

A group of diverse people, including men and women of various ethnicities, are shown from the chest up, looking upwards with expressions of hope and anticipation. The image is overlaid with several large, semi-transparent red geometric shapes, including triangles and hexagons, which create a modern, abstract design. The overall color palette is dominated by reds and oranges, with the people's clothing in shades of grey and blue.

SAK

VUOSIKERTOMUS

2025

Sisällys

Puheenjohtajan katsaus	3
Talouskatsaus 2025	5
Vuosi 2025 lukuina	6
2 Voitoilla työhön ja liittokierrokselle	7
2.1. Vuonna 2025 menttiin Voitolla työhön ja liittokierrokselle	8
3 Vaikuttamistyötä työntekijän aseman parantamiseksi	10
3.1. Kunta- ja aluevaaleissa nostimme esiin SAK:laisia ehdokkaita	11
3.2. Työelämän lainsäädäntö	13
3.3. Kunnolliset turvaverkot	17
3.4. Ihmisen puolella kaiken ikää	19
4 Tasa-arvoinen, mielekäs ja turvallinen työ kaikille	23
4.1. Työtä tasa-arvon puolesta	24
4.2. Työperäisen hyväksikäytön torjunta ja rikoslainsäädännön kehittäminen	25
4.3. Työtä turvallisuuden puolesta	27
4.3 SAK tutkii ja selvittää	29

5 Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla	31
5.1. SAK vaikuttaa koko Suomessa	32
5.2. Välähdyksiä aluetoiminnasta 2025	34
5.3. Kansainvälinen vaikuttaminen	38
5.4. Uusia toimintatapoja käyttöön SAK:n näkyvyyden parantamiseksi	41
6 Vastuullinen SAK	46
6.1. Palkitut	47
6.2. Tapahtumia	52
6.3. Henkilöstö	53
6.4. Talous	54

SAK:lainen ay-liike hoiti hommansa, hallitus ei

Vuosi 2025 oli tapahtumia täynnä niin työmarkkinoilla, kotimaan politiikassa, taloudessa kuin kansainvälisessä politiikassa. Maailma on monella tavalla nyrjähtänyt raiteltaan. Mikään ei tunnu olevan niin kuin ennen, mutta silti monet asiat vain järjestyvät ja asettuvat paikoilleen.

Isossa kuvassa kotimaan talous- ja työmarkkinakysymysten osalta voimme todeta, että työmarkkinajärjestöt tekivät sen mitä piti. Samaa ei voi sanoa maan hallituksesta, jonka haaksirikko omissa keskeisissä tavoitteissa, kuten valtion velkaantumisen taittamisessa ja työllisyyden parantamisessa, syveni. Kansainvälisessä politiikassa Trumpin valinta Yhdysvaltain presidentiksi on osoittautunut todella vaikeaksi haasteeksi koko läntiselle maailmalle niin taloudellisesti, poliittisesti kuin turvallisuuspoliittisesti. Trumpin ensimmäinen presidenttivuosi on ollut pitkä ja vaiherikas. Vuosi Trumpia tuntuu vähintään neljältä vuodelta.

Länsi, sellaisena kuin me olemme sen oppineet tuntemaan ja sen puitteissa toimimaan, katosi vuoden 2025 loppuun mennessä. Lopullinen käännekohta oli USA:n uhkailu Grönlantia kohtaan. Monenkeskinen, sääntöpohjainen maailmanjärjestys on murroksessa.

Uusi järjestys on rakentumassa, mutta vielä on auki, millaiseksi se tulee muodostumaan. Eurooppa etsii itseään, mutta ei riittävällä voimalla, eikä riittävän yhtenäisesti. Vaarana on, että muut vallat kuin Eurooppa – Kiina, Yhdysvallat ja Venäjä, määrittelevät uutta maailmanjärjestystä. Siihen sisältyy suuria riskejä Euroopan kannalta. EU on pyrkinyt vahvistamaan toimintakykyään ja yhtenäisyyttään sekä hakemaan kumppaneita solmimalla uusia kauppasopimuksia muun muassa Intian ja Mercosurin kanssa. Tämä ei kuitenkaan riitä. Parempaan pitäisi pystyä.

Kotimaan työmarkkinajärjestöillä on takanaan kiireinen ja tuloksekas vuosi niin keskusjärjestöjen kuin liittojen osalta. Syksyllä 2024 alkaneet työehtosopimusneuvottelut jatkuivat pitkälle kevääseen 2025, ja uusia työehtoneuvotteluja käytiin jo syksyllä 2025. SAK:n liitot lähtivät työehtosopimusneuvotteluihin koordinoitusti yhteisillä tavoitteilla ja toimilla. Tämä toimintamalli tuotti hyvää tulosta monin tavoin. Tes-kierrokselta lähdimme hakemaan ostovoiman palauttamista ja kasvua, ja siinä myös onnistuimme.

Ratkaisujen aikaansaaminen työehtoneuvotteluissa ei ollut kuitenkaan helppoa. Teollisuusliiton läpimurtosopimusta jouduttiin edistämään työtaisteluilla, jonka jälkeen

Jarkko Eloranta
puheenjohtaja



nähtiin myös muita merkittäviä työtaisteluja sopimusten aikaansaamiseksi. Ratkaisujen syntymistä vaikeuttivat työnantajien tiukka koordinaatio ja sovittelijan mukautuminen työnantajien linjaan. Julkisella puolella koettiin poikkeuksellisia työtaistelutoimia valtion sektorilla, mutta odotusten vastaisesti kunta- ja hyvinvointialalla ratkaisu saatiin aikaan ilman työtaisteluja.

SAK:laisten liittojen osalta keskinäinen yhteistyö, koordinaatio ja tietojenvaihto sujuivat poikkeuksellisen hyvin ja vahvassa keskinäisessä luottamuksessa. Uusi työrauhalainsäädäntö ja valtakunnansovittelijan liikku- matilan rajaaminen vaikeuttivat neuvottelutoimintaa ja sen edistämistä järjestöllisillä toimilla, mutta uusiakin keinoja ja toimintamalleja käytettiin. EK:n liittojen sitou- tuminen omaan koordinaatioonsa oli tiukkaa ja joskus myös epärationaalista: nämä olivat valmiita vastaanot- tamaan rankkoja ja kalliitakin työtaisteluja taloudellisesti vaatimattomien näkemyserojen takia.

SAK:n liittojemme kanssa julkistama palkanko- rotustavoite herätti keskustelua puolesta ja vastaan. Tavoite ostovoiman palauttamisesta ja kasvattamisesta osui kuitenkin enemmän kuin oikeaan. Vuonna 2025 maan hallituskin alkoi huolestua kuluttajien osto- voimasta ja luottamuksesta talouteen. Kotimaisen kysynnän heikentyminen on merkittävä syy Suomen talouden aneemisuu- teen.

Hallitus ei osoittanut ymmärrystä liittojen palkan- korotus- ja ostovoimavoimille palkkaneuvottelujen aikana, mutta kierroksen jälkeen puheenparsi muuttui.

Hallitus pyrki kääntämään palkansaajien kohentuneen ostovoiman omaksi ansiokseen ja viittasi vuodelle 2026 tekemäänsä tuloveronalennukseen. Tosiasiassa halli- tuksen veropäätökset kevensivät SAK:laisen keskiver- tojäsenen tilipussia, toisin kun liittojen neuvottelemat palkankorotukset, jotka lihottivat sitä.

Orpon hallitus on edellyttänyt hallitusohjelman- saan työmarkkinajärjestöiltä eläkeuudistusta, joka vahvistaisi julkista taloutta yhdellä miljardilla eurolla. Neuvottelut eläkejärjestelmän uudistamisesta oli aloi- tettu jo vuonna 2024, mutta ne saatiin päätökseen heti alkuvuodesta 2025. Ratkaisu saavutettiin annetussa ai- kataulussa ja asetettu tavoite ylitetiin lähes sadalla pro- sentilla. Uudistuksen myötä julkinen talous vahvistuu lähes kahdella miljardilla eurolla. Keskeisin muutos on eläkevarojen sijoitusriskin kasvattaminen ja sitä kautta tuottojen lisääminen. Eläke-etuuksiin ei tässä uudistuk- sessa koskettu. Järjestelmään rakennettiin niin kutsuttu inflaatiojarru, joka leikkaa eläkkeiden nousua tilanteissa, joissa palkkojen kehitys jää inflaatiota pienemmäksi kahtena peräkkäisenä vuotena.

Työmarkkinajärjestöt onnistuivat siis tehtävissään hyvin. Työehtosopimukset ja palkankorotukset saatiin aikaan kaikille koko SAK:laiseen kenttään. Niiden an- siosta ostovoima kohoaa ja saamme kurottua osto- voimakuoppaa umpeen. Palkankorotusten ansiosta ylläpidämme myös suomalaisen työn hinnan kansain- välistä kilpailukykyä. Eläkeratkaisun ansiosta julkinen talous vahvistuu kahdella miljardilla eurolla. Samalla tur-

vaamme eläkejärjestelmän taloudellisen kestävyys- den pitkälle tulevaisuuteen ja pidämme eläkemaksutason vakaana tulevina vuosina.

Vuoteen 2025 mahtuu paljon muutakin kuin eläke- ja työehtoneuvotteluja. SAK teki jatkuvaa edunvalvon- taa ja yhteiskuntavaikuttamista lukuisissa kolmikantaryh- missä, työryhmissä, verkostoissa ja sidosryhmissä. Se ei vaan aina näy eikä kuulu. Ei varsinkaan nykyhallituksen aikana, joka ottaa ohjeensa elinkeinoelämältä. Tämä nähtiin erityisesti kevään kehysriihipäätöksessä, jossa hallitus päätti alentaa kaikkein kovatuloisimpien margi- naaliveroja ja myös yhteisöveroa merkittävästi. Kum- paakaan päätöstä ei mainita hallitusohjelmassa, mutta niin vain oikeistohallitus löysi rahaa omien eturyhmien- sä hellimiseen, vaikka julkisen talouden tila on vaikea.

Haluan kiittää SAK:n henkilökuntaa kovasta ja ansiokkaasta työstä koko vuoden aikana. Lähdimme vuoteen vaikeassa tilanteessa muutosneuvottelujen jäljiltä ja huomattavasti pienemmällä resursseilla. Jat- koimme työtä toimivamman organisaation ja kohden- netumman tekemisen eteen koko vuoden, ja tätä työtä pitää jatkaa. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen, osaamiseen panostaminen ja johtamisen parantaminen ovat jatkuvaa työtä.

Haluan kiittää myös SAK:n hallitusta ja edustajis- toa tuesta, ohjauksesta, näkemyksistä sekä neuvoista vaikeassa yhteiskunnallisessa ja työmarkkinapoliittisessa tilanteessa. Yhteistyössä on voimamme ja vain sillä voimme saavuttaa tavoitteitamme.

Palkat nousivat, mutta Suomen talous sakkasi

Talouden näkökulmasta vuoden paras uutinen on se, että palkan ostovoima parantui merkittävästi. Vuoden aikana palkat nousivat kolme ja puoli prosenttia. Reaalipalkan kasvu johtui työehtosopimusten kautta tulleista sopimuskorotuksista ja inflaation hidastumisesta. Elinkustannuskriisistä aiheutunut ostovoimavaje kuroutui lähes umpeen, kun reaalipalkan taso lähestyi vihdoin vuoden 2021 tasoa. Myönteinen palkka-kehitys ei näkynyt kuitenkaan kulutuksessa, vaan säästämistä kasvuna. Tähän vaikutti samaan aikaan toteutuneet sosiaaliturvavaleikkaukset ja työmarkkinaheikennykset, jotka lisäsivät epäluottamusta ja aiheuttivat ihmisille tarvetta varautua.

Muut talouden hyvät uutiset olivat vuoden aikana kortilla. Suurin osa Orpon-Purran hallituksen sopeutustoimista toteutui vuonna 2025, ja niiden vaikutukset osuivat kipeästi erityisesti työttömiin. Mittavien sosiaaliturvavaleikkauksen lisäksi talouskasvu jarruttivat työmarkkinaheikennykset, jotka lisäsivät ihmisten epävarmuuden tunnetta. Tämä näkyi kotimaisessa kysynnässä, joka oli heikkoa.

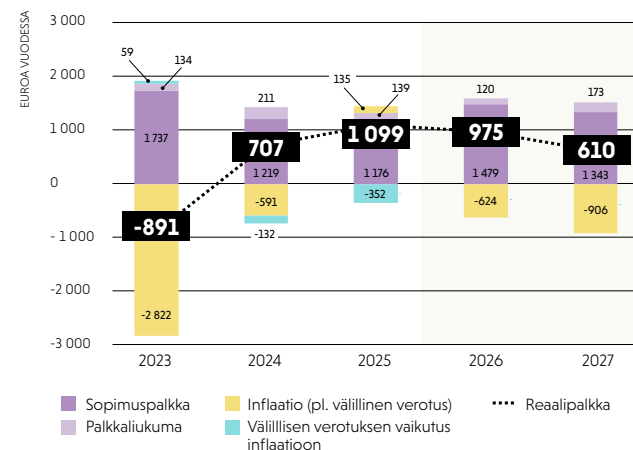
Suomen talous ei juuri kasvanut vuonna 2025. Kasvu heikensivät geopoliittiset jännitteet, kuten Ukrainan sota ja Trumpin ailahtelevat tullit, mutta myös hallituksen talouspolitiikka.

Julkinen talous pysyi selvästi alijäämäisenä ja julkinen velkaantuminen jatkui. Esimerkiksi sopeutustoimet ajoittuivat ja kohdentuivat huonosti, ja samaan aikaan työmarkkinaheikennykset lisäsivät epävarmuutta. Tämän lisäksi merkittävät veronkevennykset ja puolustusmenojen kasvu heikensivät julkista taloutta. Suomi joutui EU:n liiallisen alijäämän menettelyyn, kun kolmen prosentin alijäämäraja rikkoutui selvästi.

Työllisyysaste jatkoi laskua ja kehitys on ollut päinvastaista hallituksen tavoitteisiin nähden. Työttömyys kasvoi merkittävästi: työttömyysaste ylitti kymmenen prosentin rajan ja nousi lähes 11 prosenttiin. Suomen työttömyysaste nousi ensimmäistä kertaa EU-maiden korkeimmaksi maamme EU-jäsenyyden aikana. Suomen historiassa työttömyysaste kohosi toiseksi korkeimmalle. Ainoastaan 1990-luvun laman seurauksena työttömyysaste on ollut korkeampi.

Kokoaikaisen ja keskituloisen työntekijän reaalipalkan kehitykseen vaikuttavat tekijät

2023–2027



Euromääräinen vaikutus on laskettu kokoaikaisen palkansaajan mediaaniansion perusteella.

Välillisen verotuksen vaikutusta inflaatioon ei ole ennusteissa eritelty.

Lähteet: Tilastokeskus, konsensusennuste (Valtiovarainministeriö, Suomen Pankki ja Labore) ja SAK:n laskelmat

Vuosi 2025 lukuina

SAK:LAISTEN LIITTOJEN JÄSENIÄ

746 244

NAISIA

324 072 | 43 %

MIEHIÄ

422 165 | 57 %

51

PAIKALLISJÄRJESTÖÄ

1 570

AMMATTIOSASTOA

PÄÄTTÄVÄT ELIMET



EDUSTAJISTO

105

44 61

Jäsentä

JOHTORYHMÄ

3 3

Jäsentä



93

LAUSUNTOA

68

ASiantuntija-
lausuntoa

HALLITUS

19

6 13

Varsinaista jäsentä

TYÖVALIOKUNTA

2 5

Varsinaista jäsentä

606

SAK:LAISET
EDUSTUKSET

268

VAIKUTTAJA-
TAPAAMISET

KOKOONTUMISET

EDUSTAJISTO

2 krt

HALLITUS

11 krt

JOHTORYHMÄ

35 krt

TYÖVALIOKUNTA

2 krt

2

Voitoilla työhön ja liittokierrokselle

2.1.

Vuonna 2025 menttiin Voitolla työhön ja liittokierrokselle



Vuosien 2024–2025 työehtosopimusneuvottelukierros jää mieleen erityisesti SAK:laiten ammattiliittojen tiiviistä yhteistyöstä ennen neuvotteluja ja niiden aikaan. Taustalla vaikuttivat hyvät kokemukset edellisiltä vuosilta sekä vastineen hakeminen työnantajapuolen tiiviiseen koordinaatioon. Saavutetut palkankorotukset lisäävät palkansaajien ostovoimaa ja tavoite yhteisestä palkan korotuslinjan syntymisestä toteutui hyvin.

Neuvottelut yhteisistä toimintatavoista ja tavoitteista sekä suunnitelma ja päätökset oli tehty syksyllä 2024. Kaikki SAK:n jäsenliitot sitoutuivat tiiviiseen yhteistyöhön, tiedonvaihtoon ja asetettujen tavoitteiden edistämiseen eli koordinaatioon. Pääperiaate oli seuraava: liitot neuvottelevat omista sopimuksistaan ja SAK:n koordinaatio tukee kaikkia sopimusneuvotteluja.

Keskeinen muutos aikaisempaan oli päätös julkistaa palkankorotustavoite loppuvuonna 2024. Päämääränä oli ostovoimakuopan kurominen umpeen. Tämä tuki yhteistyötä läpi neuvottelukierroksen, jonka aiheutunnisteen #VoitollaTyöhön julkaisimme samaan aikaan palkankorotustavoitteen kanssa.

Teollisuusliiton neuvotteleva sopimus oli päänaavaaja ja se saavutettiin helmikuussa 2025. Sopimuksen

syntyminen sai kierroksen kunnolla käyntiin. Viimeisiä tähän kierrokseen lukeutuvia sopimuksia ratkottiin kesäkuussa. Neuvottelukierroksen aikana neuvoteltiin noin 250 palkkaratkaisua. Kaikissa sopimuspöydissä saavutettiin ratkaisu.

Neuvottelukierros 2024–2025 oli kokonaisuutena vaikea, ja neuvottelut kestivät pitkään. Työtaisteluja tai niiden uhkia toteutui enemmän kuin vuosikymmeniin. Saavutimme SAK:laisella sopimuskentällä kuitenkin yleisen linjan tavoitteen mukaiset palkankorotukset, ja sama linja toteutui myös muussa palkansaajakentässä. Vain neljällä sopimusalalla palkankorotukset jäivät hieman yleistä linjaa pienemmiksi. Metsäteollisuuden yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa korotusten taso oli yleistä linjaa korkeampi.

Korotustaso oli hyvä ja palkankorotusten linja sellainen, että ostovoimakuoppa saadaan kurottua umpeen sopimuskauden aikana. Tätä kirjoittaessa ostovoimakuoppa on jo kuroutumassa umpeen.

Laatutavoitteemme, korjata työehtosopimuksilla Orpon hallitusohjelman työelämä- ja sosiaaliturvaheikkennyksiä, eivät valitettavasti edistyneet: työnantajien koordinaatio oli tässä periksiantamatonta. Arvioimme

SAK:n koordinaatiota määrällisesti ja laadullisesti kyselyjen, haastattelujen sekä eri ryhmien arviointien avulla. Niiden perusteella havaitsimme, että yhteistyö tuotti tulosta koko neuvottelukierroksen ajan. Arvioinnin pohjalta SAK:n hallitus eli ammattiliitot päättivät jatkaa ja syventää koordinaatiota loppuvuodesta 2025.

Tyytyväisyys TES-neuvotteluiden lopputulokseen

TES-kierroksen sujumisesta kysyttiin SAK:n luottamushenkilöpaneelissa kesäkuussa 2025. Verrattuna vuoteen 2022 neuvotteluiden lopputulokseen tyytyväisten määrä oli noussut. Varsinkin palkkaratkaisuun tyytyväisten määrä oli noussut 14 prosenttiyksiköstä 38 prosenttiyksikköön.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ►



Onnistumisen takana SAK:lainen yhteistyö

Käynnistimme järjestölliset toimet ja niiden yhteensovittamisen elokuussa 2024. Päätimme, että koko työehtosopimuskierron perustuu avoimeen ja ajantasaiseen tiedonvaihtoon sekä tiiviiseen vuorovaikutukseen eri asiantuntijaryhmien välillä. SAK:n vetämässä koordinaatiossa ammattiliitot sitoutuivat tukemaan toisiaan läpi koko sopimuskierron. SAK:n hallituksella oli ylin päätöksentekovalta yhteistyöhön liittyvissä asioissa ja erityisesti työehtosopimuskierron erikoistuneella ”töpinällä”, johon kuului eri liittojen puheenjohtajia.

Neuvottelutoiminta oli ammattiliitoilla, mutta työehtosopimuskierron koordinoitua tehtiin useissa alaryhmissä. Sopimusneuvotteluita käytiin läpi yhteistyöryhmissä viikoittain. Järjestöllisten toimien yhteistyöstä oli jo hyviä kokemuksia ja sitä jatkettiin. Uutena mukaan otettiin juristit, jotka arvioivat työrauhalainsäädännön muutosten suhdetta suunniteltuihin järjestöllisiin toimiin ja loivat liitoille yhteneväiset perustulkinnot. Ekonomistit tuottivat tietoa tavoitteiden asettamisen tueksi.

Palkankorotustavoitteelle ja mahdollisille työtaistelutoimille oli pohjustettava ammattiliittojen jäsenten ja ison yleisön tuki tutkimuksen,

viestinnän ja yhteiskuntavaikuttamisen kautta. Ammattiliitot etsivät yhdessä keinoja, miten yhdenmukaistaa työtaistelukurvausten taso ja ratkaista lakkoavustusten käsittelyyn sekä mak-suun liittyvien menettelytapojen ja käytäntöjen eroavaisuudet liittojen välillä.

Koordinaatiolla oli myös työrukkanen, jonka tehtävänä oli varmistaa, että langat pysyivät kasassa ja eri asiantuntijaryhmät kulkivat samaan tahtiin ja samoilla tiedoilla varustettuna.

Liittohallintojen tapaaminen summasi kierroksen

SAK järjesti 3. lokakuuta 2025 liittohallintojen tapaamisen Helsingissä, johon osallistui lähes 200 henkilöä 13 jäsenliitosta. Tilaisuus oli suunnattu niille liittojen keskeisille hallintojäsenille ja työntekijöille, jotka osallistuivat tes-kierroksen koordinaatioon käytännössä joko sisällöllisesti, neuvottelijana tai valmiustoimien toimeenpanossa. Tapaamisessa arvioitiin koordinaatioprosessin toteutumista ja onnistumista kentän aktiivien ja hallinnon jäsenten näkökulmasta.



3

Vaikuttamistyötä työntekijän aseman parantamiseksi

3.1.

Kunta- ja aluevaaleissa nostimme esiin SAK:laisia ehdokkaita

Kunnissa ja hyvinvointialueilla päätetään meille kaikille tärkeiden palveluiden tulevaisuudesta. SAK tarjosi 13. huhtikuuta järjestetyissä alue- ja kuntavaaleissa SAK:laisen ay-liikkeen jäsenille näkyvyyttä vaaligalleriansa kautta ja toi esille kuntien merkitystä työntekijöiden arjessa sekä palveluissa.

Vuoden 2025 kunta- ja aluevaalit käytiin ajallisesti haastavana ajankohtana. Neuvottelukierros oli vielä osin käynnissä vaalikampanjan aikana. Kevään vaaleilla oli poikkeuksellisen suuri yleispoliittinen merkitys välimittauksena, joka koski maan hallituksen harjoittamaa politiikkaa. Vaalit toimivat myös lähtölaukauksena kevään 2027 eduskuntavaaleille. Tästä syystä oli tärkeää herättää jäsenistön ja aktiivien kiinnostus ja nostaa äänestysaktiivisuutta.

SAK järjesti vaaligalleriassa mukanaoleville ehdokkaille ehdokaswebinaarin 11. maaliskuuta 2025. Tilaisuudessa käytiin läpi SAK:n keskeiset kunta- ja hyvinvointialuetavoitteet sekä keskusteltiin kampanjoinnista. Webinaariin osallistui lähes 80 ehdokasta. Lisäksi järjestimme aluetoimikunnille oman webinaarin, jossa korostimme vaalien merkitystä ja kannustimme sekä ohjeistimme aluetoimikuntia ja paikallisyjärjestöjä vaalityön ja tapahtumien organisoinnissa.

Vaalien alla järjestimme kymmeniä erilaisia kampanjatilaisuuksia ympäri maan. Niiden tavoitteena oli tehdä tutuksi ehdokkaaksi asettuneita paikallisia SAK:laisia jäseniä ja kannustaa kaikkia käyttämään äänioikeutta. Teimme myös kenttä- ja työpaikkakäyttöön vaalien tärkeydestä ja äänestämisen merkityksestä muistuttavan flyerin.

Toteutimme vaaligallerian kevään 2025 vaaleissa viidettä kertaa

Kuntavaaligalleriassa oli lähes 1600 ja aluevaaligalleriassa lähes 700 SAK:n jäsenliittojen ehdokkaaksi asettunutta jäsentä. Ehdokkaista yli 400 valittiin kunnanvaltuustoon ja yli 100 aluevaltuustoon. Vaalien jälkeen toimitetussa luottamushenkilöpaikkajaossa eri tehtäviin tuli valittua lisäksi lukuisia muita galleriassa mukana olleita ehdokkaita.

Galleriaan ilmoittautuneista ja luottamustehtävään valituista henkilöistä on koottu vaikuttajarekisteri, jonka kautta pystymme pitämään yhteyttä kunta- ja aluetason päättäjiin, keräämään ja jakamaan tietoa sekä hyödyntämään heidän asiantuntemustaan esimerkiksi alueellisissa tilaisuuksissa.

SAK:n tavoitteet kuntavaaleihin

Kuntien työllisyyspalveluiden laatu ja rahoitus on turvattava

- Työllisyysalueilla on reagoitava ja ennakoitava alueen työvoimatarpeeseen ja käytävä jatkuvaa vuoropuhelua työelämätoimijoiden kanssa.
- Työnhakija- ja työnantajapalveluiden välistä yhteistyötä on lisättävä esimerkiksi edistämällä joustavaa työkiertoa ja mahdollisuutta muokata työtehtäviä.
- Työnhakijoiden ja työnantajien mahdollisuuksia kohdata on parannettava.

Varhaiskasvatuksen ja peruskoulun on tuettava lapsia ja heidän perheitään

- Kuntien on tuettava erityisesti niitä kouluja, joissa huono-osaisuus on suurempaa.
- Päiväkotitoiminnan täytyy tukea työllistymistä, työssäkäyntiä ja huomioida työn moninaisuus. Esimerkiksi vuorohoitoa on oltava tarjolla sitä tarvitseville ja oikeus on laajennettava myös pieniin koululaisiin.

Toisen asteen koulutuksen on oltava maksuton ja laadukasta

- Kuntien on huolehdittava, että oppivelvollisuuden piirissä olevien oppimismateriaalit- ja välineet ovat maksuttomia.
- Koulutusalojen ja aloituspaikkojen määrien on vastattava alueellisen elinkeinoelämän tarvetta.

Hyvälaatuiset julkiset hankinnat keskiöön

- Julkisissa hankinnoissa kokonaislaatukriteerit velvoittavaksi julkisia hankintoja koskevaan lainsäädäntöön ja kilpailutuksissa enemmän painoarvoa sosiaalisille, työoikeudellisille ja ilmastokriteereille.
- Hankintasopimusten sisältö on oltava kuntapäätäjien tiedossa.

Kuntien ilmastotoimia on tuettava

- Kaikkien kuntien on laadittava ilmastosuunnitelma, ja työntekijät on otettava mukaan suunnitteluun.
- Ilmasto- ja sopeutumissuunnitelmissa on huomioitava työelämän muutostarpeet, työllisyysvaikutukset ja työntekijöiden muuttuvat osaamistarpeet.
- Julkisen liikenteen tulee tukea kuntalaisten arkea.

Liikunta- ja kulttuuripalvelut on tunnustettava terveyden edistäjänä

- Palvelujen tulee olla saavutettavia myös erilaisille toimintarajoitteisille asiakasryhmille.

Maahanmuuttajien kotoutumispalvelut on saatava kuntoon

- Korvausajan lyhentämistä ei tule toteuttaa kotoutumista tukevien palvelujen järjestämisestä koituvien laskennallisten korvausten osalta.

SAK:n tavoitteet aluevaaleihin

Hyvinvointialueiden talous sekä palvelujen organisointi on saatava kuntoon

- Hyvinvointialueiden rahoitusperusta on uudistettava.
- Alueilla on oltava riittävä autonomia palvelujen kehittämisessä ja mahdollisuus päättää, mitä palveluja eri toimintayksiköt tarjoavat.
- On lisättävä liikkuvia ja digitaalisia palveluja. On kuitenkin huomioitava eri asiakasryhmien rajoitteet käyttää digitaalisia palveluita.
- Hoitohenkilöstön, tukipalveluhenkilöstön ja sosiaalipalvelujen ammattilaisten roolia ja tehtävänkuvia on vahvistettava.

Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa laadukkaat julkiset palvelut

- On investoitava enemmän henkilöstön työhyvinvointiin, täydennyskoulutukseen ja työterveyshuollon palveluihin.
- Pysyviä työsuhteita, jotka tarjoavat laadukkaat työsuhteen ehdot ja työympäristön sekä asianmukaisen palkkauksen, on lisättävä.

Työterveyshuoltopalvelujen, hyvinvointialueiden ja järjestöjen yhteistyö

- Hyvinvointialueilla työsuhteessa olevat potilaat tulee lähettää työterveyshuollon asiakkaaksi, jos heidän ongelmansa liittyvät työkykyyn tai heillä on tarve työhön paluuta tukevaan hoitoon.

Vaalit

Vuoden aikaan valmistauduttiin eduskuntavaaleihin 2027

SAK muotoili vuoden 2025 aikana tavoitteensa hallituskaudelle 2027–2031. Tavoitteet julkaistiin vuoden 2026 maaliskuussa ja 59 tavoitteen paketti nimettiin paluiksi pohjoismaiselle tielle.

Tavoitteessa haettiin tasapainottavia elementtejä Orpon-Purran hallituskauden puhtaasti työnantajien asemaa vahvistaneille päätöksille sekä ratkaisua ajankohtaisiin haasteisiin kuten työperäisen hyväksikäytön torjumiseen sekä työttömien mahdollisuuksiin vaikuttaa asemaansa. Useat tavoitteet on jo testattu ja hyväksi havaittu eurooppalaisissa verrokkimaissa.

LUE LISÄÄ ►

SAK:n ja ammattiliittojen tavoitteet



3.2

Työelämän lainsäädäntö

Työntekijän irtisanomiseen riittää "asiallinen syy"

Vuoden 2026 alusta tuli voiman säädös, joka keventää henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Jatkossa työnantajalta edellytetään irtisanomiseen ainoastaan asiallinen syy aiemman asiallisen ja painavan syyn sijasta. Kyse ei ole pelkästä sanan puuttumisesta: irtisanomisperusteen arvioinnin rakenne ja oikeudellinen sisältö muuttuvat olennaisesti.

Kolmikantaisen työryhmän työskentely oli poikkeuksellisen vahvan poliittisen ohjauksen piirissä ja vaikutusmahdollisuudet olivat käytännössä olemattomat. Julkisuuteen nousi myös se, miten asian valmistelussa työnantajajärjestöjen yhteistyö työministeri Satosen erityisavustajan ja työ- ja elinkeinoministeriön virkamiesten kanssa toteutui saumattomasti. Neuvotteluissa hallituksen esitysluonnokseen tuli parannuksia verrattuna lausuntokierroksella olleeseen versioon. Esimerkiksi varoitusta koskevat muutokset ja alisuoriutumista koskeva säännös poistettiin.

Aiemmin noudatettiin kokonaisarviointia, jossa työntekijän menettelyn vakavuutta, työsuhteen kestoa, työntekijän asemaa ja työnantajan omaa menettelyä punnittiin kokonaisuutena. Lakimuutok-

sen myötä tästä arvioinnista luovutaan sen aiemmassa merkityksessä. Kokonaisharkinta säilyy muodollisesti osana sääntelyä, mutta se ei ole enää arvioinnin ydin, vaan yksi mahdollinen osatekijä muiden joukossa. Lisäksi kaikkia harkintatekijöitä ei tarvitse ottaa huomioon kaikissa tilanteissa.

Merkittävä ongelma on se, että asiallisen syyn käsite jää avoimeksi. Laissa ei edellytetä, että irtisanomisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tulisi olla vakava, olennainen tai työsuhteeseen merkittävästi vaikuttava. Tämä mahdollistaa sen, että käytännössä myös vähäiset, satunnaiset tai teknisluonteiset rikkomukset voivat olla irtisanomisperuste.

Myös olemassa oleva oikeuskäytäntö menettää merkityksensä, koska arviointiperusteet ja sääntelyn rakenne muuttuvat. Uuden lain soveltamiskäytäntöä ja oikeusvarmuutta joudutaan odottamaan pahimmassa tapauksessa vuosia.

Lakimuutoksella on myös laajempia vaikutuksia työntekijöiden asemaan ja työelämän toimivuuteen. Kun irtisanomiskynnys madaltuu ja irtisanomisen perusteiden ennakoitavuus heikkenee, työntekijöiden kokema epävarmuus lisääntyy. Tämä heijastuu työhyvinvointiin, luottamukseen työpaikoilla ja pitkällä aikavälillä myös työn tuottavuuteen.

Muutoksella on lisäksi välillisiä vaikutuksia sosiaaliturvaan ja toimeentuloon. Kun irtisanomiset henkilöperusteella todennäköisesti lisääntyvät, kasvaa myös riski työttömyysturvan karensseista. Epäselvä oikeustila vaikeuttaa arviointia siitä, milloin työntekijän katsotaan aiheuttaneen työsuhteen päättymisen. Tämä voi johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin, joissa työntekijä menettää sekä työnsä että oikeuden täysimääräiseen työttömyysturvaan. Tämä lisää myös syrjintäriskejä. Kun irtisanomiskynnys madaltuu ja säännökset ovat avoimia, kasvaa vaara siitä, että tosiasiallisesti syrjivät tai epäasialliset perusteet voidaan naamioida asiallisiksi syiksi. Tämä koskee erityisesti haavoittuvassa asemassa olevia työntekijöitä.

TUTKIMUS

Hallituksen esitys irtisanomisten helpottamisesta tuo lisää epävarmuutta työntekijöiden elämään

Yli 1 000 SAK:laisten alojen luottamushenkilöä vastasi kyselyyn, jossa tiedustelimme vastaajien arvioita Orpon-Purran hallituksen esityksestä koskien työntekijöiden irtisanomisen helpottamista. SAK:laisten alojen luottamushenkilöistä merkittävä osa uskoi Orpon-Purran hallituksen niin sanotun potkulain lisäävän henkilöperusteisia irtisanomisia ja erimielisyyksiä työpaikoilla. Vastaajista 40 prosenttia arvioi irtisanomisten yleistyvän ja lähes puolet eli 48 prosenttia ennakoii erimielisyyksien lisääntyvän.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ►



Yhteistoimintalakeja heikennettiin merkittävästi

Yhteistoimintalain edellinen kokonaisuudistus toteutettiin vuoden 2022 alussa. Se vahvisti työpaikkojen vuoropuhelua, selkeytti lain soveltamisalaa ja paransi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia erityisesti muutostilanteissa. Nyt vuoden 2025 heinäkuussa voimaan tulleet muutokset merkitsevät usealla tavalla askelta taaksepäin.

Keskeisin muutos koskee lain soveltamisalaa ja työnantajan velvollisuuksia pienemmissä yrityksissä. Alle 50 työntekijän yrityksissä yhteistoimintavelvoitteet heikentyvät. Erityisesti 20–49 työntekijän yrityksissä vuoropuhelu korvattiin niin sanotulla kevennetyllä mallialalla, jossa vuoropuhelun sisällöstä, toteutustavasta ja laajuudesta päätetään pitkälti työpaikkakohtaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijä päättää, mitä vuoropuhelulla tarkoitetaan ja kuinka sitä toteutetaan.

Muutos heikentää työntekijöiden tiedonsaantia ja mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkaansa koskeviin päätöksiin. Vähimmäisvaatimukset tietojen antamisesta, neuvottelujen sisällöstä ja säännöllisyydestä poistuivat pienemmissä yrityksissä.

Toinen muutos liittyy muutosneuvotteluihin ja niiden kestoon. Lakimuutoksella sekä 14 päivän että kuuden viikon neuvotteluajat puolitettiin. Näin lyhyt aika ei useinkaan mahdollista asianmukaista perehtymistä työnantajan esityksiin, vaihtoehtojen kartoittamista tai todellista neuvottelua.

Neuvotteluajojen lyhentäminen vaikuttaa suoraan myös työntekijöiden taloudelliseen asemaan. Lyhyemmät neuvotteluajat johtavat usein palkan maksun aikaisempaan päättymiseen irtisanomis- ja lomautustilanteissa.

Lakimuutos keventää myös työnantajan neuvotteluvälitteitä pienissä yrityksissä: muutosneuvottelujen pakollisuus on rajattu koskemaan vain tiettyjä tilanteita ja lyhyet lomautukset on jätetty kokonaan neuvotteluvälitteiden ulkopuolelle. Tämä lisää työntekijöiden eriarvoisuutta yrityskoon perusteella ja heikentää erityisesti pienten yritysten työntekijöiden asemaa muutostilanteissa.

Määräaikaisiin työ sopimuksiin, takaisinottoon sekä lomautusilmoitusaikoihin suunniteltiin heikennyksiä

SAK osallistui määräaikaisista työ sopimuksista, takaisinottovelvollisuudesta ja lomautusilmoitusajoista määräävän lainsäädännön työryhmätyöhön koko vuoden 2025. Lakiesitys siirtyi eduskunnan käsittelyyn alkuvuodesta 2026.

Palkansaajajärjestöjen vaikutusmahdollisuudet ovat olleet koko prosessin ajan rajalliset, mikä johtuu ministeriön vahvasta poliittisesta ohjauksesta. SAK jätti erivän mielipiteen työryhmän mietintöön yhdessä muiden palkansaajakeskusjärjestöjen kanssa. Olemme pyrkineet vaikuttamaan useilla eri tavoilla siihen, että lakiesityksestä tulisi työntekijöiden kannalta kohtuullisempi.

Työsopimuslain muuttamista koskevan hallituksen esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on pysyvää.

Työsopimus voitaisiin uusida enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä, jos työnantaja harkitsee palkkaavansa määräaikaisen työsopimuksen päättyessä lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki. Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

Lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään ja samalla säädettäisiin mahdollisuudesta sopia työpaikkakohtaisesti lakiin perustuvan

lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50.

Työneuvoston ja yt-asiamiehen virat lakkautettiin

Hallitus päätti osana valtionhallinnon säästötoimia työneuvoston ja yt-asiamiehen viran lakkauttamisesta. Päätös merkitsee merkittävää muutosta työelämän oikeusturvan ja valvonnan rakenteisiin. Asiat ovat vielä valmistelussa, ja hallituksen tarkoituksena on antaa sitä koskevat esitykset eduskunnalle keväällä 2026.

SAK on korostanut, että työneuvosto ja yt-asiamies ovat osa työelämän perusinfrastruktuuria, jonka avulla turvataan työntekijöiden oikeudet, ennakoitavuus ja luottamus työmarkkinajärjestelmään.

Säästötoimien kohdistaminen työelämän valvontaan ja oikeusturvaan on lyhytnäköistä, ja voi pitkällä aikavälillä lisätä epäselvyyksiä, riitaisuuksia ja kustannuksia varsinkin, kun todelliset säästöt jäävät olemattomiksi.

Työneuvostolla on keskeinen rooli työeläinsäädännön tulkinnassa ja lausuntojen antajana. Sen tehtävä on vahvistaa oikeusvarmuutta ja ehkäistä työpaikkatason ristiriitoja. Työneuvoston lakkauttaminen heikentää työntekijöiden ja työnantajien mahdollisuuksia saada puolueetonta ja asiantuntevaa tulkintaa lain soveltamisesta.

Yt-asiamiehen tehtävänä on valvoa yhteistoimintalain noudattamista ja edistää aitoa vuoropuhelua työpaikoilla. Viran lakkauttaminen kaventaa henkilöstön mahdollisuuksia saada tukea yhteistoimintamenetelyihin ja heikentää lain toteutumisen seurantaä käytännössä. Yhteistoimintalain valvontatehtävät halutaan siirtää työsuojeluviranomaisille ja osa yt-asiamiehen neuvonta ja ohjaustoiminnoista lakkautettaisiin.

Työnantajalle siirtymässä oikeus päättää säästövapaan ajankohdasta

Hallitus luopui ensimmäisen sairauspäivän palkattomuudesta ja sopi puoliväliriihessä 2025, että jatkossa työnantaja päättäisi säästövapaan pitämisen ajankohdan kuten muidenkin vuosilomien kohdalla, ellei muuta sovita. Tätä perusteltiin säästötoimena.

Ministeriö asetti lainsäädäntömuutosta varten työryhmän, joka työskenteli joulukuun 2025 saakka. SAK jätti yhdessä STTK:n ja Akavan kanssa eriävän mielipiteen muutosta koskevaan mietintöön tammikuussa 2026.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan vuosilomalain säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevia sääntöjä muutettaisiin niin, että työntekijän yksipuolinen oikeus määrittää säästövapaan ajankohta poistuisi. Jatkossa työnantajalla olisi oikeus kieltäytyä työntekijän säästövapaan pitämisen ajankohtaa koskevasta pyynnöstä, jos siihen suostuminen aiheuttaisi haittaa työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle.

Henkilöstön hallintoedustusta laajennetaan

Henkilöstön hallintoedustusta koskevalla lakimuutoksella pyrittiin laajentamaan ja selkeyttämään työntekijöiden osallistumista yritysten hallinnolliseen päätöksentekoon. Tämä parantaisi henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja vahvistaisi vuoropuhelua yritysten ylimmillä päätöksentekotasolla. Hallitus antaa eduskunnalle esitykset lakimuutoksista kevään 2026 aikana. SAK:n mielestä hallintoedustusta koskevaa sääntelyä olisi pitänyt uudistaa kunnianhimoisemmin ja vahvistaa työntekijöiden todellista osallisuutta asiassa.

Hallintoedustusta koskevien säännösten soveltamisraja on ehdotettu koskemaan 100 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Nykyään raja on 150 työntekijää. Muutos on oikeansuuntainen, mutta sen vaikutus jää rajalliseksi. Ehdotuksen puitteissa merkittävä osa työelämästä jäisi edelleen hallintoedustuksen ulkopuolelle.

Toinen keskeinen ongelma liittyy hallintoedustuksen tosiasialliseen toteuttamiseen. Lakiesityksen mukaan henkilöstöllä olisi oikeus nimetä edustajansa toimielimiin, joissa käsitellään keskeisiä yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevia kysymyksiä. Työnantajalla säilyy käytännössä ratkaiseva päätösvalta siitä, missä toimielimessä hallintoedustus järjestetään. Tämä muodostaa riskin, että hallintoedustus ohjataan toimielimeen, jonka vaikutusvalta on rajallinen.

Lakimuutoksessa säilytettiin myös mahdollisuus poiketa hallintoedustuksen toteutustavasta viranomaisen myöntämällä luvalla. Lisäksi lakiesityksessä ei puututa hallintoedustusta koskevaan sanktiojärjestelmään. Ilman selkeitä ja tehokkaita seuraamuksia on olemassa todellinen riski, että henkilöstön hallintoedustus jää käytännössä toteutumatta tai toteutuu vain muodollisesti.



3.3

Kunnolliset turvaverkot

Työttömyysturvan leikkaaminen jatkuu

Orpon-Purran hallitus jatkoi myös työttömyysturvan leikkaamista. Vuoden alusta alkaen työttömyysturvasta poistettiin työllistymistä edistävien palveluiden ajalta maksettavat korotusosat. Vuoden 2024 aikana voimaan astuivat työttömyysturvan heikennykset, kuten työssäoloehdon pidentäminen sekä ansiopäivärahan porrastaminen, vaikuttivat ansiopäivärahan saajien etuuteen ensimmäistä kertaa. Yhä useampi työttömäksi jäänyt ei saanut ansiopäivärahaa ja matalapalkkaisilla aloilla työskentelevien ansiopäivärahaa leikattiin lähes peruspäivärahan tasolle.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö valmisteli hallituksen puoliväliriiheen mennessä selvitykset yleisestä ansioturvasta, ansiopäivärahan enimmäiskeston lineaarimallista sekä yhdistelmävakuutuksesta. Työttömyysturvan lisäleikkauksilta vältyttiin ja hallitus päätti jatkaa vain yhdistelmävakuutusta koskevan mallin jatkovalmistelua. SAK oli mukana palkansaajatyön ja yrittäjätoiminnan yhdistävän työttömyysturvan yhdistelmävakuutuksen kolmikantaisessa lainsäädäntövalmistelussa.

Työllisyyspalvelut ovat olleet muutoksessa

Vuoden 2025 alussa toteutui työllisyyspalveluiden merkittävä rakennemuutos, kun TE-palvelujen järjes-

tämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille ja niiden muodostamille 45 työllisyysalueelle. SAK:n näkökulmasta uudistuksen toteuttaminen oli selvästi aliresursoitu ja tapahtui suhdanteen kannalta todella vaikeassa tilanteessa. Tämä heikensi kuntien edellytyksiä vastata kasvaneeseen kysyntään tehtäväkentällä.

KEHA-keskuksen tilastoista nähdään, että työttömiin pääsy palveluihin on vähentynyt samaan aikaan kun työttömyysaste on historiallisen korkea. Palveluille, kuten esimerkiksi työvoimakoulutukselle ja palkkatuella, olisi nyt todella tarvetta. SAK kuitenkin edisti työnhakijoiden asemaa osallistamalla työvoimapalveluiden valtakunnalliseen neuvottelukuntaan sekä tapaamalla työllisyysalueiden edustajia ympäri Suomen Turussa, Kuopiossa, Keskiuudellamaalla, Oulussa, Raahessa ja Tampereella.

Palveluiden järjestämistä vastaavan siirron lisäksi Orpon-Purran hallitus tavoitteli työnhakijoiden työnhakuprosessin muuttamista, ja muutokset tulevat asteittain voimaan vuoden 2026 aikana. Työllisyysalueille annetaan enemmän harkintavaltaa työnhakijoiden tapaamisissa, ja jatkossa työnhakijaa tiedotetaan lähestyvistä aikarajoista tekstiviestillä.

Hallitus myös kiristi työttömyysturvan seuraamusjärjestelmää: jatkossa työnhakijaa ei enää muistuteta virheistä vaan laiminlyönnistä seuraa heti seitsemän päivän karenssi. Toisesta laiminlyönnistä etuusoikeus

katkeaa toistaiseksi, kunnes työnhakija on työllistynyt tai osallistunut työllistymistä edistäviin palveluihin kuuden viikon ajan. Lisäksi viranomaisen lähettämät työhönsoitukset ovat jatkossa työnhakijaa velvoittavia jo heti työttömyyden alusta lähtien eikä niitä lasketa enää mukaan määrälliseen työnhakuvelvoitteeseen.

Sovittelua työttömyysturvaa saavat osa-aikatyöntekijät ovat jatkossa täysimääräisesti työnhakuvelvoitteen piirissä. SAK kannatti työryhmässä ja useissa kannanotoissaan tekstiviestimuistutusta ja sitä, että työnhakijoiden tapaamisissa olisi enemmän joustoa. Sen sijaan kritisoimme karenssijärjestelmän ja työnhakuvelvoitteen tiukentamista. Erityisesti Suomen heikossa työllisyystilanteessa karenssien kiristäminen on toimenä vääransuuntainen.

Yleistukea valmisteltiin

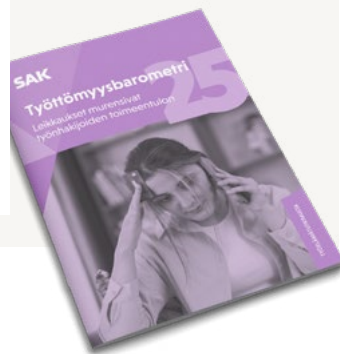
Yleistukea koskevaa hallituksen esitystä valmisteltiin vuonna 2025, ja se on valmis keväällä 2026. Siinä työmarkkinatuki ja peruspäiväraha yhdistettäisiin yhdeksi työttömän perusturvaetuudeksi, jonka saamisen ehdot kiristyisivät. Yleistuki olisi jatkossa kaikille tarveharkintainen. Lisäksi etuus sisältäisi kouluttamattomille työttömille viiden kuukauden odotusajan ja vanhempien taloudessa asuvista osan kohdalla tukea leikattaisiin.

TUTKIMUS

Työnhakijoiden toimeentulo heikkeni merkittävästi

Vuonna 2025 julkaisimme SAK:n työttömyysbarometrin, jonka mukaan SAK:laisten alojen työnhakijoiden toimeentulo heikkeni merkittävästi Orpon-Purran hallituksen työttömyysturvavaleikkausten seurauksena. Pienituloisuuden rajan (60 % mediaanitulosta) alapuolelle jäävien työnhakijoiden osuus nousi 60 prosentista 71 prosenttiin. Erityisesti naisten tulot laskivat jyrkästi, ja useampi kuin joka neljäs (27 %) työnhakija ansaitsee nykyisin alle 1 000 euroa kuukaudessa. Kerroimme tuloksista toimittajille suunnatussa työmarkkinaseminaarissa, SAK:n edustajistossa ja erilaisissa vaikuttamistilaisuuksissa, kuten poliitikkojen tapaamisissa. Kirjoitimme Työttömyysbarometrin tuloksista myös mielipidekirjoituksen Turun Sanomiin ja tuloksista uutisoivat esimerkiksi Iltta-Sanomats ja Iltalehti.

TUTUSTU JULKAISUUN ►



Orpon hallitus valmisteli yleistukea koskevan esityksen virkamiestyöryhmässä, jossa oli edustettuina ministeriöiden lisäksi THL ja Kela. Työmarkkinajärjestöt eivät olleet työssä mukana. SAK antoi yleistuesta lausunnot ministeriölle sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle, ja oli kuultavana sosiaali- ja terveystieteiden valtiokunnassa. Vastustimme esitettyä yleistukea, joka sosiaaliturvan yksinkertaistamisen sijaan tekisi työttömien perusturvan saamisesta monimutkaisempaa ja leikkaisi etuuden määrää. Yleistuki heikentäisi erityisesti ikääntyvien taloudellista tilannetta ja lisäisi lapsiperheköyhyttä.

Tuotimme osa-aikatyön vastentahtoisuudesta ja osa-aikatyöntekijöiden toimeentulosta lisää tietoa

Toteutimme SAK:ssa vuonna 2025 osa-aikatyö- ja toimeentulotutkimuksen, jonka mukaan selkeä enemmistö osa-aikatyöntekijöistä haluaisi tehdä kokoaikatyötä, mutta sitä ei heille tarjota. SAK:laisten alojen osa-aikaisista työntekijöistä 63 prosenttia piti kokoaikatyön puutetta erittäin tai melko tärkeänä lisätyön tekemisen esteenä.

Syvennymme osa-aikaisten työssäkäyntiin ja toimeentuloon myös korkeakouluharjoittelijamme toteuttamassa kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Harjoittelija haastatteli 12 SAK:laisten alojen osa-aikatyöntekijää ja kirjoitti havaintojen pohjalta tutkimusraportin nimeltään Olosuhteiden pakosta – haastattelututkimus osa-aikatyön syistä ja vaikutuksista työntekijöihin.

SAK vaikutti aktiivisesti alustatyön sääntelyn vahvistamiseen

Alustatyöntekijöiden heikko oikeudellinen asema ja epäselvät työntekijä- ja yrittäjärajat ovat tehneet sääntelyn kehittämisestä välttämätöntä. SAK on jatkanut vuonna 2025 määrätietoista vaikuttamistyötä kansallisesti ja kansainvälisesti, jotta alustatyön tekijöiden asema paranisi ja voisimme varmistaa, että heidän työnsä ehdot ja oikeudet turvataan asianmukaisesti.

Kansallisella tasolla SAK on osallistunut alustatyötä koskevan erillislain valmisteluun. Sen tavoitteena on panna täytäntöön EU:n alustatyödirektiivi ja selkeyttää alustatyöntekijöiden oikeudellista asemaa. Tavoitteena on vahvistaa työsuhteen tunnusmerkkeihin perustuvaa arviointia, ehkäistä näennäisyrittäjyyttä ja turvata alustatyöntekijöille työoikeudelliset vähimmäisoikeudet. Myös EU-tasolla SAK jatkoi aktiivista osallistumista alustatyödirektiivin täytäntöönpanoa valmistelevan Euroopan komission asiantuntijaryhmän toimintaan.

SAK on vaikuttanut käynnissä oleviin neuvotteluihin myös Kansainvälinen työjärjestö ILO:n työkonferenssissa, joissa valmistellaan alustatyöntekijöitä koskevaa kansainvälistä sopimusta ja sitä täydentävää suositusta. Kaksivuotinen neuvotteluprosessi jatkuu kesällä 2026. SAK on pitänyt tärkeänä, että tuleva sääntely turvaa alustatyöntekijöille vähintään samantasoiset oikeudet kuin muille työntekijöille.

Vuonna 2025 Korkein hallinto-oikeus linjasi ruokalahetit työntekijöiksi. Ratkaisu vahvisti SAK:n pitkään ajamaa tulkintaa alustatyöntekijöiden asemasta. Päätös tukee työtä, jota teemme selkeän, ennakoitavan ja oikeudenmukaisen sääntelyn edistämiseksi.

3.4

Ihmisen puolella kaiken ikää

Eläkejärjestelmä uudistettiin

Työmarkkinajärjestöjen neuvottelutulos eläkeuudistuksesta syntyi ja hyväksyttiin tammikuussa 2025. Eläkeuudistus oli osa hallitusohjelmaa ja hallituksen mukaan uudistus täytti kokonaisuutena sille asetetut tavoitteet.

Eläkeuudistuksen tärkeimmät osat ovat sijoitusuudistus, vanhuuseläkerahastoinnin vahvistaminen sekä inflaatiopakauttaja. Nämä vakauttavat eläkejärjestelmää, parantavat eläkejärjestelmän rahoituksellista kestävyyttä ja vähentävät eläkemaksujen nousupainetta. Eläkeuudistukseen ei sisälly suoria etuusleikkauksia eikä eläkeisiin tehty uusia muutoksia.

Eläkeuudistuksen ympärillä käytiin keskustelua koko vuoden. Kriitikoiden mukaan työeläkkeet ovat osa julkista taloutta ja eläkejärjestelmään olisi tarvittu niin sanottu automaattinen vakauttaja, jonka avulla olisi saatu liikkumavaraa muulle julkiselle taloudelle. Tässä keskustelussa unohdetaan se, että työeläkkeet on kerätty ja sijoitettu vain työeläkkeiden rahoittamista varten, eikä niistä pidä tehdä valtion vippikassaa. Suomen työeläkejärjestelmä on etuusperusteinen eli eläkkeen määrä on määritelty etukäteen, ja eläke on luvattu maksaa sovitun mukaisena.

Eläkeuudistuksen lisäksi sosiaali- ja terveystieteissä valmisteltiin vuonna 2025 muun muassa yrittäjien eläketurvan kehittämistä ja etsittiin keinoja, joilla voitaisiin lisätä osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhön osallistumista.

Työelämää kehitettiin useilla foorumeilla

SAK toimi aktiivisesti työntekijöiden hyvinvoinnin puolesta myös työelämän kehittämistoimissa. Yhteiskunnallinen toimintaympäristö on vaikeuttanut työntekijöiden etujen ajamista. Tämä heijastuu myös työelämän kehittämistoimiin, jotka ovat lähtökohtaisesti hyödyllisiä paitsi työntekijöille, myös työnantajille ja laajemmin koko yhteiskunnalle.

Kansallista työelämän kehittämisstrategiaa valmisteltiin kolmikantaisesti. Kyseessä on laajasti ja pitkäkestoisesti vaikuttava strategiatyö, jonka avulla on tarkoitus laatia toimenpidesuunnitelma. Tavoitteena on työntekijöiden hyvinvoinnin huomioiminen ja lisääminen, sekä tuottavuuden kasvattaminen. Molemmat riippuvat työpaikkojen arkisista toimintatavoista.

Strategian suuntaviivat on laadittu laajassa yhteistyössä, jossa keskeisimpiä toimijoita ovat olleet STM, TEM ja työmarkkinakeskusjärjestöt. SAK:illa on ollut

strategian valmistelutyössä merkittävä rooli.

Jatkoimme työelämän kehittämistyötä myös Työ2030-ohjelman kautta, jonka ohjaus- ja valmisteluryhmässä SAK toimii aktiivina. Ohjelman puitteissa ja sen kautta voidaan levittää hyviä käytäntöjä, tarjota tutkittua tietoa, kutsua vuoropuheluun ja tukea työpaikkojen kehittämistä. Ohjelman painopisteinä ja päätavoitteina on innostaa työpaikkoja mukaan työelämän kehittämiseen, tulevaisuuden vuoropuhelun kehittäminen ja juurruttaminen osaksi työntekijöiden ja työnantajien välistä keskustelu- ja neuvottelukulttuuria sekä johtajuuden kehittäminen. SAK on ollut alusta saakka rakentamassa ohjelmaa yhdessä muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa. Työ2030-ohjelman puitteissa on myös fasilitoitu ja rakennettu valtakunnallista työelämän kehittämisstrategiaa.

ESR+ parempi työelämä -hanke jatkui vuoden aikana. Hankkeen päätavoitteena on kansallisen työelämän kehittämistoiminnan rytmittäminen ja keskustelun ylläpitäminen valtakunnallisesti ja alueellisesti aina työpaikoille asti. Hankkeen ohjausryhmä toimii hankehenkilöstön tukena ja heidän tehtävä oli seurata ja arvioida hankkeen kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta ja sitä, miten sisällöllinen kokonaisuus eteni. Ohjausryhmä on myös sitoutunut tuomaan

hankkeen toimintaan tietoa suoraan työpaikkatasolta. SAK:n edustaja on ohjausryhmän varapuheenjohtaja. Pidämme SAK:ssa tärkeänä, että voimme hyödyntää EU-rahoitusta mahdollisimman laajasti ja vaikuttavasti työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämisessä.

SAK:n edustajat toimivat vaikuttavasti myös Työsuojelurahaston, Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen korkeimmissa päätöksentekooelimityissä, kuten myös Euroopan työ- ja elinolosäätiö Eurofoundin hallinnollisessa toimielimessä. Näissä instituutioissa tehdään erittäin merkittävää työtä työelämän laadun edistämiseksi. SAK:n edustaja oli mukana myös Suomen palkansaajien edustajana Euroopan komission kolmikantaisessa työsuojeluasioiden neuvonantavassa komiteassa. Näiden osallistumisten myötä pystyimme vaikuttamaan ja kohdentamaan erilaisia toimia, jotka lisäävät työntekijöiden hyvinvointia.

Uusi malli aikaiskoulutustuen tilalle

Hallitus lakkautti aikuiskoulutustuen syksyllä 2024. Mitään korvaavaa tukimuotoa ei olla valmistelemaisena tilalle, vaikka osaaminen on yksi tärkeimmistä tuottavuuteen vaikuttavista tekijöistä. Samaan aikaan työelämän muutos on nopeaa, ja esimerkiksi teknologian kehittyminen ja vihreä siirtymä muokkaavat työtä ja työelämää. Tarvetta kouluttautumiseen työuran eri vaiheissa siis todella on ja kouluttautuminen vaikuttaa myös työntekijän työssä jaksamiseen, työkyvyn ylläpitoon ja työurien pituuteen.

SAK esitteli oman jatkuvan oppimisen mallinsa maaliskuussa 2025. Jatkuvan oppimisen malli nojaa aikuis-

koulutuksen malliin, mutta sitä kehitetään niin, että se tukee entistä paremmin työn ja opiskelun yhdistämistä sekä kohdentuu vähemmän koulutetuille henkilöille ja työvoimapolusta kärsiville aloille.

SAK:n tukimallin lähtökohtana on osa-aikainen opiskelu työn ohessa. Pidemmät poissaolot työelämästä vähenevät ja samalla myös tuen kustannukset pienevät. Jatkuvan oppimisen tuki rahoitettaisiin lakkautetun aikuiskoulutustuen tavoin työnantajien ja työntekijöiden rahoittamalla työttömyysvakuutusmaksuilla. Tuki olisi ansiosidonnainen. Osaava ja riittävä työvoima on ratkaisevassa asemassa, kun tavoitellamme innovaatioita, työn tuottavuuden parantamista ja kasvua.

TUTUSTU JULKAISUUN ►



Koulutuskorvauksen poistaminen

Hallitus lakkautti julkisen puolen työnantajille suunnatun koulutuskorvauksen vuoden 2026 alusta alkaen. Vastaava yksityisille työnantajille suunnattu verovähennys poistettiin jo aiemmin tällä hallituskaudella. Koulutuskorvauksen poisto oli suora leikkaus julkisen ja kolmannen sektorin työntekijöiden henkilöstökoulutuksesta. Erityisesti kunnat ja hyvinvointialueet hyödynsivät laajasti lyhytaikaisesta koulutuksesta maksettavaa korvausta, kun ne kehittivät henkilöstönsä osaamista. Koulutuskorvauksen poisto pahentaa työvoimapolua ja vähentää julkisen puolen veto- ja pitovoimaa. Henkilöstökoulutuksen määrä vähenee erittäin todennäköisesti julkisella sektorilla. Koulutuskorvauksen poistaminen on osa surullista jatkumoa hallituksen koulutusleikkauksille, joilla romutetaan aikuiskoulutusta ja heikennetään työllisyyttä ja tuottavuutta. SAK vastusti koulutuskorvauksen poistoa yhdessä muiden palkansaajajärjestöjen kanssa.

Ammatillisen koulutuksen suosio ja rahoitus kulkivat eri suuntiin

Hallitus leikkasi ammatillisesta koulutuksesta 120 miljoonaa euroa vuodesta 2025 eteenpäin. Leikkaukset kohdennettiin aikuisten koulutukseen, mutta ne vaikuttavat myös nuorten mahdollisuuksiin opiskella. Koulutusleikkaukset vaikeuttavat merkittävästi työntekijöiden mahdollisuuksia vaihtaa alaa tai päivittää osaamistaan. Leikkaukset osuvat myös oppisopimuskoulutukseen.

SAK on pitänyt vahvasti esillä leikkausten vaikutuksia koulutukseen. Leikkausten myötä alan vaihtaminen vaikeutuu, mikä voi osaltaan pahentaa työvoimapuutaa, lisätä työttömyyttä ja heikentää tuottavuutta. Yhä useampi työntekijä joutuu sinnittelemään työelämässä niin, että oma osaaminen on vanhentunutta.

SAK käynnisti vuoden 2025 syksyllä Aikuiskoulutuksen kunnianpalautus -kiertueen, joka jatkui alkuvuodesta 2026. Syksyn aikana järjestimme tilaisuudet Jyväskylässä, Tampereella ja Kajaanissa. Tilaisuudet oli suunnattu sidosryhmille ja jokaisessa oli kymmeniä osallistujia. Tilaisuuksissa toimimme esille SAK:n kantoja, mutta haimme myös kehittämisideoita tulevaisuutta varten. SAK:n näkemykset saivat hyvän vastaanoton myös työnantajien edustajilta.

