnaus järjestettiin yhteistyössä Jalkapallon Pelaajajyhdistys ry:n kanssa.

Lounais-Suomi

- Paperiliiton UPM-lakkolaisia tukeva toritapahtuma järjestettiin Raumalla helmikuussa. Tapahtumaan osallistui myös SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta.
- Vappujuhla järjestettiin Vähätorilla Turussa. Ensimmäistä kertaa SDP:n ja Vasemmistoliiton kunnallisjärjestöt järjestivät yhteisen vappujuhlan, jossa SAK:n jäsenliitot olivat vahvasti edustettuina ja tarjosivat paljon erilaista toimintaa vappupalloista ja grillimakkarasta lasten pomppulinnaan ja muihin aktiviteetteihin. Juhlaan osallistui arviolta 3000 henkeä.

Häme

- Liittojen työehtosopimusneuvotteluja seurattiin tiiviisti niin paikallisjärjestöissä kuin aluetoimikunnissa. Yhteisissä tapaamisissa korostui työehtosopimusten yleissitovuuden ja liittojen keskinäisen solidaarisuuden merkitys sekä valmius järjestöllisiin toimiin tarpeen vaatiessa. Aluetoimikunnan kokouksissa neuvottelutilannetta kävivät avaamassa Teollisuusliiton puheenjohtaja
- Riku Aalto ja SAK:sta puheenjohtaja Jarkko Eloranta, hallituksen vpj Katja Syvärinen ja työmarkkinapäällikkö Karoliina Huovila.

- Yhteistyötä aluehallintoviraston (AVI) kanssa heräteltiin tauon jälkeen kahdella koulutuksella. Koulutuksien aiheena olivat muun muassa AVI:n valvontahanke, fyysinen kuormitus ja työnantajan velvollisuudet työsuojelussa. Tavoitteena on jatkaa koulutuksia.
- Aluetoiminnan kehittämisprojektia jatkettiin muun muassa hyviä käytäntöjä keräämällä. Projektin myötä on tullut esiin tarve SAK:laisen liittoperheen alueellisen yhteistyön vahvistamiselle. Yhteistyön tiivistämisen puolesta puhuu muun muassa lisääntyvä paikallinen sopiminen ja tarve alueelliseen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

Pohjois-Suomi

- Pohjois-Suomen työlupalinjauksista käytiin kova väantö. Tilanne on työvoimapulan vuoksi haasteellinen, mutta saatavuusharkinnan täydelliseen poistamiseen rakennusosalta ja palvelualalta saatiin pehmenyksiä.
- Tapaamisia järjestettiin aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen kanssa. Pohjoisessa työsuojelu on osoittautunut haastavaksi

erityisesti suurilla työmailla, mutta työaikojen kanssa on vaikeuksia käytännössä kaikilla aloilla. Viranomaisresurssit ovat työmäärään nähden riittämättömiä, jonka vuoksi ammattiyhdistysliikkeen luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen sekä aktiivien raportointitarve on korostunut.

- Jo perinteeksi muodostuneet Pohjois-Suomen AY-päivät järjestettiin Levillä.

Kaakkois-Suomi

- Savonlinnan paikallisjärjestön 100-vuotisjuhlat järjestettiin 26. maaliskuuta. Samassa yhteydessä Etelä-Savon paikallisjärjestöt palkitsivat vuoden palkansaaja. Savonlinnan alueen vuoden palkansaaja oli Sinikka Turtiainen, Pieksämäen Heikki Sopanen ja Mikkelin Keijo Härkönen. Heillä kaikilla on pitkä tausta SAK:laisessa ay-liikkeessä.
- Osallistuimme ensimmäistä kertaa Etelä-Savon ELY-keskuksen maaliskuussa järjestettyyn somekaappaukseen, jossa "hyvä työelämä Etelä-Savossa" Facebook-sivuilla kerrottiin SAK:n ja aluetoimikunnan toiminnasta, SAK:n tutkimuksista, luottamushenkilöistä ja aluetyöntekijöistä. Saimme hyvää palautetta ja näkyvyyttä viikon kestäneestä kokonaisuudesta.

- Valmistautuminen eduskuntavaaleihin alkoi loppuvuodesta, kun tapasimme ehdokkaita heidän koulutustilaisuuksissaan ja kerroimme tulevasta SAK:n ja liittojen yhteistyöstä sekä esittelimme SAK:n seuraavan vaalikauden tavoitteita.

