

**SASKin**

**kehitysyhteistyöohjelman**

**2018–2025**

**tulosraportti 2018–2021**

**sask<sup>fi</sup>**

# Tiivistelmä

SASK on työelämän ihmisoikeusjärjestö, jonka tavoitteena on kansainvälisen työjärjestö ILO:n määrittelemien **työelämän perusoikeuksien** toteutumisen edistäminen. SASK vahvistaa toiminnallaan ammattiliittojen edunvalvontaosaamista globaalissa etelässä, jotta ne pystyisivät valvomaan työntekijöiden etua entistä tehokkaammin. Vahvat ammattiliitot edistävät vakaampaa kansalaisyhteiskuntaa, sillä niiden kautta työntekijät voivat saada äänensä kuuluviin. SASKin ohjelman pitkän aikavälin tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä ohjelmamaiden mies- ja naistyöntekijöiden oikeudet toteutuvat selvästi aiempaa paremmin. SASKin keinot tavoitteiden saavuttamiseksi ovat ohjelman toteuttaminen globaalissa etelässä sekä viestintä, globaalikasvatus ja vaikuttamistyö Suomessa.

Kansainvälinen toiminta on ryhmitelty ohjelmassa toimialoittain, joita ovat teollisuus, julkiset palvelualueet, rakennus-, puu- ja metsäala, yksityiset palvelualueet, kotitaloustyö, kuljetusala, koulutusala sekä ei-toimialakohtainen työ eli ammattiliittojen keskusjärjestöjen ja työelämän tutkimuslaitosten toteuttamat hankkeet.

Ohjelman **loogisessa tuloksetjussa** kumppanijärjestöjen edunvalvontakyvyn vahvistamiseen tähtäävät toiminnot johtavat rahoituskauden 2018–2021 aikana konkreettisiin tuotoksiin ja tuloksiin. Ohjelmakauden 2018–2025 loppupuolella tavoitteena on saavuttaa myös laajempia vaikutuksia. **Koronapandemia** on vaikuttanut negatiivisesti myös SASKin hankkeisiin ja niiden piirissä oleviin ihmisiin. Pandemian takia esimerkiksi sosiaaliturvan ja työehtosopimusten piirissä olevien ihmisten määrä on monissa maissa laskenut irtisanomisten ja konkurssien myötä. Lisäksi monet valtakunnalliset ja työpaikkatason neuvottelut sekä kehityshankkeet keskeytettiin, mikä kaikki näkyy heikentyneinä oikeuksina. Rahoituskauden 2018–2021 aikana SASK otti käyttöön uuden strategian, jonka myötä SASKin työ nojaa entistä vahvemmin kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemiin työelämän perusoikeuksiin. Uusi strategia on tuonut SASKin toimintaan rahoituskaudella uudenlaisia painotuksia, ja etenkin vaikuttamisviestinnän ja globaalikasvatuksen rooli SASKin työssä on kasvanut.

Kuitenkin rahoituskaudella 2018–2021 SASKin **kansainvälisessä toiminnassa** saavutettiin hyviä tuloksia monilla merkittävillä tulosalueilla. Sosiaaliturvan piiriin on päässyt 1,4 miljoonaa ihmistä lisää, ja työehtosopimusten piirissäkin on lähes 2 500 ihmistä enemmän kuin kauden alkaessa. Ilman koronapandemiaa luvut olisivat selvästi suurempia. Tärkeää on myös se, millaisissa neuvottelupöydissä SASKin tukemat kumppaniliitot pääsevät vaikuttamaan työntekijöiden oloihin ja oikeuksiin. Esimerkiksi minimipalkkaneuvotteluihin osallistui kauden alussa 10 SASKin kumppanijärjestöä ja lopussa 19, eli määrä lähes kaksinkertaistui. Yhä useampi kumppani pääsi mukaan myös muihin yhteiskunnallisiin prosesseihin: kauden alussa sellaisia oli 36 ja lopussa 101, eli päästiin vaikuttamaan lähes kolminkertaiseen määrään asioita.

SASKin **kotimaan toiminnoissa** siirrettiin painopistettä viestinnästä vaikuttamistyön ja globaalikasvatuksen suuntaan. Verkkosivut uudistettiin ja pystyttiin jatkuvasti lisäämään näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa. Globaalikasvatuksessa keskityttiin aktivoimaan entistä enemmän ihmisiä toiminnan piiriin ja syventämään ymmärrystä kansainvälisen toiminnan tarpeellisuudesta ammattiyhdistysliikkeessä. Vaikuttamistyössä alettiin toimia aiempaa strategisemmin ja systemaattisemmin, ja merkittävimpana saavutuksena yhdessä muiden järjestöjen kanssa voisi pitää kirjauksen yritysvastuulaista päätymistä osaksi hallitusohjelmaa, vaikka laki ei tällä hallituskaudella lopulta toteudukaan.

Koronapandemia löi leimansa kaikkiin järjestön toimintoihin, mutta SASK pystyi siirtämään toimintoja verkkoon varsin notkeasti eikä toiminta vaarantunut, vaan pandemia jopa auttoi

löytämään uusia, innovatiivisia keinoja yhteydenpitoon sekä hankekumppanien että vapaaehtoisten lähettiläiden kanssa.

Ohjelman toteutusaste oli rahoituskaudella 89 % (kaudella 2015–2017 94 %). Ohjelman kokonaiskulut olivat 15,4 miljoonaa euroa, josta hanketoiminnan osuus oli 63 %.

## Sisältö:

1	Ohjelman kuvaus .....	1
1.1	Tavoitteet.....	1
1.2	Lähestymistapana muutosteoria .....	1
1.3	Tulosohjausjärjestelmä .....	3
2	Ohjelman toteutus 2021 .....	4
2.1	Kansainvälinen toiminta .....	4
2.2	Kotimaan toiminta.....	7
3	Ohjelman toteutus 2018–2021 .....	8
3.1	Kansainvälinen toiminta .....	8
3.1.1	Toiminnot ja niiden toteutuminen.....	10
3.1.2	Tulosten analysointia pitkän aikavälin vaikutusten osalta (vaikutustaso).....	11
3.1.3	Tulosten analysointia keskipitkän aikavälin tavoitteiden osalta (tulostaso).....	15
3.2	Kotimaan toiminta.....	23
3.2.1	Viestintä .....	23
3.2.2	Vaikuttaminen .....	24
3.2.3	Globaalikasvatus.....	26
4	Muutokset toimintaympäristöissä .....	29
4.1	Mosambik .....	30
4.2	Nepal .....	31
4.3	Myanmar.....	32
4.4	Malawi .....	32
4.5	Filippiinit.....	33
4.6	Indonesia .....	34
4.7	Kolumbia.....	35
4.8	Etelä-Afrikka .....	36
4.9	Namibia .....	36
4.10	Eswatini .....	37
5	Omistajuus, tilivelvollisuus ja läpinäkyvyys .....	38
6	Analyysi onnistumisista, keskeisistä haasteista ja niistä oppimisesta tavoitteiden saavuttamisen kannalta .....	38
6.1	Kansainvälinen toiminta .....	38
6.2	Kotimaan toiminta.....	39
7	Ulkopuoliset evaluoinnit / arvioinnit.....	40
8	Analyysi tulosketjun riskien toteutumisesta ja niiden vaikutuksesta ohjelmalle .....	41
8.1	Toimintaympäristöön globaalissa etelässä liittyvät riskit .....	41
8.2	Väärinkäytökset ja häirintä .....	42
8.3	Toimintaympäristöön Suomessa liittyvät riskit.....	43

8.4	Riskienhallintajärjestelmän toimivuus ja kehittäminen .....	43
9	Arvio ohjelman sisäisistä tulos- ja tuloksellisuuseroista .....	43
10	Ohjelmatulosten kontribuutio SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi.....	45
11	Suhde Suomen muihin poliittisiin tavoitteisiin ja kehitysyhteistyöhön .....	46

# 1 Ohjelman kuvaus

## 1.1 Tavoitteet

SASK pyrkii pitkäjänteisellä toiminnallaan vahvistamaan ammattiliittojen edunvalvontaosaamista ja toimintakykyä globaalissa etelässä, jotta liittojen kyky valvoa työntekijöiden oikeuksia ja etuja paranisi. Onnistuessaan toiminnassaan ammattiliitot edistävät oikeudenmukaisempaa yhteiskuntakehitystä. Yksi ohjelman tärkeä painopiste on naisten aseman parantaminen työmarkkinoilla ja ammatitihdistysliikkeessä kehittämällä heidän järjestäytymis- ja vaikutusmahdollisuuksiaan kumppanijärjestöissä.

Ohjelman **pitkän aikavälin kehitysvaikutuksena** tavoitellaan, että *vuoteen 2030 mennessä SASKin ohjelmamaiden mies- ja naistyöntekijöiden oikeudet toteutuvat selvästi aiempaa paremmin*.

**Tulostavoite rahoituskaudelle** on seuraava: vuoteen 2026 mennessä SASKin tukemat ammattiliitot, jotka ovat tärkeitä kansalaisyhteiskunnan toimijoita ohjelmamaissa, edustavat tehokkaasti työpaikoilla ja yhteiskunnassa nais- ja miestyöntekijöiden sekä myös haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien etuja.

SASKin kehitysyhteistyöohjelman **tuotostavoitteet** rahoituskaudelle 2018–2021 ovat:

- Tuetuilla kumppaneilla on tietoon ja tuloksellisuuteen perustuva toiminnanohjausjärjestelmä (PMER), johon sisältyy jatkuva dialogi järjestön toimijoiden ja toimialan työntekijöiden välillä. Tuetut kumppanit osaavat toimia strategisesti ja analyyttisesti.
- Tuettujen kumppaneiden läsnäolo työpaikoilla on parantunut systemaattisen toimintatavan ja riittävien ja osaavien toimijoiden ja aktiivien kautta.
- Tuettujen kumppaneiden resursointi ja hallinto on kehittynyt parempien ja innovatiivisten jäsenmaksukeräysmenetelmien sekä kehittyneen ja tarveperäisen toimijoiden ja aktiivien osaamisen kehittämisen kautta.

Ohjelman tulosten saavuttamista mitattiin kullekin tavoitteelle määritellyillä mittareilla, jotka on lisätty ohjelman tuloskehikossa (liite 2).

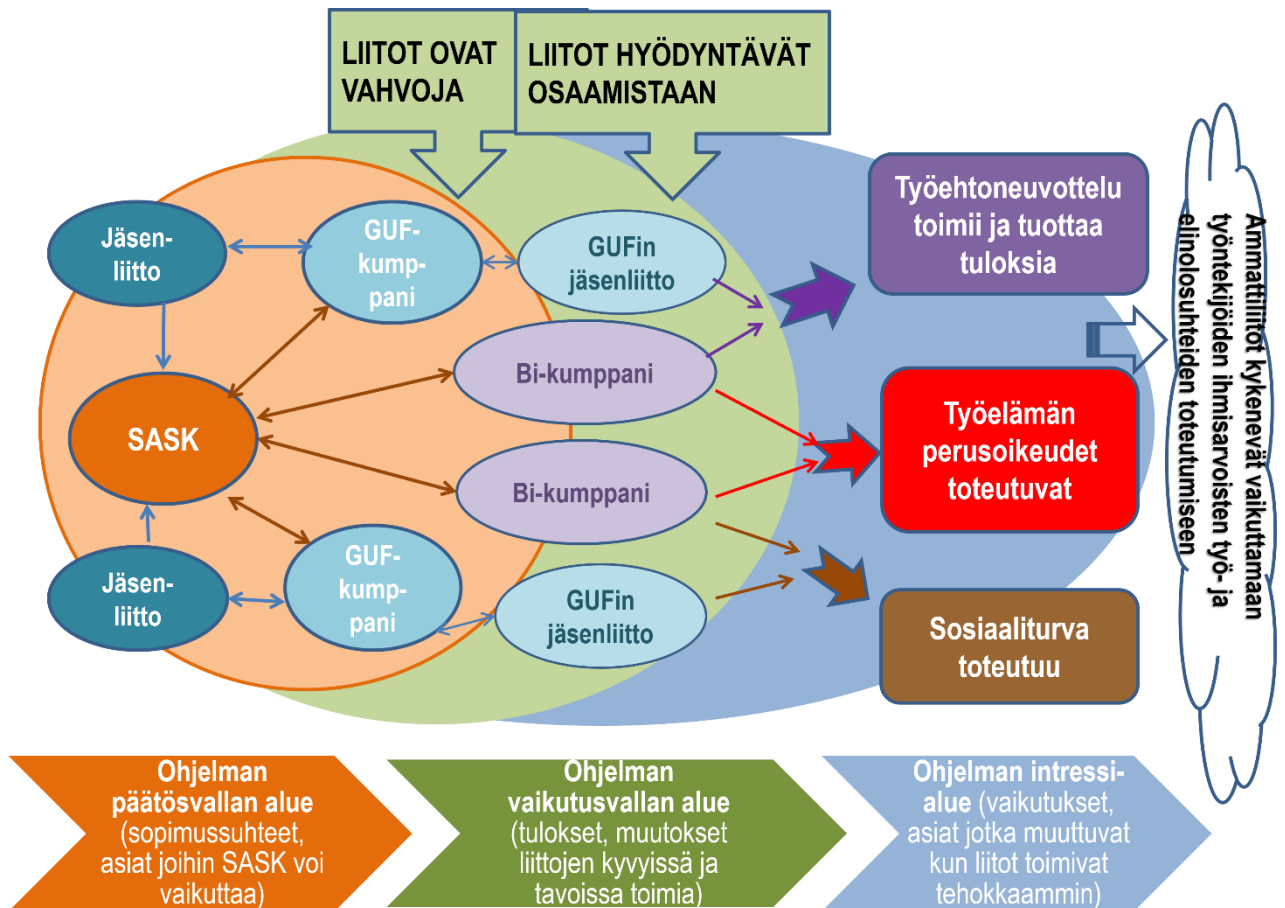
## 1.2 Lähestymistapana muutosteoria

SASKin ohjelman lähestymistapa on **toimijaperustainen muutosteoria** (Actor-Based Theory of Change), jossa haetaan muutosta SASKin kumppanijärjestöjen edunvalvontakykyyn. Ohjelma vahvistaa sitä kehittämällä kumppaneiden strategista johtamista ja hallintoa sekä lisäämällä kumppanijärjestöjen läsnäoloa ohjelmamaiden työpaikoilla.

Muutosteoria on toimintatapa, jossa painotetaan ennalta määriteltyjen tavoitteiden asettamista ja tulosten seuraamista. Tavoitteena on parantaa tietoon perustuvan päätöksenteon johtamista suunnittelun ja oppimisen avulla sekä edistää tuloksista raportointia. Lähestymistavan etu on suunnitellun lopputuloksen ja todellisten tulosten välisen eron tekeminen oletusten ja riskien määrittelyn kautta. Toimijaperustainen muutosteoria soveltuu erityisen hyvin SASKille, jonka työssä tulosten saavuttaminen on pitkä ja vaativa prosessi. Tulosten syntymiseen vaikuttavat samanaikaisesti **lukuisat toimintaympäristön positiiviset ja negatiiviset tekijät** (mm. kansalaisyhteiskunnan toimintamahdollisuudet, maan demokratiakehitys, lainsäädännön muutokset ja kansantalouden trendit), joihin SASK tai sen kumppanit eivät voi vaikuttaa.

26.8.2022

Kuvio 1. SASKin ohjelman toimijapohjainen muutosteoria rahoituskaudella 2018–2021



SASKin muutosteoriaa kuvaavasta kuviosta nähdään, kuinka ohjelman *päätösvallan alue* kattaa sopimukselliset kumppanuussuhteet, yhteistyön toteuttamisen suunnitelmien mukaisesti ja toiminnasta syntyvät suorat tuotokset.

Ohjelman *vaikutusvallan alue* on ensisijaisesti SASKin kumppaneiden toimialaa. Kumppanijärjestöissä syntyvät ohjelman tulokset. **Niihin vaikuttavat paitsi toimintojen tuotokset myös hankkeissa mukana olevien järjestöjen päätökset siitä, miten he tuotoksia hyödyntävät.** Ohjelmansa seurannassa SASK kiinnittää erityistä huomiota toimintaympäristön muutoksiin ja rajoituksiin sekä poliittisen tilan laajentumiseen tai supistumiseen. Ne muokkaavat kumppaniliittojen toimintamahdollisuuksia suuresti ja vaikuttavat näin joko positiivisesti tai negatiivisesti tulosten syntymiseen. SASKin roolina on tukea ja vahvistaa tulosten syntyä, mutta päävastuu niiden saavuttamisesta on hyödynsaajilla.

Kehitysyhteistyöohjelman *intressialue* on suorien ja epäsuorien vaikutusten alue, jossa hankkeiden tulokset eri maissa vaikuttavat pitkäkestoisimpiin prosesseihin ja yhteiskunnallisten muutosten syntyyn SASKin toimintamaissa. Toimintaympäristön vaikutus on tällä tasolla erittäin suuri.

26.8.2022

### 1.3 Tulostausjärjestelmä

Ohjelman 2018–2021 toteutusta ohjaa SASKin **tulostausjärjestelmä** (liite 5). Se kattaa koko ohjelmasyklin. Sen mukaan **ylintä päätösvaltaa** käyttää SASKissa yhdistyksen kokous. **Strategista päätösvaltaa** käyttävät säännöissä ja ohjesäännöissä määriteltyjen valtuuksien puitteissa hallitus sekä toiminnanjohtaja. **Operatiivista päätösvaltaa** käyttävät toiminnanjohtaja ja eri yksiköiden päälliköt. SASKin strategiassa (liite 6) on määritelty SASKin toiminnan tarkoitus, sitä ohjaavat periaatteet ja laajat kehitystavoitteet. Strategia uudistettiin ja otettiin käyttöön tammikuussa 2020.

Strategian toiminnallistavassa ohjelma-asiakirjassa ja siihen sisältyvässä **päivitettyssä tuloskehikossa** (liite 2) määriteltiin SASKin toiminnan konkreettiset tavoitteet, niiden saavuttamista mittaavat indikaattorit sekä ohjelman toimenpiteet rahoituskaudelle 2018–2021.

Ohjelman toteutusta seurataan **ohjelma- ja hanketason indikaattorien** avulla suunnitellusti vuosittain. Tietoa on kerätty koko ohjelmakauden ajan IRMA-projektitietokantaan, mikä on mahdollistanut tiedon aggregoinnin ja analysoinnin. Analyysiä tukevat myös hanketason **prosessit ja hallintotyökalut**, kuten hankkeiden suunnittelun, seurannan, raportoinnin ja arvioinnin ohjeistukset, lomakkeet ja käytännöt. Ne ovat kattavasti käytössä ohjelman eri osa-alueilla ja vahvistavat **tulosperustaisuutta** hankehallinnossa. Niiden avulla hankkeista saadaan tietoa ohjelmataason seurantaan, kehittämistyöhön sekä viestintään ja vaikuttamistyöhön Suomessa.

Vuoden 2020 aikana valmisteltiin ohjeistus ja aikataulutus hankkeiden **fasilitoitujen itsearviointien** suorittamiseksi ja pilotoitiin metodia kahden hankekumppanin kanssa Kolumbiassa. Kokemukset ja palaute olivat todella positiivisia. Suurin osa ohjelmaan kuuluvista hankkeista arvioitiin syksyn 2020 ja kevään 2021 aikana fasilitoituina itsearviointeina. Ne toimivat keskeisenä materiaalina ohjelman puolivälivaluuaatiossa, joka toteutettiin virtuaalisesti koronapandemian seurauksena. Fasilitoidut itsearviot ovat kustannustehokkaita, erittäin osallistavia ja yhteistyön päättyessä toimivat hyvin osana exit-prosessia.

Ohjelman suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja raportoinnista SASKin hallinnolle vastaavat toimiston henkilökunta Helsingissä ja maailmalla. SASKin kumppanit globaalissa etelässä raportoivat hankkeiden toteutuksesta SASKin kansainvälisen toiminnan yksikölle. Ohjelman ja siihen liittyvien hankkeiden hallintokykli tärkeimpine toimenpiteineen on kuvattu SASKin tulostausjärjestelmässä (liite 5).

Ohjelman tulostausjärjestelmä tuottaa raportointitietoa sen eri tasoilla. Hankkeista laaditaan neljännesvuosittaiset seurantaraportit sekä vuosiraportit. Vuosiraporteissa arvioidaan hankkeiden toteutumana lisäksi niiden laatua, relevanssia, muutoksia toimintaympäristössä ja riskejä. Hankekohdaisista arvioinneista koostetaan vuosittain koko kumppanikentän kattava kokonaisarviointi. Ohjelman tuotoksia ja tuloksia aggregoidaan hankkeiden tuotoksista ja tuloksista toimialoittain sekä kattaen koko ohjelman.



26.8.2022

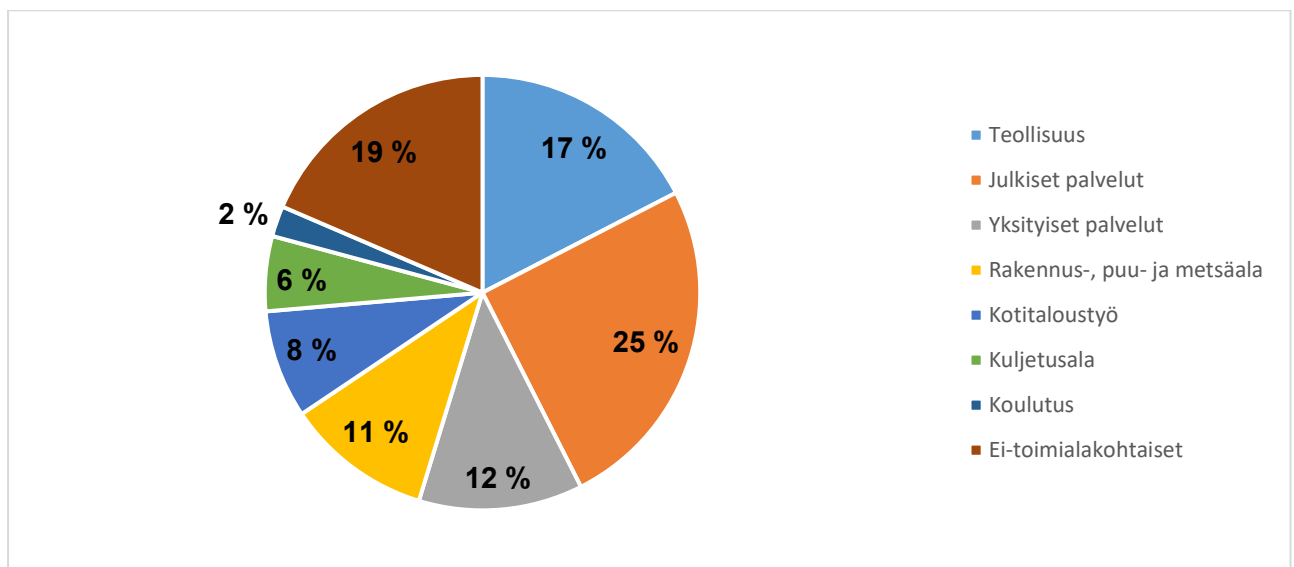
## 2 Ohjelman toteutus 2021

Vuosi 2021 oli SASKin kehitysyhteistyöohjelman 2018–2025 neljäs toteutusvuosi. Ohjelman toteutuneet kulut vuonna 2021 olivat yhteensä 4,8 miljoonaa euroa, 7 prosenttia yli budjetoidun. Kansainvälisen toiminnan osuus kuluista oli 83 %, kotimaan toiminnan 8 % ja hallinnon osuus 9 %. Hankekohtainen talousraportti löytyy liitteestä 9 ja ohjelman tilintarkastusraportti on liitteenä 10.

### 2.1 Kansainvälinen toiminta

Vuonna 2021 SASKin ohjelmassa toteutettiin 37 hanketta. Lisäksi jatkettiin vaikuttavuustutkimusta Mosambikissa. Kehitysyhteistyöohjelmassa kansainvälinen toiminta on ryhmitelty toimialoittain, mikä on SASKin jäsenjärjestöjen näkökulmasta relevantti ryhmittely. Vuonna 2021 **ohjelman toimialat** suuruusjärjestyksessä toteutuneiden kulujen mukaan olivat julkiset palvelualat, ei-toimialakohtainen työ eli keskusjärjestöt ja tutkimuslaitokset, teollisuus, yksityiset palvelualat, rakennus-, puu- ja metsäala, kotiapulaistyö, kuljetusala sekä koulutusala (kuvio 2).

Kuvio 2. Hanketoiminnan jakautuminen toimialoittain 2021 toteutuneiden kulujen mukaan



Hanketoiminnan, eli SASKin kumppaneiden globaalissa etelässä toteuttaman toiminnan, kokonaisbudjetti oli **2 820 000** euroa ja toteutuneet kulut **3 315 501** euroa. Taulukosta 1 nähdään, että toteutusaste oli 118 %, mitä voidaan pitää erinomaisena tuloksena. Koronapandemiolla on ollut merkittävä vaikutus ohjelman toteuttamiseen ja vuoden 2021 ohjelmabudjetti tehtiin hankekumppaneiden tekemien (näin jälkikäteen arvioiden ehkä liiankin varovaisten) toteutusarvioiden pohjalta syksyllä 2020, jolloin arvioitiin pandemian rajoittavan toimintoja erittäin paljon eri maissa. Todellisuus oli kuitenkin toinen, sillä monissa keskeisissä SASKin ohjelmamaissa rajoituksia purettiin ja kevennettiin. Se mahdollisti suunnitelmien täysimääräisen toteuttamisen vuonna 2021 ja aikaisempien peruutettujen suunnitelmien toteuttamisen.

SASKin onnistumista neljäntenä ohjelmavuonna voi myös analysoida sen perusteella, miten hyvin eri toiminnot ovat toteutuneet suhteessa suunnitelmiin. Taulukosta 2 nähdään, että vuonna 2021 SASKin **kehitysyhteistyöohjelmassa toteutettiin globaalissa etelässä yhteensä 3 632 toimintoa**. Voidaan sanoa, että toimintojen osalta vuosi 2021 oli äärimmäisen hyvä. Suunnitelmat ylitettiin

26.8.2022

kaikissa kategorioissa hankehallintoa lukuun ottamatta. Esimerkiksi koulutus sekä myös edunvalvonta ja kampanjointi onnistuivat reilusti yli odotusten.

**Taulukko 1. Hanketoiminta 2021 toimialoittain**

Toimiala	Budjetti	Toteutunut	Osuus	Toteutusaste	Hankemäärä
Teollisuus	632 000 €	577 400 €	17 %	91 %	7
Julkiset palvelut	583 000 €	832 727 €	25 %	143 %	10
Yksityiset palvelut	356 000 €	404 126 €	12 %	114 %	4
Rakennus-, puu- ja metsäala	329 000 €	360 309 €	11 %	110 %	4
Kotitaloustyöntekijät	203 000 €	266 472 €	8 %	131 %	3
Kuljetusala	143 000 €	184 641 €	6 %	129 %	3
Koulutus	42 000 €	75 257 €	2 %	179 %	1
Ei-toimialakohtaiset hankkeet	532 000 €	614 569 €	19 %	116 %	5
<b>Yhteensä</b>	<b>2 820 000 €</b>	<b>3 315 501 €</b>	<b>100 %</b>	<b>118 %</b>	<b>37</b>

**Toimintoihin osallistui aktiivisesti yli 127 700 henkilöä, joista 62 % oli naisia**, joten SASKin erittäin pitkäjänteinen työ sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi tuottaa tuloksia. Toimintojen toteutusaste oli 127 % suunnitellusta, mitä voidaan pitää erittäin hyvänä tasona ja osoituksena kumppaneiden kustannustehokkaasta toimintatavasta.

