

# Hyvä työ – Hyvinvointia elämään

## SAK:n strategia vuosille 2020–2024

### Lisätietoja

kehittämispäällikkö

**Juha Antila**

juha.antila@sak.fi



# Sisällys

Hyvä työ – hyvinvointia elämään .....	3
Visio .....	6
Missio .....	6
Strategia 2020–2024 .....	7
1. Vetovoimainen, uskottava ja ihmisläheinen ammattiyhdistysliike .....	8
Ihmisläheisen kansanliikkeen imago vahvistuu toimimalla.....	9
Jäsenkiinnittyminen voimavaraksi .....	10
Jäsenhankinnassa kenttätuntemus keskiöön .....	10
2. Työelämän pelisäännöt työntekijän turvana .....	12
Työntekijän etua ajava, vahva sopija.....	13
Keskeinen neuvottelija ja uudistaja.....	14
3. Työelämä muuttuu – hyvää työtä .....	16
Turvallinen ja hyvinvointia tukeva työympäristö .....	17
Koulutusta koko työuralle .....	18
4. Työtä tarjolle, kunnolliset turvaverkot ja turvalliset muutokset.....	20
Kasvuhakuista talous- ja elinkeinopolitiikkaa .....	20
Kaikki mukana myös muutoksessa.....	21
Hyvinvointiyhteiskunnan vastuullinen tukija.....	22
Sosiaaliturvan kehittäjä ja puolustaja .....	23



# Hyvä työ – hyvinvointia elämään

## Esipuhe

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä on muutoksessa.

Vuonna 2016 solmitun kilpailukyky sopimuksen jälkimainingit keikuttavat edelleen työmarkkinapöytiä ja leimasivat voimakkaasti talven 2019/2020 työehtosopimuskierrosta. Työnantajajärjestöt ovat omilla päätöksillään purkaneet tai purkamassa suomalaisen sopimustyhteiskunnan perustuksia. Tämä kehitys, joka suurella todennäköisyydellä jatkuu, vaikuttaa ammattiyhdistysliikkeeseen. SAK:n strategian perustavoitteet ja päämäärät eivät ole muuttumassa, mutta toimintamme painotusten ja keinojen on muututtava vastaamaan uutta tilannetta. Vanhoilla opeilla ei uudessa maailmassa pärjää.

Tavoitteemme on kirkas ja selkeä – edistää ja puolustaa työntekijöiden etuja ja oikeuksia niin työelämässä kuin yhteiskunnassa yleisemminkin. Taloudellisesti heikkoina aikoina käy usein niin että ne, joilla on jo valmiiksi, saavat entistä enemmän ja ne, joilla on vähemmän, menettävät vielä siitakin. Siksi oikeudenmukaisuuden, kohtuuden ja tasapuolisuuden vaatimus on tulevilla strategiakaudella erityisen suuri. Suomen taloudella ja suomalaisella yhteiskunnalla oli haasteita jo ennen koronakriisiä: ikääntyminen, julkisen talouden tila, työllisyys ja eriarvoisuus. Koronakriisi, joka on terveydellinen, taloudellinen ja sosiaalinen kriisi, vaikeuttaa entisestään näiden kysymysten ratkaisua. SAK:lainen ammattiyhdistysliike kykenee ja haluaa olla ratkaisemassa näitä kysymyksiä omista lähtökohdistaan.

Elinkeinoelämän keskusliiton pitkän ajan tavoitteena on ollut irtautua keskusjärjestöjen välisistä palkkasopimuksista ja siirtyä vaiheittain kohti yritys- ja palkansaajakohtaista työehtosopimista. Tämä tavoite on ollut enemmän tai vähemmän päätettynä ja julkilausuttuna jo vuosikymmeniä. Aikaisemmat talouskriisit hidastivat tämän tavoitteen etenemistä, mutta nyt näyttää siltä, että koronakriisi kiihdyttää EK:n pyrkimyksiä sopimusjärjestelmän muutokseen.

Suomalaisen sopimustyhteiskunnan kittiä ja liimaa ovat olleet tietyt rakenteet - ansiosidonnainen sosiaalivakuutus, ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä ja työehtosopimusten yleissitovuus. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että työnantajapuoli ei ole täysin sitoutunut näistä enää yhteenkään. Se kannattaa yleistä työttömyysvakuutusta, haastaa ay-jäsenmaksujen perintää

työehtosopimusneuvotteluissa ja ajaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia järjestäytymättömille yrityksille ohi itse neuvottelemiensa ja sopimiensa sopimusten. Työehtosopimusten yleissitovuutta siellä on halua muutoinkin muuttaa, esimerkiksi yleissitovien määräysten kattavuuden osalta.

On selvää, että ne asiat, joita ei entiseen tapaan hoideta kaksikantaisella sopimisella, päätetään kuitenkin jollain foorumilla. Ja tässä tapauksessa niistä päätetään politiikan areenalla, hallituksessa ja eduskunnassa. Ilmeisesti työnantajaleirissä uskotaan, että sellaista poliittista koalitiota ei Suomeen tule, joka tekisi heidän näkökulmastaan huonompaa politiikkaa kuin mitä on mahdollista saada aikaan sopimalla asioista ay-liikkeen kanssa.

Sopimisen sijaan työnantajaleirissä luotetaan politiikassa tehtäviin ratkaisuihin ja tehdään politiikkaa. Yhteiskuntavaikuttaminen on entistä keskeisempi toimintatapa saada omia asioita politiikan päätettäväksi ja muotoilla poliittisia päätöksiä. Tähtäin ei ole aina läheskään kuluvasa hallituskaudessa, vaan jo tulevaisuudessa vaaleissa, hallituskoalitioissa ja hallitusohjelmissa.

Näivettämällä oman sopimisensa minimiin tai kokonaan luopumalla siitä elinkeinoelämä heikentää paitsi itsensä myös ammattiyhdistysliikkeen. Enää korkeaan järjestäytymiseen ja sopimiseen perustuva pitkäjänteinen ja yli vaalikausienkin ulottuva kolmikantasopiminen ei vaikuta nauttivan riittävää kannatusta työnantajaleirissä. Yhtäältä sieltä peräänkuulutetaan jatkuvuutta ja vakautta, mutta samalla puretaan niitä rakenteita, jotka ovat yhteiskuntaan ja yritysten toimintaympäristöön tuoneet vakautta. Hallitukset ja hallitusohjelmat vaihtuvat hitaammillaankin neljän vuoden välein, kun taas työmarkkina-osapuolten yhteistyö, neuvottelu ja sopiminen on yli vaalikausien ulottuvaa keskinäistä tekemistä.

Hiipuva järjestäytymisaste ja koventunut yhteiskunnallinen asenneilmapiiri sekä suoranainen järjestäytymisen vastainen toiminta on ohentanut ay-liikkeen vaikutusvaltaa ja edunvalvontavoimaa. Sopimustoiminnan muutokset ja sosiaaliturvan uudistaminen tuovat alenevan järjestäytymisasteen lisäksi tarpeita tarkastella sekä toimintatapoja että -sisältöjä. Tästä esimerkkinä työttömyyskassojen sulautumishankkeet, joilla pyritään toiminnan tehokkuuteen, edullisuuteen, helppouteen ja saavutettavuuteen. Samantyyppisiä tarpeita on liittojenkin toiminnassa, kun vaikkapa nuorten, pätkä- ja alustatyöntekijöiden järjestäytymisastetta kohotetaan. Ammattiyhdistystoiminnan oikeutus ja vaikutusvalta lepäävät viime kädessä korkeassa järjestäytymisasteessa, työehtosopimusten kattavuudessa ja työtaisteluvoimassa. Yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä ja vaikutusvaltaa syntyy toiminnan sisältöjen avulla ja olemalla tarpeellinen ja hyödyllinen neuvotteluosapuoli niin kolmi- kuin kaksikantassakin.