Länsi-Suomi

- SAK Pirkanmaa oli mukana pokkaamassa Vuoden oppilaitos -titteliä. Opetusalan ammattijärjestö OAJ palkitsi Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKKin vuoden oppilaitoksena 2022. TAKK sai tuomaristolta kiitosta laajasta ja saumattomasta yhteistyöstään työelämän edustajien, opiskelijoiden, kouluttajien ja hallinnon kesken. Ammattiyhdistysliike on ollut mukana ammatillista koulutusta tarjoavan, yksityisen säätiön ylläpitämän oppilaitoksen toiminnassa alusta lähtien.
- Tampere päätti SAK:n valtakunnallisen Työllisyysfoorumi-kiertueen, joka järjestettiin keväällä. Tilaisuudessa esiteltiin SAK:n tuore työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa käsittelevä tutkimus. Paikallista näkökulmaa toi TE-palvelujen kuntakokeilun tulosten läpikäynti. Tatsi ry:n tuore toiminnanjohtaja toi raikkaan tuulahduksen foorumiin kertomalla työttömien näkökulman.



- SAK:n Keski-Suomen aluetoimikunta palkitsi ensimmäistä kertaa keskisuomalaisen Vuoden Duunarin. Useista ehdotuksista valittiin palkittavaksi jyvaskyläläinen Janne Heinikangas. Hän työskentelee Kylän Kattauksella Kukkumäen ruokapalvelukeskuksessa. Valintaperusteita olivat muun muassa aktiivinen ammattiyhdistystoiminta työpaikalla sekä JHL:n ammattiosastossa.
- SAK oli otteluisäntä toista kertaa Jyväskylässä JJK:n jalkapallo-ottelussa teemalla ”Punainen kortti rasismille”. Tilaisuudessa saatiin positiivista näkyvyyttä hieman normaalista poikkeavassa yhteydessä.

Itä-Suomi

- Valtakunnallisen Työ2030-ohjelman aluepilotti ”Fokus – tuottavuutta ja työhyvinvointia Savo-Karjalaan” jatkui. Osallistuimme pilotin toteutukseen aktiivisesti ja pyrimme lisäämään työntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työpaikoilla.
- Osallistuimme rekry- ja koulutustapahtuma Megatärskyille yhteistyössä TAT:n ja Sakki ry:n kanssa. Osallistuimme myös Savon ammattiopiston ja Ammattiosaajat maailmalta -hankkeen järjestämään Mahdollisuuksia maahanmuuttajille -rekrytointitapahtumaan, johon osallistui yli 100 maahanmuuttajataustaista opiskelijaa.
- Keväällä järjestettyyn työllisyysfoorumiin osallistui joukko keskeisiä yhteistyökumppaneitamme Itä-Suomen toiminta-alueelta.

Svensk verksamhet

- Vi ordnade två tvärfackliga veckoslutskurser ”Lär dig mer” i Mariefhamn den 7–8 maj och i Vasa den 21–22 maj. Vi fick höra bland annat om välmående i arbete, allmänt bindande kollektivavtal och mediekompetens. FFC:s medlemsförbund berättade också om sina aktuella kollektivavtalsförhandlingar. 32 personer deltog i kurserna. Vi ordnade också ett svenskt seminarium i Hagalund den 19–20 november. Våra teman var samhällspåverkan, demokrati och val. I seminariet deltog många som var på våra kurser första gången.
- Vi gjorde en enkät om våra kurser och resultatet visade att de svenskspråkiga medlemmar som har deltagit i våra kurser var mycket nöjda med vår kursverksamhet.
- Medlemmarna i den svenska arbetsgruppen deltog aktivt i gruppens arbete. Gruppen hade fem möten och en planeringsdag under år 2022.
- Vi besökte också svenskspråkiga skolor och berättade om arbetslivets spelregler till exempel i Korsholm, Karleby och Pargas.

5.4.

Kansainvälinen vaikuttaminen

Työelämän lainsäädäntö eteni

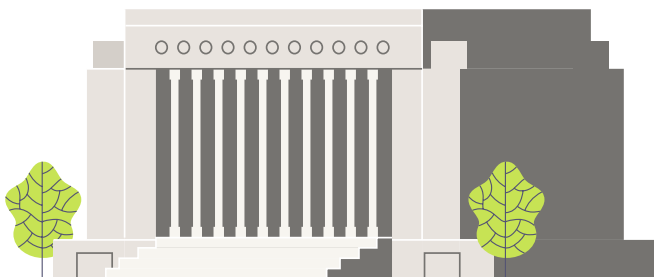
SAK:n EU-vaikuttaminen keskittyi vuonna 2022 vahvasti lainsäädäntövaikuttamiseen. Asiantuntijamme vaikuttivat Suomen hallituksen kantoihin muun muassa osallistumalla ministeriöiden EU-jaostojen työskentelyyn ja eduskunnan kuulemisiin. EU-tasolla SAK:n edustajat vaikuttivat niin unionin eri neuvonantavissa elimissä kuin ay-liikkeen eurooppalaisessa yhteistyössä. Vaikuttamistyötä tehtiin tiiviissä yhteistyössä palkansaajajärjestöjen EU-edustusto FinUnionsin kanssa.