**Taulukko 2. Suunnitellut ja toteutuneet toiminnot 2021**

Toiminnot	Suunniteltu			Toteutettu				
	Lukumäärä	Osallistujamäärä	Naisten osuus (%)	Lukumäärä	Osallistujamäärä	Naisten osuus (%)	Osallistujatoteuma (%)	Toimintototeuma (%)
Koulutus	842	19 144	49 %	926	46 655	73 %	244 %	110 %
Jäsenhankinta	1 208	29 293	54 %	1 546	33 935	55 %	116 %	128 %
Tutkimus	97	410	61 %	135	2 621	83 %	640 %	139 %
Edunvalvonta ja kampanjointi	437	22 108	54 %	763	42 235	56 %	191 %	175 %
Hankehallinto	277	1 610	49 %	262	2 282	44 %	142 %	95 %
<b>Yhteensä</b>	<b>2 861</b>	<b>72 565</b>	<b>53 %</b>	<b>3 632</b>	<b>127 728</b>	<b>62 %</b>	<b>176 %</b>	<b>127 %</b>

Taulukkoon 3 on koottu yhteen vuoden 2021 tuloksia keskeisimpien mittareiden osalta. Kokonaisuudessaan vuoden 2021 tulokset on esitetty laajassa tulostaulukossa liitteessä 4. Taulukosta näkyy, että vuonna 2021 SASKin kumppanit saivat yli 315 000 työntekijää sosiaaliturvajärjestelmien ja yli 36 000 uutta työntekijää työehtosopimusten piiriin. Myös jäsenhankinta onnistui hyvin; kumppaniliittoiin saatiin yli 1,8 miljoonaa uutta jäsentä, joista lähes 289 000 on nuoria (alle 36 v.). Kumppaniliittojen järjestämiin ay-oikeuksia koskeviin koulutuksiin osallistui lähes 61 000 ihmistä. Lisäksi yli 7 000 ihmistä koulutettiin johtamistaidoissa, jäsenrekrytoinnissa sekä tasa-arvoasioissa.

26.8.2022

Varsinaisten muutosten aikaansaaminen ohjelman tavoitteiden osalta on pitkän prosessin seuraus ja vuosien työn tulos. Vuoden 2021 toiminnan tulosten analysointi pitkän aikavälin vaikutusten ja tulostasojen muutosten osalta käsitellään osana koko ohjelmakauden tulosten yhteydessä.

**Taulukko 3. Ohjelman tuloksia keskeisimpien indikaattoreiden valossa vuonna 2021**

Indikaattori	Lähtötila vuonna 2018	Muutos vuodessa	Tilanne vuoden lopussa 2021	Tavoite 2021 (asetettu 2018)	Toteuma (%)
<b>II 6.2.</b> Sosiaaliturvajärjestelmiin osallistuvien työntekijöiden määrä	1 952 836	315 179	3 320 584	3 021 600	110 %
<b>OI 1.1.</b> Valtakunnallisiin palkkanuotteluihin osallistuvien kumppaniliittojen määrä	9	8	18	10	180 %
<b>OI 1.2.</b> Toimialakohtaisiin palkkanuotteluihin osallistuvien kumppaniliittojen määrä	11	11	27	114	193 %
<b>OI 6.1.</b> Työehtosopimusten kattamien työpaikkojen määrä tuetuilla aloilla	1 770	22	2 075	2 202	95 %
<b>OI 1.3.</b> Paikallisiin työpaikkatason neuvotteluihin osallistuvien kumppaniliittojen määrä	46	22	80	90	89 %
<b>OI 10.1</b> Prosessien määrä, joissa ammattiliitot ovat mukana ja joiden tavoitteena on parantaa työntekijämyönteistä politiikkaa	36	27	108	70	154 %
<b>OI 11.1.</b> Nuorten jäsenten (alle 36 v.) määrä kumppaniliitoissa	269 339	288 756	597 148	337 151	177 %
<b>OI 4.1.</b> Jäsenmäärä kumppaniliitoissa	3 284 021	1 825 583	5 214 217	3 927 465	132 %
<b>OI 5.1.</b> Jäsenmaksua maksavien jäsenten määrä kumppaniliitoissa	110 648	27 531	191 896	194 019	99 %
<b>OI 7.1.</b> Työehtosopimusten kattamien työntekijöiden määrä	179 688	2 422	179 118	238 453	75 %
<b>OPI 1.3.1.</b> Johtamistaidoissa koulutettujen aktiivien määrä kumppaniliitoissa	2 279	1 798	7 081	4 539	156 %
<b>OPI 2.2.1.</b> Järjestämis- ja jäsenhankintakoulutuksen suorittaneiden toimitsijoiden ja aktiivien määrä kumppaniliitoissa	2 479	4 316	11 467	6 054	189 %
<b>OPI 2.4.1.</b> Kumppaniliittojen järjestämiin peruskoulutuksiin osallistuneiden työntekijöiden määrä	121 207	60 897	426 961	319 838	133 %
<b>OPI 2.6.1.</b> Tasa-arvokoulutuksiin osallistuneiden toimitsijoiden ja aktiivien määrä	1 615	1 557	7 299	4 318	169 %

26.8.2022

## 2.2 Kotimaan toiminta

Vuonna 2021 kotimaan toiminnoissa keskityttiin syventämään ymmärrystä kansainvälisen toiminnan tarpeellisuudesta ammattiyhdistysliikkeessä, työelämän perusoikeuksien tärkeydestä globaalisti sekä vahvistamaan SASKin vapaaehtoisverkoston toimintaedellytyksiä Suomessa. Vapaaehtoisille tarjottavia toimintamuotoja kehitettiin edelleen, ja tietoa toiminnasta levitettiin viestinnän ja vaikuttamistyön keinoin. **Toiminta toteutettiin lähes täysin verkkopohjaisesti.** Etäosallistuminen tarjosi osallistumismahdollisuuden suuremmalle joukolle SASKin toiminnasta kiinnostuneita ihmisiä, mutta riskinä on, että kiinnittyminen toimintaan on heikompaa. Siksi SASK jatkoi ja jatkaa pandemiatilanteen helpottaessa myös lähitilaisuuksien järjestämistä.

**Lähettiläskoulutuksia** eli SASKin vapaaehtoisiksi valmentavia koulutuksia järjestettiin kolme hyödyntäen Howspace-verkkokoulutuslustoja. Lisäksi vuoden 2021 aikana järjestettiin yksi Palvelualuejen Ammattiliitto PAMin jäsenkunnalle suunnattu koulutus sekä ensimmäistä kertaa SASKin historiassa englanninkielinen koulutus. Näihin viiteen lähettiläskoulutukseen osallistui **yhteensä 107 ihmistä**. Heistä naisia oli 74 % ja miehiä 26 %. Lähettiläskoulutusten lisäksi järjestettiin Afrikan mantereeseen työelämäkysymyksiin keskittynyt teemakoulutus, johon osallistui 20 SASK-lähettilästä. Lähettiläiden määrä vuoden 2021 lopussa oli 482.

Lähettilästreffejä tai toiminnan kehittämiseen liittyviä **työpajoja** järjestettiin kahdeksan, joihin osallistui yhteensä 61 lähettilästä. Lisäksi SASKin teemoja käsitteleviä elokuvailtoja ja keskusteluiltoja järjestettiin viisi ja niihin osallistui yhteensä 51 osallistujaa. Alueverkostojen vahvistavia alueellisia WhatsApp -ryhmiä oli 11, ja niissä oli mukana yhteensä 95 lähettilästä.

**SASKin verkkosivuston kävijämäärät** kasvoivat vuonna 2021 hieman: eri käyttäjiä oli 23 565 (vrt. 2020: 23 287) ja istuntoja 53 272 (vrt. 2020: 49 486). **Digitaalisessa uutismediassa** SASKiin liittyviä osumia oli vuoden aikana hieman enemmän kuin edellisellä vuonna eli 897 (vrt. 2020: 838). Jäsenjärjestöjen lehdissä SASK mainittiin 47 kertaa (vrt. 2020: 19) ja muissa medioissa 14 kertaa (vrt. 2020: 5). Viimeksi mainituissa kasvu oli merkittävää.

**Sosiaalisen median kanavissa** SASKin seuraajamäärät kasvoivat vuoden aikana. Tärkeimmät mediat ovat Twitter, Facebook ja Instagram, niissä tykkääjä- / seuraajamäärät kasvoivat vuoden aikana seuraavasti:

- Facebook +3 % (2020: +4 %)
- Twitter +8 % (2020: +5)
- Instagram +9 % (2020: +18).

SASK näkyi ja käytti **puheenvuoroja** (27 kpl) useissa ulkopuolisten tahojen järjestämissä tapahtumissa, joista suurin osa oli SASKin jäsenjärjestöjen tilaisuuksia. Niiden kautta tavoitettiin suoraan yli 140 ihmistä. Lisäksi SASKin lähettiläsverkosto edisti SASKin teemoja omissa liitoissaan pitämällä puheenvuoroja niiden tilaisuuksissa.

**Kehityspoliittisiin kysymyksiin Suomessa** SASK vaikutti asiantuntijajäsenenä kehityspoliittisessa toimikunnassa (kausi 2020–2023), erilaissa tilaisuuksissa sekä kahdenvälisissä keskusteluissa ulkoministeriön kanssa. Lisäksi SASK osallistui jäsenjärjestönä aktiivisesti Finnwatchin ja Finngon hallitustyöskentelyyn ja linjauksien valmisteluun.

Marraskuussa järjestettiin SASKin 35-vuotisen taipaleen kunniaksi **Afrikka edellä -seminaari**, jossa käsiteltiin ay-liikkeen yhteiskunnallista vaikutusta Eteläisessä Afrikassa viime vuosikymmeninä. Tapahtumaan osallistui 90 osallistujaa, jotka edustivat eri SASKin sidosryhmiä.

**Kampanjoinnissa** jatkettiin *ILO:n työelämän perusoikeuksiin* keskittyvää kampanjasarjaa. Vuoden alusta lokakuuhun kampanjoitiin **pakkotyötä** vastaan. Marraskuussa käynnistettiin kampanja, joka

26.8.2022

keskittyi **siirtotyöntekijöiden ihmisoikeustilanteeseen jalkapallon MM-kisojen alla**. Kampanjassa on mukana joukko tunnettuja suomalaisia jalkapallon ystäviä. Organisaatiokumppaneina mukana olivat alussa Suomen Palloliitto, Suomen jalkapallon pelaajayhdistys JPY, Rakennusliitto sekä kansainvälinen rakennusalan työntekijöiden kattojärjestö BWI, joka on myös SASKin kansainvälisen toiminnan kumppanijärjestö. Myöhemmin mukaan liittyi myös Suomen maajoukkueen kannattajat ry. Kampanjan ohessa on kerrottu SASKin tukemasta hanketyöstä Nepalissa lähtevien ja palaavien siirtotyöntekijöiden auttamiseksi. Jalkapalloon keskittyvän kampanjan myötä SASKin työ saavuttaa uudenlaisia yleisöjä ja tavoittaa enemmän miehiä kuin SASKin kotimaan toiminta yleensä. Tämä on arvokasta, sillä SASKin työ ja kehitysyhteistyö ylipäänsä puhuttelee arvioiden mukaan yleisesti enemmän naisia. Tämän voi päätellä muun muassa SASK-lähettiläiksi koulutettujen sukupuolijakaumasta (naisia 74 % ja miehiä 26 %).

### 3 Ohjelman toteutus 2018–2021

#### 3.1 Kansainvälinen toiminta

Seuraavissa alaluvuissa esitetään tiivistetysti hankkeiden tuloksia SASKin ohjelmatoiminnan tavoitteiden ja sen keskeisten indikaattorien pohjalta. Tulosesimerkit osoittavat selvästi, että poliittisen toimintatilan salliessa SASKin kattava kumppaniverkosto kohdemaissa pystyy tuottamaan merkittäviä yhteiskunnallisia muutoksia ja tuloksia. Toiminnan tulokset ovat pääosin kestäviä ja ne edistävät miljoonien työntekijöiden työelämän ihmisoikeuksien toteutumista, työehtojen ja työolosuhteiden parantumista sekä pääsyä esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelmien piiriin.

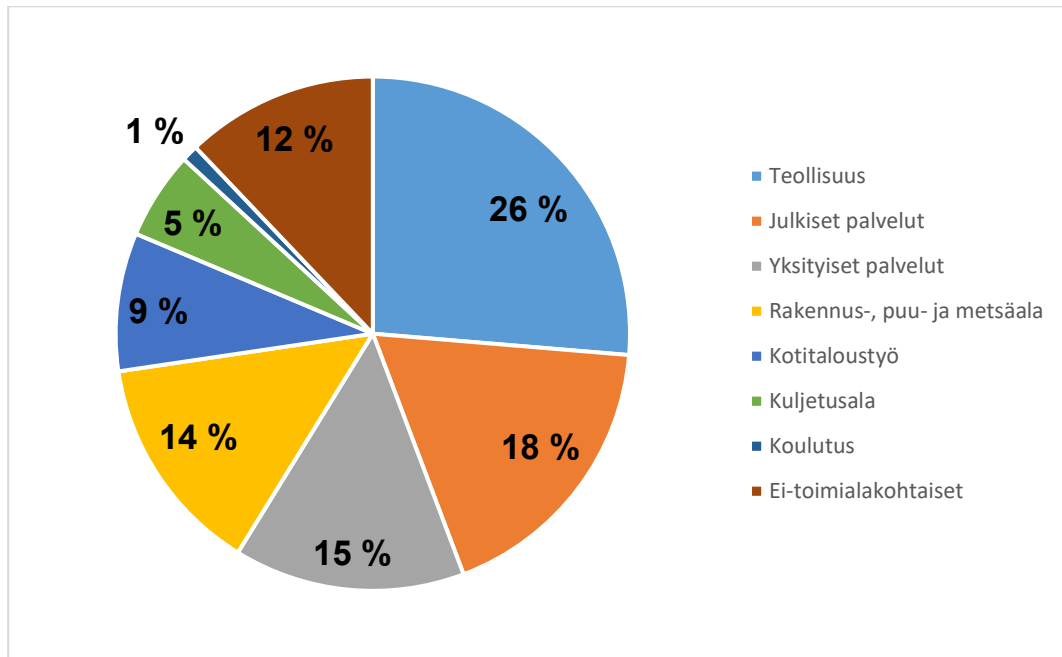
Rahoituskaudella 2018–2021 SASKin kehitysyhteistyöohjelmaan sisältyi **43 hanketta**. Ohjelmassa kansainvälinen toiminta on ryhmitelty toimialoittain, mikä on SASKin jäsenjärjestöjen näkökulmasta relevantti ryhmittely. SASK puolustaa työntekijöiden oikeuksia seuraavilla toimialoilla: teollisuus, julkiset palvelualat, yksityiset palvelualat, rakennus-, puu- ja metsäala, kotitaloustyö, kuljetus sekä koulutusala. Lisäksi on ei-toimialakohtaisia hankkeita eli hankkeita, joissa yhteistyökumppaneina ovat ammattiyhdistysliikkeen keskusjärjestöt ja tutkimuslaitokset.

SASKin kehitysyhteistyöohjelmassa pääasiallisia **hankekumppaneita ovat globaalissa etelässä toimivat ammattiliitot** sekä **ammattiyhdistysliikkeen kansainvälinen verkosto**. Tärkeimpiä kumppaneita ohjelmatasolla ovat **ammattiliittojen maailmanjärjestöt** (Global Union Federations, GUFs). Ne ovat toimialansa ammattiliittojen kansainvälisiä kattojärjestöjä, joiden jäseniä myös useimmat suomalaiset SASKin jäsenjärjestöt ovat. Maailmanjärjestöt ovat oman toimialansa huippuasiantuntijoita ja tuntevat alan työntekijöiden tilanteen niin etelässä kuin pohjoisessakin. Niillä on sekä alueellista että paikallista toimintaa eri maanosissa ja kyky valjastaa tueksi koko verkostonsa ja aloittaa tarvittaessa prosessi esimerkiksi ILO:n kanssa, jos työntekijöiden oikeuksien loukkaukset ovat todella vakavia. Toimimalla pääasiassa maailmanjärjestöjen kautta SASK pystyy saavuttamaan hyvin laajan vaikuttavuuden.

SASKin ja ammattiliittojen maailmanjärjestöjen arvopohja on samanlainen, ja järjestöjen strategioista löytyy samankaltaisia painotuksia yhteistyölle globaalissa etelässä. Lisäksi SASKilla on **kahdenvälisistä kumppaneita**, enimmäkseen kansallisia ammattiliittoja, jotka nekin ovat usein toimialansa maailmanjärjestöjen jäseniä. Kahdessa tapauksessa sopimuskumppani on tutkimus- ja koulutuskeskus ja yhdessä tapauksessa yliopisto.

SASKin kansainvälinen hanketoiminta jakautui eri **toimialoille** kuvion 3 mukaisesti. Rahoituskaudella toimialoista suurin oli teollisuus, jonka osuus hanketoteutuksesta oli 26 %. Se käsitti kymmenen hanketta. Toiseksi suurin toimiala oli julkiset palvelut 18 %:lla, ja kolmanneksi suurimmaksi nousi yksityiset palvelut.

26.8.2022

**Kuvio 3. Hanketoiminnan jakautuminen toimialoittain 2018–2021 toteutuneiden kulujen mukaan**


Vuoden 2020 alussa saatu ulkoministeriön lisärahoitus ohjelmatoimintaan Afrikassa kasvatti julkisten palveluiden, kuljetusalan ja ei-toimialakohtaisten hankkeiden kokonaisuuksia. Uutena toimialana ohjelmaan tuli koulutusala.

Kuten taulukosta 4 nähdään, **hanketoiminnan toteutusaste oli kokonaisuudessaan 88 %** mitä voidaan pitää erittäin hyvänä suorituksena koronapandemian aikana.

**Taulukko 4. Hanketoiminta toimialoittain 2018–2021**

Toimiala	Budjetti	Toteutunut	Osuus %	Toteutusaste	Hankemäärä
Teollisuus	2 956 313	2 577 209	26 %	87 %	10
Julkiset palvelut	2 052 350	1 755 812	18 %	86 %	10
Yksityiset palvelut	1 605 600	1 423 083	15 %	89 %	5
Rakennus-, puu- ja metsäala	1 441 900	1 357 392	14 %	94 %	5
Ei-toimialakohtaiset hankkeet	1 362 973	1 184 391	12 %	87 %	5
Kotitaloustyö	861 614	851 334	9 %	99 %	3
Kuljetus	673 000	540 308	5 %	80 %	4
Koulutus	109 500	100 907	1 %	92 %	1
<b>Yhteensä</b>	<b>11 063 250</b>	<b>9 790 436</b>	<b>100 %</b>	<b>88 %</b>	<b>43</b>

26.8.2022

### 3.1.1 Toiminnot ja niiden toteutuminen

SASKin työn onnistumista voidaan analysoida ohjelman toimintojen toteutumisena suhteessa suunnitelmiin rahoituskauden aikana. Toiminta kentällä alkoi kesällä 2018, kun ohjelma-asiakirja sekä hankesuunnitelmat oli sopeutettu vastaamaan myönnettyä rahoitusta. Rahoituskauden toimintojen osalta vuosi 2019 oli kauden ainoa normaali vuosi, jolloin toteutusaste oli erittäin hyvä. Esimerkiksi jäsenhankintatoiminnot onnistuivat vuonna 2019 reilusti yli odotusten, ja naisten osuus lähes kaikissa toiminnoissa oli yli 50 %.

Koronapandemian kiihtyminen globaalisti keväällä 2020 muutti hanketoimintojen toteuttamista ennennäkemättömällä tavalla: kaikki fyysiset kohtaamiset lähes kaikissa SASKin ohjelmamaissa kiellettiin. SASKin kumppanit olivat pakotettuja ottamaan digiloikan, päivittivät vuoden 2020 toimintasuunnitelmansa kokonaan uudelleen koronapandemian takia ja siirtyivät nopealla aikataululla virtuaaliseen toimintatapaan. Lisäksi koronapandemiaan vastaamiseksi suunniteltiin kokonaan uusia toimintoja, jotka osaltaan nostivat toimintojen toteutusastetta. Ulkoministeriön joustavuus ja SASKin tuenkäyttömuutoshakemusten nopea käsittely mahdollistivat toimintatapojen muuttamisen nopeassa tahdissa pandemian edetessä. Uudelleenjärjestelyjen jälkeen kumppanit pystyivät jatkamaan toimintaansa eri tavoin SASKin rahoituskauden loppuun saakka.

Ohjelmatuen lisärahoitus laajensi SASKin toimintaa Afrikassa, sillä hakemukseen on sisällytetty teemaattisia verkostohankkeita (mm. vapaakauppa, sukupuoleen kohdistuvan väkivallan ja häirinnän lopettaminen työelämässä, ilmastonmuutoksen torjunta), jotka koskettavat useita Afrikan valtioita. Uudet verkostohankkeet kärsivät eniten koronapandemiasta etenkin vuonna 2020. Hankkeiden suunnittelu oli hidasta virtuaalisesti, ja toteutuksen käynnistyessä monissa maissa oli tiukat kokoon-tumisrajoitukset, jotka jatkuivat osittain vuonna 2021. Tämän seurauksena aktiviteetteja ei pystytty toteuttamaan suunnitellusti.

Taulukosta 5 nähdään, että **kaikkien toimintojen toteutusaste oli rahoituskaudella 108 %**. Tätä voidaan pitää erittäin hyvänä saavutuksena. Myös osallistujamäärät ylittivät reilusti asetetun tavoitteen (186 %). Virtuaalinen toimintamalli on osoittanut tehokkuutensa: tapahtumia ja tilaisuuksia on opittu ja pystytty järjestämään nopeasti ja kustannustehokkaasti. Samalla sekä kumppanien virtuaalinen toimintatapa että SASKin virtuaalinen seuranta toivat kustannussäästöjä: hankebudjetin toteutusaste oli 88 %. Suuret osallistujamäärät kertovat osaltaan siitä, että virtuaaliset tapaamiset saavuttavat usein jopa enemmän osallistujia kuin kasvokkaiset tapaamiset, millä on oma arvonsa, mutta toisaalta osallistujien sitoutuminen toimintaan saattaa jäädä ohuemmaksi. Siksi jatkossa tarvitaan molempia.

**Taulukko 5. Suunnitellut ja toteutuneet toiminnot rahoituskaudella 2018–2021**

Toiminnot	Suunniteltu			Toteutettu				
	Lukumäärä	Osallistujamäärä	Naisten osuus (%)	Lukumäärä	Osallistujamäärä	Naisten osuus (%)	Osallistujatoteuma (%)	Toimintototeuma (%)
Koulutus	2 883	58 074	50 %	2 648	123 209	64 %	212 %	92 %
Jäsenhankinta	4 151	164 899	47 %	4 913	300 468	56 %	182 %	118 %
Tutkimus	333	4 648	65 %	316	5 677	82 %	122 %	95 %
Edunvalvonta ja kampanjointi	1 254	45 734	51 %	1 786	83441	55 %	182 %	142 %
Hankehallinto	1221	5 678	50 %	959	6 703	47 %	118 %	79 %
<b>Yhteensä</b>	<b>9 842</b>	<b>279 033</b>	<b>48 %</b>	<b>10 622</b>	<b>519 498</b>	<b>58 %</b>	<b>186 %</b>	<b>108 %</b>

26.8.2022

Etenkin ay-toiminnan tuloksellisuuden kannalta keskeisimmät toimintokokonaisuudet eli edunvalvonta ja kampanjointi sekä jäsenhankinta ylittivät tavoitteet. Myös koulutustoiminnot toteutettiin lähes suunnitellusti. **Naisten osuus toiminnoissa oli kokonaisuudessaan lähes 60 %**. SASKin pitkäjänteinen työ sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi on siis tuottanut tuloksia rahoituskaudella. Tätä on edistetty rohkaisemalla naisia osallistumaan koulutuksiin sekä lisäämällä heidän itsevarmuuttaan ja kiinnostustaan oikeuksien puolustamiseen.

### 3.1.2 Tulosten analysointia pitkän aikavälin vaikutusten osalta (vaikutustaso)

SASKin kehitysyhteistyöohjelman pitkän aikavälin tavoite on, että:

**”Vuoteen 2030 mennessä SASKin ohjelmamaiden mies- ja naistyöntekijöiden oikeudet toteutuvat selvästi aiempaa paremmin.”**

Tavoitteeseen päästään siten, että SASKin tukemat kumppanijärjestöt puolustavat tehokkaasti nais- ja miestyöntekijöiden sekä myös haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien oikeuksia niin työpaikoilla kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Kumppanit ovat tärkeitä **kansalaisyhteiskunnan toimijoita** ohjelmamaissa. Tavoitetta kohti ollaan menossa, vaikka koronapandemia ja kansalaisyhteiskunnan kapeneva tila – ja myös suoranainen ammattiliittovastaisuus – ovat asettaneet haasteita toiminnalle. Tarkat ja yksityiskohtaiset tulokset ohjelman eri tavoitetasoille löytyvät ohjelman laajasta tulostaulukosta liitteestä 4.

Kumppaniliitot ovat saaneet valita, millä ohjelmatason mittareilla he seuraavat tuloksellisuutta hankkeessaan. Tämä lisää kumppaneiden omistajuutta, ja he tuntevat hankkeensa olevan osa SASKin ohjelmakokonaisuutta. SASK on määrittänyt myös muutamia pakollisia indikaattoreita (mm. liittojen jäsenmäärät), jotta saataisiin koko ohjelman tasolla **vertailukelpoista** tietoa. Näiden perusteella kumppanit raportoivat toiminnastaan SASKille.

#### 3.1.2.1 Sosiaaliturva

Yksi tärkeimmistä pitkän aikavälin tuloksista on työntekijöiden pääsy **sosiaaliturvan piiriin**. Sosiaaliturva on entistä enemmän myös SASKin edistämän kehityspolitiikan keskiössä. SASKin kumppanit globaalissa etelässä ovat kampanjoineet enenevässä määrin kattavan ja universaalien sosiaaliturvan puolesta. Siksi onkin äärimmäisen positiivista huomata kehitys, joka sosiaaliturvan kattavuuden osalta on saavutettu koronapandemian aiheuttamasta notkahduksesta huolimatta. Verrattuna vuoden 2018 lähtötasoon lähes 1,4 miljoonaa ihmistä lisää on päässyt sosiaaliturvan piiriin (1 367 748). Siihen tähtääviä hankkeita oli niin Aasiassa, Afrikassa kuin Latinalaisessa Amerikassakin.

**Sosiaaliturvaa edistettiin ja sen kehitystä seurattiin** seitsemässä hankkeessa: Mosambikissa, Kolumbiassa, Filippiineillä ja Indonesiassa kotitaloustyöntekijöiden parissa, Nepalissa useassa hankkeessa sekä Myanmarissa tekstiili- ja kaivosteollisuuden työntekijöiden piirissä. Ohjelmakauden alkaessa pääsy sosiaaliturvaan oli vajaalla kahdella miljoonalla ihmisellä, jotka työskentelevät näiden hankkeiden toimialoilla. Nyt pääsy on yli 3,3 miljoonalla.

Esimerkiksi Mosambikissa SASKin edellisen ohjelmakauden saavutus oli se, että kotitalouksien työntekijät ylipäänsä saivat oikeuden rekisteröityä sosiaaliturvajärjestelmään. Tämä tapahtui vuonna 2016. Tällä ohjelmakaudella heitä pyritään käytännössä saamaan tuen piiriin tiedottamalla mahdollisuudesta, auttamalla prosessissa konkreettisesti sekä pyrkimällä raivaamaan esteitä liittymisen tieltä. Kotitaloustyöntekijät ovat sekä Mosambikissa että oikeastaan kaikkialla maailmassa heikossa ja haavoittuvassa asemassa ja palkat yleisesti hyvin pieniä. Siksi sosiaaliturva on tärkeää erityisesti heille.



26.8.2022

Nepalissa puolestaan säädettiin sosiaaliturvalaki jo vuonna 2017, ja nyt SASKin hankkeissa pyrittiin varmistamaan, että sitä sovelletaan käytäntöön parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi epävirallisen sektorin työntekijöiden pääsyä sosiaaliturvan piiriin edistettiin SASKin tukemana.

Sosiaaliturvan piiriin pääseminen on tärkeää monesta näkökulmasta. Luonnollisesti se tuo lisäturvaa muuttuvissa elämäntilanteissa ja jos palkka ei riitä elämiseen. Lisäksi sosiaaliturva on yksi työkalu **positiivisen palkkakehityksen mahdollistajana**, kun työntekijän ei ole pakko ottaa vastaan mitä tahansa, jopa aiempaa heikommin palkattua työtä toimeentulonsa turvaamiseksi.

Sosiaaliturvan piirissä olevien ihmisten määrän lisäksi merkittävää on se, millaisena sosiaaliturva nähdään *laadullisesti* (II 6.1). **Nepalissa** kehitys nähdään vastaajasta riippuen joko myönteisenä tai tilanne muuttumattomana. Edellisellä ohjelmakaudella saavutettu lakiuudistus takasi paperilla kaikille työntekijöille pääsyn sosiaaliturvan piiriin. Käytännössä se on myös toteutunut virallisen työvoiman osalta, mutta ei vielä epävirallisen talouden työntekijöiden tai siirtotyöntekijöiden osalta.