Taitoa, luovuutta ja neuvokkuutta tarvitaan yhdistämään jäsenistön etujen kehittäminen ja puolustaminen ja tuloksekas neuvottelutoiminta aika ajoin vaikeassa ja heikennyksiä vaativassa toimintaympäristössä.

Sopimisen muutosta ja nykyisen työmarkkinajärjestelmän rapautumista ei tapahdu vain keskusjärjestöjen tasolla. Yksittäiset työnantajaliitot ovat haastaneet nykyistä työehtosopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä julkisesti että taustalla. Pettymys nykyjärjestelmän tuotoksiin ja työnantajayritysten erilaiset intressit johtivat Metsäteollisuus ry:n lopettamaan työmarkkina-toimintansa ja siirtämään työehtosopimisen yritys- ja henkilötasolle.

Nähtäväksi jää seuraavatko muut työnantajaliitot perässä. Alkuinnostusta voi olla, mutta todellisuudessa keskitetty työehtojen sopiminen on tehokas ja toimiva tapa säädellä työehtoja, riitojen ratkaisua ja työrauhaa. Halua on varmasti myös nähdä, miten uusi sopimisen malli metsäteollisuudessa toimii. Ammattiyhdistysliikkeelle uusi sopimisen malli on sekä uhka että mahdollisuus. Selvää on myös, että ay-liikkeen keskinäisen solidaarisuuden ja yhteisen koordinoinnin merkitys kasvaa, kun työnantaja pyrkii työntekijöiden neuvotteluvoiman heikentämiseen hajautetulla neuvottelumallilla.

Keskusjärjestöjen roolin ja tehtävien iso muutos tapahtui keskitettyjen sopimusten kauden päättyessä. Silloin ennustettiin myös keskusjärjestöjen tarun loppua. Totuus on kuitenkin ollut ja on tarua ihmeellisempää. Vaikka tehtävät ja rooli on muuttunut, niin SAK:ta tarvitaan hoitamaan edunvalvontaa ja huolehtimaan palkansaajien eduista.

Jäsenliittojen työn yhteensovittaminen, yhteisten tavoitteiden ja kantojen aikaansaaminen ja tiivistyvä liittojen yhteistyö kaikilla ay- ja järjestötoiminnan alueilla palvelee perimmäisiä tavoitteitamme. Ja sitä työtä SAK on paras organisaatio hoitamaan. Keskusjärjestöjen neuvotteluroolin kaventuessa asiantuntijuuden, yhteiskuntavaikuttamisen ja viestinnän merkitys edunvalvontatyössä kasvaa. SAK:n on myös kannustettava ja tuettava jäsenliittoja niiden omissa kehittämis- ja uudistustoimissaan. Ympäristö muuttuu ja silloin meidänkin on muututtava.

**Jarkko Eloranta**

SAK:n puheenjohtaja

# Visio

## Luottamusyhteiskunta

Työn, toimeentulon ja hyvinvoinnin ytimessä on luottamus. Luottamuksesta nousee uskallus osallistua, kehittyä ja uudistaa.

Haluamme rakentaa suomalaista luottamusyhteiskuntaa, sillä luottamus on yhteinen keskeinen tekijä kaikissa aikaa kestävässä muutoksissa ja jopa kipeissä, mutta tarpeellisissa päätöksissä. Luottamus luo osallisuuden ja turvallisuuden tunnetta. Ne ovat tärkeitä hyvinvoinnin osatekijöitä.

# Missio

## Työskentelemme SAK:n kolmen perusarvon puolesta

### Ihmisarvo työssä

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen on toimittava niin, että inhimillisyys työelämässä kohenee. Se tarkoittaa turvallisuutta – erityisesti jatkuvissa muutoksissa – kunnollisia töitä ja työsuhteita, riittävää ja oikeudenmukaista toimeentuloa sekä työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin paranemista.

### Yhdenvertaisuus

Työntekijöiden ja kansalaisten on oltava yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia ihmisten erilaisuudesta huolimatta. Yhdenvertaisuutta pitää edistää niin työelämässä, yhteiskunnassa kuin ammattiyhdistysliikkeen omassakin toiminnassa.

### Heikomman puolella

SAK:lainen ammattiyhdistysliike on erityisesti niiden puolella, jotka ovat työelämässä vaikeimmassa asemassa. Korostamme osallisuutta ja syrjimättömyyttä niin työelämässä, yhteiskunnassa kuin omassakin toiminnassamme. Meillä on kykyä, halua ja voimaa puuttua työntekijöiden kokemuksiin epäkohtiin.



# Strategia 2020–2024

## Strategiset tavoitteemme

1. Vetovoimainen, uskottava ja ihmisläheinen ammattiyhdistysliike. Kiinnitetään huomio liikkeen uudistumiskykyyn ja liittojäsenyyteen.
2. Työelämän pelisäännöt työntekijän turvana. Työehtoihin liittyvät sopimukset ja muu sääntely on ajassa kiinni olevaa, toimivaa ja solidaarista.
3. Työelämä muuttuu – hyvää työtä. SAK:n liittojen jäsenille on tarjolla nykyistä enemmän hyvälaatuisia työpaikkoja.
4. Työtä tarjolle, kunnolliset turvaverkot ja turvalliset muutokset. Tavoitteina korkea työllisyys, laadukas sosiaaliturva ja työntekijöiden turvallisuus eri muutostilanteissa.

### Edustajistokaudella 2020–2024 keskusjärjestössä ja liitoissa panostetaan

1. SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen uudistumiseen,
2. liittojäsenyyteen,
3. sopimuspolitiikkaan,
4. työelämän laatuun ja työllisyyteen,
5. sosiaaliturvaan,
6. sekä yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen.

Edustajistokaudella käynnistetään kärkihankkeita, joilla liittojen ja keskusjärjestön perustyon lisäksi vauhditetaan strategisten tavoitteiden toteutumista. Hankkeet toteutetaan liittojen ja keskusjärjestön henkilökunnan yhteistyössä hyödyntäen laajasti olemassa olevaa osaamista. Samalla opetellaan uusia taitoja ja toimintamalleja. Hankesuunnitelmat tehdään vuoden 2021 aikana.

# 1. Vetovoimainen, uskottava ja ihmisläheinen ammattiyhdistysliike

- Korkean järjestäytymisasteen ylläpitäminen on SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen ehto. Riittävän laaja jäsenpohja antaa meille mahdollisuudet toimia työntekijöiden ja heidän läheistensä parhaaksi.
- SAK:n imagoa kirkastetaan positiivisia mielikuvia herättäväksi ja kiinnostavaksi.
- SAK:n vetovoimaisuutta ja jäsenten sitoutumista vahvistetaan joustavoittamalla ja nykyaikaistamalla toiminnan muotoja ja rakenteita yhdessä liittojen ja jäsenten kanssa.
- Viestitään toiminnasta ja sen tavoitteista eri kohderyhmien tarpeiden mukaisesti. Toiminnan kehittäminen perustuu sekä käytännössä kerättyyn että tutkimusten kautta saatuun tietoon.
- SAK:lainen ammattiyhdistysliike on työntekijän ääni yhteiskunnassa. Tämä edellyttää liikkeen yhtenäisyyden ja eheyden vahvistamista.



SAK:lainen ammattiyhdistysliike on ollut useita vuosikymmeniä sekä jäsenmäärältään että yhteiskunnalliselta painoarvoltaan tunnetuin ja vaikutusvaltaisin suomalainen palkansaajaliike.<sup>1</sup> Järjestäytymisasteen laskulla on monia luonnollisia selityksiä, kuten ikäluokkien ja työmarkkinoiden rakenne. On kuitenkin vetäviä ja työntäviä tekijöitä, joihin voimme vaikuttaa omalla toiminnallamme.

Strategiakaudella 2020–2024 kehitämme SAK:laista ammattiyhdistysliikettä sen arvojen pohjalta, ihmisten ehdoilla. Tarkastelemme, palveleeko toimintamme jäseniä ja jäsenhankintaa, ja antaako se ihmisille mahdollisuuden luoda

---

<sup>1</sup> SAK:n viestintä- ja vaikuttavuustutkimus 2020

merkityksellisen siteen ammattiyhdistysliikkeeseen. Viestimme voimakkaasti tavoitteistamme ja saavutuksistamme. On useita tapoja olla jäsen tai aktiivi ammattiyhdistysliikkeessä, kunhan jäsenehdot täyttyvät eikä toiminta sodi SAK:n kolmea perusarvoa (ihmisarvo työssä, yhdenvertaisuus, heikomman puolella) vastaan.

Kehitystyössä hyödynnämme tutkimustietoa. Kun haluamme tavoittaa ja puhutella ihmisiä, on ensin ymmärrettävä heidän erilaiset tarpeensa, toimintatapansa ja viestintätottumuksensa. Tavoitteena on tarjota nykyisille ja potentiaalisille jäsenille vaikuttava ja houkutteleva kansanliike, johon on helppo löytää oma kiinnityskohta. Se antaa jäsenille mahdollisuuden kokea työelämä ammattiyhdistysliike rinnallaan ja tarjoaa järjestämistyön kautta äänen heitä liikuttavissa asioissa. Olemme valmiita myös rohkeasti uudistamaan toimintaamme ja luopumaan sellaisesta, jota ei enää tässä ajassa nähdä tarpeellisena.

## **Ihmisläheisen kansanliikkeen imago vahvistuu toimimalla**

SAK:lainen ammattiyhdistysliike on voimakas vaikuttaja, mutta myös kansanliike, joka elää ajassa, etsii ratkaisuja uusiin ja vanhoihin ongelmiin ja tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa. Se myös tukee ylpeyttä omasta ammattitaidosta ja ammatista. SAK toimii koko Suomessa sekä kansainvälisesti.

SAK:n imagolla on suuri merkitys varsinkin jäsenyyttä harkitsevien työntekijöiden punnitessa vaihtoehtojaan. Perinteinen toimintamme työntekijöiden hyväksi tunnetaan, mutta sovun löytämiseen keskittyvä neuvottelukulttuurimme sekä toimet turvallisen, riittävät ansiot takaavan työn puolesta eivät ole yhtä tunnettuja. Strategiakauden aikana tavoite on muuttaa mielikuvaa SAK:sta entistä ihmisläheisemmäksi ja positiivisemmäksi.

On tärkeää, että työntekijöiden edun ajaminen on edelleen tärkein meihin liitettävä mielikuva. Ammattiyhdistysliikkeen on pidettävä huolta, että kansainvälisillä sopimuksilla turvattu työtaistelu-oikeus nähdään oikeutettuna neuvottelukeinona eikä sen tuki yhteiskunnassa horju. SAK:n on oltava myös keskenään yhtenäinen. Voimansa yhteisiin päämääriin keskittävä liike näyttäytyy myös ulospäin organisaationa, jolla on riittävä voima muuttaa työelämää jäsentensä hyväksi.

*”Strategiakauden aikana tavoite on muuttaa mielikuvaa SAK:sta entistä ihmisläheisemmäksi ja positiivisemmäksi.”*

## Jäsenkiinnittyminen voimavaraksi

Jäsenkiinnittyminen on tärkeä osa vetovoimaista ammattiyhdistysliikettä. Jokainen liiton jäsen on itsenään tärkeä voimavara, mutta myös potentiaalinen jäsenhankkija. SAK:n ydinkohderyhmä, 20–40-vuotiaat jäsenet pitävät erittäin tärkeänä liittojen sopimustoimintaa työehtojen osalta sekä liittojäsenyyden tuomaa turvaa mahdollisten työelämässä ilmenevien henkilökohtaisten ongelmien varalta. Miesten mielestä ay-liikkeen kaikkein tärkein yhteiskuntapoliittinen tehtävä on työskentely sen puolesta, että omalla alalla on töitä Suomessa jatkossakin. Naisten mielestä tärkeintä on työskennellä työelämän tasa-arvon puolesta.<sup>2</sup>

*”Se, mitä ammattiyhdistysliike tekee, tarjoaa tai jättää tekemättä, on ratkaisevaa.”*

Tulevaisuudessa yhä harvemmalle liittoon liittyminen on itsestäänselvyys. Ihmiset arvioivat jäsenyyttä omista tarpeistaan, asenteistaan ja kokemuksistaan käsin. Se, mitä ammattiyhdistysliike tekee, tarjoaa tai jättää tekemättä, on ratkaisevaa. Tähän tarvitaan jäsenille suunnattujen palveluiden ja etujen syvällistä kartoitusta. Tärkein palvelumme nyt ja tulevaisuudessa on neuvottelemamme työ- ja virkaehtosopimus.

Aktiiviverkoston huoltaminen ja uusiutuminen on tärkeää. Huolehdimme, että ammattiyhdistysliikkeellä on toimintamahdollisuus ja työntekijöillä todellinen järjestäytymisoikeus kaikilla työpaikoilla. Tuemme ja tarjoamme luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille sekä muille aktiiveille valmiuksia toimia liiton ja koko SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen edustajina. Neuvottelutaitojen ja asiantuntijuuden tukemisen lisäksi aktiiveille tarjotaan työkaluja, joilla he voivat tunnistaa ihmisten erilaiset motiiveja ja tarpeita ja osaavat tarjota tavallisille ja potentiaalisille jäsenille luonnollisia kiinnityskohtia ammattiyhdistysliikkeeseen.

## Jäsenhankinnassa kenttätuntemus keskiöön

SAK:n jäsenkehitys on riippuvaista sekä nykyisten jäsenten pitämisestä että uusien jäsenten hankinnasta. Tavoite strategiakauden aikana on, että mahdollisimman moni löytää itselleen luonnollisen kiinnityskohdan ammattiyhdistysliikkeeseen ja kokee saavansa työelämäänsä lisäarvoa jäsenyydestä. Tämä vaatii muutoksia rakenteisiin, toimintatapoihin ja viestintään.

---

<sup>2</sup> SAK:n jäsentutkimus 2019

<https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/sakn-jasentutkimus-2019>

*"Tavoite strategiakauden aikana on, että mahdollisimman moni löytää itselleen luonnollisen kiinnityskohdan ammattiyhdistysliikkeeseen."*

Jäsenhankinta on liittojen perustyötä, mutta strategiakauden aikana keskitytään myös keskusjärjestössä erityisesti niihin aloihin, ikä- ja/tai ihmisryhmiin, joissa järjestäytymisaste on laskenut. Brändityöllä ja oppilaitosyhteistyöllä tehdään ammattiyhdistysliikkeestä kiinnostavampi nuorten silmissä. Ammattiyhdistysliike tarjoaa monenlaisia palveluita myös suomalaisille työmarkkinoille tuleville maahanmuuttajille. Tavoitteena on perustaa oma ammatillisen järjestäytymisen väylä yrittäjä- ja työntekijästatuksen välimaastossa oleville.

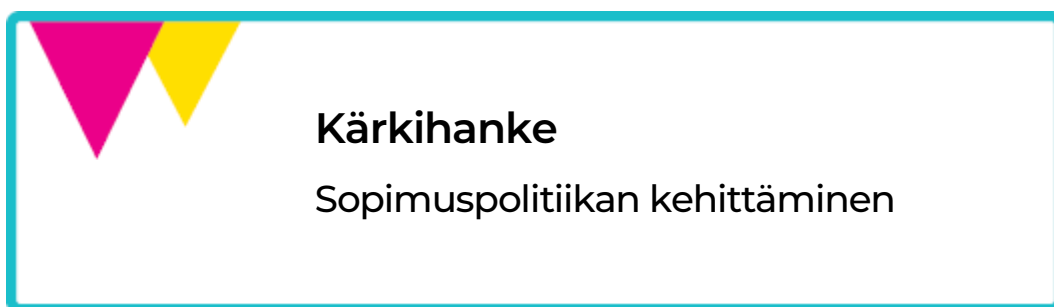


## Keskeiset tavoitteet

1. Jäsenhankinnan tehostaminen tällä hetkellä aliedustetuissa kohderyhmissä (esimerkiksi ulkomailta tulevat työntekijät, alustatalouden työntekijät, vuokratyötä tekevät, ammattikorkeakouluista valmistuvat).
2. Liittoon liittyminen ja jäsenmaksun maksaminen entistä helpommaksi.
3. Potentiaalisten jäsenten motiivien ja tarpeiden parempi tunnistaminen, toiminnot ja niihin vastaaminen jäsenhankinnassa.
4. Nykyisten jäsenten jäsenkiinnittymisen vahvistaminen, toiminnot vastaamaan jäsenten odotuksia.
5. SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen toiminta ja imago ihmisläheiseksi kansanliikkeeksi, joka on ajassa kiinni.

## 2. Työelämän pelisäännöt työntekijän turvana

- Ay-liikkeen keskeisin työkalu paremman työelämän rakentamiseen on työntekijöiden järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen sopiminen työ- ja virkaehtosopimusten kautta. Rakennamme yhdessä solidaarista ja eteenpäin katsovaa sopimisen kulttuuria. Kaikilla sopimisen tasoilla pyritään ratkaisuihin, jotka tukevat johdonmukaisesti ja pitkäjänteisesti työntekijöiden ja heidän läheistensä toimeentuloa ja hyvinvointia.
- Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja työlainsäädäntö turvaavat työntekijöiden asemaa, säällisiä työehtoja sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön.



Suomalaiset ovat eurooppalaisissa vertailussa sijoittuneet kärkiryhmään niin työelämän laadun ja tasa-arvon, luottamuksen, turvallisuuden kuin onnellisuudenkin osalta. Tämä ei ole sattumaa. Sopimisen tie ja vastuullisuus ovat olleet meille tärkeitä pyrkimyksiä ja arvoja. Niistä on osaltaan seurannut positiivisia asioita koko yhteiskuntaan.

Tulopoliittisia keskusjärjestösopimuksia ei ole tehty vuoden 2016 jälkeen. SAK pitää tärkeänä, että keskusjärjestötason neuvottelu ja sopiminen on jatkossakin mahdollinen työkalu työelämän kysymyksiä ratkottaessa. Esimerkki toimivasta keskusjärjestötason sopimisesta on korona-keväällä 2020 sovitut niin sanotut koronajoustot.

SAK:lainen ammattiyhdistysliike edustaa jäsenistöä ja tuntee työelämän arkea, mikä luo oikeutuksen ja asiantuntemuksen vaikuttaa aktiivisesti työelämää ja työntekijöitä koskevaan lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen. Ay-liikkeen vetovoiman ja uskottavuuden kannalta ensiarvoista on sisällöltään hyvien sopimusten solmiminen eri tasoilla. Jäsenet odottavat sopimusten tuovan lisäarvoa ja turvaa, joka puolestaan tuo heille ja heidän läheisilleen hyvinvointia. Työn ja teknologian murros, järjestäytymisasteen kehitys sekä työnantajapuolen

kannat haastavat tasavertaista sopimista sekä työntekijöiden turvan ja jouston tasapainoa lainsäädännössä.

## Työntekijän etua ajava, vahva sopija

Työnantajapuolen suhtautuminen työehtosopimusjärjestelmään on tiukentunut ja halu neuvotella ja sopia työehtosopimuksista on vähentynyt. Nämä kehityspiirteet haastavat ammattiyhdistysliikettä ja korostavat työntekijän suojeluperiaatetta, pakottavan lainsäädännön sekä järjestäytyneiden työntekijöiden ja heidän ammattiliittonsa toimintamahdollisuuksia työpaikoilla.

Työnantajapuolen vahva tes-koordinaatio ja kustannusraamijattelu sekä valtakunnansovittelijan linjaukset ovat vaikeuttaneet alakohtaisten palkansaajatavoitteiden eteenpäin viemistä työehtosopimusneuvotteluissa. Turvatakseen jäsenistön asemaa ja työehtojen tasoa, SAK:n on entistä vahvemmin tuettava jäsenliittoja ja niiden yhteistoimintaa, harjoitettava sopimuspoliittista koordinaatiota neuvottelukierrosten aikana sekä oltava aloitteellinen yhteisten tavoitteiden laadinnassa. Tavoitteena työehtosopimuskierröksillä on turvata kaikkien jäsenten toimeentulo ja ostovoima, mutta myös työelämän laadun myönteinen kehittyminen. Kehitämme toimintaamme muun muassa palkkapolitiittisen ohjelman ja työehtosopimuskierrösten oppiraporttien pohjalta.

*”SAK:n on entistä vahvemmin tuettava jäsenliittoja ja niiden yhteistoimintaa, harjoitettava sopimuspoliittista koordinaatiota neuvottelukierrosten aikana sekä oltava aloitteellinen yhteisten tavoitteiden laadinnassa.”*

Järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu- ja sopimisoikeus perustuvat Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin. Toimialakohtaisilla työehtosopimuksilla on tärkeää sopia kaikilla SAK:laisilla aloilla kattavasti työntekijöiden vähimmäistyöehdot ja -turva sekä reilut pelisäännöt työpaikoille. Työntekijöiden oikeuksien ja työehtosopimus- ja luottamusmiesjärjestelmän turvaaminen ovat keskeisiä SAK:n edunvalvonnan lähtökohtia. Koronapandemia on heikentänyt taloudellista ja työllisyystilannetta monilla aloilla, vaikka vaikutusten kokoluokka vaihtelee paljon eri yrityksissä. Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla sopien on mahdollista ottaa huomioon alan tilannetta tavalla, jossa myös työntekijöiden asema on kohtuullisesti turvattu.

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet myös työehtoja heikentäen ovat lisääntyneet työ- ja virkaehtosopimusten ja mm. uuden työaikalain kautta. Paikallisen sopimisen edistäminen valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten kautta on kestävä tapa edetä. Paikallisen sopimisen tulee olla tasavertaista ja

molempia osapuolia hyödyttävää, ei paikallista sanelua, työn halventamista tai työehtojen polkemista. Vähimmäisehtoja parempi sopiminen on paikallisesti kaikilla työpaikoilla mahdollista. Toimialat ja työpaikat ovat hyvin erilaisia, siksi aidon paikallisen sopimisen turvaaminen edellyttää sitä, että työntekijöitä edustavan luottamusmiehen ja ammattiliiton toiminta työntekijöiden neuvotteluaseman turvaajana on mahdollista. Työntekijöiden oikeutta valita työehtosopimuksen mukainen luottamusmies kaikilla työpaikoilla on vahvistettava lakimuutoksella. Järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden työnantajien asemaa paikallisessa sopimisessa on mahdollista yhdenvertaistaa.

*"Työntekijöiden oikeutta valita työehtosopimuksen mukainen luottamusmies kaikilla työpaikoilla on vahvistettava lakimuutoksella."*

SAK:laisten liittojen tulee hakea yhdessä ratkaisuja työehtoja polkeviin työehtosopimusten vaihdostilanteisiin ja soveltamisalaltaan päällekkäisten työehtosopimusten haasteisiin. Meidän on toimittava jäsenistön kokonaisedun mukaisesti ja etsittävä yhdessä ne keinot, joilla työnantajien työehtoshoppailu saadaan minimoitua.

## **Keskeinen neuvottelija ja uudistaja**

Maan hallitus valmistelee työelämän lainsäädäntöä kolmikantaperiaatteella. SAK pitää tärkeänä, että työelämän lainsäädäntöä kehitetään ajassa ja tuloksia synnyttäen. Jotta kolmikantainen valmistelu tuottaa hyvinvointia, on SAK:n edelleen lisättävä aloitteellisuuttaan yhteiskunnallisen keskustelun avaajana – myös vaikeissa asioissa. Keskeinen voimavara tässä työssä on jäsenliittojemme asiantuntemus työelämästä ja keskinäinen yhteistyömme. Työn teettämisen ja työnteon muuttuvat tavat haastavat jatkuvasti kehittämään lain turvaa ja pelisääntöjä, muun muassa työpaikkatason yhteistyön turvaamiseksi, pätkätyösuhteiden turvan parantamiseksi, työsuhteen naamiointiin ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön puuttumiseksi.

*"Vaihtelevissa poliittisissa tilanteissa on tärkeää, että SAK:n työtä ja tavoitteita tunnetaan ja että niille on yhteiskunnassa laaja ymmärrys ja tuki."*

SAK tekee yhteistyötä myös erilaisten kansalaisyhteiskunnan toimijoiden kanssa. Vaikutamme teemakohtaisella yhteistyöllä samansuuntaisia tavoitteita jakavien kansalaisjärjestöjen ja -liikkeiden kanssa työelämää ja yhteiskuntaa koskeviin asioihin. Vaihtelevissa poliittisissa tilanteissa on tärkeää, että SAK:n työtä ja tavoitteita tunnetaan ja että niille on yhteiskunnassa laaja ymmärrys ja tuki.



Valtioiden rajat ylittävillä ilmiöillä on yhä suurempi vaikutus suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan. Ammattiyhdistysliikkeen on vaikutettava siihen, että yhteisten haasteiden edellyttämät kansainväliset säännökset tukevat hyvän työelämän rakentamista ja kunnioittavat kaikissa tilanteissa työntekijöiden perusoikeuksia. SAK on jatkossakin vahva vaikuttaja Euroopan unionissa ja arvostettu toimija eurooppalaisessa ja kansainvälisessä ammattiyhdistysliikkeessä. SAK ylläpitää vahvaa työelämän kansainvälisten normien osaamista ja osallistuu aktiivisesti niiden kehittämiseen Kansainvälisessä työjärjestössä.

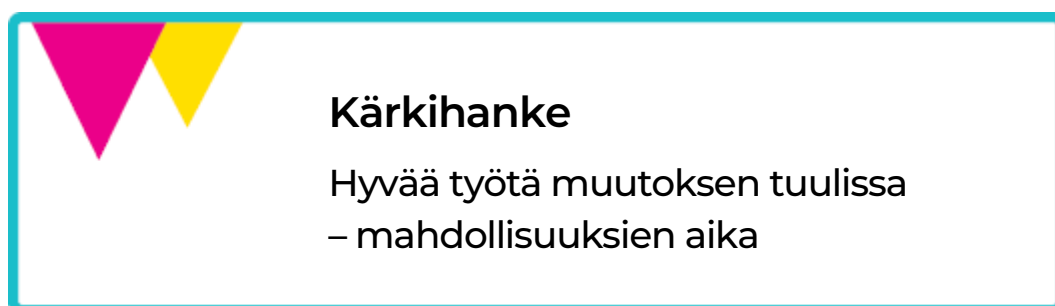


## Keskeiset tavoitteet

1. Työ- ja virkaehtosopimuksilla turvaamme kaikille työntekijöille elämiseen riittävän palkan, ostovoiman kehittymisen ja säälliset työehdot.
2. Koordinoimme SAK-liittoperheessä työehtosopimuskierroksia, valmistelemme yhteiset sopimustavoitteet ja vahvistamme työehtosopimustoiminnassa solidaarisuutta ja järjestöllistä yhteistyötä.
3. Edistämme molempia osapuolia hyödyttävää paikallista sopimista työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta.
4. Uudistamme lainsäädäntöä kolmikannassa työelämän laadun ja turvan parantamiseksi.
5. Vaikutamme eurooppalaiseen lainsäädäntöön ja kansainvälisiin työelämän sopimuksiin työntekijöiden hyväksi.

### 3. Työelämä muuttuu – hyvää työtä

- Hyvää työtä kaikille työssäkäyville ja työelämään tuleville. Me emme hyväksy täystyöllisyystavoitetta ilman laadullisia kriteerejä. SAK:n laatima Hyvän työn mittari antaa meille ajantasaisen informaation työelämän nykytilasta. Työskentelemme sen puolesta, että mahdollisimman moni työmarkkinoiden käytettävissä oleva saisi hyvälaatuisen työn.



SAK:lainen ammattiyhdistysliike työskentelee monipuolisesti työelämän laadun puolesta. Työelämän laatu kertoo, onko ihmisarvoinen työ totta. SAK:n Hyvän työn mittari<sup>3</sup> antaa monipuolisen tilannekuvan työelämän todellisuudesta. Sen perusteella noin joka neljännen SAK:n liittojen työssäkäyvän jäsenen työ on laadultaan vähintään melko hyvää. On ilahduttavaa, että suuri joukko työssäkäyvistä on tilanteessa, jossa työ on samaan aikaan turvallista, terveellistä, mielekästä ja eri tavoin palkitsevaa.

Vielä on paljon tehtävää. Joka viidennen työ on laadultaan huonoa tai vähintään melko huonoa. Laadultaan huonoihin töihin yhdistyy tyypillisesti monia erilaisia negatiivisia ilmiöitä. Pahimmillaan uhkana on työntekijän fyysisen tai henkisen terveyden menettäminen jopa pysyvästi. Huonojen töiden suitsiminen ei useinkaan onnistu pehmein keinoin vaan vaatii lainsäädäntöä ja viranomaisvalvontaa.

Työ kaikilla aloilla ja kaikenkokoisissa työpaikoissa voi olla hyvälaatuisia. Kyse on toimintatavoista ja päätöksistä, jotka tehdään työpaikoilla. Työelämän kehittymisessä aiempaa paremmaksi ei aina ole kyse isoista yhteiskunnallisista muutoksista, vaan pienetkin parannukset työn arjessa

---

<sup>3</sup> Hyvän työn mittari on osa SAK:n työolobarometria, joka tehdään kahden vuoden välein. Vuoden 2020 kyselytutkimukseen haastateltiin 1003:a SAK:laisten ammattiliittojen jäsentä. SAK:n Hyvän työn mittarin perustan muodostavat Saksan ammatillisen keskusjärjestön DGB:n Gute Arbeit -indeksi ja SAK:n Hyvä työ -asiakirja.

lisäävät työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä. Tämä toimii SAK:laisen liikkeen työelämän kehittämisen kannalta sekä motivaattorina että haasteena.

*”Huonojen töiden suitseminen ei useinkaan onnistu pehmein keinoin vaan vaatii lainsäädäntöä ja viranomaisvalvontaa.”*

Osaamisen tunne on tärkeä työntekijän ammatillisen identiteetin ja työn mielekkyyden kannalta. Työntekijän osaaminen on myös työn tuottavuuden kannalta äärimmäisen tärkeä asia. Asia on laajasti ymmärretty, mutta tarvitaan nykyistä vaikuttavampia toimenpiteitä.

Osaamisen päivittäminen on yksi konkreettinen esimerkki työmarkkinoilla vallitsevista epätasa-arvoisuuksista. Mitä korkeampi koulutus, sitä useammin ja sitä monipuolisempaa osaamisen kehittämistä työntekijälle tarjotaan ja sama toisin päin. Me haluamme vähentää vallitsevaa epätasa-arvoa myös osaamiskysymyksissä.

## Turvallinen ja hyvinvointia tukeva työympäristö

Ammattiyhdistysliikkeen yksi tärkeimmistä tehtävistä on työolojen ja työsuojelun parantaminen. Työolosuhteet ovat muuttuneet vuosien saatossa turvallisemmaksi, mutta työtapaturmia sattuu edelleen paljon. Vuonna 2018 sattui työpaikoilla 104 000 vakuutuslaitosten korvaamaa työtapaturmaa. Jos sen jakaa vuoden 365 päivällä, sattui joka ikinen päivä 285 vakuutuslaitosten korvaamaa työtapaturmaa.<sup>4</sup> Määrä on aivan liian suuri Suomen kokoisessa maassa.

*”Työpaikoilla on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ennaltaehkäisevään työsuojeluun ja hyödynnettävä työterveyshuoltoa terveyden edistämässä ja työkyvyn tukemisessa.”*

Työpaikoilla altistutaan myös muille terveyttä uhkaaville asioille kuten kemikaaleille, melulle, fyysisesti raskaille töille, huonolle ergonomialle tai huonolle sisäilmalle. Tänä vuonna koko maailmaa ravisuttanut koronapandemia on tuonut uusia haasteita työsuojelulle ja turvallisuudelle. Työpaikoilla on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ennaltaehkäisevään työsuojeluun ja hyödynnettävä työterveyshuoltoa terveyden edistämässä ja työkyvyn tukemisessa.

---

<sup>4</sup> Tapaturmavakuutuskeskuksen työtapaturmatilasto.

*”Eniten mielenterveyden ongelmista kärsivät parhaassa työiässä olevat, mutta myös nuorten mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet huolestuttavasti.”*

Yleisesti ottaen työntekijöiden turvallisuuden tunne työpaikoilla on pysynyt vahvana, mutta työntekijöiden huoli työn terveyshaitoista on kasvanut. Työolosuhteet vaikuttavat henkiseen ja fyysiseen terveyteen, työssä jaksamiseen ja työurien pituuteen. Mielenterveyden häiriöt ovat lisääntyneet ja aiheuttavat jo enemmän sairauspoissaoloja Suomessa kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Eniten mielenterveyden ongelmista kärsivät parhaassa työiässä olevat, mutta myös nuorten mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet huolestuttavasti. Myös jatkuva kiireen kokemus kuormittaa ja syö työn mielekkyyttä.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omaan työhön ja työaikoihin sekä osallisuuden lisääminen työpaikan päätöksenteossa pitää nähdä osana hyvää henkilöstöpolitiikkaa, jolla on merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijöiden yksilölliset työaikatoiveet ja tarpeet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa on tärkeää ottaa huomioon. Työajoilla on merkittävä vaikutus työntekijöiden jaksamiseen, vuorotyö ja epäsäännölliset työvuorot kuormittavat. Työvoiman ikääntyessä työn jakamisen malleja tulee parantaa. Tuottavuuden kasvun myötä on säännöllisen työajan lyhentäminen perusteltu tavoite. Toisaalta osa-aikatyössä, nollatuntisopimuksilla ja pätkättöissä olevien asemaa on parannettava ja oikeutta lisätunteihin ja riittävään toimeentuloon vahvistettava.

SAK nostaa henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen keskusteluun ja tarjoaa näkökulmia ja ratkaisuja asiaan tutkimustietoon tukeutuen<sup>5</sup>.

## **Koulutusta koko työuralle**

SAK:n tavoitteena on, että työntekijöiden ammattitaitoa pidetään yllä koko työuran ajan. Jatko- ja täydennyskoulutuksen tarve kasvaa, sillä työelämä ja työmarkkinat muuttuvat nopeasti ja monien työtehtävien osaamisvaatimukset kasvavat ja monipuolistuvat. Työuran aikainen osaamisen kehittäminen on käytännössä välttämätön edellytys pitkälle ja ehjälle työuralle.

Suomi näyttäytyy kansainvälisissä vertailuissa maana, jossa työssäkäyvät osallistuvat osaamisensa kehittämiseen laajasti. SAK:n työolobarometrin<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Työhyvinvoinnin peruspilareita on esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, hyvä esimiestyö, hyvä työn organisointi ja mitoitus, osaamisen ylläpito, riittävä palautuminen, hyvä työilmapiiri ja työyhteisön – etenkin esimiehen – osoittama arvostus

<sup>6</sup> SAK:n työolobarometri 2020, ennakkotiedot

mukaan reilu puolet työssäkävivistä SAK:n liittojen jäsenistä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Miesten ja naisten välillä ei ole tässä eroja. Koulutus on ollut lisäksi lyhytkestoista, valtaosalla koulutuksessa olleista se on kestänyt korkeintaan kolme päivää. On selvää, ettei tällainen lyhytkestoinen täsmäkoulutus tarjoa juurikaan monipuolisia osaamisen päivittämisen mahdollisuuksia. SAK työskentelee sen puolesta, että jokaisella olisi mahdollisuus päivittää ja kehittää osaamistaan monipuolisesti.

*"Työuranaikainen osaamisen kehittäminen on käytännössä välttämätön edellytys pitkälle ja ehjälle työuralle."*

Tasa-arvon ja laajemmin yhdenvertaisuuden puolesta toimiminen on kirjattu jo SAK:n perusarvoihin. Myös SAK:n jäsentutkimuksen mukaan valtaosan mielestä työelämän tasa-arvon edistäminen on erittäin tärkeää. Lisäksi väestön ikääntyessä ja maahanmuuton lisääntyessä yhdenvertaisen kohtelun haasteet kasvavat.

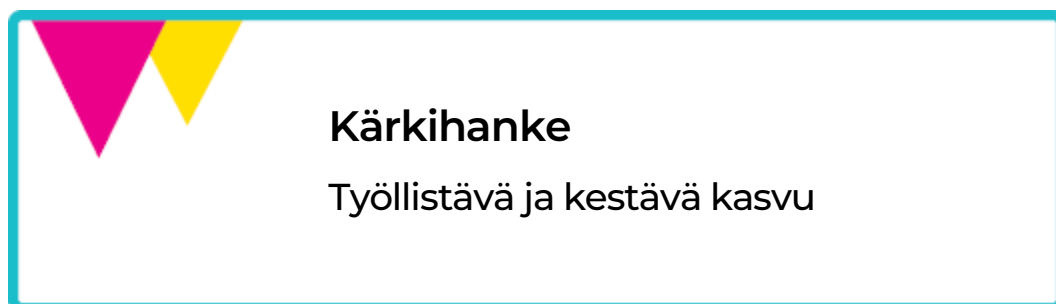


## Keskeiset tavoitteet

1. Työ ja työolosuhteet turvallisiksi ja terveellisiksi.
2. Työssä jaksamisen parantaminen.
3. Osaamisen päivittäminen, monipuolistaminen ja käyttäminen mahdolliseksi kaikille työntekijöille.
4. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työssä ja osallisuuden työpaikan päätöksenteossa.
5. Työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen.
6. Työaikajärjestelmissä huomioitava työntekijöiden toiveet ja työhyvinvointi sekä elämiseen riittävä toimeentulo.

## 4. Työtä tarjolle, kunnolliset turvaverkot ja turvalliset muutokset

- SAK on työn liike. Tavoittemme on, että jokainen saisi itselleen sopivan ja laadullisesti hyvätasoisien työn. Vaikutamme monilla eri yhteiskuntapolitiikan areenoilla työllisyyden ja oikeudenmukaisuuden puolesta.
- Suomi näyttäytyy kansainvälisessä vertailussa verraten pitkien työsuhteiden maana. Tämä peittää alleen sen, että työmarkkinat ovat tässä suhteessa jakautuneet toisaalta pitkiin ja toisaalta lyhytkestoisiin työsuhteisiin. SAK työskentelee sen puolesta, että työelämän epävarmuus vähenisi. Tavoitteenamme on turvallinen ja tasa-arvoinen työelämä.



### Kasvuhakuista talous- ja elinkeinopoliittikkaa

Toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Globalisaatio, teknologinen kehitys, ilmastonmuutos ja muut maailmanlaajuiset kehityskulut muodostavat ympäristön, jossa toimimme työllisyyden puolesta kestäväällä tavalla. Emme voi vaikuttaa ylikansallisten megatrendien kulkusuuntaan, mutta vaikutamme kansallisesti ja kansainvälisesti siihen, miten ne näkyvät suomalaisilla työmarkkinoilla ja työntekijöiden arjessa.

*"Jatkossakin Suomen kilpailukyvyyn pitää perustua matalien palkkojen sijaan korkeaan tuottavuuteen."*

SAK vaikuttaa elinkeino- ja talouspoliittisiin päätöksiin, jotta tarjolle tulisi lisää hyvälaatuisia työpaikkoja. Luomme aktiivisen toiminnan kautta edellytyksiä investoinneille, jotka tarjoavat työpaikkoja. Jatkossakin Suomen kilpailukyvyyn pitää perustua matalien palkkojen sijaan korkeaan tuottavuuteen.

Hyvä investointiympäristö muodostuu useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta. SAK:n elinkeinopoliittisia painopisteitä ovat osaavan työvoiman saatavuus,

teollisuuden kilpailukyky, kaupan alan murros, matkailuelinkeinon tulevaisuus, toimiva ja ilmastomyönteinen energiahuolto sekä kuljetusverkoston kunnosta huolehtiminen. Työvoiman ja työpaikkojen kohtaannon parantamiseksi on varmistuttava kohtuuhintaisen asumisen saatavuudesta kasvukeskuksissa ja niiden lähellä. Investoinnit liikenneväyliin ovat pohjoisen ja harvaan asutun maan elinehto.

Teollisuuden toimintaedellytyksiä määrittää voimakkaasti energian saatavuus ja hinta. Energia- ja ilmastopolitiikassa SAK:n tavoitteina on huomioida kotimaisen teollisuuden kilpailukyky ja työskennellä aktiivisesti EU:n yhteisen päästövähennystavoitteen saavuttamiseksi. Hiilitullien käyttöönotto unionitasolla ja hiilipäästöjen globaali hinnanmuodostus ovat energia- ja teollisuuspolitiikkamme kansainvälisiä tavoitteita.

Hyvin toimiva julkinen sektori luo edellytyksiä elinkeinoelämän toiminnalle, sillä toimivan oikeusvaltion ohella julkiset palvelut turvaavat elinkeinoelämän tarvitseman työvoiman osaamista, terveyttä ja saatavuutta.

## **Kaikki mukana myös muutoksessa**

Työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen on tärkeää. Sitä työtä on tehtävä niin, että kaikki työntekijät ovat ja myös pysyvät muutoksissa mukana. Muutosten on tapahduttava turvallisesti. Perusarvojemme mukaisesti olemme heikomman puolella. On vahvoja signaaleja, että ilman toiminnalle asetettuja sääntöjä yhteiskunnallinen epätasa-arvo lisääntyy. Me työskentelemme tasa-arvoisen maailman puolesta.

Myös ilmastonmuutosta on torjuttava määrätietoisesti. Ilmastonmuutoksen hillintätoimet muuttavat työelämää. Ilmastonmuutoksen ja -politiikan vaikutukset työpaikkoihin on ennakoitava ja työntekijöiden asema on turvattava. Ilmastonmuutoksesta johtuvan murroksen vaikutukset työhön ja osaamisen päivittämiseen ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Jotta siirtymä hiilineutraaliin yhteiskuntaan olisi mahdollisimman sujuva ja oikeudenmukainen, ilmastotoimista onkin päätettävä ja niitä toteutettava ja seurattava yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

*"On vahvoja signaaleja, että ilman toiminnalle asetettuja sääntöjä yhteiskunnallinen epätasa-arvo lisääntyy."*

Työsuhteiden moninaisuus ja hämärtyvät työn ja yrittäjyyden rajat asettavat meille haasteita. Esimerkiksi alustojen kautta tehtävä työ voi tarjota joillekin lisäänsiomahdollisuuksia ja uudenlaisia vapauksia, mutta hallitsemattomana ilmiönä se rapauttaa ja halventaa olemassa olevaa vakituislouenteista työtä.