SAK:n neuvontapalvelut auttoivat nuoria ja maahan muuttaneita

SAK:n, STTK:n ja Akavan yhteinen kesäduunari-info palveli jälleen toukokuusta elokuun loppuun nuoria ja heidän läheisiään työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä. Henkilökohtaisen kontaktin lisäksi kesäduunari-infon neuvoja esiintyi TikTokissa ja vastasi kysymyksiin Jodelissa. Palvelua markkinoitiin eri kanavissa ja neuvoja antoi haastatteluja myös medioille.

Kysymyksiä tuli yhteensä 179 kappaletta, mikä on suurin piirtein sama määrä kuin edellisenä vuonna. Yhteydenottojen aiheet vaihtelivat kesän edetessä: palvelun avauduttua monet yhteydenotot koskivat työsopimusta sekä perehdytystä, ja kylmä alkukesä

aiheutti kysymyksiä, kun taas loppukesästä yleisimpiä kysymyksiä oli palkkasaatavat ja lomakorvauksia koskevat kysymykset. Keskellä kesää työajat sekä kesäsetelien ongelmat herättivät yhteydenottajissa kysymyksiä. Suosituin kysymyksen aihe oli palkka.

SAK:n työsuhdeneuvonnassa oli resurssien puutetta ja siitä johtuvia katkoksia. Edellisten vuosien tapaan vastasimme kuitenkin työsuhteeseen liittyviin kysymyksiin ja ohjasimme kysyjän tarvittaessa ottamaan yhteyttä ammattiliittoon tai viranomaisiin. Työsuhdeneuvonta on osa SAK:n työperäisen hyväksikäytön torjuntaa.

Oppilaitosyhteistyöllä työelämätietoa kaikille

Vuonna 2025 teimme 38 oppilaitosvierailua, joiden aikana tapasimme 1615 nuorta ja 91 opettajaa, opoa tai muuta oppilaitoksen henkilökuntaa. Teemana näissä vierailuissa oli työelämän pelisäännöt, oikeudet ja velvollisuudet. Suurin osa kohdatuista nuorista opiskeli peruskoulussa tai lukiossa. Joukossa oli lisäksi nuoria työpajoista, tutkintoon valmentavista ryhmistä sekä maahanmuuttajien ryhmiä.

Julkaisimme Työelämälinkki- uutiskirjeemme neljä kertaa vuoden aikana. Lisäksi olimme mukana Educa-messuilla, opopäivillä ja Nuori2025-messuilla, jossa kerroimme Työelämän pelisäännöt -materiaaliamme ja sen tilausmahdollisuuksista. Vuoden aikana materiaaliamme tilattiin yhteensä 32 520 kappaletta.

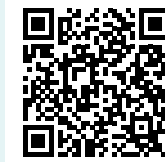
Etsimme aktiivisesti uusia toimintamuotoja ja yhteistyökumppaneita, joiden kautta ja kanssa voimme kehittää oppilaitosyhteistyötä uuden oppilaitosstrategian mukaisesti.

SAK:n Työelämän pelisäännöt materiaalivalikoima laajeni

Huhtikuussa julkaisimme työelämän perustietoa käsittelevän selkokiehisen oppaan, joka on saanut Selkokeskuksen hyväksynnän. Aikaisemmin oppaasta on ilmestynyt versiot suomen, ruotsin, englannin, venäjän ja ukrainan kielillä. Tietoa löytyy laajemmalla kielivalikoimalla osoitteesta [työelämänpelisäännöt.fi](https://tyoelamanpelisaannot.fi).

Opasta tilattiin vuoden 2025 aikana 5821 kappaletta. Pidimme selkokielestä ja oppaasta webinaarin opoille ja opettajille huhtikuussa. Joulukuussa julkaisimme ruotsinkielisen version opetuksen tueksi tarkoitetuista sanaselityspelikorteista.

Tutustu oppilaitoksille ja ammattiliitoille suunnattuun Työelämän pelisäännöt -materiaaleihin



Nuorten tukena Yrityskylissä ja Duunikoutsissa

SAK tukee vuosittain nuorten työelämäosaamista Yrityskylissä sekä Duunikoutsin sivustolla yhteistyössä Nuorten yrittäjyys ja talous NYTin kanssa. Yhteistyön kautta lapset ja nuoret ympäri Suomea ovat tutustuneet työelämän pelisääntöihin ja kasvattaneet tietämystään työelämästä.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYTin toteuttama Yrityskylä Alakoulun ja Yrityskylä Yläkoulun oppimiskokonaisuudet käsittelevät työelämään, talouteen, yrittäjyyteen ja yhteiskuntaan liittyviä teemoja. Yhteistyön kautta SAK:n työelämän pelisääntöt -kokonaisuus tavoitti vuonna 2025 yhteensä 55 261 kuudesluokkalaista ja 56 694 yhdeksäsluokkalaista oppilasta.

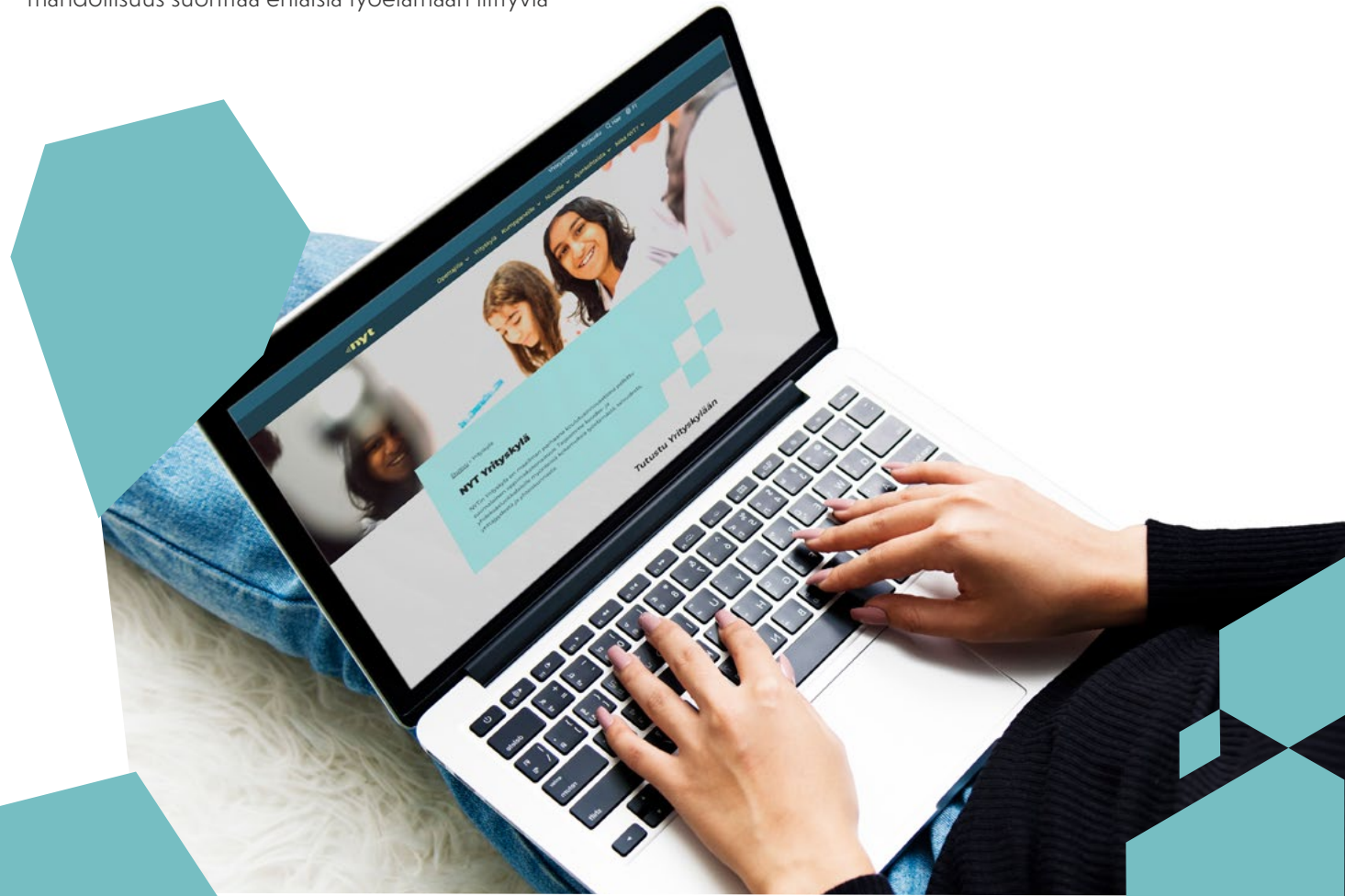
SAK:n osuudessa kuudesluokkalaisten tehtävänä Yrityskylässä on vastata työelämän pelisääntöt -visaan, jossa on kahdeksan kysymystä muun muassa työajasta ja turvallisuudesta. Tehtävät on suunniteltu ikätason mukaisiksi. Yrityskylä Alakoulun itsearviointikyselyyn on vastannut vuosina 2024–2025 yli 20 000 osallistujaa, joista 77 prosenttia innostui työelämästä.

Yläkoulun osuudessa oppilaat suunnittelevat kesätyöntekijöitä varten yrityksen toimintamallin, pohjivat muun muassa perehdyttämistä ja sitä, millainen yritys he haluavat mahdollisesti ensimmäiseen kesä-

työpaikkaan tulevalla nuorella olla. Uudistettu pelitilanne otettiin käyttöön kaikissa Yrityskylä Yläkoulun oppimisympäristöissä syksyllä 2025. Pelissä oppilaat kilpailevat johtoryhminä toisiaan vastaan harjoittelemalla samalla yhteistyötä ja vastuunjakoa.

Duunikoutsin on 13–25-vuotiaille nuorille suunnattu työelämäsovellus. Se on tarkoitettu erityisesti nuorille, jotka ovat hakemassa TET-jaksolle, kesätöitä, harjoittelupaikkoja tai työpaikkoja. Duunikoutsissa on mahdollisuus suorittaa erilaisia työelämään liittyviä

haasteita ja tehtäviä. Sivustolta löytää vinkit työnhaakuun ja työhaastatteluun valmistautumiseen, sekä erilaisia testejä ja työelämän pelisääntöt. Vuonna 2025 sovelluksella on ollut 111 350 käyttäjää. Haasteita on tehty yhteensä 8 200. SAK on kehittänyt Duunikoutsin valmennuskokonaisuuksiin sisältöä muun muassa työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Duunikoutsista on mahdollisuus etsiä omaa ammattiliittoaan liitot.fi palvelun kautta.



4

**Tasa-arvoinen,
mielekkäs ja
turvallinen työ
kaikille**

4.1.

Työtä tasa-arvon puolesta

Raskaus- ja perhevapaasyrjin torjumiseen hienoisia parannuksia

SAK osallistui syksyllä 2025 sosiaali- ja terveysministeriön työryhmätyöhön, jossa käsiteltiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamista. Työryhmän tarkoituksena oli toteuttaa hallitusohjelman tavoite ehkäistä tehokkaammin raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Työryhmän työ päättyi marraskuussa 2025. SAK jätti työryhmän muutosesityksiin eriaivan mielipiteen yhdessä STTK:n kanssa.

Vaikka työryhmä esitti sinällään hyviä korjauksia tasa-arvolakiin, esitetyt muutokset eivät johda SAK:n mukaan raskaana olevien tai perhevapaata käyttävien aseman paranemiseen työmarkkinoilla. Tämä johtuu siitä, että samaan aikaan Orpo-Purran hallitus on valmistellut työlainsäädännön heikennyksiä, jotka tulevat todennäköisesti lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

SAK toi työryhmätyössä esiin vaikuttavia toimia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi. Maan hallitus ja työnantajat edustavat keskusjärjestöt vastustivat esityksiä lähinnä siksi, että ne lisääisivät työnantajan hallinnollista taakkaa.

Kampanja perhevapaiden tasaisemman jakamisen puolesta

Vuonna 2025 isänpäivän aikoihin työmarkkinajärjestöt (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, STTK, Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialueuuyöntajat KT, Valtion työmarkkinalaitos VTML, Kirkon työmarkkinalaitos) ja sosiaali- ja terveysministeriö toteuttivat yhdessä kampanjan osana samapalkkaisuusohjelmaa. Tavoitteena oli nostaa esiin perhevapaiden tasaisemman jakamisen taloudellisia vaikutuksia perheen tuloihin.

Kampanjan keskeisin viesti oli se, että jopa kaksi kolmesta perheestä, jossa on työssäkäyviä vanhempia, hyötyisi taloudellisesti, jos vanhemmat jakaisivat perhevapaat tasaisemmin. Kun vapaat ja vastuut jakautuvat tasaisemmin, myös hyöty jakautuu eläkekertymissä, urakehityksessä, perheen kokonaistaloudessa ja parisuhteen hyvinvoinnissa. Kampanjan nimi oli Perhenetto.

Kampanjasta ja perhevapaiden tasaisemman jakautumisen taloudellisista hyödyistä löytää lisätietoa osoitteesta www.perhenetto.fi.



4.2.

Työperäisen hyväksikäytön torjunta ja rikoslainsäädännön kehittäminen

SAK on pitänyt työperäisen hyväksikäytön torjumista yhtenä keskeisenä työelämäpoliittisena tavoitteenaan. Työperäinen hyväksikäyttö heikentää työntekijöiden oikeuksia, vääristää kilpailua ja murentaa luottamusta työmarkkinoihin. Ilmiö liittyy usein alipalkkaukseen, kohtuuttomiin työaikoihin, epäasiallisiin työoloihin ja työntekijän riippuvuussuhteisiin, jotka estävät oikeuksien tehokasta käyttämistä. Äärimmäisenä ilmiönä on ihmiskaupan tunnusmerkit täyttävät rikokset. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat ulkomaiset työntekijät ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät.

Vuoden 2025 aikana SAK vaikutti aktiivisesti lainsäädännön ja viranomaisvalvonnan kehittämiseen. Korostimme tarvetta vahvistaa viranomaisten toimivaltuuksia ja resursseja sekä parantaa viranomaisten välistä tiedonvaihtoa, jotta hyväksikäyttöön voidaan puuttua nykyistä tehokkaammin. SAK:n mukaan torjuntatoimien tulee kattaa koko työperäisen maahanmuuton ketju rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen.

Rikoslainsäädännön valmistelussa SAK toi esiin tarpeen selkeyttää ja tehostaa rikosvastuun toteutusta työperäisen hyväksikäytön tapauksissa.

Painotimme erityisesti alipalkkauksen kriminalisoinnin täsmentämistä ja rangaistustason korottamista hyväksikäyttötapauksissa. Kansallisessa valmistelussa nostimme esiin myös ilmoituskynnyksen madaltamisen sekä työntekijöiden oikeussuojan vahvistamisen.

SAK korosti myös ammattiliittojen ja luottamusmiesten keskeistä roolia hyväksikäytön ennaltaehkäisyssä ja havaitsemisessa. Vaikutimme siihen, että tämä rooli tunnustettaisiin myös lainsäädännön ja valvontajärjestelmän kehittämisessä.



Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpanossa minimitaso

Palkka-avoimuusdirektiivi hyväksyttiin EU:ssa vuonna 2023. Direktiivin tarkoitus on vahvistaa samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista naisten ja miesten välillä lisäämällä palkka-avoimuutta ja tähän liittyviä täytäntöönpanomekanismeja.

Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 7. kesäkuuta 2026. Direktiivin täytäntöönpanoon liittyen Petteri Orpon hallitusohjelmassa todetaan, että hallitus edistää palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kolmikantainen työryhmä työskenteli direktiivin täytäntöönpanemiseksi kansallisesti.

SAK jätti toukokuussa 2025 työryhmän muistioon täydentävän mielipiteen yhdessä Akavan kanssa. Laki-hanke oli poliittisissa neuvotteluissa ja ministeriöiden valmistelussa loppukeväästä 2025 aina joulukuuhun 2025 saakka. STM:n lisäksi myös työ- ja elinkeinoministeriö osallistui tuona aikana lakiesityksen valmisteluun. Esitysluonnos muuttui merkittävästi kolmikantaisen työryhmän mietinnöstä.

Lausuntokierros alkoi juuri ennen joulua 2025 ja SAK antoi asiassa kriittisen lausuntonsa. Lausuntokierroksella ollut esitysluonnos ei toteuta direktiivin minimivaatimuksia.

SAK:n ja jäsenliittojen toimenpide-ehdotukset työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi

Toimittaja Paavo Teittisen työperäisestä hyväksikäytöstä kertovan kirjan julkaiseminen syksyllä 2025 nosti työperäisen hyväksikäytön julkiseen keskusteluun. SAK ja sen ammattiliitot ovat jo vuosi ajaneet muutoksia lainsäädäntöön ja viranomaisresursseihin.

SAK:n ja sen ammattiliittojen ratkaisut:

1. Alipalkkauksen kriminalisointi
2. Viranomaisille riittävät resurssit ja toimivaltuudet työperäisen hyväksikäytön kitkemiseksi ja siitä johtuvan harmaan talouden torjumiseksi
3. Tilaajavastuun laajentaminen
4. Hankintalain täsmentäminen
5. Työnteko-oikeuden varmentaminen rakennusalalla
6. Veronumeron laajentaminen
7. Sekä ammattiliittojen kanneoikeuden että ryhmäkanneoikeuden laajennus työläinsäädäntöä koskeviin oikeusjuttuihin
8. Työehtosopimuksen tulkintaetuoikeuden siirtäminen työntekijäpuolelle
9. Työsopimusten muodolla kikkailulle on säädettävä lainsäädännölliset rajat, jotka ehkäisevät nykyistä paremmin työperäistä hyväksikäyttöä
10. Selvitetään käännetyn arvonlisäverovelvollisuuden käyttöönoton laajentamista
11. Yritysvastuusääntelyn vahvistaminen
12. Toimenpiteiden vaikuttavuuden takaamiseksi uhreille on taattava tosiasiallinen mahdollisuus saada oikeutta

Lue lisää



4.3.

Työtä turvallisuuden puolesta

Teimme tutkimuksen ilmastonmuutoksen vaikutuksista työhön

Korkeakouluharjoittelijamme teki tutkimuksen ilmastonmuutoksen ja sitä hillitsevien toimien vaikutuksista työntekijöihin SAK:laisilla aloilla. Selvitys perustuu 12 eri ammattiliiton asiantuntijan haastatteluihin ja siinä tarkastellaan sitä, miten ilmastonmuutoksen suorat vaikutukset sekä ilmastopolitiikan toimet näkyvät ammattiliittojen toiminnassa ja työpaikoilla.

Tutkimuksessa kartoimme myös ammattiliittojen näkemyksiä siitä, mikä on niiden rooli ilmastonmuutoksen hillinnässä ja sen vaikutuksiin sopeutumisessa. Kysyimme myös sitä, miten ay-liike voi lisätä työntekijöiden ja liittojen vaikuttamismahdollisuuksia ja osallisuutta niiden määrittämiseen ja toimeenpanoon.

Tutkimuksesta selvisi esimerkiksi se, että ilmastonmuutos lisää työturvallisuus- ja terveystarpeita kuumuuden, liikkaiden keliä ja sään ääri-ilmiöiden kautta. Samalla ilmastotoimet muuttavat työn sisältöä, osaamisvaatimuksia ja työn organisointia. Vaikka työn kokonaismäärän ei arvioitu vähenevän merkittävästi, ennakoitiin työnkuvien muuttuvan ja siirtymien työ-

tehtävien välillä lisääntyvän. Teimme vastaavan selvityksen edellisen kerran vuonna 2019 ja siihen verrattuna vuoden 2025 selvityksessä korostui erityisesti työsuojelun ja sosiaaliturvan merkitys osana oikeudenmukaisen siirtymän turvaamista työntekijöille.

TUTKIMUS

Ilmastonmuutosta hillitsevät toimet työpaikalla

Vuonna 2025 valmistui kolmas luottamushenkilöpaneeli, jossa selvitimme ilmastonmuutosta hillitseviä toimia työpaikoilla. Luottamushenkilöiden arvioiden perusteella ilmastonmuutostoimet ovat edenneet vauhdikkaasti vuodesta 2019 vuoteen 2023. Kehitys on tasaantunut vuoden 2023 jälkeen. Tästä huolimatta vuonna 2025 toimia ilmastonmuutoksen hidastamiseksi ja siihen sopeutumiseksi tehtiin lähes kahdella kolmesta (61 %) SAK:n alojen työpaikoista.

Ilmastotoimista aiheutuva koulutustarve on kuitenkin lisääntynyt selvästi työpaikoilla vuodesta 2023 vuoteen 2025. Vuonna 2025 noin 29 prosenttia vastaajista arvioi, että ilmastotoimet edellyttävät henkilöstöltä uutta osaamista, kun vastaava osuus oli kaksi vuotta aiemmin 21 prosenttia. Vain joka neljäs SAK:n alojen luottamushenkilö kertoo osallistuneensa ilmastonmuutostoimia koskeneisiin keskusteluihin työnantajan kanssa.

TUTUSTU TUTKIMUKSEEN ►



Asbestityön turvallisuutta parannettiin sääntelyä kiristämällä

Asbesti on edelleen eniten työperäisiä sairauksia ja ennenaikaisia kuolemia aiheuttava vaarallinen materiaali Suomessa. Asbestin käyttö on ollut Suomessa kielletty vuodesta 1994, mutta sitä esiintyy edelleen vanhoissa rakennusmateriaaleissa, joten altistumista tapahtuu varsinkin korjaus- ja purkutöissä. Asbestia on myös Suomen kallioperässä, joten sille altistutaan osassa kaivostoimintaa. Asbestille altistuminen voi aiheuttaa vakavia terveyshaittoja, kuten keuhkosyöpää ja asbestoosia. Asbestille altistumisen vähentäminen on edelleen tärkeä tavoite, kun parannamme työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua.

Säädösuudistuksilla toimeenpantiin kansallisesti Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2023/2668. Osa direktiivin muutoksista tehtiin täsmenmällä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia sekä työturvallisuuslakia. Uudistukset valmisteltiin kolmikantaisesti.

Asetukseen asbestityön turvallisuudesta tehtiin muutokset koskien muun muassa altistumisen raja-arvoa, työntekijöiden kouluttamista ja ammattipätevyysvaatimuksia sekä ennakkoon tehtävän asbestipurkutyöilmoituksen sisältöä. Lisäksi täsmennettiin työvälineitä ja niiden toimintakunnon varmistamista koskevaa sääntelyä. Osa muutoksista koskee kaikkea asbestityötä ja osa ainoastaan asbestipurkutyötä tai muita rajattuja toimintoja.

Asetus tuli pääosin voimaan joulukuussa 2025. Työntekijöiden pätevyysvaatimusten lisäämistä koskeva säännös tuli voimaan vuoden 2026 alussa. Osassa uusia vaatimuksia sovelletaan vuoden siirtymäaikaa.

SAK esitti puolustusveroa

Puheenjohtaja Jarkko Eloranta esitti Suomeen puolustusveroa SAK:n edustajistolle toukokuussa 2025 pitämässä puheessaan. Suomi tarvitsee varoja oman puolustuskyvyn kasvattamiseen ja Ukrainan tukemiseen. Oikeudenmukainen tapa kerätä osa tarvittavista rahoista olisi yhdestä kahteen promillen varallisuusvero yli 100 000 euron varallisuudesta.

Promillen tai kahden varallisuusvero on pieni kulu verrattuna esimerkiksi varainhoidon kuluihin, joita varakkaat maksavat rahastoyhtiölle, pankkiiriliikkeille tai vastaaville. Tavallista palkansaajaa varallisuusvero ei juuri koskettaisi, koska sen ulkopuolelle rajattaisiin perheen asunto, auto ja kesämökki. Tästä huolimatta veron odotettu tuotto olisi noin sata miljoonaa euroa per veropromille. Näin kaikki osallistuisivat maanpuolustuksen vahvistamiseen. Esitys herätti paljon keskustelua.



4.3

SAK tutkii ja selvittää

Uusi SAK:n jäsenpaneeli tuottaa uudenlaista tietoa nopeasti

SAK:lle perustettiin uusi tiedontuotannon työkalu syys–lokakuussa 2025. Paneelin perustaminen toteutettiin tiiviissä yhteistyössä SAK:laisten liittojen kanssa. Panelisteja rekrytoitiin kolmessa vaiheessa: Ensimmäiseksi noin 90 000 SAK:laisten liittojen jäsentä saivat kutsun sähköpostitse ja seuraavaksi heitä muistutettiin sekä sähköpostitse että tekstiviestitse. Viimeisessä vaiheessa 1 000 nuorta SAK:laisten liittojen jäsentä rekrytoitiin paneeliin puhelinkierroksen kautta. SAK:n ja liittojen viestinnät tukivat vahvasti rekrytointia lisäämällä jäsenpaneelin tunnettavuutta.

Jäsenpaneelissa 4 200 panelistia saa ajankohtaisen kyselyn yhdestä kahteen kertaan kuukaudessa. Paneelin rakenne on tutkimuksellisesti edustava ja sen kautta tuotamme luotettavaa tietoa nopeasti ja edullisesti verrattuna kaupallisiin paneeleihin. Vuoden 2025 loppuun mennessä ehdimme tutkia jäsenistön tekoälyn käyttöä työpaikoilla, järjestäytymistä ja joulunajan kulutusta.

TUTKIMUS

Lähes jokainen toinen duunari kulutti jouluna vähemmän kuin vuosi sitten

SAK:laisten liittojen jäseniltä kysyttiin SAK:n jäsenpaneelissa joulunajan kulutuksesta ja siitä, mistä asioista tingitään eniten vastentahtoisesti. SAK:n liittojen palkansaajat ja työttömät jäsenet kuluttavat joulumenoihin keskimäärin 384 euroa. Vähiten kuluttavat työttömät, joiden joulubudjetti oli keskimäärin 285 euroa. Lähes joka toinen (45 %) vastaaja kertoi kuluttavansa jouluun vähemmän rahaa kuin vuosi sitten.

SELVITYS

Ammattiliiton jäsenmaksu verovähennysoikeuden poistamisesta tilattiin asiantuntijaselvitys

Orpon-Purran hallitus päätti puoliväliriihessään keväällä 2025 poistaa ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennysoikeus vuoden 2026 alusta alkaen. SAK ja muut palkansaajien keskusjärjestöt vastustivat päätöstä. Vähennysoikeuden poistoa pidettiin periaatteellisenä kannanottona järjestäytyneitä työmarkkinoita vastaan. SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta varoitti, että verovähennysoikeuden poistaminen voi heikentää järjestäytymisastetta ja sitä kautta ammattiliittojen mahdollisuuksia neuvotella jäsenilleen palkankorotuksia ja muita parannuksia työehtoihin.

Ammattiliiton jäsenmaksu on perinteisesti katsottu tulonhankkimiskuluksi. Liitot neuvottelevat jäsentensä palkat ja työehdot. Näin jäsenyys on suoraan sidoksissa tulon hankkimiseen ja säilyttämiseen. Palkansaajakeskusjärjestöjen tilaama lausunto vero-oikeuden dosentti Timo Viherkentältä osoitti, että tulonhankkimismenojen säättäminen vähennyskeltottomiksi oli Suomessa erittäin poikkeuksellinen verosanktio, jonka toteuttamiseen ei ollut pitäviä oikeudellisia perusteita. SAK toimitti lausunnon pääministeri Petteri Orpolle ja vaati hallitusta perumaan aikeensa.

Hallitus ei kuitenkaan peräytynyt. SAK:laiset liitot ovat vastanneet haasteeseen vahvistamalla järjestäytymiskampanjointia sekä viestimällä ammattiliittojen tarjoaman suojan ja palveluiden merkityksestä. Ay-liikkeen arvo jäsenilleen ei riipu veropykälästä

SAK:n tutkimukset 2025

SAK:n luottamushenkilöpaneelissa toteutettiin 10 kappaletta tutkimuksia vuoden 2025 aikana. Jokaiseen kyselyyn vastasi noin 1 000 SAK:laisten liittojen luottamushenkilöä. Seuraavaksi esimerkkejä luottamushenkilöpaneelin kautta tehdyistä tutkimustuloksista.

■ Työterveyshuolto työpaikoilla

Vuoden ensimmäinen kysely koski työterveyshuoltoa. SAK:n alojen luottamushenkilöiden mukaan työterveyshuolto onnistuu erityisesti työntekijöiden tarpeisiin vastaamisessa ja työkyvyn tukemisessa. Luottamushenkilöistä 70–76 prosenttia katsoo, että työterveyshuolto onnistuu näissä asioissa hyvin. Eniten kehitettävää on johdon ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa, joka toimii noin joka toisen (52 %) luottamushenkilön mukaan hyvin.

■ Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden asema työpaikalla

Luottamushenkilöt antoivat arvionsa myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden asemasta työpaikalla. Vaikka suomalaiset ja ulkomaalaistaustaiset työntekijät tulevat yleisesti ottaen hyvin toimeen keskenään, puutteet suomen kielen taidossa aiheuttavat edelleen liian usein vaaratilanteita työpaikoilla. Työnantajilla olisi mahdollisuus ennaltaehkäistä näitä tilanteita tarjoamalla kielikoulutusta joko työajalla tai sen ulkopuolella, mutta näin tapahtuu harvoin.

■ Ilmastonmuutosta hillitsevät toimet työpaikoilla

Luottamushenkilöpaneelissa yhtenä teemana oli myös ilmastonmuutostoimet työpaikoilla. Vuodesta 2019 vuoteen 2023 ilmastonmuutostoimet etenivät luottamushenkilöiden arvioiden perusteella vauhdikkaasti. Kehitys on kuitenkin tasaantunut vuoden 2023 jälkeen, mutta tästä huolimatta vuonna 2025 toimia ilmastonmuutoksen hidastamiseksi ja siihen sopeuttimiseksi tehtiin lähes kahdella kolmesta (61 %) SAK:n alojen työpaikoista.

■ Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen yleistyy SAK:n aloilla

SAK:n alojen luottamushenkilöistä 41 % kertoo, että työpaikalla on ilmennyt vastentahtoista määräaikaisen työn ketjuttamista joskus tai usein viimeisen kahden vuoden aikana. Luottamushenkilöistä lähes puolet (45 %) arvioi, että lakimuutos, joka mahdollistaa vuoden määräaikaisuuden ilman perustetta, tulee lisäämään määräaikaisen työn ketjuttamista työpaikoilla.

■ Kesätyöntekijöiden palkkaaminen työpaikoille

Kesäduunikysely toteutettiin luottamushenkilöpaneelissa nyt 14. kerran. Tulosten mukaan kesätyöpaikan saaminen vuonna 2025 on haastavampaa kuin vuosi sitten. Tulokset kertoivat myös nollatuntisopimusten käytön yleistymisestä kesätyöntekijöiden palkkaamisessa. SAK:n luottamuspaneelissa tutkittiin luottamushenkilöiden tyytyväisyyttä tes-neuvottelujen lopputulokseen. Niiden luottamushenkilöiden osuus, jotka kertoivat työntekijöiden olevan tyytyväisiä tes-neuvottelujen lopputulokseen, nousi 28 prosentista 31 prosenttiin vuodesta 2022 vuoteen 2025 verrattuna. Tuloksia esiteltiin SAK:n hallitukselle kesäkuussa 2025.

TUTUSTU TUTKIMUKSIIN ►



Suomalaisten kantoja kartoittavat kyselyt

Kansalaiskyselyt toteutti Verian ja niissä vastaajina olivat väestö ja/tai palkansaajat. Ne toteutettiin gallupkyselyinä ja niiden tuloksia hyödynnettiin SAK:n edunvalvontatyössä ja viestinnässä.

Toteutetut kyselyt suomalaisten suhtautumisesta

- Risto Murrin kasvutyöryhmän veroesityksin
- Ay-jäsenmaksun poistamiseen
- Puolustusmenojen kasvattamiseen
- Hallituksen sosiaaliturva- ja sopeutustoimin
- Hallituksen heikennyksiin
- Työperäisen hyväksikäytön torjumiseen.

5

Vaikuttaminen Suomessa ja maailmalla

5.1.

SAK vaikuttaa koko Suomessa

SAK:n alueellinen toiminta

SAK:n alueellinen toiminta on työtä, jota tehdään työntekijöiden aseman ja työelämän kehittämiseksi eri puolilla Suomea. Alue toiminnan kautta SAK ja ammattiliitot ovat läsnä arjessa siellä, missä ihmiset asuvat, työskentelevät ja tekevät päätöksiä. Tavoitteena on varmistaa, että työntekijöiden ääni kuuluu paikallisessa ja alueellisessa päätöksenteossa sekä yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Alueellista toimintaa toteuttavat SAK:n alueelliset toimijat yhteistyössä aluetoimikuntien, ammattiliittojen aluetoimistojen ja alueorganisaatioiden sekä muiden työväenliikkeen toimijoiden kanssa. Yhteistyö on tiivistä ja käytännönläheistä. Sen avulla sovitaan yhteen valtakunnalliset tavoitteet ja alueiden omat tarpeet sekä varmistetaan, että liittojen jäsenet saavat tukea ja tietoa myös alueellisella tasolla.

Keskeinen osa alueellista toimintaa on yhteiskunnallinen vaikuttaminen. SAK osallistuu aktiivisesti keskusteluun alueilla työelämästä, työllisyydestä ja alueiden kehityksestä sekä tekee yhteistyötä alueellisten ja kansallisten päättäjien kanssa. Vaikuttamistyötä tehdään järjestelmällisesti suhteessa kuntien, hyvinvointialueiden ja maakuntien päättäjiin sekä valtakun-

nallisiin poliittisiin toimijoihin. Tavoitteena on tuoda esiin työntekijöiden näkökulmaa, vaikuttaa päätösten sisältöön sekä edistää oikeudenmukaista ja kestävä työelämää.

Alue toiminnassa korostuvat myös verkostoituminen ja viestintä. Pitkäjänteinen mediayhteistyö ja näkyminen alueellisessa julkisuudessa tukevat vaikuttamistyötä ja lisäävät ymmärrystä ammattiyhdistysliikkeen tavoitteista. Alueellinen toiminta luo pohjaa myös vaalivaikuttamiselle ja tukee SAK:n strategia tavoitteita.

Alueellisessa vaikuttamistyössä käsiteltäviä teemoja ovat muun muassa työllisyys, alueiden elinvoima, maakunnallinen edunvalvonta, EU-rahoituksen mahdollisuudet sekä kuntien ja hyvinvointialueiden päätöksenteko. Näiden lisäksi alueellinen toiminta sisältää koulutuksia, keskustelutilaisuuksia, tapahtumia ja



muuta järjestöllistä toimintaa. Näiden kautta vahvistetaan jäsenten osaamista, yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen vaikuttavuutta eri puolilla Suomea.

Vuonna 2025 järjestimme kaksi valtakunnallista tilaisuutta paikallisjärjestöjen sekä aluetoimikuntien aktiiveille: toukokuinen ajankohtaisviikonloppu Vantaalla sekä koulutusristeily Tulevaisuus tänään-tapahtuman yhteydessä lokakuussa. Tilaisuuksissa loimme yhteistä tilanne- ja tulevaisuuden kuvaa, pohdimme muun muassa yhteiskuntavaikuttamisen sekä edunvalvonnan painopisteitä ja keinoja, paikallisen ja alueellisen toiminnan kehittämistä sekä järjestöllistä valmiutta.

Toimintavuonna saimme päätökseen yhteistyössä aktiivien kanssa toteutetun paikallisjärjestöjen mallisääntöjen uudistamisen. Tarkistutimme uudistetut säännöt ennakkoon Parentti ja rekisterihallitus PRH:ssa joulukuussa, ja paikallisjärjestöt hyväksyvät ja ottavat ne käyttöön keväällä 2026. Uudistuksen tavoitteena ja tarkoituksena oli sekä yksinkertaistaa ja keventää paikallisjärjestöjen hallinnollista taakkaa, täsmentää paikallisjärjestöjen tehtäviä ja roolia, suoraviivaistaa ja mahdollistaa ketterämpää toimintaa sekä modernisoida kielellistä ilmaisua.

Maakuntaohjelmissa näkyi koulutus ja osaaminen

SAK:lla oli edustus maan jokaisessa maakunnanliittojen vetämässä maakunnan yhteistyöryhmässä (MYR).

Osallistuimme kuntavaalikausittain uusittavien maakuntaohjelmien valmisteluun aktiivisesti pitkin vuotta 2025 ja kärkiteemojamme olivat osaava työvoima sekä vetovoimaiset ja vastuulliset työpaikat.

Maakuntaohjelmissa asetetaan erityisesti EU-rakennerahastoista rahoitettavien hankkeiden myöntökriteerit. Tämän vuoksi tavoittelimme sitä, että ohjelmien sisältöihin kirjataan mahdollisimman laajasti ammatillisten osaajien tarpeellisuus maakuntien kriittisinä voimavaroina. Työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittäminen katsottiin strategiseksi kysymykseksi, johon panostamalla alueet voivat varmistaa uusia investointeja ja työpaikkoja alueilleen.

Ammatillisten osaajien riittämättömyys on osoittautunut merkittäväksi rajoittavaksi tekijäksi Euroopan kasvulle, joka on aiemmin ollut yksi Suomen merkittävimpiä kilpailutekijöitä. Työnantajien tarjoama koulutus Suomessa on kuitenkin vähentynyt samalla, kun valtiovallan toimet ovat rajoittaneet rajusti aikuiskoulutusta. Tästä syystä EU:n rakennerahastohankkeilla on entistä suurempi merkitys alueellisen osaamisvajeen korjaamisessa.

Nämä tekijät tunnustettiin laajalti myös maakunnissa ja uusissa maakuntaohjelmissa. Vaikuttamistyömme kuitenkin jatkuu, koska valtakunnallisen rakennerahasto-ohjelman lopullisesta sisällöstä päättää seuraava hallitus.

SAK mukana, kun alueilla on päätetty työlupalinjauksista ja saatavuusharkinnasta

Saatavuusharkinta on työvoimapoliittinen menettely alueilla. Sen avulla selvitetään sitä, onko Suomessa jo sopivaa työvoimaa tarjolla olevaan työhön, johon on tulossa työntekijä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelta. Saatavuusharkinta koskee vain suorittavan tason ammatteja, ei asiantuntijoita tai erityisosaajia. Menettely on osa työntekijän oleskeluluvan kaksivaiheista prosessia: TE-toimisto tekee osapäätöksen, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto ratkaisee luvan. Alueelliset linjaukset päivitetään kahdesti vuodessa.

Saatavuusharkinnan tavoitteena on turvata työmarkkinoilla jo olevien työnhakijoiden mahdollisuudet työllistyä sekä varmistaa, että ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa noudatetaan lakeja ja työehtoja.

SAK on ollut mukana alueellisissa valmistelussa, päätöksen tekee alueellinen viranomaisena. SAK ja edustajamme tekevät alueellisissa toimielimissä tiivistä yhteistyötä jäsenliittojen kanssa. Tavoitteena on saada päätösten tueksi aito, tilastoihin perustuva kuva alueiden työllisyystilanteesta eri ammattialoilla. Eri alueiden päätöksentekomenettelyt poikkeavat toisistaan ja tämä hankaloittaa vaikuttamistyötä. Lisäksi osassa alueilla työnantajat kuunnellaan herkemällä korvalla kuin työntekijöitä.

5.2

Välähdyksiä aluetoiminnasta 2025

Etelä- ja Sisä-Suomi

Etelä- ja Sisä-Suomen alueella vuosi 2025 oli SAK:n strategian mukaisesti aktiivisen yhteiskuntavaikuttamisen aikaa. Alueellinen vaikuttamistyö näkyi monipuolisena toimintana eri tasoilla ja useissa eri verkostoissa. SAK:n alue- ja järjestöasiantuntijat osallistuivat esimerkiksi tapaamisiin puolueiden toiminnanjohtajien ja kansanedustajien kanssa. Toimme esiin työntekijöiden näkökulmia. Olimme vahvasti mukana myös maakuntien yhteistyöryhmissä, joissa rakensimme yhteistyötä eri toimijoiden välillä ja edistimme SAK:n tavoitteita maakuntatasolla.

Työllisyysalueiden kehittämisessä saimme sisällytettyä SAK:n esityksiä ja aloitteita sekä alueellisiin työllisyysstrategioihin että maakuntien pitkän aikavälin suunnitelmiin. Erityisenä painopisteenä oli osaavan työvoiman saatavuuden ja koulutuksen näkökulman vahvistaminen, jotta alueen elinvoimaisuus ja kilpailukyky säilyvät. SAK:n aktiivinen rooli mahdollisti sen, että työntekijöiden ääni kuului valmisteluprosesseissa ja strategioissa.

Nuorten työelämä tietoisuuden lisäämistä edistimme oppilaitosvierailuilla, joissa käytiin keskusteluja työelämän pelisäännöistä, työsuhteen ehdoista ja

työelämän tulevaisuuden näkymistä. Näiden vierailujen kautta tavoitimme laajan joukon opiskelijoita ja samalla rakensimme yhteyksiä oppilaitosten kanssa. Aikuiskoulutuksen tilaisuudet tukivat puolestaan alueen henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä paransivat työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Toiminta vastasi suoraan työelämän muuttuviin tarpeisiin, ja osallistujilta saatu palaute oli erittäin myönteistä.

Aluetoimikunnat ja säännölliset toimitsijatapaamiset ovat olleet merkittävä osa alueellista vaikuttamistyötämme. Aluetoimikunnat kokosivat yhteen eri liittojen toimijoita, jotka vaihtoivat tietoa, suunnittelivat yhteisiä toimenpiteitä ja reagoivat nopeasti ajankohdaksiin haasteisiin. Toimitsijatapaamisissa jaettiin hyviä käytäntöjä, kehitettiin edunvalvonnan osaamista ja vahvistettiin yhteistä toimintakulttuuria liittojen kesken. Näiden rakenteiden ansiosta pystyimme vastaamaan alueen tarpeisiin entistä tehokkaammin ja reagoimaan muutoksiin nopeasti alueellisen yhteiskuntavaikuttamisen kautta.

Paikallisjärjestöjen toiminta oli alueellamme virkeää ja ennen kaikkea jäsenistön aktiivisuutta kehittävä. Toimintavuoden aikana paikallisjärjestöt nostivat esiin palkansaajille tärkeitä yhteiskunnallisia teemoja ja muistuttivat päättäjiä numeroiden takaa löytyvistä

ihmisten tarinoista. Yhteistyön lisääntyminen kertoo yhteiskunnan muutoksista ja oikeudenmukaisuuden tarpeesta päätöksenteossa.

Kunta- ja aluevaalit olivat vuoden aikana merkittävä vaikuttamisen paikka. Saimme useita SAK-liittojen jäseniä rohkaistumaan ja asetettumaan ehdolle eri puolilla Etelä- ja Sisä-Suomea. Useat heistä myös valittiin luottamustehtäviin. Tämä on vahvistanut työntekijöiden äänen kuulumista päätöksenteossa erityisesti hyvinvointialueilla ja kunnissa, jotka ovat alueen suurimpia työnantajia. Valittujen luottamushenkilöiden muodostama vaikuttajarekisteri mahdollistaa entistä systemaattisemman yhteydenpidon ja vaikuttamisen suoraan päättäjiin.

Toimintavuonna käsitelimme laajasti työntekijöiden ja heidän perheidensä arkeen vaikuttavia teemoja. Varhaiskasvatuksen resurssien vahvistaminen, koulutuksen kehittäminen, terveydenhuollon palvelujen saatavuus ja laatu sekä asumisen kustannusten hillintä olivat keskustelujen ja päätösten ytimessä. Samoin esiin nousivat kuntien infrastruktuurin kehittäminen, elinkeinopolitiikan suuntaviivat, työllisyyspalveluiden parantaminen sekä ilmastotoimien edistäminen. Päätöksillä saamme aikaan myönteisiä muutoksia, joiden vaikutus ulottuu laajasti koko Etelä- ja Sisä-Suomen alueelle.

Yhteenvetona voimme todeta, että vuoden 2025 aikana SAK:n Etelä- ja Sisä-Suomen alueellinen toiminta oli monipuolista, vaikuttavaa ja tulevaisuuteen suuntaavaa. Yhteistyön voima ja aktiivinen vaikuttaminen ovat mahdollistaneet sen, että olemme saaneet aikaan konkreettisia parannuksia työntekijöiden elämään. Hyvä kello kauas kuuluu ja yhdessä rakennettu muutos jää pysyväksi.

■ Länsi-Suomi

Länsi-Suomen suuralueella toimivat Varsinais-Suomen, Satakunnan ja Pohjanmaan aluetoimikunnat. Järjestötoiminnan uudistumisen myötä vuonna 2025, aluetoimikunnat kokoontuivat nyt ensimmäistä kertaa yhteismitallisesti kaikkien muiden suuralueiden aluetoimikuntien kanssa. Sisällöllisesti samanlaisia kokouksia pidettiin samoihin kaikkialla Suomessa järjestöosaston vetäminä.

SAK:n paikallisjärjestöjä toimi läntisellä suuralueella yhteensä 16, joista Seinäjoen seudun paikallisjärjestö lopetti toimintansa vuoden 2025–2026 vaihteessa. Kartoitimme myös paikallisjärjestöjä muun muassa niiden aktiivisuuden osalta. Osa paikallisjärjestöistä toimi hyvinkin aktiivisesti ja järjesti yhteistapahtumia yli aluerajojen.

Tapasimme alueen toimitsijoita Varsinais-Suomessa, Satakunnassa ja Pohjanmaalla säännöllisesti livekokouksissa ja Teamsin välityksellä. Keskustelut olivat hedelmällisiä ja yhteydenpito koetaan tärkeänä.

Teimme viranomaisyhteistyötä ja alueellista yhteiskuntavaikuttamista monissa eri yhteistyöryhmissä ja neuvottelukunnissa. Keskiössä olivat alueelliset työlupalinjaukset, maakunnallinen edunvalvonta (MYR), EU-rahoitus ja työllisyysalueet.

■ Itä-Suomi

Alueella toimii kolme aluetoimikuntaa. Aiemmat Etelä-Savon ja Kymen aluetoimikunnat yhdistyivät Kaakkois-Suomen aluetoimikunnaksi vuoden alussa. Lisäksi alueella toimii Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon aluetoimikunnat.

Alueen paikallisjärjestöt järjestävät paikallistalossa omia perinteisiä tilaisuuksiaan ja ovat mukana alueen tapahtumissa. Paikallisjärjestöjä alueella on 12. Ay-talviriehat Mikkelin Tornimäessä sekä Ruokolahden FriiSkissä ovat olleet suosittuja. Esimerkiksi Outokummun Okufesteiltä, Lappeenrannan Kalamarkkinoilta ja Kouvolan Taiteiden yöstä löydämme paikallisjärjestöjen edustajia jututtamassa tapahtumissa kävijöitä ajankohtaisella agendalla.

Savo-Karjalan alueella toimii palkansaaajakeskusjärjestöjen yhteistyöryhmät molemmissa maakunnissa. Yhteistyöryhmissä käsittelemme maakunnallisia edunvalvonta-asioita, työmarkkinapolitiikkaa sekä järjestämme tilaisuuksia. Pohjois-Savon yhteistyöryhmä Kolikko järjesti vuonna 2025 webinaarin teemalla Turvallinen työpäivä. Pohjois-Karjalan yhteistyöryhmä Nelistys järjesti puolestaan AVI:n kanssa työsuoje-

luwebinaarin teemoilla ulkomainen työvoima/työperäinen hyväksikäyttö sekä paikallinen sopiminen.

■ Pohjois-Suomi

Vaikeiden pandemiavuosien jälkeen Pohjois-Suomi on ollut voimakkaan kasvun aluetta, josta kiitos kuuluu suurille investointihankkeille, kuten EU:n Oikeudenmukaisen Siirtymän merkittäväälle hankerahoitukselle. Vuonna 2025 pohjoista kuritti kuitenkin vakava talouden syöksykierre, joka näkyi vaikeutuneina työmarkkinoina sekä uusien investointien puutteena. Vaikka pohjoinen ei ole tilastollisesti valtakunnallisessa vertailussa vaikeimpien alueiden joukossa, valtavat etäisyydet ovat luoneet merkittäviä eroja maakuntien sisällä ja tietyillä seuduilla tilanne on hyvin vakava.

Tosiasiat tunnustettuaamme yhteiskuntavaikuttamisen alueellisina kärkinä on toiminut osaamisen kehittämisen vahvistaminen, vastuullisuus, osallistaminen sekä järjestöjen ja yhteistyön vaaliminen niin viranomaisyhteistyössä kuin maakuntaohjelmien valmistelussa.

Aloittaneiden työllisyysalueiden johtoa ja työntekijöitä olemme tavanneet sekä kasvotusten että sidosryhmätilaisuuksissa. Tähän mennessä keskusteluyhteys on ollut luontevaa, koska huolien ja haasteiden on todettu olevan yhteneväisiä.

Työlupalinjauksien osalta teimme liittojen kanssa tiivistä ja merkittävää yhteistyötä, jolla oli huomioon

otettavia vaikutuksia. Tehdyt linjaukset noudattelevat selkeämmin alueen todellisia työmarkkinoita, eikä työmarkkinoita ole avattu ilman valvontaa enää näennäisestä työvoimapulasta kärsiville aloille. Kymmenittäin ammattinimikkeitä palautettiin takaisin saataavuusharkinnan, ja näin myös valvonnan piiriin. Tällä on merkittävä ennaltaehkäisevä vaikutus työperäiseen hyväksikäyttöön, jonka osalta pohjoisessa riittää edelleen haasteita.

Aluetoimikuntia pohjoisen suuralueella toimii kaksi: Lapin aluetoimikunta sekä Pohjois-Pohjanmaa – Kainuu -aluetoimikunta. Kyseisten toimikuntien kesken käydään aktiivista keskustelua ja aluevaikuttamisen painopisteitä on kehitetty ja kehitetään jatkossakin tiedonjaon pohjalta. Alueellinen yhteistyö huipentuu vuosittain ammattiyhdistysaktiivien yhteisiin Pohjois-Suomen AY-päiviin, jotka järjestettiin vuonna 2025 Rovaniemellä.

SAK:n toiminta Ahvenanmaalla

SAK avasi toimiston Maarianhaminassa valtion virastotalolla osoitteessa Torggatan 16 C vuonna 2025 15. tammikuuta ja toimiston avajaisia juhlittiin 5. kesäkuuta.

Ahvenanmaalla on järjestetty koulutus- ja tiedotustoimintaa. Heinäkuun 9. päivä vuonna 2025 järjestimme Maarianhaminan torilla kesätyöinfon ja 16. syyskuuta YhdistysABC-kurssin, johon osallistui aktiiveja neljästä jäsenliitosta. Osallistuimme keväällä ja syksyllä ammattiosastojen ja SAK:n paikallisjärjestön kokouksiin sekä muihin tilaisuuksiin, esimerkiksi

Ahvenanmaan messuille. Vuoden aikana tapasimme ahvenanmaalaisia päättäjiä ja muita sidosryhmiä sekä vierailimme työpaikoilla.

Liittojen jäseniä on neuvottu työsuhteisiin liittyvissä asioissa ja ohjattu tarvittaessa ottamaan yhteys omaan ammattiliittoon. Neuvonnan yhteydessä liittoihin on hankittu myös uusia jäseniä.

FFC:s verksamhet på Åland

FFC öppnade ett kontor den 15.1.2025 i Mariehamn, i statens ämbetshus på adressen Torggatan 16 C. Invigningen av kontoret ordnades den 5.6.

På Åland har utbildnings- och informationsverksamhet ordnats. Den 9.7.25 ordnades sommarjobb-sinformation på torget i Mariehamn och den 16.9.25 kursen FöreningABC, där aktiva från fyra medlemsförbund deltog.

Vi deltog under våren och hösten i fackavdelningarnas och FFC:s lokalorganisations möten samt i andra evenemang, till exempel Ålandsmässan.

Under året träffade man åländska beslutsfattare och andra intressentgrupper samt besökte arbetsplatser.

Medlemmar i förbunden har getts rådgivning i frågor som gäller anställningsförhållanden och vid behov hänvisats att ta kontakt med sitt eget fackförbund. I samband med rådgivningen har också nya medlemmar värvats till förbunden.



Uudet aluetoimikunnat

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen alueellista yhteistoimintaa ohjataan aluetoimikunnissa. SAK:n aluetoimikunnat valitaan joka toinen vuosi. Uudet aluetoimikunnat aloittivat toimintansa vuoden 2025 alussa ja kausi kestää vuoden 2026 loppuun. SAK:lla on 12 aluetoimikuntaa:

- Uusimaa
- Häme
- Pirkanmaa
- Varsinais-Suomi
- Satakunta
- Keski-Suomi
- Pohjanmaa
- Kaakkois-Suomi
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa ja Kainuu
- Lappi

Aluetoimikunnat kokoontuvat neljä kertaa vuodessa. Kokouksia järjestetään aluetoimikunnittain sekä toiminta-alueiden yhteisinä kokouksina livenä sekä Teamsilla. Aluetoimikuntien tehtäviä on muun muassa SAK:n tavoitteiden edistäminen alueellisesti, SAK: laisten palkansaajien yhteiskunnallisen aktiivisuuden vahvistaminen, ammatillisen järjestäytymisen sekä paikallisyhdistöjen toiminnan tukeminen ja vahvistaminen.

SAK:n nuoriso- ja opiskelijatoiminta

Ikäinen vappu -nuorisoriisteilyn järjestimme marraskuussa 2025. Risteilyllä nähtiin reilut 200 osallistujaa eri SAK:laisista ammattiliitoista. Ohjelmaosiossa syvennymme esimerkiksi siihen, missä työelämässä mennään juuri nyt sekä pohdimme sosiaalisen median roolia viestinnän ja vaikuttamisen kanavana.

Vuoden aikana vierailimme oppilaitoksissa puhumassa työelämän pelisäännöistä. Olimme mukana SAKKI ry:n liittokokouksen yhteydessä järjestetyssä koulutuksessa, jossa pidimme työpajaa ja myös syksyllä järjestimme työpajan työelämätaidoista SAKKI ry:n oppilaskuntien aktiiveille. Osallistuimme jäsenliittojen, poliittisten nuorisoyhdistöjen sekä muiden yhteistyötahojen (esimerkiksi ohjaamot) nuorten tapahtumiin esitettyjen pyyntöjen mukaisesti. Pääteemana oli useimmiten työelämätaidot ja vaikuttaminen.

SAK:n ruotsinkielinen toiminta

Vuoden aikana on järjestetty kaikkien jäsenliittojen ruotsinkielisille jäsenille tarkoitettuja viikonloppukursseja Vaasassa 22.–23.3.25 ja Turussa 8.–9.3.25. Ruotsinkielisen seminaarin järjestimme Espoossa 15.–16. marraskuuta 2025.

Tapahtumiin osallistui 75 jäsentä Ahvenanmaalta, Pohjanmaalta, Turunmaalta ja Uudeltamaalta. Kursseilla käsitelimme ajankohtaisia aiheita, muun muassa kunta-

vaaleja, varautumista, nettihuijauksia, politiikan vaikutusta pohjoismaiseen työelämään, lainsäädännön muutoksia ja työmarkkinatilannetta. SAK:n ruotsinkielinen asiantuntijaryhmä kokoontui vuoden aikana kolme kertaa ja kokouksiin osallistui edustajia seitsemästä SAK:n jäsenliitosta. Syksyllä 2025 järjestimme ruotsinkielisen työeläkekoulun yhdessä Telan kanssa.

Svenskspråkig verksamhet

Under året ordnades veckoslutskurser på svenska för medlemmar i alla medlemsförbund i Vasa den 22–23.3.2025 och i Åbo den 8–9.3.2025. FFC:s svenska seminarium seminarium ordnades i Esbo den 15–16.11.2025.

Totalt deltog 75 medlemmar från Åland, Österbotten, Åboland och Nyland i evenemangen. På kurserna behandlades aktuella teman, bland annat kommunalvalet, beredskap, nätbedrägerier, politikens inverkan på det nordiska arbetslivet, lagstiftningsändringar samt arbetsmarknadsläget.

SAK:s svenskspråkiga expertgrupp sammanträdde tre gånger under året, och mötens samlade representanter från sju av FFC:s medlemsförbund. Under hösten 2025 ordnades dessutom en svenskspråkig arbetspensionskola i samarbete med Tela.

5.3

Kansainvälinen vaikuttaminen

Yritysvastuudirektiivi vesitettiin heti uuden komission aluksi

Von der Leyenin toisen komission sääntelyn purkukalokoot kilpailukyvyyn edistämiseksi ovat iskeneet moneen EU-lainsäädäntöön, ja yritysvastuullisuus oli purkulistan kärjessä. Tarkoituksena on heikentää selkeästi muun muassa työntekijöiden turvaa ja ympäristölainsäädäntöä vedoten hallinnollisen taakan pienentämiseen ja globaalin kilpailukyvyyn tavoitteisiin.

Vaikka SAK yritti vaikuttaa voimakkaasti niin Suomen hallitukseen kuin EU-parlamenttiin yhdessä muiden palkansaajajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kanssa, avattiin vasta vuonna 2024 voimaantullut yritysvastuudirektiivi.

Koska sekä EU:n parlamentissa että useissa EU:n jäsenvaltioissa valta on konservatiiveilla ja oikeistopopulisteilla, kolmikantaneuvottelut direktiivin heikentämiseksi olivat nopeita ja niiden kansallinen toimeenpano on jo käynnissä. Suurimpia omnibusin aiheuttamia heikennyksiä ovat huomattavat nostot niiden yritysten liikevaihdossa ja henkilömäärässä, joita direktiivi koskee sekä yritysten huolellisuusveloitteiden rajaaminen niin, ettei se ole enää kansainvälisten standardien mukaista. Lisäksi valtioiden ja yritysten

vastuuta uhrien turvasta, kuten myös uhrin keinoista hakea oikeutta, heikennettiin. Esimerkiksi uhria suojaava ammattiliittojen kanneoikeus ei ole enää osa direktiiviä.

Julkisten hankintojen direktiiviä työstettiin

Von der Laynenin II komissio on päättänyt avata ay-liikkeen toiveen mukaisesti julkisen hankintalain direktiivin, josta odotellaan esitystä vuoden 2026 puolivälissä. Kolmikantaneuvotteluihin valmistautuakseen EU:n parlamentti teki aiheesta oma-aloitemietinnön vuonna 2025. SAK lobbasi voimakkaasti ammattiliittojen pääviestejä STTK:n ja FinUnionsin kanssa ja osallistuimme myös Euroopan ammattiliittojen keskusjärjestö ETUCin koordinointiin aiheesta.

Alkuvuodesta kohteenamme oli parlamentin suomalaiset edustajat ja loppuvuodesta erityisesti komissio muun muassa sosiaalidialogiin kuulemiseen ja sosiaalidialogiin osallistumisen kautta. Toimme keskusteluun liitoiltamme kerättyjä esimerkkejä sekä onnistuneesta että epäonnistuneesta kilpailuttamisesta.

Pääviestimme oli, että hankintalainsäädäntöä on päivitettävä niin, että jo vuonna 2014 tavoiteltu tavaroiden, palveluiden ja urakoiden kilpailun edistämi-

nen laadukkaasti näkyy itse hankinnoissa. Sosiaalisten näkökulmien ja ympäristöstandardien on sisällyttävä aidosti hankintaprosesseihin. Erityisesti on keskityttävä toimiin, jotka mahdollistavat työolojen ja työehtosopimusten ja laadukkaiden työpaikkojen huomioimisen paremmin hankkeissa. Valintakriteereihin olisi lisättävä muun muassa työehtosopimusten käyttö, alihankintaa olisi rajoitettava ja pelkällä hinnalla kilpailuttaminen kiellettävä. Parlamentin oma-aloitemietinnössä tavoitteemme ovat sisällä kohtuullisen hyvin, mutta direktiivin päivittämiseen liittyy myös paljon riskejä.

Työntekijöille oikeudenmukaisen siirtymän direktiivi etenee

SAK on lobannut EU:n komissiota ja parlamentin suomalaisia edustajia yhteistyössä Euroopan ammattiliittojen keskusjärjestö ETUCin kanssa, jotta saamme komission esittelemään työntekijöille oikeudenmukaisen siirtymän direktiivin.

Direktiiville on selkeä tarve, jotta työntekijät pääsisivät vaikuttamaan täysivaltaisesti niin kansallisten ilmastostrategioiden sisältöihin kuin yritysten liiketoimintastrategioihin ja toimiin osana vihreää siirtymää.

Toistaiseksi osallistaminen on heikkoa ja niin energia- ja ilmastostrategiasta kuin ilmastosuunnitelmasta puuttuu edelleen riittävät työvoimavaikutusten arviot ja osaamistarvekartoitukset. Ilman niitä tietoja on vaikea saada tarvittaville oikeudenmukaisen siirtymän toimille rahoitusta, kuten täydennys- tai uudelleen- koulutukselle.

Viime aikoina myös huoli riittävästä toimeentulosta työttömyyden aikana on noussut työntekijöiden huoleksi osana vihreän siirtymän keskustelua. Iloksemme EU:n parlamentti alkoi valmistelemaan oma-aloitemietintöä aiheesta.

Vähimmäispalkkadirektiiviä koskeva tuomio

Unionin tuomioistuin käsitteli niin sanotun vähimmäispalkkadirektiivin pätevyyttä. Tanska vaati direktiivin kumoamista kokonaisuudessaan tai työehtosopimusneuvotteluiden edistämistä koskevien velvoitteiden kumoamista.

Asian taustalla oli ajatus siitä, että direktiivillä olisi potentiaalisesti kielteisiä vaikutuksia sellaisiin jäsenvaltioihin, joiden palkanmääritys perustuu yksinomaan työehtosopimukseen. Suomalainen ay-liike ei ole tulkinnut direktiiviä samalla tavalla, vaan kokee, että direktiivissä nimenomaan tunnustetaan työehtosopimusten merkitys.

Unionin tuomioistuin hylkäsi Tanskan kanteen. Tuomio asettaa kollektiivisen neuvottelun edistämisen keskeiseen asemaan unionin sosiaalisen ulottuvuuden kehityksessä. Se vahvistaa sitä, että työehto-

sopimusneuvottelut nähdään unionin oikeudessa perusoikeutena ja palkanmäärityksen rakenteellisenä elementtinä, ei vain yhtenä mahdollisena palkkapolitiisena välineenä. Tällä on merkitystä paitsi vähimmäispalkkadirektiivin täytäntöönpanossa myös silloin, kun arvioidaan laajemmin tulevia työelämää koskevia unionin aloitteita.

SAK:n Jarkko Eloranta toimi PAY:n puheenjohtajana

Pohjoismainen yhteistyö painottui SAK:n kansainvälisessä työssä entistä enemmän, kun Jarkko Eloranta toimi vuoden 2025 Pohjolan ammatillisen yhteisjärjestö PAY:n puheenjohtajana. Myös yleinen kansainvälinen kehitys korosti pohjoismaista yhteyttä, kun Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa ja Trumpin toinen kausi Yhdysvaltojen presidenttinä loivat pohjoisessa Euroopassakin epävakautta ja turvattomuutta. Turvallisuuspolitiikan noustessa kansainvälisen ay-liikkeenkin keskusteluihin, Pohjoismaiset järjestöt jakoivat näkemyksen Venäjän uhasta ja sen edellyttämästä Euroopan puolustuksen vahvistamisesta. Trumpiin liittyvä epävakaus puolestaan huipentui Pohjoismaissa vuonna 2025 uhkauksiin Grönlannin haltuunotosta. Pohjoismainen ay-liike otti tiukasti kantaa Grönlannin ja Tanskan itsemääräämisoikeuden puolesta.

Marraskuussa järjestimme Helsingissä PAY:n hallituksen kokouksen ja sen yhteydessä laajemmin ay-väkeä keränneen SAK:n, STTK:n ja PAY:n yhteisen demokratiaseminaarin. Seminaariin pohjoismaisten

ay-johtajien ja tutkijoiden rinnalla seminaariin osallistunut Ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin pääsihteeri Luc Triangle kertoi järjestön demokraatiakampanjasta. Kampanja korostaa ay-liikkeen roolia demokraatioliikkeenä aikana, jota leimaa niin autoritaaristen poliittisten johtajien kuin suuryrityksiä johtavien miljardöörienkin kasvava valta.

PAY:n puheenjohtajuuden ohella Eloranta jatkoi Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön ETUCin varapuheenjohtajana ja ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin hallituksen varajäsenenä.



Finunions 30 vuotta

SAK:n ja STTK:n yhteinen edunvalvontajärjestö FinUnions juhli syyskuussa merkittävää merkkipaalua, kun kolme vuosikymmentä edunvalvontatyötä palkansaajien puolesta Brysselissä tuli täyteen. Suomalainen ay-liike on siis puolustanut työntekijöiden etuja Brysselissä yhtä kauan kuin Suomi on ollut EU:n jäsen. Ay-liikkeen myönteinen asenne jäsenyyteen jo 1990-luvun alussa vaikutti osaltaan kansanäänestyksen lopputulokseen, ja siksi voimme juhlia sekä 30 vuoden EU-jäsenyyttä että 30 vuoden vaikuttamistyötä.

EU-lainsäädäntö on ollut merkittävä tuki suomalaisille työntekijöille. Työturvallisuus on parantunut, tasa-arvo edistynyt ja sosiaalinen ulottuvuus vahvistunut. Erityisesti nykyisessä poliittisessa ilmapiiirissä EU tarjoaa turvaverkon työntekijöille.



Katja Syvärinen ETUCin naiskomitean varapuheenjohtajaksi

SAK:n hallituksen varapuheenjohtaja Katja Syvärinen valittiin eurooppalaisen ammattiyhdistys ETUCin naiskomitean varapuheenjohtajaksi lokakuussa 2025. Naiskomitea on nuorisokomitean ohella toinen ETUCin pysyvistä komiteoista, jolla on merkittävä sananvalta EU:n päätöksenteossa. Naiskomitea seuraa tarkasti kesällä julkistetun naisten oikeuksien tiekartan toteutumista ja pyrkii vaikuttamaan 8. maaliskuuta 2026 julkistettavaan EU:n tasa-arvostrategiaan. Ensi vuonna odotetaan myös säädöstä laatutyöpaikoista, missä toivomme näkyvän myös konkreettisia tasa-arvotavoitteita. Naiskomitea pitää niin ikään tärkeänä, ettei säätelyä purkavissa omnibus-paketeissa romuteta naisten asemaa.

Suomen hallituksen toiminta herätti huolta maailmalla

Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC nosti kesäkuussa Suomen varoittavaksi esimerkiksi työntekijöiden oikeuksia kartoittavassa raportissaan.

Suomi mainitaan raportissa esimerkkinä Euroopan alueen huolestuttavasta kehityksestä työntekijöiden oikeuksien suhteen. ITUC kiinnittää huomiota erityisesti lakko-oikeuden rajoittamiseen, laittomiksi katsotuista lakoista määrättyjen lakkosakkojen merkittävään kiristämiseen ja kolmikantaisen yhteistyön heikkenemiseen.

Kolmikanta eli työntekijöiden, työnantajien ja hallituksen edustajien yhteistyö on raportin mukaan muuttunut Suomessa Orpon hallituksen aikana lähinnä muodollisuudeksi, eikä ammattiliitoilla ole enää todellista vaikutusvaltaa työelämää koskeviin uudistuksiin.

Suomen saama arvosana on heikentynyt. Vuoden 2023 asti Suomi sai arvosanan 1, mikä tarkoittaa, että työntekijöihin ja ammattiliittoihin kohdistuu korkeintaan satunnaisia rikkomuksia. Tänä vuonna arvosana on viime vuoden tapaan 2, mikä tarkoittaa toistuvia työntekijöihin ja ammattiliittoihin kohdistuvia rikkomuksia.

5.4

Uusia toimintatapoja käyttöön SAK:n näkyvyyden parantamiseksi

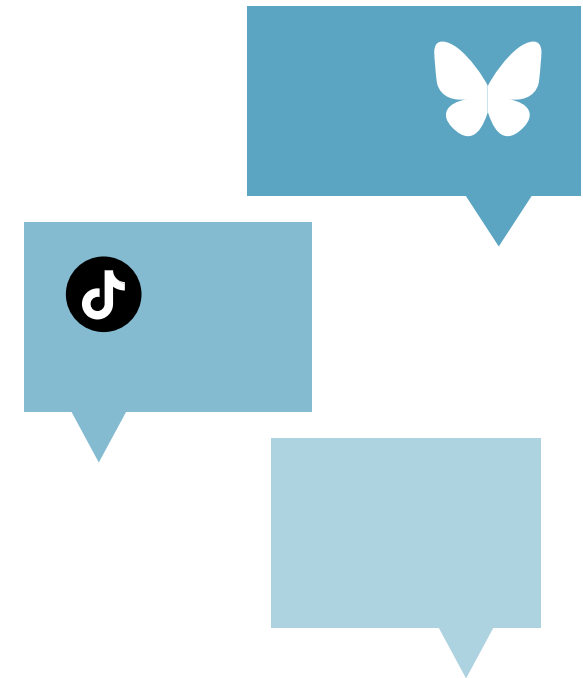
Vuonna 2025 kehitimme SAK:n viestinnässä ja yhteiskuntavaikuttamisessa erityisesti mittaamista ja vaikuttavuuden dataperusteista arviointia. Avoimuusrekisterivaatimus tuli voimaan vuoden 2024 alussa, mutta ensimmäinen varsinainen toimintailmoitus oli tehtävä kesällä 2025. Organisaatioiden on ilmoitettava avoimuusrekisteriin eduskuntaan ja ministeriöihin kohdistuvasta suunnitelmallisesta vaikuttamistoiminnasta ja sen neuvonnasta. SAK:n keskeisiä tehtäviä on tuoda työntekijän näkökulma päätöksenteon tueksi ja rekisteristä saamme hyvän kuvan siitä, mitä ja miten teemme maailman parhaan työelämän eteen.

Rekisteri ja sitä varten hankitut työkalut ovat auttaneet meitä tarkastelemaan omaa toimintaamme uudella tavalla ja vertaamaan sitä myös muihin organisaatioihin. Muotoilimme uudelleen myös median ja sosiaalisen median kautta tulevaa näkyvyyttämme. Aiemmin seurassimme näkyvyyttä edelliseen kauteen tai vuoteen verrattuna, mutta nyt luomme lisäksi keskeisille painopisteille tavoitteet ja keinot, joiden toteutumista seuraamme vielä tarkemmin.

SAK:n näkyvyys keskeisissä sosiaalisen median kanavissa on ollut kasvussa jo pitkään. Siihen on vaikuttanut SAK:n kiinnostavuus Orpon-Purran hallituksen kurjistavan leikkauspolitiikan vastustajana.

Vuonna 2025 kiinnostustamme lisäsi työehtosopimuskierrokseen liittyvä viestintä. Poikkeuksena seuraajamäärän kehityksessä on lyhytviestipalvelu X, jonka käyttöä päätimme vähentää vuoden 2025 alkupuolella. Useat seuraajat poistuivat palvelusta, joten seuraajamäärä on vähentynyt. Tilalle otimme Blueskyn.

Otimme käyttöön myös Tiktokin tammikuussa 2025. Sen sisältö on suunnattu erityisesti yleisölle, joka ei ole muuten viestintämme piirissä. Siitä onkin tullut meille erittäin tehokas kanava puhua ja viestiä ay-liikkeen toiminnasta ja merkityksestä yleisölle: miljoonan katselukerran raja ylitettiin jo keväällä. Loppuvuodesta saimme käyttöömmme lisää tietoa kohderyhmiemme tarpeista ja kiinnostuksen kohteista. Työ jatkuu vuoden 2026 keväällä. Tämä tarjoaa meille mahdollisuuden tavoittaa entistä paremmin meille keskeiset ihmiset ja organisaatiot.



Suosituin sivu

Avoimet työpaikat ay-liikkeessä

Luetuin uutinen

Vuodenvaihteen muutoksia 2025
Työlainsäädäntöön lukuisia heikennyksiä, sosiaaliturvan leikkaukset jatkuvat (11.12.2024)

Luetuin blokkikirjoitus

Jarkko Eloranta: Suma seisoo
(1.2.2025)

Luetuin ruotsinkielinen uutinen

Ändringar vid årsskiftet 2025
Många försämringar inom arbetslagstiftningen, nedskärningarna i den sociala tryggheten fortsätter (20.12.2024)

[LINKKI SIVULLE ▶](#)



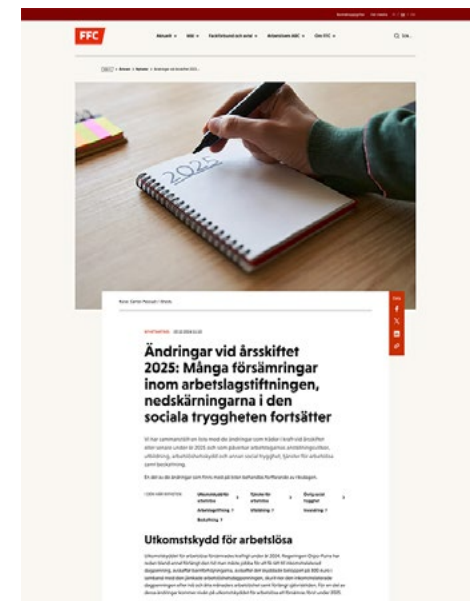
[LINKKI SIVULLE ▶](#)



[LINKKI SIVULLE ▶](#)



[LINKKI SIVULLE ▶](#)



Työelämänpelisäännöt.fi

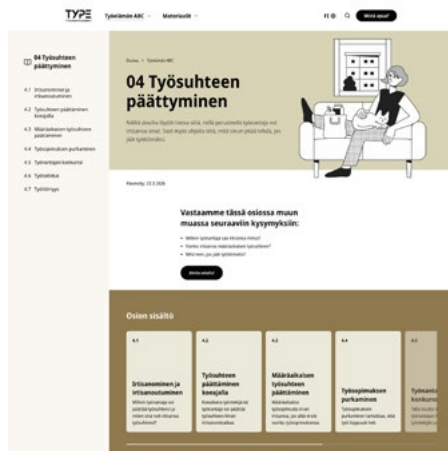
Sivuston katselukerrat

192 503

(-10 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Suosituin sivu
Työsuhteen päättymisen

LINKKI SIVULLE ▶



Suosituimmat kielet

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

Liitot.fi

Yhteydenotot Liitot.fi-palvelun kautta

153

(-24 % edelliseen vuoteen verrattuna)

LINKKI SIVULLE ▶



LinkedIn

Seuraajia



1 444

(+20 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Tavoittavin LinkedIn-julkaisu

Julkaistu 31.1.2025 | Näyttökerrat 3 506

LINKKI JULKAIKUUN ▶



Tiktok

Seuraajia



4 516

Tavoittavin Tiktok-julkaisu

Kesäduunari-info, julkaistu 14.7.2025
Organiset näyttökerrat 374 017

LINKKI JULKAIKUUN ▶



Instagram

Seuraajia

4 328

(+35 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Tavoittavin Instagram-julkaisu

Julkaistu 18.2.2025
Näyttökerrat 23 247

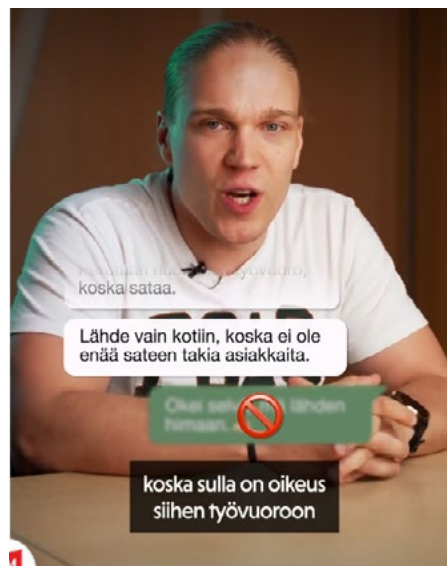
[LINKKI JULKAISUUN >](#)



Tavoittavin Instagram-tarina

Julkaistu 23.9.2025
Näyttökerrat 4 315

[LINKKI JULKAISUUN >](#)



Facebook

Sivun tykkääjiä

14 626

(+21 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Tavoittavin Facebook-julkaisu

Julkaistu 22.8.2025
Orgaaniset näyttökerrat 137 888

[LINKKI JULKAISUUN >](#)



Löntagarenin Facebook-tilin tykkääjät

547

+1 % edelliseen vuoteen verrattuna



X (Twitter)

Sivun tykkääjiä

8 977

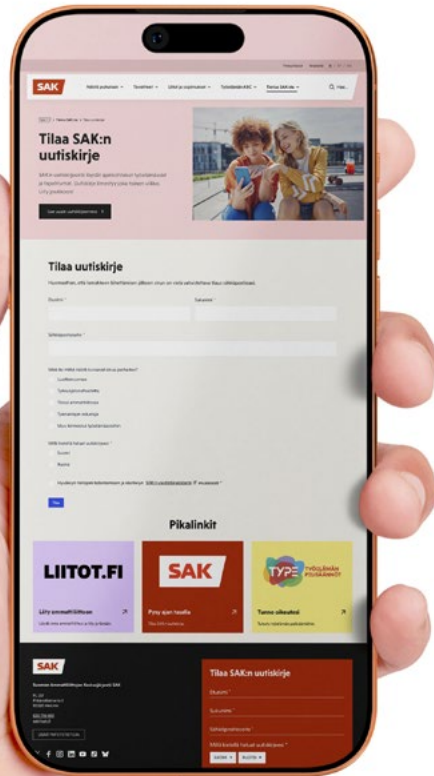
(-5 % edelliseen vuoteen verrattuna)

Tavoittavin twiitti

Julkaistu 5.12.2025
Näyttökerrat 107 867

[LINKKI JULKAISUUN >](#)





SAK:n uutiskirje elää ajassa

SAK:n uutiskirje kertoo työelämän ja työmarkkinoiden ajankohtaisista tapahtumista ja trendeistä. Joka toinen viikko ilmestyvässä kirjeessä kerromme muun muassa työlainsäädännön muutoksista ja esittelemme SAK:n työelämää luotaavien tutkimusten tuloksia. Kerromme myös, millaisia vaikutuksia sosiaaliturvaan tehdyillä muutoksilla on SAK:laisiin työntekijöihin ja työttömiin.

Esittelimme vuoden aikana kirjeessä kaikki Vuoden alueellinen duunari -palkitut. Lisäksi julkaisimme kirjeessä Työelämän ammattilaiset -sarjaa, jossa esittelemme SAK:laisia ammatteja työntekijöiden kautta.

Vuoden aikana ilmestyi 23 uutiskirjettä. Uutiskirjeiden avausprosentit ovat olleet korkeita läpi vuoden ja kirjeen tilausmäärä on kasvanut. Lukijoitamme kiinnostivat erityisesti hallituksen työlainsäädännön heikennykset ja työllisyyspolitiikasta kertovat uutiset. Runsaasti lukijoita sai myös eläkeväitteitä kriittisesti tarkastellut juttumme. Kestosuosikki kirjeessä on vuosittain julkaistava listaus vuodenvaihteen muutoksista.

TILAA ▶

Tilaa uutiskirje osoitteesta
www.sak.fi/uutiskirje

Löntagarens nyhetsbrev

Löntagarens nyhetsbrev berättar vad som just nu händer i arbetslivet och på arbetsmarknaden. I brevet informerar vi om förändringar i social trygghet och arbetslagstiftningen samt om resultaten från FFC:s undersökningar som granskar arbetslivet. Vi har också presenterat medlemmar från FFC-förbunden i serien Yrkesproffs i arbetslivet. Det svenskspråkiga nyhetsbrevet utkom 12 gånger under året.

BESTÄLL ▶

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

Työelämälinkki-uutiskirje

Vakinaistimme työelämätaitoja opettaville ja opinto-ohjaajille suunnatun Työelämä-linkki uutiskirjeen. Lähetimme uutiskirjeen neljästi vuoden 2025 aikana ja se keskittyi uusien ja päivitettyjen Työelämän pelisäännöt -materiaalien esittelyyn ja työelämäuutisiin, jotka liittyvät erityisesti suomalaisen työelämään siirtyviin eli nuoriin ja maahan muuttaneisiin.

6

Vastuullinen SAK

6.1

Palkitut

Vuoden 2025 alueelliset duunarit

Vuoden alueelliset duunarit valitsee SAK:n aluetoimikunnat saamiensa ehdotusten pohjalta. Duunari-palkinnon saajan tulee olla luotettava työtoveri ja innostava työyhteisön jäsen, joka tuo omalla toiminnallaan mukanaan uutta ja raikasta työyhteisön keskuuteen. Hän näkyy persoonallaan myös työyhteisön ulkopuolella, esimerkiksi harrastustoiminnassa

Palkitut

- **Kasper Ruhanen**, tuotantotyöntekijä ja pääluottamusmies (Päijät-Häme)
- **Karol Kula** elintarviketyöntekijä (Kanta-Häme)
- **Lea Ikonen**, siivooja (Kaakkois-Suomi)
- **Tarja Peltola**, hovimestari (Keski-Suomi)
- **Terhi Tammela**, perhetyöntekijä (Lappi)
- **Mika Kulmala**, kokoonpanoasentaja (Pirkanmaa)
- **Päivi Viirumäki**, ravitsemustyöntekijä (Pohjanmaa)
- **Juha Pakarinen**, pääluottamusmies/kiinteistöhuoltaja (Pohjois-Karjala)

ja puhuu työelämäasioista myös työyhteisön ulkopuolella. Hän on ammatistaan ylpeä ja tuo sitä myös rohkeasti esille. Palkintoa ei jaeta pelkästään pitkäaikaisella kokousliihasten treenaamisella.

Vuonna 2025 palkittiin kolmetoista duunaria. Suurin osa heistä saa palkintonsa vappujuhlan yhteydessä.

- **Juho Salmela**, tuotanto-operaattori (Pohjois-Pohjanmaa & Kainuu)
- **Eini Kirsikka-Aho**, pääluottamusmies/laitoshuoltaja (Pohjois-Savo)
- **Tapio Koivuniemi**, kaapelivetokoordinaattori (Satakunta)
- **Mari Laasio**, myyjä (Uusimaa)
- **Tessa Teräs**, Production Operator (Varsinais-Suomi)

JHL 141 valittiin vuoden yhteiskunnalliseksi yhdistykseksi

SAK valitsi ehdotusten perusteella yksityisellä sektorilla työskentelevää sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden henkilökuntaa edustavan JHL ry 141:n vuoden yhteiskunnalliseksi yhdistykseksi. Pääkaupunkiseudulla toimiva yhdistys on tehnyt määrätietoista työtä jäsenmääränsä kasvattamiseksi ja järjestäytymisen edistämiseksi erityisesti maahan muuttaneiden parissa.

Yhdistyksellä on noin 1600 jäsentä. Jäsenmäärä on kasvanut vuosittain. Maahanmuuttajataustaisten jäsenien määrä on yli kolmannes jäsenistöstä ja noin puolet on alle 40-vuotiaita.

SAK myönsi vuoden yhteiskunnallinen yhdistys -palkinnon yhteiskunnallisesti vaikuttavasta toiminnasta nyt ensimmäistä kertaa. Jatkossa palkinto jaetaan vuosittain. Valinta tehdään ehdotettujen SAK:laitten liittojen ammattiosastojen ja SAK:n alueellisten paikallisyhdistysten joukosta. Palkitsemiskriteerien mukaan palkittava yhdistys on onnistunut edistämään työntekijöiden oikeuksia ja hyvinvointia sekä tuomaan heidän näkemyksiään esiin työpaikoilla, paikallisesti ja alueellisesti. Lisäksi yhdistys on toiminut kanavana, jonka kautta jäsenten huolet ja toiveet välittyvät yleiseen tietoon sekä päättäjille.

Meri Holmström ja Lassi Becker palkittiin Duunari-stipendillä



Duunari-stipendi myönnetään vuosittain kahdelle yhteiskunnassa aktiivisesti toimivalle duunarihenkeä osoittavalle nuorelle. Stipendillä SAK haluaa nostaa ammatillisen osaamisen arvostusta. Stipendin saajat julkistettiin SAK:n edustajiston kokouksessa marraskuussa.

Meri Holmström on 33-vuotias ja työskentelee tanssinopettajana Espoon tanssiopistossa. Hän on myös tanssinopettajien pääluottamushenkilö. Holmström oli mukana oman liittonsa Teatteri- ja mediatyöntekijöiden Temen TES-työryhmässä ja työaika-työryhmässä viime neuvottelukierroksella.