- Kaksi vuotta eurooppalaisia työelämäkeskusteluja hallinnut vähimmäispalkkadirektiivi sai lopullisen hyväksyntänsä loppuvuodesta ja toi EU-maille muun muassa velvoitteen edistää työehtosopimusten kattavuutta. Vuoden lopulla sai lopullisen muotonsa myös palkka-avoimuusdirektiivi, joka voimaan tullessaan tulee edistämään Suomessakin palkkasyrjinnän torjumista.
- Tärkeä vaikuttamisen kohde oli myös alustatyödirektiivi. Sen tavoitteena on parantaa alustatyöntekijöiden asemaa muun muassa estämällä työsuhteiden naamiointia toimeksiantosuhteiksi. Asia sai laajasti ymmärrystä Euroopan parlamentissa, mutta sen käsittely osoittautui vaikeaksi EU:n neuvostossa, jossa osa jäsenmaista pyrki vesittämään direktiivin. Vuoden 2022 päättyessä direktiivin kohtalo oli ay-liikkeen aktiivisesta vaikuttamistyöstä huolimatta epäselvä.
- SAK edisti yhdessä yhteistyökumppaniensa kanssa myös yritys vastuudirektiiviä, josta Euroopan komissio teki esityksen helmikuussa 2022. Työntekijöiden perusoikeuksien edistämiseksi tuotantoketjuissa tuimme myös komission syyskuussa ehdottamaa asetusta, joka velvoittaisi jäsenmaat toimiin pakkotyöllä tuotettujen tuotteiden poistamiseksi markkinoilta.

Vakavien teemojen vuosi kansainvälisissä ay-järjestöissä

Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa vaikutti helmikuusta 2022 alkaen vahvasti myös ay-liikkeen kansainvälisessä toiminnassa. SAK tuki jäsenliittoineen ukrainalaisia taloudellisesti eri kanavia käyttäen, kuten osallistumalla ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin kokoamaan tukeen Ukrainan ay-liikkeen humanitaariselle työlle.

Ay-liike tuomitsi varsinkin Euroopassa jyrkästi Venäjän hyökkäyksen, mutta sota johti myös vaikeisiin keskusteluihin koskien hyökkäyssotaa tukevaa Venäjän ay-keskusjärjestö FNPR:n asemaa kansainvälisessä ay-liikkeessä. Yhdessä useiden muiden ITUCin jäsenjärjestöjen kanssa SAK asettui nopeasti vaatimaan FNPR:n jäsenyyden jäädyttämistä. Näin myös tapahtui.



SAK osallistui kansainvälisen työjärjestö ILO:n 110. työkonferenssiin Genevessä 27.5.-11.6.2022. Konferenssin aiheina olivat jokavuotinen yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä komitea (applikaatiokomitea), oppisopimuskoulutusta koskevaa standardia valmisteleva komitea, ihmisarvoista työtä ja sosiaali- ja solidaarisuustaloutta käsittelevä yleiskeskustelu sekä työllisyyttä käsittelevä keskustelu. Kyseinen keskustelu liittyy aiheiltaan vaihtuvaan ILO:n globalisaation sosiaalista oikeudenmukaisuutta koskevan julistuksen seurantaan.

Erillisessä komiteassa käsiteltiin lisäksi työsuojelun lisäämistä ILO:n työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevaan vuoden 1998 julistukseen. Työsuojelun lisääminen osaksi ILO:n perustavaa laatua olevia periaatteita on merkittävä edistys työsuojelun saralla. Näin siksi, että peruseriaatteet velvoittavat kaikkia jäsenvaltioita riippumatta siitä, ovatko ne saattaneet kansallisesti voimaan työsuojelua koskevat ILO:n sopimukset.

SAK osallistui tiiviisti myös ITUCin Melbournessa marraskuussa 2022 järjestetyn kongressin valmisteluun ja itse kongressiin. Kaksi viikkoa kongressin jälkeen ITUC ajautui kriisiin, kun vastavalittu pääsihteeri Luca Visentini joutui korruptioepäilyjen kohteeksi. SAK julkaisi välittömästi vaatimuksensa asian perinpohjaisesta tutkinnasta ja vaati yhdessä pohjoismaisten kumppanien kanssa Visentinin pidättämistä pääsihteerin tehtävästä.



5.5.

Viestintä

Tulevaisuus tänään 8.10.2022

Kahden koronavuoden jälkeen Tulevaisuus tänään -tapahtuma päästiin järjestämään jälleen kasvokkain. Paikaksi valittiin keskeinen Sokos Hotel Tripla. Tulevaisuus tänään oli aikaisempia vuosia pienimuotoisempi: rinnakkaisten keskustelujen tilalla oli yksi keskustelu kerrallaan. Keskusteluita rytmitti Punatähdet-yhtye musiikillaan ja tauoilla oli mahdollisuus tutustua näytteilleasettajiin.