Vastentahtoinen yrittäjyys tai yrittäjyydeksi naamioitu työsuhde, jossa tyypillisesti työn tekijä kantaa käytännössä kaiken yrittäjyyteen kuuluvan riskin ilman palkkatyösuhteen tuomia oikeuksia, on jyrkästi tuomittavaa. Suomen työllisyys ei voi eikä saa perustua työn halpuuttamiselle eikä moraalittomille ratkaisuille, joista vastentahtoinen yrittäjyys on yksi esimerkki.

Alustatalous, yksinyrittäjyyden kasvu ja maahanmuutto ovat luoneet tilanteita, joissa nykyiset rakenteet eivät ole pystyneet toimimaan heikomman osapuolen tukena ja turvana. Tavoitteenamme on, että työsuhteen kaltaisissa olosuhteissa, alistetussa asemassa tehtyä työtä ei voisi naamioida toimeksiantosuhteeksi. Tämä vaatii nykyisten pelisääntöjen kehittämistä ja lainsäädännön täsmentämistä.

*"Suomen työllisyys ei voi eikä saa perustua työn halpuuttamiselle eikä moraalittomille ratkaisuille, joista vastentahtoinen yrittäjyys on yksi esimerkki."*

Hallittu työperäinen maahanmuutto on luonteva osa globalisaatiota. Se myös osaltaan tukee hyvinvointivaltion kestävyttä. Suomeen tuleville on turvattava samat työehdot kuin maassa jo asuville. Suomeen töihin tuleville on varmistettava mahdollisuus tulla osaksi yhteiskuntaamme.

Ulkomaisten työvoiman hyväksikäyttö on ilmiö, jota on kitkettava työmarkkinoilta kaikin keinoin. Samaan aikaan tarvitsemme kuitenkin ulkomaista, osaavaa työvoimaa. Tämän tasapainon säilyttäminen edellyttää lainsäädännön, saatavuusharkinnan ja valvontaresurssien kehittämistä.

## Hyvinvointiyhteiskunnan vastuullinen tukija

Toimivat työmarkkinat ja korkea työllisyys edellyttävät työvoimapolitiikkaa ja työttömien tukemista työnhaussa. Päävastuu on julkisilla työvoimapalveluilla, mutta myös ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen työurapalveluita. Tämä on yksi keino, jolla pyritään varmistamaan tarjolla olevien töiden laatu sekä tapa tarjota tarpeellisia uusia palveluita liittojen jäsenille. Rekrytointi- ja urapalvelut ovat käytännöllisiä toimia, joilla tuetaan liittojen jäsenten kestävää ja ehyttä työelämää. Samalla ammattiyhdistysliike edistää työttömien työhön paluuta.

*"Toimivat työmarkkinat ja korkea työllisyys edellyttävät työvoimapolitiikkaa ja työttömien tukemista työnhaussa."*

Hyvinvointivaltion turvaaminen on meille keskeistä. Korkean työllisyyden ohella se voi edellyttää veronkorotuksia tai veropohjan laajentamista, jotta hyvinvointipalvelut säilyvät väestön ikääntyessä ja vähetessä. Verotuksella pitää myös tasata tulo- ja varallisuuseroja.



Työn tuottavuuden kasvu on palkankorotusten yksi edellytys. Tuottavuuden parantaminen edellyttää investointeja teknologiaan, innovaatioimintaan, koulutukseen ja työyhteisöjen toiminnan parantamiseen, sillä tuottavuuden parantaminen tapahtuu työpaikoilla. Vaikuttamme aktiivisesti siihen, että laadukasta työllisyyttä edistävä innovaatio- ja investointiympäristö olisi mahdollinen. Tuottavuuden kasvu on toteutettava kestäväällä tavalla työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimalla.

## Sosiaaliturvan kehittäjä ja puolustaja

Turvallinen yhteiskunta ja matalat tuloerot edellyttävät toimivaa sosiaaliturvaa. Sosiaaliturvaa on uudistettava myös tulevalla edustajistokaudella. Sosiaaliturva takaa ihmiselle toimeentulon tilanteissa, jossa henkilö sairauden, työttömyyden tai vanhemmuuden vuoksi on työn ulkopuolella. Vaikutamme siihen, että sosiaaliturvan vakuutusperiaate sekä syy- ja ansioperusteisuus säilyvät jatkossakin. Työ on meille toimintamme ydin. Työikäisten ja työkykyisten on saatava toimeentulonsa ensisijaisesti työn kautta ja tehdyllä työllä on tultava toimeen. Kunnan työstä on maksettava kunnan palkka.

*"Sosiaaliturva takaa ihmiselle toimeentulon tilanteissa, jossa henkilö sairauden, työttömyyden tai vanhemmuuden vuoksi on työn ulkopuolella."*

Sosiaaliturvan parlamentaarinen komitea valmistelee seuraavien vuosien aikana sosiaaliturvan perusteellista uudistamista. Komitean toimikausi kestää kevääseen 2027 saakka. Järjestelmän perusteet ovat kunnossa, vaikka viilaamista tarvitaan. Sosiaaliturvaa tulee uudistaa sen vahvuudet ja perusperiaatteet säilyttäen. Työttömyysturvajärjestelmään tarvitaan selkeyttämistä ja yksinkertaistamista. Työelämän muutokset tulisi huomioida myös etuusjärjestelmässä. SAK haluaa uudistaa nykyistä työttömyyskassajärjestelmää niin, että työttömäksi jäävät voivat saada laadukasta palvelua nopeasti. Sosiaaliturvaa tulee kehittää myös muista kuin työelämään tai työllisyyteen liittyvistä lähtökohdista. Sosiaaliturvan ja palveluiden yhdistämisellä on tärkeä rooli esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisemisessä.

Eläkejärjestelmän kehittämisessä keskeistä on huolehtia eläkkeiden riittävästä tasosta, rahoituksen kestävydestä ja sukupolvien välisestä oikeudenmukaisuudesta. Eläkejärjestelmässämme jokainen työssä oleva sukupolvi vuorollaan rahoittaa valtaosan maksussa olevista eläkkeistä. Siksi luottamuksen säilyttäminen ja vahvistaminen on tärkeää ja sitä on kehitettävä jatkossakin yhdessä.



## Keskeiset tavoitteet

1. Ihmisten hyvinvoinnin turvaaminen mullistusten keskellä työvoima-, talous-, elinkeino- ja sosiaalipolitiikan keinoin.
2. Varmistetaan työntekijöille oikeudenmukainen siirtymä ilmastonmuutoksen torjunnassa.
3. Työperäisen maahanmuuton toteuttaminen hallitusti.
4. Sosiaaliturvan uudistaminen säilyttäen vakuutusperiaate sekä syy- ja ansioperusteisuus.
5. Työeläkejärjestelmän kestävyys ja luotettavuuden varmistaminen.