

VUOSIKERTOMUS

2021

SAK

Sisällys

Puheenjohtajan katsaus	3
Vuosi 2021 lukuina	6
2. Hyvä työ – Hyvinvointia elämään	
SAK:n toiminta strategiatavoitteiden näkökulmasta	9
2.1. SAK paransi palveluitaan nuorille ja maahanmuuttajille	10
2.2. Neuvottelukierros lähti käyntiin keskellä koronavirusta	12
2.3. Tutkimus: En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	14
3. Toimia työllisyyden parantamiseksi	17
3.1. Yhteistoimintalain uudistus vahvistaa työpaikkojen vuoropuhelua	20
3.3. Uudistettu työsopimuslaki rajoitti kilpailukieltosopimuksia SAK:laisilla aloilla	21
3.4. EU:n Fit for 55 ilmastopaketti	22
3.5. SAK vaikutti oikeudenmukaisen verotuksen puolesta	23
4. Tasa-arvoinen ja mielekäs työ kaikille	24
4.1. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyväksikäytöstä puhuttiin paljon, mutta lainsäädäntö eteni vain vähän	27
4.2. Opiskelijoille paremmat eväät työelämään	30
5. Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla	31
5.1. Kahden vaalin vuosi	32
5.2. Alueellinen vaikuttaminen	35
5.3. Vaikuttamistyö Euroopassa	39
5.4. Viestintä ja näkyvyys	40
6. Vastuullinen SAK	46

Sumua sopimisen yllä ja koronan varjoa työmarkkinoilla

SAK:n toukokuun kevätiedustajistossa pohdittiin paljon tulevaa sopimuskierrosta. Suomalaisen työmarkkinasopimisen on ollut muutoksessa ja työnantajien sopimisen pitkää linjaa kokouksessa valotti Maiju Wuokko. Hän allekirjoitti näkemyksemme, että työnantajien sopimisen linjan tulevaisuus on ollut vielä hahmottomaton, mutta työnantajaleirin yhteisen sopimisen malli on murenemassa.

Jo aikaisemmin tapahtuneet Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n ratkaisut olivat merkittäviä siirtoja työmarkkinasopimisen kehityksessä ja syksyllä uusi, entistä hajautetumpi malli tuli testattavaksi. Epävarmuutta kuvaa se, että keväällä emme vielä tieneet, kuinka laajasti neuvottelukierroksella sovittaisiin yrityskohtaisesti ja kuinka laajasti valtakunnallisten liittojen välillä. Syksyyn mennessä teknologiateollisuuden uuteen työnantajyhdistykseen liittyi kuitenkin enemmistö alan yrityksistä ja usealle edustetuista toimialoista solmittiin yleissitovat valtakunnalliset

työehtosopimukset. Teollisuusliiton määrätietoisuus ja sitkeys yhdistettynä vahvaan taloudelliseen tilanteeseen ja yritysten korkeaan tilauskantaan sekä erittäin kiireinen aikataulu johtivat siihen, että yritykset valitsivat valtakunnallisen sopimisen yrityskohtaisen sopimisen sijaan.

Teknologiateollisuuden uusi järjestöllinen malli on johtanut kuitenkin siihen, että jatkossakin työehtosopimusten päättyessä joudutaan punnitsemaan entistä tarkemmin erityisesti työnantajapuolen edustavuus. Uhka sopimisen hajauttamisesta ja valtakunnallisen sopimustoiminnan lopettamisesta on tullut huomattavasti todennäköisemmäksi teknologiateollisuuden aloilla. Se aiheuttaa epävarmuutta ja epäluottamusta osapuolten keskinäisiin suhteisiin - haluttiin sitä tai ei. Yksipuoliset, yllättävät ja ristiriitaiset muutokset sopiaosapuolten välillä eivät ole koskaan olleet omiaan edistämään avoimia ja luottamuksellisia suhteita.



Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

PUHEENJOHTAJAN KATSAUS • VUOSIKERTOMUS 2021

Metsäteollisuudessa sopimisen hajautuminen eteni loppuun asti. Työehtosopimuksia tehtiin ja tehdään käytännössä vain yritystasolla. Yllättävää on ollut, että kierroksen ensimmäisen sopimuksen solmivat Paperiliitto ja Stora Enso. Se tapahtui syyskuussa eli hyvissä ajoin ennen sopimuskauden päättymistä. Tämä sopimus viitoitti tietä muille Paperiliiton solmimille yrityskohtaisille työehtosopimuksille. Paitsi UPM:n osalta, joka tavoittelee merkittäviä työehtojen heikennyksiä ja direktiovallan kasvattamista. Tätä ay-liike eikä erityisesti Paperiliitto voi hyväksyä. Lakko UPM:ssä on kestänyt tätä kirjoittaessa jo kolme kuukautta.

Talouden kuva vuonna 2021 oli kokonaisuudessaan positiivinen. Kasvu oli reipasta ja työllisyysaste saavutti kaikkien aikojen huippunsa. Toimialakohtaisia eroja oli tuki paljon. Korona vaikutti kielteisesti erityisesti matkailu-, tapahtuma- ja kulttuurialoilla, ravintola-alalla ja erilaisessa henkilöliikenteessä. Valtion kustannustukipaketteja yrityksille valmisteltiin vuoden aikana useampia.

Työmarkkinoilla sen sijaan ei ollut käytössä erityisiä koronatoimia. Vuoden lopussa koronatilanne heikkeni huomattavasti uuden omikron-virusvariantin myötä ja jouduttiin uusiin rajoitustoimiin. Vuoden 2022 alusta työttömyysturvaan saatiin kahden kuukauden ajaksi pieniä parannuksia, mutta koviten kärsineiden alojen pienipalkkaisille työntekijöille olisi tarvittu voimakkaampia tukitoimia toimeentulon turvaamiseen.

Huolimatta vauhdikkaasta taloudellisesta kasvusta näkyvä tulevaisuuteen on ollut epäselvä. Inflaatio nosti päätään vuoden aikana. Tehdyt palkkaratkaisut noudattelivat noin 2 prosentin vuosittaisten palkkorotusten linjaa. Useat valtakunnalliset sopimukset solmittiin myös 1+1 vuoden mallilla, joten palkoista neuvotellaan jälleen syksyllä ja loppuvuodesta 2022. Tulevan syksyn talouden näkymiin vaikuttanee merkittävästi 24.2.2022 tapahtunut Venäjän brutaali ja kaikki kansainvälisen oikeuden normit rikkova hyökkäys Ukrainaan. Erityisesti energian ja ruuan hinnan nousu on ollut voimakasta ja sota on kiihdyttänyt sitä. Inflaation nosti päätään jo vuoden 2021 aikana, mutta nyt sen odotetaan olevan pidempiaikaisempi ja korkeampi kuin alun perin ennustettiin. Tämä tulee vaikeuttamaan vuoden 2022 palkkaneuvotteluja.

Neuvottelukierroksella Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n työnantajakenttä pyrki koordinoimaan taas vahvasti sopimusratkaisujen kustannustasoa. Tällä kierroksella kustannustasoissa on ollut kuitenkin jo tähän mennessä enemmän vaihtelua kuin edellisellä kierroksella. Tiukka koordinaatio on toiminut vain ylöspäin eli työnantaja on rakentanut katon, mutta jättänyt lattian auki. Tämä on johtanut siihen, että useat sopimukset ovat syntyneet vasta lakon uhkien kautta. Esimerkkinä Teollisuusliiton ja Teknologiateollisuuden työnantajaliiton tekemä valtakunnallisen sopimisen avaus. Voimapolitiikka on selvästi palannut työmarkkinoille.

Neuvottelukierroksesta voi tehdä muutamia muitakin havaintoja. Yrityskohtaisia sopimuksia on tehty niin mekaaniseen kuin kemialliseen metsäteollisuuteen. Mekaanisessa metsäteollisuudessa yrityskoko on ollut pienempi ja yritysten määrä on suuri, joten pelkästään jo siitä syystä sopimusten aikaansaaminen on vienyt aikaa. Toki yrityksissä on ollut vastustusta työehtosopimusten solmimiseen, mutta sopimuksia on saatu aikaan erilaisilla Teollisuusliiton omilla toimilla ja muiden liittojen tukitoimilla. Yrityskohtaiset sopimukset ovat olleet pidempiä kuin valtakunnalliset sopimukset ja niiden korotustaso on tästä johtuen ollut korkeampi. Yrityskohtaiset sopimukset ovat myös lähtökohtaisesti jääneet yrityssalaisuuden piiriin. Tämä seikka on analysoitava huolellisesti ja katsottava, onko toimintamalli ay-liikkeen edun mukainen.

Toinen havainto on, että talouden tilanne on muuttunut kierroksen kuluessa. Viimeksi näin kävi koronan seurauksena 2019–2020 käydyllä kierroksella. Nyt syy on osittain korona ja osittain voimakas elvytys, mutta varsinaisesti Venäjän aggressiot ja lopulta hyökkäys Ukrainaan on nostanut inflaation uusiin lukemiin ja luonut epävarmuutta talouteen. Taloudellisen tilanteen muutokset ovat vaikuttaneet jäljellä oleviin neuvotteluihin. Esimerkiksi kunta-alan sopimus on tätä kirjoittaessa edelleen auki.

Kolmas havainto on, että jatkossa työmarkkinoilla neuvotellaan työehdoista joka vuosi. Sopimuskaudet ovat hajautuneet niin, että jossain päin työmarkkinoita työehdot ovat jatkuvasti auki. Jatkuvan neuvottelun periaatteella ei varmasti ajateltu tätä, mutta tähän on tultu.

Neljäs havainto on, että toimialojen taloudellisen tilanteen erilaistumisesta huolimatta tähän asti tehdyt sopimusratkaisut eivät ole eronneet merkittävästi toisistaan ja näin ansiokehitys on saatu pidettyä suhteellisen tasapainoisena.

Työnantajan pyrkimyksenä on sopimuskentän pirstaloimien. Sillä mitä pienemmistä kokonaisuuksista sovitaan, sen heikommaksi käy työntekijöiden neuvotteluvoima. Siksi on edelleen hyvin tärkeää vahvistaa ay-liikkeen sisäistä yhteistyötä sopimus- ja neuvottelutoiminnassa. Tämän on myös SAK:n edustajisto todennut.

Vuosi 2021 oli edelleen täysimittainen koronavuosi. Se tarkoitti, että SAK:n henkilöstö oli etätöissä käytännössä koko vuoden. Se sujui hyvin ja organisaation toimintakyky oli koko ajan korkea. Selvää on kuitenkin, että työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta jatkuva, pakotettu etätö ei ole paras mahdollinen ratkaisu. Myöskin järjestötoiminnalla erilaiset rajoitukset ja suojaus koronalta ei ole tehnyt hyvää. Asiat on kuitenkin saatu hoidettua ja valmiutta toiminnan uuteen alkuun on olemassa. Haluan kiittää SAK:n henkilökuntaa, luottamushenkilöitä ja kaikkia aktiiveja siitä työstä, jota olette SAK:laisen ay-liikkeen eteen vuonna 2021 tehneet. Olemme tehneet sitä missä olemme parhaita ja missä meihin luotetaan – olemme tehneet työtä toistemme puolesta. Kiitos.

Jarkko Eloranta
puheenjohtaja

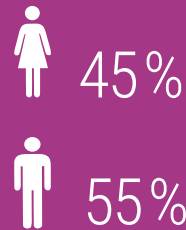
Meitä on nyt 18!

Suomen Liikennealentäjiliitto ry. eli tutummin Finnairin lentäjät hyväksyttiin SAK:n jäseneksi alkuvuodesta 2021. Jäsenyys astui virallisesti voimaan vuoden 2022 alusta, mutta lentäjät pääsivät heti hakemuksen hyväksymisen jälkeen huhtikuussa mukaan SAK:n hallituksen kokouksiin ja edustajiston työskentelyyn.

Vuosi 2021 lukuina

SAK:LAISIA OLI VUONNA 2021

834 333



18
JÄSENLIIHTOA

Noin

100
PAIKALLISJÄRJESTÖÄ

Noin

1900
AMMATTIOSASTOA

PÄÄTTÄVÄT ELIMET



EDUSTAJISTO

113  47  66
Jäsentä

HALLITUS

19  6  13
Jäsentä

JOHTORYHMÄ

6  3  3
Jäsentä



126
LAUSUNTOA

120
ASiantuntijakuulemista

412
Työryhmää, neuvostoa, hallitusta ja toimikuntaa, jossa on SAK:n edustaja

KOKOONTUMISET

EDUSTAJISTO

2 krt

HALLITUS

11 krt

JOHTORYHMÄ

34 krt

TYÖVALIOKUNTA

6 krt

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Vuosi 2021

toimintaa koronakriisin keskellä

SAK toimi verkossa

Kohtaamiset tapahtuivat lähinnä verkossa ja somessa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Myös sekä kuntavaali- että aluevaalikampanjointoimet hoidettiin suurimmaksi osaksi sähköisillä alustoilla. Edellinen vuosi oli jo laittanut alulle digiloikan ja opettanut toimimaan etänä, mutta uusia työvälineitä ja toimintatapoja riitti opeteltavaksi myös tälle vuodelle.

Työtä terveysturvallisten työpaikkojen eteen

SAK teki yhteistyötä mm. Työterveyslaitoksen kanssa ohjeistuksien laatimiseksi sekä STM:n neuvottelukunnissa. Työterveyslaitoksen ohjeistuksissa käsiteltiin koronariskien hallintaa, tartunnoilta suojautumista ja riskiryhmäläisten huomioimista eri toimialojen työpaikoilla.

SAK:n kanta oli, että riskinarviointi, ennaltaehkäisy, suojautuminen sekä hoito ja turvallinen työpaikalle paluu on suunniteltava työpaikan ja työntekijöiden tarpeiden mukaisesti. Työtaturmavakuutuksen työryhmissä osallistuimme linjauksien laatimiseen koronatartuntojen korvaamiseksi ammattitautina sekä korvaustapauksien käsittelyyn. Aloimme myös valmistella tartuntatautipäivärahan maksatuksen helpottamista.

SAK:n koronatoimet vuonna 2021

"Eivät kaikki ole etätöissä"

SAK teki keväällä laajan kyselytutkimuksen Korona-ajan työelämästä SAK:n liittojen jäsenille ja erikseen luottamushenkilöille SAK:n luottamushenkilöpaneelin kautta. Nostimme niiden avulla julkiseen keskusteluun lähityötä tekevien arkea.

- SAK:n liittojen jäsenistä vain pieni vähemmistö (6 %) oli siirtynyt osittain tai kokonaan etätöihin, mutta työ oli muuttunut huomattavan suurella osalla jollain tavalla.
- Koronataartunnan pelko oli laajaa, noin joka kolmas pelkäsi saavansa taudin työssä ja vieläkin useampi koki työn muuttuneen aiempaa kuormittavammaksi.
- Valtaosalla työpaikoista on yritetty löytää ratkaisuja vaikeaan tilanteeseen yhteistoiminnassa ja kokemus yhteen hiileen puhaltamisesta on tavallista.
- Lisäksi vaikutimme TYÖ 2030 -ohjelman että Eurofoundin kautta siihen, että työpaikoille löytyisi rakentavia ratkaisuja toimille, joilla korona-ajan negatiivisia vaikutuksia työntekijöille voidaan vähentää. Näitä on koottu Työterveyslaitoksen ja Eurofoundin sivuille.

Työttömyysturvan poikkeukset

Työmarkkinajärjestöjen sopimuksen pohjalta koronan vuoksi tehdyt työttömyysturvan parannukset, mm. omavastuuajan poisto sekä lyhyempi työssäoloehto, päättyivät vuoden 2021 alussa. Hallitus kuitenkin jatkoi työttömyysturvan suojaosan korotusta 300 eurosta 500 euroon sekä etuuskäsittelyn ja liikkuvuusavustuksen helpotuksia lyhyinä pätkinä koko vuoden ajan.

Vuoden lopulla hallitus päätti jälleen kiristää koronarajoituksia. SAK painotti työntekijöiden tarvitsevan vahvempaa tukea toimeentuloonsa lomautusten ajalta. Rajoitukset kohdistuivat taas samoille aloille, joilla oli koronan vuoksi jo useita työntekijöitä lomautettu tai jäänyt työttömäksi. Ehdotimme valtiolle työttömyysturvan omavastuupäivän poistoa sekä muiden korona-ajan alussa olleiden työttömyysturvan parannusten uudelleen käyttöönottoa.

Toimia rokotekattavuuden parantamiseksi

SAK otti useaan kertaan kantaa koronarokotekattavuuden nostamiseksi, jotta erityisesti koronasta kärsineet matkailu-, ravintola- ja kulttuurialan työntekijät pääsisivät takaisin työhön.

Nostimme julkisuudessa esille työterveyshuollon hyödyntämistä rokotteiden antamisessa ja olimme vaikuttamassa, kun sairausvakuutuksen lainsäädäntöön sovittiin väliaikaiset parannukset, joilla mahdollistettiin korotetut kela-korvaukset työterveyshuollossa toteutettaville koronatesteille, koronarokotuksille ja matkakorvauksille.

Rokotustietojen julkisuus ja käyttö työpaikoilla

SAK oli mukana työpaikkojen koronaturvallisuuden varmistamiseksi käynnistetyssä kolmikantaisessa lakivalmistelutyöryhmässä. Sen tarkoituksena oli selvittää, olisiko työnantajille annettava työpaikan turvallisuuden vuoksi oikeus käsitellä koronarokottautumiseen liittyviä terveydentilatietoja ja mitä toimia työntekijään voi kohdistaa, jos rokotesuoja puuttuu.

SAK piti tärkeänä, että työntekijöiden perusoikeuksia kunnioitetaan ja työnantajien oikeus rokotetietojen käsittelemiseen on tarkoin rajattu. SAK:n tavoite oli, ettei rokottamattomuudesta voi seurata työoikeudellisia seurauksia, kuten lomautuksia. Työryhmä sai esityksensä valmiiksi vuoden lopussa ja siinä työnantajalle mahdollisten toimien määrä oli rajattu. Lainsäädäntöprosessi jatkui seuraavalle vuodelle eikä lopputulos ole vielä selvillä.

Hallinto toimi etänä

Pandemia vaikutti koko vuoden myös SAK:n hallinnon toimintaan. Edustajiston kevätkokous oli yhden päivän mittainen, ja se pidettiin Teamsin välityksellä. Kokous jää historiaan, koska se oli ensimmäinen edustajiston teams-kokous.

Koronan hetkellisesti helpottaessa syysedustajisto pidettiin kahden päivän mittaisena kokouksena Paasitorinissa. Kokouksessa vieraili pääministeri Sanna Marin.

SAK:n
koronatoimet
vuonna 2021

2

Hyvä työ - Hyvinvointia elämään

SAK:n toiminta
strategiatavoitteiden
näkökulmasta

2.1.

SAK paransi palveluitaan nuorille ja maahanmuuttajille

SAK:laisen liikkeen strategiaan kirjattiin tarve tavoittaa ja puhutella nuoria sekä maahan muuttaneita. SAK sai vuodelle 2021 Työ- ja elinkeinoministeriön hankerahoitusta, jonka avulla luotiin Työelämän pelisäännöt -palvelukokonaisuus. Palvelua kehitti koko vuoden monialainen SAK:n asiantuntijatyöryhmä, joka teki yhteistyötä erityisesti nuorten ja maahan muuttaneiden kanssa työskentelevien järjestöjen sekä jäsenliittojen kanssa. Kehittämistyö huipentui palvelun julkaisuun Työelämän pelisäännöt -teemaviikolla 22.–28.11.



Nuorille ja maahan muuttaneille ja heidän kanssaan työskenteleville suunnattu Työelämän pelisäännöt on poikkeuksellisen laaja palvelukokonaisuus. Siinä on erityisesti huomioitu tarve ilmaista asioita selkeästi ja mahdollisimman konkreettisesti.

Työelämän pelisäännöissä on myös harvinaisen laaja kielivalikoima. Kattava Työelämän ABC -fietopaketti kertoo työelämän pelisäännöistä suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi. Lisäksi tiiviimmin perustiedot suomalaisesta työelämästä on palvelussa tarjolla 20 muulla kielellä eli venäjä, viro, somali, arabia, kiina, thai, espanja, saksa, puola, ranska, dari, farsi, nepali, ukraina, latvia, kurdi (sorani), turkki, vietnam, burma ja tagalog.

Samalla SAK:n ja liittojen yhteinen Maahanmuuttajien työsuhdeneuvonta muuttui Työsuhdeneuvonnaksi eli se tarjoaa matalalla kynnyksellä palveluja työelämän heikoimmassa asemassa oleville. Varsinkin työperäisen hyväksikäytön uhrin tarvitsevat palvelun, jossa voivat luottamuksella keskustella tilanteestaan.

Työsuhdeneuvontaan tuli yhteensä 417 yhteydenottoa. Palveltujen määrä on todellisuudessa isompi, sillä useasti yksi työntekijä soittaa koko yhteisön puolesta. Aiempien vuosien tapaan eniten kysyttiin neuvoa palkkaan liittyen. Osuus oli 47 % kaikista yhteydenotoista. Tyypillisimpiä työsuhdeneuvonnan palkkaa koskevia yhteydenottoja ovat erilaiset palkanmaksuun liittyvät epäselvyydet, kuten ettei työnantaja ole maksanut työehtosopimuksen mukaisia lisiä lainkaan tai että ne on maksettu virheellisesti. Edelleen ongelmia esiintyy ylityö- ja lomakorvausten maksamisessa. Ääritapauksissa palkkaa ei ole maksettu lainkaan tai työntekijän on täytynyt palauttaa osa hänelle maksetusta palkasta työnantajalleen. Työsuhteen ehtoihin liittyviä kysymyksiä oli 38 % ja työsuhteen päättymistä koski 21 % yhteydenotoista.

Yhteyttä voi ottaa palveluaikoina puhelimitse tai lähettämällä viestiä. Palvelua saa suomeksi ja englanniksi. Kokeilimme myös digitulkkausta ja sen hyödyntämistä tullaankin ottamaan mukaan palveluun ensi vuonna. Palvelukokonaisuuden kehittämistä ja tunnettavuuden lisäämistä jatketaan vuonna 2022.



Palvelukokonaisuuteen kuuluu

- Työelämänpelisäännöt.fi**
 Verkkosivusto työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista 23 kielellä.
- SAK:n työsuhdeneuvonta**
 Työsuhdeneuvontaa matalalla kynnyksellä joko puhelimitse tai viestillä. Kielinä suomi ja englanti. Palvelu on maksuton ja halutessaan yhteyttä voi ottaa nimettömänä.
- Jobotti**
 Nuorille pidetyn kilpailun lopputuloksena nimen saanut botti, joka osaa vastata suomeksi kysymyksiin työelämän oikeuksista.
- Tunnetko oikeutesi työelämässä? -testi**
 Verkkotesti, jolla voi testata osaamisensa ja kartuttaa työelämäntietoa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
- Opetusmateriaali yläkouluille**
 Yhdeksäsluokkaisille suunnattu pelillistetty opetusmateriaali työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Opetusmateriaalin luomisessa ja testaamisessa on ollut tiiviisti mukana opettajia ja oppilaita.
- Koulutusmateriaalia luottamusmiehille**
 SAK:laisille luottamushenkilöille suunnatun koulutusmateriaalin ensimmäinen osuus sisältää videoluennot, joilla parannetaan valmiuksia tunnistaa ja puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön. Koulutusmateriaali on katsottavissa [työelämänpelisäännöt.fi](https://tyoelamänpelisäännöt.fi) -palvelussa



SAK mukaan Yrityskylään

SAK lähti yhteistyöhön Yrityskylä-konseptin vetäjän TAT:in kanssa. Yhteistyön pohja luotiin loppuvuodesta 2021 ja virallisesti SAK tuli mukaan vuoden 2022 alusta. Suunnittelimme Yrityskylän ala- ja yläkoulun oppilaille oppimiskokonaisuudet, joissa harjoitellaan erilaisia työelämän pelisääntöjä. Alakoululaisten Yrityskylän kyläpäivässä on tarjolla SAK:n Työelämän pelisäännöt -visa. Siinä kuudesluokkalaiset testaavat tietojaan monivalintatehtävillä. Kysymykset ovat sellaisia, että ne saattavat tulla vastaan työsopimusta kirjoittaessa tai itse työssä. Yhdeksäsluokkalaiset ovat Yrityskylässä yrityksen johtoryhmän jäseniä, ja heidän tehtävänä on suunnitella kesätyöntekijöiden rekrytointikampanja. Siinä on tarkoitus miettiä SAK:n materiaalin pohjalta, miten he voivat näyttää olevansa hyviä työnantajia ja miten heillä perehdytettäisiin uudet kesätyöntekijät.

Duunikoutsi auttoi nuoria valmistautumaan työelämään

SAK on ollut jo useamman vuoden mukaan nuorille suunnatussa Duunikoutsi-sovelluksessa, jota ladattiin vuoden aikana peräti 32 000 kertaa. Aktiivisia käyttäjiä palvelulla oli 17 252. Sovellusta voi käyttää valmistautuessa tet-jaksolle, kesätöihin tai työpaikkaan. Eniten käytetty palvelu oli CV:n luominen, jolla oli kävijöitä lähes 30 000. SAK on tuottanut sovellukseen tietoa Työelämän pelisäännöistä.

2.2.

Neuvottelukierros lähti käyntiin keskellä koronakriisiä

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

Syksyllä alkaneeseen neuvottelukierrokseen lähdettiin keskellä koronakriisiä. Pandemia oli kohdellut eri alojen työntekijöitä hyvin eri tavoin. Työmarkkinoiden kannalta vaikutukset olivat suurimpia palvelu-, kuljetus- ja kulttuurialoilla, joissa oli koettu myös suurimmat lomautukset. Tavoitteena työehtosopimus-kierroksella oli turvata kaikkien jäsenten toimeentulo ja ostovoima, mutta myös työelämän laadun myönteinen kehittyminen. Haasteena oli työntekijäpuolen tekemät muutokset, kuten Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n aiemmin tapahtuneet irtautumiset valtakunnallisesta sopimustoiminnasta.

Neuvottelukierroksen koordinaatiosta sekä yhteisestä palkkamallista käytiin paljon keskusteluja. Yhteinen näkemys oli, että tarvitaan liittojen ja keskusjärjes-

tön keskinäistä koordinaatiota ja luottamusta sekä yhteistyötä. Yhteisiä järjestöllisiä toimia pohdittiin siitä näkökulmasta, saammeko turvattua työehtosopimukset, ostovoiman ja riittävät korotukset kaikille jäsenillemme.

Työehtosopimuskierron ja Se on sitten sovittu -kampanjan myötä alkoi myös Sopimuspolitiikan kehittäminen -kärkihanke. Sen tarkoitus on turvata kaikille jäsenille oikeudenmukaiset palkka- ja työehdot. Hankkeessa keskitytään erityisesti sopimusjärjestelmän rakenteiden kehittämiseen, vahvaan yleissitovuuteen ja tasapainoiseen paikalliseen sopimiseen. Hanketta tehdään yhteistyössä liittojen sopimusvastaavien kanssa.

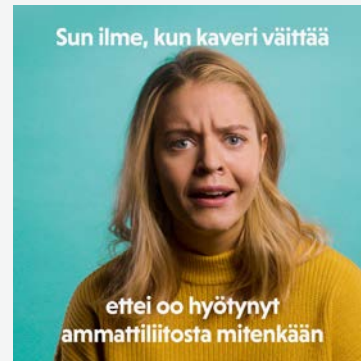


SAK on suhtautunut lähtökohtaisesti myönteisesti koordinoituihin työmarkkinaratkaisuihin, mutta vierastanut työnantajien ajamaa tiukkaa vientivetoista mallia, joka muodostaa lähinnä katon, mutta ei lattiaa, eikä mahdollista perusteettomien palkkaerojen korjaamista. SAK:ssa valmisteltiin solidaarisen palkkakoordinaation mallia. Yhteinen koordinaatio osoittautui kuitenkin haastavaksi vaikeasta neuvottelukierroksesta ja alojen erilaisista neuvottelulähtökohdista johtuen.

Osa SAK:laisista liitoista neuvotteli työehtosopimuksia valtakunnallisella tasolla kuten tähänkin asti, osa aloista siirtyi yrityskohtaisten neuvotteluiden aikaan. Valitettavasti uhittelua esiintyi myös niillä aloilla, joilla työnantajat lähtökohtaisesti ovat valtakunnallisten neuvotteluiden kannalla.

Useita sopimuksia ehti syntyä ennen vuodenvaihdetta, mutta neuvottelukierroksen kuumat perunat kuten UPM:n vaatimukset yksikkökohtaisesta sopimisesta ja kunta-alan sopimusneuvottelut saivat ratkaisunsa seuraavan vuoden puolella.

#seonsittensovittu

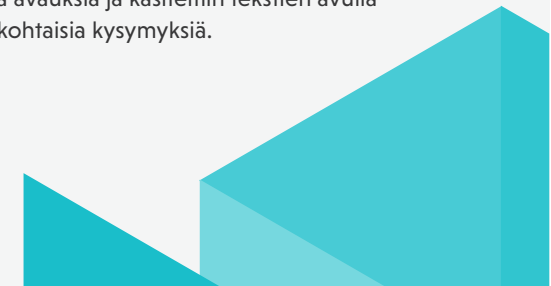


Kampanjointia työehtosopimisen puolesta

SAK pohti valmistautumisvaiheessa eri skenaarioita siitä, missä kysymyksissä neuvottelukierroksella tulee haasteita. Ennakoimme, että työnantajapuolen tavoitteena on tavalla tai toisella sopimisen painopisteen siirtäminen kohti paikallisuutta ja jopa yksilötason sopimista. Tästä syystä kollektiivisopimisen suojaaminen koettiin tärkeimpänä tavoitteenamme. Sen turvaamiseksi päätettiin käynnistää myös viestinnällinen kampanja "Se on sitten sovittu".

Kampanja halusi muistuttaa, että toimialakohtaiset työehtosopimukset ovat paras keino saada reilut vähimmäistyöehdot kaikille ja yhteiset pelisäännöt työpaikoille. Nostimme myös ammattiliiton ja luottamusmiehen merkitystä sopimisen asiantuntijana.

Kampanjoinnissa käytettiin erilaisia viestinnällisiä keinoja. Siinä kerrottiin kuvin ja videoin perustietoa työehtosopimuksesta. Viestintää suunnattiin varsinkin nuorille, jotta heille aukeaisi paremmin, mistä työehtosopimusneuvotteluissa on kyse. Varsinkin testityökalu oli suosittu. Sillä pystyi testaamaan, missä eri työelämän eduista on päätetty. Monen jäljet johtavat työehtosopimukseen. Sen lisäksi tehtiin uusia avauksia ja käsiteltiin tekstien avulla ajankohtaisia kysymyksiä.



2.3.

En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin

Strateginen painopiste Työelämä muuttuu – hyvää työtä, haluaa varmistaa hyvää työtä kaikille työssäkäyville ja työelämään tuleville. Se korostaa erityisesti työelämän laadullisia kysymyksiä. Painopisteen kärkihanke on työelämää tutkiva Mahdollisuuksien aika.

SAK:n Työolobarometrissä selvitettiin SAK:laisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja työhön liittyvistä järjestelyistä. Työolobarometri kertoo ristiriitaista tarinaa suomalaisesta työelämästä. Työelämän laatu on kehittynyt kokonaisuutena parempaan suuntaan, mutta erityisesti työntekijöiden henkisessä työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on paljon huolen aihetta.

Työolobarometrissä selvisi, että SAK:n liittojen työssäkävivistä jäsenistä lähes joka kolmannella oli tilanne, jossa he kokivat, etteivät voi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisivat. Ilmiö oli toimialoja läpileikkaava, mutta korostunut yksityisen ja julkisen palvelusektorin nuorehkoilla naistyöntekijöillä. Kyseinen kokemus vaikuttaa paitsi työntekijän hyvinvointiin, myös haluun jatkaa alalla. Mahdollisuuksien aika ilmii siihen ja lähti selvittämään, mistä on kyse ja miten tilanteen voisi ratkaista.



Kuva Mikko Kesän tutkimusraportista En ehdi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin

TUTKIMUS

En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin, laadullinen haastattelututkimus, kevät 2021

Haastateltavat halusivat tehdä työnsä kunnolla tai paremmin, mikäli siihen olisi mahdollisuus. ”Niin hyvin ja huolellisesti” ilmeni velvollisuudentunteena, ylpeytenä, arvona ja tunnollisuutena. Oman työn jälki oli monelle haastateltavista tärkeää ja turhautumista syntyy, jossa työ ei tarjoa tälle mahdollisuutta.

Äkillisille tilanteille tai ulkoisille tekijöille löytyy haastateltavilta ymmärtämystä ja hyväksyntää. Enemmän kritisoitiin sitä, jos tilanteisiin ei ole varauduttu, vastuuta on siirretty liikaa työntekijälle selvistä tilanteista, johto ja esimiehet väistävät vastuutaan tai töitä ei jaeta tasaisesti.

Rakenteellisena tekijänä korostuivat myös nk. oheistyöt. Näillä töillä tarkoitettiin kaikkea sellaista, jotka työntekijä itse kokee tarpeettommaksi suhteessa varsinaiseen työhönsä – töitä, jotka rajaavat varsinaisen työn tekemistä niin hyvin kuin haluaisi.

LINKKI

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/laadullinen-haastattelututkimus-en-voi-tehda-tyotani-niin-hyvin-ja-huolellisesti-kuin-haluaisin

Tutkimusta tehtiin eri metodein ja painotuksia vaihdeltiin. Ensimmäisessä laadullisessa tutkimuksessa haastateltavana oli kymmenen eri aloilla työskentelevään SAK:laista. Syksyn haastattelussa keskityttiin erityisesti palvelualojen nuoriin naisiin ja haastatteluiden välissä tehtiin myös luottamushenkilöpaneeli samasta aiheesta. Tuloksia esiteltiin edustajistossa, kaikille avoimissa webinaareissa sekä mediassa.

Tutkimushankkeiden tuloksena ongelma tiivistettiin kolmeen eri tekijään

1. Työn mitoitus ja resurssit

Työtä on yksinkertaisesti liikaa ja aikataulut rakennettu siten, että minkäänlaiselle yllättävälle tapahtumalle ei ole huomioitu aikaa.

2. Työhön liittyvä teknologia

Sinänsä teknologia auttaa ja tekee työstä turvallisempaa, mutta käytännössä ongelmia syntyy teknologioiden toimimattomuudesta, lisääntyneestä kontrolloinnin tunteesta ja siitä, että työstä kuluu aikaa asioihin, jotka eivät auta työskentelyä, vaan luovat ylimääräistä ja turhalta tuntuva työtä.

3. Vaikutusmahdollisuuksien puute

Huomattavan usein työntekijä kokee vaikutusmahdollisuutensa liian pieniksi, mikä aiheuttaa sekä turhautumista että käytännön ongelmia työn suorittamisessa hyvin.

Esitimme tutkimuksiimme perustuen viisi ratkaisua, joilla tilannetta voi korjata. Keskeistä kaikissa on, että tilanteeseen puuttuminen on sekä työntekijän että työnantajan etu ja korjausliikkeet ovat toteutettavissa jokaisessa organisaatiossa.

1. Työhyvinvoinnista on tehtävä osa henkilöstöpolitiikkaa,
2. resurssointi henkiseen työhyvinvointiin on investointi, joka lisää työn mielekkyyttä ja työn tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Se myös lisää työn veto- ja pitovoimaa,
3. työn mitoittaminen on tehtävä siten, että myös yllättävät tilanteet on mahdollista selvittää ja hoitaa työajan puitteissa,
4. työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia on lisättävä ja
5. työntekijän osallisuutta itseään koskevassa päätöksenteossa on lisättävä. Vähimmillään on varmistettava, että työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi asioissa, jotka tulevat häntä koskemaan työn arjessa.



TUTKIMUS

Voisinpa tehdä työni paremmin

Tutkimus palvelutyötä tekevien naisten työelämäkokemuksista

Tapaustutkimus, syksy 2021

- Tilanne aiheuttaa moninaisia työstressin oireita sekä yksilön että työyhteisön tasolla. Henkisestä kuormituksesta johtuvat stressioireet korostuivat haastateltavien vastauksissa.
- Ilmiötä selitti usein kiireen kokemus, jonka syy oli valtaosan mielestä riittämättömät henkilöresurssit suhteessa työn määrään.
- Kiireen kokemus vaikutti selvästi negatiivisesti työhön sitoutumiseen, työmotivaatioon ja tätä kautta koko alan vetovoimaan.
- Oman työn vaikuttamismahdollisuuksissa oli parantamisen varaa. Työntekijöiden muutostoiveet liittyen työn teon sujuvoittamiseen ovat usein hyvin arkisia, työn ulkoisia tekijöitä.

LINKKI ►

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/voisinpa-tehda-tyoni-paremmiin

KYSELY

Työn mitoitus SAK:laisilla työpaikoilla, luottamushenkilökysely lokakuu 2021

Suurin osa (79 %) SAK:laisista luottamushenkilöistä tunnistaa työpaikallaan olevan työntekijöitä, jotka eivät jostain syystä pysty tekemään työtään niin hyvin ja huolellisesti, kuin haluaisivat. Useimmin näin koetaan yksityisellä palvelualalla (87 %) ja julkisella sektorilla (85 %).

Merkittävin syy tilanteeseen on luottamushenkilöiden mukaan se, että työpaikalla on yksinkertaisesti liian vähän työntekijöitä (55 %). Sen lisäksi koetaan, että työnjohdolla ja työntekijöillä on erilainen käsitys siitä, kuinka paljon aikaa työsuoritukseen tarvitaan (43 %), töiden määrä työpaikalla vaihtelee paljon (43 %) ja ongelmat johtuvat huonosta työn johtamisesta (32 %).

Merkittävimmät seuraukset tilanteesta ovat luottamushenkilöiden mukaan työntekijöiden vaihtuvuuden lisääntyminen (42 %), työilmapiirin heikentyminen (36 %) sekä sairauspoissaolojen kasvu (36 %).

Ratkaisuvaihtoehdoista luottamushenkilöt valitsivat useimmin työn organisoinnin ja suunnittelun parantamisen (56 %), työntekijöiden lisäpalkkaukset (53 %) ja sen, että työntekijät pitäisi ottaa nykyistä enemmän mukaan työpaikan kehittämistyöhön (45 %).

LINKKI ►

www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/tyon-mitoitus-saklaisilla-tyopaikoilla

3

Toimia työllisyyden parantamiseksi

Toimintavuoden aikana valmisteltiin useita toimia, joilla haetaan työllisyyden parantamista. Taustalla on Marinin hallituksen tavoite työllisyysasteen nostamisesta 75 prosenttiin vuosikymmenen puoliväliin mennessä. Hallitus on sitoutunut tällä hallituskaudella tekemään työllisyysasteen nostamiseksi päätöksiä, joilla voidaan saavuttaa arviolta 80 000 lisätyöllistä. Tämän lisäksi hallitus päätti, että se tekee päätöksen 110 miljoonalla eurolla julkista taloutta vahvistavista työllisyystoimista 15.2.2022 mennessä.

Työttömyysturvatoimet tarkastelussa

Hallitus linjasi syksyn 2020 budjettiriihen työllisyyskirjauksessa kolmikantaisen työttömyysturvan kehittämistyön käynnistämisestä. Työ valmistui maaliskuussa. Tarkoituksena oli kehittää mm. työttömyyspäivärahan työssäoloehtoa, arvioida ansioturvan keston porrastamista työhistorian perusteella sekä selvittää turvan sopeutumista suhdanteisiin. Lisäksi työryhmän tuli arvioida lomautettujen mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen sekä tarkastella erorahamallia ja työmarkkinatuen uudistamista.

SAK osallistui työryhmän työhön. Työryhmä esitti lomautettujen lyhytkestoisen koulutuksen tarjonnan lisäämistä sekä työssäoloehdon uudistamista. SAK jätti työryhmätyöhön täydentävän lausuman, jonka mukaan työssäoloehdon euroistaminen on kannatettavaa työelämän muutoksiin vastaamiseksi sekä toimeenpanon selkeyttämiseksi. Uudistuksella ei kuitenkin tule tähdätä työttömyysetuusmenojen säästöihin. Jatkovalmistelussa on huomioitava, ettei malli johda kohtuuttomiin päivärahan heikennyksiin matalammilla tulotasoilla tai erityisillä toimialoilla esim. luovat alat.

Pohjoismainen työvoimapalvelumalli

Pohjoismaisen työvoimapalvelumallia käsiteltiin koko vuosi ja se hyväksyttiin 31.12.2021. Laki tulee voimaan vuoden 2022 toukokuussa.

Uudistuksella hallitus haki uutta mallia työhakuun. Siinä korostui työnhakijan oma aktiivisuus sekä TE-palvelujen työnhakijalle tarjoamat palvelut. Samalla asetettiin tiukkoja työnhaun tavoitteita ja aikarajoja. SAK:n mielestä työttömälle tarjottava yksilöllinen tuki on tärkeää, mutta hakumääriin nojautuva toteutustapa joustamaton. Me kannatimme mallia, jossa TE-asiantuntija analysoisi työntekijän lähtökohdat ja alueen työmarkkinat ja tekisi sen pohjalta yksilöllisen suunnitelman työntekijän työllistymiseksi. Hyvänä puolena on kevennykset sanktioihin, jotka seuraavat, jos työnhakija ei täytä vaatimuksia. Uudistuksen myötä työnhakijalle annetaan ensin varoitus ja myöhemmistä laiminlyönneistä seuraa aiempaa kevyemmät seuraukset.



Yli 55-vuotiaiden työllisyyden edistäminen

Hallitus päätti työllisyystoimena poistaa työttömyysturvan lisäpäivät eli ns. eläkeputken asteittain vuodesta 2023 alkaen. SAK ei kannattanut muutosta, vaan näkee riskinä iäkkäiden työntekijöiden aseman merkittävän heikentymisen.

Lisäpäivien poiston yhteydessä hallitus päätti uudesta muutosturvapaketesta, joka koskee yli 55-vuotiaita tuotannollistaloudellisista syistä irtisanottuja, jotka ovat olleet yli 5 vuotta saman työnantajan palveluksessa. Muutosturvapaketin oleelliset elementit ovat irtisanotulle maksettava yhden kuukauden palkkaa vastaava muutosturvaraha sekä tälle tarjottava kahden kuukauden palkkaa vastaava muutosturvakoulutus. Muutosturvapaketin kustannuksista vastaavat työnantajat. Lisäksi yli 55-vuotiaiden kohdalla tavallisen muutosturvan työllistymisvapaata pidennetään. SAK pitää yli 55-vuotiaisiin kohdennettuja toimia tarpeellisina, mutta laihana lohtuna työttömyysturvan lisäpäivien poistuttua.

Kohtaanto-ongelma nousi isoksi kysymykseksi

Kun koronaepidemian pahin vaihe jäi taakse ja yhteiskunta avautui syksyllä, keskustelu työvoimapu-

lasta ja työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmista kiihtyi. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa samaan aikaan on sekä työttömyyttä että työnantajilla ongelmia löytää työntekijöitä. Avoimien työpaikkojen suhde työttömiin työnhakijoihin on ollut nousussa Suomessa vuodesta 2016 lähtien. Samalla työttömiä työnhakijoita on moninkertainen määrä suhteessa avoimiin työpaikkoihin. Rekrytointiongelmista on tehty viime aikoina säännöllisesti kyselyitä työnantajan näkökulmasta (EK, Keskuskauppakamari ja Suomen Yrittäjät). Suuri osa vastanneista yrityksistä on raportoinut työvoimapu- lasta, joka rajoittaa yritysten kasvua ja liiketoimintaa. Rekrytointiongelmiensa syninä nähdään, että työntekijöiden osaaminen ei kohtaa yritysten vaatimuksia. Myös TEM-analyyseissä työvoiman hankinnasta todetaan, että työvoiman saatavuusongelman yleisin syy on puutteet osaamisessa.

SAK aloitti syksyllä oman selvitystyön liittyen kohtaanto-ongelmaan. Ensimmäiset katsaukset nostivat esille avoinna olevien työpaikkojen laadun, eli varsinkin pääkaupunkiseudulla olevat avoimet työpaikat ovat usein osa-aikaisia ja matalasti palkattuja. Tutkimustoiminta jatkuu vuoden 2022 puolelle ja sen tarkoitus on selvittää, mitkä tekijät vaikeuttavat ja estävät työn saantia, hakemista ja vastaanottamista.

TUTKIMUS

Kohtaanto-ongelma työpaikkojen näkökulmasta

Vuoden 2020 lopussa toteutimme osana kohtaanto-ongelmaa liittyvää hanketta kyselyn luottamushenkilöille. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa työvoiman saatavuuteen liittyviä näkökulmia SAK:laisilla työpaikoilla.

- Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että vaikeinta on palkata työntekijöitä osa-aikaisiin työsuhteisiin.
- Työnantajan hyvä maine puolestaan vähentää rekrytointiongelmia. Eniten vaikeuksia on ollut yksityisillä palveluilla, joissa kolme neljästä (75 %) luottamushenkilöstä kertoo rekrytointin vaikeuksista.

LINKKI ►

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sakn-kysely-tyonantajan-hyva-maine-vahentaa-rekrytointiongelmia

3.1.

Yhteistoimintalain uudistus vahvistaa työpaikkojen vuoropuhelua

Uusi yhteistoimintalaki vahvistettiin 30.12.2021 ja se tuli voimaan heti seuraavan vuoden alusta. SAK oli mukana työryhmässä ja sai monia tavoitteitaan läpi.

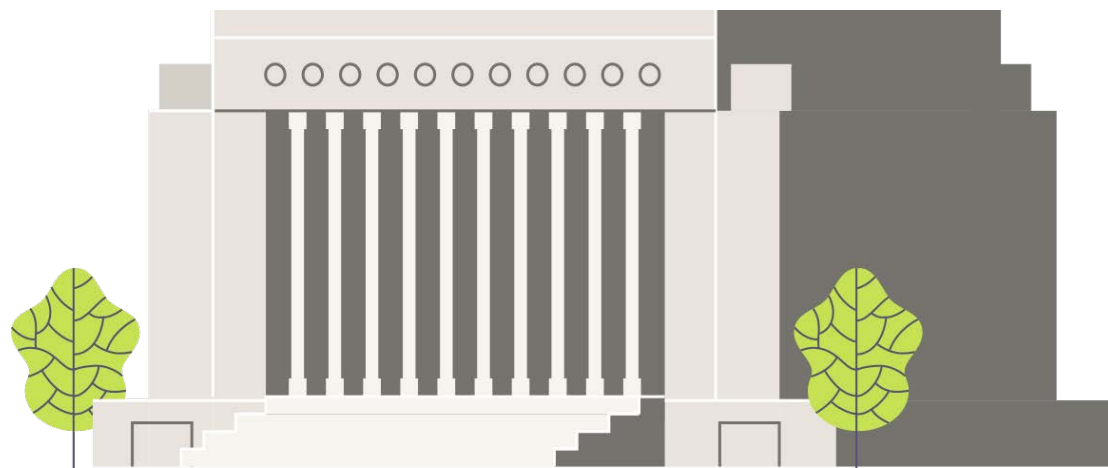
Suurin muutos on työpaikkojen yhteistoimintaa kehittävä jatkuvan vuoropuhelun malli, jossa yhteistoiminta on aidosti jatkuva prosessi työpaikoilla. Yhteistoiminnan osapuolten tulisi keskustella lähtökohtaisesti vuoropuhelun kohteeksi määritellyistä asioista vähintään neljästi vuodessa, ellei toisin ole sovittu. Jatkuvassa vuoropuhelussa tulisi käydä läpi asioita, kuten yrityksen taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä, henkilöstön rakennetta ja osaamistarpeita sekä työhyvinvointia. Henkilöstön edustajien aloitteellisuus aloitteita tekemällä ja työnantajan velvollisuus käsitellä henkilöstöedustajien aloitteet korostavat nykyistä aktiivisempaa ja vuorovai- kuttisempaa asioiden valmistelua ja keskustelua.

Hallintoedustuslain henkilöstön edustusta koskevat säännökset siirretään yhteistoimintalakiin. Henkilöstöedustajalla olisi myös oikeus saada koulutusta voidakseen hoitaa henkilöstön edustajan tehtä-

vänsä yrityksen toimielimessä. Nykyisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sijaan tulee työpaikoilla laatia laajemmin asioita tarkasteleva työyhteisön kehittämissuunnitelma, jolla kehitetään henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia. Suunnitelmaan tulee kirjata toimenpiteiden vastuunjako, aikataulut sekä seurantamenetellyt yhteistoiminnan jatkotoimien tueksi.

Työnantajan tulee uudistetun YT-lain mukaan käydä ennen työvoiman vähentämistä muutosneuvotteluja. Jatkuvan vuoropuhelun myötä työntekijäpuolen oikeus tehdä ehdotuksia ja esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja

vahvistuu. Tämä antaa mahdollisuuden henkilöstöedustajille toimia entistä aktiivisemmin ja tuoda esille ratkaisuja työsuhteiden turvaamiseksi nykyistä paremmin työpaikan muutostilanteissa. Tiedonsaannin osalta työnantajan tulee antaa kirjallisesti henkilöstöedustajalle kaikki tarpeelliset tiedot tuloksellisen vuoropuhelun käymiseksi vähintään viikkoa ennen vuoropuhelun toteuttamista. Lakiuudistus tarkoittaa käytännössä olemassa olevan yhteistoimintajärjestelmän säilymistä ja kehittymistä vuorovai- kuttisemmaksi.



3.2.

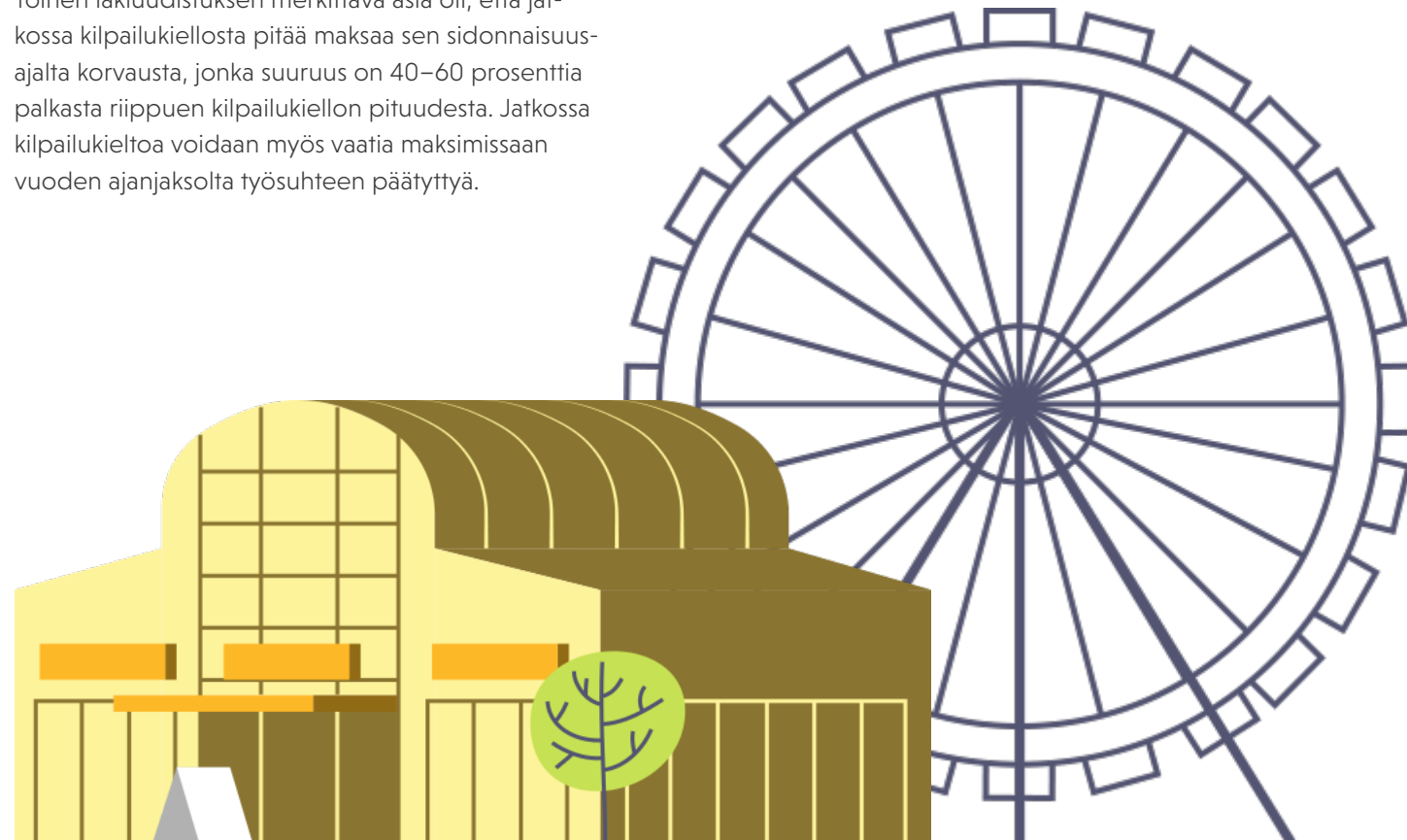
Uudistettu työsopimuslaki rajoitti kilpailukieltosopimuksia SAK:laisilla aloilla

Kilpailukieltota koskevat lakimuutokset hyväksyttiin marraskuussa ja tulivat voimaan 1.1.2022. Uudistus oli osa hallitusohjelmaa ja sen tarkoituksena oli rajoittaa perusteettomien kilpailukieltosopimusten laatimista, jollaisia on laadittu myös SAK:laisilla aloilla. Esimerkiksi erityispätevyyksiä omaavilta asentajilta LVIS-aloilla sekä työntekijöitä turvallisuusalalla on kilpailukieltolausekkein rajoitettu siirtymistä toisen työnantajan, usein kilpailevan yrityksen palvelukseen. Tästä on aiheutunut muun muassa osa-aikaisesti palvelualalla työskenteleville vaikeuksia hankkia lisäansioita, koska hakeutumista saman alan toisen työnantajan tehtäviin on käytännössä rajoitettu.

Kilpailukieltolausekkeet ovat uudistuksen jälkeen perusteltuja lähinnä vain ylimmissä johtotehtävissä ja tehtävissä, joihin liittyy olennaisena osana keskeisiä yritys- ja liikesalaisuuksia. Tavallisilla työntekijöillä ei useinkaan ole tämän tyyppisiä tietoja, joten kilpailukieltosopimusten edellytykset eivät jatkossa pääsääntöisesti täyty SAK:laisissa suorittavan tason

tehtävissä. Jos kilpailukielttoon on kuitenkin erehdyksessä suostunut, niin se on automaattisesti mitätön, jos edellytyksiä sille ei alun perinkään ole ollut.

Toinen lakiuudistuksen merkittävä asia oli, että jatkossa kilpailukiellosta pitää maksaa sen sidonnaisuusajalta korvausta, jonka suuruus on 40–60 prosenttia palkasta riippuen kilpailukiellon pituudesta. Jatkossa kilpailukieltota voidaan myös vaatia maksimissaan vuoden ajanjaksolta työsuhteen päätyttyä.



3.3.

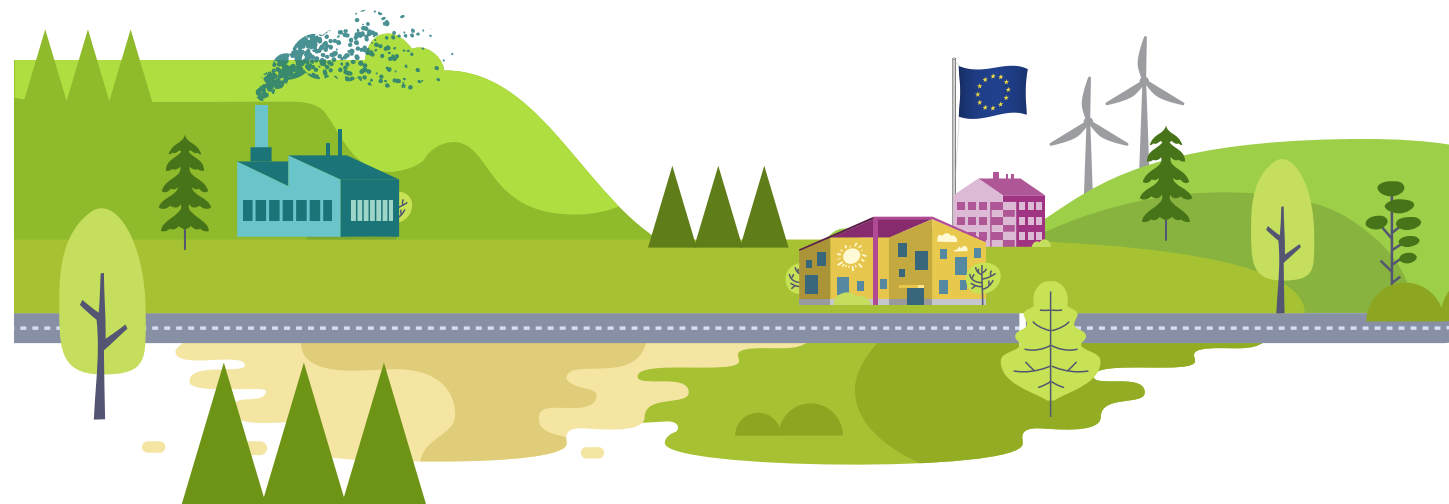
EU:n Fit for 55 -ilmastopaketti

Euroopan komissio julkaisi heinäkuussa 2021 esityksensä laajasta ilmasto- ja energialakipaketista, jonka tarkoitus on kirittää EU:n ilmastopolitiikkaa miltei kaikilla yhteiskunnan sektoreilla. Fit for 55 -valmiuspaketti eli tuttavallisemmin FF55-paketiksi kutsuttu kokonaisuus rakentuu 12 lakiesityksestä, joilla EU pyrkii merkittäviin päästövähennyksiin ja lopulta hiilineutraaliuteen vuoteen 2050 mennessä. Paketin tavoitteena on asettaa EU:n päästökehitys tielle, jolla kasvihuonekaasupäästöt vähenevät 55 prosenttia vuoden 1990 tasosta vuoteen 2030 mennessä.

Neuvottelut FF55-paketin yksityiskohdista ja linjauksista käynnistyivät syksyllä 2021, ja työ jatkuu kansallisella ja EU-tasolla vielä pitkään. Asiantuntijaorganisaationa SAK osallistuu Suomen kannanmuodostukseen esimerkiksi EU-jaostojen jäsenenä ja myös laajemman yhteiskunnallisen keskustelun osapuolena. Koska FF55-paketti tavoittelee kunnianhimoisia päästövähennystavoitteita kaikilla yhteiskunnan sektoreilla, vaikuttaa sen muotoilu ja toimeenpano keskeisesti myös suomalaisiin työntekijöihin. SAK pitääkin ilmastopolitiisissa keskusteluissa esillä mm. oikeudenmukaisen siirtymän teemoja: miten

FF55-paketin ilmastotoimet vaikuttavat työllisyysnäkyymiin ja osaamistarpeisiin, ja kuinka murrosalojen työntekijät huomioidaan lainsäädännössä?

Kunnianhimoinen ilmastopolitiikka on kaikkien etu, sillä se on ainoa keino taata turvalliset elin- ja työolosuhteet haavoittuville ihmisryhmille nyt ja tulevaisuudessa. Ilmastokeskustelussa tuttuja termejä ovatkin ylisukupolvinen ja globaali oikeudenmukaisuus. SAK:n tavoite on, että oikeudenmukaisuuden ajatus kattaisi Fit for 55 -paketin valmistelussa ja toimeenpanossa myös toimien vaikutuspiirissä olevien alojen työntekijät.



3.4.

SAK vaikutti oikeudenmukaisen verotuksen puolesta

SAK:n vuoden 2021 veropoliittinen vaikuttamistyö nousi läpinäkyvän ja ymmärrettävän verotuksen sekä laajan ja tiiviin veropohjan periaatteita. SAK:n veropoliittikan kulmakivi on edelleen oikeudenmukaisuus.

Kansainvälinen verojärjestelmä on suurten muutosten edessä. Pilari I eli digitaalisen liiketoiminnan verotus mahdollistaa verotusoikeuden tasaisemman jakautumisen eri valtioiden välillä ja Pilari II eli minimiyhteisöverokanta ehkäisee valtioiden välistä haitallista verokilpailua ja voittojen siirtämistä. Nämä hankkeet etenevät nopealla tahdilla, sillä vuonna 2021 tehty valmistelutyö kulminoitui vuoden 2022 alussa, kun komissio antoi Pilari II:sta koskevan direktiiviehdotuksensa. Hankkeet vähentävät kansainvälistä verokilpailua ja antavat Suomelle mahdollisuuden kilpailla vahvuuksillamme, kuten osaavalla ja koulutetulla työvoimalla.

Euroopan unionin komission Fit for 55 -ilmastopaketti esityksineen jatkoi keskustelua ilmastonmuutoksen torjunnasta, vihreästä siirtymästä ja siihen liittyvistä politiikkatoimista. EU on ottanut ilmastonmuutoksen

torjunnan määrätietoisesti agendalleen muun muassa energiaverodirektiivin uudistamisen myötä. Fit for 55 tarkoittaa merkittävää muutosta myös verotuksessa siirtyessämme yhä vahvemmin kohti päästöjen verotusta.

Ilmastonmuutoksen liittyvä tematiikka linkittyy vahvasti myös liikennepoliittiseen keskusteluun. Jotta liikenteen aiheuttamat päästöt puolittuvat vuoteen 2030 mennessä, polttoaineiden hintaan joudutaan todennäköisesti puuttumaan. SAK:n ilmastopoliittikan kulmakivi on, että polttoaineen hinnanmuutokset on kompensoitava pienituloisille. SAK on painottanut vaikuttamistyössään, että päästövähennyskeinojen tulee olla sekä vaikuttavia että oikeudenmukaisia. Tähän mennessä tehdyt liikenteen päästövähennykset eivät kuitenkaan ole edustaneet kustannustehokasta ilmastopoliittikkaa.

Kollektiivisen sopimisen ja työehtosopimusten lisäksi SAK on tänäkin vuonna puolustanut hyvinvointivaltiota. Olemme korostaneet, että julkisen talouden vahvistaminen ei saa perustua pelkästään sosiaaliturvaleikkauksiin. Työllisyystoimien lisäksi tarvitaan myös veroasteen nostamista pohjoismaiselle tasolle erityisesti tiivistämällä pääomaverotuksen veropohjia.



4

Tasa-arvoinen ja mielekäs työ kaikille

Perhevapaaudistuksessa näkyi SAK:n kädenjälki

Vuosi 2021 oli kauan kaivatun perhevapaaudistuksen aikaa. Uudistuksen työryhmätyö jatkui alkuvuoden ajan, jonka jälkeen kattava paketti lähti lausunto- kierrokselle. SAK teki ison työn yhdessä muiden palkansaajaedustajien kanssa, jotta osittaista vanhempainvapaata koskevat ongelmat saataisiin korjattua lausuntokierroksen jälkeen – ja niinhän ne saatiinkin. Lopulta eduskunta hyväksyi uudistuksen lakipaketin loppuvuonna. Aktiivinen vaikuttamistyö, julkinen keskustelu ja työryhmätyöskentely tuottavat tulosta!

Uudistuksessa SAK:n näkökulmat tulivat hyvin otetuksi huomioon: järjestelmä joustavoituu, isien vapaiden käyttöä tuetaan ja erilaiset perhetilanteet tulevat paremmin huomioiduksi. Kaiken kaikkiaan ansiosidonnaisten vanhempainvapaiden kokonaispituus kasvaa vajaalla kahdella kuukaudella. SAK:laisen liiton jäsenen kannalta tärkeää on myös se, että jatkossa perhe- ja työelämää pystyy yhdistämään joustavasti, kun vapaita voi pitää nykyistä lyhyemmissä pätkissä, puolikkaisina päivinä tai vaikka yksittäisinä päivinä.

Palkka-avoimuustyöryhmä sai työnsä päätökseen

SAK:n tavoitteena oli työryhmässä saada työpaikalla kaikkien työntekijöiden palkat kaikkien tietoon, että perusteettomat palkkaerot saataisiin kitkettyä. Tämä oli työryhmälle kuitenkin liian radikaali ehdotus. Työryhmä päätyi esittämään, että henkilöstön edustaja saisi palkkatarjouksen yhteydessä työntekijöiden palkkatiedot eriteltynä kaikkine palkanosineen. Lisäksi yksittäisellä työntekijällä olisi palkkasyrjintää epäillänsään oikeus saada toisen työntekijän tai työntekijöiden palkkatiedot.

SAK sai työryhmän yhteiseksi ehdotukseksi kohdan, että työnantajalla olisi velvollisuus selvittää työpaikalla sovellettava palkkausjärjestelmä ja se, minkälaisia palkanosia työpaikalla maksetaan ja miten omaan palkkaansa voi vaikuttaa. Näin saadaan työntekijöille lisää tietoa ja keskustelua palkoista sekä palkkasyrjintä paremmin esiin.



Samapalkkaisuohjelma antoi käytännön ohjeita työ- ja virkaehtoneuvotteluihin

Ohjelman tavoitteena on kuroa umpeen miesten ja naisten välistä palkkakulua eli keskimääräistä palkkaeroa, joka viime vuonna oli 16 %. Siihen vaikuttaa monet asiat, joihin ohjelmalla pyritään pureutumaan. Suuria kysymyksiä ovat myös liian segregoituneet ammattialat ja perhevapaiden jakautuminen miesten ja naisten välillä.

SAK oli työnantajapuolen suuntaan aktiivinen, jotta saimme käyntiin ne toimenpiteet, joita me työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajat olimme luvanneet toteuttaa yhdessä vuoden 2021 aikana. Lähetimme kesäkuussa liitoille yhteisen kirjeen, joissa toivoimme työ- ja virkaehtosopimusten osapuolten ottavan huomioon kaksi toimenpide-ehdotusta:

- Neuvotteluosapuolten selvittävät alakohtaisesti, millaisia uusia tasa-arvokysymyksiä muuttuvan työelämän tilanteet aiheuttavat ala- ja/tai työpaikkatasolla, kuinka ne voidaan ratkaista ja kuinka niihin liittyviä käytäntöjä voidaan tukea.
- Työntekijöiden palkkatietämyksen lisäämiseen. Evästimme liittoja asiasta näin: "tietämystä voidaan kohentaa esim. ala- tai ves-/tes-kohtaisilla ohjeistuksilla, viestinnällä ja/tai koulutus- ja verkkomateriaaleilla. Ohjeistuksissa voidaan käsitellä mm. sitä, mihin palkkaus perustuu, mistä osista palkkaus koostuu, miten palkkaan voi vaikuttaa ja miten palkkatietämystä voidaan parantaa esimerkiksi kertomalla palkkauksesta osana työntekijän perehdytystä."

Työ- ja virkaehtosopimusten suvaussuositus uudistettiin

Kesälomien jälkeen aloitettiin työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken neuvottelut yhteisen työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia koskevan suosituksen eli ns. suvaussuosituksen päivittämiseksi. Viimeisin versio oli vuodelta 2011. Neuvoteltu yksimielinen tulos hyväksyttiin marraskuussa alussa ja kukin osapuoli lähetti suosituksen liitoilleen toivomuksella, että se huomioitaisiin talven aikana käydyissä neuvotteluissa.

Keskusjärjestöt suosittelevat:

- Uudistettaessa sopimuksia ja muutettaessa määräyksiä tarkastellaan niiden sukupuolivaikutuksia ja pohditaan, millaisilla uusilla kirjauksilla tasa-arvo voitaisiin edistää.
- Sovitaan yhteinen hanke tasa-arvoisuuden edistämiseksi.
- Arvioidaan väliajoin, miten tehdyt sopimukset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin palkkaeroihin.
- Paikallisessa sopimisessa arvioidaan ratkaisuja ja seurataan niiden vaikutuksia tasa-arvonäköalasta.
- Selvitetään, onko alalla edelleen käytössä perinteisiä sukupuolileimallisia ammattinimikkeitä ja tehtävän kuvauksia sekä onko niitä mahdollista muuttaa sukupuolineutraaleiksi (esimerkiksi varastomies muutetaan varastotyöntekijäksi).



4.1.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyväksikäytöstä puhuttiin paljon, mutta lainsäädäntö eteni vain vähän

Työntekijöiden hyväksikäytön ja alipalkkauksen kitkemiseksi suomalaisesta työelämästä tehtiin paljon vaikuttamistyötä kolmikantaisissa työryhmissä ja ongelmaa nostettiin julkiseen keskusteluun laajemmin mediassa. Joitakin edistysaskeleita saavutettiin ulkomaalaistaustaisen työvoiman aseman parantamiseksi:

Ulkomaalaislakiin tehtiin viime vuonna useita muutoksia, joilla torjutaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ja parannetaan hyväksikäytön uhrin asemaa. SAK teki tämän eteen pitkäjänteistä vaikuttamistyötä eri tasoilla. Lakimuutosten myötä hyväksikäytön uhrille voidaan myöntää oikeus työntekoon ilman ammattialan rajoitusta. Lisäksi uhrilla on oikeus saada uusi määräaikainen oleskelulupa uuden työn hakemista tai yrittämistä varten. Työntekijän oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos on syytä epäillä, että työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Muutos ei vaikuta ulkomaalaisen mahdollisuuksiin saada oleskelulupa toiselle työnantajalle.