Myös **Indonesiassa** ja **Filippiineillä** koettiin muutosta parempaan kotitaloustyöntekijöiden osalta. Indonesiassa kotitaloustyöntekijät saivat raportointikaudella oikeuden rekisteröityä sosiaaliturvajärjestelmään, mutta rekisteröinnit etenevät hitaasti, sillä moni ei vielä tiedä oikeudestaan. Filippiineillä puolestaan kotien työntekijät saavuttivat oikeuden rekisteröityä useisiin toimeentuloa täydentäviin järjestelmiin, mutta samasta syystä vasta harva käytännössä on rekisteröitynyt. Uudistuksista tiedottaminen on hidasta ja vaikeaa, sillä työntekijät ovat hajallaan yksittäisillä työnantajilla maantieteellisesti hyvinkin isoissa maissa, ja ammattiliittoihin kuuluu heistä vasta pieni osa.

### 3.1.2 ILO:n sopimusten ratifiointi

#### Kotitaloustyöntekijöiden oikeudet (ILO 189)

SASKin hanke Indonesiassa ja Filippiineillä keskittyy kotitaloustyöntekijöiden oikeuksien parantamiseen. **Indonesiassa** SASKin kumppanijärjestö on jo vuosia kampanjoinut sen puolesta, että Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimus 189 eli **sopimus kotitaloustyöntekijöiden oikeuksista** ratifioitaisiin. Media on tarttunut aiheeseen, ja kotien myös sosiaalisessa mediassa työntekijöiden oikeudet ovat olleet esillä entistä enemmän. Ratifiointi kuitenkin kaatui kahden poliittisen puolueen vastustukseen. Koska niillä on lähes 40 % parlamentin paikoista, olivat muut puolueet voimattomia taistelemaan niitä vastaan. Takaiskusta huolimatta osa liitoista on jatkanut parlamentin jäsenten lobbauksista. **Filippiineillä** sopimus on jo ratifioitu jo vuonna 2012, ja kotitaloustyöntekijöiden oikeuksia on pystytty parantamaan muun muassa nostamalla minimipalkkoja.<sup>1</sup>

Muiden maiden osalta tilanne on se, että **Mosambikissa** sopimus kotitaloustyöntekijöiden oikeuksista on ratifioimatta, kun taas **Kolumbiassa** se on ratifioitu ja sen myötä esimerkiksi minimipalkat kotitaloustyöntekijöille säädetty jo edellisellä SASKin hankekaudella vuonna 2014.

#### Väkivallan ja häirinnän poistaminen (ILO 190)

Tärkeä työkalu erityisesti naisten ihmisoikeuksien puolustamiseksi työelämässä on ILO:n sopimus 190 **väkivallan ja häirinnän poistamiseksi työelämässä**. SASKin kumppaniliitot kampanjoivat esimerkiksi Namibiassa, Etelä-Afrikassa, Indonesiassa, Senegalissa ja Ugandassa sen ratifioimiseksi.

**Namibiassa** ja **Etelä-Afrikassa** työ tuotti tulosta ja sopimus ratifioitiin niissä 2020 ja 2021. Sopimus on soveltamisalaltaan laaja, sillä se koskee varsinaisten työntekijöiden lisäksi myös muita työtätekeviä henkilöitä kuten vapaaehtoistyöntekijöitä ja koulutettavia sekä työtä hakevia henkilöitä. Sopimus on ILO:n uusin yleissopimus, joka hyväksyttiin vasta vuonna 2019. SASKin ohjelmamaista vain

<sup>1</sup> <https://filipinotimes.net/news/2019/12/24/dh-employers-manila-told-minimum-wage-p5000-starting-january-2-2020/>

26.8.2022

Etelä-Afrikka ja Namibia ovat tähän mennessä ratifioineet sopimuksen, mutta ne olivatkin kärkijoukoissa koko maailmassa.

### **Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus (ILO 87 ja ILO 98)**

Ay-toiminnan kannalta keskeisimmät kansainväliset sopimukset ovat ILO:n yleissopimukset 87 ja 98. Yleissopimus 87 koskee **ammattillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua** ja yleissopimus 98 **järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista**. SASKin merkittävimmistä ohjelmamaista ainoastaan Nepal ei ole ratifioinut ILO 87 -sopimusta, ja ILO 98 -sopimus on ratifioimatta ainoastaan Myanmarissa. Esimerkiksi Myanmarissa vielä vuonna 2020 rakennusalan ammattiliitto BWFM kampanjoi aktiivisesti ILO 98:n puolesta, mutta sotilasvallankaappaus helmikuun 2021 alussa keskeytti käytännössä kaiken toiminnan, myös SASKin yhteistyön Myanmarin kumppaneiden kanssa.

Monessa maassa, joissa sopimukset on ratifioitu, ongelmana on niiden täytäntöönpano. Tällaisia ovat esimerkiksi Mosambik, El Salvador ja Malawi. Tarvitaan ammattiyhdistysliikkeen ja koko kansalaisyhteiskunnan laajaa kampanjointia sopimusten täytäntöönpanemiseksi.

### **Julkisen sektorin järjestäytymisoikeudet (ILO 151)**

Filippiineillä ratifioitiin SASKin edellisellä ohjelmakaudella vuonna 2017 ILO:n yleissopimus 151. Se takaa **järjestäytymis- ja neuvotteluoikeudet julkisen sektorin työntekijöille**. Julkisen sektorin ammattiliitot olivat vuosia kamppailleet ratifioinnin puolesta, ja SASKilla oli siinä tärkeä rooli strategisena kumppanina. Filippiinit oli ensimmäinen maa Aasiassa, joka ratifioi sopimuksen, mutta kamppailu sen sisällön viemisestä osaksi lainsäädäntöä jatkuu edelleen. Sitä ovat hidastaneet muun muassa koronapandemia ja useat vaalit. Liitot ovat kuitenkin optimistisia sen suhteen.

Filippiinejä johti koko raportointikauden ajan autoritäärinen Rodrigo Duterte, ja maan parlamentin hyväksymä terrorisminvastainen laki on antanut poliisille ja armeijalle laajat oikeudet pidättää ihmisiä. Käytännössä se on tarkoittanut hallitukselle kriittisten äänien vaimentamista. Tämä on vaikuttanut myös ammattiliittojen tilaan toimia ja mahdollisuuksiin saada läpi uudistuksia.

On huomioitava, että osa tuloksista perustuu kumppaneiden arvioon tilanteen kehityksestä, ja arviot ovat subjektiivisia, eli ne riippuvat kunkin kumppanin kyvystä analysoida tilannetta.

Tällainen mittari on esimerkiksi kumppanien arvio siitä, miten he kokevat järjestäytymisvapauden toteutuvan maassaan. Siihen kumppanit voivat SASKin tuella vaikuttaa vain hyvin rajallisesti, mutta sen voi ajatella kuitenkin kertovan jotain siitä, miten hyvin sosiaalinen vuoropuhelu valtionhallinnon kanssa toimii ja toisaalta siitä, miten neuvottelusuhteet suoraan työnantajiin ovat kehittyneet.

#### **3.1.2.3 ILO:n sopimusten toimeenpano**

Vaikka yleinen näkymä monissa SASKin hankemaissa on pikemminkin **järjestäytymisoikeuksien** ja neuvottelutilan kaventuminen, asiaa kuvaavan mittarin vastausten perusteella asiassa on menty myös eteenpäin. Ohjelmakauden alussa yksikään kumppani ei ollut sitä mieltä, että *”valtio toimii järjestäytymisoikeuksien edistämiseksi ja työnantajat kunnioittavat niitä lisääntyvässä määrin”*, mutta neljän vuoden jälkeen kymmenen kumppania raportoi näin. Ja toisin päin: ohjelmakauden alussa peräti 13 kumppania oli sitä mieltä, että *”valtio ei kunnioita järjestäytymisvapautta ja työnantajat hyökkäävät sitä vastaan laajalti”*, kun neljän vuoden jälkeen niin ajatteli enää neljä kumppania.

Sama näkyy **neuvotteluoikeuden** kohdalla. Niiden kumppanien määrä, jotka kokivat, että valtio ei suojele oikeutta kollektiiviseen neuvotteluun ja työnantajat rikkovat oikeutta laajalti, väheni lähtötasosta viidesosaan neljän vuoden kuluessa.

26.8.2022

Sama kehitys on nähtävissä myös SASKin toiminnan kannalta olennaisten **ILO:n yleissopimusten toimeenpanossa**. Ohjelmakauden alussa yksikään kumppani ei ajatellut, että ”*valtio edistää sopimusten toimeenpanoa ja työnantajat kunnioittavat niitä lisääntyvässä määrin*”, mutta viime vuoden lopussa näin raportoi seitsemän kumppania. Ja toisin päin: alussa 11 kumppania raportoi, että ”*valtio ei toimeenpane sopimuksia ja työnantajat hyökkäävät niiden sisältämiä oikeuksia vastaan laajalti*”, mutta neljän vuoden jälkeen enää yksi kumppani koki niin.

Kysymyksenasettelussa oli niputettu valtio ja työnantajat, joten on mahdoton päätellä, kumman toimintaa kukin vastaaja tarkoittaa. SASKin valistunut arvio on, että vastaajat ajattelevat enemmän suoraa lähiympäristöään eli työnantajaa. Silloin voisi ajatella, että SASKin tuella liitot ovat todellakin saaneet jalansijaa yrityksissä ja onnistuneet toiminnallaan puolustamaan työntekijöiden oikeuksia, ja siksi niiden piirissä tilanteen koetaan parantuneen. Tämä on merkittävä viite siitä, että SASKin ohjelmalla on vaikutuksia työntekijöiden oikeuksien parantumiseen.

### 3.1.2.4 Työntekijöiden oikeuksiin liittyvät lakiuudistukset

ILO:n sopimusten ratifiointeihin vaikuttamisen lisäksi SASKin tukemat ammattiliitot ja keskusjärjestöt ovat monin paikoin mukana **vaikuttamassa maidensa lainsäädäntöprosesseihin**. Osa niistä liittyy ILO:n sopimusten kansalliseen toimeenpanoon, osa muuhun työelämää säätelevään lainsäädäntöön. Toisinaan suhteellisen pienikin liitto on pystynyt saamaan sellaista vaikutusvaltaa, että pääsee mukaan tärkeisiin pöytiin, ja toisinaan taas vaikuttamistyö keskittyy kampanjointiin.

Kauden alussa yksikään liitto ei raportoinut, että suurin osa sen ajamista asioista heijastuu laissa, jonka säädäntöprosessissa he ovat mukana. Rahoituskauden päätteeksi näin raportoi viisi liittoa. Aihetta seurataan 17 hankkeessa.

Seuraavassa esimerkkejä merkittävistä lakiuudistuksista, joihin SASKin tukemat järjestöt ovat vaikuttaneet vahvasti.

#### Filippiinien äitiysvapaaudistus 2019

Filippiineillä saavutettiin vuonna 2019 merkittävä naisten oikeuksia parantava läpimurto, kun äitiysvapaa piteni 60 päivästä 105 päivään. Yksinhuoltajat saivat vielä 15 ylimääräistä päivää, ja kaikki äidit option 30 palkattomaan päivään. Laki myös kieltää naisten syrjimisen tai erottamisen äitiysvapaaan takia ja sallii seitsemän päivän jyvittämisen isälle. Laki koskee myös epävirallisen talouden piirissä työskenteleviä.

Tähän kaikkeen myötävaikuttivat merkittävästi SASKin tukemien ammattiliittojen yhteenliittymän kampanjointi ja vaikuttamistyö lakiuudistuksen puolesta. Uudistus oli yksi Filippiinien terveysalan hankkeen tärkeimpiä tavoitteita, ja kun se saavutettiin jo aikaisessa vaiheessa ohjelmakautta, liitot ovat keskittyneet pitämään huolta, että laista ollaan tietoisia ja sitä myös noudatetaan.

#### Filippiinien terveydenhuoltouudistus 2019

Vuonna 2019 Filippiineillä toteutettiin myös laaja terveydenhuollon uudistus, joka takaa kaikille kohtuuhintaisen terveydenhuollon aina perusterveydenhuollosta sairaalahoitoon. Tämänkin uudistuksen syntyy SASKin tukemat ammattiliitot myötävaikuttivat, ja se oli yksi Filippiinien terveysalan hankkeen päätavoitteista.

#### Sairaanhoitajien aloituspalkan korotus Filippiineillä 2020

Filippiineillä saavutettiin vuonna 2020 merkittävä sairaanhoitajien palkankorotus, kun aloittavien hoitajien palkkaa korotettiin palkkaluokasta 11 palkkaluokkaan 15. Myös tätä maan terveysalan ammattiliittojen yhteenliittymä ajoi voimakkaasti SASKin tukemana.

26.8.2022

Filippiineillä sairaanhoitajien palkat ovat olleet niin pienet, että moni hoitaja on joutunut lähtemään ulkomaille töihin elämiseen riittävän toimeentulon perässä. Heitä on tullut paljon myös Suomeen. Laajamittainen siirtotyö on kuitenkin uhka oman maan terveydenhuollolle, minkä takia on tärkeää tehdä toimenpiteitä, jota mahdollistavat koulutettujen hoitajien jäämisen maahan. Asialla on siis merkitystä paitsi laajalle joukolle yksilöitä myös yhteiskunnallisesti.

### **Julkisen alan työntekijöiden oikeudet Filippiineillä**

Filippiineillä ratifioitiin jo vuonna 2017 ILO:n sopimus 151, joka koskee julkisen sektorin työntekijöiden järjestäytymisoikeutta. Viime ohjelmakaudella SASKin tukemat ammattiliitot tekivät vaikuttamistyötä ratifioinnin puolesta, ja ratifiointi oli erittäin merkittävä saavutus, sillä Filippiinit oli ensimmäinen maa koko Aasiassa, joka ratifioi sopimuksen.

Ratifiointi ei kuitenkaan riitä, vaan sen lisäksi lainsäädäntö on muutettava ILO:n sopimuksen mukaiseksi. Kaudella 2019–2021 liitot tekivät voimakkaasti työtä lakiuudistuksen puolesta, ja osana hanketta uusi laki luonnosteltiin hyväksyttäväksi parlamentissa ja senaatissa. Hyväksymisprosessissa oltiin jo pitkällä loppuvuodesta 2021, mutta sitten poliitikkojen agendan kärkeen nousivat kevään 2022 vaalit ja hyväksyminen jäi kesken. Vaikuttamistyö jatkuu rahoituskaudella 2022–2025.

### **Julkisen alan työntekijöiden neuvotteluoikeudet Mosambikissa**

Myös Mosambikissa saavutettiin vuonna 2019 potentiaalinen läpimurto julkisen sektorin työntekijöiden oikeuksissa. Maa on ratifioinut ILO:n järjestäytymistä ja neuvotteluoikeutta koskevat perussopimukset 87 ja 98, mutta ei erikseen julkisen alan työntekijöitä koskevaa sopimusta 151. Käytännössä oikeudet eivät myöskään toteudu, sillä julkisen alan ammattiliittoa ei ole onnistuttu rekisteröimään viralliseksi työntekijöiden edustajaksi.

SASK on pitkään tukenut alan työntekijöiden pyrkimyksiä saavuttaa järjestäytymis- ja neuvotteluoikeudet. Vuonna 2014 monet julkisen sektorin työntekijät saivat SASKin tuen ansiosta oikeuden liittyä ammattiliittoon mutta eivät kuitenkaan varsinaista neuvotteluoikeutta, sillä se vaatii liiton virallisen statuksen. Hanke Mosambikissa jatkui viime rahoituskaudella sen saavuttamiseksi. Liitto noudatti hallituksen ohjeita ja onnistui lopulta keräämään vaadittavan määrän jäsenten allekirjoituksia ja jättämään hakemuksen liiton virallistamiseksi. Mosambikin lain mukaan sen olisi pitänyt virallistaa liitto parissa kuukaudessa hakemuksen jättämisestä, mutta hyväksyntä on ollut nyt lähes kaksi vuotta jumissa työministeriössä. Asia on parhaillaan kansainvälisen työjärjestön ILO:n kurinpitoprosessissa, ja myös SASKin hankekumppani, julkisen alan työntekijöiden kattojärjestö PSI, tekee kansallisella ja kansainvälisellä tasolla työtä sen vauhdittamiseksi, mutta tilanne on toistaiseksi muuttumaton.

### **3.1.3 Tulosten analysointia keskipitkän aikavälin tavoitteiden osalta (tulostaso)**

SASKin kehitysyhteistyöohjelman välitön tavoite liittyy SASKin kumppanijärjestöjen edunvalvonnan kehittämiseen. Se kuuluu seuraavasti:

**”Vuoteen 2026 mennessä SASKin tukemat ammattiliitot, jotka ovat tärkeitä kansalaisyhteiskunnan toimijoita ohjelmamaissa, edustavat tehokkaasti työpaikoilla ja yhteiskunnassa nais- ja miestyöntekijöiden sekä myös haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien etuja.”**

Ohjelmassa tulostason asioiden osalta muutoksia työntekijöiden oikeuksissa ja asemassa odotetaan tapahtuvan vuoteen 2026 mennessä eli kahdeksanvuotisen ohjelmakauden päätyttyä. Kaudella 2018–2021 kumppanit ovat olleet melko varovaisia tavoitteiden asettamisessa, sillä monet suhtautuvat maansa toimintaympäristöön kriittisesti eivätkä halua antaa liian positiivista kuvaa mahdollisuuksistaan.

Ohjelman puolivälissä mittareissa näkyy jo monenlaista positiivista muutosta.

26.8.2022

### 3.1.3.1 Minimipalkat

Yksi olennaisista työelämään liittyvistä ihmisoikeuksista on se, että ”jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot.” (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1948).

Tämä oikeus SASKin ohjelmassa pyritään turvaamaan, ja sen takaamisessa SASKin tukemat ammattiliitot ja keskusjärjestöt ovat merkittävässä asemassa. Useissa maissa minimipalkoista neuvotellaan kolmikantaisesti valtionhallinnon sekä työntekijöiden ja työnantajien edustajien kesken, joten ne perustuvat lainsäädäntöön eivätkä pelkästään työehtosopimukseen kuten Suomessa. Palkka-asioidista säädetään kuitenkin myös työehtosopimuksissa kuten meilläkin, mutta se on usein lainsäädäntöä täydentävää sopimista, eikä laissa määrättyä tasoa voi alittaa.

Minimipalkka on eri asia kuin elämiseen riittävä palkka, jota kaikissa neuvotteluissa ensisijaisesti tavoitellaan. **Elämiseen riittävä palkka** tarkoittaa ansiota, jonka avulla työntekijän perhe saa kylliksi ravitsevaa ruokaa, kohtuullisen asumisen, vaatteet, terveydenhoidon ja koulutuksen sekä voi säästää hieman myös pahan päivän varalle. Laissa määritellyt minimipalkat eivät käytännössä missään päin globaalia etelää yllä elämiseen riittävälle tasolle, joten työehtosopimuksilla on merkittävä rooli pyrittäessä kohti elämiseen riittäviä palkkoja. (Lisää työehtosopimukseen liittyvistä tuloksista kohdassa 3.1.3.3.)

Monessa hankkeessa tavoitellaan **kansallisen tason vaikuttavuutta minimipalkkaneuvotteluissa** – ja kiitettävän moni kumppaniliitto onkin saavuttanut neuvotteluaseman tällä raportointikaudella. Ohjelmakauden alussa valtakunnallisiin minimipalkkaneuvotteluihin osallistui kymmenen kumppania, kun kauden lopussa niitä oli 19. Määrä on siis lähes tuplaantunut neljässä vuodessa. Tätä voi pitää merkittävänä saavutuksena, joka myös ylitti raportointikauden alussa asetetut tavoitteet peräti 72 prosentilla.

Myös toimialakohtaisiin neuvotteluihin osallistuminen kasvoi reilusti yli kaksinkertaiseksi, kun nelivuotiskauden alussa niihin osallistui 12 kumppaniliittoa ja kauden lopussa jo 28 liittoa. Samantyylinen kehitys nähtiin myös työpaikka-/tehdastason neuvotteluissa, joihin osallistuminen niin ikään kasvoi lähes kaksinkertaiseksi. Kauden alussa työpaikkatasolla neuvotteli 47 kumppaniliittoa ja kauden lopussa 81 liittoa.

Toinen kysymys on, miten hyvin neuvottelutavoitteissa onnistutaan. **Minimipalkkaan liittyvien lakien tason** suhteen (II 4.1) SASKin kumppanit raportoivat muutoksesta sekä parempaan että huonompaan suuntaan mutta myös tilanteen ennallaan pysymisestä. Parantuneeksi tilanne koetaan erityisesti **Nepalissa**, jossa vuonna 2017 muuttuneet työ- ja sosiaaliturvalait ovat taanneet myönteisen kehityksen. Siellä SASKin tukemat ay-keskusjärjestöt onnistuivat lain säätämisen aikaan vaikuttamaan lakien sisältöön, ja nyt muutos näkyy myös käytännössä.

Kehitystä parempaan raportoitiin myös **Kolumbiassa** yksityisillä palvelualoilla sekä **Indonesiassa** kotitaloustyöntekijöiden osalta. Näissä maissa ja aloilla on päästy mukaan kolmikantaisiin keskusteluihin.

**Mosambikissa** kehityksen koettiin yleisesti kääntyneen negatiiviseksi. Siellä valtionhallinto lykkäsi kansallisen tason palkkaneuvotteluja osittain varmasti koronapandemian vuoksi mutta myös sitä tekosyynä käyttäen. Lisäksi merkittävä takaisku on se, että julkisen sektorin neuvotteluoikeuksia koskeva prosessi on jumissa Mosambikin hallituksen pöydällä, vaikka alan ammattiliitto on tehnyt vuosia töitä sen eteen ja täytti kaikki velvoitteensa neuvotteluoikeuksien saamiseksi. Tämä on vakava kansainvälisesti sovittujen työntekijöiden perusoikeuksien laiminlyönti Mosambikin hallitukselta, ja asia on myös kansainvälisen työjärjestön ILO:n käsittelyssä. Näistä syistä Mosambikissa koettiin yleisesti tilanteen heikentyneen minimipalkkasäädösten osalta.

26.8.2022

Toisaalta Mosambikin hotelli- ja ravintola-alalla tilanteen koettiin parantuneen, sillä alan liitto on saavuttanut pysyvän aseman alakohtaisissa minimipalkkaneuvotteluissa.

Muissa maissa tilanne näytti pysyneen enemmän tai vähemmän ennallaan, eli liitot olivat jo raportointikauden alussa neuvottelupöydissä ja pysyivät niissä mukana – ja pystyivät siten osaltaan vaikuttamaan minimipalkkojen kehitykseen – tai sitten eivät olleet mukana eikä tilanne muuttunut nelivuotiskaudella.

### 3.1.3.2 Terveys ja turvallisuus työssä

Työterveys ja työturvallisuus eli **työsuojelu** on SASKille tärkeä kokonaisuus. Oikeus turvalliseen ja terveelliseen työhön tuli viimein kesällä 2022 myös osaksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän perusoikeuksia, mutta asiaa oli valmisteltu kansainvälisesti jo pitkään. Päätös osoittaa, että SASK on ollut oikeilla jäljillä pitäessään työturvallisuutta keskeisenä työelämän ihmisoikeutena ja tukieksaan sitä edistäviä toimia, vaikka oikeus sellaisenaan on tähän asti ILO:n listalta puuttunutkin.

SASKin ohjelman tuloksena **1 324 ammattiliitton toimitsijaa ja aktiivia on suorittanut työsuojelukoulutuksen** (OPI 2.3.1). Heistä 30 % on naisia. Indikaattoria seurataan 10 hankkeessa. Koulutusten seurauksena työpaikoille on raportointikaudella perustettu **90 työsuojelutoimikuntaa** (OI 9.1). Se on jo 83 prosenttia määrästä, jota tavoitellaan vuoden 2025 loppuun mennessä. Komiteat pitävät huolta, että työpaikoilla tartutaan oikein ja tehokkain toimin työntekijöiden havaitsemiin työturvallisuuspuutteisiin.

SASK toteuttaa kehitysyhteistyössään periaatetta siitä, että hankekumppanit itse valitsevat parhaat tavat toimia saavuttaakseen tavoitteensa. Työturvallisuus on keskeinen osa SASKin ohjelmaa myös monissa hankkeissa, joissa työsuojelukomiteoita ei ole tai edes tavoitella. Työntekijät pyrkivät silloin esimerkiksi pääsemään mukaan prosesseihin, joissa työturvallisuutta parannetaan. Ne voivat olla työpaikkakohtaisia tai koko toimialaa koskevia. Päättyneellä rahoituskaudella **SASKin hankkeissa päästiin mukaan 33 uuteen työsuojeluprosessiin** (OI 9.3). Indikaattori on käytössä neljässä hankkeessa.

Esimerkiksi **Etelä-Afrikan** viinitiloilla puutteet työturvallisuudessa ovat yleinen ongelma.<sup>2</sup> Työntekijät muun muassa altistuvat työssään kasvimyrykyille, jotka ovat kiellettyjä Euroopassa. Viinitilojen työntekijöiden terveyttä ja työturvallisuutta on pystytty parantamaan asianmukaisin suojavälinein sekä kiinnittämällä huomiota torjunta-aineiden säilytystiloihin. Terveellistä työympäristöä on edistetty myös neuvottelemalla tiloille kunnollisia saniteettitiloja ja puhdasta vettä.

Koronavuonna 2020 useassa hankkeessa eri puolilla maailmaa suunnitelmia muutettiin siten, että pystyttiin tarjoamaan työntekijöille suojavarusteita koronaa vastaan. Se olisi tuki työnantajan tehtävä, mutta silloin kun työnantaja ei noudata velvoitteitaan, on hyvä, että ammattiliitot SASKin tuella pystyivät suojelemaan työntekijöitä taudilta.

### 3.1.3.3 Työehtosopimukset

Työehtosopimus on tärkeä tavoite isossa osassa SASKin ohjelman hankkeita. Vuosina 2018–2021 **työehtosopimusten osalta saavutettiin olosuhteisiin nähden hyviä tuloksia**, sillä niiden piirissä 2 422 ihmistä enemmän kuin ohjelmakauden alussa (OI 7.1). Tulokseen päästiin siitäkin huolimatta, että joinakin vuosina työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden määrä laski huomattavasti erityisesti koronapandemian ja sen mukanaan tuomien irtisanomisten takia. Irtisanomiset ja

<sup>2</sup> <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/banned-pesticides-still-used-in-sa-south-africa/>

26.8.2022

konkurssit vähensivät työntekijöitä siis myös työehtosopimusten piiristä. Indikaattoria seurataan 13 hankkeessa.

SASK on kiinnostunut myös **niiden työpaikkojen määrästä**, joissa sovelletaan työntekijöiden ja työnantajien yhdessä neuvottelemaa **työehtosopimusta** (OI 6.1). **Luku kasvoi raportointikaudella 368 työpaikalla**, ja sitä seurataan 19 hankkeessa. Työehtosopimusten piirissä olevien työpaikkojen määrään korona ei siis vaikuttanut yhtä voimakkaasti kuin niiden piirissä olevien yksittäisten työntekijöiden määrään.

Kumppaniliitot myös **kouluttivat jäseniään neuvottelutaidoissa**. Tärkein paikka hyödyntää opittuja taitoja on juuri työehtosopimusneuvottelut, koska työehtosopimukset ovat työntekijöiden oikeuksien puolustamisen kulmakivi. Niissä voidaan sopia paitsi palkoista myös muista tietyille työntekijäryhmälle tärkeistä asioista riippumatta siitä, millainen työlainsäädäntö, poliittinen tilanne tai kansalaisyhteiskunnan toimintatila yleisemmin on. Neuvottelut kun käydään SASKin ohjelmamaissa useimmiten työpaikkatasolla eikä valtakunnallisesti, kuten Suomessa. Toki perimmäinen pyrkimys olisi päästä neuvottelemaan toimialakohtaisesti kuten meilläkin, sillä se on tehokkainta.

### 3.1.3.4 Yhteiskunnallisiin prosesseihin vaikuttaminen

SASKin kehitysyhteistyöohjelmassa mitataan myös sitä, miten paljon SASKin kumppanit pystyvät **vaikuttamaan yhteiskunnallisiin prosesseihin** (OI 10.1), jotka edistävät työntekijöiden oikeuksia. Tällaista vaikuttamista on esimerkiksi poliittiseen päätöksentekoon vaikuttaminen eli läsnäolo relevantissa kaksi- tai kolmikantaisissa neuvottelupöydissä. Myös tämän asian suhteen SASKin kumppaneilla on neljän vuoden jälkeen mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden oikeuksiin huomattavasti paremmin kuin ohjelmakauden alussa. Silloin SASKin kumppanijärjestöt olivat mukana 36 yhteiskunnallisessa prosessissa, kun taas viime vuoden lopussa näitä prosesseja oli 101 eli kolminkertainen määrä. Indikaattoria seurataan 18 hankkeessa.

Esimerkiksi **Kolumbian** kotitaloustyöntekijöiden liitto UTRASD tekee vaikuttamistyötä ILO:n yleissopimuksen 189 voimaan saattamisen ja työntekijöiden asemaa parantavien lakimuutosten puolesta. Se osallistuu myös keskusteluihin työministeriön kanssa, jotta työsuojelutarkastukset laajenisivat koskemaan kotitaloustyötä ja työnteosta tulisi turvallisempaa. Tavoitteena on lisäksi saada perustettua alan työnantajajärjestö neuvottelukumppaniksi ja sopia sen kanssa kohtuullisista työehdoista.

**Filippiineillä** kotitaloustyöntekijöiden liitto UNITED neuvotteli työvoimaviranomaisten kanssa saadakseen työntekijöitä mukaan valtion ohjelmiin, jotka mahdollistavat edulliset asuntolainat ja luonnonkatastrofeista toipumiseen tarkoitetut avustukset. Lisäksi neuvottelupöydällä oli työntekijöiden pääsy ohjelmaan, jonka avulla alityöllistetyt, työnsä menettäneet ja kausityöläiset voivat saada hätäaputoita 10–30 päiväksi selviytyäkseen erilaisista kriiseistä.

**Mosambikissa** kotitaloustyöntekijöiden liitto SINED puolestaan käy jatkuvasti neuvotteluja sosiaaliturvan osalta. Aiempien ohjelmakausien saavutus on se, että kotitalouksien työntekijät ylipäättään ovat oikeutettuja sosiaaliturvaan. Ongelmana kuitenkin on paradoksaalisesti se, että saadakseen etuuksia palkan täytyisi olla tietyllä minimitasolla, jota suuri osa kotiapulaisista ei saavuta. Liitto neuvottelee siitä, että minimitasoa tarkistettaisiin.

### 3.1.3.5 Jäsenmäärät kumppaniliitoissa

Liittojen **jäsenmäärien kehityksessä** (OI 4.1) saavutettiin koronasta huolimatta verrattain hyviä tuloksia. Jäsenmäärien kehitys on koko toiminnan kannalta olennaista, sillä ammattiliitot ja niiden neuvotteluvoima muodostuvat jäsenistä. Tällä raportointikaudella SASKin kumppaniliittoihin saatiin lähes **2 miljoonaa jäsentä lisää**, mikä ylittää koko ohjelmakaudelle vuoteen 2026 mennessä asetetun tavoitteen jo nyt. Tavoitteet on kenties monin paikoin asetettu liian matalalle, ja siksi onkin

26.8.2022

oleellisempaa seurata absoluuttista kehitystä kuin verrata tavoitteeseen. Koronapandemia vaikuttaa liittojen jäsenmäärien kehitykseen eri toimialoilla eri tavoin, mutta ilman sitä tavoite olisi todennäköisesti ylitetty vieläkin reippaammin. Indikaattoria seurattiin 37 hankkeessa.

Eryteisesti **jäsenmaksua maksavat jäsenet** (OI 5.1) ovat ammattiliittojen kestävän ja pitkäjänteisen toiminnan kulmakiviä. Monesti ammattiliitot globaalissa etelässä kuitenkin ottavat jäsenikseen myös työntekijöitä, jotka eivät maksa jäsenmaksua, sillä edunvalvonta perustuu joukkovoimaan. Heitä hyväksytään jäseniksi muun muassa siitä syystä, että monilla aloilla palkkataso on kerta kaikkiaan niin matala, että palkasta on mahdotonta maksaa minkäänlaista jäsenmaksua. Ottamalla maksamattomia jäseniä liitot siis pyrkivät katkaisemaan noidankehän, jossa pienet palkat estävät liittymisen ammattiliittoihin ja vähäinen jäsenmäärä puolestaan haittaa palkkojen kehitystä. Tätä indikaattoria seurattiin 16 hankkeessa.

SASKin näkökulmasta kuitenkin kumppaniliittojen taloudellinen omavaraisuus ja kestävyys on tärkeä tavoite, ja siksi seuraamme myös jäsenmaksua maksavien jäsenten määrän kehitystä. SASKin kumppaniliittoihin saatiin noin **85 300 maksavaa jäsentä lisää**. Heidänkin osaltaan vuoteen 2026 mennessä asetettu tavoite on jo lähes saavutettu. Maksavien jäsenten määrää seurataan 16 hankkeessa.

Myös **nuorten jäsenten määrä** (OI 11.1) on liitoille ensiarvoisen tärkeää, sillä nuoret jäsenet takaavat liittojen jatkuvuuden esimerkiksi silloin, kun vanhemmat jäsenet eläköityvät. Nuorten eli alle 36-vuotiaiden jäsenten hankinnassa on onnistuttu vieläkin paremmin kuin muiden, mikä kertoo siitä, että liitot ovat viisaasti ja myös SASKin ohjaamana keskittyneet tärkeimpään kohderyhmäänsä. Kaudella 2018–2021 saatiin yli **330 000 nuorta jäsentä lisää**, mikä viittaa siihen, että koko ohjelmakauden tavoite tullaan saavuttamaan ainakin kolminkertaisesti. Ammattiliitot ovat saaneet nuoria mukaan muun muassa aktiivisella kampanjoinnilla sekä järjestämällä nuorille jäsenille omia tapahtumia. Tätä indikaattoria seurataan 14 hankkeessa.

### 3.1.3.6 Johtajuus

Hyvät ja pätevät johtajat ovat minkä tahansa organisaation kulmakiviä, niin myös ammattiliittojen ja niiden keskusjärjestöjen. On tärkeää kouluttaa uusia johtajia, jotka uskaltavat haastaa vanhat, mahdollisesti pitkäänkin hallinneet johtajat ja tuoda näin uusia tuulia järjestöihin. Johtamiskoulutus antaa myös lisää itseluottamusta toimia missä tahansa tehtävässä tai neuvottelutilanteissa – erityisesti ihmisille, joiden peruskoulutus on matala.

**Johtamiskoulutusta** (OPI 1.3.3) sai SASKin tukemana vuosina 2018–2021 noin 7 260 ammattiliittojen jäsentä, ja heistä nuoria toimijoita oli yli 400. Määrää voi pitää merkittävänä, ja se ylittikin liittojen itsensä asettamat tavoitteet reilusti jo puolivälissä kahdeksanvuotista ohjelmakautta. Vieläkin merkittävämpää on se, että kaikista koulutetuista jopa 47 prosenttia eli 3426 ihmistä on saavuttanut jonkintasoisen johtavan aseman ammattiliittokentällä. On hyvä huomata, että etenkin SASKin Aasian ja Latinaisen Amerikan kohteissa ammattiliitot ovat lähes aina yritys- tai jopa työpaikkakohtaisia, eli johtajakin on paljon. Esimerkiksi Pepsi-Colalla on pelkästään Filippiineillä 90 tehdasta ja jokaisessa potentiaalisesti oma ammattiliitto. Ja juomateollisuus on vain yksi osa yhtä Filippiinien hanketta, kun niitä on yhteensä seitsemän. Johtajia koulutetaan 17 hankkeessa ja johtajapaikkojen saavuttaneita seurataan 16 hankkeessa, nuoriin johtajiin keskitytään kahdeksassa.

### 3.1.3.7 Toiminnan kestävyys

Tärkeä tavoite tällä rahoituskaudella oli SASKin tukemien **ammattiliittojen oman taloudellisen kestävyuden kasvattaminen**. Se voi tarkoittaa esimerkiksi strategiaa omavaraisuuden kasvattamiseksi ja/tai jäsenmaksujen perinnän tehostamista.



26.8.2022

Niiden SASKin tuen piirissä olevien kumppaniliittojen määrä, jolla on **strateginen suunnitelma taloudellisen omavaraisuuden kasvattamiseksi** (OPI 3.4.1), yli kolminkertaistui neljässä vuodessa. Nyt niitä on 52. Asiaa mitataan 13 hankkeessa. Samoin niiden liittojen määrä, jotka käyttävät **innovatiivisia tapoja kerätä jäsenmaksut** (OPI 3.3.2), kasvoi reilusti yli kaksinkertaiseksi. Niitä on nyt 53. Tätä asiaa mitataan 18 hankkeessa.

Monet liitot tavoittelevat Suomen kaltaista järjestelmää, jossa työnantaja perii jäsenmaksut suoraan palkasta, mutta sen saavuttaminen on vaikeaa. Jos siihen ei ole päästy, usein pelkää se, että jäsenmaksut saadaan kerättyä, vaatii liitoilta jatkuvaa paneutumista asiaan sekä teknisesti että palkkatason näkökulmasta. SASKin kontekstissa kyse on monin paikoin niin matalista palkoista, että köyhien työntekijöiden on todella vaikeaa irrottaa palkastaan minkäänlaista osuutta jäsenmaksuihin. Kaikkein hankalin tilanne on kotitalouksien työntekijöillä.

Taloudellisen kestävyuden lisäksi on tärkeää vahvistaa **toiminnan kestävyttä**. Siinä palvelee kaikenlainen koulutus, mutta erityisesti uusien kouluttajien koulutus (OPI 2.1.1) jonka toteutumista mitataan 20 hankkeessa. Koulutettujen määrä yli kolminkertaistui rahoituskauden aikana ja oli kauden lopussa noin 2670. Koko kahdeksanvuotisen ohjelmakauden tavoite on ylitetty jo tässä vaiheessa.

Lisäksi SASK seuraa sitä, **kuinka moni kouluttajiksi koulutetuista myös toimii kouluttajina** (OPI 2.1.3). Heidän määränsä ohjelmassa on kasvanut noin 630:stä 1610:een, mikä tarkoittaa, että tavoite on jo ohjelmakauden puolivälissä saavutettu 83-prosenttisesti. Tämän toteutumista mitataan 20 hankkeessa.

### 3.1.3.8 Tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvon edistäminen on keskeinen osa SASKin ohjelmaa koko viime rahoituskauden, ja pidempäänkin. Näin ollen se on ollut keskeinen teema monessa hankkeessa. SASKin työssä teema voidaan jakaa seuraaviin osa-alueisiin:

- Tasavertainen osallistuminen ja johtajuus
- Työsuojelu ja äitiysturva
- Väkivallasta ja häirinnästä vapaa työympäristö

Nämä asiat näkyvät SASKin keräämässä datassa eri paikoissa sen mukaan, liittyvätkö ne lainsäädäntöön, työehtosopimuksiin tai esimerkiksi johtajiksi nousseiden, SASKin tuella koulutettujen ihmisten määriin. Tähän on kuitenkin koottu erikseen tietoja tasa-arvonäkökulmasta, jotta teema saa ansaitsemansa näkyvyyden raportissa.

#### Tasavertainen osallistuminen ja johtajuus

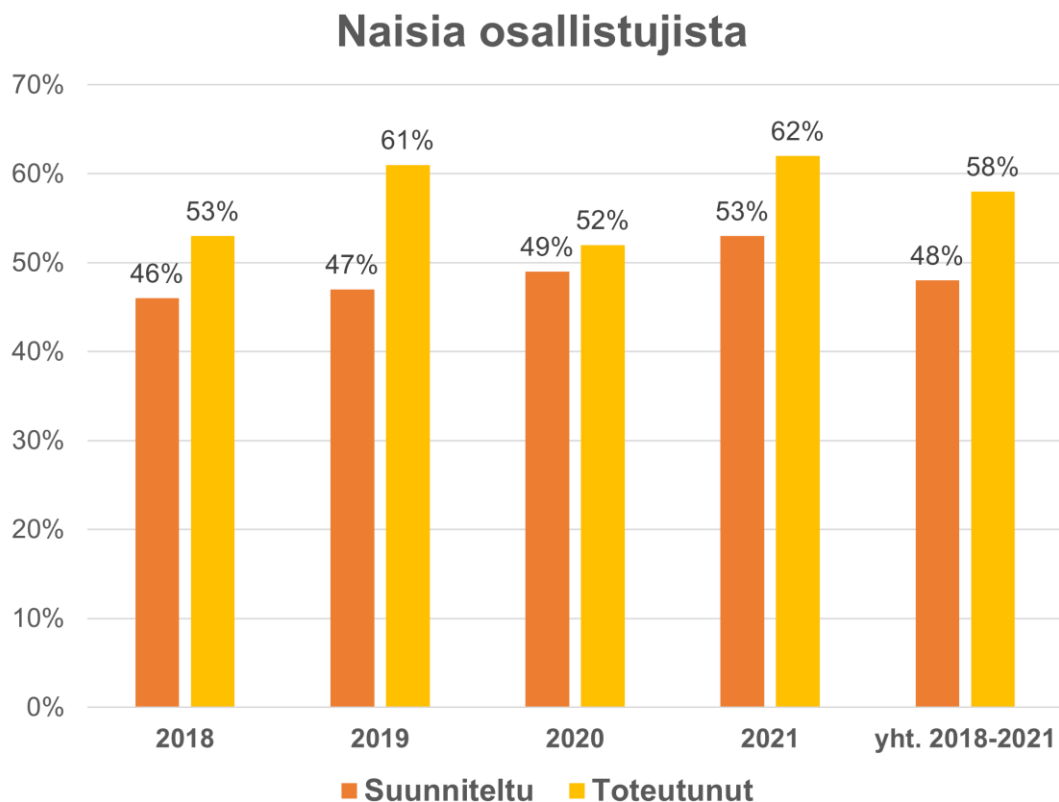
Naisten osallistumisprosentit eivät sinällään vielä kerro toiminnan vaikuttavuudesta, mutta ne ovat kuitenkin selkeä taustatekijä sille, että naiset nousevat merkittäviin asemiin ammattiliitoissa ja niiden vaikuttamistyössä. Naisten osallistuminen vaikuttaa olennaisesti myös siihen, miten hyvin naisille tärkeät teemat nousevat esiin edunvalvonnassa. Siksi teema on nostettu esiin tässä.

Naisten osuus on koko ohjelmakauden ajan ollut yli puolet. SASKin ohjelmaan kuuluu toki paljon naisvaltaisia aloja kuten kotitaloustyö, mutta naisten osallistumiseen on kiinnitetty huomiota myös miesvaltaisilla aloilla kuten teollisuudessa. On merkillepantavaa, että kotitaloustyön lisäksi juuri teollisuus oli toinen toimiala, jossa naisia oli yli puolet toimintoihin osallistuneista. **Naisten osuus** SASKin ohjelmaan osallistuneista ihmisistä oli kauden aikana keskimäärin **58 %**, 10 prosenttia suurempi kuin suunniteltu.

Kuvio 4 osoittaa, kuinka naisten osallistuminen SASKin tukemaan toimintaan on kehittynyt rahoituskaudella. Verrattuna ohjelman aloitusvuoteen 2018 naisten osuus on noussut yhdeksällä

26.8.2022

prosenttiyksiköllä 53 prosentista 62 prosenttiin. Kasvu oli merkittävää jo vuosien 2018 ja 2019 välillä, mutta laski jälleen vuoteen 2020. On syytä olettaa, että taustalla on koronapandemia. Naiset jäivät silloin jostain syystä aluksi kotiin, mutta pandemian muututtua yhä enemmän normaalitilanteeksi, osallistuminen tasaantui jälleen. Edellisellä ohjelmakaudella 2015–2017 naisten osuus oli 37 %.

**Kuvio 4. Naisten osallistuminen SASKin toimintoihin vuosina 2018–2021**

Liitot ovat järjestäneet laajasti **tasa-arvokoulutusta** johtajilleen, jäsenilleen ja aktiiveilleen. Koko ohjelmakauden tavoite niihin osallistuneiden osalta saavutettiin ja ylitettiin jo toisena ohjelmavuonna. Se osoittaa, että tavoite on ollut liian matala. Kaiken kaikkiaan kehitys on kuitenkin erittäin positiivista, ja ohjelmassa on **koulutettu yli 5 600 työntekijää** ottamaan paremmin huomioon tasa-arvoasiat liitoissa ja työpaikoilla (OPI 2.6.1). Indikaattoria seurataan 19 hankkeessa.

Koulutus varmasti näkyy juuri siinä, että naiset osallistuvat liiton toimintoihin entistä aktiivisemmin. Ymmärrys tasa-arvoasioista on johtanut käytännössä tilanteen parantumiseen esimerkiksi niin, että nainen uskaltaa osallistua ja avata suunsa, koska on saanut itseluottamusta koulutuksista, tai liiton tilaisuuksien yhteyteen on alettu järjestää lastenhoitoa.

### Työsuojelu ja äitiysturva

Työsuojelu eli työturvallisuus liittyy ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen **3. artiklaan**: ”Kulakin yksilöllä on oikeus elämään, vapauteen ja henkilökohtaiseen turvallisuuteen.”

Lisäksi oikeus turvalliseen ja terveelliseen työhön tuli viimein kesällä 2022 osaksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n työelämän perusoikeuksia. Asiaa oli valmisteltu kansainvälisesti jo pitkään.

Työpaikoilla on usein puutteita työsuojeluasioiden tarkastelussa ja niiden toteutumisessa muiden kuin miesten näkökulmasta. Siksi on merkittävää seurata, millaisia parannuksia työsuojeluasioihin SASKin ohjelmassa saadaan aikaan naisten osalta. Tässä muutamia esimerkkejä:

26.8.2022

### Työsuojelu

- Neljässä hankkeessa on saatu erillisiä, **turvallisia saniteettitiloja** eri sukupuolille (rakennusala *Namibia*, viinintuotanto *Etelä-Afrikka*, kaivokset *Malawi*, maa- ja metsätalousala, *Mosambik*)
- Paremmiin myös naisten vartaloille sopivia **henkilösuojavarusteita** on saatu neuvoteltua *Malawin* sähkölaitoksilla ja kaivoksilla
- **Työntekijöitä on suojeltu koronalta** suojavälineillä ja tiedotuksella *Myanmarin* tekstiilitehtaissa ja kotitaloustyössä *Mosambikissa* sekä terveysalalla *Filippiineillä*. Ne kaikki ovat erittäin naisvaltaisia aloja.

### Äitiysturva

- **Äitiyslomiin** on saatu parannuksia monissa työehtosopimuksissa monissa maissa ja monilla aloilla. Työehtosopimuksissa voidaan sopia lakia paremmista eduista aivan kuten Suomessakin. Parannuksia saatiin esimerkiksi:
  - *Malawissa* kaupan ja teollisuuden aloilla sekä rakennuksilla ja sähkölaitoksilla,
  - *Indonesian* teollisuusaloilla
  - *Filippiinien* elintarvikealalla ja
  - *Namibian* metallialalla.
  - *Etelä-Afrikan* viinitiloilla äitiysloma-asia on nostettu edunvalvonnan kärkeen, mutta neuvottelutuloksia vaikeassa toimintaympäristössä ei ole vielä saavutettu.
  - *Malawin* teollisuusaloilla on puututtu raskaudenaikaiseen syrjintään ja suojellaan erityisesti raskaana olevia naisia myrkyllisiltä kemikaaleilta.

### Väkivallasta ja häirinnästä vapaa työympäristö

Sen jälkeen, kun yleissopimus C190 väkivallan ja häirinnän poistamiseksi työelämästä hyväksyttiin vuonna 2019 kansainvälisen työjärjestön ILO:n työkonferenssissa, väkivallan ja häirinnän vastainen työ SASKin tukemissa järjestöissä on voimistunut huomattavasti. Vuonna 2020 alkoi hanke, jossa keskitytään sopimuksen ratifioinnin edistämiseen Senegalissa, Ugandassa ja Etelä-Afrikassa. **Etelä-Afrikka ratifioikin sopimuksen vuonna 2021.**

Jo sitä ennen **vuonna 2020 sopimuksen ratifioi Namibia**. SASKin teollisuusalan kumppaniliitto MANWU oli johtavassa roolissa kampanjan järjestämisessä ja kokosi mielenosoituksiin tuhansittain ihmisiä, etenkin nuoria naisia, vastustamaan väkivaltaa, naisiin kohdistuvia henkirikoksia ja seksuaalista häirintää. Naisten käynnistämä toiminta sai valtionhallinnossa aikaan riittävän paineen, jotta sopimus tuli voimaan. Kampanjaan sisältyi koulutusta ja tiedotusta sopimuksen sisällöistä, jotta kaikki tiesivät, mistä asiasta tarkkaan ottaen kampanjoidaan. SASKin tuella liitossa koulutettiin aktiiveja ja jäseniä, ja tasa-arvotemat olivat vahvasti läsnä koulutuksissa. Siten liitolla oli enemmän kapasiteettia lähteä ajamaan isoa kansallista asiaa. ILO:n sopimuksen sisältöjä on jo alettu Namibiassa sisällyttää yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin, myös mm. kiinalaisissa monikansallisissa yrityksissä, jotka ovat erittäin vaikeita toimintaympäristöjä ammattiyhdistysliikkeelle.

Lisäksi kansainvälisen rakennus- ja puualan työntekijöiden kattojärjestön BWI:n hallitus, johon MANWU:n pääsihteeri kuuluu, laati toimintaohjelman väkivaltaa ja häirintää vastaan, ja se toimii mallina BWI:n jäsenliittojen tasa-arvo-ohjelmille ympäri maailman.

Samoin teollisuustyöntekijöiden kattojärjestö **IndustriALL ottaa nykyään sukupuolittuneen väkivallan ja häirinnän ehkäisyn erittäin vakavasti toimintoissaan kaikkialla maailmassa**. IndustriALL Afrikan edustajien mukaan SASKilla oli tässä merkittävä rooli. Syyskuussa 2019 SASK järjesti Malawin viidelle liitolle tasa-arvokoulutuksen yhdessä IndustriALL Afrikan kanssa. Koulutuksessa käytiin läpi SASKin turvallisen tilan ohjeistus. Ohje perustui SASKin omaan saman vuoden

26.8.2022

toukokuussa valmistuneeseen häirinnän vastaiseen ohjeistukseen ja sisälsi myös kahden yhdys-henkilön valinnan ja pikakoulutuksen tilaisuutta varten. Seinille ripustettiin Suomen oikeusministe-riön ”Syrjinnästä vapaa alue” -kylttejä (myös englanniksi). Muutamassa viikossa IndustriAll otti käyt-töön samat käytännöt. Nyt ne ovat käytössä joka puolella maailmaa ja levinneet laajalti jäsenliittoihin.

## 3.2 Kotimaan toiminta

SASKin ohjelman kotimaan toiminta koostuu *viestinnästä* (ohjelmasta tiedottaminen ja kehitysvies-tintä) sekä *globaalikasvatuksesta* ja *vaikuttamistyöstä*. Rahoituskauden alussa pääpaino oli viestin-nässä, mutta kauden loppua kohti globaalikasvatuksen ja vaikuttamistyön painoarvoa on lisätty. Ra-hoituskauden aikana perustettiin uusi kotimaan toiminnan yksikkö, jonka myötä viestinnän, vaikut-tamistyön, globaalikasvatuksen ja varainhankinnan toiminnot tehostuivat ja yhdenmukaistuivat. Glo-baalikasvatuksesta vastaamaan palkattiin vuonna 2019 kokoaikainen henkilö, kun sitä aiemmin teh-tiin puolipäiväisesti, ja vastaavasti viestinnän resurssit pienenevät. Vaikuttamistyön osalta SASKin strategia muuttui merkittävästi kesken ohjelmakauden, ja se näkyy systemaattisempana työnä ja vaikuttamistyön tietoisena kehittämisenä kauden loppua kohti.

### 3.2.1 Viestintä

SASKin strategia uudistettiin vuosille 2020–2030, mikä toi uusia eväitä myös viestinnälle. SASKin kantavaksi ajatukseksi määriteltiin *työelämän ihmisoikeuksien edistäminen*, ja se on viestinnällisesti hyvä kiteytys SASKin toiminnasta. Se ei sinänsä luonut tarvetta tehdä mitään toisin vaan kenties auttoi sanoittamaan työn niin, että oikeudet korostuvat, kun ohjelmaa laadittaessa puhuttiin ihmisar-voisesta työstä ja elämiseen riittävästä palkasta.

Ohjelman alussa linjattiin, että SASKin kehitysviestintä ja globaalikasvatus tähtäävät työntekijöiden oikeuksien edistämiseen sekä kuluttajien ja kansalaisten kriittisen ajattelun lisäämiseen. Lisäksi herätellään suomalaisia pohtimaan globaalin tuotannon syy-seuraussuhteita ja pureudutaan kehi-tysyhteistyötä ja yritys vastuuta koskeviin asenteisiin. Näitä asioita käsiteltiin SASKin omissa uutis-sissa verkkosivuilla, jaettiin sosiaalisessa mediassa ja uutiskirjeissä sekä käytiin läpi osana glo-baalikasvatusta ja vaikuttamistyötä.

Viestinnässä saavutettiin rahoituskaudella positiivisia tuloksia ohjelmatason mittareiden perusteella. SASKille merkittävimmissä **sosiaalisen median kanavissa** seuraajamäärät kasvoivat selvästi ra-hoituskauden aikana. Tärkeimmät mediat ovat olleet Twitter, Facebook ja Instagram, niissä tyk-kääjä- / seuraajamäärät kasvoivat (kuvi 5).

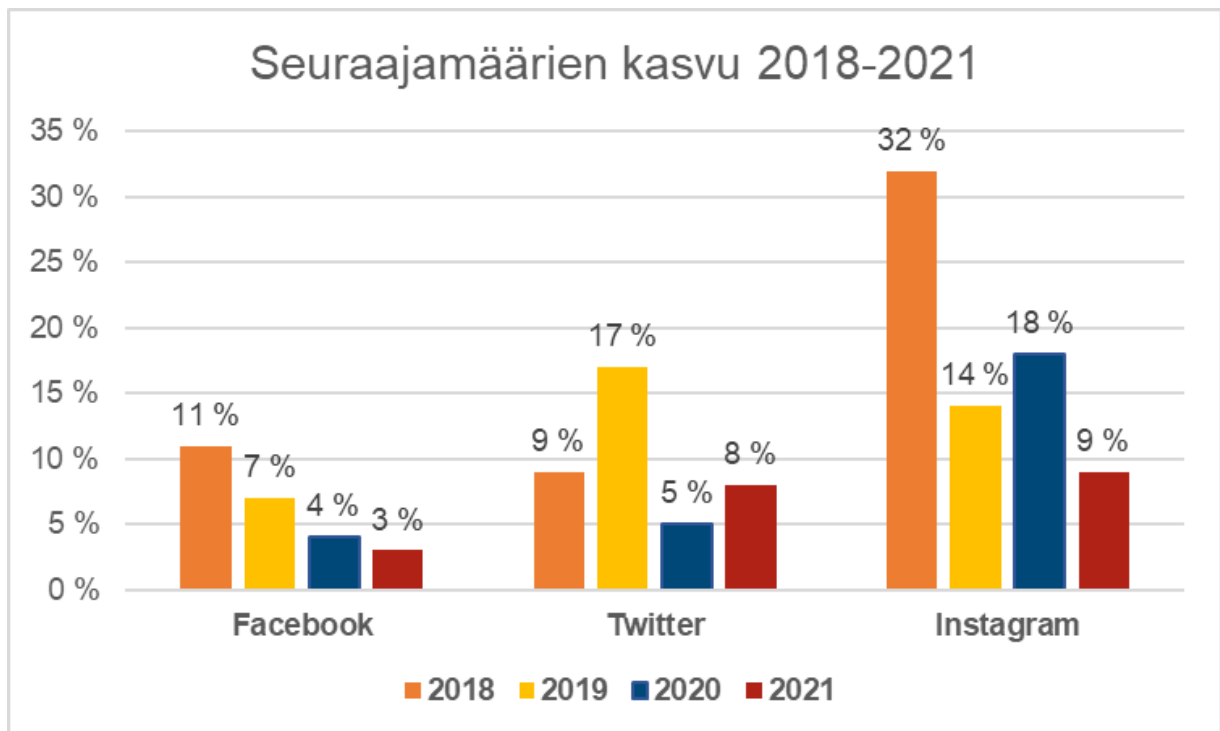
Erityisesti kuvaviestintään keskittyvässä Instagramissa kasvu on ollut keskimäärin 18 % vuodessa eli hyvin positiivista, mutta myös muissa kanavissa se on ollut kohtuullista käytettyihin resursseihin nähden (Facebook 6 % ja Twitter 10 %).

**SASKin verkkosivustolla** kävijämäärät ovat vaihdelleet rahoituskauden aikana aika reilustikin sen mukaan, miten paljon sisältöihin on ollut satsata resursseja. Keskimääräiset vuosittaiset kävijämää-rät ovat sijoittuneet noin 24 000 ja 34 000 väliin (eri kävijät) ja vierailumäärät 34 000 ja 53 000 väliin (istunnot). Vuodesta 2018 vuoteen 2021 vierailut ovat kuitenkin kasvaneet noin 13 %, eli suunta näyttää hyvältä. Verkkosivut uudistettiin vuonna 2018, ja niille tehtiin vuonna 2021 kevyt käytettä-vyyttä lisäävä uudistus erityisesti näkövammaisten käyttäjien tiedonsaantia helpottamaan.

Lisäksi SASK julkaisi neljän **podcastin** sarjan, joka keskittyi Afrikan työelämäkysymyksiin ja ajan-kohtaisiin haasteisiin.

26.8.2022

Kuvio 5. Sosiaalisen median seuraajamäärien kasvu 2018–2021



**SASKin maininnat mediassa** ovat strategian mukaisesti painottuneet jäsenjärjestöjen lehtiin ja verkkojulkaisuihin; muussa mediassa SASK on saanut joitakin mainintoja vuosittain (2–14). Lukujen vuosittainen vertailu ei ole tässä hedelmällistä, sillä se antaisi vain hyvin rajallisen kuvan todellisuudesta. Järjestöjen lehtiä lakkautetaan vuosittain ja toisaalta SASKin mediaseurantajärjestelmä tunnistaa vuosi vuodelta enemmän verkkosivuja ja digitaalisia julkaisuja.

### 3.2.2 Vaikuttaminen

SASKin strategia vuosille 2017–2020 ei sinänsä pitänyt sisällään SASKin jäsenjärjestöiltä mandaattia itsenäiseen vaikuttamistyöhön. Vaikuttamistyöstä todettiin ohjelmaa laadittaessa, että ”SASK vaikuttaa työelämään liittyvän kehitysyhteistyön osalta pitäen sen merkitystä esillä ay-liikkeen sisällä, poliittisten päättäjien keskuudessa sekä suuren yleisön parissa.” Vuosien 2018–2021 suunnitelmat vaikuttamistyölle osana SASKin ohjelmaa on tehty näistä lähtökohdista.

Ohjelmakaudella 2018–2021 vaikuttamistyötä oli määrä tehdä tilaisuuksien ja materiaalien avulla, korostamalla yritysten vastuuta arvoketjuissa, pitämällä esillä YK:n ihmisoikeusperiaatteita, korostamalla kehittyvien maiden hankintojen vastuullisuutta sekä toimimalla osana suomalaista *Puhtaat vaatteet* -verkostoa, joka on osa laajempaa eurooppalaista *Clean Clothes Campaignia*. Keväällä 2018 Suomen Puhtaat vaatteet -verkosto järjesti tapahtumia Suomessa osana *Turn around H&M* -kampanjaa, jolla vaadittiin H&M:ia pitämään lupauksensa työntekijöille maksettavista elämiseen riittävästä palkoista. Verkosto kampanjoi myös tuotantoketjujen eettisyyden puolesta *Tunne ketjusi* -kampanjalla vuonna 2018.

**Eduskuntavaaleihin** vaikutettiin vuonna 2019 yhdessä jäsenjärjestöjen kanssa, ja SASKin vaalitaivoitteet näkyivät ainakin SAK:n, Teollisuusliiton, PAMin ja Ammattiliitto Pron vaalitaivoitteissa. Ammattiliitot ja erityisesti keskusjärjestöt ovat merkittäviä tahoja vaikuttamistyön näkökulmasta, sillä

26.8.2022

niiden työntekijöitä istuu usein hallitusohjelmaa laativissa työryhmissä oman puolueensa edustajina. Jäsenjärjestöjen lisäksi SASK osallistui Kepan, myöhemmin Fingon, vaalitavoitteiden asettamiseen ja edistämiseen.

SASKin globaalia työelämää koskevat tavoitteet näkyivät hyvin osana nykyisen hallituksen **hallitusohjelmaa** esimerkiksi siten, että siihen saatiin **kirjaus, jossa luvattiin tehdä selvitys yritysvastuulain saamisesta Suomeen**. SASK osallistui eduskuntavaalien 2019 alla aktiivisesti Finnwatchin vetämään Ykkösketjuun-kampanjaan, jonka tavoitteena oli saada kansallinen yritysvastuulaki seuraavan hallituksen hallitusohjelmaan. Yritysvastuulainsäädäntöä SASK oli edistämässä useassa vaiheessa sekä kommentoimassa erilaisia esityksiä muun muassa ulkoministeriössä, työ- ja elinkeinoministeriössä ja kehityspoliittisessa toimikunnassa.

SASK on tehnyt **yritysvastuuvaikuttamista myös suoraan yritysten kanssa**. Yrityksiin kohdistuva vaikuttamistyö perustuu ILO:n työelämän perusoikeuksiin sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin. SASK on kommentoinut yritysten arvoketjujen vastuullisuus- ja ihmisoikeuslinjauksia sekä tehnyt selvityksiä osittain yritysten rahoittamana esimerkiksi Keskolle ja S-ryhmälle. Yhteistyötä tehtiin myös Tokmannin kanssa kehittyviin maihin liittyvien hankintapäätösten osalta ja kommentoitiin Lidlin vastuullisuusohjelmaa. Alkon kanssa on käyty jatkuvaa vuoropuhelua sen vastuullisuuskäytännöistä. Alkon osalta kotimaassa tehty vaikuttamistyö linkittyi suoraan hanketoimintaan, sillä SASKilla on Etelä-Afrikassa hanke, jossa tavoitteena on parantaa viinityöntekijöiden ihmisoikeuksia ja työskentelyolosuhteita. Siinä merkittäväksi toimintatavaksi on tunnistettu pohjoismaisten alkoholimonopoliin hankintakäytäntöihin vaikuttaminen.

SASKin **oma kampanjatyö** on ohjelmakaudella käsittänyt kampanjointia kotitaloustyöntekijöiden oikeuksien puolesta sekä kansainvälisen työjärjestö ILO:n työelämän perusoikeuksien tunnetuksi tekemistä ja ymmärryksen parantamista niiden merkityksestä Suomessa ja maailmalla. Vuosina 2019–2021 kampanjoitiin vuorollaan lapsityön poistamiseksi, pakkotyön poistamiseksi sekä työelämän yhdenvertaisuuden puolesta. Kampanjoiden tuloksellisuus näkyy muun muassa myöhemmin raportissa mainittavan vaikuttavuustutkimuksen tuloksissa. Esimerkiksi SASKin lapsityön vastainen työ nousi vaikuttavuustutkimuksessa vastaajien mielestä yhdeksi SASKin tärkeimmistä teemoista.

SASK oli mukana useissa **työryhmissä ja verkostoissa** edistämässä toimintansa kannalta olennaisia teemoja ja tavoitteita. Niitä olivat esimerkiksi:

- Ulkoministeriön ja työministeriön vetämä ns. teollisuuden pyöreä pöytä, jossa pyrittiin sitouttamaan suomalaisia suuryrityksiä ihmisoikeusvastuuseen tuotantoketjussaan
- Finnwatchin yritysvastuutyöryhmä
- suomalaisten kansalaisjärjestöjen ilmasto-oikeudenmukaisuus-työryhmä
- Fingon neljä työryhmää: reilu siirtymä, gender, koulutus ja kehitys sekä globaalikasvatus.

Lisäksi yhteistyötä on tehty Fingon viestintäverkoston, Eettisen kaupan puolesta Eetti ry:n, Reilun Kaupan ja Nuorten akatemian kanssa SASKin vaikuttavuuden lisäämiseksi. Keskusteluja erilaisista yhteistyön muodoista käytiin mm. Finnfundin kanssa.

SASK käytti **puheenvuoroja** erilaisissa tilaisuuksissa niin ay-liikkeen sisällä kuin sen ulkopuolellakin vuosittain useita kymmeniä. Koronan vuoksi puhujapyyntöjen määrä väheni vuosina 2020–2021, mutta niinäkin vuosina osallistuttiin asiiantuntijoina erilaisiin webinaareihin ja virtuaalikoulutuksiin. SASK itse järjesti rahoituskaudella kaksi isoa tapahtumaa, jotka toivat yhteen sidosryhmiä: *Solidarisuuspäivät* Lahdessa alkuvuodesta 2020 ja *Afrikka edellä* -tapahtuma Helsingissä marraskuussa 2021. Yhteensä **SASK tavoitti näissä kaikissa näissä tilaisuuksissa arviolta 4 000 ihmistä**.

Lisäksi SASKin vapaaehtoisista koostuva lähettiläsvestosto on lisännyt SASKin vaikuttamistyön laajuutta ay-liikkeen sisällä liittojen sisäisissä ja paikallistason tilaisuuksissa pidetyillä SASKin työtä ja teemoja käsittelevillä puheenvuoroilla.

26.8.2022

SASK osallistui jäsenjärjestönä aktiivisesti sekä **Fingon** että **Finnwatchin hallitustyöskentelyyn** ja linjausten valmisteluun. Kehityspoliittisessa toimikunnassa SASK on vaikuttanut koko ohjelmakauden ajan ensin varsinaisena jäsenenä ja vuodesta 2020 asiantuntijajäsenenä.

**Kansainvälistä vaikuttamistyötä** SASK on tehnyt ja tekee yhteistyössä jäsenjärjestöjensä kanssa erityisesti silloin, kun on kyse globaaleista työmarkkinoista ja SASKin toiminta-alueista maailmalla. SASK on tämän yhteistyön kautta mukana niin ILO:n kuin OECD:n työskentelyssä. Globaaliin kehityspoliittikaan SASK vaikuttaa osallistumalla ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin kehitysyhteistyöverkosto TUDCN:n työskentelyyn yhteistyössä sisarjärjestöjensä kanssa.

Vaikuttamistyötä on koko ohjelmakauden tukenut **tutkimusyhteistyö**. Tutkimuksia teetettiin yhteistyössä Finnwatchin, Wage Indicatorin, namibialaisen Labour Research Institutin ja Tampereen Yliopiston kanssa koskien muun muassa oikeudenmukaista siirtymää, pakkotyötä, globaaleja puitesopimuksia, elämiseen riittävän palkan malleja, yritys vastuulakeja muissa maissa, sosiaalista vastuuta julkisissa hankinnoissa sekä ay-liikkeen vaikuttavuutta Afrikassa.

Vuoden 2021 aikana valmisteltiin myös seuraavan ohjelmakauden vaikuttamistyötä tavoitteena tehdä sitä systemaattisemmin ja tavoitteellisemmin kuin aikaisemmin. Viestinnän ja vaikuttamistyön tulosten mittaaminen on vaikeaa, ja aiemmin SASK on keskittynyt mittaamaan järjestön ja sen teemojen tunnettuutta ammattiliittovaikuttajien piirissä. Uutta rahoituskautta 2022–2025 varten vaikuttamistyön mittareita on kehitetty, ja näkökulmaa päätettiin muuttaa mittaamaan tunnettuutta sen sijaan suuren yleisön keskuudessa. Uutena työkaluna toimii keväällä 2021 ensimmäisen kerran Aula Research Oy:n SASKin toimeksiannosta toteuttama **kansalaistutkimus** työikäisten kansalaisten parissa. Kyselyn aiheena oli *SASKin tunnettuus* sekä *suomalaisten suhtautuminen SASKin teemoihin*. Tutkimuksessa käsiteltiin SASKin tunnettuutta ja siihen liitettäviä mielikuvia, asenneilmapiiriä SASKin pääviestejä ja tavoitteita kohtaan sekä SASKin viestintää. Kyselyyn vastasi yhteensä 1501 työikäistä henkilöä ympäri Suomen ja otos edustaa 18–65-vuotiaita suomalaisia iän, sukupuolen ja maakunnan mukaan kiinteinä. Tutkimuksen tulosesitys löytyy liitteestä 7.

Tutkimuksen perusteella kansalaisten suhtautuminen ammattiliittojen toimintaan ja kehitysyhteistyöhön on myönteisemmällä tasolla kuin usein julkisuuden perusteella voisi ajatella. Kielteisesti suhtautuvien osuus on kummankin kohdalla vain hieman yli 10 %. Vain 26 % vastaajista tiesi, että suomalainen ay-liike tekee ihmisoikeustyötä kehittyvissä maissa. Kehitysyhteistyöhön myönteisesti suhtautuvista asiasta tiesi kolmannes. SASKin toiminta osoittautui odotusten mukaisesti melko vieraaksi suurelle yleisölle: kuitenkin kolmannes vastaajista tiesi SASKin vähintään nimeltä ja 7 % tunsikin erittäin tai melko hyvin. SASKin tunnettuus oli korkeampaa miesten ja nuorten keskuudessa. Tärkeimpinä SASKin teemoina pidettiin lapsityön vastaista taistelua, elämiseen riittävää palkkaa, työturvallisuutta sekä tasa-arvoa ja naisten oikeuksia. SASKin teemat eivät olleet vastaajille tuttuja, mutta ne saivat hyvin tukea, ja SASKin työtä pidettiin tärkeänä.

### 3.2.3 Globaalikasvatus

Globaalikasvatuksessa päätavoitteena oli jatkaa jo edellisellä ohjelmakaudella vakiintunutta SASK-lähettiläiden kouluttamista ja verkoston kasvattamista useilla kymmenillä uusilla lähettiläillä vuodessa, teemoina kohdassa 3.1 mainitut aiheet. Lähettiläät ovat SASKin vapaaehtoistoimijoita, jotka vievät SASKin viestiä eteenpäin omissa verkostoissaan, ja pidemmälle koulutetut lähettiläät pystyvät itsekin kouluttamaan SASKin teemoista. Lähettilästoiminnassa siis yhdistyy globaalikasvatus, vapaaehtoistoiminta ja myös vaikuttamistyö.

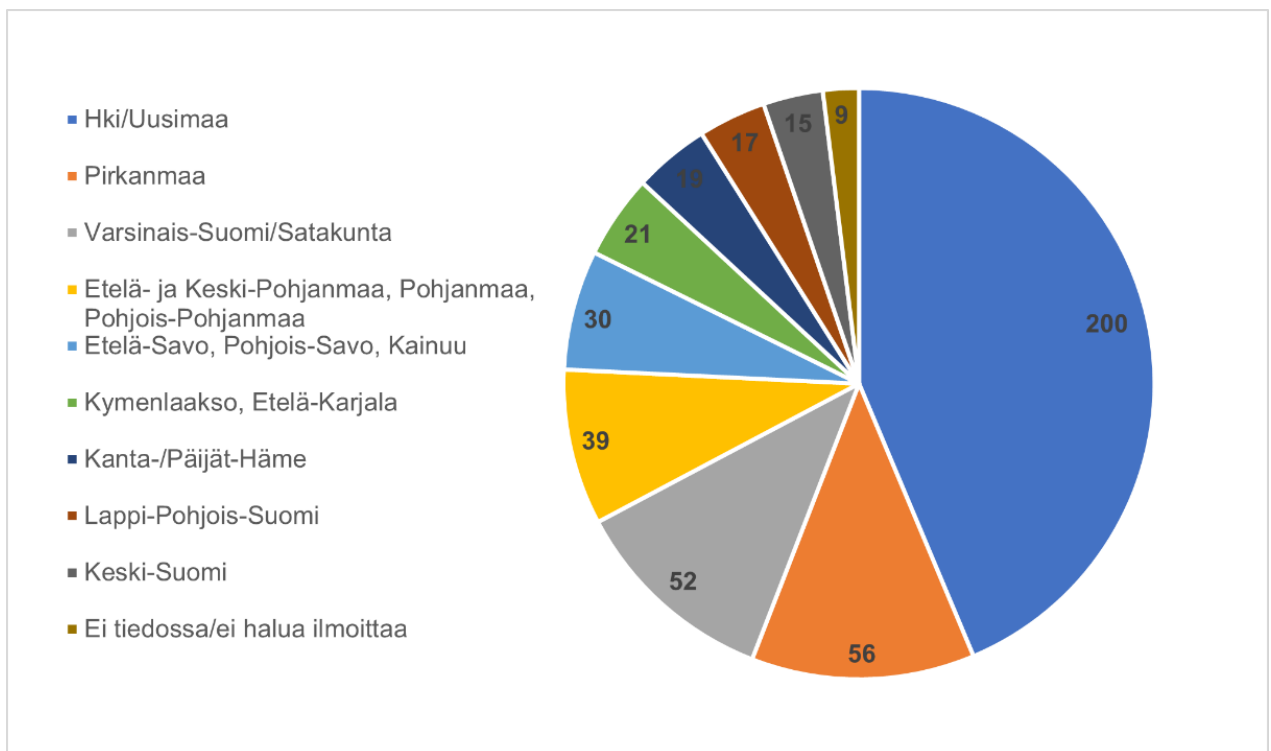
SASKin globaalikasvatuksen tärkein toimintamuoto oli **lähettiläskoulutukset**. Koulutukset valmentavat toimimaan SASK-lähettiläänä eli vapaaehtoisena ja tarjoavat samalla kattavan tietopaketin SASKin työstä ja työntekijöiden asemasta globaalissa etelässä, työelämän ihmisoikeuksista sekä niiden puolustamisesta globaalisti.

26.8.2022

**Lähettiläskoulutusten määrät ovat tuplaantuneet** rahoituskauden kuluessa: 2–3 koulutuksesta vuodessa on päästy 4–6 koulutukseen vuodessa. Teemakoulutuksia on järjestetty siirtotyöntekijöiden oikeuksista (2019) ja Afrikan työelämästä (2020 ja 2021).

Ohjelman tavoitteena oli kouluttaa useita kymmeniä lähettiläitä vuodessa, ja se toteutui, sillä **uusia lähettiläitä koulutettiin neljän vuoden aikana 158**. Heistä naisia on noin 70 % ja miehiä noin 30 %. Naiset ovat siis hieman yliedustettuina tässä joukossa, mikä lienee tyypillistä kehitysyhteistyön piirissä. Lähettiläät ovat eri ikäisiä ihmisiä eri puolilta Suomea. Kuviosta 6 näkee, että eniten heitä on pääkaupunkiseudulla ja seuraavaksi eniten Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa. Myös Pohjanmaalla toiminta on aktiivista, erityisesti Oulussa.

**Kuvio 6. SASK-lähettiläiden maantieteellinen jakauma**



**Koulutusvalinnoissa** onkin painotettu moninaisuutta, maantieteellisen tasapuolisuuden lisäksi lähettiläiksi on haluttu eri ikäisiä ja eri ammatillisista taustoista tulevia ihmisiä. Lisäksi erityisesti jatkokoulutukseen valittavien osalta on painotettu henkilön kiinnostusta ja potentiaalia edetä omassa ammattiliitossaan päättävään asemaan ja jopa liiton työntekijäksi. Siten SASK pyrkii varmistamaan koulutusten vaikuttavuuden.

Kaikissa SASKin tilaisuuksissa on käynnistetty **hiilijalanjäljen laskenta**, jotta voimme osaltamme kantaa vastuamme ilmastonmuutoksen hillinnässä. Rahoituskauden aikana olemme myös luoneet selkeät **toimintaohjeet häirinnän ehkäisemiseksi** kaikessa toiminnassamme. Lisäksi loimme tapahtumiimme **turvallisen tilan periaatteet**, jotka käydään läpi kaikissa SASKin tilaisuuksissa niin kotimassa kuin maailmalla.

SASKilla ei ole tietoa, onko lähettiläiden joukossa muunsukupuolisia henkilöitä tai ihmisiä, jotka eivät ole halunneet ilmoittaa sukupuoltaan. Mahdollisuus ilmoittaa muu kuin binäärinen sukupuoli on lisätty henkilötietolomakkeeseen vasta vuonna 2022.



26.8.2022

Vuonna 2019 SASK tilasi **lähettilästoiminnan kehittämiseksi opinnäytetyön**, jota käytettiin pohjana kehitystyölle. Samana vuonna SASKiin palkattiin päätoiminen henkilö tekemään globaalikasvatusta ja vapaaehtoistoimintaa, ja hänen johdollaan kehitystyö käynnistettiin. Kehitystyö on tuonut vapaaehtoistoiminnan muodot selkeämmin näkyville ja helpommin hahmotettavaksi. SASK tarjoaa 14 erilaista tapaa toimia vapaaehtoisena. Toiminta on jaettu vaikuttamistoimintaan, yhteisölliseen toimintaan, koulutukselliseen toimintaan sekä kansainväliseen toimintaan.

SASKissa **globaalikasvatus ja vapaaehtoistoiminta ja vaikuttamistyö kulkevat vahvasti rinnakkain**. Globaalikasvatusta ei tehdä pelkästään oman henkilöstön voimin vaan koulutetuilla SASK-lähettiläillä on työssä merkittävä rooli. Heidän avullaan SASKin teemat tulevat tutuiksi ammattilistoissa, niiden jäsenyhdistyksissä ja ammattiosastoissa sekä työpaikoilla. Rahoituskauden aikana ryhdyttiin selvittämään systemaattisemmin, kuinka paljon SASKin vapaaehtoiset tätä työtä tekevät.

Lähettiläät ovat päässeet vaikuttamaan vapaaehtoistoiminnan toteutusmuotoihin, koulutussisältöihin, toiminnan kehittämiseen sekä kansainvälisen vapaaehtoistoiminnan muotojen luomiseen. Heitä on osallistettu virtuaalisissa ja kasvokkaisissa työpajoissa. Tämä on lisännyt sitoutuneiden lähettiläiden määrää ja monipuolistanut ja aktivoinut vapaaehtoistoimintaa merkittävästi. Lähettiläät saivat esimerkiksi Teollisuusliiton valtuustossa läpi aloitteen tietyn osuuden pysyvästä kohdentamisesta budjetissa kansainvälisten asioiden hoitamiseen ja jäsenistön kansainvälisyyskoulutuksiin. Käytännössä se vahvisti liiton sitoutumista myös SASKin toimintaan.

Vuonna 2021 kehitettiin **vapaaehtoistoiminnan polku**, joka on muotoiltu kolmitasoiseksi. *Ensimmäisellä tasolla* edellytys on, että henkilö on kiinnostunut työelämän ihmisoikeuksista ja osallistuu lähettiläskoulutukseen. Ensimmäisen tason toimintamahdollisuuksia ovat mm. lähettilästapaamiset, elokuvaillat sekä SASKin esittely messuilla näytteilleasettajana. *Toisella tasolla* odotamme osallistujilta välttävää englannin kielen taitoa ja ymmärrystä SASKin työstä. Siinä toimintoja ovat esimerkiksi teemakoulutukset, opintomatkat sekä toiminnan kehittämiseen liittyvät tehtävät. *Kolmannen tason* lähettiläiltä odotamme syvää ymmärrystä SASKin toiminnasta ja kumppaneista tai jostain tietystä teemasta sekä valmiutta jakaa osaamistaan muille. Kolmannen tason toimintaan kuuluvat esimerkiksi asiantuntijamatkat SASKin kohdemaihin, mahdollisuus hakea kauttamme kansainvälisiin kurssimoduuleihin sekä mahdollisuus toimia asiantuntijana SASKin koulutuksissa. SASK on ottanut roolin myös vapaaehtoistoiminnan tekemiseen kouluttamisessa, jotta kaikilla olisi edellytyksiä edetä tasolta toiselle.

Gloaalikasvatusta annettiin myös jäsenliittojen tilaisuuksissa, keskustelu- ja elokuvailtojen kautta sekä esimerkiksi Humanistisen ammattikorkeakoulu HUMAKin Hurrikaani-tapahtumassa. Lisäksi SASK toimi sisällöllisenä asiantuntijana Nuorten Akatemian *Globaalit pelinrakentajat* -hankkeessa, jonka työpajoissa peruskoulujen ja toisen asteen oppilaitosten oppilaat käsittelevät Agenda 2030 -tavoitteita ja taloudellista eriarvoisuutta pelillisin keinoin. SASKin oma globaalikasvatus tavoitti kauden aikana yli 700 henkilöä. Se sisälsi koulutuksia, elokuva- ja keskusteluiltoja, seminaareja, messutapahtumia sekä kaksi opintomatkaa.

Koronapandemia ajoi myös SASKin kotimaan toiminnan verkkoon. Koronasta huolimatta kaikki suunnitellut globaalikasvatuksen toiminnot toteutettiin lukuun ottamatta kahta opintomatkaa. Sen osalta käynnistettiin kehitystyö matkan vaihtoehtoisten toteutusmuotojen hahmottamiseksi. Opintomatkan virtuaalista toteutusta on tarkoitus pilotoida seuraavan rahoituskauden aikana.

Kansainvälisiä osallistumismahdollisuuksia SASKin vapaaehtoisille lisättiin kahdella uudella koulutuksella: **Nuorten ay-aktiivien globaalikoulutus YGAP** (Youth Globalisation Awareness Programme) sekä **Global Labour Universityn Engage -kurssi**. Koulutusten järjestäjien kanssa on sovittu SASK-lähettiläille oma kiintiö molempiin. YGAPin tavoitteena on syventää osallistujien ymmärrystä työväenliikkeen yhteisistä arvoista ja heidän omasta roolistaan solidaarisuuden rakentamisessa. Akateemisesti suhteellisen vaativa Engage-kurssi puolestaan nostaa osallistujien tietotason

26.8.2022

taloudesta ja yhteiskunnasta aivan uudelle tasolle ja tarjoaa siten työkaluja osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja linjauksiin.

Lisäksi SASK tilasi opinnäytetyön niin sanotun vertaistoiminnan konseptoimiseksi ja kehittämiseksi. Sen pohjalta SASK pilotoi **vertaistoimintaa** suomalaisen ay-liikkeen paikallistason toimijoiden ja SASKin hankkeiden piirissä toimivien vastaavien rakenteiden välillä. Sen tavoitteena on vahvistaa paikallistason yhteyksiä suomalaisten ja globaalien etelän toimijoiden välillä, oppia yhdessä ja vaihtaa kokemuksia. Pilottipareja on käynnistetty kaksi (Namibia–Suomi rakennusosalalla ja Indonesia–Suomi palvelualalla).

## 4 Muutokset toimintaympäristöissä

Seuraavassa on kuvattu lyhyesti SASKin toimintaympäristöä maissa, joissa SASKilla oli merkittävästi hanketoimintaa ohjelmakauden aikana. Taulukossa 6 on esitetty SASKin kehitysyhteistyöohjelman toteutunut hanketoiminta kohdemaittain jaoteltuna ODA-ryhmiin sekä työntekijöiden oikeuksiin liittyvien ongelmien vakavuuden mukaan.

Taulukosta 6 nähdään, että SASKin kehitysyhteistyöohjelman kolme suurinta kohdemaata toteutuneiden kulujen mukaan olivat Mosambik, Filippiinit ja Indonesia. Toiminnasta 41 % toteutettiin vähiten kehittyneissä maissa 34 % alemman keskitulon maissa ja 17 % ylemmän keskitulon maissa. Rahoituskauden aikana toimintaympäristöt demokraattiselle ay-toiminnalle tulivat entistä vaikeammaksi ja vaarallisemmaksi. Tämä näkyy etenkin Myanmarin, Eswatiniin ja El Salvadorin kohdalla ay-liikkeen maailman järjestö ITUCin julkaiseman indeksin perusteella. Tietysti myös Filippiineillä, Indonesiassa, Kolumbiassa ja Bangladeshissa tilanne oli jo erittäin vaikea ennen nykyisen rahoituskauden alkua.

**Taulukko 6. Hanketoiminta maittain, ODA-ryhmittäin ja ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin Global Rights -indeksin mukaan kaudella 2018–2021**

Kohdema	OECD /DAC	ITUC 2018 (1–5+)	ITUC 2019 (1–5+)	ITUC 2020 (1–5+)	ITUC 2021 (1–5+) <sup>3</sup>	Hankerahoitus	Osuus %	Hankemäärä
Mosambik	LDC	3	3	3	3	1 779 168		8
Nepal	LDC	3	3	3	3	1 102 741		6
Myanmar	LDC	4	4	4	5+	539 399		2
Malawi	LDC	2	2	2	2	412 565		1
Bangladesh	LDC	5	5	5	5	133 087		1
<b>Yhteensä (LDC)</b>						<b>3 966 960</b>	<b>41 %</b>	<b>18</b>
Filippiinit	LMIC	5	5	5	5	1 584 073		7
Indonesia	LMIC	5	5	5	5	1 277 774		6
Intia	LMIC	5	5	5	5	61 758		1
Guatemala	LMIC	5	5	5	5	140 001		1
El Salvador	LMIC	3	3	3	4	140 001		1
Eswatini	LMIC	4	5	5	5	100 907		1
<b>Yhteensä (LMIC)</b>						<b>3 304 514</b>	<b>34 %</b>	<b>17</b>

<sup>3</sup> [2021 ITUC Global Rights Index](#)

26.8.2022

Kohdema	OECD /DAC	ITUC 2018 (1–5+)	ITUC 2019 (1–5+)	ITUC 2020 (1–5+)	ITUC 2021 (1–5+) <sup>3</sup>	Hankerahoitus	Osuus %	Hanke-määrä
Kolumbia	UMIC	5	5	5	5	1 196 334		5
Etelä-Afrikka	UMIC	2	2	3	3	266 981		2
Namibia	UMIC	2	3	2	2	188 341		1
<b>Yhteensä (UMIC)</b>						<b>1 651 656</b>	<b>17 %</b>	<b>8</b>
<b>Maakohtaiset hankkeet yhteensä</b>						<b>8 923 130</b>	<b>92 %</b>	<b>43</b>
<b>Afrikka, verkostohankkeet (16 maata) <sup>4</sup></b>						<b>867 306</b>	<b>8 %</b>	<b>5</b>
<b>YHTEENSÄ (KAIKKI)</b>						<b>9 790 436</b>	<b>100 %</b>	<b>48</b>

## 4.1 Mosambik

Mosambikin vapautusrintama (Frelimo) ja Mosambikin kansallinen vastarinta (Renamo) ovat edelleen maan tärkeimmät **poliittiset voimat**. Kolmanneksi suurin on Mosambikin demokraattinen liike (MDM). Frelimo voitti vuoden 2019 presidentinvaalit sekä parlamentti- ja maakuntavaalit ja nimitti kaikkien 11 maakunnan kuvernöörit.

Maa on kohdannut viime vuosina useita haasteita. Noin kolme miljoonaa ihmistä potee elintarvikepulaa **pohjoisen konfliktin, ilmastonmuutoksen, trooppisten pyörremyrskyjen ja koronatautiin vaikutusten** vuoksi. Ihmisoikeus- ja humanitaarinen tilanne on heikentynyt pohjoisen Cabo Delgadon konfliktin seurauksena, neljännesmiljoona ihmistä on joutunut pakosalle ja yli miljoona tarvitsee humanitaarista apua. Islamistiryhmä Al-Sunna wa Jama'a jatkaa hyökkäyksiä kyliin, tappaa siviilejä, sieppaa naisia ja lapsia sekä polttaa ja tuhoaa kiinteistöjä. Valtion turvallisuusjoukot ovat osallistuneet vakaviin väärinkäytöksiin kuten mielivaltaisiin pidätyksiin, sieppauksiin, kidutukseen, liialliseen voimankäyttöön aseettomia siviilejä vastaan, pelotteluun sekä laittomiin teloituksiin.

Työntekijöiden oikeuksien ja kohtelun osalta Mosambik on koko rahoituskauden kuulunut ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUCin luokittelussa keskikastiin, eli oikeuksia loukataan säännöllisesti. Mosambikin **21 ammattiliittoa** kuuluvat pääosin kahteen keskusjärjestöön OTM-CS:iin tai CONSILMOon. Opettajien ja journalistien liitot ovat itsenäisiä. Lain mukaan liitoilla on toimintavapaus ja työntekijöillä perusoikeudet, mutta käytännössä työlainsäädännön soveltaminen ja täytäntöpanon valvonta ovat tehottomia. Sekä julkisen että yksityisen virallisen sektorin palkatun työvoiman vähentäminen on pienentänyt liittojen jäsenmääriä ja heikentänyt neuvotteluvoimaa.

Normaalisti toimialakohtaisissa valtakunnallisissa neuvotteluissa sovitaan vuosittain **minimipalkkoista**, mutta neuvottelut ovat olleet pari vuotta katkolla, valtionhallinnon ja työnantajapuolen mukaan koronapandemian vuoksi. **Kaikki muu kuin minimipalkka sovitaan yrityskohtaisesti tai jopa toimipaikoittain**, mikä tietenkin on kaikille osapuolille työlästä, mutta heikoille ammattiliitoille kohtuuton voimainponnistus.

Hankkeiden avulla SASK tukee Mosambikissa erityisesti **liittojen uudistumista** aktivoimalla enemmän naisia ja nuoria kouluttautumaan huomisen johtajiksi. Liittojen pääkaupunkikeskeisyyttä on onnistuttu vähentämään ja paikallistoimintaa maakunnissa vahvistamaan merkittävästi. Opintopiirit ja koronan myötä vahvemmin käyttöön otetut sähköiset viestintävälineet ovat lisänneet jäsenistön

<sup>4</sup> Tsad, Ghana, Malawi, Namibia, Ruanda, Tunisia, Norsunluurannikko, Etiopia, Senegal, Kenia, Nigeria, Uganda, Sambia, Etelä-Afrikka, Tansania ja Marokko

26.8.2022

tietoisuutta perusoikeuksistaan. Monissa liitoissa nuorten määrä johtotehtävissä on kasvanut, mikä uudistaa koko ammattiyhdistysliikettä. SASKin tukemia hankkeita oli Mosambikissa kaudella 2018–2021 kahdeksan, ja niissä oli mukana 12 ammattiliittoa sekä yksi keskusjärjestö.

Ennen vuotta 2020 kaikkien hankekumppanien jäsenmäärät kasvoivat merkittävästi, mikä näkyi myös liittojen kasvavana taloudellisena omavaraisuutena. **Koronapandemia** oli kuitenkin suuri taakka ammattiliitoille, joista jotkut menettivät yli kolmanneksen jäsenistöstään koronaan liittyvien irtisanomisten takia. Hotelli- ja ravintola-ala oli tietenkin yksi eniten kärsineistä, ja sen myötä SASKin kumppanin SINTIHOTS-liitonkin toiminta vaikeutui. Tilannetta paheni hankekoordinaattorin vakava sairastuminen, ja lopulta hanketoiminta hiipui vuotta ennen rahoituskauden loppua. Toimintoja ei ollut enää vuonna 2021. Yhteistyö oli joka tapauksessa tarkoitus päättää saman vuoden loppuun mennessä. Loppuvuodesta 2021 Mosambik alkoi kuitenkin avautua uudelleen liiketoiminnalle ja myös liitot alkavat toipua.

Mosambikin hankkeissa jouduttiin jonkin verran **muokkaamaan suunnitelmia odottamattomien kriisien vuoksi**. Esimerkiksi pyörremyrskyjen uhreille annettiin apua, toimintoja siirrettiin virtuaali-maailmaan koronarajoitusten vuoksi ja jäsenistölle hankittiin kasvomaskeja ja desinfiointiaineita.

## 4.2 Nepal

Vuonna 2015 Nepalin demokratiakehitys liikahti askeleen eteenpäin, kun maan perustuslaki saatiin lopulta uusittua pitkien ja monimutkaisten neuvotteluiden tuloksena. Nepalista tuli liittovaltio. Liittovaltion odotettiin tuovan poliittista vakautta, jonka puolestaan on toivottu edistävän maan kestävä kehitystä. Vuoden 2018 vaaleissa Nepalin kommunistinen puolue perusti enemmistöhallituksen, mutta puolueen sisäiset erimielisyydet jakoivat sen kahtia. Tällä hetkellä maan hallitusta johtaa mallillinen Nepal Congress -puolue yhdessä viiden muun puolueen kanssa. Seuraavat vaalit pidetään joulukuussa 2022.

Nepalin vuoristoinen sisämaavaltio sijaitsee kahden Aasian mahdin, Intian ja Kiinan vaikutuspiirissä. Nepal on virallisesti osa Kiinan Yksi vyöhyke, yksi tie -hanketta, jota myös uudeksi silkkitieksi kutsutaan. Nepal on myös allekirjoittanut Yhdysvaltojen kanssa kiistellyn Millennium Challenge Corporation -sopimuksen, joka pyrkii vahvistamaan Nepalin energiasektoria ja säätelemään kuljetuskuluja tukeakseen talouskasvua ja yksityisiä investointeja. Sopimus kasvattaa samalla Yhdysvaltojen vaikutusvaltaa maassa.

Koronapandemia iski raskaasti Nepaliin: miljoonat menettivät työpaikkansa, ja siirtolaisten rahälähetykset maahan pienenivät dramaattisesti. Inflaatio samoin kuin raaka- ja ruokaöljyjen hinnat ovat olleet huipussaan ja valuuttavarannot hupenemassa. Matkailuala on hiljalleen toipumassa pandemiasta, joka pysäytti turismin lähes kokonaan. Monet uskovat, että vaalivuosi hidastaa talouden toipumista päättäjien keskittyessä kampanjointiin ja vaalistrategioihin.

Poliittiset erimielisyydet vaikuttavat myös ammattiliittoihin, joissa tapahtuu paljon jakautumista puolueiden jakolinjojen mukaan. Liitot ovat kuitenkin onnistuneet saamaan muun muassa minimipalkan ja sosiaaliturvaohjelman nepalilaisille työntekijöille sekä kirjaamaan järjestäytymisoikeuden työlakiin. Ammattiyhdistysliikkeen seuraavat haasteet ovat ILO:n sopimuksen nro 98 ratifiointi, työlautakunnan perustaminen maahan sekä työturvallisuuden parantaminen. SASKin tukema Nepalin ammattiliittojen kattojärjestö JTUCC on haasteista huolimatta onnistunut säilyttämään jonkinlaisen yhtenäisyyden Nepalin työntekijöiden välillä taistellakseen heidän oikeuksiensa puolesta.

Työntekijöiden oikeuksien ja kohtelun osalta Nepal on koko rahoituskauden kuulunut ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUCin **Global Rights -indeksissä** keskikastiin, eli oikeuksia loukataan säännöllisesti.

26.8.2022

SASKilla oli Nepalissa kuusi hanketta, joissa muun muassa parannettiin merkittävää kansanterveys-työtä vapaaehtoispuhjalta tekevien terveysisarten, metsätyöntekijöiden sekä ulkomaille siirtotyöhön lähtevien ja sieltä palaavien rakennustyöntekijöiden asemaa. Kaikkien osalta saavutettiin edistysaskeleita lainsäädännössä. Pitkään jatkunut yhteistyö Nepaliln ammattiliittojen keskusjärjestöjen yhteistyöelimen JTUCC:n kanssa on johtanut merkittäviin uudistuksiin, jotka koskevat kaikkia Nepaliln työntekijöitä. Muun muassa minimipalkkaa on nostettu säännöllisesti, työlakien uudistusta ja sosiaaliturvauudistusta on viety käytäntöön sekä edistetty sosiaaliturvan ulottamista myös epävirallisen sektorin työntekijöihin.

### 4.3 Myanmar

Myanmarin demokratiapyrkimykset ovat olleet kivikkoinen tie aina vuodesta 1948 lähtien, jolloin maa itsenäistyi Iso-Britanniasta. Vuonna 2021 tapahtuneen sotilasvallankaappauksen myötä maa suistui jälleen sekasortoon. Vallankaappaus seisautti kaikki edistysaskeleet, joita Myanmar oli ottanut vuodesta 2011 lähtien liittyessään maailmankauppajärjestelmään. Sotilasjohto pitää maata tiukasti otteessaan ja on tukahduttanut väkivaltaisesti myanmarilaisten valtakunnalliset kansalaistottelemattomuuskampanjat. Viimeisimmän YK:n raportin mukaan yli 2 000 ihmistä on tapettu, 10 000 demokratia- ja ay-aktivistia on pidätetty ja 700 000 on paennut naapurimaihin. Monet siviilit jatkavat protestoimista National Unity Government (NUG) -nimellä kutsutun pakolaishallituksen alla, ja monet ovat ryhtyneet taistelemaan junttaa vastaan myös asein.

Pandemian jälkeistä toipumista ei ole näköpiirissä, vaan maa on syöksymässä yhä syvempään humanitaariseen kriisiin. ILO:n mukaan vuoden 2021 ensimmäisen kolmen kuukauden aikana katosi yli miljoona työpaikkaa, joista yli kolmannes rakennusalalta, sekä yli 10 prosenttia työtunneista, mikä vastaa yli kahta miljoonaa kokoaikaista työntekijää. Perushyödykkeiden ja polttoaineen hinnat ovat nousseet huomasti. Maailman ruokaohjelma WFP raportoi lähes 20 prosentin kasvua ruokakorin hinnassa vallankaappauksen jälkeen. Maan talous on arvioiden mukaan supistunut kolmanneksen ajasta ennen koronaa ja vallankaappausta. Asiantuntijoiden mukaan köyhyydessä elävien ihmisten määrä kaksinkertaistuu vuonna 2022 vuoden 2019 luvuista ja talous on romahduksen partaalla.

Ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUC sijoittaa **Global Rights -indeksissä** Myanmarin nyt luokkaan 5+ eli valtioksi, jossa oikeusvaltioperiaate on romahtanut eikä työntekijöillä siksi ole oikeuksia.

Ennen vallankaappausta ammattiliitot edistyivät työssään hiljalleen: Noin prosentti työntekijöistä oli järjestäytyneet. Kansainvälisen solidaarisuustyön avulla monet alat alkoivat järjestäytyä. Vallankaappauksen myötä saavutukset kuitenkin pyyhkiytyivät pois, ja monin paikoin tilanne on jopa huonontunut. Monet ammattiliittojen johtajat joutuvat piileskelemään, sillä juntta jahtaa heitä. Kaikkialla on tarkastusasemia, ja oppositioedustajien asuinpaikat on tunnistettu. Sotilashallintoa vastustavien työntekijöiden jäsenyys ammattiliittoihin on peruttu. Monet pelkäävät liikaa vastareaktiota liittyyäkseen liittoon. Maailmanliitot eivät tällä hetkellä pysty toimimaan maassa eivätkä tukemaan kehityshankkeita. Siten myös SASK on joutunut keskeyttämään toimintansa Myanmarissa. Vuosina 2018–2021 SASKilla oli Myanmarissa kaksi hanketta, mutta niiden jatkaminen kävi käytännössä mahdottomaksi vuonna 2021.

### 4.4 Malawi

Malawi on verrattain rauhallinen yhteiskunta, ja sillä on ollut vakaat hallitukset vuoden 1964 itsenäistymisestä lähtien. Valtio kunnioittaa suurimmaksi osaksi kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia. Korruptio, poliisiväkivalta ja aiheettomat pidätykset ovat kuitenkin yleisiä, ja erityisesti naiset, eri vähemmistöjen edustajat ja henkilöt, joilla on albinismi, kohtaavat syrjintää ja väkivaltaa. Malawissa puolet väestöstä elää köyhyysrajan alapuolella, ja HIV/AIDS-luvut ovat korkeat. Talous on voimakkaan riippuvainen maataloudesta, jossa lähes 80 prosenttia väestöstä työskentelee. Se on myös altis ulkoisille iskuille kuten sään ääriolosuhteille.

26.8.2022

Koronapandemia on iskenyt voimakkaasti Malawin talouteen, vaikka havaittavissa on jo merkkejä toipumisesta. Koronan neljännen aallon vaikutukset talouteen eivät olleet niin vakavia kuin aiemmat. Suotuisa sää ja maataloustuet johtivat hyvään maissisatoon vuonna 2021. Tupakkatuotanto kasvoi myös, ja talouskasvu oli 2,4 prosenttia vuonna 2021 verrattuna 0,8 prosenttiin vuonna 2020. Vuoden 2022 kasvun kuitenkin uskotaan olevan heikkoa johtuen trooppisista myrskyistä, jotka ovat vahingoittaneet peltoja ja tärkeää infrastruktuuria.

Vuonna 2020 perustuslakituomioistuimien määräsi uudet presidentinvaalit laajan vaalivilpin vuoksi ja määritteli, että voittajan on saatava ehdoton enemmistö, kun aiemmin voittoon riitti yksinkertainen enemmistö. Malawista tuli näin ensimmäinen Afrikan maa, jossa opposition edustaja on voittanut uusintavaalit.

Järjestäytymis- ja lakko-oikeudet ovat lailla suojattuja, mutta niin kutsuttujen välttämättömien palvelujen työntekijöiden lakko-oikeutta on rajoitettu. Liitot ovat aktiivisia, ja työehtosopimusneuvotteluita käydään, mutta kustotoimista rekisteröimättömiä liittoja ja lakkolaisia kohtaan ei rangaista.

Työntekijöiden oikeuksien osalta Malawin tilanne on sinänsä ollut melko hyvä, ja ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC luokittelee sen **Global Rights -indeksissään** ryhmään 2, eli oikeuksia loukataan toistuvasti. Malawin erityishaaste onkin köyhyys ja äärimmäisen matalat palkat. Ayliikkeen on vaikea toimia, kun palkat ovat virallisenkin sektorin töissä niin matalia, ettei niistä pysty maksamaan jäsenmaksuja.

Malawissa on toiminut yksi SASKin tukema hanke, jossa on vahvistettu viittä teollisuusalan liittoa. Hanke on vaikuttanut myönteisesti erityisesti naisten työoloihin kaivoksilla. Kansallisella tasolla se on tukenut liittojen kapasiteettia neuvotella paremmista palkoista.

Hankkeen ehkä tärkein saavutus on ollut kumppaniliittojen yhteen tuominen, sillä työn alkaessa jotkut liitoista eivät olleet keskusteluyhteydessä. Teollisuuden maailmanliiton IndustriALLin tuella liitot ovat tehneet nyt yhteistyötä kansallisessa koordinaatiokomiteassa. Komitean tuella ammattiliitot kouluttivat jäseniään toimimaan vuoden 2019–2020 vaalikriisissä. Hankkeessa saavutetun teollisuusliittojen vakauden voi sanoa vaikuttaneen näin myönteisesti myös maan poliittiseen vakauteen.

Hankkeen suurimmat haasteet ovat liittyneet koronaan, jonka vuoksi osaa toiminnoista ei pystytty toteuttamaan eikä hankekoordinaattori pystynyt valvomaan kaikkia toimintoja matkustusrajoitusten vuoksi. Monet tapaamiset siirrettiin verkkoon, mutta huonojen verkkoyhteyksien takia etätapaamiset eivät aina onnistuneet. Samoien syiden vuoksi SASK ja Suomen ammattiliitot olivat estyneitä osallistumaan fyysisiin tapaamisiin korona-aikana.

## 4.5 Filippiinit

Filippiinien autoritäärihallinto päättyi vuonna 1986, mutta demokraattiset instituutiot ovat edelleen heikkoja ja korruptoituneita. Väkivaltarikoksia kansalaisaktivisteja ja toimittajia kohtaan ei selvitetä, ja presidentti Rodrigo Dutertein huumeiden vastainen sota on johtanut tuhansiin surmiin. Vuodesta 2016 alkaen 52 ammattiliittoaktivistia ja -johtajaa on tapettu sekä satoja on häiritty ja laitettu kotiarestiin tai hallituksen mustalle listalle. Filippiinit onkin jatkuvasti ammattiliittojen maailmanjärjestö **ITUCin Global Rights -indeksissä** 10 maailman huonoimman maan joukossa, kun tarkastellaan työntekijöiden asemaa. Se kuuluu heikoimpaan luokkaan 5.

Filippiineillä epävirallinen talous on merkittävässä asemassa. Epävirallisella sektorilla työskentelee yli 15 miljoonaa ihmistä eli arviolta 38 % työväestöstä. Epävirallista työtä tekevät eivät ole sosiaaliturvan piirissä, ja vain prosentti epävirallisen talouden työntekijöistä on työehtosopimusten piirissä. Yli kolmanneksen maan työvoimasta katsotaan olevan haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla joko säännöllisten tulojen puutteen, matalan tuottavuuden tai epävarman aseman vuoksi. Myös

26.8.2022

sukupuolten välinen eriarvoisuus on suurta: naisten osallistuminen työmarkkinoille on suhteellisen vähäistä ja naisten palkka ja työaika on pienempi kuin miesten. Naiset kohtaavat useammin myös seksuaalista häirintää.

Koronapandemian alettua ammattiliittojen ja työntekijöiden tilanne vaikeutui. Hallituksen huonosta pandemian hoidosta johtuneen terveystilanteen lisäksi työntekijät joutuivat myös keskelle taloudellista ja humanitaarista kriisiä. Työttömyys kasvoi Filippiineillä ennätyslukemiin, kun pandemia synnytti joukkoirtisanomisia ja kaatoi yrityksiä. Työntekijöiden huoli omasta turvallisuudesta kasvoi, kun kuolematapaukset yleistyivät 50 prosentilla pandemian alkamisen jälkeen.

SASKilla oli Filippiineillä seitsemän hanketta. SASKin panoksella on ollut merkittävä rooli työntekijöiden olojen parantamiseen pandemia-aikana ja sitä edeltävänä vuonna. Yhdessä filippiiniläisten kumppanien kanssa SASK on parantanut työntekijöiden ja ammattiliittojen asemaa ja kapasiteettia koulutusten ja työpajojen avulla. Työn hedelmiä ovat muun muassa:

- uuden terveydenhoito- ja äitiyslomalain voimaantulo ja sen myötä filippiiniläisten naisten äitiysloman pidentäminen 105 päivään
- siirtyminen kohti alakohtaista neuvottelujärjestelmää tietyillä aloilla
- Mactanin vapaatuotantoalueen työntekijöiden laajempi järjestäytyminen ammattiliittoihin
- kotitaloustyöntekijöitä koskevan lain edistyminen
- julkisen alan hoitajien palkkojen korotus
- julkisen alan työntekijöitä koskevan ILO:n sopimuksen 151 edistyminen parlamentin ylä- ja ala-huoneissa.

## 4.6 Indonesia

Vaikka Indonesia on demokratisoitunut huomattavasti vuoden 1998 jälkeen, jolloin autoritaarinen hallinto kaatui, maa on yhä korruptoitunut, kunnianloukkaus- ja jumalanpilkkalakeja käytetään poliittisiin tarkoituksiin ja ihmisoikeus- sekä ammattiliittoaktivistit ja vähemmistöt kokevat syrjintää ja väkivaltaa. Koska perustuslaillista ilmaisunvapautta ei noudateta, syrjintä ja väkivalta erityisesti ammattiliittojen edustajia kohtaan on lisääntynyt viime vuosina. Työntekijöiden järjestäytymistä pyritään estämään, ydintehtäviä ulkoistetaan, aktivisteja irtisanoitaan ja heidän työsuhteitaan muutetaan määräaikaikaisiksi. Myös poliisi ja armeija pyrkivät häiritsemään ammattiliittojen työtä. Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUCin **Global Rights -indeksissä** Indonesia onkin saanut arvosanan 5, joka on kaikista heikoin työntekijöiden kannalta.

Koronapandemian alettua ammattiliittojen ja työntekijöiden ahdinko on kasvanut. Pandemialla on ollut seurauksia lähes 30 miljoonalle työntekijälle muun muassa työajan lyhennyksinä ja irtisanomina. Liittojen jäsenmäärät ja jäsenmaksut ovat pienentyneet ja järjestäytyminen, kampanjointi sekä vaikuttamistyö heikentyneet. Tilanne paheni entisestään niin kutsutun Omnibus-lain tultua voimaan vuonna 2021. Laki muun muassa poisti minimipalkat, rajoitti liittojen neuvotteluvaltaa, salli ulkoistamisen aiempaa laajemmin, heikensi työsuhdeturvaa sekä poisti erorahan. Ammattiliitot kuitenkin osoittivat laajasti mieltään lakia vastaan ja painostivat parlamenttia muokkaamaan sitä. Oikeuden päätöksen mukaan lakia täytyy muuttaa kahden vuoden sisällä – muussa tapauksessa se kumoutuu.

SASKin työ työntekijöiden oikeuksien edistämiseksi Indonesian kuudessa hankkeessa on ollut vaikuttavaa. Yhdessä paikallisten ammattiliittojen kanssa SASK on saavuttanut edistysaskeleita kansallisella tasolla niin alakohtaisesti kuin kaupan ja kotitaloustyön aloilla sekä kaivos- metalli-, kuljetus- ja julkisella alalla. Merkittäviä edistysaskeleita ovat olleet Omnibus-lain estämisen lisäksi muun muassa vuosittainen minimipalkankorotus, naisten laajempi osallistuminen liittojen toimintaan ja kolmikantaneuvotteluihin sekä liittojen jäsenmäärien ja -maksujen kasvu.

26.8.2022

## 4.7 Kolumbia

Kolumbia on ollut yksi nopeimmin kasvavista kansantalouksista Latinalaisessa Amerikassa. Toukokuussa 2020 se liittyi OECD:n jäseneksi. Koronaviruspandemia on kurittanut maata kovalla kädellä. Kolumbian hallitus julisti 24. maaliskuuta 2020 valtakunnalliset rajoitustoimenpiteet koronaviruspandemiaa vastaan, minkä seurauksena maan talous ajautui syvään taantumaan. Toukokuussa 2020 maan työttömyysaste nousi 21,4 prosenttiin. Suurin osa menetetyistä työpaikoista on kolmentoista suurimman metropolin alueella, joissa työttömyys nousi jopa 24,5 prosenttiin. Ammattiliitot sekä muut yhteiskunnalliset järjestöt ovat tuominneet Kolumbian hallituksen toimet riittämättöminä pandemian selättämiseen. Myös hallituksen yritykset höllentää työlainsäädäntöä on tuomittu laajasti, sillä uudistukset pienentäisivät palkkoja ja toisivat muutoksia muun muassa eläkkeisiin. Vuoden 2021 lopussa virallinen työttömyysaste oli 14,3 %.

Maan oikeusjärjestelmä ei onnistu suojelemaan yhdistymisvapautta, ja niinpä ammattiyhdistysaktiivit kokevat maassa häirintää, uhkailua ja fyysistä väkivaltaa. Kolumbia on edelleen yksi vaarallisimmista maista ay-oikeuksien puolustajille. 3 288 ammattiyhdistysaktivisteja on murhattu Kolumbiassa viimeisen viiden vuosikymmenen aikana<sup>5</sup>. Rahoituskauden aikana on murhattu 86 ay-aktiivia tai -johtajaa, ja väkivalta työelämän ihmisoikeuksien puolustajia kohtaan jatkuu vuodesta toiseen.

Vaikka Kolumbia on ratifioinut 61 Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimusta, hallitus ja työnantajat heikentävät ja sabotoivat jatkuvasti työntekijöiden oikeuksia. Kolumbian työlainsäädäntö mahdollistaa myös työehtosopimusneuvottelut työntekijöiden kanssa, jotka eivät ole järjestäytyneet. Lisäksi jos liittoon kuuluvien työntekijöiden määrä on työpaikoilla alle kolmanneksen, ei neuvoteltua sopimusta tarvitse soveltaa kaikkiin työntekijöihin. Lisäksi yksityisen sektorin työnantajat käyttävät usein erilaisia yksilöiden ja työnantajien välisiä sopimuksia, jotka tarjoavat työntekijöille parempaa palkkaa vastineeksi erosta ammattiliitosta. Niinpä työehtosopimukset kattavatkin vain 1,2 % Kolumbian työväestöstä. Monelta puuttuu myös henkilökohtainen työsopimus: seitsemästä miljoonasta virallisessa työsuhteessa olevasta kolumbialaisesta vain neljällä miljoonalla on vakituinen työsopimus. Nämä ovat epäkohtia, jotka mahdollistavat työntekijöiden oikeuksien polkemisen, ja niihin SASKin tukemilla ammattiliitoilla on keinoja puuttua.

Epätasa-arvo on yleistä kolumbialaisessa työelämässä. Yli 60 % – erityisesti naiset ja afrokolombialaiset – joutuvat pakosta työskentelemään virallisen talouden ulkopuolella matalapalkkaisina "epävirallisina" työntekijöinä. Vaikka naisten osuus työmarkkinoilla on miehiä vähäisempi, ovat naiset usein korkeasti koulutettuja. Kolmannen asteen koulutuksen saaneiden määrä on kasvanut, mutta korkeasti koulutettujen työttömyys on suurta. Kolumbialla onkin haastetta luoda tulevaisuudessa työpaikkoja työmarkkinoille tulevalle koulutetulle väestölle.

SASKin työ työntekijöiden oikeuksien edistämiseksi Kolumbiassa on ollut pitkäjänteistä. Viime rahoituskaudella hankkeita oli viisi, joista yksi päättyi vuonna 2019 ja yksi 2020. Yhdessä paikallisten ammattiliittojen kanssa SASK on saavuttanut edistysaskeleita kansallisella tasolla, esimerkiksi vuonna 2019 G4S-vartiointifirman työntekijät saivat historiansa ensimmäisen työsopimuksen.

Myös SASKin tukema kaupan alan ammattiliitto on noussut Kolumbiassa harvinaiseen asemaan, eli se pystyy neuvottelemaan valtakunnallisia sopimuksia tiettyjen kauppaketjujen kanssa, kun yleensä työehtosopimukset ovat paikallisia. SASK on tukenut myös muiden palvelualojen työntekijöiden järjestäytymistä ja työehtosopimusneuvotteluja laajemminkin sekä kotitaloustyöntekijöiden lainsäädännöllisen aseman parantamista valtionhallinnon kanssa neuvotellen.

<sup>5</sup> [Equal Times: Colombia has signed a peace agreement, so why are trade unionists still being threatened and murdered?](#)



26.8.2022

## 4.8 Etelä-Afrikka

Etelä-Afrikan rauhallista demokratisoitumista pidetään yhtenä 1900-luvun merkittävimmistä saavutuksista, ja maa on edelleen poliittisesti ja taloudellisesti verrattain vakaa. Vuoden 2021 heinäkuussa Etelä-Afrikassa koettiin kuitenkin pahimmat väkivaltaisuuudet sitten vuoden 1990, kun teitä blokattiin, ja rakennuksia ryöstettiin ja poltettiin. Mellakoissa kuoli yli 300 ihmistä. Lokakuussa Gqeberhassa tapahtui puolestaan järkyttävä välikohtaus, kun paikallinen välienselvittely eskaloitui tuliaseiden käyttöön. Pian tapahtuneen jälkeen lähes 60 sotaveteraania pidätettiin varapääministerin ja kahden ministerin ottamisesta panttivangiksi Pretoriassa. Heidän on väitetty vaativan hyvitystä panokselleen apartheidin vastaisessa taistelussa.

Työelämään liittyviä haasteita on paljon: naisiin kohdistuva seksuaalinen häirintä on yleistä, ihmisten koulutus- ja osaamistaso matala ja työttömyys huippukorkealla, erityisesti nuorisotyöttömyys. Eläkekassoja kavalletaan.

Ammattiliitot ovat kuitenkin merkittävä muutosvoima Etelä-Afrikassa yli kolmella miljoonalla jäsenellä. Liittoihin kuuluu neljäsnes virallisesta työvoimasta, mikä on kansainvälisesti mitattuna melko iso osuus. Liitot ovat sitoutuneet kolmikantaan, mikä mahdollistaa riita-asioiden sovittelun, vaikka niillä onkin varauksia tiettyjen linjausten, kuten yksityistämisen suhteen. Viime vuosina konfliktit ay-oikeuksien suhteen ovat jälleen lisääntyneet: poliisi on esimerkiksi toiminut aggressiivisesti lakkolaisia kohtaan, minkä seurauksena muun muassa kaivostyöläiset ovat alkaneet kantaa aseita mukanaan ja koventaneet muutenkin otteitaan estääkseen lakkojen murtamisen.

Työntekijöiden oikeuksien ja kohtelun osalta Etelä-Afrikan luokitus on laskenut ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö **ITUCin Global Rights -indeksissä** vuodesta 2020 alkaen melko hyvästä keskikastiin, eli oikeuksia loukataan säännöllisesti.

SASKin viinitiloihin keskittyvässä hankkeessa on muun muassa kampanjoitu elämiseen riittävän palkan puolesta ja pyritty saamaan tiloille turvalliset työolot. Vuonna 2021 hankkeen myötä Länsi-Kapin viinitilojen järjestäytymisaste kasvoi merkittävästi, mikä oli hieno saavutus. Järjestäytymisvapauden suhteen koettiin myös monia vastoinkäymisiä, joista esimerkkinä toimikoon se, että eräs viinityöntekijä kategorisesti epäsi työntekijöiltään oikeuden järjestäytyä. Liitto sai palautettua oikeuden, ja lopulta työnantaja ilmoitti maksavansa bonuksia vain niille, jotka eroavat ammattiliitosta. Jotkut työntekijöistä erosivatkin liitosta bonusten toivossa. Samantyyppinen kamppailu oikeuksista on tyyppillistä viinitiloilla.

Toinen Etelä-Afrikkaan sijoittuva hanke, Global Labour University, toteutetaan Johannesburgissa. Se tarjoaa yliopistotasoista koulutusta erityisesti afrikkalaisen ay-liikkeen edustajille ja kokoaa ammattiyhdistysten toimijoita ympäri maailmaa intensiiviseen, kahdeksan viikon Engage-koulutusohjelmaan. Hanke alkoi vuonna 2020, ja koulutusohjelma pyörii suunnitelmien mukaan. Pahimpana korona-aikana se järjestettiin verkon välityksellä.

## 4.9 Namibia

Namibia on perustuslaillinen monipuoluedemokratia, ja kansalaiset voivat yleensä ilmaista poliittisia mielipiteitään vapaasti. Valtapuolue SWAPON hallitsevuus kuitenkin rajoittaa kansalaisten todellista valinnanvapautta. Myös korruptio on vakavaa ja laajalle levinnyttä.

Työntekijöiden järjestäytymistä ei pyritä estämään ja työpaikka- ja yrityskohtaisia työehtosopimuksia solmitaan. Työntekijöillä on lakko-oikeus, ja virallisessa työssä työlakia noudatetaan, mutta epävirallisissa töissä tilanne on vaikeampi. Työntekijöiden oikeuksien ja kohtelun osalta Namibia on useimpina vuosina saanut ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUCin **Global Rights** -

26.8.2022

**indeksissä** melko hyvän luokituksen 2, mutta vuonna 2019 tilanne oli hetkellisesti heikompi eli oikeuksia loukattiin säännöllisesti.

SASKin hankekumppani, Namibian metalli- ja rakennustyöntekijöiden liitto MANWU on kasvanut vaikuttavaksi liitoksi myös Namibian rajojen ulkopuolella. Se on osallistunut erilaisiin eteläisen Afrikan ja koko Afrikan alueellisiin verkostoihin, joissa eri maiden merkittävät työntekijöiden edustajat käyvät läpi hyviä käytäntöjä ja strategioita liittyen muun muassa järjestäytymiseen ja työsuojelutarkastuksiin, ilmastonmuutoksen torjumiseen, tasa-arvoon, työsuhteiden pirstaloitumisen estämiseen ja työntekijöiden oikeuksiin. Kotimaassa liitto on tavoittanut koulutuksillaan satoja ihmisiä ja sen mobilisointi-, verkostointi- ja viestintätaidot ovat vahvistuneet. Se on näkyvämmän esillä työpaikoilla ja mukana työvoimapolitiisissa keskusteluissa muun muassa nostaten työturvallisuuskysymyksiä kansalliseen keskusteluun. MANWUn pääsihteeri on nimetty työterveyskomitean jäseneksi kehittämään työsuojelulakeja. Naisten ja nuorten osallistuminen ja näkyvyys toiminnassa on kasvanut.

## 4.10 Eswatini

Eswatini on Afrikan viimeinen absoluuttinen monarkia, jossa kuningas Mswati III käyttää laajaa valtaa kaikilla hallinnon osa-alueilla. Poliittisia toisinajattelijoita sekä kansalais- ja ay-aktivisteja rankaistaan, turvallisuusjoukkojen tekemiin rikoksiin ei puututa ja naisten sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintä on laajaa.

Korruptio on yleinen ongelma, ja sitä pahentaa viranomaisten laaja rikossuoja. Korruption vastaista komiteaa pidetään tehottomana, ja kansalaisjärjestöt syyttävät komiteaa poliittisten etujen ajamisesta. Oikeusministeriölle raportoivan komission resurssit ovat pienet, ja ministeri nimittää sen työntekijät.

Vuonna 2018 hallitus perusti työryhmän, jonka tarkoituksena oli kehittää nollatoleranssi korruptiolle. Nähtäväksi jää, onnistuuko työryhmä siinä. Vielä vuosiraportissaan valtiovarainministeri totesi hallituksen korruptiotoimet riittämättömiksi ja lupasi ”ehkäiseviä toimenpiteitä” korruptiota vastaan sekä ”laittomien varojen takaisinperintää”.

Eswatinin ammattiliitot ovat aktiivisia ja äänekkäitä, mutta siitä huolimatta työntekijöiden oikeudet eivät usein toteudu. Esimerkiksi mielenosoituksiin osallistujien tietoja kerätään niin, etteivät he voi päästä töihin hallintoon. Ammattiliittojen maailmanjärjestö ITUCin uusimman **Global Rights -indeksin** mukaan Eswatini on yksi maailman heikoimmista työntekijöiden oikeuksien toteutumisen suhteen. Siellä ei ole mitään takeita oikeuksien toteutumisesta.

Esimerkiksi oikeutta järjestäytyä rajoitetaan laajasti. Vaikka työntekijöillä on lain mukaan laaja järjestäytymis- ja lakko-oikeus lukuun ottamatta tiettyjä kriittisiä aloja, poliisi estää usein ay-toimintaa jopa väkivalloin. Vuonna 2019 poliisi käytti kyynelkaasua ja vesitykkeitä mielenosoittajiin, jotka vastustivat monarkiaa ja vaativat palkankorotuksia virkamiehille. Samana vuonna poliisi myös pidätti poliittisia oikeuksia vaatineita oppositiojohtajia. Useat demokratia-aktivistit ja ammattiliitot on karkotettu Etelä-Afrikkaan, jossa ne toimivat Etelä-Afrikan ammattiliittojen keskusjärjestön alla.

Poliittinen levottomuus on vaikuttanut SASKin vuonna 2020 alkaneen opetusalan hankkeen toteutukseen. Järjestäytymisen ja oikeustietoisuuden edistäminen on vaikeutunut koulujen sulkemisen ja väkivallan uhan takia, ja hanketoiminnot olivat jonkin aikaa pysähdyksissä. Hanke kuitenkin pääsi alkuun ja jatkuu seuraavalla kaudella uudella konseptilla.

26.8.2022

## 5 Omistajuus, tilivelvollisuus ja läpinäkyvyys

**Ihmisoikeusperustaisen lähestymistavan** kantava ajatus on, että köyhimmätkin ihmiset tuntevat oikeutensa (omistajuus) ja kykenevät toimimaan niiden puolesta (osallisuus). Samaan aikaan viranomaisten ja työnantajien tulee tuntee ihmisoikeusvelvoitteensa ja kyetä panemaan niitä toimeen. Paikallinen omistajuus on poikkeuksellisen vahvaa SASKin kansainvälisessä toiminnassa, sillä toiminnot toteuttavat aina paikalliset ammattiliitot, ei SASK. Ne myös suunnittelevat toiminnot SASKin fasilitoimana osallistaen usein mukaan hyvinkin laajan joukon liittotoimijoita. Liitot ovat samalla myös oikeudenhaltijoita (rights-holders).

SASK on edistänyt työelämän ihmisoikeuksia 35 vuotta. Se tukee työntekijöiden perustamia ammattiliittoja, joiden toiminnan ydintä on puolustaa työntekijöiden oikeuksia ja valvoa niiden toteutumista. Liitot puolestaan kouluttavat työntekijöitä ja jäseniä puolustamaan oikeuksiaan. SASKin tuen ansiosta yllättävän pienetkin liitot pystyvät vaikuttamaan työntekijöiden oikeuksien puolesta valtionhallintoon päin.

Lisäksi SASKin kehitysyhteistyöohjelma vahvistaa työntekijöiden kykyä vaatia oikeuksiensa toteutumista työnantajilta (mm. neuvottelukoulutukset). Ammattiliittojen edunvalvontatyöllä edistetään läpinäkyvyyttä sekä valtion että työpaikkatason päätöksenteossa samalla, kun ohjelma tukee läpinäkyvyyden vahvistamista liittojen omassa päätöksenteossa. SASKin ohjelmassa on selkeä tavoitteenasettelu, ja kumppanijärjestöt ovat tilivelvollisia sekä SASKille että omalle jäsenistölleen. SASK puolestaan ulkoministeriölle ja jäsenjärjestöilleen – ja toki myös suurelle yleisölle.

Läpinäkyvyyttä tukevat myös SASKin henkilökunnan tapaamiset Suomen suurlähetystöjen/edustustojen kanssa ohjelmamaissa. Läpinäkyvyyttä SASKin hallintoon ja jäsenliittoihin päin vahvistaa liittojen edustajien osallistuminen hankkeiden suunnitteluun ja seurantaan. Läpinäkyvyyttä tukee osaltaan myös Suomessa tehtävä viestintä ohjelman tuloksista ja niistä ongelmista, joita ohjelman toteutukseen liittyy.

Ohjelma on siis sekä ihmisoikeus- että tulospurustainen. Ihmisoikeudet ovat universaaleja ja yksiselitteisiä. SASKin kumppanit ymmärtävät ihmisoikeusperustaisuuden, mutta toiminnan mitattavaa tuloksellisuutta niiden on välillä ollut vaikea hahmottaa. Vaikeissa toimintaympäristöissä erityisesti heikompien kumppanien (kuten kotitaloustyöntekijöiden) on ollut aika vaikea asettaa tavoitteita, jotka ovat realistisia, mutteivat myöskään liian helposti tavoitettavissa.

## 6 Analyysi onnistumisista, keskeisistä haasteista ja niistä oppimisesta tavoitteiden saavuttamisen kannalta

### 6.1 Kansainvälinen toiminta

Ohjelman tuloksellisuutta analysoitaessa voidaan todeta, että SASKin kumppanit olivat turhan varovaisia asettaessaan määrällisiä tavoitteita vuoden 2018 alussa. Kumppanit olivat hyvin tietoisia maidensa vaikeista toimintaympäristöistä eivätkä epäonnistumisen pelossa uskaltaneet olla rohkeampia tavoitteenasettelussa. On hyvä muistaa, että tavoitteiden saavuttamista hankaloittaa merkittävästi työnantajien ja enenevässä määrin myös hallitusten pääosin negatiivinen suhtautuminen ammattiyhdistystoimintaan. Jokainen saavutettu tulos on ainakin jossain määrin altistunut häirinnälle tai vastustukselle – joskus hyvin voimakkaalle ja väkivaltaiselle. Valitettavasti uhkaukset ay-aktiivien henkilökohtaista turvallisuutta kohtaan jatkuvat Myanmarissa, Filippiineillä, Indonesiassa, Eswatinissa, Kolumbiassa ja Keski-Amerikassa.

26.8.2022

Koronapandemian seurauksena SASKin toimintaympäristöissä tapahtui rahoituskauden aikana ennennäkemättömiä muutoksia, mikä johti täysin uudenlaisiin toimintatapoihin. Esimerkiksi kaikki fyysiset kohtaamiset lähes kaikissa SASKin ohjelmamaissa kiellettiin, ja sen seurauksena SASKin kumppanit muuttivat toimintansa virtuaaliseksi. Toimintamalli oli tehokas, sillä tapahtumia ja tilaisuuksia opittiin ja pystyttiin järjestämään nopealla aikataululla. Samalla virtuaalinen toimintatapa toi kustannussäästöjä ja osanottajamäärät kasvoivat.

Ohjelmaston mittaritietoa analysoitaessa voidaan todeta, että toimintaympäristöjen vaikeuksista ja koronapandemiasta huolimatta kumppanit ovat pystyneet toimimaan edistämään juuri niitä asioita, joita SASKin ohjelmalla on ollut tarkoituskin. Ne ovat myös onnistuneet raportoimaan niistä kattavasti ja aikataulussa käyttäen valittuja mittareita. Tiedot on tallennettu IRMA-tietokantaan. Kumppaneilta saadun raportointitiedon perusteella voidaan sanoa, että SASKin ohjelman tulosketju on looginen ja tulohjausjärjestelmä tuottaa olennaista tietoa.

Nyt rahoituskauden lopussa voidaan todeta, että kumppanit olivat oikeassa, sillä demokratiakehitys ja ay-liikkeen toimintamahdollisuudet vaikeutuivat lähes kaikissa SASKin ohjelmamaissa (ks. taulukko 6, sivu 29). Ohjelman toteutuksessa on kohdattu koronapandemian lisäksi muun muassa epävakasta yhteiskunnallisista tilanteista johtuvia haasteita. Esimerkiksi Filippiineillä presidentti Duterte käynnistänyt ”huumesota”, johti poliittista työtä tekevien aktiivien varovaisuuteen ja on vaikuttanut negatiivisesti SASKin kumppanien toimintaan. Myanmarissa sotilasjunta teki vallankaappauksen vuonna 2021, minkä seurauksena paikallinen ay-liike joutui menemään ”maan alle” ja osa toimijoista lähti maanpakoon Thaimaahan. Mosambikin talouskriisi ja pohjoisten alueiden konflikti pakottivat arvioimaan riskit uudelleen. Riskien arviointia on tehtävä jatkuvasti myös Kolumbiassa, jossa rauhanprosessi ei olekaan tuonut turvaa ay-johtajille ja muille kansalaisyhteiskunnan johtajille vaan päinvastoin paikoin kiihdyttänyt väkivaltaisuuksia.

Keskeisimmät opit rahoituskaudella ovat liittyneet avoimeen kommunikaatioon ja luottamukselliseen sekä tasavertaiseen kumppanuuteen. SASK on kumppaneidensa näkökulmasta erittäin luotettava ja ratkaisukeskeinen toimija, joka pystyy joustavasti mukautumaan nopeisiin muutoksiin toimintaympäristöissä (esimerkkeinä koronapandemia ja sotilasvallankaappaus Myanmarissa) ja jatkamaan kumppaneiden kanssa yhteistyötä.

Mahdolliset muutokset SASKin jäsenjärjestöjen toiminnassa ja SASKille ilmaistavassa tahtotilassa voivat myös vaikuttaa SASKin toimintaan. Äkinäisiä muutoksia ei näyttäisi olevan tiedossa, mutta työmarkkinoiden trendit ja muutokset liittokentässä tulevat pidemmällä aikavälillä vaikuttamaan myös SASKin toimintakenttään niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Siksi suomalaisen ja globaalin työmarkkinatilanteen seuraaminen on entistäkin tärkeämpää SASKin tulevaisuuden kannalta.

## 6.2 Kotimaan toiminta

Kotimaan toimintaa kehitettiin systemaattisesti kaudella 2018–2021. Vuonna 2019 painopistettä siirrettiin viestinnästä globaalikasvatukseen, kun globaalikasvatuksesta ja tapahtumista vastaamaan palkattiin kokopäiväinen työntekijä. Aiemmin viestinnässä oli 1 ½ henkilötyövuotta ja globaalikasvatuksessa ½. Muutos näkyi toiminnassa niin, että koulutuksiin ja muihin tapahtumiin on pystytty saamaan aiempaa enemmän, mikä näkyy yhä laajempina koulutettujen joukkona, heidän syvempänä osaamisenaan ja pienen joukon suurempana sitoutumisena. Toisaalta esimerkiksi Työmaana maailma -lehti jouduttiin lakkauttamaan resurssien uudelleenjaon vuoksi. Se korvattiin painetulla vuosikertomuksella ja näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa on pyritty lisäämään vuosi vuodelta, ja siinä on viestinnän pienentyneistä henkilöresursseista huolimatta onnistuttukin, mutta sosiaalisen median strategisempi kehittäminen on vaikeaa.

Ensimmäisen toimintavuoden suuri viestinnällinen ponnistus oli verkkosivujen uusiminen, mikä mahdollisti SASKin työn sisältöjen laajemman näkyvyyden verkossa. Silloin ei kuitenkaan osattu ottaa saavutettavuutta huomioon parhaalla mahdollisella tavalla, joten sitä kehitettiin sivuilla vuonna 2021.

26.8.2022

Vaikuttamistyötä on pyritty systematisoimaan vuosi vuodelta, ja sille asetettiin ensimmäistä kertaa selkeät tavoitteet, jotka tulevat voimaan rahoituskaudella 2022–2025. Vaikuttamistyössä toimintaa rajoittaa hieman se, että osa siitä (esim. EU:n päätöksentekoon vaikuttaminen) rajautuu SASKin toimintavallan ulkopuolelle, ja sitä hoitavat SASKin jäsenjärjestöt eli suomalaiset ammattiliitot ja keskusjärjestöt SAK ja STTK. Joskus rajanveto tosin on haastavaa.

Myös lähettiläs- eli vapaaehtoistoimintaa on onnistuttu systematisoimaan resurssien kasvettua. SASK pystyi tällä rahoituskaudella aktivoimaan ihmisiä huomattavasti enemmän ja paremmin, joskin kaikkein aktiivimpien vapaaehtoisten määrä olisi voinut kasvaa hieman enemmänkin. Lähettiläille on onnistuttu luomaan uusia mahdollisuuksia osallistua kansainvälisesti ja kotimaassa, esimerkiksi opintomatkalta voivat nyt päästä vain lähettiläskoulutuksen käyneet. Heille on myös luotu alueelliset verkostot, jotka pystyvät aiempaa paremmin järjestämään toimintaa myös itsenäisesti. Muutamilla paikkakunnilla toiminta on ollut kiitettävän aktiivista, mutta paikoin toiminta ei ole vilkastunut toivotulla tavalla. SASKin tavoitteena on ollut vierailta useammin eri alueilla, mutta koronapandemia katkaisi hyvän kehityksen sen suhteen, mikä varmasti vaikutti tiettyjen alueiden aktiivisuuteen.

Myös koronapandemialla oli varmasti vaikutuksensa siihen, että vapaaehtoistoimijoita tuli mukaan toimintaan aiempaa enemmän. Osallistuminen oli helpompaa, kun suurin osa tapahtumista muuttui virtuaalisiksi. Virtuaalisuus toi osaltaan tapahtumiin myös lisää maantieteellistä tasapainoa, sillä pääosa tapahtumista on aiemmin ollut pääkaupunkiseudulla. Lähettiläille järjestettiin muun muassa virtuaalisia elokuva- ja podcast-iltoja, joissa he katsoivat johonkin SASKin teemaan liittyvän elokuvan tai kuuntelivat podcastin ja keskustelivat siitä sitten SASKin johdolla.

Toisaalta fyysisten lähettiläskoulutusten suuri anti on ollut se, että osallistujat ovat päässeet tutustumaan eri taustoista tuleviin ihmisiin, mikä jää helposti puuttumaan verkkokoulutuksissa. Etäyhteyksien päässä myös sitoutuminen SASKin toimintaan on vaarassa vähentyä. Siitä huolimatta vapaaehtoistoinnasta poisjääviä on sen alusta eli vuodesta 2014 alkaen ollut vain muutama, joista suurin osa on lopettanut muuttuneen elämäntilanteen myötä. Kotimaan toiminnassa on myös havaittu, että suunnitelmalliset pyrkimykset luoda pelkästään etäyhteydenpitoon perustuvia vertaisrakerenteita suomalaisten ja SASKin kumppanijärjestöjen aktiivisten jäsenten välille, eivät oikein ole ottaneet tuulta alleen. Näyttää siltä, että yksittäistä koulutusta pitkäkestoisempi virtuaalinen toiminta vaatisi alkusysäykseksi fyysisen tapaamisen.

## 7 Ulkopuoliset evaluoinnit / arvioinnit

Kaudella 2018–2021 toiminnan mittaamiseen kiinnitettiin entistä enemmän huomiota, etenkin tulos- ja vaikutustasoilla. SASK teetti ulkopuolisten asiantuntijoiden ja kumppanijärjestöjen avulla lähtötillaneselvitykset valituissa pääkohdemaissa (Filippiinit, Kolumbia, Indonesia, Nepal ja Myanmar). Niiden tavoitteena oli tuottaa luotettavaa tietoa maiden nykyisestä työmarkkina- ja ammattiyhdistys-tilanteesta, erityisesti keskittyen SASKin kehitysyhteistyöohjelman mittarien määrittelemisiin asioihin.

SASKin ohjelman vaikuttavuutta selvitetään Laboren (entinen Palkansaajien Tutkimuslaitos) tekemässä vaikuttavuustutkimuksessa Mosambikissa. Tutkimus alkoi vuonna 2018, mutta koronapandemia ja tutkija vakava sairastuminen ovat hidastaneet merkittävästi sen toteuttamista. Viimeisin arvio on, että tutkimus valmistuu vuoden 2022 loppuun mennessä.

Ohjelman hankkeiden evaluointimetodina käytettiin fasilitoitua itsearviointia, jota varten luotiin ohjeistus ja toteutusprosessi kumppaneille. Metodiat pilotoitiin kahden hankekumppanin kanssa Kolumbiassa syksyllä 2020. Kokemukset ja palaute olivat todella positiivisia. Tämän seurauksena ohjelmaan kuuluvat hankkeet arvioitiin syksyn 2020 ja kevään 2021 aikana muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta (koronan hidastamana lisärahoituksella käynnistetyt hankkeet Afrikassa). Fasilitoidut

26.8.2022

itsearviot olivat kustannustehokkaita ja erittäin osallistavia. Yhteistyön päättyessä toimivat hyvin osana exit-prosessia.

Evaluointimetodi havaittiin erittäin hyödylliseksi koronapandemian aikana, koska itsearviointiprosessit ja niihin kuuluvat työpajat pystyttiin järjestämään virtuaalisesti ja viemään läpi aikataulussa. Fasilitoitujen itsearvointien lopputuloksena julkaistiin hankekohtaiset arviointiraportit, jotka olivat keskeisinä tietolähteinä SASK ohjelman puolivälievaluaatiolle.

Ohjelman puolivälievaluaatio toteutettiin keväällä 2021 virtuaalisesti koronapandemian vallitessa. Sen suoritti kolmen hengen ulkopuolinen arvioitsijaryhmä, ja suositukset huomioitiin päivitettäessä ohjelmadokumenttia rahoitushakemukseen kaudelle 2022–2025. Evaluaatioraportti liitteessä 8.

## 8 Analyysi tulosketjun riskien toteutumisesta ja niiden vaikutuksesta ohjelmalle

SASKin päivitettyyn riskimatriisiin (liite 3) on kerätty SASKin ohjelman kannalta merkittäviä riskejä ja toimenpiteitä, joita tehtiin kyseisten riskien välttämiseksi tai minimoimiseksi vuonna 2021. Tässä luvussa on lisäksi kuvattu ja analysoitu merkittävimpiä riskejä sanallisesti.

### 8.1 Toimintaympäristöön globaalissa etelässä liittyvät riskit

Useissa SASKin toimintamaissa on ollut nähtävissä jo pidemmän aikaa huolestuttavia kehityskulkuja, jotka ovat johtaneet sosiaalista epätasa-arvoa kiihdyttäviin **lainsäädännöllisiin muutoksiin sekä kansalaisyhteiskunnan tilan ja ihmisoikeuksien toteutumisen heikentymiseen**. Poliittinen epävakaus ja **demokratian heikentyminen** ovat myös vaikeuttaneet ja jopa vaarantaneet paikallisen ammattiyhdistysliikkeen toimintamahdollisuuksia. Tarkasteltaessa SASKin ohjelmamaita voidaan todeta, että yli puolessa maista (7/13 maata) tilanne on ammattiyhdistysliikkeen loukkauksia vuosittain maailmanlaajuisesti tilastoivan ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUCin mukaan erittäin huolestuttava (ks. kappale 4).

Etenkin Intiassa ja Indonesiassa on ollut nähtävissä **työlainsäädännön muutoksia**, jotka heikensivät selvästi työntekijöiden asemaa suhteessa työnantajiin. Mosambikissa puolestaan valtio on myöntänyt ulkomaisille kaasu- ja öljy-yhtiöille helpotuksia työlainsäädännön noudattamisen ja valtuuttamääräysten suhteen ilmeisesti houkutellessaan yksityisiä sijoituksia maahan. Myös **monikansallisten yritysten ay-vastaisuus ja vallankäyttö** työntekijöiden oikeuksien polkemisessa ovat nousseet esille useissa tapauksissa. Kansainvälisellä huomiolla ja tuella on ollut suuri merkitys esimerkiksi paikallisten toimijoiden kampanjoissa työntekijöiden oikeuksien puolesta.

Riski **ay-liikkeen toimintaympäristön legalisoitumisesta** on toteutunut monessa SASKin ohjelmamaissa. Ammattiliiton perustamiseen liittyy paljon rajoituksia, ja lainsäädännöllä saatetaan pyrkiä ILO:n kansainvälisesti sovittujen periaatteiden vastaisesti hidastamaan liittojen perustamista sekä jopa hankaloittamaan työntekijöiden järjestäytymistä. Myös ammattiyhdistystoiminnan kieltäminen on hyvin yleistä SASKin toiminta-alueilla sekä -aloilla. Erityisesti virkamiesten ja muiden julkisen sektorin työntekijöiden järjestäytymisoikeuksia rajoitetaan muun muassa kieltämällä heiltä työtaistelutoimet lainsäädännöllä. Myös päälliköiden ja ylempien toimihenkilöiden oikeutta järjestäytyä rajoitetaan usein. Laillisten rajoitteiden lisäksi toimintaa pyrkivät usein rajoittamaan työnantajat.

Kaikkialla SASKin ohjelmamaissa **ay-toimijoiden kokemaa uhkaa ja painostusta** on lisääntynyt, ja väkivallan riski on todellinen. Yritykset ja hallitukset valvovat ja tarkkailevat kansalaisaktivisteja ja ay-toimijoita, tarkoituksenaan herättää pelkoa ja tukahduttaa järjestäytymistoimia. SASKin hankumpaneiden turvallisuus on tärkeintä, eikä hanketoiminta saa vaarantaa kenenkään turvallisuutta.

26.8.2022

Riskiä pyritään vähentämään olemalla aktiivisesti yhteydessä paikallisiin ammattiliittoihin ja osoittamalla julkisesti tukea heidän työlleen. Kumppaniliitot ovat myös kehittäneet erilaisia turvatoimia: uhkaavia tilanteita pyritään estämään esimerkiksi videokuvaamalla ja raportoimalla ne eteenpäin ja välttämästä liikkumista yksin julkisilla paikoilla.

Ohjelman toteutukseen ovat vaikuttaneet eri tavoin myös **useat yllättävät tilanteet**, kuten koronapandemia ja luonnonkatastrofit. Myös **yhteiskunnalliset levottomuudet** ovat muuttaneet ohjelman toteutusta tai jopa keskeyttäneet sen eri maissa, esimerkkeinä Mosambikin alueellinen konflikti (s. 30), Myanmarin sotilasvallankaappaus (s. 32), Filippiinien kansalaisaktivistien kohdistunut väkivalta (s. 33), Indonesian uuden Omnibus-lain vastainen liikehdintä (s. 34), Kolumbian hallinnon ammattiliittojen vastaiset toimet (s. 34). SASKin kumppanit ovat kuitenkin onnistuneet löytämään uusia tapoja toimia ja edistää hankkeiden tavoitteita uusissa tilanteissa, esimerkiksi siirtämällä toimintoja toiseen paikkaan tai verkkoon.

Myös **ammattiliittojen keskinäinen kilpailu** johtoasemista tai jäsenistä on potentiaalinen riski SASKin ja kumppanien työn pitkäaikaisten tulosten kannalta. Pahimmillaan SASKin tukemat toimijat menettävät joukoittain jäseniä ja toiminta supistuu liittojen keskinäisen kilpailun seurauksena. Monesti työnantajat myös ruokkivat kilpailua perustamalla työpaikoille kilpailevia ns. keltaisia ammattiliittoja, jotka eivät edusta työntekijöitä aidosti. Kilpailun sijaan ammattiliitot ovat monin paikoin pystyneet yhdistämään voimansa SASKin ja muiden ay-kentän toimijoiden tuella ja panostuksella. Esimerkiksi Nepalissa ammattiliittojen kattojärjestö JTUCC on onnistunut luomaan yhteishenkeä ja harmoniaa kilpailevien ammattiliittojen välille, ja samoin on tapahtunut alakohtaisesti SASKin hankkeissa Filippiineillä ja Indonesiassa.

## 8.2 Väärinkäytökset ja häirintä

**Korruption** suhteen SASKilla on nollatoleranssi, ja sitä ehkäistään muun muassa seuraamalla kumppanijärjestöjen rahankäyttöä tiiviisti kvartaaleittain, varmistamalla että SASKin alue- edustaja osallistuu säännöllisesti hankkeiden toimintoihin sekä seurantamatkoilla. Lisäksi tavataan ja keskustellaan kumppanijärjestöjen taloushenkilöiden ja tilintarkastajien kanssa. SASKin paikallisilla alueedustajilla on valvonnassa merkittävä rooli.

Vuonna 2020 SASKin Malawi-hankkeessa oli **väärinkäytösepäily**. Vuoden 2019 lopussa hankkeessa vaihtui hankekoordinaattori ja hänen huomioidensa seurauksena SASKin hankekumppani, teollisuusalojen maailmanliitto IndustriALL, teki muutoksia hankehallinnossaan ja projektin toimintamalleja muutettiin. Tällä haluttiin varmistaa, ettei vastaavaa enää tapahtuisi ja tehdyt toimenpiteet arvioitiin lopulta toimiviksi. Malawin hanketta jatketaan seuraavalla rahoituskaudella. Väärinkäytösepäily on raportoitu ulkoministeriölle ja asia on loppuun käsitelty.

Loppuvuodesta 2021 aloitettiin myös tarkempi **väärienkäytösepäilyn selvitystyö** teollisuusalojen maailmanliitto IndustriALLin Mosambik-hankkeesta SASKin alue-edustajan huomattua ristiriitaisuuksia toiminto- ja talousraportoinnissa. Selvitys johti lopulta vuoden 2022 puolella siihen, että hankekumppani palautti hankkeelle vuonna 2021 maksetut varat, eikä yhteistyötä paikallisten liittojen kanssa päätetty jatkaa seuraavalla rahoituskaudella 2022–2025. Mosambikin väärinkäytösepäilyn selvitysraportti on tämän vuosiraportin toimittamisen aikaan vielä ulkoministeriön käsittelyssä.

SASKilla on sen koko toiminnan kattavat **ohjeistukset seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua vastaan**. Seksuaalisen häirinnän vastainen ohjeistus tuli voimaan vuonna 2019. Ohjeistus käydään läpi SASKin eri tilaisuuksissa kuten lähettiläskoulutuksissa ja hankkeiden suunnittelussa, hankkeissa tapahtuvissa koulutuksissa sekä seurantamatkoilla. Seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy on sisällytetty myös muihin SASKin ohjeistuksiin, sopimuksiin ja koulutussisältöihin. SASKin häirinnän vastaiseen ohjeistukseen perustuvan turvallisen tilan työkalulla oli merkittävä vaikutus muun muassa teollisuusalojen maailmanliitto IndustriALLin omassa toiminnassa (s. 22). SASKin henkilökunta ei ole raportoanut eikä SASKin tietoon ole tullut kumppaneilta tapauksia

26.8.2022

seksuaalisesta häirinnästä. Seuraavaksi SASK ottaa systemaattisemmin käyttöön häirintäyhdyshenkilö-mallin tapahtumisissaan ja toiminnassaan sekä perehtyy verkkohäirinnän ehkäisemisen muotoihin. Myös SASKin Whistleblowing-kanava julkaistiin vuonna 2022.

### 8.3 Toimintaympäristöön Suomessa liittyvät riskit

**Kansalaismielipide kehitysyhteistyöstä** on viime vuosina pysynyt myönteisenä, ja osa on entistä kiinnostuneempia työelämän ihmisoikeuksista (vrt. tutkimustulokset s. 26 ja liite 7). Myös Suomen nykyinen hallitus suhtautuu kehitysyhteistyöhön julkisuudessa myönteisesti. Näin ollen riski kehitysyhteistyön kielteisestä maineesta tai kansalaismielipiteen muutoksesta ei ole toteutunut.

Yksi SASKin tunnistamista riskeistä on **rahoituksen yksipuolisuus**. Rahoituspohjan laajentamista on pohdittu säännöllisesti. Suomen hallitus kuitenkin suhtautuu myönteisesti järjestöjen kehitysyhteistyöhön, joten ulkoministeriön ohjelmatuen voidaan olettaa pysyvän vähintään ennallaan. Toistaiseksi myös SASKin omarahoitus tilanne on vakaa sekä kasvavan jäsenpohjan että jäsenjärjestöjen sitoutumisen ansiosta. Toisaalta kotimaisen ay-liikkeen pienenevä jäsenmäärä voi olla pitkällä aikavälillä riski SASKin omarahoitukselle. Tällä hetkellä riski ei kuitenkaan vaikuta ajankohtaiselta.

SASK pitää viestinnässään jatkuvasti esillä elämiseen riittävien palkkojen tärkeyttä sekä tuloksia toimintamaista. Koronapandemian alkamisen jälkeen riskinä oli esimerkiksi se, että suomalainen yleisö alkaa vaatia fokusta enemmän Suomeen esimerkiksi Nenäpäivä-keräyksen suhteen. SASK on uutisoinut muun muassa, millaisessa tilanteessa globaalissa etelässä eletään pandemian kourissa sekä ratkaisusta, joita globaalien etelän kumppaniliitot ovat neuvotelleet työnantajien ja hallitusten kanssa pandemiatilanteessa tulojensa menettäneiden työntekijöiden hyväksi. SASKissa myös kehitetään uusia toimintamalleja ja -muotoja, jotta se pysyy relevanttina toimijana niin suomalaisessa yhteiskunnassa kuin jäsenjärjestöjen keskuudessa ja tavoittaa jatkossakin uusia yleisöjä.

### 8.4 Riskienhallintajärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

**Riskienhallintajärjestelmä** on kehitetty rahoituskauden aikana hyödyllisemmäksi ja toimivammaksi. Riskejä arvioidaan periodisesti ja dynaamisesti. Toimintaympäristön ja oman toiminnan riskiarvio päivitetään vuosisyklin mukaisesti vuoden alussa. Riskit tunnistetaan järjestelmän puitteissa hyvin, mutta lisäksi ennalta tunnistettujen riskien minimoimiseen pyrkivien toimenpiteiden suunnitelmallisuutta, seuranta ja arviointia on kehitetty erityisesti vuoden 2021 aikana.

Vuosittaisen riskianalyysin yhteydessä riskilokiin kirjatut **riskit käsitellään sekä yksiköittäin että organisaatiotasolla** arvioiden toimenpiteitä, joita toteutettiin riskien välttämiseksi tai minimoimiseksi edellisenä vuonna. Kuluvalle vuodelle tehdään riskikartoitus ja päätetään toimenpiteistä riskien hallitsemiseksi sekä riskien seurannasta (ml. vastuuhenkilö ja aikataulu).

**Kehittämistarpeiksi** on edelleen tunnistettu riskien merkittävyyden arviointi, joka osoittautuu usein hankalaksi. Työlääksi on koettu myös toimenpidesuunnitelman tekeminen sekä toteutuneiden toimenpiteiden käsittely tunnistettujen riskien suuren määrän vuoksi, joten tehokkaiden työtapojen kehittämistä jatketaan edelleen. Riskienhallintajärjestelmä viedään vuonna 2022 SASKin uuteen ohjelmahallintojärjestelmään, mikä helpottaa prosessin kehittämistä ja esimerkiksi riskeihin liittyvien toimenpiteiden seuranta.

## 9 Arvio ohjelman sisäisistä tulos- ja tuloksellisuuseroista

**Tulosten kestävyys** vaikuttaa merkittävästi kohdemaan yhteiskunnallinen tilanne ja sen muutokset, jotka ovat SASKin vaikutusvallan ulkopuolella. Kauden 2018–2021 aikana kansalais-



26.8.2022

yhteiskunnan toimintavapaudet ja -tila kaventuivat entisestään keskeisissä SASKin toimintamaissa (mm. Filippiinit, Indonesia, Kolumbia ja Myanmar), mikä vaikuttaa suoraan ammattiliittojen toimintamahdollisuuksiin. Seuraavassa arvioidaan SASKin toiminnan tuloksia Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa tärkeimpien ohjelmajen mittareiden osalta. Mittarit liittyvät **kumppaniliittojen edunvalvontakykyyn**, ja niissä mitataan yhteiskunnallisiin prosesseihin vaikuttamista, työehtosopimusten määrää ja kattavuutta sekä järjestäytymistä eli ammattiliittojen jäsenmäärien muutosta.

Kuten taulukosta 7 nähdään, **yhteiskunnallisiin prosesseihin vaikuttaminen** on SASKin ohjelmassa ollut kaikkein laajinta aasialaisten kumppaneiden keskuudessa (etenkin Filippiineillä, Indonesiassa ja Nepalissa). Vaikuttamisen osalta tavoite ylittyi kirkkaasti, ja SASKin kumppanit vaikuttivat yli 80 prosessissa, joista suurin osa koski työntekijän asemaa parantavaa lainsäädäntöä. Hyviin tuloksiin päästiin myös Latinalaisessa Amerikassa ja etenkin Kolumbiassa, jossa SASKilla on useita kumppaneita. Afrikan mantereella vaikuttamistavoitteesta jäätin, mutta monissa Afrikan maissa kansalliset lait turvaavat työntekijöiden oikeudet melko hyvin verrattuna Aasian ja Latinalaisen Amerikan maihin, joten vaikuttamistyö ei ole SASKin afrikkalaisten kumppaniliittojen tärkein prioriteetti.

**Taulukko 7. SASKin toiminnan tuloksia Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa tärkeimpien ohjelmajen mittareiden osalta.**

Yhteiskunnallisiin prosesseihin vaikuttaminen (OI 10.1)					
Alue	Lähtötaso	Tulos	Tavoite	Toteuma %	Hankemäärä
Lat. Amerikka	6	17	21	81	3
Afrikka	5	8	15	53	5
Aasia	25	83	59	141	10
Järjestäytyneiden työntekijöiden määrä (OI 4.1)					
Alue	Lähtötaso	Tulos	Tavoite	Toteuma %	Hankemäärä
Lat. Amerikka	60 509	132 941	132 396	100	6
Afrikka	403 814	437 499	479 205	91	13
Aasia	2 904 119	4 739 229	3 415 635	139	18
Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työpaikkojen määrä (OI 6.1)					
Alue	Lähtötaso	Tulos	Tavoite	Toteuma %	Hankemäärä
Lat. Amerikka	66	165	118	140	3
Afrikka	410	482	521	93	6
Aasia	1 518	1 715	1 823	94	10
Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä (OI 7.1)					
Alue	Lähtötaso	Tulos	Tavoite	Toteuma %	Hankemäärä
Lat. Amerikka	51 600	32 857	85 600 <sup>6</sup>	38	1
Afrikka	118 392	99 893	138 776	72	6
Aasia	35 039	74 703	102 917	73	6

**Työntekijöiden järjestäytyminen** on keskeinen osa ammattiliittojen toimintaa. Ilman laajaa jäsenistöä ammattiliittojen edunvalvonta ja järjestödemokratia eivät toteudu täysimääräisinä. Useissa SASKin ohjelmamaissa työnantajat ja joskus myös valtiovalta käyttävät mitä moninaisimpia keinoja estääkseen työntekijöitä järjestäytymästä. Ammattiyhdistysliikkeen maailmanjärjestö ITUC dokumentoi ja raportoi vuosittain kyseisistä toimista.

Rahoituskauden alussa SASKin kumppaniliitot olivat asettaneet työntekijöiden järjestäytymiselle realistiset tavoitteet, ja kaikilla mantereilla tavoitteisiin päästiin tai ne ylitettiin. Etenkin Aasiassa tavoite ylitettiin kirkkaasti vaikeista toimintaympäristöistä huolimatta. Myös Kolumbiassa kansantalouden kannalta keskeisillä toimialoilla (yksityiset palvelut ja teollisuus) SASKin kumppanit onnistuivat järjestäytymisen edistämässä erinomaisesti (taulukko 7).

<sup>6</sup> Indikaattorin OI 7.1. (Number of female and male workers covered by CBAs in the target work places in the supported sector) tavoitetasoa korjattu tulospöytäkirjaan 2018-2021.

26.8.2022

SASK vahvistaa toiminnallaan ammattiliittojen edunvalvontaosaamista globaalissa etelässä, jotta ne pystyisivät valvomaan ja parantamaan työntekijöiden oikeuksia entistä tehokkaammin. Vahvat ammattiliitot edistävät vakaampaa kansalaisyhteiskuntaa, sillä niiden kautta työntekijät voivat saada äänensä kuuluviin. Kattavat **työehtosopimukset** ovat ammattiliittojen edunvalvonnan ja neuvottelutoiminnan keskeinen tulos. Jäsenistöltään vahva ammattiliitto osaavan johdon sekä neuvottelijoiden avulla pystyy puolustamaan jäsentensä ja laajasti työntekijöiden työelämän ihmisoikeuksia.

Kuten taulukosta 7 nähdään, SASKin kumppanit ovat onnistuneet hyvin työehtosopimusten neuvottelemisessa. Eniten työehtosopimuksia (197 kpl) kumppanit neuvottelivat *Aasiassa*. Ne kattavat yli 74 700 työntekijää etenkin teollisuudessa, yksityisillä palvelualoilla sekä kuljetussektorilla. Näillä aloilla kumppanit ovat järjestöllisesti vahvoja ja niillä on neuvotteluosaamista, mikä on keskeinen edellytys työehtosopimustoiminnalle.

*Afrikassa* SASKin kumppanit neuvottelivat 72 uutta työehtosopimusta, jotka kattavat lähes 100 000 työntekijää. Sopimusten määrä on huomattavasti pienempi kuin *Aasiassa*, mutta ne kattavat yli 25 000 työntekijää enemmän kuin *Aasiassa*. Kumppanit onnistuivat neuvottelemaan työehtosopimuksia etenkin teollisuussektorilla Mosambikissa ja Malawissa, joissa työpaikat ovat työntekijämäärältään suurempia kuin Filippiineillä ja Indonesiassa. *Latinalaisen Amerikan* vaikeista toimintaympäristöistä huolimatta kumppanit ylittivät tavoitteen ja neuvottelivat 99 uutta työehtosopimusta, mutta työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä jäi tavoitteesta. SASKin kumppanit Kolumbiassa onnistuivat siis neuvottelemaan työehtosopimuksia pienissä yrityksissä.

## 10 Ohjelmatulosten kontribuutio SDG-tavoitteiden saavuttamiseksi

SASKin ohjelma perustuu kestävän kehityksen tavoitteisiin ja *Leave No One Behind* -periaatteen. Siten ohjelma tukee laajasti SDG-tavoitteiden saavuttamista. Ammattiliittojen toiminta edistää **vapaata ja vakaata kansalaisyhteiskuntaa**. Kun puhutaan köyhyyden ja nälän vähentämisestä (SDG 1 ja 2), elämiseen riittävä palkka on avainasemassa. Sitä SASK pyrkii ohjelmamaissaan edistämään työehtosopimus- ja minimipalkkaneuvottelujen kautta.

SASKin koko toiminta puolestaan perustuu **ihmisarvoisen työn edistämiseen** (SDG 8). Ilman ihmisarvoista työtä talouskasvu ei ole kestävä. Ammattiliittoja tarvitaan vapaan kansalaisyhteiskunnan keskeisinä toimijoina valvomaan ihmisarvoisen työn toteutumista, puolustamaan työntekijöiden oikeuksia ja vaikuttamaan yleisesti työntekijöiden oloihin globaalissa etelässä. Kun ammattiyhdistysliike pystyy osallistumaan työelämää koskevaan keskusteluun ja päätöksentekoon, tuntemus työelämän ihmisoikeuksista lisääntyy yhteiskunnassa ja työntekijöiden näkemysten sisällyttäminen lainsäädäntöön ja päätöksentekoprosesseihin on todennäköisempää.

SASKin edistämät **turvalliset työolot** puolestaan vaikuttavat suoraan ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin (SDG 3).

Ammattiliitoilla on keskeinen rooli eriarvoisuuden vähenemisessä yhteiskunnassa (SDG 10), ja ammattiliittojen toiminta edistää **rauhanomaisia yhteiskuntia, oikeudenmukaisuutta ja tehokkaita instituutioita**. Rahoituskauden aikana SASK on muun muassa tukenut ja vahvistanut Kolumbiassa ammattiliittojen roolia yhteiskunnallisina vaikuttajina rauhan ja vakauden sekä kestävän teollisuus- ja energiapolitiikan saralla. Liitot yhdessä valtion ja työnantajien kanssa ovat olleet mukana ns. pyöreän pöydän keskusteluissa, joissa käydään läpi muun muassa sähköntuotannon kestävyyttä ja fossiilisten polttoaineiden käytön vähentämistä.

26.8.2022

SASK tekee useissa maissa töitä sukupuolten **tasa-arvon edistämiseksi** (SDG 5), esimerkiksi tukemalla liittoja kouluttamaan jäseniään tasa-arvoasioista sekä tarjoamaan naisille johtamiskoulutusta. Tasa-arvotyöstä on kerrottu tarkemmin tämän raportin kappaleessa 3.1.3.8.

SASKin ohjelma vaikuttaa myös **koulutukseen**: kun vanhemmat saavat palkkaa, joka riittää elämiseen, voivat he miettiä lastensa kouluttamista, eikä lasten tarvitse tilkitä perheen vajaata toimeentuloa (SDG 4). SASK on valinnut myös asiaankuuluvat aggregaatti-indikaattorit<sup>7</sup> ja raportoinut niitä käyttäen rahoituskauden 2018–2021 aikana ulkoministeriölle tietoja ohjelmastaan.

## 11 Suhde Suomen muihin poliittisiin tavoitteisiin ja kehitysyhteistyöhön

Suomi pyrkii kehityspolitiikallaan vahvistamaan kehittyvien maiden omia kansalaisyhteiskuntia ja **kansalaisten roolia kehityksessä**. SASKin näkemyksen mukaan kestävin tapa vähentää köyhyyttä ja eriarvoisuutta maailmassa on työelämän ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja elämiseen riittävä palkka. Niiden edistämiseksi ammattiliitoilla, jotka ovat luonteeltaan myös kansalaisjärjestöjä, on merkittävä rooli, jos ne ovat riittävän vahvoja toimijoita. Siinä SASK pyrkii niitä tukemaan. Vahvistamalla työntekijöiden oikeuksia ammattiliitot edistävät oikeudenmukaisempaa yhteiskuntakehitystä ja lujittavat kansalaisyhteiskuntaa. Demokraattiset ammattiliitot jäsenvetoisina organisaatioina ovat ainutlaatuisessa asemassa muutoksen mahdollistajina ja muodostavat olennaisen osan vapaata kansalaisyhteiskuntaa.

Rahoituskaudella 2018–2021 SASK on vahvistanut toiminnallaan ammattiliittojen edunvalvontaosaamista globaalissa etelässä, jotta niiden kyky valvoa työntekijöiden oikeuksia vahvistuisi. Näin voidaan edistää elämiseen riittävää palkkausta ja työtä, joka täyttää ihmisarvoisen työn kriteerit.

Köyhyyden ja eriarvoisuuden vähentäminen on SASKin ohjelman ytimessä. **Ohjelma tukee keskeisesti kolmea neljästä Suomen kehityspolitiikan painopisteestä**: se pyrkii kohentamaan yhteiskuntien demokraattisuutta ja toimintakykyä, vahvistamaan kehitysmaiden omaa taloutta ja työpaikkoja sekä parantamaan tyttöjen ja naisten oikeuksia.

Suomen kehityspolitiikalla tavoitellaan **uusien työpaikkojen luomista ja hyvinvoinnin edistämistä talouskasvulla**. Köyhyys ja eriarvoisuus eivät vähene vain yksityisen sektorin investoinneilla, elleivät näin syntyneet työpaikat toteuta ihmisarvoisen työn (decent work) periaatetta ja turvaa toimeentuloa, mikä mahdollistaa myös yhteiskuntien veropohjan kehittymisen. Myös erilaiset vapaa-kauppasopimukset sekä kansainvälinen kauppa- ja investointipolitiikka luovat mahdollisuuksia talouskasvulle. SASK puolestaan pyrkii ohjelmassaan varmistamaan, että työntekijöiden ääni tulee kuulluksi vapaakauppasopimuksissa. Tällaista toimintaa tuetaan laajalti Afrikassa.

SASK pyrkii toiminnallaan varmistamaan, että uudet työpaikat ovat sellaisia, joissa on mahdollisuus saada elämiseen riittävää palkkaa. Lisäksi SASKin vahvistuneet kumppaniliitot pyrkivät toiminnallaan edistämään yritysten vastuullisuutta ja sitä kautta kestävämpää yksityistä sektoria. Ne vaativat **tasaisempaa tulonjakoa**, jotta talouskasvun hyödyt tulevat jaettavaksi muillekin ryhmille kuin vain yhteiskunnan eliitille. Kun myös tavalliset työntekijät pääsevät nauttimaan talouskasvusta, se edistää yhteiskunnallista vakautta.

Suomessa SASK pyrkii varmistamaan, että **päättäjät sääntelevät** yksityistä sektoria varmistaakseen ihmisoikeuksien noudattamisen ja että asianomaiset viranomaiset luovat prosesseja tukemaan

<sup>7</sup> 1) Number of people who have taken part in decision-making processes; 2) Number of developing country CSOs with improved capacity to influence development in line with Agenda 2030; 3) Number of journalists, associated media personnel, trade unionists or human rights advocates supported

26.8.2022

kehittyvien maiden talouskehitystä ja luovat siten ihmisarvoisia työpaikkoja, joista saatavalla palkalla saa säällisen toimeentulon – ei vain työpaikkoja.

SASKin ohjelma edistää **naisten ja tyttöjen oikeuksia** muun muassa tukemalla naisten koulutusta ja siten parantamalla heidän vaikutusmahdollisuuksiaan ammattiliitoissa ja työpaikoilla. Työ keskityy tasa-arvoiseen osallistumiseen ja johtamiseen, työterveyteen ja -turvallisuuteen ja äitiysturvaan sekä turvallisiin työpaikkoihin, joissa ei esiinny väkivaltaa eikä häirintää.

Kansallisen tason vaikuttamistyössä tasa-arvon puolesta SASKin kumppaniliitot ovat olleet vaikuttamassa esimerkiksi **palkkatasa-arvoon ja äitiyslomien pituuteen**. Lisäksi on vaikutettu väkivallan ja häirinnän poistamista työelämästä tavoittelevan ILO:n sopimuksen 190 ratifioimiseen kolmessa Afrikan maassa. Työehtosopimusten kautta kumppanit ovat vaikuttaneet esimerkiksi siihen, että naiset voivat tehdä töitään turvallisesti ollessaan raskaana. SASKin ohjelman avulla kasvatetaan naisten roolia ammattiliittojen päätöksenteossa ja toiminnassa muutenkin. Usein juuri sitä kautta naisille erityiset asiat nousevat keskusteluun työpaikoilla – ja ne voidaan ratkaista.

Rahoituskaudella 2018–2021 entistä keskeisempään rooliin nousivat **ilmastonmuutoksen hillintä ja torjunta**. Suomi on pyrkinyt vaikuttamaan ilmastonmuutokseen kehittyvissä maissa, ja eri maiden hallitusten, yritysten ja kansainvälisten rahoituslaitosten lisääntynyt huomio ilmastonmuutosta kohtaan on avannut ammattiliitoille mahdollisuuksia osallistua julkiseen keskusteluun. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja sen hillitseminen edellyttävät, että nykyinen ilmastokriisi käsitellään poliittisena ja ihmisoikeuksiin liittyvänä asiana. Ilmastonmuutos ei ole vain ympäristökysymys, vaan se edellyttää monien eri toimijoiden poliittisia päätöksiä ja valintoja. Näillä päätöksillä on kauaskantoisia sosiaalisia ja taloudellisia seurauksia kaikkialla maailmassa.

SASK haluaa kumppaneidensa kanssa edesauttaa sitä, että uudet, ympäristön kannalta paremmat energiamuodot ovat kaikkien saavutettavissa yhteiskuntaluokasta riippumatta. Toisaalta kun ilmastonmuutos pakottaa muuttamaan työtapoja tai vaihtaman alaa, vaaditaan koulutusta, johon koululaitos ei vielä pysty vastaamaan. Ammattiliitot voivat olla mukana varmistamassa, että työntekijät voivat kouluttautua uudentyypisiin töihin.

Myös **sosiaaliturvalla** on olennainen rooli ilmastokestävien yhteiskuntien luomisessa: kun ihmisten ei tarvitse pelätä ensisijaisen toimeentulonsa puolesta, he uskaltavat kokeilla uusia viljely- ja työmuotoja, jotka voivat osoittautua ympäristön kannalta kestävimiksi. Päätyneellä rahoituskaudella SASKin ohjelmassa pilotoitiin yhteistyötä Kolumbiassa, Nigeriassa, Tansaniassa ja Marokossa. Hankkeissa koulutettiin ammattiliittoja luomaan strategioita oikeudenmukaiseen siirtymään ja tekemään edunvalvontaa työntekijöiden oikeuksien toteutumiseksi siirtymäprosesseissa.

Helsingissä 26.8.2022

SASK ry



Janne Ronkainen  
toiminnanjohtaja



Tarja Rauanheimo  
hallintopäällikkö