Lassi Becker on 27-vuotias ja muun muassa luottamusmies, varapääluottamusmies, työsuojeluasiamies ja ammattiosastoaktiivi. Lisäksi hän on mukana edustamassa ammattiosastoaan SAK:n paikallisessa toiminnassa.

Perustelujen mukaan Lassi Becker on kunnostautunut erityisesti nuorten aktivoimisessa ammattiliiton toimintaan. Hän oli mukana käynnistämässä viime keväänä oman liittonsa Posti- ja logistiikka-alan unionin PAU:n hiipumaan pääsystä nuorisotoimintaa. Ensimmäiseen nuorisotapahtumaan osallistui noin 20 nuorta. Lisäksi liitolle valittiin vuosien tauon jälkeen oma nuorisovaliokunta, joka suunnittelee jatkossa toimintaa ja tapahtumia nuorille jäsenille.

Vuoden opinto-ohjaaja

Vuoden opo -palkinto jaettiin tammikuussa valtakunnallisilla opopäivillä Vaasassa. Valintaraadissa ovat mukana Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Nuorten yrittäjyys ja talous NYT.

Vuoden opinto-ohjaaja **Kaisa Virolainen** kuuntelee nuorten huolia ja auttaa heitä löytämään oman urapolun. Hakemuksen mukaan hän on kannustava tiimipelaaja, joka näkee aina hyvän opiskelijoissa ja kollegoissa.

SAK:n kulttuuriapurahat 2025

SAK:n Kulttuurirahasto jakoi vuoden 2025 apurahoja yhteensä 8 350 euroa 11 hakijalle, jotka edustavat kahdeksaa eri ammattiliittoa.

Tohmajärven autoalan työntekijät, Tohmajärvi, AKT
Kesällä 2025 suoritettava kulttuurimatka
Keski-Suomeen

Helsinki Harps Folk Group, Helsinki, JHL
Irlantilais-suomalaisia työlaulauja
dokumentoivan albumin tuotanto

Aila Peuranen, Kouvola, PAM
Pelastuskoiraharrastuksen tukeminen

Ritva Björkroth, Rauma, PAM
Kansallispuvun ja tykkimyssyn hankinta

Virva Guttorm, Utsjoki, PAM
Yhteiskunnallisesti kantaaottavan
tarinajoulukalenterin kirjoittaminen

Riikka Seppälä, Oulu, PAM
Hyväntekeväisyyteen tehtävien
käsitöiden valmistaminen

Yasmin Elgeraia, Vantaa, PAU
Valokuvaaminen Islannissa

Kasper Malinen, Kuopio, Rakennusliitto
Lautapeli-harrastuksen ja pelikerhon tukeminen

Studiosrock r.y., Raasepori, Sähköliitto
Country-musiikin esittäminen livenä hoivakodeissa

Janne Jämsä, Tampere, Teme
Keramiikkaharrastuksen tukeminen

Kinodrome, Oulu, Teollisuusliitto
Oulun lännenelokuvajuhlat 2025

SAK:n Kulttuurirahaston apurahoja
voivat hakea SAK:laisten ammattiliittojen
jäsenet sekä työryhmät.

SAK:n Kulttuurirahasto kuuluu
Kansan Sivistysrahaston (KSR) säätiöön.
KSR:n toiminnan tarkoituksena on
tukea apurahoin ja tunnustuspalkinnoin
yhteiskunnallisesti suuntautunutta
kulttuuri- ja sivistystyötä, tutkimusta,
opiskelua ja valistustoimintaa.



Vuoden 2025 esimerkilliset työnantajat

Vuoden esimerkillisen työnantajan tittelin sai seitsemän yritystä eri puolilta Suomea. SAK:n aluetoimikunnat valitsivat palkitut SAK:laisten alojen työntekijöiden ehdotusten perusteella.

Palkitsemisen kriteereitä olivat:

- Esimerkillisesti hoidettu jatkuva yhteistoiminta arjessa ja myös muutostilanteissa.
- Luottamukselliset suhteet luottamusmiesten/työsuojevaluvaltuutettujen kanssa.
- Turvallinen työympäristö niin henkisesti kuin fyysisesti.
- Syrjimätön: Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti muun muassa iästä, sukupuolesta ja kansallisuudesta riippumatta.
- Vastuullinen organisaatio, joka huolehtii velvoitteistaan työsuojelun, verojen, ympäristönormien ynnä muun suhteen.
- Vastuullinen hankintaketjuissa ja markkinointitoimissa (myös ulkomaisissa yhteyksissään ja toimipisteissään).
- Esimerkillinen työelämän kehittäjänä, henkilöstö mukana kehittämisessä ja muutostilanteissa.
- Proaktiivinen ote myös työyhteisön kriisitilanteissa.

Berner Oy Heinäveden tehdas

Pohjois-Karjalan vuoden esimerkilliseksi työnantajaksi valitulla Bernerillä kiinnitetään ehdotuksen mukaan aidosti huomioita työntekijän hyvinvointiin ja arjen jaksamiseen. Työhyvinvointia tuetaan monipuolisesti – käytössä on muun muassa E-passi ja senioriohjelma, jotka kannustavat huolehtimaan terveydestä ja jaksamisesta eri elämäntilanteissa.

Ehdotuksen mukaan työpaikalla vallitsee avoin ja keskustelevalta ilmapiiri. Keskusteluyhteys työnjohdon ja henkilöstön välillä toimii hyvin ja paikallisia sopimuksia on pystytty tekemään rakentavassa hengessä.

Berner on myös sitoutunut sekä arvoissa että käytännössä vastuullisuuteen lähiympäristössään ja globaalisti. Esimerkiksi hankintaketjujen vastuullisuutta on kehitetty.

Carrus Delta Oy

Varsinais-Suomen esimerkillinen työnantaja löytyy Liedosta. Carrus Deltalla talouden ja tuotannon haasteet annetaan ehdotuksen mukaan luottamushenkilölle esimerkillisesti tiedoksi.

Carrus Deltan kerrotaan toimineen työnantajana lakon aikana esimerkillisesti keskustellen työntekijöiden edustajien kanssa. Lakon jälkeen työnantaja on yhdessä luottamushenkilöiden kanssa tehnyt oikeanlaisia asioita tuotannon haasteiden voittamiseksi.



Vilpe Oy

Pohjanmaan vuoden esimerkillinen työnantaja on mustasaarelainen Vilpe. Sen toimitusjohtaja on ehdotuksen mukaan aidosti läsnä ja helposti lähestyttävä. Hän arvostaa työntekijöitä ja kysyy henkilöstöltä parannusehdotuksia toimintaan. Yrityksessä vallitsee jatkuvan neuvottelun kulttuuri ja yrityksessä kannustetaan työntekijöitä liikkumaan.

Yhteiskuntavastuusta kertoo, että yhtiön strategiaan on kirjattu, että 0,3 prosenttia liikevaihdosta lahjoitetaan yhteisöjen hyvinvointiin. Lahjoitukset kohdistetaan erityisesti lapsiperheiden hyvinvointiin.

Meira Nova Oy

Tuusulalaisessa yrityksessä yhteistyö on ehdotuksen mukaan henkilöstön, luottamushenkilöiden ja työsuojelutoimijoiden kanssa avointa ja rakentavaa. Työntekijöitä kuullaan ja heitä otetaan mukaan kehittämiseen myös muutostilanteissa. Neuvottelukulttuuri on yrityksessä hyvä ja vaikeistakin asioita voidaan keskustella avoimesti ja luottamuksellisesti.

Yritys panostaa sekä fyysiseen että henkiseen työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Luottamushenkilöt ovat vahvasti mukana kehittämässä ja ideoimassa työturvallisuusasioita. Yhdenvertaisuus näkyy Meira Novalla esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen tekemisessä yhdessä työntekijöiden kanssa.

Yritys tukee esityksen mukaan henkilöstön osamisen kehittymistä ja osallistumista erilaisiin kehitysprojekteihin. Muutostilanteissa toimitaan ennakoivasti ja henkilöstö sekä luottamushenkilöorganisaatio pidetään mukana suunnittelussa.

Osuuskauppa Hämeenmaa

Lahtelaista yritystä keuhutaan esityksessä esimerkilliseksi työnantajaksi, joka hoitaa työnantajavelvoitteensa vastuullisesti ja henkilöstöä arvostaen. Työhyvinvointiin panostetaan johdonmukaisesti ja työympäristö on turvallinen, kannustava ja avoin. Henkilöstön osaamista kehitetään laadukkailla perehdytyksillä ja jatkuvilla koulutuksilla, mikä tukee sekä yksilöiden että koko organisaation kehittymistä.

Palkitsemisjärjestelmä on selkeä ja kannustava ja se koetaan oikeudenmukaiseksi. Palkitsemisjärjestelmä huomioi tasapuolisesti työntekijöiden suoritukset ja vahvistaa motivaatiota.

Yhteistyö luottamushenkilöiden kanssa toimii poikkeuksellisen hyvin. Avoin vuoropuhelu ja rakentava neuvottelukulttuuri edistävät ratkaisujen löytämistä ja luottamusta.

K-Citymarket Pirkkala

Kauppias on ehdotuksen mukaan esimerkillinen työnantaja, joka täyttää palkitsemiskriteerit hyvin. Hänen toimintansa osoittaa vahvaa sitoutumista hyvän työelämän rakentamiseen, henkilöstön hyvinvointiin ja vastuulliseen johtamiseen.

Kauppias kokoontuu säännöllisesti luottamusmiehen ja työsuojelutoimikunnan kanssa keskustelemaan ajankohtaisista asioista. Hän luottaa heidän asiantunteemukseensa myös silloin, kun ei ole itse paikalla. Tämä osoittaa jatkuvaa ja luottamuksellista yhteistyötä arjessa.

Kauppias panostaa työntekijöidensä henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Lisäksi on perustettu "hyvinvointi ja palkitseminen" -tiimi, joka koostuu työntekijöistä ja keskittyy henkilöstön hyvinvoinnin ja palkitsemisen kehittämiseen. Ehdotuksessa kerrotaan, että kauppias luo edellytykset onnistumiseen: kun työntekijät voivat hyvin, myös liiketoiminta voi hyvin.

Laitex Oy

Kaakkois-Suomen esimerkillinen työnantaja on lappeenrantalainen yritys. Ehdotuksen mukaan se tekee yhteistyötä henkilöstön edustajien, muiden alueella toimivien yritysten sekä kaupungin kanssa. Laitex huolehtii henkilöstöstään ja esimerkiksi huomioi vahvasti pitkäaikaiset, ansioituneet työntekijät. Työpaikalla on ehdotuksen mukaan avoin ja rento ilmapiiri työnantajan ja työntekijöiden kesken sekä vahva tiimi/joukkuehenki. Työntekijöillä on mahdollisuus edetä ja kehittyä työtehtävissään ja -urallaan sekä olla vahvasti mukana yrityksen toiminnan rakentamisessa/kehittämisessä. Yritys panostaa kestävään kehitykseen muun muassa vihreällä materiaalinkäsittelyllä.

6.2

Tapautumia

Helsinki Pridessa keskusteltiin muuttuneesta asenneilmapiiristä

SAK osallistui Helsinki Pride -tapahtumaan kesäkuun lopussa. Edellisten vuosien tapaan olimme tapahtuman virallinen kumppani. Helsinki Priden teemana oli ylpeyttä ilman rajoja. Järjestimme Helsinki Pride -viikolla yhdessä Akavan ja STTK:n kanssa työelämä tapahtuman, johon saimme reilusti yli sata osallistujaa. "DEI vai ei? Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanne maailmalla ja Suomessa" -tapahtumassa kiinnitettiin huomiota siihen, että yhteiskunnallinen asenneilmapiiri on muuttunut sekä Suomessa että muualla maailmassa. Yhdenvertaisuuden edistämisessä on tapahtunut myönteistä kehitystä, mutta samaan aikaan syrjintä ja vihamielinen häirintä ovat lisääntyneet.

Paneelikeskustelussa tarkasteltiin yhdenvertaisuutta työelämässä muun muassa transihmisten näkökulmasta. Vuonna 2023 voimaan tullut uusi translaki on helpottanut ja parantanut transihmisten asemaa. Keskustelussa nousivat esille myös yritysten vähentynyt kiinnostus niin sanottuja DEI-koulutuksia eli yhdenvertaisuuskoulutuksia kohtaan ja hallituspuolueiden näkemysten jakautuminen sateenkaari-ihmisten oikeuksien suhteen.

Keskustelijoina Helsinki Pride -tapahtumassa olivat Konecranesin sähkölaitteiden testausosaston tiiminvetäjä ja Sähköliiton edustajiston varapuheenjohtaja Susanna

Suikkanen, deidein CEO & Founding Partner, DEI Consultant Jasmin Assulin, Setan pääsihteeri Kerttu Tarjamo sekä väitöskirjatutkija ja Akavan johtava asiantuntija Miika Sahamies. Keskustelun juonsi seksuaalineuvoja ja some-ammattilainen Joonas Pesonen. Lisäksi tapahtuman aluksi kuultiin Euroopan komission Suomen-edustuston apulaispäällikön ja viestintäpäällikön Kati Laitisen puheenvuoro EU-komission ajankohtaisista sateenkaari poliittisista asioista.

Kaikki kolme palkansaajien keskusjärjestöjen puheenjohtajaa olivat vuoden 2024 tapaan mukana Helsingin Pride -kulkueessa. Kulkueeseen osallistui yhteensä noin 100 000 henkilöä. SAK on ollut mukana Helsinki Pridessa jo vuodesta 2009 lähtien.

Tulevaisuus tänään -tapahtumassa rakennettiin parempaa Suomea

SAK järjesti jo yhdeksättä kertaa Tulevaisuus tänään -tapahtuman. Lokakuun ensimmäisenä lauantaina pidetyssä tapahtumassa pohdittiin, millaisella korjaussarjalla rakennamme yhtenäisempää ja pärjäävää Suomea. Esille nousivat myös globaalin turvallisuuden horjuminen, tekoälyn vaikutukset duunariammatteihin ja sosiaaliturvan tulevaisuus.

Keskusteluihin osallistuivat muun muassa pitkän linjan talousvaikuttaja Sixten Korkman, Ulkopoliittisen

instituutin johtava tutkija Sinikukka Saari, toimittaja Anu Partanen, tutkijatohtori Penni Pietilä, Teknologiateollisuuden puheenjohtaja Ville Voipio, Suojelupoliisin viestintä- ja yhteiskuntasuhdepäällikkö Milla Meretniemi ja SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta.

Tapahtuman avasi Sibelius-Akatemian opiskelijoiden muodostama Glow Up Trio ja keskusteluja luotsasivat media-alan monitoimiosajat Maria Markus ja Sami Turunen.

Helsingin Pikku-Finlandiassa järjestettyä Tulevaisuus tänään -tapahtumaa seurasi paikan päällä noin 400 osallistujaa. Tapahtumaa oli mahdollista seurata myös YouTuben SAKtuubi-kanavalla.

Eriarvoisuusseminaari

Vuonna 2024 aloitettua työtä eriarvoisuusverkoston ylläpitämisessä jatkettiin vuonna 2025. 12.3.2025 järjestettiin Musiikkitalossa SAK:n eriarvoisuusseminaari, johon osallistuivat kansalaisjärjestöjen ja median lisäksi alan huippututkijoita. Seminaarin yhteydessä julkistettiin 45 tutkijan tai asiantuntijan allekirjoittama kannanotto eriarvoisuuden vähentämiseksi Suomessa. Kannanotosta uutisoi esimerkiksi Kirkko ja kaupunki -lehti. Työttömyysbarometrin tuloksia esiteltiin myös tässä tilaisuudessa.

6.3

Henkilöstö

Vuoden 2025 alusta alkaen organisaatiouudistus näkyi henkilöstömäärän tiivistymisen myötä muuan muassa henkilökohtaisten toimenkuvien päivityksenä.

Kertomusvuonna olemme järjestäneet koko henkilöstöllemme esimerkiksi tekoälykoulutusta, englannin- ja ruotsin kielen kurssiryhmiä sekä useita eri osastojen infotilaisuuksia (ns. akvaariot).

Syksyllä vietimme henkilöstön kehittämispäiviä Hämeenkylässä Kartanolla Vantaalla, jossa käsiteltiin uutta strategiaa ja työskenneltiin eri teemojen parissa pienryhmissä. Kuten edellisellä vuonna, myös vuonna 2025 olemme toteuttaneet säännöllisesti

henkilöstökyselyitä (kevällä ja syksyllä Työvire -kysely sekä joulukuussa laajempi Työyhteisövire). Tulosten pohjalta olemme nostaneet esille osastoittain ja koko talon osalta tärkeimpiä kehittämisteemoja ja pohtineet yhdessä askeleita eri toimenpiteisiin.

Työterveyshuolto Terveystalon kanssa on yhteistyö jatkunut tiiviinä. Vuoden 2025 osalta terveysprosentti oli 68, edellisellä vuonna se oli 47 %. Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei raportointikaudella ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

SAK:lle on myönnetty Hyvän mielen työpaikka sekä Green Office statukset.

SAK:n henkilökunta 2025

51

työntekijää



32



19

1 uusi työntekijä, lopettaneet 12

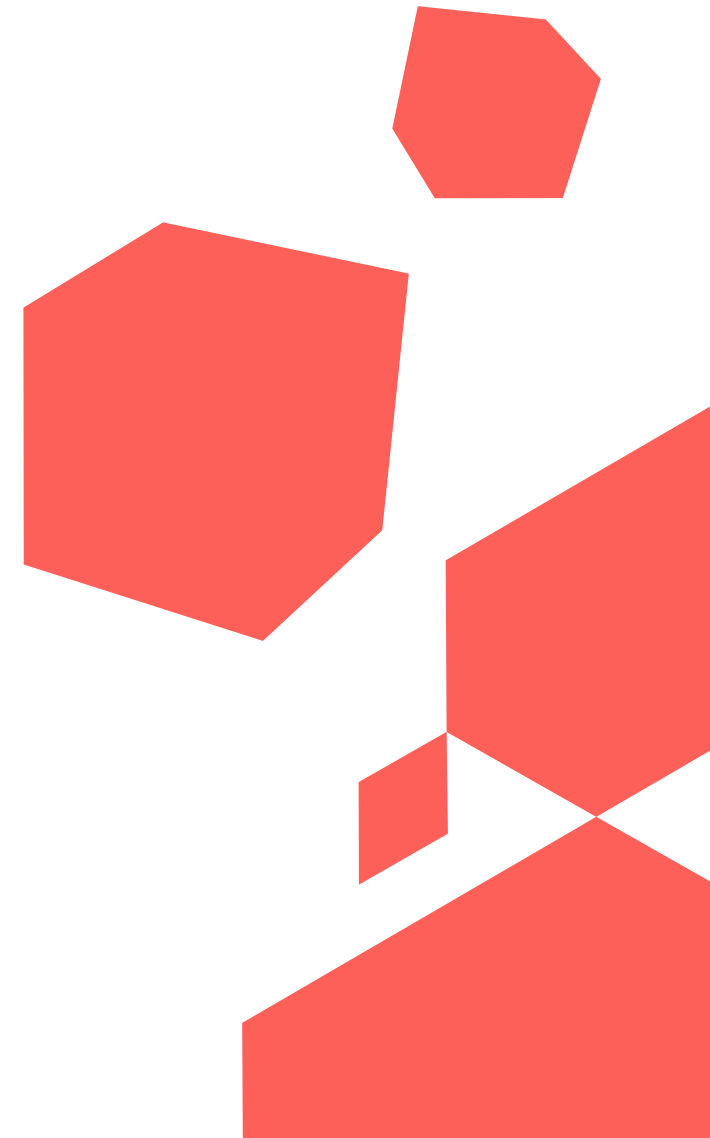
Lopettaneissa mukana muutosneuvotteluissa 2024 päätetyt työsuhteet.

Henkilöstön keski-ikä

49 vuotta

Keskiverto palvelusaika

12 vuotta



6.4

Talous

Sijoituksia reiluun työhön

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

Sijoitusstrategiamme on pitkäjänteisyys, suurten riskien kaihtaminen, sijoitusten turvallinen hajauttaminen sekä jatkuva likviditeetti, joka turvaa riittävän maksuvalmiuden. Tavoitteellisella ja vastuullisella sijoittamisella on suuri merkitys: sen kautta rahoitamme SAK:n varsinaisen toiminnan ja varmistamme toimintamme jatkumisen.

TOIMINTAKULUT

11,2 M€

Henkilöstökulujen osuus kokonaiskuluista

6,1 M€

Vaikuttamis-, edunvalvonta-, viestintä- ja järjestötyöhön käytetty summa

3,1 M€

TASE

79,9 M€

Josta sijoitusomaisuutta

70 M€

Jäsenmaksutuloja kertyi

8,7 M€

Varsinaisen toiminnan kuluista

75 %

rahoitettiin jäsenmaksutuotoilla

SAK:n sijoitukset tuottivat vuonna 2025

8,9 %

Vahva tase tuo vakautta epävarmoina aikoina. Toimintapääoma kasvoi tilikauden ylijäämällä eli 3,1 miljoonalla eurolla

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Pitkäsillanranta 3
PL 157, 00531 Helsinki

sak@sak.fi



@SAKSuomen-
AmmattiliittojenKeskusjarjesto



@sakliitot



SAKtuubi



TikTok @sakliitot



BlueSky @sak.fi

www.sak.fi