Tapahtuman teemana oli hyvä työ ja samalla käynnistyi eri paikkakunnille jalkautunut Hyvän työn -kiertue.

Tapahtuman avasi palkittu toimittaja, ohjaaja ja kirjailija Ina Mikkola. Avauksen jälkeen Mikkolan keskustelukumppaneiksi saapuivat Elinkeinoelämän keskusliiton toimitusjohtaja Jyri Häkämies ja SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta, jotka kertoivat näkemysensä hyvän työn tunnusmerkeistä.

Myös päivän toisessa keskustelussa visoiitiin hyvää työtä. Keskusteluun osallistui Varustelevan perustaja Valtteri Lindholm. Lindholm on kertonut yrityksensä ääneen lausuttuna tavoitteena olevan se, että "Varusteleva olisi hiton hyvä työpaikka".

Päihteet, mielenterveys ja työelämä -aiheesta keskustelivat Irti huumeista ry:n toiminnanjohtaja Mirka

Vainikka, Mieli ry:n toiminnanjohtaja Sari Aalto-Matturi ja opettaja sekä läheiskokemusasiantuntija Marja Moisander.

Ammatistaan ylpeät duunarit -aihetta pohtivat lavalla Duunarit-hankkeen tutkija Pari Pyöriä, SAKKI ry:n puheenjohtaja Aale Päivinen ja SAK:n koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Mikko Laakkonen.

Suomalaisten työmarkkinoiden tulevaisuutta pohtivat PAMin puheenjohtaja Annika Rönni-Sallinen,

AKT:n puheenjohtaja Ismo Kokko, demari-, kokoomus- ja vasemmistonuorten puheenjohtajat Pinja Perholehto, Ida Leino ja Pinja Vuorinen sekä SAK:n hallituksen varapuheenjohtaja Katja Syvärinen.

[KATSO TALLENNETAPAHTUMASTA ▶](#)

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/katso-tallenne-sakn-tulevaisuus-tanaan-tapahtuma-kokosi-yhteen-laajan-joukon-tyoelaman-asiantuntijoita



SAK:n uutiskirje

SAK:n uutiskirje kertoo työelämän ja työmarkkinoiden ajankohtaisista tapahtumista ja trendeistä. Joka toinen viikko ilmestyvässä kirjeessä nostetaan esiin muun muassa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tekemää työtä, kerrotaan työelämään liittyvän lainsäädännön muutoksista ja esitellään SAK:n työelämää luotaavien tutkimusten ja kyselyiden tuloksia. Avaamme myös sosiaaliturvaan liittyviä muutoksia siitä näkökulmasta, miten ne vaikuttavat SAK:laisiin palkansaajiin.

Vuoden aikana ilmestyi 22 uutiskirjettä ja lisäksi huhtikuun lopussa SAK:n vappukirje, jossa kerrottiin SAK:laisista vapputapahtumista.

Uutiskirjeen vuoden luetuimpia juttuja oli artikkeli työvoimapalvelujen muuttumisesta. Esittelimme siinä näkemyksiämme voimaan tulleesta pohjoismaisesta työvoimapalvelumallista (julkaistu 19.4. netissä). Erittäin luettu oli myös juttu kyselystämme, jonka mukaan aiempaa useampi työnantaja rikkoo työehtosopimusten ja lakien määräyksiä (15.10.). Kestosuositus vuodesta toiseen on aina vuoden lopussa julkaisemamme juttu siitä, mitä muutoksia tuleva vuosi tuo palkansaajien elämään (23.12.).

Under året har vi bevakat arbetsmarknaden på svenska och berättat om aktuella fenomen och händelser i arbetslivet. Löntagarens nyhetsbrev har utkommit 23 gånger och vi har publicerat mer än 100 svenskspråkiga webbnyheter och pressmeddelanden på vår webbplats.

Vi har bland annat berättat om aktuella lagändringar och goda erfarenheter på arbetsplatserna, och har redogjort för hur FFC vill utveckla arbetslivet. Bland det mest lästa svenskspråkiga innehållet på vår webbplats finns flera artiklar om arbetsmiljöfrågor. Också vår svenskspråkiga uppföljning av kollektivavtalsförhandlingarna på förbunds nivå har varit mycket populär.

TILAA ▶

Tilaa uutiskirje osoitteesta
www.sak.fi/uutiskirje tai ruotsiksi
www.sak.fi/sv/nyhetsbrev

SAK nosti heinäkuussa SuomiAreenalla esiin työperäisen hyväksikäytön ongelmat ja ratkaisut. Keskustelijoina olivat Ylitarkastaja Katja-Pia Jenu aluehallintoviraston työsuojelun vastualueelta, ihmiskaupan uhrien auttamistyön koordinoiva asiantuntija Pia Marttila Rikosuhripäivystys RIKU:sta, työministeri Tuula Haatainen ja Rakennusliiton sopimusalavastaava Toni Malmström. Tilaisuuden juonsi toimittaja Paavo Teittinen.

Svensk kommunikation

Vi är väldigt glada över att vi under hösten kunde lansera ett svenskspråkigt undervisningsspel avsett för elever i årskurs 9. Spelet Arbetslivets spelregler fungerar på plattformen Seppo och skolorna får tillgång till spelet kostnadsfritt. Eleverna kan sedan spela spelet på sina egna enheter, medan läraren fungerar som spelhandledare. Också vårt övriga svenskspråkiga material om Arbetslivets spelregler har varit efterfrågat.

Vi har också betjänat de finlandssvenska medierna när de har bevakat arbetsmarknaden och arbetslivet. Därtill har vi medverkat i arbetet med den finsk-svenska arbetsmarknadsordlistan, som publiceras på webben av arbetsmarknadens svenska språknämnd Fackterm. Ordlistan innehåller nu 1647 finskspråkiga arbetsmarknadstermer och deras motsvarigheter på svenska.





Sivuilla vierailtiin

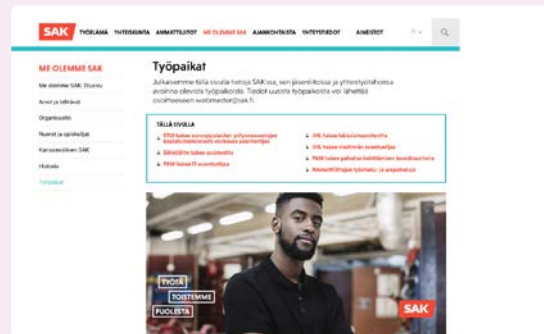
353 705

Vuonna 2021
448 194

Suosituin sivu

Avoimet työpaikat SAK:ssa ja sen jäsenliitoissa

www.sak.fi/tyopaikat



Luetuin ruotsinkielinen uutinen

Utseendet påverkar mer än vi tror i arbetslivet – "Det finns inte ett enda yrke där utseende helt saknar betydelse", säger forskare (15.6.2022)

www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/utseendet-paverkar-vara-mojligheter-att-fa-jobb-det-inte-finns-ett-enda-yrke-dar-utseende-helt-saknar-betydelse

Luetuin uutinen

SAK ja järjestöt: Hallituksen on peruttava liikenteen rahoituksen leikkaus (23.3.2022)

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sak-ja-jarjestot-hallituksen-peruttava-liikenteen-rahoituksen-leikkaus



Luetuin blogikirjoitus

Jarkko Eloranta: Nalle ja Jussi ristiretkellä (20.2.2022)

www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/nalle-ja-jussi-ristiretkella

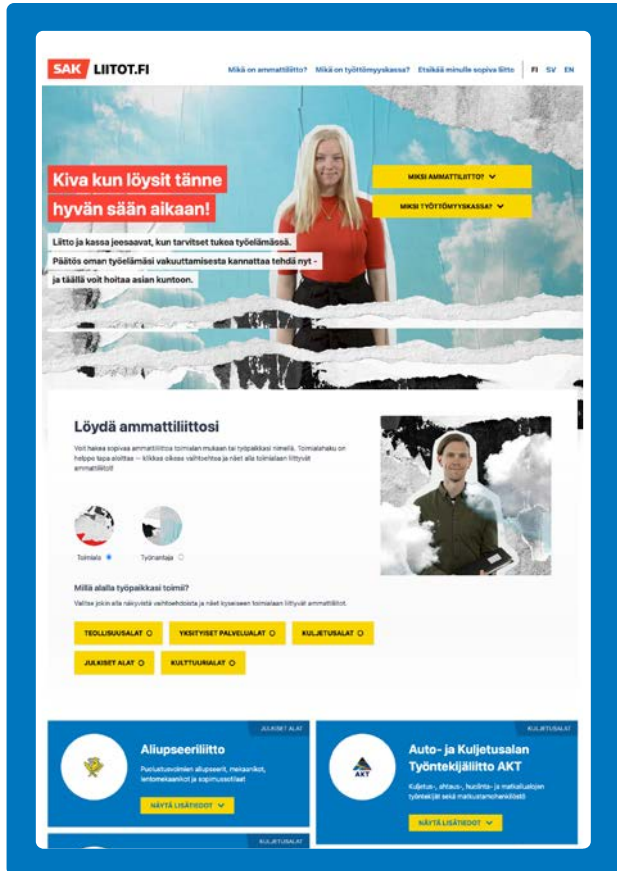


Liitot.fi

Sivuston vierailijat

18 955

Vuonna 2021
19 519

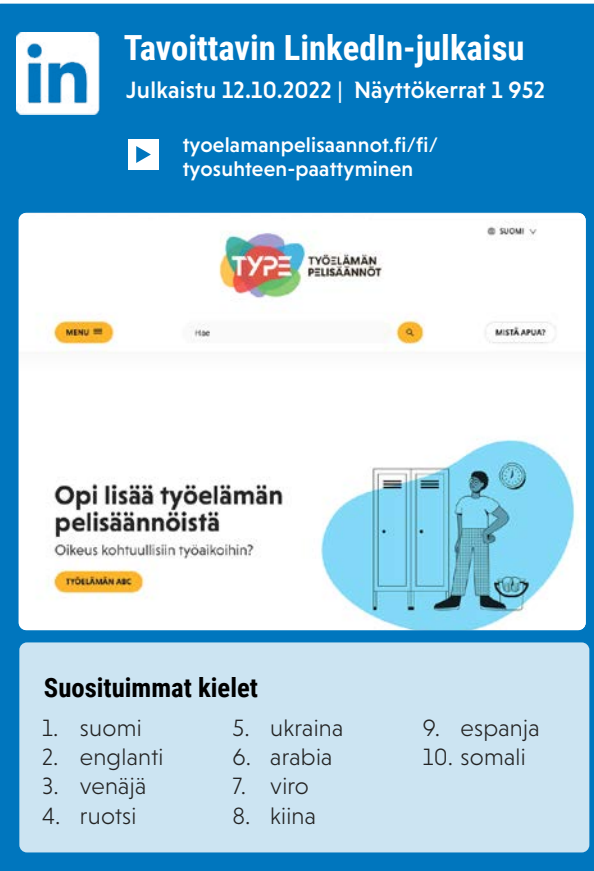


Työelämänpelisäännöt.fi

Sivuston vierailijat

98 304

Sivusto avattiin
marraskuussa 2021.



Twitter

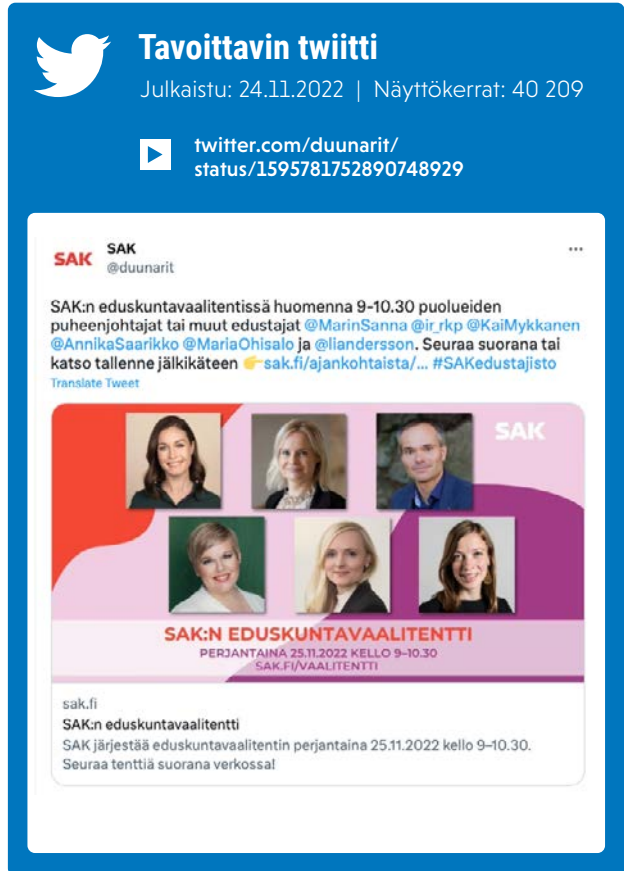
Seuraa

8 362

Kasvua

+ 6 %

Vuonna 2021, 7 919



Instagram

Seuraaja

1428

Kasvua

+ 13 %

Vuonna 2021, 1 265



Tavoittavin Instagram-julkaisu

Julkaistu 15.3.2022 | Näyttökerrat 1 630



www.instagram.com/p/CbHjvzoNTpF/



LinkedIn

Seuraaja

863

Kasvua

+ 23 %

Vuonna 2021, 699



Tavoittavin LinkedIn-julkaisu

Julkaistu 12.10.2022 | Näyttökerrat 1 952



www.linkedin.com/feed/update/urn:li:share:6985881820483469312



Facebook

Sivun tykkääjiä

8 520

Kasvua

+ 2 %

Vuonna 2021, 8 331



Löntagarenin seuraajat

Vuonna 2021, 546

540



Tavoittavin Facebook-julkaisu

Julkaistu 25.2.2022 | Näyttökerrat 12 413



www.facebook.com/74247674998/posts/10152879209744999/



6

Vastuullinen SAK

Opas ilmastonmuutoksen haittojen vähentämiseen ammattiliitoille ja aktiiveille

Ilmastonmuutos aiheuttaa jo nyt Suomessa ja maailmalla kriisejä. Esimerkiksi kuumuudesta ja myrskyistä johtuvat vaikutukset voivat olla mittavia ja ne muuttavat merkittäväällä tavalla työntekijän työtä ja arkea.

Työntekijöitä ei saa unohtaa, kun ilmastotoimia suunnitellaan. Ammattiliitot ja aktiivit voivat vaikuttaa ilmastopolitiikan sopeutumis-toimiin niin kansallisesti kuin alueellisesti sekä myös alakohtaisesti työpaikoilla esimerkiksi työturvallisuus- ja ilmastosuunnitelmia päivitettäessä. Oppaaseen on koottu laajasti keinoja, miten ammattiliitot ja sen toimijat voivat ottaa ilmastonmuutoksen tuomat vaikutukset paremmin huomioon omassa työssään. Oppaaseen on koottu esimerkkejä eri puolilta Eurooppaa siitä, miten ammattiyhdistysliike on ollut mukana toimissa, jotka edistävät ilmastonmuutokseen sopeutumista.

Oppaan voi ladata itselleen maksutta osoitteesta: www.sak.fi/serve/ilmastonmuutokseen-sopeutuminen-ja-tyoelama.

Helsinki Pride -viikolla keskusteltiin työelämän yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta

SAK oli kolmannen kerran peräkkäin Helsinki Pride -tapahtuman virallinen kumppani. Olimme mukana tapahtuman vaikuttavuuskampanjassa, joka näkyi muun muassa suurina seinäbänderoleina eri puolilla Helsingin keskustaa.

Järjestimme Helsinki Pride -viikolla yhdessä Akavan ja STTK:n kanssa kaikille avoimen keskustelutilaisuuden työelämän

yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta. Keskustelemassa olivat Wanda Holopainen, Marko Rissanen, Anukatriina Saloheimo ja Kerttu Tarjamo. Keskustelun juonsi hallituksen vpj Katja Syvärinen SAK:sta. Pride-housena toimineessa Kiasmassa pidetty tilaisuus veti salin täyteen ihmisiä. Tilausutta pystyi seuraamaan myös livestriiminä. Osallistuimme Akavan ja STTK:n kanssa yhdessä myös kahden vuoden tauon jälkeen järjestettyyn Helsinki Pride -kulkueeseen ja järjestimme sitä ennen brunssin ammattiliittojen työntekijöille ja jäsenille.

SAK on ollut mukana Helsinki Pridessa jo vuodesta 2009 lähtien. Olemme ylpeitä, että voimme edistää yhdenvertaisuutta Suomen suurimmassa ihmisoikeustapahtumassa.

TAIMI TEKO työllisti nuoria

SAK ja seitsemän sen ammattiliittoa osallistuivat vuonna 2022 jo toisena vuonna peräkkäin Suomen 4H-liiton organisoimaan Taimitekoon. Tarkoituksena on istuttaa puun taimia ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi sekä tarjota nuorille ehkä ensimmäinen mahdollisuus tutustua työelämäänsä, sen velvollisuuksiin ja oikeuksiin.

SAK:n näkökulmasta Taimiteko-toimintamallin molemmat tavoitteet, ilmastonmuutoksen torjunta ja nuorten työllistyminen, ovat erittäin tavoiteltavia asioita. SAK:n ja liittojen yhteinen taloudellinen panostus, yli 20 000 euroa, tarkoittaa noin 10 000 puun istuttamista sekä usean nuoren työllistymistä.

SAK:n maksuton työsuhdeneuvonta



Työsuhdeneuvonta antaa maksutta matalan kynnyksen konkreettista työoikeudellista neuvontaa. Kohteena on erityisesti nuoret ja maahan muuttaneet, joiden tietämys työelämän pelisäännöistä voi usein olla heikko. Matala kynnyks tarkoittaa sitä, että yhteydenottajan ei tarvitse olla ammattiliiton jäsen ja yhteyttä voi ottaa myös anonyymisti. Työsuhdeneuvonnan palvelukielet ovat suomi ja englanti. Palvelussa on mahdollisuus myös mobiilitulkaukseen, jos henkilö ei pysty asioimaan palvelukielillä. Tämä parantaa usein kaikista heikoimmassa asemassa olevien mahdollisuutta saada neuvontaa työsuhteisiin liittyvissä asioissa.

Vuonna 2022 työsuhdeneuvontaan saapui ennätysmäärä yhteydenottaja eli kaikkiaan

526 kappaletta. Edellisenä vuonna yhteyttä otti 417 henkilöä eli yhteydenotot kasvoivat merkittävästi. Kysymysten aihepiirit vaihtelivat, mutta aiempien vuosien tapaan eniten kysyttiin palkasta ja palkkasaatavista.

Olemme tehneet yhteistyötä muun muassa ihmiskaupan uhrien työelämävalmiuksien kehittämiseen tähtäävän Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä IKUT -hankkeen kanssa. SAK:n työsuhdeneuvonnan roolina yhteistyössä oli kertoa ihmiskaupan uhreille heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työntekijänä.

Hyvän mielen työpaikka

SAK haki ja sai Mieli Ry:n myöntämän Hyvän mielen työpaikka -merkin. Se myönnetään työpaikoille, jotka ovat valmiita sitoutumaan henkilöstön mielenterveyden ja hyvinvoinnin suunnitelmalliseen vahvistamiseen ja ovat pystyneet osoittamaan, että työpaikoilla on tehty työtä mielenterveyden hoitamisen eteen.

SAK osallistui myös Mielenturvaa-kampanjaan ja on mukana verkostossa, jonka tavoitteena on tehdä mielenterveyden vahvistamisesta osa jokapäiväistä arkea kaikilla työpaikoilla ja myös suositella mielenturvaa-mallin käyttöönottoa joka työpaikalla. Kampanjaan voi tutustua osoitteessa **mielenturvaa.fi**.



Sijoituksia reiluun työhön

SAK hakee sijoituskohteita, joiden arvoperusta on yhteneväinen ammattiyhdistysliikkeen oman eettisen arvoperustan kanssa. SAK pyrkii kohdentamaan sijoitukset maihin ja yrityksiin, jotka kunnioittavat ihmisoikeuksia, ILO:n kolmikantaisesti vahvistamia työelämän perusoikeuksia sekä huomioivat toimintansa aiheuttamat ympäristövaikutukset. SAK suosii sijoituksia sijoituskohteisiin, jotka edistävät toiminnallaan aktiivisesti vähähiilistä ja ilmastokestävää kehitystä.

Sijoitusstrategiaamme kuuluu pitkäjänteisyys, suurten riskien kaihtaminen, sijoitusten turvallinen hajauttaminen sekä riittävän maksuvalmiuden turvaava jatkuva likviditeetti. Tavoitteellisella ja vastuullisella sijoittamisella on suuri merkitys SAK:n varsinaisen toiminnan rahoittamisessa ja toimintamme jatkumisen varmistamisessa.

TOIMINTAKULUT

12,1 M€

Henkilöstö on SAK:n tärkein voimavara. henkilöstökulujen osuus kokonaiskuluista

6,7 M€

55 %

Vaikuttamis-, edunvalvonta-, viestintä- ja järjestötyöhön käytettiin

3 M€

Jäsenmaksutuloja kertyi

8,2 M€

Varsinaisen toiminnan kuluista

67,8 %

rahoitettiin jäsenmaksutuotoilla.

TASE

78,7 M€

Josta sijoitusomaisuutta

69,6 M€

Sijoitusten tuotto vuonna 2022 oli negatiivinen

-14,5 %

Sijoitusten tuotot ovat olleet keskimäärin 8,3 prosenttia 10 vuoden ajanjaksolla.



Henkilöstö

SAK:n henkilöstö palasi töihin keväällä erityisjärjestelyin. Esimerkiksi kahden tai useamman hengen työhuoneissa istuvat vuorottelivat ja käyttivät työtiloina vielä silloin lähes käyttämättä olleita neuvottelutiloja. Lähes kaikissa tilaisuuksissa on ollut tarjolla hybridi-mahdollisuus ja osa tilaisuuksista järjestetään kokonaan etänä.

Syksyllä siirryttiin jälleen kohti normaalia ja etäohjeistus päivitettiin sopimaan muuttuneeseen tilanteeseen. Osastot ovat sopineet keskenään läsnäkokoukset, ja jokaviikkoinen henkilöstön seurantaryhmä kokoontuu kerran kuukaudessa keskustoimistolla. Henkilöstölle


suoritetun etätyökyselyn tuloksia olemme hyödyntäneet jatkotyössä. Henkilöstöpäiviä vietimme Haikon kartanossa Porvoossa syyskuussa.

Työterveyshuollon kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä ohjausryhmän välityksellä. Ohjausryhmässä on mukana sekä henkilöstön että työnantajan edustus. Kertomusvuonna lisättiin käytettäviä työterveyshuollon eri palvelumuotoja. Sairauspoissaoloprosentti kasvoi korona-ajan ennätyksellisen matalalta tasolta, mutta oli yhä varsin maltillinen.



SAK:n henkilökunta 2022

67
työntekijää

 38

 29

9 uutta työntekijää

Keskiverto palvelusaika

10 vuotta

Henkilöstön keski-ikä

48 vuotta

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Pitänsillanranta 3
PL 157, 00531 Helsinki

sak@sak.fi



@SAKSuomen-
AmmattiliittojenKeskusjarjesto

@Lontagaren



@duunarit



@sak_ffc



SAKtuubi

www.sak.fi

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA