

2023

VUOSIKERTOMUS

SAK

Sisällys

Puheenjohtajan tervehdys	3
Ostovoima on lähtenyt palautumaan, mutta ero vuoteen 2021 on edelleen huomattava	5
Vuosi 2023 lukuina	6
2. Katsaus strategiaan painopisteisiin	7
2.1. Työntekijän edunvalvonta	8
2.2. Vaalistajalla kohti vaaleja	9
2.3. Meillä on ollut Painava syy	11
2.4. Työelämän pelisäännöt tutuiksi	14
3. Vaikuttamista työntekijän aseman parantamiseksi	17
3.1. Parempaa työelämää	18
3.2. Kunnolliset turvaverkot	21
3.2. Heikoimman puolella	23
4. Tasa-arvoinen ja mielekäs työ kaikille	29
4.1. Työtä tasa-arvon puolesta	30
4.2. Terveellinen työympäristö	32
4.3. SAK tutkii ja selvittää	34
5. Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla	36
5.1. SAK haki hallitusta, joka puolustaisi laadukasta työelämää	37
5.1. Välähdyksiä aluetoiminnasta	42
5.2. Kansainvälinen vaikuttaminen	47
5.5. Viestintä	49
6. Vastuullinen SAK	54

Aika ennen ja jälkeen – miten Orpon hallituksen ohjelma muutti kaiken

Eräänä helmikuun perjantaina vuonna 2023 Kataja-nokalle oli kerääntynyt joukko SAK:laisia ay-aktiiveja. Tunnelma oli innostunut ja jotenkin vahvan väkevä. Lähestyviin eduskuntavaaleihin oli aikaa pari kuukautta.

Syy, miksi väkemme oli kokoontunut yhteen oli SAK:n äänestysaktiivoinnin kampanjastartti. Sen aikana esittelimme työelämäteemoja ja vaalitavoitteitamme, lanseerasimme myös Vaalistaja-kampanjan ja jaoimme kampanjamateriaaleja, Kannustimme väkeämme vaalityöhön turuille ja toreille sekä kohtaamisiin työpaikoilla. Tunnelma oli korkealla ja odotukset kovat, kuten olla piti.

Vaalityön osalta kannustimme kaikkia käymään yhteiskunnallista keskustelua, pitämään esillä vaalien tärkeyttä ja merkitystä tavallisille työntekijöille. Vaikuttamistyötä varten olimme valmistelleet eduskuntavaalitavoitteemme. Pidimme sitä erittäin tärkeänä, koska poliittisen päätöksenteon merkitys työelämän säätelyn, työehtojen ja yleisesti työelämän kannalta on ollut kasvussa. Tähän on vaikuttanut se, että työnantaja edustava EK on vetäytynyt neuvottelu- ja sopimuspyödistä. Tämän vuoksi poliittinen päätöksenteko ulottuu asioihin, jotka on aiemmin sovittu työmarkkinaosapuolten kesken.

Asetimme seuraavalle vaalikaudelle tavoitteemme, joissa korostimme työelämän säätelyn parantamista, työehtosopimusjärjestelmän vahvistamista ja työmarkkinarikollisuuden saamista kuriin. Kartoitimme myös eri puolueiden tavoitteita koskien työelämä- ja sosiaaliturvakysymyksiä. Muun muassa näiden tietojen perusteella arvioimme, mitkä ovat suurimmat mahdolliset riskit työntekijöiden ja ammattiyhdistysliikkeen kannalta. Oli melko selvää, että uuden, huhtikuun eduskuntavaalien jälkeen muodostettavan hallituksen listalla tulisi olemaan erilaisia säästötoimia ja työelämän säätelyn heikennyksiä.

Hallitus saatiin lopulta muodostettua kokoomuksen, perussuomalaisten, ruotsalaisen kansanpuoleen ja kristillisdemokraattinen voimin. Kokoomuksen Petteri Orposta tuli pääministeri. SAK:n ja sen liittojen edustajat kävivät useasti Säätytalolla kertomassa näkemystään monista eri aiheista. Toimitimme hallitusneuvotteluihin myös runsaasti kirjallista materiaalia.

Valitettavasti käynneistä eikä materiaaleistamme ollut mitään hyötyä. Hallitusohjelmasta tuli lopulta työelämän ja sosiaaliturvan kannalta kopio työnantaja- ja elinkeinoelämäjärjestöjen pitkäaikaisista tavoitteista.



Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

PUHEENJOHTAJAN TERVEHDYS • VUOSIKERTOMUS 2023

Hallitusohjelma on työnantajille unelmien täyttymys ja palkansaajille karmaisevin painajaisuni. Siinä romutetaan ansiosidonnainen työttömyysturva, tehdään ontoksi työehtosopimusjärjestelmä, heikennetään lakko-oikeutta ja leikataan palkansaajien tuloja ja turvaa ennenkuulumatommalla tavalla.

Orpon hallitus pyrkii muuttamaan suomalaisia työmarkkinoita merkittävästi ja pysyvästi työnantajien toivomaan suuntaan. Hallitus markkinoi uudistuksia pohjoismaisella mallilla, mutta todellisuudessa työmarkkinaheikennykset ja sosiaaliturvaleikkaukset vievät Suomea kohti itäisemmän Euroopan työmarkkinamallia. Oikea pohjoismainen työmarkkinamalli perustuu sopimiseen ja tasapainon hakemiseen työnantajien ja työntekijöiden intressien välillä. Orpon hallitusohjelmasta tasapaino puuttuu täysin.

Hallitusohjelma ei ole ollut ainoastaan valtaisa pettymys, vaan ilmat pihalle lyövä isku suomalaisille palkansaajille. Sen vuoksi meille ei jäänyt muuta vaihtoehtoa kuin ryhtyä väellä ja voimalla vastustamaan hallituksen suunnitelmia. Heti kesälomien jälkeen polkaisimme käyntiin Painava Syy -kampanjan, jonka ensimmäinen tehtävä oli herätellä jäseniä ja palkansaajia ymmärtämään hallitusohjelman sisältämät heikennykset ja leikkaukset.

Painava Syy -kampanja alkoi viestintä- ja valistus-kampanjana, mutta jo lokakuussa järjestimme ensimmäiset ulosmarssit työpaikoilta. Jäsenet olivat vihaisia ja pettyneitä hallituksen suunnitelmiin ja myös tapaan, jolla uudistuksia valmisteltiin ja vietiin eteenpäin.

Ensitöikseen hallitus suunnitteli rajaavansa lakko-oikeutta ja sen jälkeen vuorossa oli muut heikennykset ja leikkaukset. Kolmikantaisen valmistelun alkaessa kävi pian selväksi, että palkansaajapuolen esityksille, ideoille ja näkemyksille ei annettu mitään arvoa. Jos hallitusohjelman kirjauksiin tehtiin kolmikantatyöryhmissä jotain muutoksia, ne myötäilivät työnantajapuolen näkemyksiä. Sosiaaliturvan leikkaamisessa hallitus piti yllä hurjaa vauhtia: ensimmäiset leikkaukset tulivat voimaan heti vuoden 2024 alusta. Leikkausten vaikutuksista ei tehty kunnollisia vaikutusarvioita. Valmistelu on tehty myös kiireellä, koska lausuntoaikoja lyhennettiin.

Hallituksen ainoa tavoite on viedä leikkaukset läpi ja saada ne voimaan. Tämän takia jouduimme koventamaan työtaistelutoimia koko syksyn ajan. Tavoitteemme oli ja on aikaansaada tasapainoa hallituksen erittäin koviin työelämätoimiin. Olemme halunneet saada aikaan aidot ja tasapainoisemmat neuvottelut hallituksen, työnantajien ja palkansaajien kesken. Hallitus ei ole osoittanut tähän kuitenkaan minkäänlaista halua. Sen vuoksi työmarkkinoiden pattitilanne jatkuu tätä kirjoittaessa ja näyttää jatkuvan vielä pitkään.

Ymmärrämme, että kova oikeistohallitus tekee ay-liikkeen näkökulmasta epämiellyttävää politiikkaa ja ratkaisuja, jotka ovat ikäviä palkansaajille. On kuitenkin vaikea ymmärtää sitä, ettei hallitus ole missään asiassa halunnut hakea kompromissia. Tämän sijasta halutaan saada aikaan massiivisen työmarkkinakonfliktin, joka heijastuu koko yhteiskuntaan. Konfliktin mittaluokka

on sellainen, että sen jälkiä siivotaan useampi työmarkkinakierros ja varmasti useampi hallituskausi.

Rauniot savuavat, mutta hallituksen keskeiset ministerit ulkoistavat itsensä ratkaisun hakemisesta ja toteavat, että hallitusohjelma on hyvä ja heillä on eduskunnan enemmistö takanaan. Näin onkin, eikä sitä kukaan kiistä. Näin onkin, mutta samalla kysymme, että onko viisasta ajaa suomalainen työelämä ja yhteiskunta vakavaan vastakkainasetteluun sekä eripuraan hankkeilla, jotka eivät juuri kohenna julkista taloutta tai paranna työllisyyttä. Kova oikeistoideologia tulee yhteiskunnalle kalliiksi monella tavalla.

Vuosi 2023 on ollut työntäyteinen, kiireinen ja myös monella tapaa rankka niin SAK:n ja sen ammattiliittojen työntekijöille, kenttäaktiiveille kuin jäsenille. Haluamme lausua kaikille suuret kiitokset ja osoittaa valtavan arvostuksen. Te olette tehneet upeaa työtä. Olemme osoittaneet, että tiukassa paikassa seisomme rinta rinnan toisiamme tukien ja puolustamme suomalaisen työntekijän etuja ja oikeuksia.

Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

Ostovoima on lähtenyt palautumaan, mutta ero vuoteen 2021 on edelleen huomattava

Palkansaajien ostovoiman heikentyminen pysähtyi kahden vuoden pudotuksen jälkeen vuonna 2023. Erityisesti julkisen sektorin työntekijöiden ostovoima kehittyi myönteiseen suuntaan muihin palkansaajaryhmiin verrattuna, koska he saivat muita korkeammat sopimuskorotukset toissa vuonna. Ero sektoreiden ansiotason kehityksessä oli kuitenkin vuonna 2023 maltillinen.

SAK:n jäsenliitot onnistuivat hyvin edellisellä sopimuskierröksellä, vaikka tilanne oli poikkeuksellisen vaikea. Sopimuksen tulos on ollut riittävän vahva, jotta ostovoiman kehitys on palautettu uudestaan kasvu-uralle. Samalla yleisen linjan mukaiset palkankorotukset ovat olleen riittävän maltillisia, jotta hyvä hintakilpailukyky on turvattu. Tämä tukee hyvää työllisyyskehitystä tulevaisuudessa.

Myös inflaatio on hidastunut. Tämä on tärkeää, jotta turvaamme ostovoiman kasvun. Esimerkiksi energian hinnan nousu on tahtunut lähes täysin. Sen sijaan palveluiden inflaatio on edelleen koholla. Vaikka ostovoiman lasku on käännetty maltilliseksi kasvuksi, ero vuoteen 2021 on edelleen huomattava. Vuoden 2023 lopulla ostovoima on edelleen noin kuusi viiva seitsemän prosenttia matalampi kuin vuonna 2021.

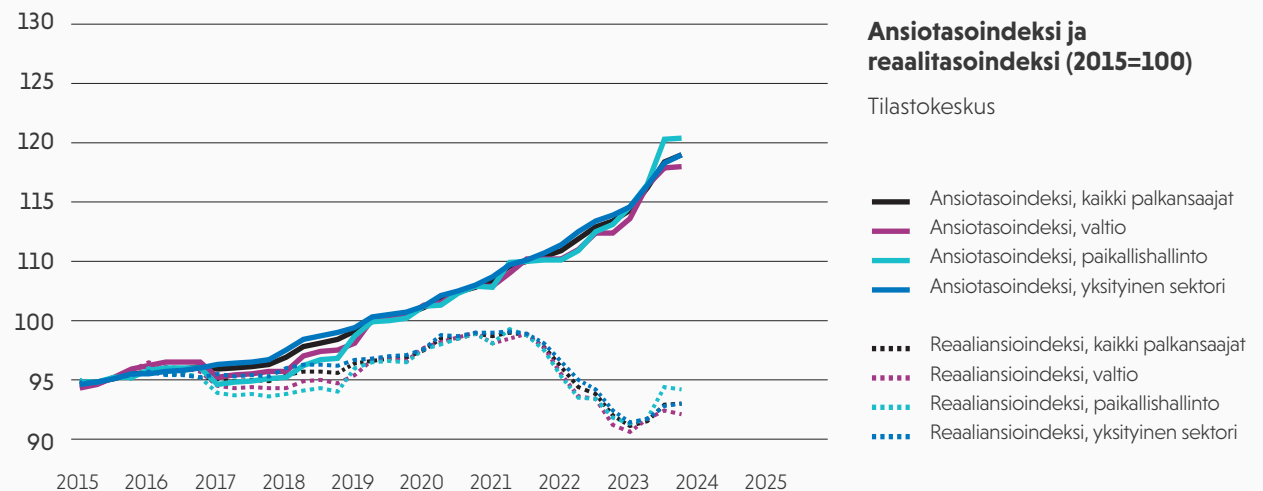
Ostovoiman odotetaan palautuvan ja kasvun jatkuvan vuoden 2024 aikana. Vaikka vuoden 2024 sopimuskorotukset asettuvat useimmilla aloilla kahden ja kolmen prosentin välille, useiden ennusteiden mukaan ansiotaso kasvaa 3,5–4 prosentin vauhtia. Inflaation

uskotaan painuvan reiluun kahteen prosenttiin vuonna 2024. Sen sijaan suhdannetilanne arvioitiin vielä vuoden 2023 syksyllä maltilliseksi, mutta se saattaa osoittautua ennusteita syvemmäksi. Hallituksen ajamien leikkausten ja julkistalouden lisäsopeutusten vaikutukset voivat syventää taantumaa. Myös työmarkkinatilanteen kärjistyminen lisää taloudellista epävarmuutta.

Jos taantuma syvenee vuonna 2024, tämä voi näkyä ennustettua hitaampana ansiotason ja ostovoim

man kasvuna. Jos taantuma syvenee, palkkaliukumien osuus voi pienentyä, jolloin ansiotason kasvu perustuisi vuonna 2024 odotuksia enemmän sopimuskorotuksiin. Palkkaliukumilla tarkoitetaan palkkatulojen kasvua siltä osin, joka ylittää TES:en sopimuskorotusten tason. Palkkaliukumaa voi syntyä esimerkiksi paikallisesti sovittujen tulospalkkioiden muodossa tai kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa paremmin palkattuihin tehtäviin.

Ansiotasoindeksi kuvaa ansiotulojen muutosta. Reaaliansiotaso taas suhteuttaa ansiotulojen kasvun kuluttajahintojen muutokseen.



Vuosi 2023 lukuina

SAK:LAISIA JÄSENIÄ

801 494

NAISIA

354 324 | 44,2 %

MIEMIÄ

447 170 | 55,8 %

80

PAIKALLISJÄRJESTÖÄ

1 736

AMMATTIOSASTOA

PÄÄTTÄVÄT ELIMET



EDUSTAJISTO

115

 50  65

Jäsentä



72

LAUSUNTOA

KOKOONTUMISET

EDUSTAJISTO

2

 krt

HALLITUS

10

 krt

JOHTORYHMÄ

32

 krt

TYÖVALIOKUNTA

5

 krt

HALLITUS

19

 6  13

Jäsentä

39

ASiantuntijakuulemista

JOHTORYHMÄ

6

 3  3

Jäsentä

375

SAK:LAISIA EDUSTUKSET

2

Katsaus strategisiin painopisteisiin

2.1.

Työntekijän edunvalvonta

Työehtosopimuskierrros

Saimme syksyllä 2022 alkaneen työehtosopimuskierroksen päätökseen vasta helmikuussa 2023. Teollisuusliitto oli käynyt neuvotteluja teknologiateollisuuden sekä kemian perusteollisuuden työehtosopimuksista jo syksystä 2022, mutta ratkaisua ei tuntunut löytyvän. Neuvotteluja käytiin vuonna 2022 poikkeuksellisen korkean inflaation vallitessa. Työnantajapuolen ensimmäiset palkankorotustarjoukset eivät olisi varmistaneet työntekijöiden ostovoimaa edes puoliksi.

Kaupan ja ahtausalan työehtosopimukset olivat myös katkolla tammikuun lopussa. Liitot jättivät useita työtaisteluilmoituksia, ja neuvottelutulos syntyi vihdoin teknologiateollisuuden osalta helmikuun alussa ja levisi kohtalaisen nopeasti eri aloille.

Työnantajien koordinaatio oli tuttuun tapaan tiivistä, eikä ensimmäiset ratkaisut tulleet helpolla. SAK:laisten liittojen yhteinen #Palkkaliitto -kampanja edesauttoi kuitenkin yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Perhevapaaudistus toi myös yhteisiä tekstivoittoa, jotka toteutimme vaihtelevasti eri aloilla.

Kahden vuoden sopimuksissa palkankorotustaso oli noin seitsemän prosenttia sisältäen prosentin ker-

taerän. varmistimme sen, että työntekijöiden ostovoiman raju lasku hidastui merkittävästi.

Palkkaliitto

Palkkaliitolla SAK ja sen ammattiliitot halusivat vahvistaa ulkoisesti ja sisäisesti yhtenäistä kuvaa koordinaatiosta ja keskinäisestä tuesta työmarkkinakerroksella. Työnantajat ovat koordinoineet omaa neuvottelutoimintaansa jo vuosia, joten oli luonnollista, että sitä tehtiin nyt myös SAK:n liittojen välillä.

SAK:n hallitus linjasi, että liitot koordinoivat mahdollisia järjestöllisiä toimia, joista päätökset tehdään kuitenkin erikseen liittojen omien ja keskusjärjestön toimintatapojen puitteissa. Järjestötoimien valmistelutyössä oli mukana kahdeksan jäsenliittoa, jotka korostivat avoimuutta, aitoa luottamusta ja yhteistyön välttämättömyyttä.

Sosiaalisessa mediassa loimme yhtenäisyyttä menestyksekkäästi, kun käytössä oli sama graafinen ulkoasu, jossa näkyi #palkkaliitto sekä osallistuvien liittojen logot. Yhteinen viesti, visuaalinen ilme ja aiheutunniste sitoivat yhteen niin ammattiliittojen omien neuvotte- luiden uutiset kuin solidaarisuuden osoitukset toisten

ammattiliittojen järjestöllisille toimille. Median kiinnostus kantoi ja Palkkaliitosta tuli käytetty ja tunnistettu termi. Tuimme järjestöllisiä toimia kirjoittamalla myös artikkeleita ja antamalla haastatteluja.

Koordinaatioryhmän laatima suunnitelma ulotui eduskuntavaaleihin saakka ja täydensimme sitä neuvottelutilanteen edetessä. Työtaistelutoimet etenivät niin, että ajoitimme ne sopimuksettomiaan aikaan. Poikkeuksena olivat tukilakot. Koordinaatioryhmä suunnitelmien mukaan toiminta oli vaiheittaista ja se eteni aaltomaisesti niin, että vaikutukset kasvoivat. Kohdensimme toimenpiteitä tarkkaan valittuihin yrityksiin. Koordinaatioryhmä piti tiiviistä yhteyttä ja huolehti siitä, että kaikki osapuolet olivat tietoisia esimerkiksi sovituista neuvottelu- tai sovitteluaikajankohdista. Prosessi eteni suunnitelmien mukaan keskinäisen luottamuksen, avoimuuden sekä kunnioituksen ilmapiirissä, mikä antoi hyvän pohjan myös tulevalle yhteiselle tekemiselle.

2.2.

Vaalistajalla kohti vaaleja

SAK ja sen ammattiliitot lähtivät kevään 2023 eduskuntavaaleihin yhteisellä kampanjalla. Huolestutti kohdistui erityisesti SAK:laisten liittojen jäsenten äänestysaktiivisuuteen, mikä on ollut heikompi kuin keskimäärin suomalaisilla.

Päätimme, että yhteisessä Vaalistaja-kampanjassa tavoitteemme on purkaa politiikan myyttejä. Halusimme tuoda esille kansatajuisesti sen, millaisista työntekijöiden arkeen liittyvistä kysymyksistä politiikassa päätetään ja mitä eri puolueet ovat niistä mieltä. Tavoitteenamme oli antaa etenkin nuoremmille äänestäjille eväitä äänestyspäätöksen tekemiseen.



Vaalistajan ytimeen valittiin sellaiset teemat, jotka koskettavat tutkitusti erityisesti duunariksi itsensä mieltäviä työntekijöitä.

Miten saadaan rahat riittämään, vaikka hinnat nousevat?

- Millainen merkitys sunnuntaisillä ja muilla työhön liittyvillä palkanlisillä on ihmisten toimeentulolle?
- Työttömyys voi osua keneen tahansa. Miten turvataan ihmisen oikeus saada tukea siinä tilanteessa?
- Miten työntekijöiden tulot saadaan riittämään menojen kasvaessa?
- Sähkön hinnan nousua on hillittävä verottamalla energiyhtiöiden ylisuuria voittoja ja palautettava näin kerätyt rahat perheille.

Kenelle hyvinvointipalvelut kuuluvat?

- Miten varmistetaan, että lastemme varhaiskasvatus ja koulutus toimivat kunnolla?
- Vanhusten huolenpidon ja hoidon on oltava inhimillistä, ammattitaitoista ja sen tulee vastata ikäihmisten tarpeisiin. Miten se saadaan toteutumaan?

Miten työpaikalla saadaan parhaiten yhteistyö sujumaan?