Uusi kausityölaki ottaa huomioon ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyn. Se vähentää Suomeen tulevien kausityöntekijöiden hyväksikäytön riskiä, kun työnantajan vaihtaminen helpottuu. Aiemmin ulkomaalaiset kausityöntekijät ovat olleet sidoksissa kausityölupaansa merkittyyn työnantajaansa. SAK esitti huolensa vuokratyön sallimisesta kausityössä, koska vuokratyössä työvoiman hyväksikäyttö on helpompaa ja työntekijä siten haavoittuvassa asemassa.



Laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta vahvistaa luonnontuotteiden kerääjien oikeudellista asemaa ja määrittelee yritysten velvollisuudet nykyistä tarkemmin ja velvoittavammin. Samalla marjanpoimijoiden ansaintamahdollisuudet paranevat ja yritysten kilpailutilanne tasapuolistuu. Luonnontuotteiden kerääjien ei ole kuitenkaan katsottu olevan työsuhteessa, vaan toimivan eräänlaisina yrittäjinä omalla liiketoimintavastuullaan. Lainvalmistelussa päädyttiinkin erillislakiin eikä työsuhteeseen perustuvaan malliin. SAK esitti, että Suomeen ei tule luoda työntekijöiden kolmatta kategoriaa yrittäjien ja työntekijöiden välimaastoon ja totesi, että ottaen huomioon luonnontuotteiden keräilijöiden tosiasiallisen aseman ja olosuhteet nämä tulisi katsoa työsuhteiseksi työntekijöiksi, kuten Ruotsissa.

Työntekijöiden alipalkkaukseen puuttumisen edistysaskeleet jäivät SAK:n näkemyksen mukaan kovin laihoiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä esitti useita toimenpiteitä, mutta ehdotukset sisälsivät lähinnä jatkoselvittelyä koskevia toimenpiteitä, kuten työsuojeluviranomaisten toimivaltuuksien laajentamista, hyväksikäytön uhrien oikeusavun ja tulkkauspalvelujen parantamista sekä maksamattomien palkka-saatavien turvaamista. Myös viranomaisten yhteistyön parantaminen oli ehdotuksissa.

Alipalkkauksen kriminalisointi ja työsuojeluviranomaisen hallinnolliset sanktiot joutuivat vastatuuleen. Oikeusministeriö katsoi, että edellytyksiä alipalkkauksen kriminalisoinnille ei olisi ja että näihin hyväksikäyttötilanteisiin voisi puuttua jo voimassa olevan rikoslain nojalla. Positiivisen kehityksenä voidaan pitää työsuojeluviranomaisten tiedonsaannin helpottuminen.

Työsuojelun valvontalaki muutettiin mahdollistamaan työsuojeluviranomaisten tiedonsaantioikeus myös työolosuhteiden osalta. Uudistuksen tarkoituksena oli, että myös työsuojeluviranomaiset voisivat hyödyntää nykyisen ns. tulorekisterin salassa pidettäviä tietoja työsuojeluvalvonnassa. Tämä tarkoittaa käytännössä, että palkanmaksua koskevia tietoja voidaan nyt hyödyntää työsuhteen olemassaolon selvittämiseen ja varmentamiseen myös työolosuhdevalvonnassa. Tällöin työsuojelutarkastuksissa kyetään puuttumaan paremmin alustatalouden ja kevytyrittäjyyden ongelmiin, kuten kysymyksiin onko valvontakohteessa ylipäänsä työntekijöitä vai yrittäjiä tai paljonko

työntekijöitä on ja onko työntekijöille maksettu ylityö- tai muita korvauksia työsuhdetyyppisesti. Paitsi työsuohdekäsittelyn ja alustatalouden valvonnan kannalta uudistus auttaa myös viranomaisia suuntaamaan valvontaa paremmin esimerkiksi työntekijöiden kuormittumisen valvontaan, kun valvontakohteista saadaan etukäteen tietoja palkanmaksutiedoista ylityömäärineen. Toinen uudistus oli, että työsuojeluviranomainen on velvollinen tekemään ilmoituksen poliisille myös epäilemästään ihmiskaupasta ja törkeästä ihmiskaupasta sekä työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta työpaikalla koskevien EU:n kemikaaliturvallisuuksien rikkomisesta. Nämä mainitut tilanteet ovat työelämän karuimpia hyväksikäyttötilanteita ja työsuojeluviranomaisilla on käytännössä parhaat viranomaisresurssit päästä selvittämään työpaikkojen työvoiman käyttötapoja työsuojeluvalvontaa suorittaessaan. Lakilisäys paransi poliisin mahdollisuuksia puuttua ihmiskaupan ongelmiin ja uudistus nopeuttaa ko. rikosten saamista syyttäjä- ja tuomioistuinkäsittelyyn.

Järjestimme vuonna 2021 alueellisia tilaisuuksia SAK:laisten liittojen luottamushenkilöille ja aktiiveille ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön tunnistamisessa ja ehkäisemisessä. Koulutin myös liittojemme toimitsijoita ulkomaiseen työvoimaan ja hyväksikäyttöön liittyvissä asioissa. Pidimme vuoden aikana tätä ilmiötä esillä myös sosiaalisessa mediassa, koska kyse ei ole ainoastaan yksittäisistä tapauksista vaan laajemmasta rakenteellisesta yhteiskunnallisesta ongelmasta.

TUTKIMUS

SAK:n luottamushenkilöpaneelissa kysyttiin syksyllä maahanmuuttajien rekrytoinnista ja asemasta työpaikalla.

- Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 66 prosenttia kertoo, että omalla työpaikalla työskentelee ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.
- Joka kymmenes kertoi, että omalla työpaikalla ulkomaalaistaustaisille työntekijöille maksetaan samasta ja samanarvoisesta työstä alemmaa palkkaa kuin kantasuomalaisille.
- Reilu viidennes (22 %) kertoi, että ulkomaalaistaustaiset työntekijät on palkattu alihankkijan palkkalistoille.

SAK vaikutti työsuhteen naamiointin estämiseksi

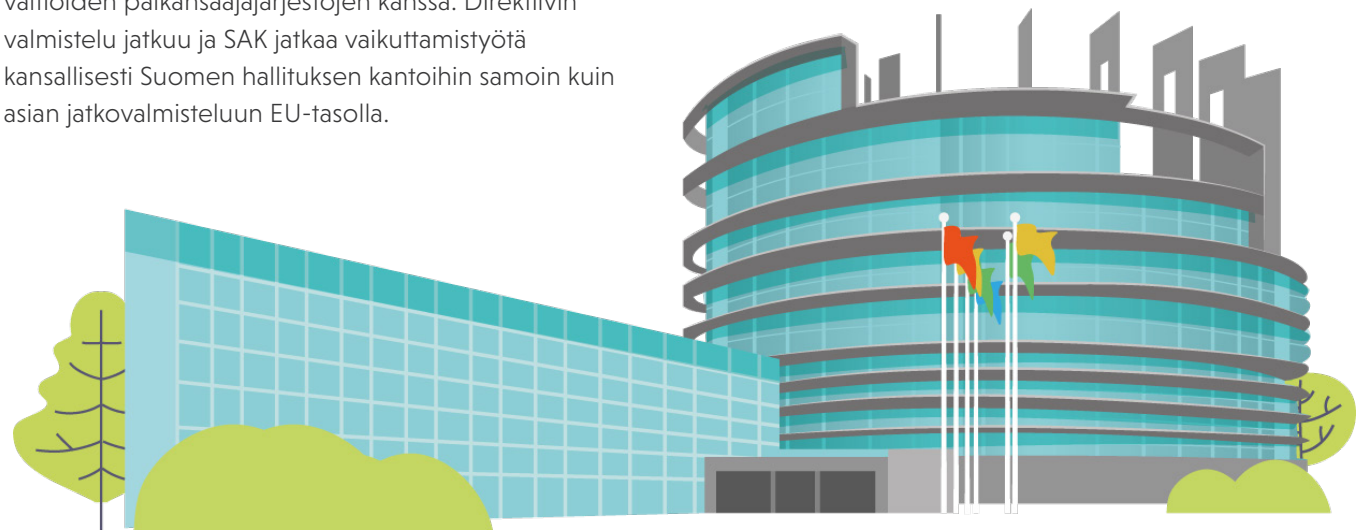
Työsuhteisen työn sijaan työnantajat ovat alkaneet teettää työtä erilaisiin toimeksianto- tai kumppanuussuhteisiin perustuen. Eniten julkisuudessa on ollut esillä alustavälitteistä työtä tekevät ruokalähetit, mutta ilmiö on laajentunut myös siivous-, hoiva- ja kuljetusaloille.

Olennaista näissä järjestelyissä on, että työntekijät jäävät vaille työsuhteen turvaa, kuten irtisanomissuojaa, työehtosopimusten mukaisia palkka- ym. työsuhteen vähimmäisehtoja, ansioperusteista sosiaaliturvaa mukaan lukien vakuutusta työtapaturmien varalta, työsuojelua ja työterveyshuoltoa. Työnantajat saavat siirrettyä työnantajavelvoitteet ja liiketoimintariskin, kuten kysynnän vaihtelua, työntekijöiden kannettavaksi. Ongelma ilmenee erityisesti alustavälitteisessä työssä.

SAK on tehnyt aktiivista vaikuttamistyötä ilmiön hillitsemiseksi suomalaisessa työelämässä. Työsuhteen tunnusmerkistöjen täsmentämistä on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä. Tavoitteena on täsmentää työsopimuslaki siten, että työsuhteen naamiointi estettäisiin jo ennalta ja työntekijöiden virheellinen luokittelu yrittäjiksi saataisiin kitkettyä.

Lainsäädännön muutokset tulee saada tehtyä vielä tämän hallituksen kaudella. SAK on osallistunut aktiivisesti lainvalmisteluun ja sen lisäksi tehnyt paljon vaikuttamistyötä muun ohella erilaisin kirjoituksin, haastatteluin ja osallistumalla sosiaalisessa mediassa asiasta käytävään keskusteluun.

Alustavälitteisen työn tekijöiden aseman parantamiseen pyritään myös Euroopan unionin tasolla. Euroopan komissio antoi joulukuussa direktiiviehdotuksen alustataloustyötä tekevien aseman parantamisesta. Direktiiviehdotuksen tavoitteena on alustataloudessa työskentelevien henkilöiden määrittäminen työntekijöiksi. SAK on osallistunut aktiivisesti EU-tason valmisteluun vaikuttamiseen yhdessä muiden jäsenvaltioiden palkansaajajärjestöjen kanssa. Direktiivin valmistelu jatkuu ja SAK jatkaa vaikuttamistyötä kansallisesti Suomen hallituksen kantoihin samoin kuin asian jatkovalmisteluun EU-tasolla.



4.2.

Opiskelijoille paremmat eväät työelämään

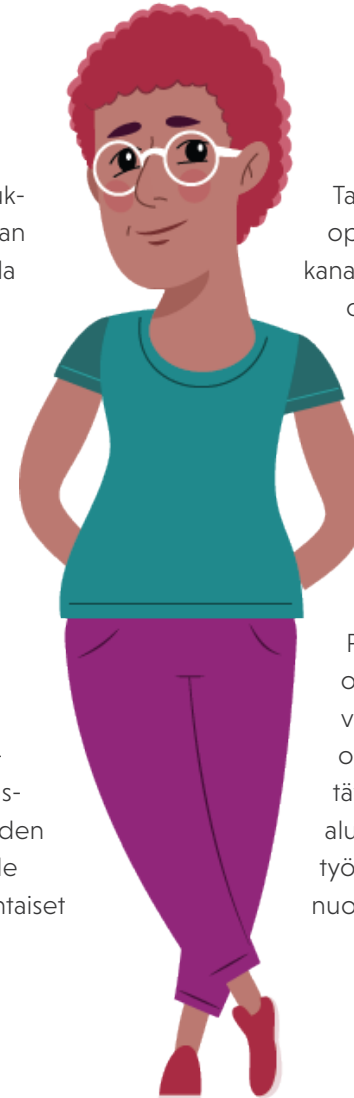
Nuorten kiinnittymistä työelämään haluttiin helpottaa

Oppisopimuskoulutuksen kehittämistä valmistellut työryhmä sai työnsä päätökseen vuonna 2020 ja jatkotoimena ryhmä esitti kokeiluja oppisopimuksen kehittämiseen. SAK tarttui tähän ja esitti kokeilua, jossa nuorten oppisopimuskoulutuksen vetovoimaa olisi lisätty työnantajille maksettavalla koulutuskorvauksella. Nykyisellään nuorten oppisopimuksen käyttö on verrattain vähäistä. Oppisopimuspaikkoja on ollut vaikea saada nuorille. Nuoria itseään oppisopimus kiinnostaa. Viimeisen viiden vuoden aikana yhteishaussa oppisopimuksesta on ollut kiinnostunut yli 20 prosenttia nuorista, kuitenkin vuonna 2020 oppisopimuksessa oli opintojensa aikana ollut 15–19-vuotiaista 12 prosenttia ja 20–24-vuotiaistakin vain 10 prosenttia. SAK ehdottamassa määräaikaisessa kokeilussa työnantajalle voitaisiin maksaa kriisituen omaisesti koulutuskorvauksena puolet palkkakuluista, silloin kun tämä ottaa oppisopimukseen vailla tutkintoa olevan nuoren. Vastineena työnantajien olisi sitouduttava

nykyistä voimakkaammin työpaikkaohjauksen laatuun ja työpaikkaohjaajien asemaan työpaikoilla. Myös henkilöstön edustajalla pitäisi olla tiedonsaantioikeus opiskelijoista. Näin oppisopimuksen toteutus ja ohjauksen tarve voidaan työpaikoilla huomioida nykyistä sujuvammin ja tarkoituksenmukaisemmin esimerkiksi vuoro- tai sesonkivuoroisessa työssä. Valitettavasti ehdotus ei ainakaan vielä vuonna 2021 lähtenyt lentoon.

Tiivistettyä yhteistyötä opettajien ja opojen kanssa

SAK järjesti keväällä webinaarin ajankohdaisista työelämäasioista historian ja yhteiskuntaopin opettajille sekä toisen tilaisuuden yhdessä jäsenliittojen kanssa ammatillisille opettajille, joissa oli myös liittojen alakohtaiset osuudet.



Tavoitteena on tiivistää yhteistyötä opinto-ohjaajien kanssa luomalla uusia kanavia yhteydenpitoon. Opinto-ohjaajia osallistettiin muun muassa Työelämän pelisäännöt -kokonaisuuteen kuuluvan Työelämäpelin valmistelussa. Yhteistyön vuosi huipentui opoille järjestettyyn webinaariin joulukuussa.

Poikkeusolojen vuotena vuoden opo -tunnustus vaihtui Pirkanmaan, Pohjois-Karjalan ja Varsinais-Suomen opinto-ohjaajien alueyhdistyksiä koskeviksi kunniamaininnoiksi. Katsottiin, että opojen välinen yhteistyö oli niin merkittävää, että päätettiin jakaa tunnustuksia alueille, joilla nuorten tyytyväisyys ohjaustyöhön oli ollut mittavaa. Mittarina oli TAT:n nuorille tekemä Tulevaisuusraportti.

5

**Vaikuttaminen
Suomessa ja
maailmalla**

5.1.

Kahden vaalin vuosi

Henkilöstön asema ja oma palvelutuotanto keskiössä vuoden vaaleissa

Suomessa järjestettiin vuonna 2021 kuntavaalit ja valmistauduttiin historian ensimmäisiin sote-vaaleiksikin kutsuttuihin aluevaaleihin, jotka pidettiin tammikuussa 2022. SAK:ssa valmisteltiin molempiin vaaleihin omat sisältötavoitteet, joissa korostettiin muun muassa henkilöstön oikeudenmukaista kohtelua.

Kuntavaalit siirtyivät huhtikuulta kesäkuulle koronapandemian vuoksi. Siirto toteutettiin niin, että ehdokaslistat ja äänioikeusrekisteri koottiin uudelleen vaalilain mukaisessa aikataulussa. Ennakkoäänestysaika pidennettiin kahteen viikkoon, jotta mahdollisuudet turvalliseen äänestämiseen paranivat. Siirto aiheutti lisätyötä järjestöosastolle, alueorganisaatiolle ja puolueille. Ehdokaille tämä aiheutti harmia, sillä koko kampanjan rakenne piti ajoittaa ja suunnitella uudelleen.

SAK:n tavoitteena on joka vaaleissa saada mahdollisimman paljon työntekijätaustaisia ehdokkaaksi ja valituksi, sillä he ovat usein aliedustettuina päättävissä elimissä. Alueorganisaatio kartoitti ja kontaktoi yhteistyössä liittojen aluetoimijoiden kanssa potentiaalisia ehdokkaita niin kunta- kuin aluevaalien alla. Ehdokashankinnassa huomattiin, että moni arasteli ehdokkuutta peläten, ettei oma osaaminen riitä. Varsinkin aluevaaleissa ihmiset ajattelivat, että olisi oltava sosiaalialan ammattilainen. Tämän vuoksi nostimme viestinnässä esille ajatusta, että aina joku tekee päätökset ja silloin on väliä, millaisilla arvoilla ne tehdään. Myös palveluiden käyttäjän kokemus on tärkeä, kun on kyse ihmisten arkeen vaikuttavista päätöselimistä.

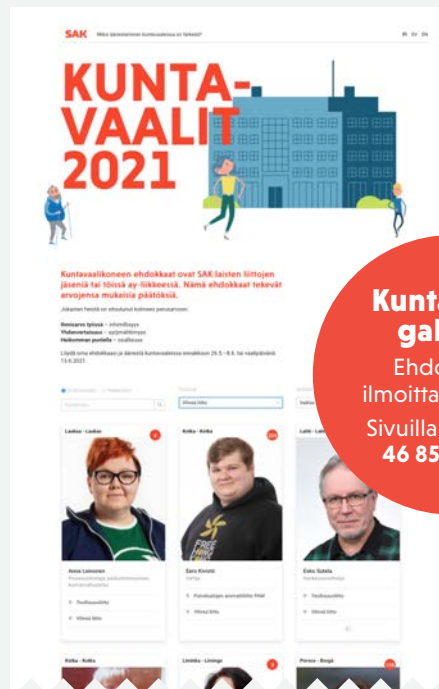


Aluevaaleissa esiin nousi haaste, etteivät uuden aluevaltuuston tehtävät ja merkitys olleet ihmisille tuttuja. Tämän vuoksi kampanjointi painottui tiedon lisäämiseen. Verkossa ja sosiaalisessa mediassa tehdyn työn lisäksi alueorganisaatio kontaktoi ihmisiä suoraan ja aluetoimikuntien kautta. Alkuvaiheessa he kävivät läpi potentiaalisia ehdokkaita ja lisäsivät tietoa vaalien merkityksestä. Mitä lähemmäs vaalipäivää tultiin, sitä enemmän painopiste oli äänestämiseen rohkaisemisessa. Kumpikin vaalikampanja kulki sloganilla ”No, onhan sillä väliä”. Sen tarkoitus oli muistuttaa, että ehdokkuudella, ehdokkaan tukemisella sekä äänestämällä on merkitystä siihen, millaiseksi meidän arkemme muotoutuu.

Vaaligalleriat auttoivat vaalivyössä ja ehdokkaan valinnassa

Tukeaksemme ehdokkaita perustimme ensimmäistä kertaa vaaligallerian, johon tietonsa saattoivat jättää SAK:laisten liittojen jäsenet sekä työntekijät, jotka hyväksyivät SAK:n perusarvot (inhimillisyys, syrjimättömyys ja osallisuus). Galleriaa mainostettiin laajasti ja itselleen sopivaa

ehdokasta etsivät saattoivat valita itselleen mieluisan ehdokaslistan esimerkiksi suodattamalla hakutuloksia alueen lisäksi ammattiliiton ja/tai puolueen kautta. Galleriaan ilmoittautuminen oli maksutonta ja sitä pystyi käyttämään suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.



Kuntavaaligalleria
Ehdokkaita ilmoittautui **1 197**
Sivuilla vierailtiin **46 853** kertaa



Aluevaaligalleria
Ehdokkaita ilmoittautui **572**
Sivuilla vierailtiin **10 969** kertaa



SAK:n tavoitteet kuntavaaleissa

- Palvelujen toimivuus,
- Henkilöstön aseman turvaaminen,
- Elinvoimaisen kunnan rakentaminen sekä kuntien työllisyyspalvelut.

Lisäksi yleisenä tavoitteena oli nostaa äänestysaktiivisuutta etenkin SAK:laisten keskuudessa. Tähän on edelleen ilmeinen tarve, sillä äänestysaktiivisuus on laskemaan päin niin koko väestön kuin SAK:laisten keskuudessa.

Palveluissa korostettiin kunnan omaa tuotantoa. Kunnallisten palvelujen merkittävyyttä nostettiin, koska nimenomaan palkansaajat ja heidän perheensä ovat kuntapalvelujen aktiivisia käyttäjiä. Henkilöstön asemaan liittyen SAK nosti esille sosiaaliset ja työoikeudelliset asiat kilpailutus- ja hankintatilanteisiin liittyen. Työehtojen heikennyksille, ”tes-shoppailulle”, sanottiin ehdoton ei.

Elinkeinopolitiikassa SAK:n tähtäin oli työllisyyden kasvussa. Kuntien elinvoimaa haluttiin parantaa muun muassa järkevällä kaavoituksella, jolla mahdollistetaan kohtuuhintainen asuminen ja julkisen liikenteen toimivuus. Kuntien työllisyyspalveluissa kärki oli heikommassa työmarkkina-asemassa olevien auttaminen.



SAK:n tavoitteet aluevaaleissa

- Henkilöstön aseman ja työehtojen turvaaminen työntekijöiden siirtyessä kunnista ja kuntayhtymistä uusien hyvinvointialueiden palvelukseen.
- Terveelliset ja turvalliset työolosuhteet. Työhyvinvointiin kiinnittäminen oli tarpeen, sillä kun siirto kunnista alueille toteutuu, työntekijät ovat monessa asiassa uuden edessä.
- Kuntavaalien tapaan palvelutuotannon pitäminen pääsääntöisesti julkisen sektorin eli hyvinvointialueiden omalla vastuulla oli tavoitelistan kärkipäässä. Samalla kuitenkin korostettiin yhteistyön tärkeyttä yksityisten palvelutuottajien, järjestöjen ja kuntien sekä muiden tarpeellisten toimijoiden kanssa.

Varsinaisissa sote-asioissa SAK korosti laadukkaiden ja oikea-aikaisten palvelujen turvaamista väestön tarpeiden mukaisesti. Myös sairaus- ja muiden ongelmien ennaltaehkäisyä sekä painopisteen kohdennusta enemmän perustason palveluihin pidettiin tärkeänä. Järjestön tavoitteissa nostettiin esiin lisäksi palvelujen uudelleenorganisointia kehittämällä esimerkiksi digitaalisia ja liikkuvia palveluja.

Aluevaalien taustalla sote-uudistus

Toistakymmentä vuotta valmisteltavana ollut sote-uudistus eteni vihdoinkin, kun kesäkuussa hyväksyttiin mittava uusi lainsäädäntöpaketti sote-palvelujen, niiden tukipalvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä. Samalla tehtiin teknisiä päivityksiä noin sataan eri sote-sektorin sisältölakiin.

SAK teki vaikuttamistyötä uudistusprosessin eri vaiheissa ja pääosin lakipaketti vastaa tavoitteitamme. Uudistuksella tulee olemaan laajat vaikutukset niin palveluiden käyttäjille, veronmaksajille kuin palveluja tuottaville eri ammattilaisryhmille. Uudistuksen käytännön toteuttamisesta ja onnistumisesta vastaavat hyvinvointialueet, joita perustettiin 21. Lisäksi Helsingin kaupunki vastaa hyvinvointialueiden tapaisesti palveluiden tuottamisesta omille asukkaalleen.

Parhaimmillaan uusi hallinnollinen kehikko mahdollistaa laadukkaan, yhdenvertaisen ja asiakkaan tarpeen mukaisen palvelukokonaisuuden ilman väliinpuotoamia tai pitkää jonotusta. Samalla tulee huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista ja kustannuskehityksen maltillisuudesta. Päävastuu palvelutuotannosta tulee olla julkisella sektorilla, mutta yksityinen sektori ja erilaiset yhteistyökumppanit voivat täydentää palvelukokonaisuutta. Työterveyshuollon rakenne ja rahoituspohja säilyvät entisellään, mutta toiminnallista yhteistyötä muun sote-sektorin kanssa kehitetään.

5.2.

Alueellinen vaikuttaminen

SAK:n aluetoimistot vastaavat SAK:n alueellisesta yhteiskuntavaikuttamisesta ja edunvalvonnasta esimerkiksi elinkeino- ja työllisyyspolitiikassa ja rakennerahastoasioissa sekä yhteydenpidosta maakuntien mediaan ja kansanedustajiin. Tehtäviin kuuluu myös järjestöllinen toimintakyvyn ylläpito ja yhteistyö jäsenliittojen toimitsijoiden ja aktiivien kesken.

Kolme asiaa, joilla aluetoimintaa kehitettiin vuonna 2021

1.

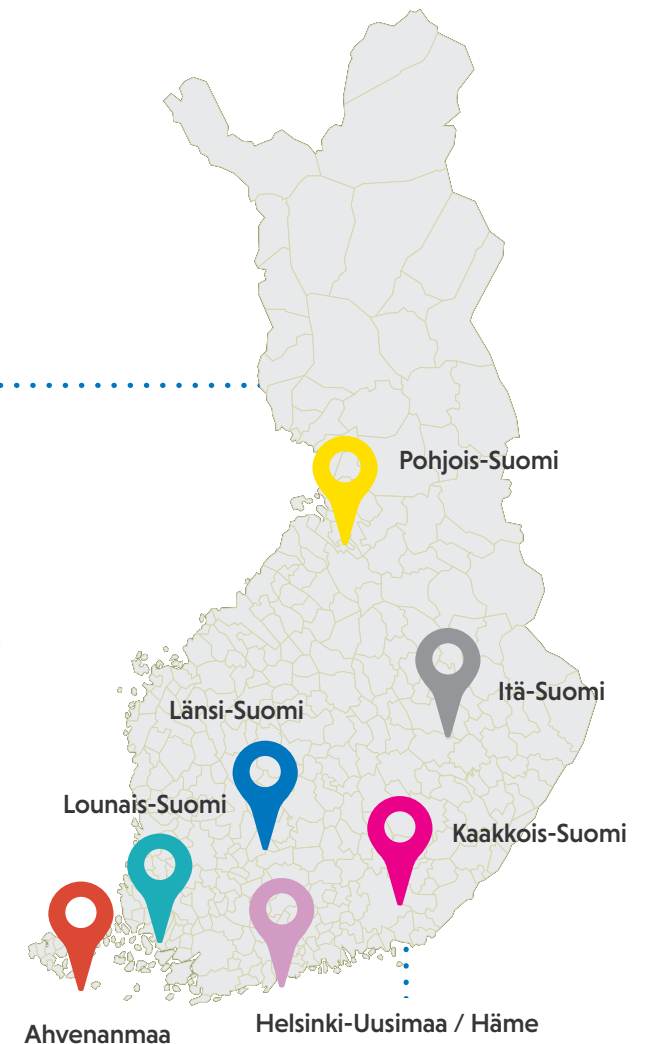
Vuonna 2019 voimaan tulleen tulorekisterin käytössä on edelleen paljon epäselvyyttä ja tiedon puutetta, joten julkaisimme yhdistysten käyttöön tulorekisteriohjeen. Tulorekisteri on sähköinen tietokanta, jonne myös ay-liikkeen ammattiyhdistysten ja -osastojen on ilmoitettava esimerkiksi palkkioista, kilometrikorvauksista ja palkinnoista. Rekisterin käyttöön myös koulutettiin vuoden aikana. Esimerkiksi SAK:n Etelä-Suomen alueen liittojen yhdistysaktiiveille pidettiin perus- sekä jatkokoulutus. Ensimmäiseen koulutukseen osallistui verkon välityksellä n. 150 osallistujaa alueelta!

2.

Valtakunnallinen SAK:n aluetoiminnan ja paikallisjärjestöjen sääntöuudistustyöryhmä aloitti toimintansa. Uudistustyön tehtävänä on selkeyttää erityisesti paikallisjärjestöjen merkitystä osana aluetoimintaa ja päivittää sen ohjesääntö vastaamaan tämän päivän tarpeita. Paikallisjärjestöjen sääntö- ja aluetoiminnan ohjesääntöjen uudistamisprosessissakin korona-aika oli opettavaista ja uusissa sääntöluonnoksissa verkko-osallistuminen otettiin huomioon toiminnan mahdollistajana, ei sen poissulkijana.

3.

Nuorisotoimintaa pilotoitiin eri alueilla. Kaakkois-Suomen alueella toteutettiin SAK:n nuorisopilotti vuoden 2021 aikana. Ryhmässä oli mukana 12 nuorta alueelta ja ryhmä tapasi vuoden aikana verkon välityksellä neljä kertaa, joista yksi oli koulutuspäivä. Tavoitteena oli tukea nuorten kasvua ay-liikkeessä ja tarjota heille mahdollisuus verkostoitua yli liittorajojen. Oulun ja Kainuun alueella aloitettiin myös nuorisoverkostopilotointi, mutta lopulta se jätettiin hautumaan pahimman koronasuman yli.



Välähdyksiä alueellisesta toiminnasta

Helsinki-Uusimaa

- Koko vuoden aikana puhutti paljon alueen kokemat iskut koronasta ja aiheesta järjestettiin myös alueen sidosryhmien kanssa seminaari: "Kuinka kovalla kädellä korona-aika iski Uudenmaan alueella?"
- Eväitä työn muutokseen koronakriisin jälkeen -hanke aloitti toiminnan syksyllä. Hankkeen toimenpiteet kohdennetaan Helsinki-Vantaan lentokentän alueella toimiville tai sinne palveluja tuottaville yrityksille ja niiden työntekijöille. SAK on mukana hankkeen sidosryhmäkumppanina.

Häme ja Päijät-Häme

- Neuvottelutilannetta avasi aluetoimikunnassa Riku Aalto ja Jarkko Eloranta. Aiheesta keskusteltiin molempien alustajien kanssa ja tehtiin myös ryhmitöitä, joissa solidaarisuus nousi esiin. Neuvottelutilanne oli jäsenistön huulilla miltei koko vuoden ja hermostutti aktiivejamme, mutta laittoi myös ajattelemaan uudelleen järjestäytymisen merkitystä.

- Hämeessä on aloitettu aluetoiminnan kehittämisprojekti. Tarkoituksena on ollut kartoittaa nykytilanne ja miettiä hyviä käytänteitä sekä suunnitella tulevaa hyödyntäen muiden hyviä käytänteitä. Jo nyt on nähtävissä, että liittoverheen yhteistyötä halutaan myös alueellisesti.
- Hämeessä on edustus Kanta- ja Päijät-Hämeen MYR:eissä. Lisäksi maakuntajohtajat esittelivät maakuntien tilaa sekä tulevaisuutta aluetoimikunnan kokouksissa.
- Hämeessä järjestettiin toukokuussa myös kansanedustajatapaaminen teemalla koronaexit Hämeessä. Läsnä oli yrittäjien edustaja sekä saimme ministerien puheenvuorot kehitys- ja ulkomaankaupaministeri Ville Skinnarilta ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeri Aino-Kaisa Pekoselta.
- Rakensimme uudelleen läheisemmän yhteistyösiten aluehallintovirastoon ja järjestimme kaksi koulutusta.

Lounais-Suomi

- Järjestimme toimintaa enimmäkseen Teamsin välityksellä alueen huonon koronatilanteen vuoksi. Webinaarien aiheina olivat mm. kuntavaalit, aluevaalit, ulkomaalainen työvoima ja päihdehaitat hallintaan. Syksyllä onnistuimme toteuttamaan alueen aktiiveille risteilyn Tukholmaan, aiheina aluevaalit ja uusi YT-laki.
- Marraskuussa järjestimme Turun ammatti-instituutin Peltolan koulutalossa ison koulutiedotustilaisuuden Työelämän pelisäännöistä yhdessä Teollisuusliiton kanssa. Vierailimme vuoden aikana myös muissa alueen kouluissa kertomassa työsuhteen perusasioista.



Pohjois-Suomi

- Koronarajoitukset aiheuttivat vuoristoratamaista me-
noa järjestötoiminnassa, kun kasvokkaiset kontaktit
olivat jääneet jo toista vuotta peräkkäin vähäisiksi.
Lokakuun viimeisenä viikonloppuna saimme kui-
tenkin järjestettyä kauan odotetut ay-päivät Iso-
Syötteellä. Ne kokosivat yli 120 liittoaktiivia iloiseen
jälleennäkemiseen pitkän tauon jälkeen.
- Edunvalvontapuolella osallistuimme neljän ELY-
keskusalueen työluolinjaukokeiluun, joka lujitti
liittojen yhteistyötä. Maakunnissa valmisteltiin uusia
ohjelma-asiakirjoja ja SAK oli aktiivisesti mukana
valmistelutyössä, jotta saatiin työntekijäpuolen
näkemys julki muun muassa maakuntien työllisyys- ja
koulutuspoliittisissa linjauksissa.

Kaakkois-Suomi

- SAK lähti mukaan sidosryhmäkumppaniksi ja osara-
hoittajaksi TSL:n Löydä polkusi -hankkeeseen, joka
kohdentuu Etelä-Karjalan alueen 16–25-vuotiaisiin
nuoriin. Hankkeen tavoitteena on tukea ja ohjata
nuoria oman ammatti-identiteetin etsimisessä ja
kirkastamisessa, vahvistaa opiskelu- ja työmotivaatio-
ta sekä ehkäistä opintojen keskeytymistä.

- Etelä-Savon osalta palkansaajakeskusjärjestöjen
(SAK, STTK ja Akava) yhteistyö käynnistettiin syksyllä
uudelleen pitkän tauon jälkeen. Tarkoituksena on
vahvistaa palkansaajien alueellista yhteistyötä sekä
järjestää yhteisiä koulutustilaisuuksia, joista ensim-
mäinen, työsuojeluiltaapäivä, toteutui helmikuussa
2022. Kymen puolella yhteistyötä on tehty jo
pitkään ja yhteinen työsuojeluiltaapäivä järjestettiin
syyskuussa.
- Elokuussa olimme mukana Pieksämäen seudun
paikallisjärjestön perhepäivässä Pieksämäen
nukkekodilla, joka keräsi päivän aikana noin 150
osallistujaa.

Länsi-Suomi

- Pirkanmaalla järjestettiin liittojen kanssa yhteis-
työssä kaksi kuntavaaleihin tähtäävää webinaaria.
Webinaareissa mm. tankattiin ehdokkaisiin talous-
tietämystä. Kevään webinaarin yhteydessä palkittiin
parhaat vaalikampanjaideat.
- Järjestimme yhdessä Pirkanmaan ja Pohjanmaan
paikallisjärjestöjen, ammattiosastojen ja liittojen
aluetuimistojen kanssa yhteisen virtuaalivapun.

Vappuhankkeen vetäjänä toimi SAK:n Tampereen
paikallisjärjestö. Virtuaalivappua edelsi kaikille
SAK:laisille avoin vappupuhekoulutus, jonka primuk-
set pääsivät esittämään puheensa suoraan vappu-
lähetykseen. Vappuyhteistyössä oli mukana myös
tamperelainen Työväenmuseumo Werstas.

- Olemme saaneet lisättyä maakuntaliittojen/
MYR:ien rahoituspäätöksissä ja hanketarkasteluissa
työntekijöiden muunto/uudelleen koulutusta sekä
parannettua mahdollisuuksia laajentaa hankkeiden
työntekijätasolta syntyviä uusia ideoita.
- Jatkuvan oppimisen työryhmissä olemme saaneet
kohdennettua toimenpiteitä ja rahoitusta asiantunti-
ja- ja päällikkötasolta heikomman pohjakoulutuksen
saaneille ja/tai suorittavan työn tekijöille, eli hyödyn-
tämään paremmin myös SAK:n liittojen jäsenistöä.



Itä-Suomi

- Itä-Suomen toiminta-alueella järjestettiin vuonna 2021 korona-ajasta huolimatta perinteiset palkansaajajäseminaarit palkansaajakeskusjärjestöjen yhteistyönä sekä Pohjois-Karjalassa että Pohjois-Savossa. Pohjois-Karjalassa teemana oli Työn murros ja Pohjois-Savossa Työn tulevaisuus.
- Palkansaajajäseminaarien yhteydessä palkittiin vuoden 2021 palkansaaja.
- Poikkeusoloista johtuen toiminta-alueen koulutukset, webinaarit ja infotilaisuudet pidettiin pääosin verkossa. Teemoja olivat mm. työmarkkinatilanne, työttömyysturvan muutokset, Työolobarometri ja Hyvän työn mittari sekä paikallinen sopiminen.
- Osallistuimme aktiivisesti Työ2030-ohjelman Savo-Karjalan aluepilotin työelämäverkostojen toimintaan sekä aluepilotissa järjestettyihin webinaareihin ja asiantuntijajäseminaareihin. Työntekijöiden osallisuuden, työhyvinvoinnin ja työpaikkojen laadun merkitystä nostettiin esille sekä aluepilotissa että alueen verkostoissa ja sidosryhmätilaisuuksissa.

Svenskfinland

Under våren ordnade vi tre svenskspråkiga webinarier för fackförbundens medlemmar: "Välmående i arbetet under coronakrisen", "Coronavirusets inverkan på Finlands ekonomi" samt "Servicefacket PAM:s erfarenheter av pandemitiden".

I november ordnade vi det svenska seminariet "Vi är många – vi är facket" i Åbo. Temat för seminariet var facklig organisering och deltagarna kom från Nyland, Åboland, Åland och Österbotten. Under året ordnade vi också en pizzakväll i Mariefhamn med aktuell information för våra åländska aktiva.

Medlemmarna i FFC:s svenska arbetsgrupp deltog aktivt i gruppens arbete. Vi deltog också i nordiskt samarbete och besökte svenskspråkiga läroanstalter för att berätta om arbetslivets spelregler.

För FFC är det viktigt att fackförbundens svenskspråkiga medlemmar, de finlands-svenska medierna samt allmänheten i Finland och övriga Norden får veta vad som händer på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Därför har vi också under det gångna året publicerat svenskspråkiga nyheter och pressmeddelanden om hur FFC vill utveckla arbetslivet och avtals-samhället. Vi har också redogjort för aktuella lagändringar, avtals- och arbetsmiljöfrågor samt goda erfarenheter på arbetsplatserna.

I november lanserade vi webbtjänsten Arbetslivets spelregler.fi med ett stort informationspaket om arbetslivet på svenska. Under året har vi också deltagit i arbetet med att uppdatera och utvidga den finsk-svenska arbetsmarknadsordlistan som ges ut av Fackterm, arbetsmarknadens svenska språknämnd.

5.3.

Vaikuttamistyö Euroopassa

Euroopan unionissa vuoden 2014 eurovaalien jälkeen hiljalleen käynnistynyt sosiaalisen ulottuvuuden vahvistaminen kiihtyi uuden vuosikymmenen puolella. Vuoden 2021 päättyessä Euroopan komission edellisenä vuonna esittämän vähimmäispalkkadirektiivin käsittely EU-instituutioissa oli etenemässä loppusuoralle ja 2021 ehdotettujen alustatyöntekijöiden oikeuksia ja palkka-avoimuutta koskevien direktiivien käsittely pääsemässä vauhtiin. Tärkeä aloite oli myös työelämän oikeuksia globaalisti vahvistava yritys vastuudirektiivi, josta komissio teki pitkään odotetun esityksensä helmikuussa 2022.

Eurooppalaisen ammattiyhdistysliikkeen vaikuttamistyö oli onnistunutta. Hyvä esimerkki on vähimmäispalkkadirektiivi, jossa ay-liikkeen kädenjälki näkyy jo komission esityksen sisällössä: Kyse ei ole pelkästään monien jäsenmaiden lainsäädännöissä määritellyistä vähimmäispalkoista, vaan myös siitä, että kaikkien jäsenmaiden on edistettävä työehtosopimusneuvotteluja. Kun esityksen käsittely eteni Euroopan parlamenttiin, ay-liikkeen näkemyksiä kuultiin jälleen ja parlamentti päätti vaatia komission esitykseen monia työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia. Lopullisen direktiivin kohtalo riippuu nyt parlamentin neuvotteluista jäsenmaiden hallituksia edustavan neuvoston kanssa.

SAK vaikutti kaikkiin edellä mainittuihin lainsäädäntöhankkeisiin tiiviissä yhteistyössä Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön ETUCin kanssa. SAK:n asiantuntijat olivat aktiivisia Suomen hallituksen valmistellessa omia kantojaan, jotka monilta osin vastasivatkin ay-liikkeen tavoitteita. Olimme mukana vahvistamassa kaikkien eurooppalaisten yhteisiä oikeuksia, jotka tiukan paikan tullen suojelevat myös suomalaista työntekijää.

FinUnions 25 vuotta Brysselissä

Palkansaajajärjestöjen EU-edustusto FinUnions juhlisti 25 toimintavuottaan koronapandemian vuoksi vuoden viiveellä syksyllä. Juhlavuoden kunniaksi edustuston historiasta julkaistiin kirja.

LINKKI ▶

issuu.com/finunions/docs/25_vuotta_palkansaajien_asialla_brysselissa

Aluksi Keskusjärjestöjen Eurooppa-yhteistyönä (KEY) tunnettu FinUnions avasi toimistonsa Brysselin kansainvälisellä ay-talolla helmikuussa 1995, vain kuukausi sen

jälkeen, kun Suomesta oli tullut EU:n jäsen. KEY oli perustettu palkansaajakeskusjärjestöjen Eurooppa-yhteistyön välineeksi jo 1990. Aluksi toiminta keskittyi tiedon jakamiseen, mutta Brysseliin avatun toimiston tehtävissä suomalaisten palkansaajien edunvalvonta EU:ssa nousi nopeasti yhteistyön toiseksi päätehtäväksi.

Asemansa Brysselin verkostoissa vakiinnuttanut FinUnions keskittyy edelleen vaikuttamiseen ja viestintään tiiviissä yhteistyössä SAK:n ja STTK:n kanssa. Uusia tuulia toimintaan tuovat edustuston vuoden 2022 alussa aloittanut uusi johtaja Susanna Salovaara sekä vuoden lopulle suunniteltu muutto, kun kansainvälinen ay-yhteisö muuttaa korjausta vaativasta talostaan uusiin ajanmukaisiin tiloihin.

5.4.

Viestintä ja näkyvyys

Tulevaisuus tänään järjestettiin verkkotapahtumana

Koronan vuoksi lokakuussa 2020 järjestettäväksi suunniteltu Tulevaisuus tänään -tapahtuma siirrettiin tammikuulle 2021. Pandemian vuoksi toteutuskonsepti jouduttiin muuttamaan verkkotapahtumaksi. Helsingin G Livelabistä 30.1. lähetetyn suoran Talk Shown juonsivat Maria Pettersson ja Jan Erola ja musiikista vastasi Kalevauva. 2,5 tuntia kestäneen lähetyksen aikana käsiteltiin koronan vaikutuksia niin osaamiseen kuin tavallisen duunarin arkeen, pohdittiin, miltä uusi parempi normaali näyttää ja miten poikkeusoloista voidaan selvitä. Keskustelijana oli muun muassa EK:n toimitusjohtaja Jyri Häkämies ja muusikko Sipe Santapukki.

KATSO NAUHOITUS ►

www.youtube.com/watch?v=nbfpq7mTa6Y&t=1834s

Myös lokakuun tapahtuma jouduttiin toteuttamaan verkkotilaisuutena. G Livelab sai toistamiseen toimia tapahtumanäyttämönä 9.10.2021. Suoran livelähetyksen juonsivat tällä kertaa Maria Markus

ja Jan Erola ja musiikkivieraana tapahtumassa esiintyi Yeboyah. Keskusteluissa pohdittiin syksyn sopimuskierroksen näkymiä, työelämässä kasvavan kiireen vaikutusta työntekijöihin, osallisuuden ja osallistumistapojen muutosta sekä työmarkkinoiden polarisoinnista. SAK:laisten asiantuntijoiden kanssa keskustelivat muunmuassa piispa Kaisamari Hintikka, Laboren johtaja Mika Maliranta ja Teknologiateollisuuden työnantajan ry:n toimitusjohtaja Jarkko Ruohoniemi.

KATSO NAUHOITUS ►

www.youtube.com/watch?v=mb4gePqsqig

SAK:n Tulevaisuus tänään -tilaisuuden osana toteutettiin Itä-Suomen aluestudio Kolilla tammikuussa. Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon aluetoimikuntien yhteistapaamisesta välitettiin alueen näkemykset valtakunnalliseen verkkoilaisuuteen.



SAK sai oman studion

SAK avasi keväällä 2021 oman videostudion Hakaniemen keskustoimistoon. Studiosta välitettiin vuoden aikana 16 suoraa webinaaria SAK:n Youtube-kanavan ja Facebook-sivun kautta.

- 7.4. **Miten vaikutusmahdollisuudet omaan työhön vaikuttavat jaksamiseen?** Tutkija Mikko Kesä ja SAK:n kehittämispäällikkö Juha Antila
- 14.4. **Mitä tapahtuu sopimiselle?** SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta, Teollisuusliiton puheenjohtaja Riku Aalto, Paperiliiton puheenjohtaja Petri Vanhala ja PAM:in puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen
- 24.4. **Ajankohtaista Hakaniemestä ja Arkadianmäeltä Etelä-Suomen aluetoimikunnille** Kansanedustajat Antti Lindtman ja Paavo Arhinmäki sekä SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta
- 10.5. **Kuntavaalit, mitä väliä?** Nuorisojärjestöjen puheenjohtajat tentattavana
- 11.5. **Google, SAK ja TSL julkistivat yhteisen SkillPlus-koulutusohjelman** Googlen maajohtaja Antti Järvinen, SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta, TSL:n projektipäällikkö Kim Katainen ja rakennusmaalari Jenna Korvenpää
- 21.5. **SAK Nuorten kuntavaalipaneeli:** Helsinki
- 22.5. **SAK Nuorten kuntavaalipaneeli:** Uusimaa
- 8.6. **Historian ja yhteiskuntaopin opettajien työelämäwebinaari**

- 15.6. **Suoraan töistä live: Nyt puhutaan sopimisen tulevaisuudesta** Teknologiateollisuuden varatoimitusjohtaja Minna Helle ja SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta
- 16.6. **En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin** Tekniikan tohtori, suorituksen johtamisen dosentti Pia Lappalainen ja SAK:n kehittämispäällikkö Juha Antila
- 19.8. **Suoraan töistä live: Nyt olisi töitä, mutta mistä tekijät?** PAM:in puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen ja NoHo Partnersin toimitusjohtaja Aku Vikström
- 20.9. **Suoraan töistä live: Pitäkö töissä viihtyä?** Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen ja SAK:n kehittämispäällikkö Juha Antila
- 27.10. **Suoraan töistä live: Ammatillinen koulutus – työvoimapulan ratkaisu vai ongelma?** SAKKI ry:n puheenjohtaja Jutta Vihonen ja SAK:n koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiantuntija Kirsi Rasinaho
- 22.11. **Työelämän pelisäännöt – viikon webinaari: Työperäinen hyväksikäyttö**
- 23.11. **Suoraan töistä live: Höynäytetäänkö nuoria työelämässä?** Työterveyslaitoksen tutkija Mikko Nykänen ja SAK:n työmarkkinapäällikkö Karoliina Huovila
- 3.12. **Opojen työelämäwebinaari**





Vappua juhlistettiin virtuaalisesti

Korona vaikutti toistamiseen myös perinteisten vapputapahtumien peruuntumiseen. SAK:n virtuaalivappu lähetettiin SAK:n toimistolta ja sen juonsivat Maria Markus ja Sami Turunen. Musiikista vastasi Mariska. Tiiviin puolituntisen aikana kuultiin tervehdyksiä työn ääreltä niin telakalta kuin leipomostakin, keskusteltiin liittojohtajien kanssa ajankohtaisesta tilanteesta sekä pohdittiin SAK:n johdon kanssa mm. koronan vaikutusta työntekijöiden arkeen ja sopimiskulttuurin muutosta. Vappulähetystä seurasi kaikkiaan yli 3600 katsojaa.



Joulukalenterissa nostettiin esiin vuoden kiltit teot

Edellisenä vuonna Tonttulan tonttu Torsti ilmestyi kyselymään neuvoja työelämään SAK:n toimistolle. Vuonna 2021 Torstilla olikin uudet haasteet edessä, kun Tonttula siirtyi digiaikaan (ja SAK:n toimistolla oli äänekäs porrasmontti). Nyt Torstin oli kirjattava SAK:n asiantuntijoiden kiltteystekoja ja lahjatoiveita tekoälyn avustuksella. Asioilla oli jälleen tapana mennä vähän eri tavalla kuin Torsti oli ne ajatellut...

Kalenterin voi katsoa edelleen:

www.youtube.com/watch?v=vWcKJysDLVM&list=PL1vPpkvHaSsRtrwDf-pCycuVwbG7WkQj8

Ajankohtaiset teemat näkyvät uutiskirjeissä

SAK:n joka toinen viikko ilmestyvä uutiskirje tarttui viime vuonnakin ajankohtaisiin työelämän ja työmarkkinoiden aiheisiin. Tilaajamääräkin kasvoi mukavasti.

Uutiskirjeessä julkaistiin muun muassa työehtosopimusneuvotteluja käyneiden jäsenliittojen luottamusmiesten haastatteluita. Julkaisimme myös useita juttuja koronapandemian vaikutuksista työelämään sekä esittelimme SAK:n teettämien tutkimusten ja kyselyiden tuloksia.

Julkaissimme vuoden aikana 24 uutiskirjettä ja uutiskirje EKSTRAN 22. marraskuuta. Uutiskirje EKSTRASSA käsiteltiin SAK:n uutta Työelämän pelisäännöt -palvelua ja esiteltiin saman nimisen teemaviikon tapahtumia.



Uutiskirjeen kolme luetuinta juttua viime vuonna olivat:

Lomautusta koskevat lakipoikkeukset päättyvät ja työmatkaetujen verotus kevenee – näin työntekijöiden työehdot ja turva muuttuvat vuonna 2021

Kokosimme yhteen vuoden 2021 aikana voimaan tulevia muutoksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden työehtoihin, turvaan ja verotukseen sekä koulutukseen ja eläkkeisiin. Päivitämme listaa sitä mukaa, kun saamme uusia tietoja.

18.12.2020 11:42 Päivitetty 21.12.2020 14:33 | SAK

UUTIMEN TYÖELÄMÄ TYÖEHDOT SOSIAALITURVA VEROTUS ROHOLLISUUS



[LINKKI ►](#)

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/lomautusta-koskevat-lakipoikkeukset-paattavat-ja-tyomatkaetujen-verotus-kevenee-nain-tyontekijoiden-tyoehdot-ja-turva-muuttuvat-vuonna-2021

Luottamusmies on monitaituri, jota ilman työelämä olisi epäreilumpaa

Luottamusmies on työpaikalla työntekijän tuki ja turva sekä työnantajan yhteistyökumppani. Jos luottamusmiehiä ei olisi, suomalainen työelämä olisi työntekijöille epäreilumpaa.

28.09.2021 09:34 | SAK

UUTIMEN TYÖELÄMÄ LUOTTAMUSHENKILÖT SOPIMINEN

PAIKALLISET SOPIMINEN AMMAATTILITOT



[LINKKI ►](#)

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/luottamusmies-monitaituri-jota-ilman-tyoelama-olisi-epareilumpaa

Päiluottamusmies Olli-Pekka Kaikkonen Stora Ensolta: "Onnistuttiin odotuksia paremmin"

Paljon huomiota herättänyt yrityskohtainen työehtosopimus hyväksyttiin Paperiliiton hallituksessa 6. lokakuuta. Stora Enson työntekijöiden kynnyskysymyksenä oli, että heitä edustaa neuvottelupöydässä liitto.

16.11.2021 08:15 | SAK

UUTIMEN TYÖELÄMÄ SOPIMINEN TYÖEHTOSOPIMUKSET AMMAATTILITOT



[LINKKI ►](#)

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/paaluottamusmies-olli-pekka-kaikkonen-stora-ensolta-onnistuttiin-odotuksia-paremmiin



Sivuilla vierailtiin

448 194

2020: 652 649

Kävijämäärää ei voi verrata edelliseen vuoteen, koska siihen vaikutti vuoden alussa käyttöön otettu evästeiden hyväksyminen. Jos evästeitä ei erikseen hyväksy, sivuston kävijä ei rekisteröidy tilastoihin.

Suosituin sivu

Avoimet työpaikat SAK:ssa ja sen jäsenliitoissa

www.sak.fi/tyopaikat

Luetuin uutinen

Pääluottamusmies Olli-Pekka Kaikkonen Stora Ensolta: "Onnistuttiin odotuksia paremmin" (16.11.2021)

www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/paaluottamusmies-olli-pekka-kaikkonen-stora-ensolta-onnistuttiin-odotuksia-paremmiin

Luetuin ruotsinkielinen uutinen

Det går att jobba med adhd om man tar hänsyn till några saker – I Anna-Reeta Pakarinens fall har alla gynnats av att hennes arbetsuppgifter har anpassats (26.5.2021)

www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/det-gar-att-jobba-med-adhd-om-man-tar-hansyn-till-nagra-saker-anna-reeta-pakarinen-har-arbetsuppgifterna-anpassats

Luetuin blogikirjoitus

Ilkka Kaukoranta: Pääomatulojen verotuksessa on iso aukko – arvonnousu jää liian usein verottamatta (27.5.2021)

www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/paaomatulojen-verotuksessa-iso-aukko-arvonnousu-jaa-liian-usein-verottamatta

Twitter

Seuraajia

7919

Kasvua

+ 8 %

2020: 7301



Tavoittavin twiitti

Julkaistu: 8.3.2021 | Näyttökerrat: 96 671

twitter.com/duunarit/status/1368822722604711936



SAK @duunarit

Naisten euro on yhä 83 senttiä. Palkoista puhuminen tuo esiin palkkauksen mahdolliset epäkohdat ja lisää työelämän tasa-arvoa, kirjoittaa SAK:n lakimies @AnuTuijaLehto. #naistenpäivä #tasaarvo #palkkaavoimuus

Translate Tweet



sak.fi

Palkka-avoimuus ei ole kateus- vaan tasa-arvokysymys

Haluammeko yhteiskuntaa ja työelämää, jossa voidaan avoimesti puhua palkkaeroista ja muista kipeistä asioista, Anu-Tuija Lehto kysyy SAK:n blogissa.

Sivuston vierailijat

20 519

2020: 30 110

Kävijämäärää ei voi verrata edelliseen vuoteen, koska siihen vaikutti vuoden alussa käyttöön otettu evästeiden hyväksyminen. Jos evästeitä ei erikseen hyväksy, sivuston kävijä ei rekisteröidy tilastoihin.

Instagram

Seuraajia

1265

Kasvua

+ 13 %

2020: 1 122



Tavoittavin Instagram-julkaisu

Julkaistu: 18.11.2021 | Näyttökerrat: 2 076



www.instagram.com/p/CWazGxctpYU/?utm_source=ig_web_copy_link



SAK sak_ffc Pääministeri @sannamarin piipahti #sakedustajisto'ssa. Vahva puhe yhdessä tekemisestä ja sopimisesta 🤝

16w

LinkedIn

Seuraajia

699

Kasvua

+ 22 %

2020: 575

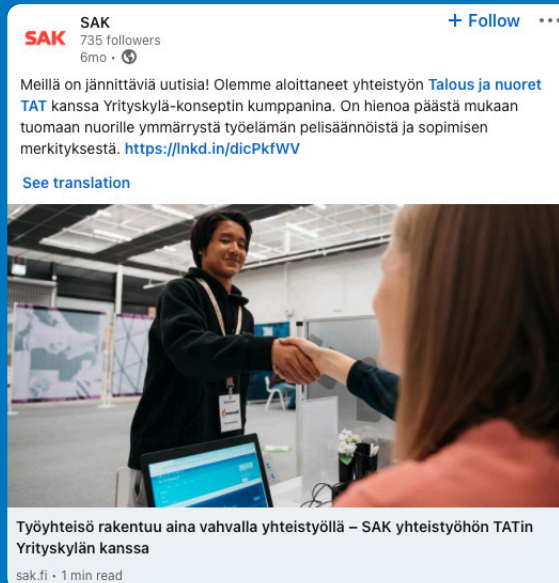


Tavoittavin LinkedIn-julkaisu

Julkaistu: 13.9.2021 | Näyttökerrat: 713



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:share:6843101044717699072/>



Työyhteisö rakentuu aina vahvalla yhteistyöllä – SAK yhteistyöhön TATin Yrityskylän kanssa

sak.fi • 1 min read

Facebook

Sivun tykkääjiä

8 331

Kasvua

+ 10 %

2020: 7 603

Facebookin-sivun sisältöjen kattavuus

774 052

2020: 245 548

Kasvua

+ 215 %

Löntagarenin seuraajat

2020: 534

546



Tavoittavin Facebook-julkaisu

Julkaistu: 16.6.2021 | Kattavuus: 114 949



www.facebook.com/74247674998/posts/10152708144714999/



6

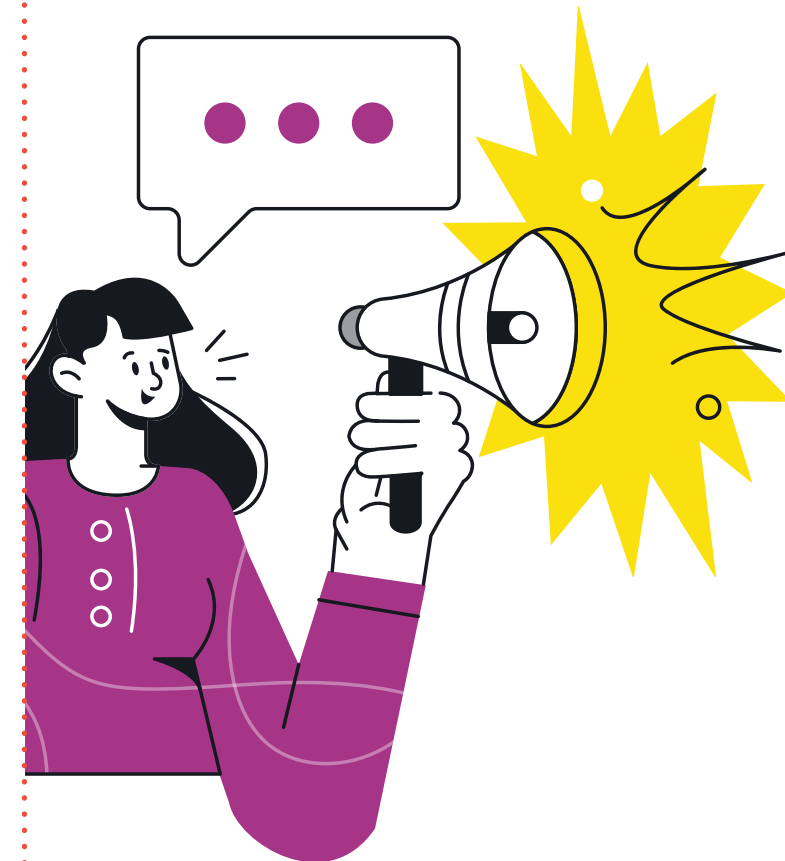
Vastuullinen SAK

TUTKIMUS

SANANVAPAAUS TYÖPAIKOILLA

SAK julkaisi maaliskuussa luottamushenkilöpaneelin, jossa selvitettiin sananvapauden tilannetta työpaikoilla. Selvitys oli edustajistoaloite. Nostimme asian uutisoitiin ja sen lisäksi julkaisimme artikkelin ammattiliittojen lehdissä käytettäväksi. Artikkelissa myös kerrottiin, mitä työntekijä voi tehdä, jos hänen sananvapauttaan rajoitetaan.

- Joka neljännellä työpaikalla (23 %) työnantaja on perusteettomasti rajoittanut työntekijöiden ja luottamushenkilöiden oikeutta kertoa näkemyksiään työpaikkaa koskevista asioista julkisesti. Yleisimmät tavat rajoittaa työntekijöiden sananvapautta ovat työpaikkaa koskevien asioiden kommentoinnin kieltäminen sosiaalisessa mediassa sekä mediahaastattelujen antamisen estäminen.
- Sananvapautta on rajoitettu myös kieltämällä mielipidekirjoitukset tai vaatimalla, että työnantajan on voitava tarkistaa mahdolliset haastattelut etukäteen ennen julkaisemista. Osa luottamushenkilöistä kertoi myös, että toimittajilta on evätty pääsy työpaikalle.
- Useampi kuin joka neljäs luottamushenkilöistä (27 %) kertoi työpaikalla olleen tilanteita, joissa työntekijän julkisesti esittämät mielipiteet ovat johtaneet työnantajan toimenpiteisiin. Useimmin tilanne on johtanut siihen, että työnantaja on kutsunut työntekijän keskusteluun tai puhutteluun tai antanut työntekijälle varoituksen. Joissakin tapauksissa työntekijä on jopa irtisanottu.
- Kaksi kolmesta luottamushenkilöstä (64 %) ilmoitti, että työpaikalla on olemassa ohjeistukset työpaikkaa koskevien asioiden käsittelemisestä julkisuudessa. Kuitenkin vain noin puolet (54 %) kertoo, että ohjeistukset on sovittu yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Ongelmia näyttää olevan myös ohjeistuksista tiedottamisessa, sillä vain puolet luottamushenkilöistä on sitä mieltä, että ohjeistuksista on tiedotettu henkilöstölle riittävästi.





Nostimme yhdessä SASK:in kanssa Qatarin siirtotyöläisten asemaa

Qatariin on tullut valtavasti siirtotyöläisiä vuoden 2022 jalkapallon maailmanmestaruuskisoja varten. Heidän kohteluun on arvosteltu epäinhimilliseksi ja työolosuhteita vaarallisiksi. Ay-liikkeen maailmanjärjestön ITUC:in arvion mukaan avauspotkuun mennessä kisatyömailloilla kuolee 7 000 työntekijää.

SASK:in hanke työntekijöiden aseman parantamiseksi lähtömaista käsin on saanut hyviä tuloksia. Siirtotyöläisyyden ongelmia on nostettu lähtijöiden lisäksi maiden poliittisten päättäjien ja järjestöjen tietoisuuteen. SAK on SASK:in kumppanina osallistunut työhön sekä nostanut Suomessa Pelin hinta-kampanjalla tietoisuutta siirtotyöläisten tilanteesta.

#ykkösketjuun nosti yritysvastuuta keskusteluun

SAK oli mukana Finnwatchin #ykkösketjuun-kampanjassa. Sen tarkoituksena oli patistaa viemään hallitusohjelmassa oleva yritysvastuulaki eduskuntaan tämän hallituskauden aikana. Yritysvastuulaki velvoittaisi yritykset huomioimaan ihmisoikeudet ja ympäristön koko tuotantoketjussa, ja niillä olisi oltava myös uskottavat keinot puuttua huomattuihin ongelmiin. Yritysvastuulaki vahvistaisi myös ihmisoikeusloukkausten uhrien suojaa.

Työelämän syrjintä keskusteluun Pride-viikolla

Jo toista vuotta peräkkäin Helsinki Pride -ihmisoikeustapahtuma järjestettiin suurelta osin virtuaalisesti. SAK oli jälleen Helsinki Priden virallinen kumppani ja osallistui tapahtuman vaikuttavuuskampanjaan, joka näkyi muun muassa suurina seinäbanderoleina eri puolilla Helsingin keskustaa. Järjestimme Pride-viikolla myös Eroon syrjinnästä työpaikalla -webinaarin yhdessä Akavan ja STTK:n kanssa ja julkaisimme samalla kyselytutkimuksen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämässä kokemasta syrjinnästä.

SAK on ollut mukana Helsinki Pridessä jo vuodesta 2009 lähtien. Tapahtuma on monelle osallistujalle yksi vuoden kohokohdista ja senkin vuoksi järjestelyihin osallistuminen tuntuu joka kerta yhtä merkitykselliseltä ja nostattavalta.



SAK ja liitot taas Taimiteossa

SAK ja sen seitsemän jäsenliittoa osallistuivat edellisvuoden tapaan myös 4H:n organisoimaan Taimitekoon, jonka tarkoituksena on tarjota nuorille töitä ja hillitä ilmastonmuutosta istuttamalla puuntaimia.

SAK pitää tärkeänä myös sitä, että nuoret taimitekolaiset saavat hyödyllistä tietoa työelämästä, muun muassa sen oikeuksista ja velvollisuuksista tulevaa työuraansa ajatellen. SAK:laisista liitoista mukana olivat Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Paperiliitto, Rakennusliitto, Rautatiealan Unioni RAU, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL sekä Teollisuusliitto. Keskusjärjestö liittoineen oli rahallisesti mukana Taimiteossa lähes 25 000 eurolla.

4H:n Taimiteko voitti Keskuskauppakamarin järjestämän Vuoden vastuullisuusteko -kilpailun.



Kesäduunari-info auttoi jälleen maksutta nuoria

Kesäduunari-info on SAK:n, Akavan ja STTK:n yhteinen palvelu, joka tarjoaa maksutonta neuvontaa työsuhteasioissa kesätyöntekijöille. Tänä vuonna Kesäduunari-infoon tuli kaiken kaikkiaan 234 yhteydenottoa, joka on lähes sama kuin edellisenä vuonna. Yhteydenottojen aiheista suosituimpia olivat jälleen palkka, työajat sekä työsopimukseen ja sen päättämiseen liittyvät kysymykset. Valitettavan usein kävi niin, että nuori oli yhteydessä kysyäkseen yhdestä asiasta, mutta asiaa selvitellessä kävi ilmi, että työpaikalla oli useampi asia pielessä.

Hyvin sanottu

Vuonna 2021 SAK lähti mukaan YLE:n viisivuotiseen Hyvin sanottu -hankkeeseen parantamaan osaltaan yhteiskunnallista keskusteluilmapiiriä, joka on kiristynyt muuallakin kuin työmarkkinapöydissä. Erätauko-koulutuksia ja keskusteluja aloitettiin alueilla ja suunniteltiin yhteistyötä eri tahojen kanssa tuleville vuosille.

Sijoituksia reiluun työhön

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

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

TOIMINTAKULUT

10,7 M€

Henkilöstö on SAK:n tärkein voimavara. henkilöstökulujen osuus kokonaiskuluista

5,9 M€

55,5 %

Vaikuttamis-, edunvalvonta-, viestintä- ja järjestötyöhön käytettiin

2,8 M€

Jäsenmaksutuloja kertyi

9,2 M€

Varsinaisen toiminnan kuluista

85,8 %

rahoitettiin jäsenmaksutuotoilla.

TASE

83,6 M€

Josta sijoitusomaisuutta

73,8 M€

Vuosi 2021 oli suotuisa sijoitusvuosi. Sijoitusten tuotto oli

12,8 %

Vahva tase turvaa SAK:n toiminnan jatkumista. Toimintapääoma kasvoi tilikauden ylijäämällä eli 10,7 miljoonalla eurolla.

Henkilöstö

Korona vaikutti laajasti henkilöstön työskentelyyn ja työmenetelmiin. Henkilöstö työskenteli pääsääntöisesti koko toimintavuoden etätyössä, joitain poikkeuksia lukuun ottamatta. Työskentely toimistolla oli myös mahdollista rajatusti. Kokoukset sekä muut tilaisuudet hoidettiin lähes kokonaan etäyhteyksien avulla. Henkilöstölle suoritettiin etätyökysely, jonka tuloksia olemme hyödyntäneet jatkotyössä. Lisäksi olemme järjestäneet myös ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa yhteisiä henkilöstötilaisuuksia etänä eri teemojen ympärille. Henkilöstöpäivä toteutettiin virtuaalisesti. Etätyössä noudatimme viranomaisten suosituksia muun muassa etätyösuositusten, suojautumisen sekä kokoontumisrajoitusten osalta.

Työterveyshuollon kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä ohjausryhmän välityksellä. Ohjausryhmässä on sekä henkilöstön että työnantajan edustus mukana. Kertomusvuonna laajennettiin käytettäviä työterveyshuollon palveluja, huomioiden esimerkiksi etätyössä nousseet haasteet.


Sairauspoissaoloprosentti jatkoi edelleen laskuaan. Vuoden viimeisellä neljänneksellä päivitettiin etätyösopimusta vastaamaan koronan jälkeistä aikaa. Henkilöstön rotaatio on ollut toimintavuotena laajaa ja se jatkuu samansisältöisenä myös kuluvana vuonna.



SAK:n henkilökunta 2021

68

työntekijää

 **43**

 **25**

7 uutta työntekijää

Keskiverto palvelusaika

12 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