- Työehtosopimuksia ja työtä koskevia lakeja on noudatettava. Mitä keinoja on työmarkkinarikollisuuden kitkemiseen?
- Työehtosopimukset määrittävät palkkojen ja työehtojen vähimmäistason. Miten varmistamme, että kaikilla on samat oikeudet kuin heillä, joita suojaa työehtosopimus?
- Miten voidaan lailla vahvistaa, että kaikilla ihmisillä on oikeus vaikuttaa työolosuhteisiinsa?

Kuuluuhan ihmisarvo kaikille ja onhan vastuu maapallosta yhteinen?

- Miten taataan, ettei työelämässä tai muualla yhteiskunnassa syrjitä ihonvärin, uskonnon, syntyperän, sukupuolen tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden takia?
- Ilmastonmuutos ja luontokato uhkaavat kaikkea elämää maapallolla. Niiden hillitsemiseen täytyy kaikkien osallistua. Miten varmistamme, että keinot ovat oikeudenmukaisia eivätkä heikennä jo valmiiksi heikommassa asemassa olevien asemaa kohtuuttomasti.

Pyrimme siihen, että kerroimme asioista mahdollisimman mielenkiintoisesti ja houkuttelevasti. Koomikot Eeva Vekki ja Johannes Mollberg tarjosivat joka viikko studiolähetyksen, jossa he avasivat teemoja huumorin keinoin. Muotoilimme Vaalistaja-kampanjan teemoja myös helposti ymmärrettäviksi sisällöiksi niin sosiaalisessa mediassa, uutiskirjeessä kuin vaalistaja.fi-verkkosivuilla.

Kampanjasta vastasi kampanjatiimi, jossa toimi täysipäiväisesti sekä SAK:n että liittojen työntekijöitä. Tämän lisäksi toimintaa ohjasi liittoista koottu koordinaatioryhmä.

Vaalistaja näkyi turuilla ja toreilla

Vaalistajan kautta toteutimme valtavan määrän tapahtumia eri puolille Suomea. Kampanjastartti pidettiin Helsingin Katajanokalla 10. helmikuuta. Tilaisuuteen osallistui satoja ay-aktiiveja eri puolilta Suomea.

Tämän jälkeen Vaalistajan värit, neonkeltainen ja violetti, alkoivat näkyä eri puolilla maata ja parhaimmillaan kampanja jalkautui viikonloppuisin kymmeniin kohteisiin samaan aikaan. Innostimme ihmisiä ottamaan vaalit puheeksi myös työpaikoilla. Keskustelun avuksi teimme materiaalia, jota jokainen pystyi itse lataamaan ja myös tulostamaan tarvittaessa.

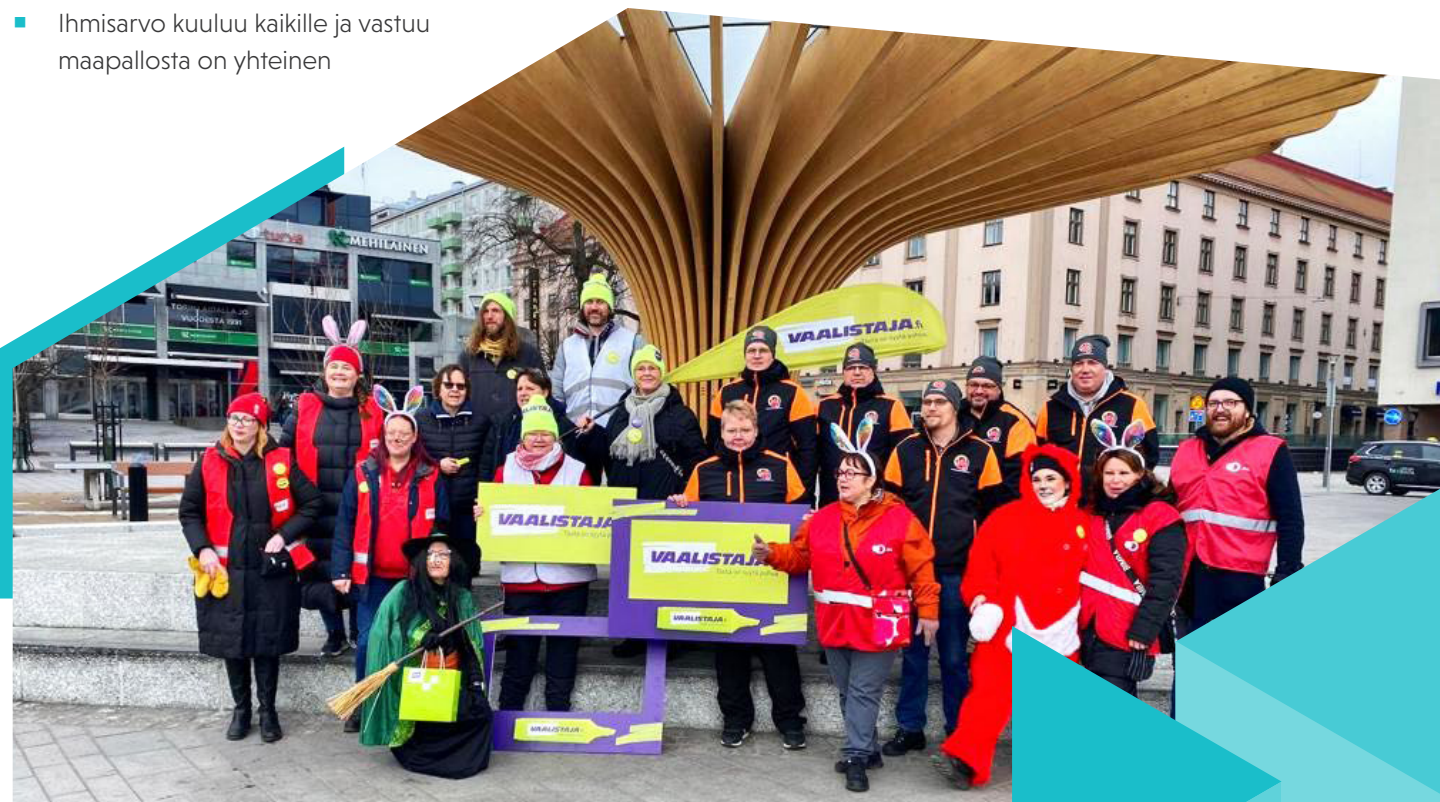
Joka neljäs kansanedustaja oli mukana galleriassa

Halusimme auttaa ihmisiä äänestyspäätöksen kanssa ja kokosimme työntekijöiden näkökulmasta ystävälliset ehdokkaat yhteen osoitteeseen www.eduskuntavaaligalleria.fi. Kävimme jokaisen galleriaan pyrkineen ehdokkaan kanssa puhelinkeskustelun, jonka aikana selvitimme, oliko hän valmis sitoutumaan seuraaviin neljään teemaan ja niihin sisältyviin tavoitteisiin:

- Rahojen on riitettävä, vaikka hinnat nousevat
- Hyvinvointipalvelut kuuluvat myös meille
- Sopu työpaikoille
- Ihmisarvo kuuluu kaikille ja vastuu maapallosta on yhteinen

Saimme galleriaan mukaan peräti 500 ehdokasta, joista 54 valittiin eduskuntaan. Voimme sanoa, että joka neljäs kansanedustaja, joka on sitoutunut työntekijäystävällisiin arvoihin, tuli valittua. Valitettavasti monet heistä edustavat oppositiopuolueita.

Gallerian lisäksi selvitimme puolueiden kannat työelämäkysymyksissä. Tuotimme materiaalista paperin, jonka avulla äänestäjä pystyi tarkistamaan, mitä mieltä puolue on eri kysymyksistä. Paperi sai nimen "peukkupaperi", koska kannat oli kuvattu peukulla ylös tai alas. Kävimme läpi myös tärkeimmät eduskuntavaaliväittelyt ja analysoimme niiden annin työelämä näkökulmasta.



VAALISTAJA.fi



2.3.

Meillä on ollut Painava syy

#PAINAVASYYY

Kokoomuksen ja perussuomalaisten kättilöimä hallitus-ohjelma on ollut harvinaisen selkeäsanainen tavoitteiden suhteen. Tuoreiltaan sitä kuvailtiin työnantajajärjestöjen ja elinkeinoelämän toiveiden täyttymykseksi. "Vahva ja välittävä Suomi" on rakennettu pitkälti sosiaaliturvan heikentämisen ja työntekijöiden turvan heikentämisen pohjalta. Työntekijän asemaa parantavia kohtia ohjelmassa ei juurikaan ole.

Kaiken lisäksi hallitus oli aikatauluttanut sosiaaliturvan laajat heikennykset taktisesti heti hallituskauden alkuun. Samoin lakko-oikeuden rajaamiseen tähtäävä työ käynnistyi heti.

Tiivistimme ammattiliittojemme kanssa järjestöllisen, viestinnällisen ja yhteiskuntavaikuttamisen koordinaatiota heti alkusyksystä. Näin vahvistimme strategista suunnittelua sekä yhdenmukaistimme ja terävöitimme järjestöllisten toimien suunnittelua ja toteuttamista. Kehitimme ja rakensimme yhdessä myös viestintää ja paransimme tiedonkulkua kaikilla sektoreilla.

Yhteinen tekemisemme sai nimen Painava Syy. Nimi syntyi hallitusohjelman kirjauksesta, jossa henkilöperusteiseen irtisanomiseen ei tarvittaisi enää asiallista ja painavaa syytä, vaan pelkkä asiallinen riittäisi. Toisin sanoen irtisanomiseen tarvitsisi tehdä jatkossa vähemmän kokonaisharkintaa. Nimi tarkoittaa myös

Orpon-Purran hallituksen leikkauslista

Työehtojen heikennykset

- ✘ Ensimmäiseltä sairauspoissaolopäivältä ei saa palkkaa
- ✘ Työntekijän irtisanomiseen riittää "asiallinen syy"
- ✘ Työlainsäädännöstä halutaan poiketa sopimalla työpaikoilla heikommin ilman luottamusmiestä
- ✘ Vuoden määräaikainen työsopimus ei vaadi erityistä perustetta
- ✘ Työriitojen ratkomista hankaloitetaan rajoittamalla valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia
- ✘ Lomautuksen varoaikaa lyhennetään
- ✘ Takaisinottovelvoite ei enää koske alle 50 henkilön yrityksiä

Lakko-oikeuden rajoitukset

- ✘ Oikeutta tukilakkoihin ja poliittisiin lakkoihin rajoitetaan
- ✘ Lakkoon osallistuneelle työntekijälle 200 €:n sakko, jos lakko todetaan laittomaksi
- ✘ Lakkosakkoja korotetaan roimasti

Sosiaaliturvan leikkaukset

- ✘ Työttömyysturvan lapsikorotukset poistetaan
- ✘ Sovitellun työttömyysturvan suojaosa poistetaan
- ✘ Ansiopäivärahaa leikataan jo kahden kuukauden jälkeen
- ✘ Työttömyysturvan omavastuu-aikaa pidennetään
- ✘ Ansiopäivärahan saamiseen tarvittavaa työssäoloaikaa pidennetään
- ✘ Työttömyyspäivärahan työssäoloehto euroistetaan
- ✘ Palkkatuettu työ ei kerrytä työttömyyspäivärahan työssäoloehto
- ✘ Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus estää työttömyysetuuden saamisen jaksotusajalta
- ✘ Vuorotteluvapaa lakkautetaan
- ✘ Aikuiskoulutustuki lakkautetaan
- ✘ Ikääntyvien työttömien turvaa heikennetään
- ✘ Asumistuen työssäkäyntiin liittyvä suojaosa poistetaan ja tukea leikataan
- ✘ Toimeentulotukea leikataan ja sen saamista vaikeutetaan
- ✘ Korotettuna maksettava vanhempainraha poistetaan ensimmäisen 16 arkipäivän ajalta



sitä, että hallitusohjelman kirjaukset ovat painava syy nousta vastarintaan niiden toteuttamista vastaan.

SAK:n työvaliokunta hyväksyi elokuun kokouksessaan järjestöllis-viestinnällisen suunnitelman, johon kirjasimme sekä tarkkoja lähikuukausina toteutettavia toimenpiteitä että toiminnan kaarta pidemmälle. Tekemisen perustaksi kirjasimme tietoisuuden lisäämisen, aktiivien valistamisen ja osaamisen vahvistamisen. Tämän tiimoilta koulutimme ensimmäisenä ammattiliittojen jäseniä ja tuotimme materiaaleja työpaikoille jaettavaksi. Lisäksi kiersimme puhumassa sadoissa paikallisissa tilaisuuksissa, järjestimme viisi alueellista suurtilaisuutta syyskuussa ja laadimme kymmeniä kirjoituksia, kannanottoja ja somepostauksia.

Syyskuun aikana yhteensä viidellä paikkakunnalla järjestettyihin tapahtumiin osallistui tuhansittain ihmisiä. Tapahtumissa asiantuntijat kävivät läpi hallituksen heikennyksiä. Tilaisuuksissa oli myös paneeli, jossa eri puolueiden kansanedustajat puhuivat aiheesta.

Lokakuussa järjestimme suur tapahtuman hotelli Triplassa, jossa lähes 500 SAK:laisten liittojen aktiivia ja hallinnon jäsentä kävivät läpi hallituksen heikennyksiä ja pohtivat yhteisiä toimia. Henki oli korkealla ja tuki toimille vahvaa. Tilaisuutta varten olimme selvittäneet myös sitä, miten hyvin hallituksen väittämä, ettei Suomessa tehdä mitään, mitä ei muissa Pohjoismaissa ole jo toteutettu, piti paikkaansa. Selvityksemme mukaan sosiaaliturvamme taso on jo esimerkiksi nyt heikompi kuin muissa Pohjoismaissa. Työelämään ja lakko-oikeuteen liittyvissä väittämässä totesimme, että hallitus on poiminut rusinoita pullasta eli ottanut eri maista työnte-

kijöiden aseman heikennyksiä mutta jättänyt huomiotta muissa maissa vastineeksi tehdyt parannukset.

Jo elokuussa olimme laittaneet liikkeelle luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille suunnatun vetoomuksen, joka oli nähtävillä ja allekirjoitettavissa 28.8.–16.10.2023. Tuona aikana se sai 5 465 varmennettua allekirjoitusta, ja henkilöt edustavat yli puolta miljoonaa työntekijää SAK:laisilta aloilta. Vetoomus luovutettiin hallituspuolueiden edustajille 17.10.2023, jonka lisäksi järjestimme seitsemän vaalipiirikohtaista vetoomuksen luovutustilaisuutta.

Mielenilmauksia parista tunnista päiviin

Varsinaiset järjestölliset toimet etenivät aaltomaisesti strategian mukaisesti. Lähdimme liikkeelle vaalipiireittäin toteutuvista, pistemäisistä, spontaaneista ja lyhytkestoista mielenilmauksista. Niiden tavoitteena oli saada mahdollisimman pienellä haitalla maksimaalinen näkyvyys. Ajoitimme toimet syyskuun loppuun ja lokakuun alkuun viikoille 39–41. Sekä viestinnällinen että toiminnallinen koordinaatio onnistui erinomaisesti.

Järjestöllisten toimenpiteiden toinen aalto ajoitui marraskuun loppuun viikoille 45–48. Sen aikana toteutimme maksimissaan vuorokauden mittaisia, edelleen vaalipiireittäin eteneviä ulosmarseja. Tavoitteena oli, että tunnelma vakavoitui ja syntyi tietoisuus kovenevista oteista. SAK:n edustajisto kokoontui 26.–27. marraskuuta ja jälkimmäisenä päivänä toteutimme marssin valtioneuvoston eteen. Ministeri Purra oli kertonut julkisuudessa odottavansa, että SAK tulisi

hänen työhuoneensa ikkunan alle, joten pidimme siinä kahvihetken. Purra ei tullut kuitenkaan keskustelemaan kanssamme.

Kolmannen aallon ajoitimme joulukuun puoleen väliin. Torstaina 14.12. 2023 järjestimme koko maassa samanaikaisesti toteutuneen, maksimissaan vuorokauden mittaisen poliittisen työnseisauksen, johon osallistui kymmeniätuhansia SAK:laisia. Samanaikaisesti järjestimme ympäri maata kymmeniä toritapahtumia, joiden tarkoituksena oli sekä vahvistaa lakkolaisten yhteisrintamaa, että jakaa kansalaisille tietoa työtaistelujen taustalla olevista hallituksen suunnitelmista.

Hallituksen kuurot korvat

Ehdimme tekemään analyysseja valinneesta tilanteesta jo kesällä ja julkaisimme useita kirjoituksia, joissa kävimme läpi hallitusohjelmaa.

Jatkoimme vaikuttamistyötä virallisia kanavia pitkin koko syksyn. Tapaamisia järjestyi jonkin verran, mutta ne eivät valitettavasti tuottaneet tulosta. Myös kolmikantaisia työryhmiä järjestettiin, mutta käytännössä niissä ei keskusteltu aidosti vaihtoehtoista, vaan ne olivat teatteria. Sama koski myös lausuntoja. Hallitus on todennut useaan kertaan, että heidän mielestään hallitusohjelma on hyvä, eivätkä he näe syytä tarkastella sitä uudestaan. Myös muut keskusjärjestöt ja etujärjestöt yhtyivät usein vaatimuksiimme. Tämäkään ei kääntänyt hallituksen päätä. Vaatimuksistamme huolimatta hallitus ei missään vaiheessa laskenut esimerkiksi heikennysten yhteisvaikutuksia.

Teimme useita mielipidemittauksia, joiden mukaan suomalaisten tuki lakoille pysyi jatkuvasti erittäin korkealla. Kysyimme, että kannattavatko ihmiset lakkoja ja muita toimia. Kysyimme myös työväestöltä ja koko väestöltä, vastustavatko vai ovatko he hallitusten toimien kannalla. Jokaisessa mielipidemittauksessa saimme kansan tuen. Myös toisissa keskusjärjestöissä olevat ammattiliitot olivat mukana toimissa. Varsinkin ammattiliitto PRO ajoitti omia toimiaan työpaikoilla SAK:laisten ammattiliittojen toimien kanssa samanaikaisiksi.

Sosiaaliturvaan liittyvistä heikennyksistä osa tuli voimaan jo vuoden 2024 alusta. Useita muita heikennyksiä tulee voimaan porrastetusta pitkin vuotta 2024. Asiantuntijatyöstä, jota on tehty sosiaaliturvaan, lakko-oikeuteen ja työelämän turvaan kohdennettuja heikennyksiä vastaan, voi lukea tarkemmin seuraavista osioista.



KUVA: ILONA SAVITIE JA SAMI MÄKINEN



#PAINAVASY



KUVA: VESA MOILANEN

2.4.

Työelämän pelisäännöt tutuiksi

Työelämän pelisäännöt eli TYPE-palvelu tukee nuorten ja maahan muuttaneiden työelämätaitoja. Nuorisoalan ammattilaisille suunnatulla kyselytutkimuksella kartoitimme myös tunnettuutta ja kehitysehdotuksia yhteistyössä Julkisten alojen ammattiliitto JHL:n kanssa. TYPEn materiaalit ovat selkeää kieltä ja erilaiset monikieliset sisällöt tarjoavat työelämätietoa omalla äidinkiellällä mahdollisimman monelle. Palvelun tarjomaa työelämätietoa päivitetään aina lakien ja säädösten muuttuessa.

Laaja työelämätiedon tietopankki

Työelämänpelisäännöt.fi kasvatti kävijämääriä +44,7 prosenttia ja henkilökohtaisen työsuhdeneuvonnan yhteydenottomäärät kasvoivat +30 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Työelämätiedon opetusmateriaalina toimivaa digitaalista Työelämän pelisäännöt -peliä pelattiin vuoden aikana 134 eri paikkakunnalla. Suomenkielistä peliä pelasi 1261 oppilasryhmää ja ruotsinkielistä peliä 47 ryhmää. Noin puolet pelikerroista oli yhdeksäsluokkalaisten kanssa ja muut pääosin ammatillisissa oppilaitoksissa.

Painettujen Työelämän pelisäännöt -oppaiden sarja kasvoi venäjänkielisellä julkaisulla. Maksutonta opassarjaa hyödyntävät oppilaitokset, kotouttamiskoulutusta tuottavat palveluntarjoajat, TE-toimistot sekä esimerkiksi luottamusmiehet SAK:laisilla työpaikoilla. Erilaisissa nuorille ja maahan muuttaneille suunnatuissa neuvontapalveluissa oppaat voivat toimia myös luotettavana lähdemateriaalina neuvontatyön tukena. Suomenkielistä TYPE-vihkoa tilattiin 13 200 kappaletta. Myös muiden kielisiä versioita tilattiin runsaasti (ruotsi 579, englanti 2792, venäjä 1577, ukraina 2795 ja monikielistä miniesitettä 3537 kpl)

SAK:n alueasiantuntijat vierailivat eri puolilla Suomea ammatillisissa oppilaitoksissa sekä nuorten ja maahan muuttaneiden matalan kynnyksen neuvontapisteissä kertomassa työelämän pelisäännöistä. Nämä työelämätiedon luennot saivat kiitettävää palautetta.

Työelämän pelisäännöt -palvelua tehtiin tutuksi oppilaitosmaailmalle Educa-messuilla ja suoraan nuorille Studia-messuilla. Monikielistä materiaalia ja työsuhdeneuvontaa esittelimme myös Maailma kylässä -tapahtumassa.



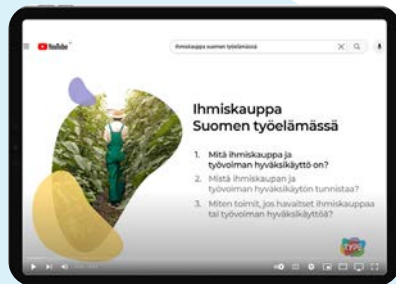
Nuorisoalan ammattilaisille suunnatulla kyselytutkimuksella kartoitimme myös tunnettuutta ja kehitysehdotuksia yhteistyössä Julkisten alojen ammattiliitto JHL:n kanssa. Kyselyyn vastasi 150 ammattilaista, joiden vastauksista kuvastui laaja tarve nuorille suunnatulle ja helposti lähestyttävälle työelämätiedolle. Kyselyn pohjalta esittelimme TYPE-palvelua myös NUORI2023-tapahtumassa.

Kasvatimme TYPE-palvelun tunnettuutta eri kohderyhmien parissa myös mainonnalla, kuten ilmoituksilla Opettaja-, Varusmies- ja Nuorisotyö-lehdessä sekä valtakunnallisen TYPE-teemaviikon merkeissä.



Uusi koulutusmateriaali luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille

Nykypäivänä ihmiskauppa voi näyttää hyvinkin arkiselta. Suomessa työperäisen hyväksikäytön räikeimmät tapaukset sijoittuvat usein niille toimialoille, joita SAK:laiset liitot edustavat. Tämän vuoksi tuotimme yhteistyössä Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän ja Maahanmuuttoviraston kanssa Ihmiskauppa Suomen työelämässä -koulutusmateriaalin, joka auttaa erityisesti SAK:laisessa kentässä olevia luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja liittojen työntekijöitä tunnistamaan hyväksikäytön merkkejä. Koulutus antaa myös valmiuksia toimia, jos havaitsee työperästä hyväksikäyttöä tai sen vakavinta muotoa ihmiskauppaa.



LINKKI



Kolmen koulutusvideon sarja ja niihin liittyvät materiaalit löytyvät Työelämän pelisäännöt-sivustolta osoitteesta tyoelamanpelisaannot.fi/ihmiskauppa

TYPE-viikolla kohdattiin messuilla, seminaareissa ja vierailuilla

Järjestimme työelämän pelisääntöjen valtakunnallisen TYPE-viikon toista kertaa viikolla 16. Sen aikana teimme laajaa tiedotusta työelämän pelisäännöistä lukioissa, ammattioppilaitoksissa ja erilaisissa rekry- ja messutilaisuuksissa yhteistyössä jäsenliittojemme kanssa. Olimme muun muassa Kuopiossa Megatärskyissä, Pohjois-Karjalassa Pestuukierteella ja Kotkassa Kesäksi duuniin -rekrymessuilla.

Ammatillisissa oppilaitoksissa vierailukohteita olivat erityisesti tutkintoon valmentavat ryhmät. Vierailimme lisäksi muun muassa maahanmuuttajaryhmissä, nuorten työpajoissa ja Vamos-etsivän nuorisotyön ryhmässä.

Savo-Karjalassa järjestimme kaksi tapahtumaa Type-viikon aikana: aamupäivän oposeminaari Kuopiossa ja oppilaitosluento Toivalassa. Turussa pidetyssä opo-seminaarissa kuultiin monipuolisia puheenvuoroja, mukaan lukien TYPE-kokonaisuuden esittely, työnantajapuolen kokemuksia nuorten rekrytoinnista ja oppilaitosyhteistyöstä ammattiliiton näkökulmasta. Lisäksi niissä käsiteltiin Yrityskylän toimintaa, nuorten ja työelämän välisiä kysymyksiä ja haasteita sekä nuorten työntekijöiden perehdytystä rakennusallalla.

Oulussa ja Rovaniemellä järjestimme myös tapahtumia, kuten aamupalatilaisuus Rovaniemellä, luentoja englanniksi ja suomeksi Oulun yliopistolla sekä OPO-seminaari. TYPE-seminaari Jyväskylässä keräsi kattavan joukon opoja ja muita sidosryhmiä. Se pidettiin samanaikaisesti Nuori2023-messujen kanssa. TYPE-viikon päätti seminaari Lappeenrannassa. Työelämän pelisäännöt olivat vahvasti läsnä koko vuoden eri tapahtumissa ja tilaisuuksissa.

SAK:n maksuton työsuhdeneuvonta

SAK:n ja sen suurimpien jäsenliittojen rahoittama työsuhdeneuvonta on kaikille avoin palvelu, joka antaa neuvoja ja tulkintoja työoikeudellisiin kysymyksiin. Työsuhdeneuvonnan pääkohderyhmiä ovat nuoret sekä maahan muuttaneet henkilöt, jotka ovat usein myös heikommassa työmarkkina-asemassa vähäisten työelämätietojensa vuoksi. Työsuhdeneuvonnan tavoitteena on vähentää näin myös työperäistä hyväksikäyttöä Suomessa. Työsuhdeneuvonta on osa SAK:n Työelämän pelisäännöt -palvelukokonaisuutta.

Työsuhdeneuvonnassa kysymyksiin vastataan puhelimitse ja sähköpostitse suomeksi sekä englanniksi, jonka lisäksi käytössä on mobiilitulkkaukspalvelu. Tulkkaukspalvelun avulla neuvoja saa usealla eri kielellä, esimerkiksi venäjäksi tai espanjaksi. Työsuhdeneuvontaan tulleiden rekisteröityjen yhteydenottojen määrä on kasvanut vuosittain ja vuonna 2023 se oli 683 kappaletta. Vuoden 2022 vastaava luku on 526.

Suosituimmat kysymykset koskivat edelleen palkkaa tai palkkasaatavia. Palkkoihin liittyvissä kysymyksissä toistuivat puutteet palkanmaksussa esimerkiksi erilaisten lisien osalta. Useissa tapauksissa kysyttiin toimintaohjeita myös siihen, mitä tehdä, kun koko palkka tai työsuhteen viimeinen palkka oli jätetty maksamatta. Työsuhdeneuvontaan tulleissa kysymyksissä esille nousivat myös erilaiset työsopimuksiin liittyvät teemat sekä työsuhteen päättämistä koskevat asiat.

Henkilökohtaisen neuvonnan ohella työsuhdeneuvonnassa tehdään aktiivista yhteistyötä eri sidos-

ryhmien kanssa. Koulutamme työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista sekä vaikutamme erilaisissa verkostoissa. Koulutuksia pidettiin vuonna 2023 muun muassa TE-toimistolle, Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän IKUT-hankkeelle sekä Helsingin NMKY:lle.

Kesäduunari-info

SAK:n, Akavan ja STTK:n yhteinen Kesäduunari-info palveli maksutta kesätyöntekijöitä toukokuusta elokuuhun. Palvelussa neuvomme kesätyöntekijöitä työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä puhelimitse, WhatsAppissa ja nettilomakkeen kautta. Palveluun voi ottaa yhteyttä, vaikka ei olisi ammattiliiton jäsen.

Kesällä 2023 kesäduunari-infoon tuli 188 yhteydenottoa. Yleisimmät kysymykset koskettivat palkkaa, työaikoja, työsopimusta ja työturvallisuutta. Palkkoihin liittyen kesäduunareita mietitytti se, mitä heille kuuluisi maksaa ja milloin heillä on oikeus työehtosopimuksen mukaisiin lisiin. Työajan tiimoilta kysyttiin, pitäisikö perutun työvuoron ajalta maksaa palkkaa.

Niin sanotusta kevytyrittäjyydestä tuli myös aikaisempia vuosia enemmän yhteydenottoja. Tyypillistä on ollut, että nuori on oletanut tekevänsä työtä työsuhteessa, mutta kun asiaa selvitetään, on käynyt ilmi, että hän on solminut toimeksiantosopimuksen työsopimuksen sijaan. Työnantaja on pitänyt häntä tällöin itsenäisenä ammatinharjoittajana, eikä hänellä ole ollut esimerkiksi oikeutta sairausajan palkkaan.

SAK osana Yrityskylää

Talous ja nuoret TAT ja Nuori Yrittäjyys ry yhdistyivät kesällä 2023 ja SAK:n nykyinen yhteistyötaho on Nuorten yrittäjyys ja talous Nyt.

SAK on ollut tukemassa erityisesti nuorten työelämäosaamista Yrityskylässä sekä Duunikoutsi-sivustolla ja -sovelluksessa. Yhteistyön kautta lapset ja nuoret ympäri Suomea ovat tutustuneet työelämän pelisääntöihin ja lisänneet tietoaan työelämästä.

TAT Yrityskylä on kuudes- ja yhdeksäsluokkalaisten suunnattu oppimiskokonaisuus. Yrityskylä Alakoulun ja Yrityskylä Yläkoulun oppimiskokonaisuudet käsittelevät työelämään, talouteen, yrittäjyyteen ja yhteiskuntaan liittyviä teemoja. Yrityskylä on toiminut vuodesta 2010 lähtien ja tähän mennessä Yrityskylän oppimiskokonaisuuteen on osallistunut yli puoli miljoonaa oppilasta. Yhteistyön kautta SAK tavoitti vuonna 2023 53 938 kuudesluokkalaista ja 51 674 yhdeksäsluokkalaista opettajineen.



Kuudesluokkalaisten tehtävänä on vastata Yrityskylässä työelämän pelisääntö -visaan, jossa on kahdeksan kysymystä mm. työajasta ja turvallisuudesta. Tehtävät on suunniteltu ikätason mukaisiksi. Yhdeksäsluokkalaiset toimivat Yrityskylässä johtoryhmänä. He suunnittelevat kesätyöntekijöitä varten yrityksen toimintamallin, pohtivat perehdyttämistä ja sitä, millainen yritys he haluavat olla nuorelle, joka tulee mahdollisesti ensimmäiseen kesätyöpaikkaansa.

Duunikoutsi vinkkaa työnhakuun

Duunikoutsi on 13–25-vuotiaille nuorille suunnattu maksuton mobiilisovellus, josta julkaisimme vuonna 2023 selainversion osoitteessa www.duunikoutsi.fi. Duunikoutsin käyttäjämäärät kasvoivat tämän myötä noin 2 500 kävijällä.

Duunikoutsi sisältää kaiken, mitä nuoren tarvitsee tietää työelämästä: vinkit työnhakuun, askeleet työnhakuprosessiin, välineet työhaastatteluun valmistautumiseen, kannustavia testejä, työelämän pelisääntöjä ja inspiroivia uravideoita. Kun nuori tekee Duunikoutsin osaamisprofiilin, hänelle muodostuu valmiiksi täytetty CV-malli.

SAK on tuonut Duunikoutsin valmennuskokonaisuuksiin sisältöjä muun muassa työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Lisäksi Duunikoutsissa tutustutaan ammattiliittoihin, ja käyttäjä voi selvittää, mihin ammattiliittoon hänen kannattaisi liittyä. Duunikoutsilla oli vuoden 2023 aikana 17 500 käyttäjää.

3

Vaikuttamista työntekijän aseman parantamiseksi

3.1.

Parempaa työelämää

Tavoitteena kokeilu lyhyemmästä työajasta

SAK järjesti maaliskuussa 2023 seminaarin, jossa käsitelimme monipuolisesti lyhennettyä työaika. Puhujien joukossa oli tutkimusjohtaja Will Stronge, joka vastasi Ison-Britannian laajasta neljän päivän työviikkokokeilun suunnittelusta ja tuloksista.

Suomessakin laajasti uutisoituun kokeiluun osallistui 61 erikokoista ja eri aloilla toimivaa yritystä. Yhteistä niissä oli se, että työaika vähennettiin 10–20 prosenttia ilman, että se vaikutti palkkaan. Strongen mukaan tutkimuksen lopussa yhdenkään yrityksen liikevaihto ei pienentynyt, vaan osalla se oli jopa kasvanut. Sen sijaan 39 prosenttia työntekijöistä kertoi, että heidän stressitasonsa laski ja nukkumisongelmat vähenivät. Henkilöstöraporteissa selvisi, että myös uupumisia kirjattiin vähemmän.

Stronge kertoi, että kokeiluun osallistuneista yrityksistä 91 prosenttia ilmoitti, että ne jatkavat kokeilun jälkeen lyhennettyä työviikkoa jossain muodossa. Seminaarissa kommenttipuheenvuorot työajan lyhennystä testanneista yrityksistä antoi SAMOK:n toiminnanjohtaja Vellu Taskila sekä asiaan perehtynyt

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Mikko Härmä. Tilaisuuden avasi työministeri Tuula Haatainen.

SAK:n tavoite työkokeilun suhteen oli nostaa asia julkiseen keskusteluun ennen eduskuntavaaleja ja vaikuttaa näin myös tulevaan hallitusohjelmaan. Vaikka teema sai paljon mediahuomiota, emme onnistuneet tavoitteessamme, eikä työkokeilu käynnistynyt osana hallitusohjelmaa.

TUTKIMUS

SAK tutki: Palkansaajista yli 60 prosenttia pitää työajan lyhentämistä toivottavana

SAK julkaisi maaliskuussa 2023 mielipidemittauksen, jonka mukaan 64 prosenttia suomalaisista palkansaajista kannatti tavoitetta lyhennetystä työajasta pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksen toteutti Kantar Public, ja sen mukaan 57 prosenttia suomalaisista palkansaajista kannattaa kokeilua. Erityisesti naiset (63 %) kokivat tämän hyväksi ideaksi.

SAK:n tutkimustuloksista uutisoivat esimerkiksi Helsingin Sanomat ja iltapäivälehdet.



Jatkuvaa vuoropuhelua – opas yhteistoimintalaista

Kesäkuussa julkaisimme maksuttoman oppaan luottamushenkilöille. Opas avaa vuonna 2022 voimaan tullutta lakiuudistusta sen keskeisten muutosten osalta. Oppaan sisältö on suunnattu ensisijaisesti työpaikkojen henkilöstöedustajille, mutta myös muille yt-laista kiinnostuneille. Toivomme oppaan helpottavan asioiden hoitamista työpaikan arjessa.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joissa on vähintään 20 työntekijää ja sen noudattamista valvoo yhteistoiminta-asiamies. Jos työnantaja ei kehotuksesta huolimatta noudata lakia, työnantaja voi saada laiminlyönneistä jopa sakkorangaistuksen.



LATAA OPAS ►

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

Työriitojen sovittelua edistettiin vapaaehtoisuuden ja kirjallisen valmistautumisen kautta

Työriitojen sovittelua ja valtakunnansovittelijan tehtäviä koskevaa työriitalakia sekä lakia oikeudenkäynneistä työtuomioistuimessa muutettiin hallituksen esityksellä (HE 214/2022 vp). Laki hyväksyttiin eduskunnassa 2.12.2022 ja se tuli voimaan 1.3.2023. Esitystä valmisteltiin kolmikantaisessa työryhmässä, jonka työn lopputulos oli yksimielinen. Olimme mukana lain valmistelussa ja kannatimme lakimuutoksia.

Työriitalakiin lisättiin uusi pykälä vapaaehtoisesta sovittelusta. Sovittelija voi jatkossa ottaa sovitteluvaksi työriidan joko yhden osapuolen tai osapuolten yhteisestä pyynnöstä, vaikka siihen ei liity työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Sovittelu voidaan aloittaa, jos kumpikin osapuoli siihen suostuu. Vapaaehtoista sovittelua voidaan käyttää niin rajariidoissa kuin muussakin sovittelussa.

Lakiuudistus täsmentää myös sovittelun osapuolten velvollisuuksia. Ennen sovittelun aloittamista osapuolten tulee antaa kirjallinen selvitys riidan kohteesta, sisällöstä ja omista vaatimuksista. Tämä parantaa valmistautumista sovitteluun, helpottaa sovittelijan työtä ja nopeuttaa sovitteluprosessia.

Lakia oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa muutettiin siten, että työtuomioistuin voi kuulla myös kanteen ulkopuolella olevia henkilöitä ja yhdistyksiä, jos se on asian selvittämisen kannalta tarpeellista. Muutos mahdollistaa esimerkiksi asian selvittämisen

edellyttämän kuulemisen oikeudenkäynneissä, jotka koskevat työehtosopimusten rajariitoja.

Ilmoittajansuojeludirektiivi Whistleblower voimaan

Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta tuli Suomessa voimaan 1. päivänä tammikuuta 2023. Lailla täytäntöönpantiin Euroopan unionin ilmoittajansuojeludirektiivi eli niin sanottu Whistleblowing-direktiivi. Laki edellyttää, että vähintään 50 henkilöä työllistävät organisaatiot ottavat käyttöön kanavan, jonka kautta on mahdollista ilmoittaa, jos havaitsee organisaatiossaan väärinkäytöksiä tai epäkohtia.

Lain mukaan väärinkäytöksistä ilmoittava henkilö saa suoja, jos hänellä on perusteltu syy uskoa, että rikkomista koskeva tieto pitää paikkansa ja asia kuuluu ilmoittajansuojelulain soveltamisalaan.

Pidimme valitettavana sitä, ettei Suomessa säädetty soveltamisalaltaan laajaa yleislakia. Esimerkiksi työsuojeluasiat ja suurin osa työelämän asioista jäi lain soveltamisalan ulkopuolelle, mikä tarkoittaa sitä, että näistä ilmoittaminen ei kuulu kyseisen lain soveltamisalaan.



Yhdistyslaki uudistui

Yhdistyslain muutokset tulivat voimaan 8. helmikuuta. Yhdistyslain muutostarpeita selvitettiin perusteellisesti oikeusministeriön johdolla, johon myös keskeiset työmarkkinaosapuolet osallistuivat.

Uudistamiseen kohdistui odotuksia, mutta keskeisimmät uudistukset jäivät toteutumatta. Ay-toimintaan liittyvän yhdistystoiminnan osalta odotukset kohdistuivat erityisesti yhdistysten yhdistymissäännösten selkeyttämiseen, pienten yhdistysten toimintaedellytysten kehittämiseen ja esimerkiksi pienimpien yhdistysten rahaliikenteen helpottamiseen koskien pankkitilin avaamista.

Pienemmille yhdistyksille saatiin kuitenkin uudistuksia, kun niille sallittiin kirjanpitolakia kevyempi tilinpito (enintään 30 000 € / vuosi) ja etäkokouskäytännöt, jotka otettiin jo korona-aika määräaikaaisesti käyttöön. Yhdistykset voivat siis tästä edes sallia etäosallistumisen yhdistyksen kokoukseen, jollei tätä ole yhdistyksen säännöissä erikseen kielletty. Kokous voi olla lisäksi pelkästään verkossa, mikäli yhdistyksen hallitus tai yhdistyksen kokous näin päättää. Tämä edellyttäen, että yhdistyksen sääntöjen mukaan kokous on järjestettävä tai voidaan järjestää ilman kokouspaikkaa.

Henkilöstörahastoa koskeva laki muuttui

Henkilöstörahastolain muutos toi merkittäviä parannuksia työntekijöille. Se tuli voimaan 1. huhtikuuta. Henkilöstörahasto on työntekijöiden palkitsemismuoto, jonka avulla yritys voi parantaa yrityksen henkilöstön palkitsemista ja samalla sitoutumista tavoitteisiin. Rahasto on työntekijöiden omistama ja hallitsema, jolloin se lisää myös tasa-arvoista omistajuutta henkilöstörahasto-osuuksiin.

Henkilöstörahastolain muutokset toteutettiin kolmikantaisesti Marinin hallitusohjelmakirjausten pohjalta. Henkilöstörahasto voidaan nyt ottaa käyttöön myös viiden työntekijän työpaikoilla entisen 10 työntekijän sijasta. Myös yrityksen liikevaihtoedellytystä laskettiin 200 000 eurosta 100 000 euroon. Henkilöstörahasto voidaan perustaa myös uuteen, perustettavaan yritykseen, vaikka henkilöstömäärä- tai liikevaihtoedellytys ei heti täytyisi, mutta tulee täyttymään kolmen ensimmäisen tilikauden aikana.

Erittäin merkittävä uudistus työntekijöille on se, että rahasto-osuutensa voi saada mukaan, jos vaihtaa työpaikkaa, ja siellä on myös kyseinen rahasto. Tämä parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia kilpailuttaa

työsuhde-etuja työpaikkaa vaihtamalla menettämättä henkilöstörahasto-osuutta. Työntekijät voivat esittää oma-aloitteisesti henkilöstörahaston perustamista työpaikalleen esimerkiksi yhteistoimintamenettelyn yhteydessä. Yrityksen henkilöstö voi perustaa henkilöstörahaston heti sen jälkeen, kun yritys on tehnyt päätöksen rahastoivan palkkiojärjestelmän käyttöönotosta. Se on hyväksyttävä myös yt-menettelyssä. Henkilöstörahastoja on Suomessa vielä suhteellisen vähän. Niiden edut ovat kiistattomia työntekijöille ja työnantajalle työpaikan henkilöstöpolitiikan konkretisoitumisen sekä taloudellisten etujen näkökulmasta.

3.2.

Kunnolliset turvaverkot

Vastustimme sosiaaliturvan leikkauksia

Hallitusohjelmassa hallitus linjasi mittavista sosiaaliturvaheikennyksistä, jotka kohdistuvat suurelta osin työttömyysturvaan. Lapsikorotukset poistetaan, soviteltu suojaosa poistetaan, lomakorvausten jaksottaminen palautetaan, omavastuupäiviä lisätään, työssäoloehto pidennetään ja euroistetaan, palkkatuetusta työstä poistetaan työssäoloehdon kertyminen, ikäsidonnaisten poikkeussäännöt poistetaan sekä ansiopäivärahan taso porrastetaan. Lisäksi hallitus leikkaa asumistukea, jäädyttää Kelan indeksikorotukset vuosille 2024–2027 ja heikentää toimeentulotukea.

SAK teki hallituksen linjauksista vaikutusarvioita ja nostimme esiin sen, että leikkaukset kohdistuvat monissa tapauksissa samoihin ihmisiin. Ansiosidonnaisten työttömyysturvan ja asumistuen leikkaukset heikentävät rajusti erityisesti pienipalkkaisten työntekijöiden sekä ikääntyneiden toimeentuloa. Leikkaukset romuttavat myös ansiosidonnaista työttömyysturvaa.

Teimme keväällä vaikuttamistyötä ja esittelimme faktatietoa ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta ja sen kehittamisestä. Syksyllä jatkoimme vaikuttamistyötä ja kertosimme faktatietoja sekä esittelimme leikkausten vai-

kutuksia kuvaavia laskelmia. SAK:ssa tehtiin myös vertailuaineistoja työttömyysturvan tasosta eri pohjoismaissa.

Hallituksen päättämiä työttömyysturvaleikkauksia valmisteltiin STM:ssä. SAK oli mukana kuultavana kolmikantaisessa työryhmässä, mutta hallitus vei leikkaukset läpi hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla. Kyse ei ollut neuvotteluista.

Annoimme syksyn aikana useita lausuntoja sekä STM:lle että eduskunnalle. Työttömyysturvan lisäksi lausuimme myös muista sosiaaliturvaleikkauksista.

Vastustimme aikuiskoulutustuen lopettamista

Vastustimme aikuiskoulutustuen lakkauttamista. Reagoimme välittömästi sitä koskevaan päätökseen hallitusohjelman julkaisun jälkeen keväällä. Vaikutustyön tiimoilta teimme yhteistyötä erityisesti palkansaajajärjestöjen kanssa. Tapasimme poliitikkoja ja muita sidosryhmiä sekä teimme aiheeseen liittyviä ulostuloja. Käsittelimme aihetta tiiviisti myös jäsenliittojen kanssa ja yhteinen tilannekuva sekä ratkaisumallit syntyivät helposti.



Aikuiskoulutustuen lakkauttamista koskevan hallituksen esityksen valmistelun yhteydessä kuultiin SAK:n edustajaa. Vaihtoehtoista tuen lakkauttamisen sijasta ei suostuttu kuitenkaan keskustelemaan SAK:n tai muiden palkansaajajärjestöjen halusta riippumatta. Palkansaajajärjestöt esittivät jo lokakuussa, että tukea kannattaa kehittää nykymallin pohjalta.

SAK:n edustaja osallistui lokakuussa 2023 perustettuun valtiosihteeri Rissasen vetämään työryhmään. Sen tehtävä oli etsiä korvaavia keinoja aikuiskoulutustuen tilalle. Vuoden 2023 aikana työryhmän työ keskittyi asiantuntijoiden kuulemiseen eikä palkansaajajärjestöjen esittämiä vaihtoehtoja käsitelty työryhmän työssä. Näillä näkyminen aikuiskoulutustuki lakkautetaan syksyllä 2024.

Eläkeneuvottelut alkoivat

Työmarkkinajärjestöt esittivät yhdessä, että tulevaan hallitusohjelmaan kirjattaisiin tulevalla vaalikaudella myös työeläkepolitiikan tavoitteita. Taustalla vaikutti edellisinä vuosina tehdyt useat selvitykset, joiden tavoitteena on ollut työeläkkeiden rahoituksen kestävyysparantaminen pitkällä aikavälillä. SAK:n näkökulmasta kyse on ensisijaisesti eläkejärjestelmän huoltotoimenpiteistä, joita tarvitaan aika ajoin.

Hallitusohjelman kirjaus työeläkkeistä oli todella vaativa ja yksityiskohtainen. Työeläkejärjestelmä kytketään siinä voimakkaasti osaksi julkista taloutta. Asiasta käytiin paljon myös julkista keskustelua. Meidän näkemyksemme mukaan työeläkejärjestelmää on kehitettävä sen omista lähtökohdista, eikä työeläkejärjestelmän tule paikata muuta julkista taloutta.

Eläkeuudistusta koskevat neuvottelut aloitettiin syksyllä. Varsinaisia neuvotteluja käydään työmarkkinajärjestöjen kesken. Lisäksi Orpon hallitus perusti kolmikantaryhmän seuraamaan kaksikantaryhmän työtä. Aikataulu uudistusehdotukselle on tammikuun 2025 loppu. SAK:n lähtökohdat työeläkejärjestelmälle ovat muun muassa etuusperusteisuus, kattavuus ja lakisääteisyys.

Muutamista työeläkeyhtiöiden toimintaan liittyvistä asioista sovittiin työmarkkinajärjestöjen kesken keväällä ennen vaaleja. Kyse oli muun muassa siitä, miten voisimme tukea paremmin ikääntyneiden työllistymistä myös eläkepolitiikan kautta (ns. maksuluokkamalli).



3.2.

Heikoimman puolella

Tutkimusteemana duunariköyhyys

Duunariköyhyys nousi keväällä julkiseen keskusteluun ja tietoisuuteen. Yhtenä syynä tähän on se, että selvitimme sen syitä sekä taustoja ja tarjosimme tuloksia median käyttöön.

Tilastokeskuksen tietojen mukaan palkansaajien reaali-liansiot laskivat vuonna 2022 eniten yli 60 vuoteen. Tehdyillä palkkaratkaisuilla on pyritty kuroma ostovoiman heikentymistä, mutta inflaatio on ollut liian kova, jotta kuilu olisi pystytty täysin kuroma umpeen. Eniten kärsivät ne, joilla ei ole kertynyt säästöjä, vaan kaikki tulot menevät elämiseen. Ne ihmiset, jotka ovat juuri ja juuri selviytyneet palkallaan, saaneet laskunsa maksettua ja veloitteensa hoidettua, ovat löytäneet itsensä tilanteesta, jossa palkka ei enää riitä toimeentuloon. Alueilla, jossa asumiskustannukset ovat korkeita, pelkällä palkalla on vaikea tulla toimeen. Monet saavat lisäksi asumistukea, joskus jopa toimeentulotukea, jotta selviävät arjesta.

SAK:n mielestä palkan tulisi riittää elämiseen. Palkkaratkaisujen lisäksi yhteiskunnassa tulisi käydä keskustelua työn arvostuksesta ja siitä, miten arvostusta osoitetaan.

Järjestimme aiheesta myös paneelikeskustelun Suomi Arenassa kesäkuussa. Paneeliin osallistuivat dekaani Juho Saari, Saana Siekkinen, Juha Pantzar ja Annika Rönni-Sällinen. Keskustelun juonsi Anne Moilanen.



Tavoitteena työperäisen hyväksikäytön ehkäisy

Valtioneuvoston strategia ja toimenpideohjelma koskien työperäisen hyväksikäytön ehkäisemistä ja torjumista valmistui vuoden 2023 aikana. Työ- ja elinkeinoministeriön Ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työehto- ja lupavalvonta-asioiden neuvottelukunta laati strategian ja toimintasuunnitelman työperäisen hyväksikäytön ehkäisystä pitkällä aikavälillä. Olimme aktiivisesti mukana laatimassa strategian luonnosta. Valtioneuvosto hyväksyi strategian 9. maaliskuuta ja sen perusteella TEM aloitti hyväksikäytön ehkäisemistä ja torjumista koskevan toimenpideohjelman valmistelun. Tavoitteena on, että työmarkkinoilla esiintyviin väärinkäyttöihin puututaan entistä tehokkaammin. Toimenpideohjelma valmistui vuoden 2023 lopussa ja julkistettiin tämän vuoden alussa.

Teimme aktiivista vaikuttamistyötä liittyen työperäiseen maahanmuuttoon ja hyväksikäytön estämiseen eduskuntaryhmien ja puolueiden edustajien tapaamisissa sekä virkamiesten parissa. Hallitusohjelmaan myönteistä antia olivatkin kirjaukset, jotka koskevat ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön torjuntaa ja työmarkkinarikollisuuden kitkemistä. Työntekijöiden hyväksikäytön estämiseksi väärinkäytöksistä määrättäviä rangaistuksia kiristetään merkittävästi samalla, kun valvontaa tehostetaan.

Työmarkkinarikollisuuden torjuntaan ja erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön kitkemiseen

liittyvät kirjaukset ovat suurelta osalta hyvin linjassa SAK:n tavoitteiden kanssa. Hallitus säilyttää myös nykymuotoisen saatavuusharkintajärjestelmän ja täydentää työvoimaa ensisijaisesti EU- ja ETA-alueelta. Kolmansista maista tulevan työperäisen maahanmuuton painopisteenä ovat korkeakoulutetut ja työntekijät, jotka työskentelevät sellaisilla aloilla, joilla vallitsee aidosti työvoimapula.

Työtä ammatillisen koulutuksen puolesta

Kevään vaikuttamistyömme keskittyi ammatillisen ja vapaan sivistystyön koulutuksen rahoituksen varmistamiseen. Vuoden alussa keskusteluun nousi se, että ammatillisen koulutuksen rahoitusta pitää vähentää erityisesti jatkuvan oppimisen puolelta ja kohdentaa se osaamistasoa nostavaan koulutukseen. Olimme aktiivisesti puolustamassa työikäisten mahdollisuuksia suorittaa ammatillista koulutusta, joka mahdollistaa muun muassa alanvaihdon. Kaikki työelämää edustavat järjestöt ja suuri joukko muita toimijoita olivat asian suhteen yhteisessä rintamassa. Suunnitelmista luovuttiin ainakin toistaiseksi.

Hallitusohjelman neuvotteluiden aikana tuli tietoa, että vapaan sivistystyön rahoitukseen on kohdistu- massa erittäin laajat leikkaukset. Toimme useiden muiden järjestöjen kanssa esille se, että leikkaukset vaarantavat etenkin aikuisten mahdollisuuksia kehittää osaamistaan. Toteutuessaan leikkaus olisi johtanut lukuisten vapaata sivistystyötä järjestävien tahojen toiminnan loppumiseen. Mukana yhteisessä kan-

nanotossa kanssamme oli myös työnantajajärjestöjä. Leikkaukset toteutuivat, mutta pienempinä kuin aluksi pelkäsimme.

Työsuhteen tunnusmerkkejä täsmennettiin

Työsopimuslain muutos tuli voimaan heinäkuussa. Lain 1 §:n muutoksella pyrittiin täsmentämään työsuhteen käsitettä. Tarkoitus on estää työsuhteen naamiointi kumppanuus- tai toimeksiantosopimukseksi tai muuksi työnantajavelvoitteiden kiertämistarkoituksessa tehdyksi sopimukseksi. Työsopimuslakiin lisättiin kokonaisharkintaa koskeva säännös, jonka mukaan "tulokannavaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat". Lakimuutos oli pitkän neuvotteluprosessin kompromissina saavutettu tulos. Täsmennetyt säännökset toimivuudesta tuomioistuimen ratkaisukäytännössä ei ole vielä kokemuksia.

Alipalkkaukseen puuttumista helpotettiin

Työsuojelun valvontalakia täydennettiin kesäkuussa voimaan tulleella säännöksellä alipalkkausta koskevasta kehotusmenettelystä. Uudistuksella on tarkoitus tehostaa työntekijöiden palkkausta koskevien säännösten ja yleissitovien työehtosopimusten palkkamääräysten noudattamista. Alipalkkaus on osa harmaata taloutta ja se vääristää myös yritysten keskinäisiä kilpailuedellytyksiä.

Samassa yhteydessä lakisäädettiin myös työsuojeluviranomaisten (AVI) kiskonta- ja petosrikosepäilyjen ilmoittamisvelvollisuus poliisille. Se on tehtävä nyt aina, kun sitä kohtaa työpaikalla. Aiemmin ilmoitusvelvollisuus koski ainoastaan työsyRJintärikoksia.

Alipalkkauksen valvonta tarkoittaa, että AVI:n työsuojeluviranomaisen tulee antaa hallinnollinen kehotus alipalkkauksen lopettamiseksi määräajassa. Lisäksi voidaan antaa uhkasakkovelvoite. Tähän asti alipalkkausta on valvottu työsuojeluviranomaisten toimesta ja pääsääntöisesti vain antamalla toimintaohjeita ilman varsinaista sanktiouhkaa. Alipalkkaukseen puuttuminen on käytännössä edellyttänyt siis työsyRJintätunnusmerkistön täyttymistä, mutta tästä edes pelkkä yleissitovan työehtosopimuksen oikean palkkamäärän alittaminen velvoittaa viranomaista toimimaan.

Työntekijälle kuuluvaan palkkaan luetaan lain tai työehtosopimuksen mukaiset lisät kuten työaikalisät, ikälisät, ammattipätevyylisät sekä muut selkeästi todennettavat palkan osat. Palkan tulee vastata sitä, mitä työntekijälle kuuluu maksaa, kun kaikki lisät ja korvaukset lasketaan mukaan. Uudistuksella on merkittävä vaikutus, jos työpaikoilla ymmärretään ja osataan ottaa yhteyttä valvontaviranomaiseen laiminlyöntitilanteissa.

Uudistuksen heikko puoli on se, että kyseessä ei ole vielääkään ay-liikkeen ajama selkeä alipalkkauksen kriminalisointi rikosoikeudellisesti. Uudistus on niin sanottu hallinnollinen menettely, jossa työnantajaa painostetaan uhkasakon uhalla korjaamaan työehtosopimuksen alipalkkaustilanne. Tämä uusi hallinnollinen keino vaikuttaa pääsääntöisesti toimenpiteen ajankohdasta eteenpäin, joten sillä ei kyetä korjaamaan kauas taaksepäin tapahtuneita alipalkan maksutilanteita. Tämän takia työntekijän kannattaa olla heti yhteydessä viranomaiseen, kun alipalkkausta hänen mielestään ilmenee eikä työnantaja sitä vapaaehtoisesti korjaa.





SAK:n Näätäsen väitöskirja todistaa: Vahva ay-liike torjuu yhteiskunnan polarisaatiota ja tuloerojen kasvua

SAK:n tutkimusasiantuntija Ari-Matti Näätäsen väitöskirja hyväksyttiin syyskuussa. Sen otsikko on globalisaation ja ay-liikkeen vaikutus moderniin sosiaalipolitiikkaan.

Tutkimuksessaan Ari-Matti Näätänen tuli loppupäätelmään, jonka mukaan globalisaatio ei itsessään lisää tuloeroja. Sen sijaan tuloerot johtuvat työttömyydestä ja työmarkkinoiden polarisaatiosta eli joidenkin töiden katoamisesta, esimerkiksi matkapuhelimien ja paperinvalmistuksen siirtymisestä muualle. Parasta sosiaalipolitiikkaa on Näätäsen mukaan se, että satsataan työttömyyden hoitamiseen, jossa hän pitää ay-liikkeen roolia tärkeänä. Näätänen havaitsi, että vahva ay-liike korreloi työttömyyden hoitoon käytettyjen resurssien kanssa.

TUTKIMUS

Pienituloisten ostovoiman lasku

Pienituloisimpien palkansaajien ostovoima on heikentynyt keskimäärin 166 euroa kuukaudessa. Suomessa on perinteisesti ajateltu, että työtä tekevä ihminen pärjää. Se ei pidä enää paikkaansa. Selvitimme, mitä ostovoiman heikentyminen tarkoittaa konkreettisesti työntekijöille. Laskimme vaikutuksen konkreettisina rahasummina, koska niiden kautta on helpompi hahmottaa, miten paljon tuloista on kadonnut hintojen ja elinkustannusten noustessa.

SAK:n tutkimustuloksista uutisoi esimerkiksi MTV3. Viestimme tutkimustuloksista SAK:n edustajakokouksen yhteydessä lokakuussa 2023 ja järjestimme webinaarin SAK:n liittojen työntekijöille.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/pienituloisten-ostovoiman-lasku



TUTKIMUS

”Jos en tekisi kolmea työtä, niin en menoistani selviäsi”

Teimme haastattelututkimuksen koskien palkkaköyhiä SAK:n alojen työntekijöitä. Korkeakouluharjoittelija Ilmari Railo kiersi kesän 2023 ympäri Suomea ja teki 12 haastattelua palkkaköyhistä SAK:n jäsenien keskuudessa. Heistä suurin osa oli joutunut säästämään kutakuinkin kaikesta ja minimoimaan kulunsa. Osalle tulot olivat riittäneet aikaisemmin, mutta viime vuosina tapahtunut ostovoiman heikentyminen oli vienyt talouden miinukselle. Tutkimustuloksista viestittiin SAK.fi sivuilla ja SAK:n uutiskirjeessä. Ainakin Demokraatti ja Kansanuutiset uutisoivat tutkimuksesta.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/jos-en-tekisi-kolmea-tyota-niin-en-menoistani-selviaisi-haastattelututkimus-duunareiden-palkkakoyhydesta



TUTKIMUS

Palkkaköyhyysriski SAK:n aloilla

SAK:n jäsentutkimusaineistoon perustuvan selvityksen mukaan 11 prosenttia eli 52 000 SAK:laisten liittojen työssäkävää jäsentä on suuressa köyhyysriskissä. Heistä 73 prosenttia työskentelee naisvaltaisilla aloilla. Hallituksen sosiaaliturvaleikkaukset heikentävät tämän ryhmän toimeentuloa entisestään.

SAK:n alojen luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista 58 prosenttia kertoo, että työpaikan työntekijöillä on ollut toimeentulo-ongelmia viimeisen kahden vuoden aikana. Yksityisten palvelualojen luottamushenkilöistä 70 prosenttia arvioi, että työpaikan työntekijöillä on ollut toimeentulo-ongelmia. Vastaava luku kuljetusalalla ja julkisilla palvelualoilla on 57 prosenttia ja teollisuudessa 49 prosenttia.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/koyhyysriski-saklaisilla-aloilla



TUTKIMUS

Duunareista joka kymmenes on suuressa vaarassa ajautua köyhyyteen

Useampi kuin joka kymmenes (11 %) duunarityötä tekevä on suuressa köyhyysriskissä. Köyhyysriski on suurin palvelu- ja myyntityössä. Tämä käy ilmi SAK:n Kantar Publicilta tilaamasta aineistosta, johon vastasi 1 009 suorittavaa työtä tekevä palkansaajaa helmimaaliskuussa 2023.

Tutkimustuloksista uutisoivat esimerkiksi Yle, MTV ja iltapäivälehdet maaliskuussa 2023.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/professori-juho-saari-duunareista-joka-kymmenes-suuressa-vaarassa-ajautua-koyhyyteen



Tutkimme työttömyyden syitä

Toteutimme kunnianhimoisen kyselytutkimuksen työttömien omista näkemyksistä liittyen työttömyytensä syihin. Aineiston keräsi Kantar TNS Oy 20.10.–10.11.2022, ja siihen vastasi reilut 750 työtöntä.

Tulosten mukaan kolme merkittävintä työttömien kokemaa työllistymisen estettä ovat:

1. Terveydentilani on liian huono.
2. Ikäni ei vastaa työnantajien odotuksia.
3. Minulle soveltuvaa kokoaikatyötä ei ole tarjolla.

Tutkimuksessa havaittiin, että terveysongelmien merkitys korostui entisestään pitkäaikaistyöttömien sekä alemmin koulutettujen keskuudessa. Ikääntyneiden oli tulosten mukaan nuorempia vaikeampi päästä työhaastatteluun ja heille oli tarjottu vähemmän työtä tai koulutusta TE-toimistosta. Soveltuvan kokoaikatyön löytymisen vaikeus korreloi alemman koulutustaustan kanssa.

Tutkimuksen perusteella voimme lisäksi todeta, että valtaosalla (63 %) työttömistä oli toimeentulovaikeuksia ja toimeentulo vaikeutui työttömyyden pitkittyessä. Toimeentulon haasteet korostuivat erityisesti alemmin koulutetuilla: perusasteen koulutuksen varassa olevista 74 prosenttia kertoi, että tuloilla on vaikea tai erittäin vaikea tulla toimeen. Korkeakoulutettujen keskuudessa vastaava osuus oli 41 prosenttia. Lisäksi

ulosottovelkaa oli jopa 58 prosentilla perusasteen koulutuksen varassa olevista.

Julkaisimme tulokset helmikuussa 2023. Samalla esitimme suosituksia työttömien tilanteen parantamiseksi ja työllistymisen nopeuttamiseksi. Työllisyyttä parantaisi toimivat terveyspalvelut ja kuntoutus sekä työn sisältöjen sovittaminen työkykyyn niin, että mukaan luetaan myös työaikajärjestelyt. Vetosimme lisäksi siihen, että työnantajien olisi mahdollista saada apua työvoimapulaan palkkaamalla kokeneita osaajia. Toimeentulovaikeuksien vuoksi työttömyysturvaa ei tulisi ainakaan heikentää.

Tuloksista uutisoitiin muun muassa YLE:n pää-uutislähetyksessä elokuussa 2023. Niistä on viestitty ahkerasti myös poliittisille päättäjille muun muassa hallitusohjelman neuvotteluvaiheessa.

LINKKI ▶



www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyottomyyden-syyt-tyottomien-nakokulmasta



4

Tasa-arvoinen ja mielekkäs työ kaikille

4.1.

Työtä tasa-arvon puolesta

Samapalkkaisuusohjelma tuotti ohjeistuksia työpaikoille

Osallistuimme edellisen hallituskauden samapalkkaisuusohjelman kolmikantatyöhön ja myös ohjelman loppuvaiheen toteutukseen alkuvuodesta 2023. Ohjelman puitteissa järjestimme liittojen asiantuntijoille sekä työpaikkojen henkilöstön edustajille Palkkausjärjestelmät- ja tasa-arvo -webinaarin, johon osallistui noin 200 henkilöä. Yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa teimme myös materiaalin perhevapaaudistuksesta huoneentauluineen. Ohjelman puitteissa syntyi myös työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua koskeva ohjeistus, jota jaettiin liittojen kautta työpaikoille.

Ohjelmaan liittyi STM:n koordinoima segregaaation purku -hanke, joka päättyi toukokuussa. Kolmella maantieteellisellä alueella haettiin hyviä käytäntöjä alueellisten verkostojen kanssa yhteistyössä. Hankkeen aikana luotiin suosituksia segregaaation purkamisen keinoista. Ne kohdistettiin työpaikoille sekä työelämän kehittäjille, alueellisten koulutus- ja työelämätoimijoiden yhteistyön kehittämiseksi sekä yhteiskunnallisen ja alueellisen päätöksenteon tueksi. Loppukeväästä uusi hallitus aloitti samapalkkaisuus-

ohjelman suunnittelun vuosille 2023–2027. Samapalkkaisuusohjelmia on toteutettu vuodesta 2006 lähtien. Sukupuolten välinen kokoaikainen säännöllisen työajan keskimääräinen palkkaero on kaventunut hitaasti. Edellistä ohjelmaa arvioinut selvitysmies Kostiainen peräänkuulutti vaikuttavampia keinoja. Suunnittelussa SAK on pitänyt tärkeänä liittotason eli VES- ja TES-osapuolten mukaanottoa suunnitteluun ja toteutukseen, jota myös selvityshenkilö suositteli. Jatkoimme ohjelman suunnittelua vuoden 2023 loppuun saakka.

[LINKKI](#) ▶

Tutustu tasa-arvosuunnitelman ohjeistukseen



www.sak.fi/aineistot/julkaisut/tyomarkkinakeskusjarjestojen-ohjeistus-tasa-arvosuunnitelmista



Yhdenvertaisuuslakia uudistettiin

Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus tuli voimaan kesäkuussa 2023. Osittaisuudistuksen yhteydessä tuli voimaan seuraavat muutokset:

- yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää myös yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset
- yhdenvertaisuussuunnittelu ja yhdenvertaisuuden edistäminen laajentuvat koskemaan varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja palveluntuottajia
- häirintä voi kohdistua yksilön lisäksi myös ihmisryhmään
- varhaiskasvatuksen järjestäjän ja palveluntuottajan sekä koulutuksen järjestäjän vastuuta puuttua tiedossaan olevaan häirintään selkeytetään
- kohtuullisia mukautuksia arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen henkilön tarpeet
- yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta laajenee työelämään
- asia voidaan viedä käsiteltäväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman, että asiassa on nimetty uhria
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi suosittaa hyvityksen maksamista syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneelle.

Perhevapaaudistuksen tunnetuksi tekemistä jatkettiin

Jatkoimme syksyllä 2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen tietoisuuden lisäämistä eri tilaisuuksien yhteydessä sekä liitoille suunnatuissa perehdytyksissä. Olimme mukana tekemässä myös ELY-keskuksen ja työnantajien kanssa erillistä työnantajaopasta perhevapaista.

Pidimme esillä myös tarvetta uudistaa työehtosopimuksia, jotta ne vastaisivat perhevapaaudistuksen sisältöä.

Palkka-avoimuusdirektiivi hyväksyttiin EU:ssa

Palkka-avoimuusdirektiivi hyväksyttiin Euroopan unionissa. Direktiivi tulee panna kansallisesti täytäntöön viimeistään kesäkuussa 2026. Direktiivin tarkoitus on vahvistaa samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista naisten ja miesten välillä lisäämällä palkka-avoimuutta ja tähän liittyviä täytäntöönpanomekanismeja.

Käytännössä palkka-avoimuusdirektiivissä on paljon hyvää, mutta se ei riitä poistamaan kaikkia palkkukseen liittyviä tasa-arvo-ongelmia Suomessa.

Olemme jo aiemmin esittäneet perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamiseksi palkka-avoimuuden lisäämistä siten, että palkat olisivat työpaikalla kaikkien työntekijöiden tiedossa. Petteri Orpon hallitusohjelmaan on kuitenkin kirjattu, että hallitus edistää palkka-avoimuutta vain EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti.

4.2.

Terveellinen työympäristö

Uudistimme SAK:n työterveyshuolto-opiaan

Opas palvelee työsuojeluvaltuutettuja sekä muita työterveyshuollon kehittäjiä. Se löytyy sivuiltamme kaikille avoimesti ladattavana verkkoversiona.

Sisällytimme laadukkaasti järjestetyn työterveyshuollon opaskirjaseen viime vuosina muuttuneet säädökset, työterveyshuollon hyvät toimintakäytännöt sekä tapausesimerkkejä työpaikoilta.

Oppaan julkaisun yhteydessä järjestimme SAK:-laisten liittojen toimitsijoille sekä työpaikkojen henkilöstön edustajille webinaarin aiheesta sekä toteutimme muuta viestintää verkossa ja liittotilaisuuksissa.

Osallistuimme työsuojeludirektiivien uudistamiseen ja niiden toimeenpanon valmisteluun

EU:ssa on päivitetty esimerkiksi asbestidirektiiviä ja syöpädirektiiviä. Nämä edellyttävät myös Suomessa kansallisten päivityksien laatimista työhön liittyvien syöpävaarallisten ja lisääntymisrivedelle vaarallisten aineiden säätelyn sekä asbestisäädösten osalta.

Uudistuksen tavoitteena on varmistaa työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojele asbestialitustuksen välttämiseksi, estää työhön liittyvät syöpäairaudet sekä ennaltaehkäistä lisääntymiselle vaaraa aiheuttavia tekijöitä.

Tässä työssä säädöspohja on uudistettava uusimman tiedon mukaisesti koko Euroopan Unionin alueella.

Olemme osallistuneet valmistelutyöhön sekä EU:n työsuojelukomiteassa että kansallisesti. Säädösmuutokset ovat meillä tulossa voimaan kevään 2024 aikana.

Työturvallisuuslakiin täsmennyksiä työssä jaksamisen parantamiseksi

Olemme olleet aktiivisesti mukana kolmikantaisessa työssä, jossa valmisteltiin kesäkuussa voimaan astuneet työturvallisuuslain täsmennykset. Ne sanovat aiempaa selkeämmin sen, että riskinarvioinnissa täytyy huomioida fyysisten kuormitustekijöiden lisäksi myös työn



LINKKI ▶



Lataa maksuton opas
[www.sak.fi/aineistot/julkaisut/
 opas-luottamushenkilöille-ja-
 työpaikoille-työterveyshuollon-
 jarjestamisesta](http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/opas-luottamushenkilöille-ja-työpaikoille-työterveyshuollon-jarjestamisesta)

psykososiaaliset kuormitustekijät. Osana työolojen riskinarviointia on huomioitava niin fyysiset kuin työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliin toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.

Uudistuksen taustalla oli Marinin hallituksen työssä jaksamisen tukemisen toimenpidekokonaisuus. Siihen sisältyi linjaus, että työssä jatkamista edistetään tarkistamalla työturvallisuuslakia seuraavien muutosten osalta: korostetaan iän ja ikääntymisen sekä työn fyysisen ja henkisen kuormituksen merkityksen huomioimista toimissa, joilla työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työntekijöiden työssä jaksamisen ja työurien pidentämisen tukemisen vahventamiseksi lakiin kirjattiin muutama muu tarkennus. Yleisen huolehtimisvelvoitteen rinnalla työnantajan on otettava huomioon se, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat tarkoittaa yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä, jotta työntekijän turvallisuus ja terveys varmistetaan. Lain perehdytysvelvoitetta täsmennettiin niin, että opastuksessa ja ohjauksessa työntekijän ammatillisen osaamisen ja työkokemuksen ohella on huomioitava myös hänen muut henkilökohtaiset edellytykset.

Säännösmuutosten tultua valmiiksi työryhmä jatkoi työtään uuden hallitusohjelman mukaisesti tavoitteena työn psykososiaalista kuormitusta koskevan säätelyn selkiyttäminen.

Työturvallisuuslain täsmennysten lisäksi meidän tavoitteenamme on saada aikaan asetus, joka selkiyttää sitä, millaisin keinoin terveyttä vaarantavaa työperäistä psykososiaalista kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja hallita työpaikolla. Työ sai jatkoaikaa 30.6.2024 saakka.



4.3.

SAK tutkii ja selvittää

Pohjoismainen vertailu

Jokaisella Pohjoismaalla on oma tapa säännellä työmarkkinoita. Kaikille yhteistä on kuitenkin lainsäädännöllä vahvistettu tuki työntekijöiden ja työnantajien edustajien neuvottelukulttuurille.

Ruotsissa ja Tanskassa työhön liittyviä ristiriitoja on lähdetty hoitamaan ennaltaehkäisevillä toimilla. Ruotsin suurimman työntekijöiden keskusjärjestö LO:n pääekonomisti Laura Hartman vieraili Suomessa SAK:n liittojen hallintojen suurtapaamisessa. Samaan aikaan julkaisimme medialle Pohjoismaisen vertailun.

Ruotsissa työelämän muutoksessa korostuu kolme periaatetta: muutos pitää tapahtua turvallisesti, voittojen jaon pitää olla oikeudenmukainen ja syntyvien työpaikkojen on oltava parempia tai vähintään yhtä hyviä kuin poistuvat työt sekä tuottavuuden että työntekijän näkökulmasta. Kun Suomessa yritetään nyt lain avulla tuoda joustavuutta työmarkkinoille, niin Ruotsissa on panostettu sopimusjärjestelmään.

Hartman kertoi, miten Ruotsissa sopimista viedään paikalliselle tasolle ja siinä tunnustetaan molempien osapuolten roolit. Kun koko neuvottelujärjestelmän ytimessä on keskinäinen luottamus, neuvottelemalla pystytään löytämään yhteisiä intressejä ja tekemään kompromisseja.

Suomessa hallitus ei ole määritellyt ohjelmassaan yhtään merkittävää keinoa, jolla ristiriitatilanteita pyrittäisiin ennaltaehkäisemään neuvottelukulttuuria parantamalla. Toimet ovat sen sijaan rankaisuvia ja osuvat työntekijään. Esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa työntekijöillä on hallintoedustus pienemmissäkin työpaikoissa. Ruotsissa työntekijöillä on myös tulkintatuoikeus työehtosopimuksen tulkintaristiriidoissa, kun Suomessa se on työnantajalla.

Luottamuksen merkitys työelämässä

Helmikuussa 2023 julkaisimme SAK:n Ari-Matti Näätäsen sekä työterveyslaitoksen tutkijoiden Kirsikka Selanderin ja Tuomo Alasoinin tutkimus ”Luottamus ja yhteistyö kehittämisen kulttuurin perustana: työnantajien ja työntekijöiden näkemykset hyödyistä”. Julkaisu oli osa TYÖ2030-ohjelman julkaisusarjaa.

Tulosten mukaan johdon ja henkilöstön välinen vahva luottamus ja siihen perustuva kyky keskinäiseen yhteistyöhön ovat tärkeitä kilpailutekijöitä organisaatioille. Etenkin taantumien uhatessa luottamuksella voi olla merkittävä rooli organisaatioiden selviytymiseen,

ja parhaimmillaan se toimii myönteisenä vastavoimana haastavina aikoina. Tutkimusta on ladattu 420 kertaa, mikä on hyvä määrä tutkimusraportille.

Tämän lisäksi SAK julkaisi Luottamus, työpaikan supervoima -tutkimusraportin. Siinä löysimme kolme konkreettista asiaa, jotka ovat tyypillisiä niille työpaikoille, joilla kehitetään muita enemmän tuotteita ja palveluita. Ensimmäinen on työntekijöiden kouluttaminen työajalla. Toinen tyyppi on se, että innovoivilla ja kasvavilla yrityksillä on henkilöstön valitsema luottamusmies.

Viestimme tutkimuksen tuloksista SAK:n uutiskirjeessä ja järjestimme aiheesta webinaarin SAK:n liittojen työntekijöille joulukuussa 2023.



LINKKI ▶

[www.sak.fi/aineistot/
tutkimukset/luottamus-
tyopaikan-supervoima](https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/luottamus-tyopaikan-supervoima)

TUTKIMUS

Kesätöitä on nyt hyvin tarjolla erityisesti palvelualoilla

Olemme vuosittain kysyneet keväällä luottamushenkilöpaneelissa, palkataanko heidän työpaikalleen kesätyöntekijöitä, ja jos palkataan, onko paikkoja enemmän tai vähemmän kuin edellisinä vuosina. Vuonna 2023 kesätyöntekijöitä palkattiin lähes saman verran kuin edellisellä kesänä. Yleisintä kesätyöntekijöiden palkkaaminen oli yksityisellä palvelualalla.

Kyselyn tuloksista uutisoi Yle.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ►

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kesatyontekijoiden-palkkaaminen-tyopaikoille



TUTKIMUS

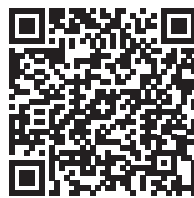
SAK:n alojen luottamushenkilöt tyytyväisiä nykyisen paikallisen sopimisen malliin

Maaliskuussa toteutetussa luottamushenkilöpaneelissa SAK:laisista 63 prosenttia kertoi, että työpaikalla on tehty paikallinen sopimus kahden viimeisen vuoden aikana. Kyselystä selvisi, että luottamushenkilöt ovat tyytyväisiä paikallisen sopimisen nykymalliin.

Teimme tiedotteen SAK:n luottamushenkilöpaneelin tuloksista ja se nostettiin keskusteluun esimerkiksi Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ►

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/paikallinen-sopiminen-ja-liiton-rooli



TUTKIMUS

Ilmastonmuutostoimet SAK:laisilla aloilla

Lokakuun luottamushenkilön paneelin vastanneista kaksi kolmasosaa (67 %) SAK:laisista kertoi, että heidän työpaikallaan on pantu toimeen ilmastonmuutosta hillitseviä toimia viimeisten kahden vuoden aikana. Ilmastotoimia tekevien SAK:laiden työpaikkojen osuus on kasvanut nopeasti, sillä vuonna 2019 vastaava osuus oli 44 prosenttia.

Luottamushenkilöiden ja työnantajan välinen vuoropuhelu ilmastonmuutoksen hillitsemisestä on yleistynyt vuodesta 2019 vuoteen 2023. Vuonna 2019 luottamushenkilöistä 17 prosenttia kertoi, että työnantajan kanssa on keskusteltu ilmastonmuutoksen hillitsemisestä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 26 prosenttia.

Tutkimustuloksia on hyödynnetty asiantuntija-työssä marraskuusta alkaen. Lähetimme myös lokakuun luottamushenkilöpaneelin tuloksista tiedotteen.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ►

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/ilmastonmuutoksen-huomiointi-saklaisilla-aloilla-2019-ja-2023



5

Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla

5.1.

SAK haki hallitusta, joka puolustaisi laadukasta työelämää

Julkaisimme SAK:n vaalitavoitteet jo syyskuussa 2022. Ne keskittyvät turvalliseen ja laadukkaaseen työelämään. Halusimme, että keväällä 2023 valitut kansanedustajat olisivat olleet valmiita kehittämään lainsäädäntöä niin, että se vastasi paremmin nykyistä työelämää.

Mielestämme palkkojen ja työehtojen vähimmäistaso ja työntekijöiden suojelun periaate olisi turvattava laadukkaalla työlainsäädännöllä. Halusimme myös, että seuraavalla vaalikaudella hoidettaisiin kuntoon myös heikossa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden, kuten nuorien ja maahan muuttaneiden asiat.

Vaalit voitti kokoomus ja Petteri Orpo rakensivät hallituksen oikeistolaiselle pohjalle. Hallituksen tavoitteet rakennettiin vahvasti työnantajajärjestöjen ja elinkeinoelämän tavoitteille. Olemme jatkaneet myös vaalien jälkeen aktiivisesti poliittisten päättäjien tapaa- misia ja pyrimme vaikuttamaan työntekijöiden aseman parantamiseen niin lainsäädännössä kuin laajemmin yhteiskunnassa.

SAK:n vaalitavoitteet eduskuntavaaleihin 2023

1 Tasapuolinen sopiminen

- Yhä useamman työntekijän on päästävä yleissitovien työehtojen piiriin.
- Paikallisen sopimisen on oltava tasapainoista.
- Työntekijöillä on luottamusmies ja ammattiliitto turvanaan työpaikalla.
- Työtaisteluoikeus on turvattava.
- Tutustu reilua sopimista koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

2 Työmarkkinarikollisuus kuriin

- Työmarkkinarikollisuutta on kitkettävä vahvistamalla uhrin asemaa ja oikeussuojakeinoja.
- Työntekijöiden alipalkkaus ja hyväksikäyttö on estettävä.
- Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen ennakovalvontaa on tehostettava ja saatavuusharkinta säilytettävä.
- Tutustu työmarkkinarikollisuuden kitkemistä koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

3 Terveellinen ja turvallinen työ

- Työn psykososiaalinen kuormitus on saatava hallintaan, väkivallan uhkaa työssä torjuttava ja sään ääri-ilmiöiden vaikutus huomioitava työsuojelussa.
- Lainsäädännön on taattava hyvät edellytykset työpaikkojen työsuojelutoiminnalle.
- Työterveyshuollon katvealueet on korjattava.
- Tutustu terveellistä ja turvallista työtä koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

4 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työelämä

- Epätyyppillistä työtä tekevien asemaa on parannettava.
- Perusteettomista palkkaeroista on päästävä eroon.
- Syrjinnän uhrin asemaa on parannettava.
- Raskaus- ja perhevapaasyrijntä on saatava kuriin.
- Kotihoidon tuki on uudistettava ja varhaiskasvatuspalveluiden laatu ja saatavuus varmistettava.
- Tutustu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

5 Sosiaaliturvaa uudistettava

- Sosiaaliturvaa on uudistettava, mutta kaikkea ei tarvitse muuttaa.
- Ansiosidonnaiselle päivärahalle pääsyä on helpotettava ja päivärahan tasoa parannettava.
- Tutustu sosiaaliturvaa koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

6 Aikuisten osaaminen ja ammatillinen koulutus kuntoon

- Aikuisten osaamista tukevat palvelut on saatava kuntoon.
- Ammatillisen koulutuksen laatu ja rahoitus on turvattava.
- Työpaikan on oltava laadukas oppimisympäristö.
- Tutustu osaamista koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

7 Työnhakijoiden palveluja parannettava

- TE-palveluiden on mukauduttava työnhakijan tarpeiden mukaan.
- Työkykypalvelut ja kuntoutus saatava tehokkaammaksi kokonaisuudeksi, jolla tuetaan työuria.
- Työmarkkinoiden kohtaannon parantaminen edellyttää monipuolista toimenpidekokonaisuutta.
- Maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla on parannettava.
- Tutustu työnhakijoiden palveluja koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

8 Työelämän laatuun satsattava

- TYÖ2030-ohjelmaa on jatkettava ja sille on annettava lisää resursseja.
- Suomen on oltava aktiivinen työelämän kehittäjä Euroopan unionissa.
- Osa-aikatyö on saatava mahdolliseksi entistä useammalle sitä haluavalle.
- Tutustu työelämän laatua koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

9 Oikeudenmukainen siirtymä osaksi kaikkia ilmastopäätöksiä

- Oikeudenmukaisen siirtymän periaate on saatava osaksi kaikkea ilmasto- ja energiapolitiittista päätöksentekoa ja suunnitelmia.
- Ilmastotoimien vaikutuksiin työpaikoilla on vastattava osaamista tukemalla
- Tutustu ilmastotoimia koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

10 Yritysten vastuullisuuteen lisää kunnianhimoa

- Työehtojen noudattamista on vahvistettava parantamalla julkisten hankintojen lakia.
- Tilaajavastuuta on laajennettava ja alihankintaketjuja rajoitettava.
- Suomeen on saatava kunnianhimoinen yritys vastuulaki.
- Yhteiskuntavastuun on oltava globaalia.
- Tutustu yritysten vastuullisuutta koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

11 Hyvinvointia lisäävä vero- ja talouspolitiikka

- Kestävyysvajetta on paikattava veropohjaa tiivistämällä.
- Kehysmenettelyssä on huomioitava myös veromuutokset.
- Kestävän kehityksen sosiaalisen ulottuvuuden painoarvoa on vahvistettava.
- Tutustu vero- ja talouspolitiikkaa koskeviin SAK:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

12 Aktiivinen elinkeinopolitiikka

- Kestävää kasvua on tuettava aktiivisella teollisuuspolitiikalla.
- Kriisien koettelemaa matkailualaa tuettava.
- Liikenneinvestoinneissa on painotettava kustannustehokkuutta ja perusväylänpidon rahoitus on turvattava.

Työrauhatyöryhmässä yritimme turvata oikeutta osoittaa mieltä myös vaalien välissä

Orpon hallitusohjelmassa oli kolme keskeistä muutosta työrauhalainsäädäntöön liittyen:

- tukityötaistelujen rajoittaminen suhteellisuusarvioinnilla
- poliittisten työtaistelujen rajoittaminen ajallisesti
- hyvityssakkojen korottaminen, ml. henkilökohtaisen seuraamusmaksun luominen yksittäiselle työntekijälle

SAK:n edustajat olivat mukana lakko-oikeuden rajoittamista koskevassa kolmikantaisessa lainvalmistelutyöryhmässä. Perinteisestä valmistelusta poiketen työntekijäpuolen esittämille näkemyksille ei kuitenkaan annettu juurikaan painoarvoa, vaan hallitusohjelman kirjaukset toteutettiin suoraviivaisesti. Lopullinen lakiesitys meni työtaisteluoikeuden rajoittamisessa joiltain osin jopa pidemmälle, kuin hallitusohjelman kirjaukset edellyttivät.

Toimme työryhmässä esiin esimerkiksi sen, että tukityötaistelujen rajoituksia ei pitäisi tarkastella pääriidan työtaisteluista erillisenä, vaan päätyötaistelu saattaa joissain tilanteissa saada vaikuttavuutensa juuri tukityötaistelusta. Näin ollen tukilakkojen rajoittaminen rajoittaa myös työehtoja koskevaa ja työehtosopimusneuvotteluihin liittyvää päätyötaistelua. Totesimme myös, että poliittisen työtaisteluoikeuden ajallinen rajaaminen on kansainvälisen sääntelyn vastaista, ja että hyvityssak-

kojen moninkertaistaminen saattaa aidosti vaikeuttaa pienten ja keskisuurten ammattiyhdistysten toimintaa.

Toimme aktiivisesti esille kansainvälisen sääntelyn, erityisesti Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimusten ja niiden valvontakäytännön merkitystä sekä EU-oikeudessa määriteltyä työtaisteluoikeuden suojaa, mutta tuloksetta. työnantajapuoli kiisti erityisesti ILO:n valvontakäytännön merkityksen suomalaisesta lainsäädäntöä luodessa.

Työrauhatyöryhmän työ päättyi joulukuun alussa 2023. Esitys annettiin eduskunnalle 29.2.2024.

Yritimme turvata työntekijän asemaa paikallisessa sopimisessa

Orpon hallitusohjelmaan on kirjattu, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksia laajennetaan. Hallitusohjelman kolme keskeisintä muutosta paikallisen sopimisen osalta ovat:

- paikallisen sopimisen mahdollisuuksien hyödyntämisen laajentaminen yleissitovaan kenttään
- työlainsäädännön puolipakottavista normeista poikkeamisen mahdollistaminen myös yrityskohtaisissa sopimuksissa
- ns. "luottamusmieslukon" murtaminen eli jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, mutta luottamusmiestä ei ole valittu, voitaisiin sopimus silti tietyin edellytyksin tehdä

Luottamusmiehen asema on kyseenalaistettu erityisesti paikallisen sopimisen laajentamisen yhteydessä. Lausuntokierrokselle lähteneessä versiossa luottamusmies edustaisi yleissitovassa kentässä vain niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua tämän valintaan. Tämä poikkeaa siitä periaatteesta, jonka mukaan luottamusmies edustaa kaikkia niitä työntekijöitä, joihin työehtosopimusta sovelletaan. Tätä periaatetta noudatetaan normaalisitovassa kentässä.

Samaan aikaan luottamusmiehen asema kyseenalaistetaan järjestäytymättömässä kentässä, vaikka luottamusmies olisi valittu. Esitimme, että mikäli paikallinen sopiminen laajennetaan yleissitovaan kenttään, tulisi luottamusmiehen asema ja oikeudet turvata lainsäädännössä siten, ettei luottamusmiehen asemaa voisi kiistää. Työnantajapuoli ja erityisesti Suomen Yrittäjät vastustivat tätä kiivaasti, eikä siihen tartuttu myöskään hallituksen tai ministeriön toimesta.

Paikallisen sopimisen laajentaminen heikentää työnantajien järjestäytymisen kannusteita ja vähentää siten valtakunnallisia sekä yleissitovia työehtosopimuksia. Samalla, kun luottamusmiehen edustavuus kapenee, heikkenee myös ay-liikkeen ja ammattiliittojen sekä työntekijöiden edustajien asema.

Valmistelun aikana pystyimme vaikuttamaan siihen, että hallitusohjelman mukainen ”muu määräaikainen edustaja”, joka oli hallituksen esitysluonnokseen muotoutunut niin sanotuksi ”ad hoc” -edustajaksi, saatiin pois lopullisesta, lausuntokierrokselle lähteneestä versiosta. Hallituksen esitys saattaa muuttua kuitenkin vielä lausuntokierroksen jälkeen. Lausuntokierros alkoi 1.3.2024

Kutsuseminaari kollektiivisesta sopimisesta

Järjestimme 2. maaliskuuta kutsuseminaarin otsikolla ”Kollektiivisen sopimisen murros”. Seminaarissa käsiteltiin kollektiivista neuvotteluoikeutta, ammatillista järjestäytymisvapautta ja työtaisteluoikeutta sekä työtaisteluoikeuden estämistä turvaamistoimilla. Teemaan johdattavina alustajina tilaisuudessa esiintyivät professorit (emeritus) Niklas Bruun ja Antti Jokela. Kommenttipuheenvuorot esittivät toimitusjohtaja Tuomas Aarto (Palta) ja puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen (PAM)

Seminaarin tavoitteena oli käydä keskustelua kollektiivisen neuvotteluoikeuden, järjestäytymisvapauden ja niihin olennaisesti kuuluvan työtaisteluoikeuden merkityksestä sekä nykytilasta työelämän ja yhteiskuntarauhan vakauttajina.

Tavoitteena oikeudenmukainen vihreä siirtymä työntekijöille

Kevätkaudella vaikuttamistyömme keskittyi hallitusohjelman sisältöihin ilmastopolitiikan osalta ja työntekijöille oikeudenmukaisen siirtymän vahvistamiseen.

Kannatamme sekä EU:ssa että Suomessa kunnianhimoisen ilmastopolitiikan edistämistoimia, kunhan ne päätetään järjestäytyneiden työntekijäedustajien kanssa yhdessä. Meille on myös tärkeää, että edistämistoimissa huomioidaan niiden työllisyysvaikutukset ja työntekijöiden koulutustarpeet.

Olimme myös mukana valmistelemassa yhteiset työmarkkinatoimijoiden hallitusohjelmalinjaukset vihreästä siirtymästä. Hallitusohjelmaan vaikuttamisemme ei kuitenkaan tuottanut toivottua tulosta. Orpon hallitusohjelman ilmastotavoitteet eivät ole kunnianhimoisia eikä niissä tunnisteta lainkaan oikeudenmukaisen siirtymän toimia.

Onneksi tilanne on kansainvälisesti parempi. Syyskaudella olimme mukana Pohjoismaisten ammattiliittojen keskusjärjestö PAY:n oikeudenmukaisen siirtymän verkostossa. Osallistuimme myös joulukuussa pidetyn Pohjoismaisen neuvoston Vihreä siirtymä ja kolmikantayhteistyö -konferenssin järjestelyihin. Sen tuloksena syntyi työmarkkinatoimijoiden ja hallitusten yhteistyöjulistus, joka sisältää myös oikeudenmukaisia siirtymäpoliittikoimia.

Oikeudenmukaisen siirtymän edistämistä tapahtui myös YK:n ilmastokonferenssissa Dubaissa marras-jou-

luussa. Suomen palkansaajakeskusjärjestöt olivat globaalin ay-liikkeen kanssa yhdessä aktiivisia koko vuoden. Halusimme varmistaa, että Dubaissa neuvoteltava oikeudenmukaisen siirtymän työohjelman sisältö on ay-liikkeen tavoitteiden mukainen. Onnistuimme hyvin. Ensimmäistä kertaa työohjelmassa mainitaan muun muassa työntekijöiden oikeudet ja universaali sosiaaliturva osana YK:n ilmastoneuvotteluita.

SAK:n uusi vero-ohjelma tarjosi vaihtoehdon hallituksen talous- ja veropolitiikalle

Julkaisimme SAK:n vero-ohjelman 2023–2027. Sen tavoite on toimia avauksena ja ohjenuorana verotuksesta käytävään keskusteluun. Ohjelmassa käymme läpi kaikki verotuksen osa-alueet ja tarjoamme ratkaisuja verojärjestelmän kehittämiseen.

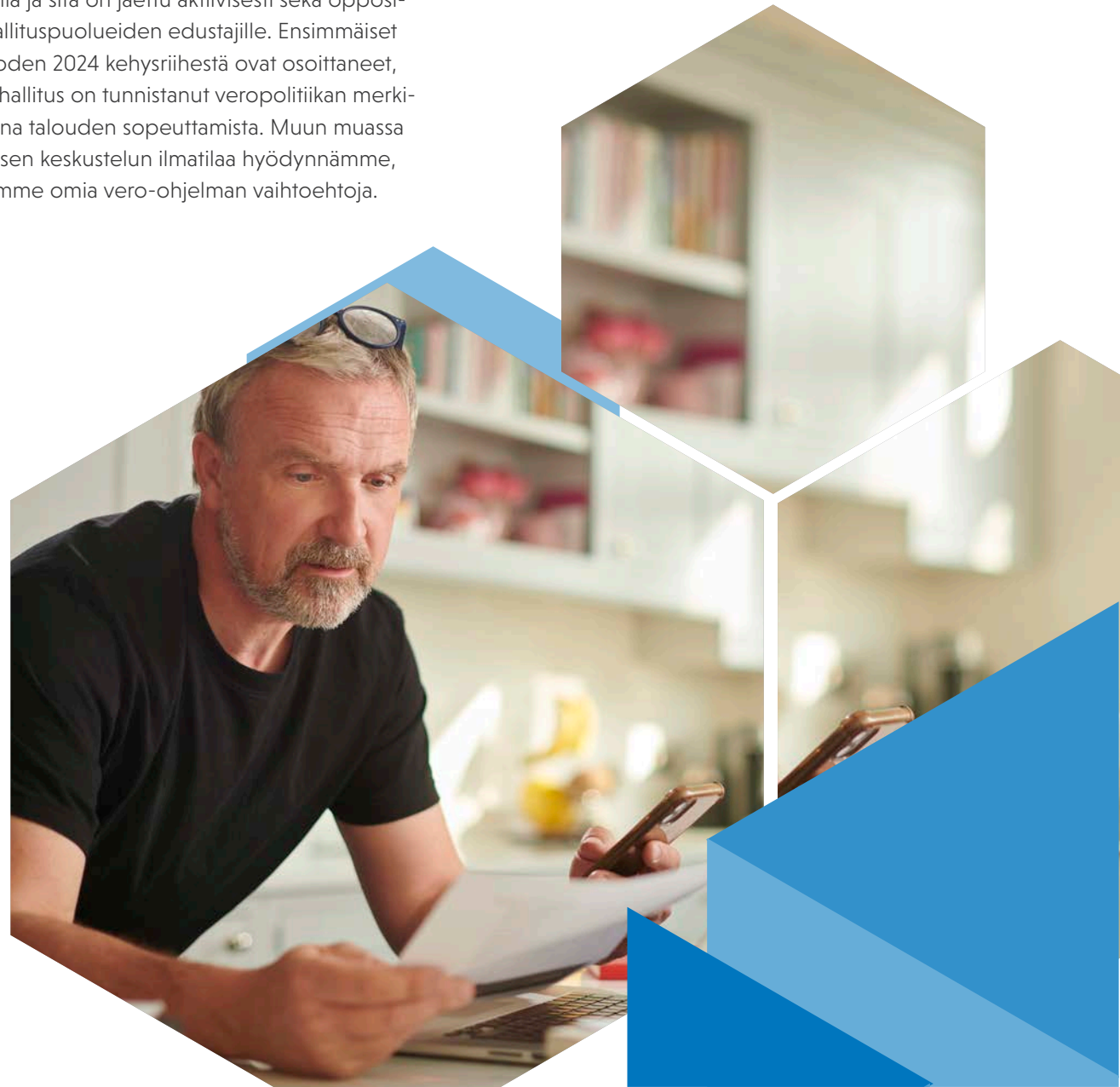
Talous- ja veropolitiikan suuret linjat sekä periaatteemme ovat pysyneet vuosien saatossa samoina. SAK:n mukaan verotuksen painopistettä tulee siirtää työn verotuksesta haittojen ja pääomien verotukseen. Meille tärkeitä tavoitteita ovat myös reilu tulonjako sekä ilmaston ja ympäristöön liittyvät verokysymykset.

Aikaisemmat vero-ohjelmamme ovat olleet tiiviimpiä ja niissä esimerkiksi kansainväliseen verotukseen sekä ilmasto- ja ympäristöverotukseen liittyvät kokonaisuudet ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Päivitetyssä versiossamme on mahdollisuus niin halutessa sukeltaa entistä syvemmillä SAK:n näkemysten taustoihin.

Laajalle vero-ohjelmalle ja SAK:n näkemyksille on tarve kahdesta syystä. Ensinnäkin verotus on olennainen osa pohjoismaista hyvinvointivaltiota, koska verotus mahdollistaa esimerkiksi palveluiden rahoituksen. Toiseksi politiikka on eduskuntavaaleissa 2023 ja Orpon-Purran hallituskaudella keskittynyt hyvin vahvasti talouspolitiikkaan ja erilaisiin sopeutuskohteisiin. Olemme olleet kriittisiä istuvan hallituksen talouden sopeutuslinjaa kohtaan, koska hallitus on lähes yksinomaan ja systemaattisesti keskittynyt leikkauksiin jättäen verotuksen kokonaan pois työkalupakista. Suomen taloutta ei ole mahdollista eikä oikeudenmukaista sopeuttaa pelkästään leikkaamalla, joten veroesityksille on huutava tarve.

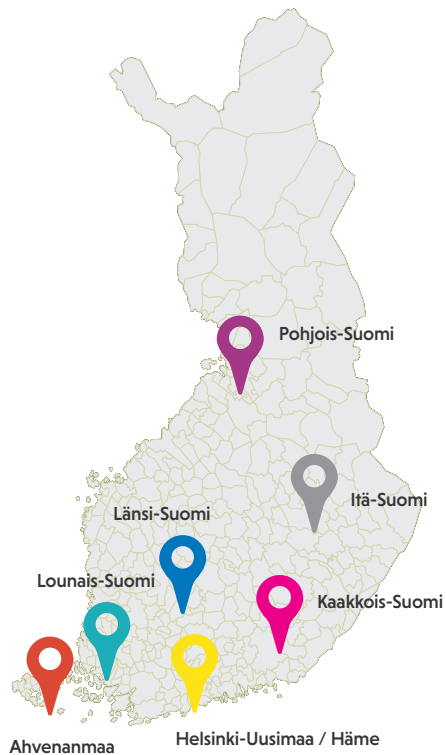
SAK:n vero-ohjelmaa on käytetty vaikuttamistyön tukena vuoden 2023 hallitusneuvotteluissa ja hallituskauden edetessä. Olemme tehneet vero-ohjelman tueksi tuottolaskelmat, jotka havainnollistavat eri veroehdotusten tuottopotentiaalia. Vero-ohjelma on osoittanut tarpeellisuutensa jo heti hallituskauden

alkumetreillä ja sitä on jaettu aktiivisesti sekä oppositio- että hallituspuolueiden edustajille. Ensimmäiset viitteet vuoden 2024 kehysriihestä ovat osoittaneet, että myös hallitus on tunnistanut veropolitiikan merkityksen osana talouden sopeuttamista. Muun muassa tätä poliittisen keskustelun ilmatilaa hyödynnämme, kun tarjoamme omia vero-ohjelman vaihtoehtoja.



5.1.

Välähdyksiä aluetoiminnasta



Itä-Suomi

- Kuopiossa sijaitseva toimisto siirtyi jo vuonna 2022 katutasoon. Se on tuonut näkyvyyttä ja mahdollisuuden tulla kertomaan kuulumisia maailmanmenosta vaivattomaksi ja helpoksi. Meillä oli esimerkiksi avoin näyttely nimeltään Luottamuksen arvoiset.
- Aluetoimikuntien ja paikallisjärjestöjen aktiivisuus nousi kokous-, vaali- ja teematapahtumien myötä. Kokoustiedotteet ja puheenjohtajien kirjoittamat yleisöosastokirjoitukset menivät paremmin medioissa läpi kuin aikaisempina vuosina. Näkyvyyden lisääminen on ollut alueellisen toiminnan yksi tavoitteista. Sidosryhmä-, etujärjestö- ja liittoyhteistyössä on palattu takaisin läsnäolokokouksiin ja tapaamisiin, myös hybridimalliset tilaisuudet ovat pitäneet paikkansa pitkien välimatkojen maakunnissa.
- Työelämän pelisääntöjen pohjalta tehtiin viestintää esimerkiksi lukioihin ja ammattioppilaitoksiin.
- Olimme mukana jäsenliittojen kanssa alueen rekry- ja messutilaisuuksissa kuten Megatärskyillä Kuopiossa ja Pestuukiertueella Pohjois-Karjalassa.
- Järjestimme Itä-Suomen toiminta-alueen hyvinvointialueiden päättäjille suunnatun tilaisuuden elokuussa Kuopion Musiikkikeskuksessa. Paikalla oli kansanedustajia, hyvinvointialueiden johtoa ja luottamushenkilöitä. SAK:n alustajana tilaisuudessa toimi asiantuntijalääkärimme Riitta Työläjärvi. Tilaisuudesta saadun palautteen perusteella teemallisille webinaareille on tilausta ja hyvinvointialueen päättäjille järjestämme niitä jatkossakin.
- Toteutimme ministeri Sari Essayhin tapaamisen.
- Järjestimme Itä-Suomen AVI-tarkastajien ja liittotoimitsijoiden tapaamis- ja verkostoitumistilaisuuden hybridinä, mikä auttoi varsinkin työsuojelutarkastajien osallistumista tilaisuuteen.
- Annoimme lausuntoja esimerkiksi Pohjois-Savon maakuntakaavan valmisteluun, Itä-Suomen elinvoiman vahvistamiseen, molempien maakuntien työolupalinjauksiin ja Pohjois-Karjalan vaikuttamisen kärjet -asiakirjaan.

Kaakkois-Suomi

- Alueella järjestettiin Työvoiman tiekartta - tilaisuuksia, jossa etsittiin ratkaisuja kohtaanto-ongelmaan. SAK:n alue- ja järjestöasiantuntijat olivat mukana tilaisuuksien paneeleissa sekä Kouvolassa että Mikkelissä.
- Järjestimme palkansaajakeskusjärjestöjen edustajien ja alueen AVI:en kanssa yhteistyössä työsuojeluitapäivät. Kymen puolelle oman ja Etelä-Savon osalta yhteistyössä oli mukana myös SAK:n Itä-Suomen toiminta-alue.
- Paikallisjärjestöt järjestivät perinteisiä talviriehoja laskettelukeskuksissa Lappeenrannan Myllymäessä ja Mikkelin Tornimäessä.
- Näyimme paikallisjärjestöjen ja liittojen kanssa alueen isoissa tapahtumissa kuten Viranomaiset Manskilla, Lappeenrannan Kalamarkkinoilla ja Kouvolan Taiteiden yössä.
- Etelä-Suomen alueen aluevaikuttajakoulutukset pidettiin Lahdessa toukokuussa ja risteilynä joulukuussa.
- Tapasimme liittotoimitsijoiden kanssa kansanedustajia Mikkelissä 29.5 ja Kouvolassa 5.6. Paikalla olivat Jaana Strandman, Vesa Kallio, Oskari Valtoja ja Paula Werning.

- Työelämän pelisäännöt ovat olleet vahvasti läsnä koko vuoden. Olemme saaneet vierailta laajasti alueen ammatillisissa oppilaitoksissa, erityisesti tutkintoon valmentavien ryhmissä kertomassa työelämän pelisäännöistä.
- Lisäksi olimme mukana Kesäksi duuniin -rekrymessuilla 26.1. Kotkassa. Type-viikon päättänyt TYPE-seminaari järjestettiin 9.5. Lappeenrannassa.

Länsi-Suomi ja Keski-Suomi

- Osallistuimme eduskuntavaaleihin liittyen kirjastojen demokratiahankkeen tilaisuuteen Tampereella tammikuussa ennen oman vaalikampanjoinnin alkua. Tilaisuus oli lämminhenkinen, ja on hienoa, että meidät haluttiin mukaan yhteistyöhön.
- Liittojen yhteistä vaaliaktivoimistapahtuma suunniteltiin ja toteutettiin yhdessä toimitsijoiden kanssa. PSKJ-porukalla järjestettiin vaalipaneeli Jyväskylässä 8.3. Edustettuina olivat kaikki suurimmat puolueet.
- Keski-Suomen aluetoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Teemoina olivat mm. eduskuntavaalit, hallitusohjelma, Keski-Suomen maakunnan kuulumiset maakuntajohtajan tapaamisessa, työmarkkinatilanteet ja #PainavaSyy -tapahtumat. Pohjanmaan ja Pirkanmaan aluetoimikunnat kokoontuivat neljästi.
- Keski-Suomen toimitsijapalavereja pidimme pitkin vuotta sekä Teamsissa että aamiaispalavereissa. Pirkanmaalla ja Pohjanmaalla näihin aktivoiduttiin loppuvuotta kohden. Yhteisen Länsi-Suomen aluetoimistojen kokoontumisajat järjestimme yksipäiväisenä Tampereella.
- Pirkanmaan kansanedustajatapaamiseen osallistui kolme kansanedustajaa ja yksi avustaja. Tilaisuudessa käytiin hyvää keskustelua. Mukana oli myös tuleva työministeri Arto Satonen.
- Type-viikko, viikko 16 kului Jyväskylässä Nuori23-tapahtumassa. Toukokuun puolella kävi kutsu Etelä-Pohjanmaan lukioiden työelämäprojektiin. Kaksipäiväiseen tapahtumaan osallistui noin 300 lukiolaista neljästä eri lukiosta. Työelämän pelisääntöjä esittelimme myös Tampereen Ukraina-talolla.
- Vappua juhlittiin perinteisin menoin eri puolilla aluetta, Jyväskylän pääjuhlassa puhujina olivat Vasemmistoliiton kansanedustaja Jussi Saramo ja PAMin toiminnanjohtaja Heidi Lehikoinen.
- Elokuussa juhlimme Tampereella juhlittiin ammatitoppilaitos Tredun 10-vuotisjuhla. SAK kutsuttiin mukaan Särkänniemeen telttapaikalle.
- SAK oli näkyvästi mukana työväen musiikkitapahtumassa Valkeakoskella 28.–29.7. Ohjelmassa oli yhteisellä teltalla perinteisesti arvontaa, jäsenhankintaa, paljon keskustelua ja lapsille pomppulinna. Lisäksi yhteistyömme näkyi festareiden isoilla näytöillä ja pääsimme puhumaan turvallisemman työelämän puolesta.

Lounais-Suomi

- SAK:n Lounais- ja Länsi-Suomen toiminta-alueiden aluetoimikuntien Aluevaikuttajakoulutuksen pidimme 3.-4.2.2023 hotelli Kakolassa, Turussa. Kuulimme vakuutusyhtiö Turvan esittelyn. Katsauksen Arkadianmäeltä ja hyvinvointialueiden rahoituksesta piti SDP:n kansanedustaja Aki Linden. Erityisasiantuntija Ari Korhonen Kuntaliitosta kertoi varautumisesta kriiseihin ja ajankohtaisista asioista eduskuntavaaleissa. Teollisuusliiton vpj. Turja Lehtonen alusti ajankohtaisesta työmarkkinatilanteesta.
- Työelämän pelisääntöjä esittelimme Puolalanmäen lukiossa 23.1.
- TYPE-tilaisuuden ja oposeminaarin pidimme Turun kristillisellä opistolla 17.4. Kävimme Turun ammatti-instituutissa 2.10. ja Kaarinan Liviassa 2.11. yhdessä JHL:n Laura Erkkosen kanssa.
- Satakunnan aluetoimikunnan tilaisuuden pidimme Scandic hotelli Raumalla 19.4. Keskustelimme mm. menneestä eduskuntavaalista, työmarkkinatilanteesta ja muista ajankohtaisista asioista.
- Toimitsijapalavereja pidimme pitkin vuotta mm. Scandic hotelli Raumalla 28.4.

- Vappujuhlat pidimme Turussa uudella hienolla Kauppatorilla. SDP:n ja Vasemmistoliiton kunnallisjärjestöt järjestivät yhteisen Vappujuhlan toista kertaa Turussa, jossa SAK:n Turun paikallisjärjestö ja osa jäsenliitoista olivat myös mukana. Puhujina olivat kansanedustaja Li Andersson ja SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta, joka palkitsi myös Varsinais-Suomen vuoden duunarin Maiju Turusen. Väkeä oli paljon paikalla.
- Varsinais-Suomen kansanedustajatapaamisen järjestimme hotelli Kakolassa kesäkuussa. Paikalle saatiin kansanedustajat Li Andersson, Eeva-Johanna Eloranta, Timo Furuholm ja Aki Linden. Varsinais-Suomen ja Satakunnan aluetoimikuntien yhteinen kesäkokous pidettiin Säkylässä. Alustajaksi saatiin Jarkko Eloranta.
- Lounais-Suomen aktiiviristeilyn järjestimme 15.-16.9.
- PSKJ-yhteistyötä teimme pitkin vuotta. Tuoretta Satakunnan maakuntajohtajaa tapasimme yhdessä aluetoimikuntien kanssa Raumalla 25.9.
- SAK:n Satakunnan ja Varsinais-Suomen aluetoimikuntien yhteiskokous pidettiin Teamsilla marraskuussa.
- Lakkolounas-tapahtuman järjestimme yhdessä jäsenliittojen kanssa Tuomiokirkkotorilla 14.12. Tilaisuus veti hyvin yleisöä ja lakkolaisia paikalle.

Pohjois-Suomi

- Eduskuntavaalitulaisuuksia järjestettiin alueella Kuusamossa, Raahessa, Pyhäjärvellä, Oulussa, Kemissä ja Rovaniemellä.
- Kevätkaudella järjestimme Lapin aluetoimikunnan kanssa BRP-kelkkatehdasvierailun Rovaniemellä osana aluetoimikunnan kokousta ja Oulussa vierailun OYS rakennustyömaalla. Lisäksi Lapin aluetoimikunta vieraili ensimmäisen kerran Saamelaiskäräjillä Inarissa. SAK:n työ ja turva -osaston tutkimusasantuntija Ari-Matti Näätänen tuli Pohjois-Pohjanmaan ja Kainuun aluetoimikunnalle pitämään koulutusta duunariköyhyydestä.
- Pohjois-Suomi oli osana ELY-keskuksen Paikkoja auki, etsitään tekijät kiertuetta. Rovaniemen ja Oulun tilaisuuksien paneelikeskusteluihin osallistui SAK:n alue- ja järjestöasiantuntija. Pohjois-Pohjanmaan Työllisyysforumin 2023 – Matkalla kohti tulevaisuuden TE-palveluita -tapahtuma antoi myös hyviä eväitä tulevaa TE-uudistusta varten ja keskustelu työelämän kehittämisestä jatkui ELY-keskuksen ETAPPI 2023 – Työelämän ja koulutuksen yhteistyöfoorumissa Inarissa.
- Viranomaisyhteistyötä edistimme myös monissa muissa tapahtumissa, kokouksissa ja työryhmissä. Otimme osaa myös Jyväskylän Yliopiston reilu siirtymä tutkimukseen ja työntekijöiden haastattelutilaisuuteen Tornion Outokumpu terästehtaalla.



- Vappuna olimme liikenteessä Oulussa, Kemissä, Rovaniemellä ja Raahessa. Alueilla oli teltoja, ilmapalloja, ruuan ja juoman jakamista sekä vappupuheita ja muuta ohjelmaa.
- Pitkäaikaisen työn tuloksena alueellisiin työlupalinjauksiin tehtiin merkittäviä muutoksia. Rakennusalan kaikki nimikkeet palautettiin saatavuusharkinnan piiriin Pohjois-Pohjanmaa-Kainuu -alueella, jonka lisäksi Lapissa sama toistui noin puolien nimikkeiden osalta. Linjaus on Lapissa voimassa vuoden, mutta sisällön mahdolliset muutostarpeet tarkastellaan 6 kuukauden välein.
- SAK oli mukana myös Border Pride tapahtumassa ja aloitimme PSKJ-keskusjärjestöjen yhteistyöverkoston suunnittelun ja toimintaan panon.
- Pohjois-Suomen ay-päivät järjestettiin perinteiseen tapaan marraskuun ensimmäisenä viikonloppuna Rokualla, Pohjois-Pohjanmaalla. Tapahtumaan osallistui noin 140 SAK:laista, joka osoittaa hienoista kasvua osallistujamäärissä. Puhujina oli Ismo Kokko (AKT pj), Kimmo Palonen (Rakennusliitto pj), Katja Syvärinen (SAK hallituksen vpj), Turja Lehtonen (Teollisuusliitto vpj) ja poliittisena vieraana Antti Lindtman (SDP pj).

- Lukuisia TYPE- luentoja ja messuja oli Pohjois-Suomessa myös vuonna 2023. Vierailimme eri oppilaitoksissa ja järjestöissä sekä Oulun Yliopiston OPI-messut ja TE-toimiston Mega Matchmaking -messut Oulussa toivat paljon kiinnostuneita ihmisiä TYPE-ständille. Keväällä 2023 järjestimme myös osana TYPE-viikkoa TYPE-seminaarit Rovaniemellä ja Oulussa ja jalkautumisen Oulun Yliopistolle.

■ Hämeen alue

- SAK:n Aluetoimikunta kokoontui Hämeessä neljä kertaa vuoden aikana. Aluetoimikunnan kokouksien aiheina ovat olleet mm. neuvottelukierrokset, vaalit, työllisyys alueella, TE-toimiston uudistus 24, työhyvinvointi, yleissitovuus, maakunnan asiat maakuntien johtajien johdolla, hyvinvointialueet, järjestäytyminen, työsuojelu, aluetoiminnan kehittämisprojekti. Kansanedustajista Tarja Filatof ja Aino-Kaisa Pekonen ovat vierailleet aluetoimikunnassamme.
- Alue – ja järjestöasiantuntijamme toimii esimerkiksi Hämeen maahanmuuttoasiain toimikunnassa, jossa on mm. työlupalinjauksten käsittelyt. Maahanmuuttoasiain toimikunnassa olemme saaneet estettyä mm. elintarvikealan saatavuusharkinnan vapauttamisen. Sekä rakennuksille on palautettu saatavuusharkinta

- Järjestimme Lahdessa Etelä-Suomen alueen opojen sekä historian ja yhteiskuntaopin opettajien työelämäpäivä, jossa opoille ja toimitsijoille lanseerattiin SAK:n työelämän pelisäännöt.
- Type-tupa -webinaari Työelämän pelisäännöistä järjestettiin yhteistyössä SAK:n ja LUT:n kanssa 26.9.2023 verkossa. Tapahtumaan osallistuivat Lahden, Orimattilan ja Hartolan työllisyyspalvelut, Jokioisten kunta, JHL ja Avainsäätiö.
- Ensimmäinen työpolkuohjaaja-valmennus järjestettiin syksyllä. Osallistujia oli mukana valmennuksessa viidestä organisaatiosta, ja kaikki valmennuksen osiot toteutuivat. Osallistujia oli yhteensä 22 henkilöä. Osallistujille on myönnetty opintopisteitä ja osaamismerkkejä valmennuksesta.

■ Helsinki-Uusimaa

- Uudenmaan aluetoimikunta kokousti vuoden aikana neljä kertaa. Kokouksissa on käsitelty työmarkkinaneuvotteluja, eduskuntavaalien substanssia, hallitusohjelman vaikutusta työntekijöiden arkeen, ay-liikkeen järjestöllistä toimintaa, tiedotuksen merkitystä järjestötoiminnassa, yhdistyksien toimintamalleja ja kehittämistä.



- SAK, Akava ja STTK alueellinen aktiiviryhmä järjesti alueellisesti kaksi eduskuntavaalipaneelia alkuvuodesta, joissa halusimme nostaa esille työntekijöille tärkeitä teemoja. Työmarkkinatunnin järjestimme syksyllä, ja siinä kävimme läpi hallitusohjelmaa keskusjärjestöjen tavoitteisiin peilaten.
- Työväen vappua juhlimme useammalla paikkakunnalla ja puhujina tilaisuuksissa kuultiin liittojohtoa ja poliittisia päättäjiä. Helsingin Työväen Vappu keräsi paikan päälle 8 000 osallistujaa ja oli samalla suurin ay-liikkeen tilaisuus vappuna.
- SAK:n Etelä-Suomen aluetoimikunnat järjesti vuoden aikana kaksi tilaisuutta. Toukokuussa Lahdessa aiheena oli TE24-uudistus, palkkatuki, esiintyminen ja järjestötoiminnan tulevaisuuden näkymät. Joulukuussa menimme Tukholmaan ja reissun aikana kävimme läpi #PainavaSyy tilannetta, Ruotsin sisärjärjestön ajatuksia Suomen työmarkkinatilanteesta, jonka pohjalta kävimme mietteitä pohjoismaisesta yhteistyöstä.
- TE24-seminaarin järjestimme 30. marraskuuta. Seminaarissa kuulumme alustukset työllisyys-alueiden ja oppilaitoksien edustajilta ja peilasimme ajatuksia SAK:n näkemyksiin.
- Työelämän pelisääntö -kokonaisuutta esittelimme Uudellamaalla Educa, Studia ja Maailma Kylässä -tapahtumissa.

- TYPE-luentoja pidimme peruskouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa monipuolisesti.
- TYPE-seminaarin järjestimme oppilaitoksien opettajille huhtikuussa Vantaalla. Seminaarin aiheena olivat TYPE:n uudet tuotteet, oppilaitosten ohjausten tulevaisuus, koulutuksen ja työelämän kohtaanto. Lisäksi käsitelimme tasa-arvon merkitystä koulutuksessa ja sitä, miten se pitäisi ottaa oppilaitoksissa huomioon.
- Samassa joukkueessa -jalkapalloturnauksen järjestimme elokuun lopussa ja paikalla oli 12 joukkuetta. Turnauksen tarkoituksena on saada ihmiset yhteen jalkapallon avulla ja madaltaa vuoropuhelua.
- Alueellista edunvalvontaa on tehty Uudenmaan yhteistyöryhmässä, Uudenmaan TY-neuvottelukunnassa ja Uudenmaan ELY-neuvottelukunnassa.

Svensk verksamhet

- Vi ordnade tvärfackliga veckoslutskurser i Vasa 11–12.3 och i Åbo 25–26.3 samt ett svenskt seminarium i Åbo 18–19.11. Vi fick höra om till exempel nordiskt samarbete, aktuella frågor i riksdagen och FFC:s kampanj Vägande Skäl. Nästan 60 personer från Åland, Åboland, Österbotten och Nyland deltog i våra kurser.

Medlemmarna i FFC:s svenska arbetsgrupp deltog aktivt i gruppens arbete och gruppen hade tre möten under år 2023. Gruppen består av anställda vid FFC:s medlemsförbund. Vi ordnade också svenskspråkiga valdebatter inför riksdagsvalet i Helsingfors, Åbo och Vasa. Dessutom deltog vi i det nordiska samarbetet och LO-organiseringsträff. SAMAK:s årsmöte organiserades i Helsingfors 28.2.

Nuorisotoiminta

Uudistimme omaa nuorisotoimintaamme, jossa vuorovuosin järjestämme ison valtakunnallisen tapahtuman ja pienempiä alueellisia nuorten päiviä. Vuonna 2023 järjestimme valtakunnallisen nuorten risteilyn 23.–24.9., joka sai nimekseen ”SAK:n Ikuinen vappu”.

Itämeren aalloilla ”Ikuista vappua” vietti noin 350 nuorta osallistujaa ympäri Suomen. Tapahtuma ylitti kaikki odotukset! Vuonna 2024 vietämme alueellisia päiviä ja todennäköisesti jälleen 2025 pääsemme joraamaan laivan yökerhon tanssilattialle.

5.2.

Kansainvälinen vaikuttaminen

Vaikutustyömme EU-lainsäädäntöön jatkui aktiivisena vuonna 2023 aikaisempien vuosien tapaan. SAK:n asiantuntijat jatkoivat Suomen EU-kantoihin vaikuttamista ja osallistuivat muun muassa ministeriöiden EU-jaostojen työskentelyyn ja eduskunnan kuulemisiin. Edustajamme vaikuttivat myös unionin eri neuvoo-antavissa elimissä ja ay-liikkeen eurooppalaisissa verkostoissa. Jatkoimme myös tiivistä yhteistyötä STTK:n ja palkansaajajärjestöjen EU-edustusto FinUnionsin kanssa.

Suomen hallituksen vaihtuessa ja EU:n parlamenttikauden lähestyessä loppuaan eteneminen työntekijöille tärkeissä asioissa vaikeutui. Keväällä saimme vielä hyväksytyksi tärkeän palkka-avoimuusdirektiivin, mutta muutaman jäsenmaan jarrutus jumitti tärkeiden alustatyö- ja yritysvastuudirektiivin käsittelyn.

EU-tason työmarkkinaosapuolten neuvottelut osoittautuivat myös vaikeiksi. Niissä pyrkimyksemme oli uudistaa etätöitä koskevia sääntöjä ja sopia työntekijöille oikeus olla tavoittamattomissa. Osapuolet pääsivät neuvottelutulokseen loppuvuodesta 2023, mutta monien käänteiden jälkeen sopimus kaatui, koska työnantajapuoli ei saanut sille jäsenjärjestöistensä riittävää hyväksyntää.

Haussa työntekijöiden asemaa parantava alustatyödirektiivi

Komission ehdotuksesta Euroopan unionissa on neuvoteltu vuoden 2023 aikana Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä (alustatyödirektiivi), jolla työoloja parannettaisiin alustatyössä. Direktiivin sisältöä koskevat neuvottelut ovat olleet haastavia. Komission ehdotus on ollut kohtuullinen pohja neuvottelulle, ja parlamentissa siihen saavutettiin monia työntekijöiden aseman kannalta parantavia muutosesityksiä. Sen sijaan neuvoston käsittelyn eri vaiheissa keskusteluun on noussut useita ehdotuksia, jotka toteutuessaan heikentäisivät työntekijöiden suojaa eli vaikuttaisivat päinvastoin kuin komission alkuperäinen ehdotus. Neuvottelut direktiivin sisällöstä jatkuvat vuoden 2024 aikana.

Olemme pyrkineet vaikuttamaan direktiivin sisältöön sekä kansallisella että EU-tasolla, jossa olemme osallistuneet aktiivisesti asian ympärille perustetun ad hoc -työryhmän toimintaan. Lisäksi olemme pitäneet yhteyttä Suomen edustajiin parlamentissa ja tuoneet esiin tarpeen harmonisoida alustavälitteisen työn sääntelyä Euroopan unionissa.

Merkittävä rooli ETUCissa

Vaikuttamistyömme eurooppalaisissa yhteistyöraenteissa vahvistui vuoden kuluessa. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö ETUC järjesti toukokuussa kongressin Berliinissä, jossa se valitsi puheenjohtaja Jarkko Elorannan yhdeksi järjestön varapuheenjohtajista. Tämä vei SAK:n entistä tiiviimmin osaksi ETUCin sisäpiiriä. Kevätkaudella kansainvälisten asioiden päällikkö Pekka Ristelä johti puolestaan Euroopan talous- ja sosiaaliko- mitean esittelijänä komitean kannan valmistelua koskien työmarkkinavuoropuhelun vahvistamista.

Suomesta kansainvälisen solidaarisuuden kohde

Pääministeri Orpon hallitusohjelman kirjaukset työntekijöiden oikeuksien ja sosiaaliturvan heikennyksistä herättivät suurta kansainvälistä huomiota alkusyksystä 2023 alkaen. Myös SAK:n edustajia haastateltiin poikkeuksellisen laajasti eri maiden tiedotusvälineissä. Julkaisimme ja jaoimme aktiivisesti myös tietoa englanniksi niin hallituksen suunnitelmista kuin omista toimistamme.

SAK:n kansainvälisille kumppaneille oli yllätys, että Suomi, joka tunnetaan vahvan kolmikannan ja sopimussyhteiskunnan maana, ajautui hallituksen suunnitelmien käynnistämään työmarkkinakonfliktiin. Monet kansainväliset ja eri maissa toimivat ay-järjestöt ilmaisivat tukensa suomalaisille työntekijöille ja ammattiliitoille. Saimme SAK:n lokakuiseen luottamusmiesta-paamiseen ETUCin kokoaman videon, jossa ammattiyhdistysjohtajat ympäri Eurooppaa osoittivat tukensa suomalaisille työntekijöille. Joulukuussa ETUCin pääsihteeri Esther Lynch vieraili Suomessa ja tapasi poliittisiin lakkoihin osallistuvia SAK:laisia lakkovahteja.

ILO työkonferenssi 2023 ja oppisopimusta koskeva suositus

ILO:n 111. kansainvälisen työkonferenssin istunto pidettiin 5.–16.6.2023. Konferenssin aiheita olivat:

- ILO:n uuden oppisopimustandardin toisen vuoden neuvottelut (1. standardiaihe)
- Työntekijöiden suojeleminen
- Sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja oikeudenmukaista globalisaatiota koskevan vuoden 2008 julistuksen seuranta koskeva keskustelu
- Oikeudenmukaista siirtymää koskeva yleiskeskustelu
- ILO:n yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä applikaatiokomitea (CAS)

Työkonferenssi hyväksyi uuden oppisopimusta koskevan suosituksen. Hyväksymisen taustalla oli kaksivuotinen neuvotteluprosessi. Tarve uuden kansainvälisen ihmisoikeusasiakirjan laatimiselle oli ilmeinen, koska monet oppisopimusopiskelijat ovat maailmanlaajuisesti erityisen huonossa asemassa.

He saavat huonolaatuista koulutusta ja riittämätöntä palkkaa, heidän ammattiliittonsa tuki evättään ja he altistuvat turvallisuusrisikoille. Työntekijäpuolen tavoitteena oli kansainvälinen sopimus ja sitä täydentävä suositus, mutta työnantajapuolen ja hallitusten kannan mukaan lopputuloksena syntyi pelkkä suositus.

Uusi oppisopimusta koskeva suositus oli kuitenkin hyvä lopputulos. Se sisältää säännökset muun muassa oppisopimusopiskelijoiden asemasta, oikeudesta teoreettiseen opiskeluun sekä säännökset työssäoppimisen pelisäännöistä, työmarkkinaosapuolten keskeisestä roolista, kirjallisen oppisopimusso- pimuksen tärkeydestä ja niistä toimenpiteistä, jotka tukevat siirtymistä epävirallisuudesta muodollisuuteen. Suosituksen mukaan hallitusten tulee luoda tarvittava lainsäädäntö, valvonta ja täytäntöönpano, jotta asianmukaista oppisopimuskoulutusta voidaan edistää ja se voidaan taata.

5.5.

Viestintä

Viestinnän lukuja

TIEDOTTEITA

71

RUOTSINKIELISIÄ

43

YHTEISTIEDOTTEITA

12

UUTISKIRJEITÄ

29

KUTSUJA TOIMITTAJILLE

15

Tulevaisuus tänään -tapahtuma

Järjestimme Tulevaisuus tänään -tapahtuman Helsingin Triplassa lauantaina 7.10.2023. Yleisö löysi hyvin paikalle ja lähes kaikki salin 400 istumapaikkaa täyttyivät nopeasti.

Tapahtuman teemana oli tänä vuonna yhtenäisyys ja Suomen pärjääminen. Keskusteluissa nousi esiin työntekijöiden asema ja se, missä kantimissa on ihmisten kyky neuvotella ja sopia asioista niin työmarkkinoilla, politiikassa kuin laajemminkin yhteiskunnassa.

Keskustelemassa mukana olivat muun muassa työministeri Arto Satonen, valtakunnansovittelija Anu Sajavaara, tutkija Hanna Wass, päätoimittaja Erkka Railo, Paltan toimitusjohtaja Tuomas Aarto, PAMin puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen ja Rakennusliiton puheenjohtaja Kimmo Palonen.

Aamun avasivat koomikot Eeva Vekki ja Johannes Mollberg. Keskustelujen vetäjinä toimivat Laura Friman ja Sami Turunen.



KATSO TALLENNE ▶

www.youtube.com/live/m3YoWgkFKz0



Uutiskirje ajassa kiinni

SAK:n uutiskirje kertoo työelämän ja työmarkkinoiden ajankohtaisista tapahtumista ja trendeistä. Joka toinen viikko ilmestyvässä kirjeessä nostamme esiin muun muassa luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen tekemää työtä, kerromme työelämään liittyvän lainsäädännön muutoksista ja esittelemme SAK:n työelämää luotaavien tutkimusten tuloksia. Avaamme myös sosiaaliturvaan tehtäviä muutoksia siitä näkökulmasta, miten ne vaikuttavat SAK:laisiin palkansaajiin.

Vuoden aikana ilmestyi 24 uutiskirjettä. Lisäksi lähetimme kahdeksan Uutiskirje-ekstraa, joissa käsitelimme SAK:n ja sen jäsenliittojen #PainavaSyy-toimintaa. Uutiskirjeiden avausprosentit ovat olleet erityisen korkeita läpi vuoden ja tilausmäärä on kasvanut tasaisesti.

Uutiskirjeen lukijoita kiinnostivat erityisesti #PainavaSyy-toimenpiteet ja artikkelit, joissa käsiteltiin hallituksen työelämän heikennyksiä ja sosiaaliturvan leikkauksia.

TILAA ▶

Tilaa uutiskirje osoitteesta
www.sak.fi/uutiskirje

Löntagarens nyhetsbrev

I Löntagarens nyhetsbrev berättar vi vad som händer i arbetslivet och på arbetsmarknaden. Vi intervjuar förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige samt berättar om aktuella lagändringar och forskningsresultat. Vårt svenskspråkiga nyhetsbrev har utkommit 23 gånger under året och vi har publicerat 119 svenskspråkiga webbnyheter och pressmeddelanden på vår webbplats.

Under det gångna året har vi framför allt berättat vad det innebär för vanligt folk när regeringen driver igenom omfattande försämringar av anställningsvillkoren, strejkrätten och den sociala tryggheten. Vi har lyft fram #VägandeSkäl, som är FFC:s och dess medlemsförbunds svar på regeringens planer. Våra mest lästa svenskspråkiga nyheter i nyhetsbrevet och på webbplatsen under året har handlat om den här frågan.

TILAA ▶

Beställ nyhetsbrevet på adressen
www.sak.fi/sv/nyhetsbrev

Svensk kommunikation

Året har varit händelserikt och också de finlands-svenska medierna har rapporterat flitigt om regeringens planer på försämringar i arbetslivet och facket motreaktion. Vi har lyft fram våra synpunkter och åtgärder i diskussioner och intervjuer med de finlandssvenska medierna.

Vi har också uppdaterat vårt material Arbetslivets spelregler, som har varit efterfrågat av bland annat gymnasierna och yrkesskolorna. Därtill har vi medverkat i arbetet med den finsk-svenska arbetsmarknadsordlistan, som publiceras på webben av arbetsmarknadens svenska språknämnd Fackterm.



SAK.fi

Sivuston katselukerrat

1 109 198

(+406 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Suosituin sivu

Lista ammattiliittojen toimista

www.sak.fi/liittotoimet



Luetuin ruotsinkielinen uutinen

Ändringar vid årsskiftet: Ett nytt omställningskydd för personer över 55 år, lättare för arbetslösa att studera och hjälp med elutgifterna (4.1.2023)

www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/andringar-vid-arsskiftet-ett-nytt-omstallningskydd-personer-over-55-ar-lattare-for-arbetslosa-att-studera-och-hjalp-med-elutgifterna



Luetuin uutinen

Orpon-Purran hallituksen joululahja palkansaajille: Ansiöpäivärahan romutus jatkuu (21.12.2023)

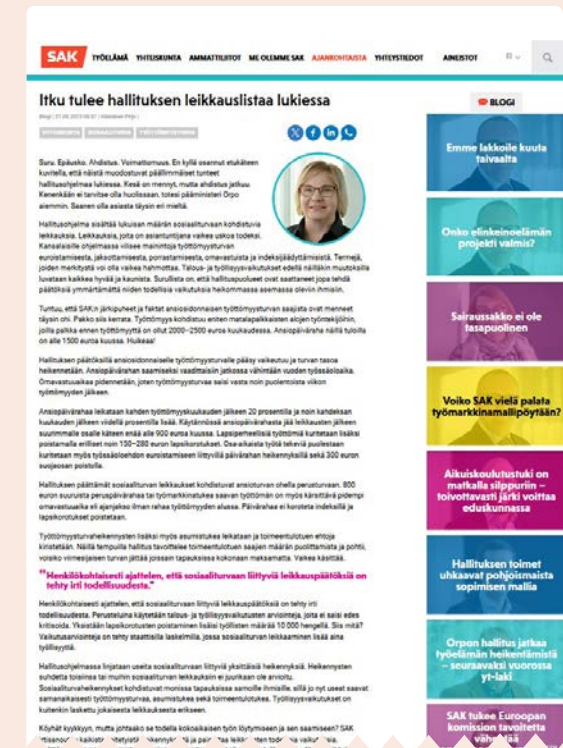
www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/orpon-purran-hallituksen-joululahja-palkansaajille-ansioapaivara-han-romutus-jatkuu



Luetuin blogikirjoitus

Pirjo Väänänen: Itku tulee hallituksen leikkauslistaa lukiessa (21.8.2023)

www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/itku-tulee-hallituksen-leikkauslistaa-lukiessa



Työelämänpelisäännöt.fi

Sivuston katselukerrat

207 798

(+171 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Liitot.fi

Sivuston katselukerrat

39 093

(+340 % edelliseen vuoteen verrattuna)

X (Twitter)

Seuraaajia

9 082

Kasvua
+ 6 %

edelliseen vuoteen verrattuna

Tavoittavin twiitti
Julkaistu 30.3.2023 Näyttökerrat: 92 246
twitter.com/duunarit/status/1641403799100092417

Perussuomalaiset pyörsi eilen kantansa kiky-maksujen palauttamisesta takaisin työnantajien maksettavaksi. Äänestäjiä on selkeästi johdettu harhaan, johtaja @JyrkiKonola toteaa. Lue SAK:n tiedote #eduskuntavaalit #eduskuntavaalit2023 #kiky

Lähteestä sak.fi
2.35 ip. · 30. maalisk. 2023 · 91,2 t. Näyttöä

Suosituin sivu
Työsuhteen päättymisen

tyoelamanpelisaannot.fi/fi/tyosuhteen-paattyminen

Työsuhteen päättymisen

Sisältö

- Työsuhteen päättymisen

Suosituimmat kielet

1. suomi	5. ukraina	9. viro
2. englanti	6. arabia	10. farsi
3. venäjä	7. thai	
4. ruotsi	8. kiina	

Yhteydenotot Liitot.fi-palvelun kautta
270 (+20 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Kiva kun löysit tänne hyvän sään aikaan!

Liihto ja kassa jresasvat, kun tarvitset tukoa työlänänäk.
Päätös oman työlänämäi vakuuttamioesta kannattaa tehdä nyt
- ja täällä voit hoitaa asian kuntoon.

Löydä ammattiliittosi

Millä alalla työpaikaksi toimii?

TEOLLISUUSALAT O YKSIYKSIET PALVELUALAT O KALASTUSALAT O
PUUKIET ALAT O KUSTANNUKALAT O



Instagram

Seuraajia

2397

Kasvua
+ 68 %

edelliseen vuoteen
verrattuna



LinkedIn

Seuraajia

1001

Kasvua
+ 16 %

edelliseen vuoteen
verrattuna



Facebook

Sivun tykkääjiä

9924

Kasvua
+ 16 %

edelliseen vuoteen
verrattuna

Tavoittavin Instagram-julkaisu

Julkaistu 23.10.2023 Näyttökerrat: 2 825

www.instagram.com/p/CyvZqNKtZZR/



Tavoittavin Instagram-tarina

Julkaistu 25.11.2023 Näyttökerrat: 595

www.instagram.com/p/CyvZqNKtZZR/

Tavoittavin Instagram-kela

Julkaistu 31.3.2023 Toistokerrat: 15 711

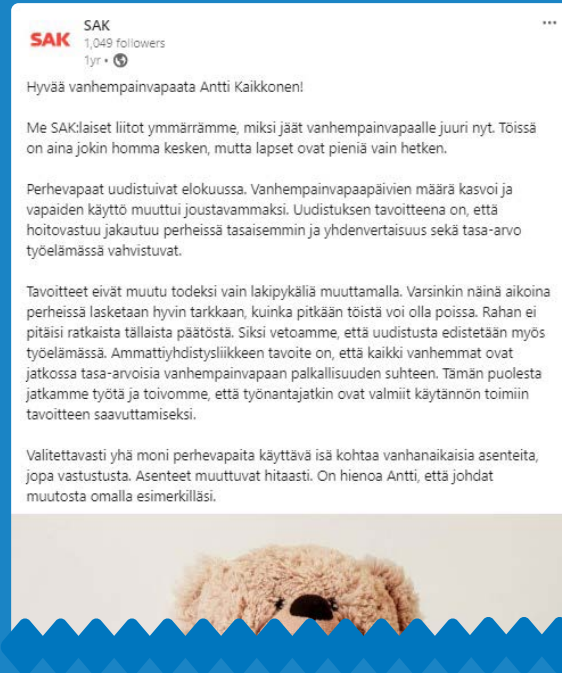
www.instagram.com/reel/Cqcx2T_jN0o/



Tavoittavin LinkedIn-julkaisu

Julkaistu 7.1.2023 Näyttökerrat: 1 503

www.linkedin.com/feed/update/urn:li:share:7017393081100480512/



Löntagarenin Facebook-filin tykkääjät

547

+1 % edelliseen
vuoteen verrattuna

Tavoittavin Facebook-julkaisu

Julkaistu 31.3.2023 Näyttökerrat: 933 822

www.facebook.com/100067033099887/posts/10153099347359999/





Vastuullinen SAK



SAK on Hyvän mielen työpaikka

Mieli ry myönsi meille Hyvän mielen työpaikka -merkin. Tunnustus myönnetään työpaikoille, jotka ovat valmiita sitoutumaan henkilöstön mielenterveyden ja hyvinvoinnin suunnitelmalliseen vahvistamiseen ja ovat pystyneet osoittamaan, että työpaikalla on tehty työtä mielenterveyden hoitamisen eteen.

Osallistuimme myös Mielenturvaa-kampanjaan. Lisäksi olemme mukana verkostossa, jonka tavoitteena on tehdä mielenterveyden vahvistamisesta osa jokapäiväistä arkea työpaikoilla sekä suositella mielenturvaa-mallin käyttöönottoa jokaisella työpaikalla. Lisätietoja osoitteessa mielenturvaa.fi

Keväällä osallistuimme myös Suomen Olympiakomitean työhyvinvointipäivään yhdessä muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa. SAK on mukana pääkumppanina Olympiakomitean koordinoimassa "Toimintakykyinen maa ja kansa" -konseptissa. Työnantajana SAK tuo henkilökunnalleen lisää liikuntaa tukevia palveluita työpaikalle.

Helsinki Pride -viikko

Edellisten vuosien tapaan olimme Helsinki Pride -tapahtuman virallinen kumppani. Tapahtuman teemana oli riemu ja kapina.

Järjestimme juhannuksen jälkeen vietetyllä Helsinki Pride -viikolla yhdessä Akavan ja STTK:n kanssa kaikille avoimen työelämäseminaariin. Seminaarissa etsimme vastauksia muun muassa siihen, voiko työpaikalla tapahtuvaan syrjintään puuttua tehokkaasti ja onko sateenkaariperheillä samanlaiset oikeudet työelämässä kuin muilla perheillä.

Mukana keskustelemassa olivat Monimuotoiset perheet -verkoston työelämän erityisasiantuntija Tiina-Emilia Kaunisto, Setan hallituksen puheenjohtaja Pekka Rantala, yhdenvertaisuusvaltuutettu Kristina Stenman, Postin vastuullisuuspäällikkö Terhi Uusitalo ja Varman henkilöstöyhdistyksen edustaja Iina Vilén. Paneelikeskustelun juonsi Ammattiliitto Jytyn edunvalvontajohtaja Jukka Maarianvaara.

Pride-housena toimineessa Klaus K -hotellissa pidetty tilaisuus veti salin täyteen ihmisiä. Tilaisuutta pystyi seuraamaan myös livestriiminä.

Osallistuimme Akavan, STTK:n ja ammattiliittojen kanssa myös Helsinki Pride -kulkueeseen. Kulkue keräsi yhteen noin 100 000 henkilöä. SAK on ollut mukana Helsinki Pridessa jo vuodesta 2009 lähtien.



LINKKI

Katso tallenne
Helsinki Pride -viikon seminaarista
www.youtube.com/live/cZBzoN3IEDs



Maailma kylässä 2023

Maailma kylässä -festivaali järjestettiin 27.–28.5.2023 Helsingin Suvilahdessa. SAK:n Työelämän pelisäännöt -palvelu oli läsnä tapahtumassa osastolla. Siellä vierailevat pääsivät tutustumaan monikieliseen materiaaliin työelämän keskeisistä pelisäännöistä ja keskustelemaan työelämään liittyvistä kysymyksistä.

Monelle kävijälle tuli iloisena yllätyksenä mahdollisuus myös maksuttomaan henkilökohtaiseen neuvontaan. Tuttuun tapaan kävimme keskusteluja myös muiden näytteilleasettajien kanssa työelämäteemoista ja heidän toiminnassaan esille nousseista tietotarpeista tai ilmiöistä.



Alueelliset Vuoden duunarit ja Vuoden nuoret duunarit 2023

SAK:n aluetoimikunnat sekä alue- ja järjestöasiantuntijat valitsivat alueelliset Vuoden duunarit. Palkinto on uusi ja se jaetaan jokaisella SAK:n toiminta-alueella samoilla kriteereillä.

Vuoden alueelliset duunarit

- Häme: Levyseppähitsaaja Arto Terrimäki, Hämeenlinna
- Kymi: Sairaalahuoltaja Taina Halttunen, Kouvola
- Etelä-Savo: Huoltomestari Esko Hakkarainen, Savonlinna
- Pohjois-Savo: Taloushallinnon asiantuntija Tuula Ronkainen, Kuopio
- Pohjois-Karjala: Koneasentaja Hannu Koistinen, Viinijärvi
- Uusimaa: Lähihoitaja Petra Haapa-aro, Tuusula
- Varsinais-Suomi: Ravintola-alan työntekijä Marjukka Turunen, Salo
- Satakunta: Prosessimies Jari Mäki-Korte, Rauma
- Keski-Suomi: Myyjä Päivi Etelälahti-Petäinen, Jyväskylä
- Pirkanmaa: Myyjä Hanna Laaksonen, Tampere
- Pohjois-Pohjanmaa + Kainuu: Pesulatyöntekijä Sisko Hiitola, Tyrnävä

Vuonna 2023 palkitsimme kaksi nuorta liittoaktiivia perinteisellä Duunari-stipendillä. Stipendin saajat olivat:

- Lappeenrannassa laitoshuoltajana työskentelevä 26-vuotias Jenni Matikainen, Teollisuusliitto
- Vantalla keksipakkaamossa tuotantotyöntekijänä työskentelevä 27-vuotias Krista Shepherdson, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL.

Luovutus tapahtui SAK:n edustajiston kokouksessa marraskuun loppupuolella. Duunari-stipendi jaettiin nyt 16. kertaa.



SAK:n Kulttuurirahasto jakoi apurahoja

SAK:n Kulttuurirahasto on jakanut vuoden 2023 apurahoja yhteensä 14 650 euroa 12 hakijalle.

Myönsimme tukea muun muassa kirjoittajaopintoihin, muotiprojektien toteuttamiseen, keramiikkaharrastukseen ja nuorten poliittisen kiinnostuksen lisäämiseen.

SAK:n kulttuuriapurahan saajat 2023

- Al-Jaberi René, PAM, Helsinki: Omien muotiprojektien toteuttaminen koulun ohella tukemaan opintoja.
- Haataja Joonas, Rakennusliitto, Oulu: Suomalaisen primitiivikitaran musiikkialbumin äänitys-, ja painokulut.
- Hautala Marko, PAM, Tornio: A. Untolan Työmies-lehden kirjoitusten saattaminen yksiin kansiin.
- Kuuskorpi & Nordman, SSSL, Raisio: Nuorten poliittisen kiinnostuksen lisääminen podcastin kautta.
- Niemi Mika, Paperiliitto, Lemi: Musiikki yhdistää ihmisiä.
- Nikkinen Samuli, Teollisuusliitto, Heinola: Isäni kirjallisen tuotannon saattaminen kustannusvalmiiseen muotoon.
- Olavinen Iris, JHL, Helsinki: Keramiikka- ja kuvanveistoharrastus.
- PAU:n Pirkanmaan osasto 155 ry, PAU, Tampere: Pirkanmaan PAU:n jäsenten oikeuksista ja ajankohtaisasioista tiedottaminen.
- Rantanen Miika, Teollisuusliitto, Rauma: Punk Elvis-hahmon kehittäminen ja esiintymisten mahdollistaminen.
- Rimpilä Minna, TeMe, Helsinki: Kirjoittajaopinnot Kriittisessä korkeakoulussa tai vastaavassa koulutuksessa.
- Teatteri Kantanäky & Teatteri Valtakunta, JHL, Turku: Homous on syntikkapoppia -esityksen käsikirjoitus ja ohjaus.
- Tossavainen Jouni, PAM, Kauhava: Suomalaisen nuoremman rautakauden miehen muinaispuvun tutkiminen ja valmistus.

Palkitsimme Vuoden opon

Vuoden opoksi valittiin vuonna 2023 opinto-ohjaaja Nina Pajari kemiläisestä Karihaaran koulusta. Pajaria kiitetään muun muassa siitä, että hän on lisännyt nuorten työelämän tuntemusta ja tuonut sitä osaksi perusopetusta. Palkintoperusteluissa Pajaria kuvataan ihmiseksi, jonka kanssa kaikki tulevat toimeen: "hän on auttavainen, myös entisille oppilaille. Ninalle saa aina soittaa!"

Vuoden opo -palkinto jaetaan vuosittain. Valintaraadissa olivat mukana Suomen opinto-ohjaajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Talous ja nuoret TAT (nykyinen Nuorten yrittäjyys ja talous Nyt).



Sijoituksia reiluun työhön

SAK hakee sijoituskohteita, joiden arvoperusta on yhteneväinen ammattiyhdistysliikkeen oman eettisen arvoperustan kanssa. Pyrimme kohdentamaan sijoitukset maihin ja yrityksiin, jotka kunnioittavat ihmisoikeuksia, ILO: n kolmikantaisesti vahvistamia työelämän perusoikeuksia sekä huomioivat toimintansa aiheuttamat ympäristövaikutukset. Suosimme sijoituskohteita, 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

13,1 M€

Henkilöstö on SAK:n tärkein voimavara. henkilöstökulujen osuus kokonaiskuluista

6,6 M€

55 %

Vaikuttamis-, edunvalvonta-, viestintä- ja järjestötyöhön käytettiin

3,8 M€

Jäsenmaksutuloja kertyi

8,3 M€

Varsinaisen toiminnan kuluista

58,7 %

rahoitettiin jäsenmaksutuloilla.

TASE

78,6 M€

SAK:n sijoitukset tuottivat vuonna 2023

6,4 %

Josta sijoitusomaisuutta

72,6 M€

Talouden haasteista huolimatta sijoitusten pitkän aikavälin tuotto 8,1 %

Vahva tase tuo vakautta. Toimintapääoma väheni tilikauden alijäämällä eli 0,26 miljoonalla eurolla

Henkilöstö

Vuonna 2023 hybridityöskentely jatkui ja vakiintui. Osastot ovat pitäneet säännöllisesti läsnäolokokouksia ja jokaviikkoinen henkilöstön seurantar ryhmä on kokoontunut kerran kuukaudessa keskustoimistolle.

Syyskuussa vietimme henkilöstöpäiviä Hotelli Nuuksiossa luonnon läheisyydessä. Henkilöstö osallistui muun muassa pienryhmätyöskentelyssä uuden strategian kehittämiseen.

Vuoden 2023 alusta lähtien toteutimme henkilöstökyselyt yhteistyössä työeläkeyhtiö Ilmarisen kanssa: Työvire (kolme kertaa vuodessa) ja laajempi Työyhteisövire (kerran vuodessa). Henkilöstökyselyiden vas-

tausprosentit olivat erittäin hyvät. Kävimme tulokset läpi sekä osastoittain että koko talon osalta, lisäksi pohdimme yhdessä kehittämiskohteita ja toteuttamiskeinoja (mm. palautteen antaminen, yhteisöllisyys, johdon viestintä). Syksyllä järjestimme keskustoimistolla myös perehdyttämispäivän uusille työntekijöille.

Yhteistyömme ja kehittäminen työterveyshuollon kanssa jatkui tiiviinä. Vuonna 2023 terveysprosentti oli 36, kun se edellisenä vuonna oli 19 prosenttia. Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole ollut raportointikaudella lainkaan sairauspoissaoloja.



SAK:n henkilökunta 2023

67

työntekijää



39



28

8

uutta työntekijää
(aloittaneet 8, lopettaneet 8)

Keskiverto palvelusaika

10

vuotta

Henkilöstön keski-ikä

48

vuotta

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Pitkäsillanranta 3
PL 157, 00531 Helsinki

sak@sak.fi



@SAKSuomen-
AmmattiliittojenKeskusjarjesto

@Lontagaren



@duunarit



@sak_ffc



SAKtuubi

www.sak.fi

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA