



TAVOITE- OHJELMA 2024 - 2027

Liittokokous
26.10.2023





Tavoiteohjelma 2024-2027

Hyväksytty liittokokouksessa
26.10.2023

SISÄLTÖ

Johdanto	7
Kestävä kehitys vaikuttaa kaikkeen	7
Digitaalinen murros jatkuu	7
Talous ja työllisyys.....	8
Muuttuva työelämä.....	9
Tarvitaan vastavoima	9
Ammattiliitossa	10
Järjestäytyminen	12
Parasta palvelua jäsenille	14
Työehdoista sopimassa	16
Sopimusjärjestelmän turvaaminen	16
Työehtosopimusten vahvistaminen	18
Elämässä	20
Tasa-arvoa terveyteen	20
Vahvistetaan osaamista.....	24
Perustaidot kunniaan	25
Työpaikalla yrityksessä	27
Kestävä liiketoiminta	28
Järjestäminen.....	30
Tulevaisuuden tärkeä yhteistoiminta.....	31
Moninaisuus rikastaa ja lisää hyvinvointia	33

JOHDANTO

Avointen ja demokraattisten yhteiskuntien periaatteita monissa maissa uhkaavat poliittinen vastakkainasettelu ja ääriliikkeet.

OSASSA EU-MAISTA on haluttomuutta noudattaa yhteisiä pelisääntöjä, jotka varmistavat demokratian toteutumisen ja esimerkiksi oikeuslaitoksen riippumattomuuden. Samanaikaisesti Suomen naapurissa oleva yksinvaltaisesti johdettu maa on käynnistänyt laajan hyökkäyssodan itsenäistä suvereenia Ukrainaa vastaan. Sen seuraukset näkyvät palvelualojen työntekijöiden arjessa turvattomuutena, taloudellisena epävarmuutena ja elinkustannusten nousuna sekä huolena tulevaisuudesta.

Ay-liike on rauhan ja demokratian liike, jonka tehtävänä on edistää toiminnallaan niiden toteutumista yhteiskunnassa ja luoda samalla turvaa työntekijöiden elämän arkeen sekä luottamusta tulevaisuuteen.

Kestävä kehitys vaikuttaa kaikkeen

IHMISKUNNAN SUURI HAASTE on ilmastonmuutos ja luontokato. Niiden torjunta tarkoittaa muutosta kohti ekologisesti kestävää taloutta ja kasvua, joka ei perustu luonnonvarojen ylikulutukseen ja fossiilisiin polttoaineisiin. Siirtymä kohti ekologisesti kestävää yhteiskuntaa vaikuttaa sen kaikkiin osa-alueisiin ja ihmisten työskentelyaloihin. Palveluiden ja työn tarve ei kuitenkaan lopu, mutta muutokset aloilla ovat väistämättömiä.

AY-LIIKKEEN tehtävänä on huolehtia, että työntekijöiden matka kohti ekologisesti kestävää maailmaa on sosiaalisesti oikeudenmukainen. Jotta siirtymä olisi oikeudenmukainen, on kaikkien ilmastotokejen sosiaalinen vaikutus arvioitava ja taakka on jaettava oikeudenmukaisella tavalla. Euroopan unioni pyrkii Vihreän kehityksen ohjelmallaan ilmastoneutraaliksi vuoteen 2050 mennessä. Suomi on sitoutunut olemaan hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä.

Digitaalinen murros jatkuu

TEKNOLOGIAN KEHITYKSEN suunnasta ollaan samanaikaisesti sekä innostuneita että huolestuneita – korvaavatko koneet työntekijän tai millainen on työntekijän rooli tulevaisuudessa? Teknologiseen kehitykseen liittyvät toiveet ja pelot työnteon tarpeen pysyvistä vähenemisistä eivät ole toteutuneet teollisen vallankumouksen tai informaatioteknologian myötä. Ei ole erityistä syytä olettaa, että ne toteutuisivat tekoälyn yleistyessä.

Teknologisilla läpimurroilla on vaikutuksia moneen suuntaan. Siksi muutossuuntiin pitää vaikuttaa. Maailma kaipaa sääntelyä esimerkiksi datan käytöstä, joka tällä hetkellä kasaantuu suurille digijäteille. Ohjausta kaivataan myös työntantajalle kertyvän datan ja algoritmien käytöstä. Samanaikaisesti digitaalinen maailma on jo nyt osa ihmisten arkea. On huolehdittava, ettei se lisää epätasa-arvoa tai työn kuormittavuutta.

On myös pyrittävä ehkäisemään työnteon valumista vapaa-ajalle työpaikan tiedotuskanavien yleistyessä työntekijöiden älylaitteissa. Tämä mahdollistaa aitoa työstä palautumista vapaa-ajalla.



Ay-liike on rauhan ja demokratian liike, jonka tehtävänä on luoda turvaa työntekijöiden arkeen ja luottamusta tulevaisuuteen.

Talous ja työllisyys

MAAILMASSA taloudelliset resurssit kasaantuvat yhä harvempien käsiin. Suomessa se näkyy varallisuuserojen kasvuna. Ay-liikkeen tärkeänä tehtävänä on huolehtia työntekijöiden ostovoimasta ja tuloerojen kasvun hillitsemisestä riittäväillä palkankorotuksilla.

Edessä olevaan ikärakenteen muutokseen varautuminen vaatii kuitenkin huolehtimista siitä, että julkisen velan määrä on kestäväällä tasolla. Julkista taloutta on hoidettava sosiaalisesti oikeudenmukaisella tavalla.

KULUTTAJIEN LUOTTAMUS talouteen on Suomessa ollut viime aikoina heikkoa. Talousnäkömät ovat olleet epävarmoja, ja esimerkiksi Euroopan keskuspankin ohjauskoron nostot ovat jatkuneet. Leikkauspolitiikan seuraukset voivat olla nyt arvaamattomia.

Koronapandemian jälkeen monet palvelualan yritykset ovat kärsineet rekrytointiongelmista, ja työllisyysaste Suomessa on ollut historiallisen korkea. Palvelualojen työpaikkojen täyttymistä on hidastanut esimerkiksi se, että avoimet paikat ovat osa-aikaisia, mutta työnhakijat etsivät kokoaikaisia töitä.

SUOMESSA väestön ikääntyminen tulee muuttamaan yhteiskuntaa merkittäväällä tavalla. Ikääntyminen aiheuttaa väistämättä esimerkiksi sosiaaliturvamenojen kasvua. On ratkaistava, miten tulevaisuudessa rahoitetaan kasvavat menot. Yhteiskunnallisesti tasapainoisten ratkaisujen löytämisessä tarvitaan aktiivista ja vahvaa ay-liikettä.



Sopimusyhteiskunta uhattuna

SOPIMUSYHTEISKUNTA on tarkoittanut keskinäistä luottamusta ja yhteiskunnallista ennustettavuutta. Suomessa on perinteisesti pyritty siihen, että epävarmuuden lisääntyessä yhteistyön ja yhteisesti asetettujen tavoitteiden merkitystä korostetaan.

Elinkeinoelämän muuttunut suhtautuminen yhteistyöhön ay-liikkeen kanssa uhkaa sopimusyhteiskunnan periaatetta. Poliitikan oikeistolaisessa kentässä nähdään aikaisempaa vahvemmin, että työmarkkinajärjestöjen roolia työelämää koskevissa kysymyksissä halutaan vähentää. Tämänhetkisen Orpon-Purran hallituksen ohjelmassa työntekijöiden oikeuksia ja suojaa halutaan heikentää ennennäkemättömän laajasti. Uhkana on, ettei eläke-, perhe-, työvoima- tai vaikkapa veropolitiikkaa koskevissa päätöksissä enää kuunnella palkansaajien edustajia.

Suomessa ammattiliittojen asema on ollut turvattu lainsäädännössä, mutta tosiasia on, että ay-liikkeen ääni kuuluu aikaisempaa heikompana yhteiskunnassa. Jos järjestäytymisaste laskee, tilanne huononee entisestään. Järjestäytymisasteen lasku on Suomessa ollut nopeampaa kuin esimerkiksi Ruotsissa tai Tanskassa. Vuosikymmeniä jatkunut keskusjärjestövetoinen keskitetty sopiminen tuli tiensä päähän muutama vuosi sitten työnantajien irtauduttua mallista yksipuolisesti. Viime vuodet teollisuuden työnantajat ovat pyrkineet yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin ja onnistuneetkin siinä muun muassa metsäteollisuuden osalta. Selvää on, että seuraavat vuodet ratkaisevat millainen tulevaisuus ay-liikkeellä ja siten kaikilla työntekijöillä tulee olemaan.

”

Julkista taloutta on hoidettava sosiaalisesti oikeudenmukaisella tavalla.

Muuttuva työelämä

SUOMESSA OLI vuonna 2022 enemmän osa-aikaisia palkansaajia kuin koskaan aikaisemmin. Yhdellä työllä ei tule toimeen kuten aikaisemmin, ja Suomessa useamman työn tekeminen on tavallisempaa kuin EU-maissa keskimäärin. Kahta tai useampaa työtä tekevien määrä on kasvanut tasaisesti, ja heidän joukossaan palvelu- ja myyntityöntekijät ovat kärkipäässä. Työn silppuuntuminen siis jatkuu.

DIGITALISAATION mahdollistamat alustatyöt ovat vakiintuneet osaksi työn teettämisen tapoja, vaikka niiden kautta työllistyvien oikeudellinen asema on edelleen hyvin epäselvä. Koronan vauhdittamana palvelualojen työn organisoimisessa ja johtamisessa hyödynnetään yhä enemmän tietoteknisiä järjestelmiä.

MYÖS PSYKKISEN hyvinvoinnin haasteet ovat juuri nyt merkittäviä Suomessa. Vuonna 2022 alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä peräti 44 prosenttia johtui mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöistä. Palvelualoilla työskentelevien

huoli omasta jaksamisesta ja tulevaisuuden työkyvystä on lisääntynyt. Kiire on aloillamme lisääntynyt ja vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi työvuoroihin vähentyneet.

Samaan aikaan palvelualojen työpaikoilla tehtävänkuvat ja siten myös osaamistarpeet ovat muuttoksessa. Aikaisempaan tapaan palvelualojen työntekijät eivät kuitenkaan pääse osallistumaan palkallisesti työajalla järjestettyihin koulutuksiin.

Ratkaisuja tilanteeseen voidaan hakea sekä työehtosopimuksien että yrityskohtaisen yhteistoiminnan kautta.

Tarvitaan vastavoima

PAM TOIMII aktiivisesti jäsentensä arjen työn ja tulevaisuuden puolesta. Hyvän yhteiskunnan yksi peruspilari on ammattiyhdistysliike, jossa työntekijät yhdessä vaikuttavat. PAMissa jäsenillä ja jäsenten yhteisöillä on mahdollisuus kehittyä toiminnassa paremman tulevaisuuden puolesta. Yhdessä toimimalla me varmistamme, että tulevaisuudessa työntekijöiden asiat ovat paremmin kuin nyt. Ay-liikettä tarvitaan nyt ja jatkossa.



”

Ay-liikettä tarvitaan nyt ja jatkossa. Yhdessä toimimalla me varmistamme, että tulevaisuudessa työntekijöiden asiat ovat paremmin kuin nyt.

LÄHTÖKOHTA

PAM on ammattiliitto, jonka tehtävänä on parantaa yksityisten palvelualojen työntekijöiden työehtoja ja työarkea. Tämä edellyttää aktiivista järjestämis- ja neuvottelutyötä, kattavaa ja monipuolista palveluvalikoimaa, osaavaa liiton henkilökuntaa sekä ennen kaikkea jäseniä.

PAM on sekä merkittävä edunvalvontajärjestö että palvelujen tuottaja. PAM toimii myös äänitorvena ja sillanrakentajana politiikan päätöksentekijöiden, työnantajien ja viranomaisten suuntaan.

Liitto muodostuu sen jäsenistä, joten kaiken pohjana on järjestäytyminen. Jäsenet kuuluvat ammattiosastoon, ja ammattiosastot liittoon. PAMin jäsenyys tarjoaa työntekijälle turvaa ja yhteisöllisyyttä sekä mahdollisuuden vaikuttaa ja kehittyä.

” Liitto muodostuu sen jäsenistä, joten kaiken pohjana on järjestäytyminen.

PAM on laaja yhteisö ja järjestöorganisaatio. Keskeisimpiä toiminnassa ovat jäsenet, sitä kautta tulevat luottamushenkilöt, jäseniä, työyhteisöt, ammattiosastot ja liiton henkilökunta.

JÄSENTEN YHTEINEN systemaattinen ja tavoitteellinen toiminta on ammattiliiton toiminnan perusta. Liitto muodostuu ja kehittyy joka päivä työpaikoilla, kun jäsenet sekä työpaikkojen luottamushenkilöt toimivat yhteisten tavoitteiden puolesta.

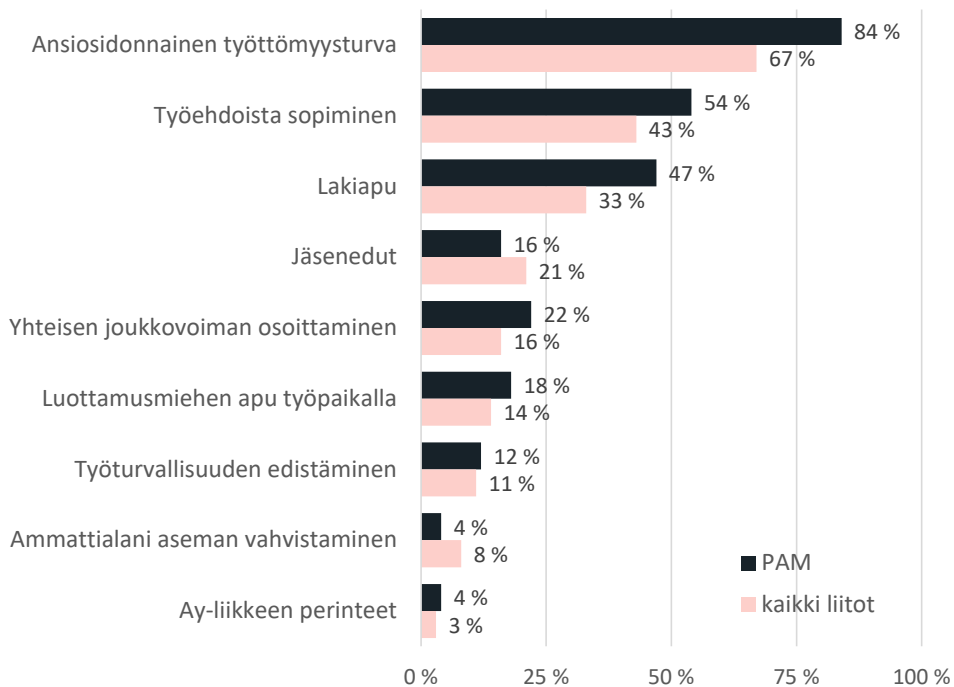
” Liitto muodostuu ja kehittyy joka päivä työpaikoilla.

AMMATTIOSASTOJEN rooli jäsenet kokoavana yhteisönä ja yhteisöllisyyden luojana tunnustetaan ja tunnustetaan. Ammattiosastoissa huomioidaan ihmisten muuttuvien ja vaihtelevien elämäntilanteiden vaikutukset tarjottujen osallistumis- ja vaikuttamistoimien järjestämisessä.

Monimuotoisuus toteutuu, kun liiton toiminnan eri muodot ovat avoimia ja houkuttelevia eri ikäryhmille, sukupuolille, kulttuuritaustoille ja erityistä tukea tarvitseville. Jokaisen on voitava tuntea itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi PAMissa.

PAMIN TOIMINNASSA jokainen voi oppia uutta ja kehittää taitojaan. Kokemuksien jakaminen ja toinen toisilta oppiminen tukee yhteisten ratkaisujen syntymistä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Se lisää liiton jäsenyyden merkittävyyttä yksilöiden elämässä. Näin yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu, se lisää vaikuttavuutta ja täten liiton toiminnan tuloksellisuutta.

Tärkeimpiä syitä liittoon kuulumiselle



Lähde: Työn sukupolvet. E2-tutkimus 2021.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAM tarjoaa jäsenille erilaisia ja heidän arkeensa sekä erilaisiin vuorokausirytmeihin helposti sovitettavissa olevia tapoja olla osana liiton eri toiminnoissa ja palveluiden järjestämisessä.
- PAMin jäsenet osallistuvat yhä aktiivisemmin työehtojensa kehittämiseen sekä työpaikoillaan että valtakunnallisesti.
- PAMin jäsenten äänestysaktiivisuuden nostaminen.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin jäsenten aktiivisuuden kasvaminen näkyy kunta-politiikassa sekä valtakunnan ja EU-tason politiikassa.



LÄHTÖKOHTA

Ammattiliiton vaikutusvalta ja edunvalvonnan toimintaedellytykset perustuvat jäsenmäärään ja järjestäytymisasteeseen.

Liittyessään ammattiliittoon työntekijä järjestäytyy. Ilman järjestäytyneitä työntekijöitä ja työyhteisöjä ammattiliiton toimintaedellytykset katoavat. Järjestäytyminen mahdollistaa edunvalvonnan kaikilla ammattiliiton eri tasoilla.

Nuorten ja maahanmuuttajien järjestäytymistä on kyettävä nostamaan, sillä he ovat palvelualoilla tärkeä ja iso työntekijäryhmä, mutta vielä huonosti järjestäytyneet. Näin edistetään heidän kiinnittymistään, osallisuuttaan, vaikutusvaltaansa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin elin- ja työoloihin.

Nuoria kannustetaan luottamustehtäviin esimerkiksi varaluottamusmiehen roolin avulla sekä tarjoamalla ammattiliiton kautta mahdollisuuksia osallistumiseen ja kouluttautumiseen.

TYÖNTEKIJÄN SYY järjestäytyä on yksilöllinen. Toisille kyse on turvan ja tuen hakemisesta, toisille itsensä tai työyhteisönsä kehittämistä, kolmannelle kyse voi olla yhteiskunnallisen vaikuttavuuden hakemisesta. Toisille liitto on ensisijaisesti yhteisö, toisille vakuutuslaitos tai palvelun tuottaja.

Kaikki yksilöllisine toiveineen ja tarpeineen ovat tervetulleita PAMin jäseniksi. PAMin pitää huolehtia, että työntekijä on tietoinen jäsenyyden hyödyistä riippumatta hänen lähtökohdistaan, äidinkielestään ja ennakkotiedoistaan. Tämä hoituu arkisissa kohtaamisissa työpaikoilla toisten jäsenten, luottamushenkilöiden, ammattiosastoaktiivien tai liiton henkilökunnan toimesta. PAM markkinoi jäsenyyttä myös aktiivisesti eri mediakanavissa.

Järjestäytyminen

TYÖELÄMÄN MUUTOKSET, kuten silpputyöt, vuokratyö ja palvelutuottajien kilpailutus, rikkovat työyhteisöjä ja uhkaavat järjestäytymistä. Lisäksi digitaaliset verkostot ja teknologian mahdollistama monipaikkainen työ haastavat ja kehittävät myös ammattiyhdistystoimintaa.

Kun työyhteisöt ovat entistä vähemmän sidoksissa fyysisiin työpaikkoihin, on hyödynnettävä entistä tehokkaammin digitaalisia välineitä järjestämisen ja luottamushenkilötoiminnan helpottamiseen. Sen vuoksi PAMIin tulee kehittää uudenlaisia, entistä ketterämpiä osallistumis-, viestintä- ja vaikutusmahdollisuuksia työyhteisöjen ja jäsenten käyttöön.

PAMIN EDUSTAMAT palvelualat työllistävät yli 600 000 palkansaajaa. PAMilla on valtava jäsen-potentiaali, joka sen pitää tavoittaa.

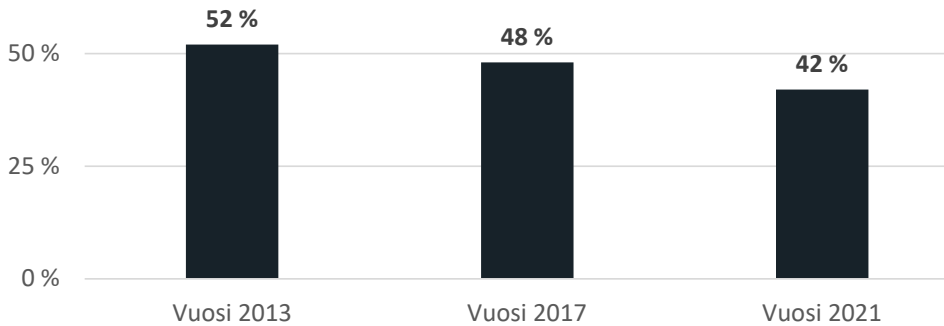
PAMin on suunnattava toimia erityisesti heikoiten järjestäytyneisiin ryhmiin ja työpaikkoihin.

”” Kaikki yksilöllisine toiveineen ja tarpeineen ovat tervetulleita PAMin jäseniksi.

JÄRJESTÄMINEN on toimintatapa, jolla edistetään järjestäytymistä ja tehokkaampaa, osallistavampaa ja vaikuttavampaa toimintaa. Järjestämistyön kehittäminen on jatkuva prosessi, ja PAM sitoutuu jatkuvasti arvioimaan ja päivittämään toimintatapojaan järjestämisessä.

Järjestämisen isona tavoitteena on rakentaa entistä vahvempi ja aktiivisempi liittoyhteisö, joka edistää ja turvaa työntekijöiden oikeuksia ja hyvinvointia niin nykyisessä työelämässä kuin tulevaisuudessakin. PAM varaa resurssija ammattiosastojen järjestämiskoulutukseen. PAM tekee jatkuvaa yhteistyötä järjestämistyön osalta muiden toimijoiden kanssa, niin kansainvälisesti kuin kotimaassakin. Yhteistyöllä voidaan jakaa parhaita järjestämiskäytäntöjä ja oppia toisilta sekä vahvistaa yhteistä ääntä työelämän haasteiden ratkaisemiseksi.

Järjestäytyminen yksityisillä palvelualoilla



Lähde: Lasse Ahtainen. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAM saa pysäytettyä jäsenmääränsä laskun ja käännettyä kehityksen nousujohteiseksi.
- PAM vahvistaa jäsenten osaamista jäsenhankinnassa siten, että jokaiselle jäsenelle on luontevaa kutsua uusia jäseniä liittoon.
- PAMin sopimusaloilla työskentelevien maahan muuttaneiden järjestäytyminen kasvaa.
- PAMin opiskelijajäsenten määrä kasvaa.
- PAMin sopimusalojen työpaikoilla alle 31-vuotiaiden luottamustehtävissä toimivien henkilöiden määrä kasvaa.
- PAMin kaikilla sopimusaloilla luottamusmiesten määrä ja aktiivisuus kasvaa.
- PAMin kaikilla sopimusaloilla yhä useampi jäsen työskentelee työpaikalla, jossa on luottamusmies.
- PAM viestii huomioiden selkokielisyyden näkökulmat, mahdolliset lukemisen haas-

teet sekä yksilölliset asiakastoiveet viestinnän tavasta ja ajankohdasta.

- PAMin kehittämänä Uniofy-sovellus vastaa jäsenten, palvelualojen työntekijöiden ja ammattiosastojen tarpeisiin sekä tukee järjestäytymistä, järjestämistyötä sekä parempaa ja kokonaisvaltaisempaa jäsenpalvelua.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin kaikkien sopimusalojen järjestäytymisasteet kasvavat.
- PAMin sopimusalojen työntekijöiden monimuotoisuus näkyy PAMin jäsenistössä ja organisaatiossa.
- PAMin välineet järjestäytymisen edistämiseksi ovat digitaalisia, toimivia ja ajanmukaisia.
- PAM tekee tiivistä yhteistyötä monikulttuuristen järjestöjen kanssa.
- PAM viestii monikielisesti.

LÄHTÖKOHTA

PAM tuottaa jäsenille suoria jäsenpalveluja. Palveluissa turvataan jäsenten mahdollisuuksia huolehtia omien työehtojensa toteutumisesta. Palveluilla täydennetään ja tuetaan työpaikoilla toimivien luottamushenkilöiden, jäseniimien sekä ammattiosastojen työtä, jotta kaikki jäsenet saavat palvelun heidän työpaikkansa koosta, sijainnista tai toimialasta riippumatta.

PAMin vaikuttavuuden kasvattaminen ja jäsenten sitouttaminen edellyttävät palveluita, jotka ovat paitsi osallistavia myös jäsenen kannalta merkityksellisiä. Kun panostamme laadukkaaseen palveluun, voimme luoda vankan perustan yhteisön kasvulle ja kehittymiselle. Palvelut ovat arkipäivän solidaarisuuden ilmentymä: yhteisesti hankkimalla saadaan kaikkien saataville palveluja, joihin jäsenillä ei välttämättä muuten olisi varaa.

” Oikeanlaisen palvelukokemuksen tarjoaminen alkaa kuuntelemisesta.

Parasta palvelua jäsenille

PAMIN PALVELUIDEN yhteisenä tavoitteena on antaa välitöntä apua jäseniä koskettaviin kysymyksiin ja antaa mahdollisuuksia ja välineitä omaan kehitykseen. Jäsenpalvelut siis vahvistavat jäsenten edunvalvontaa, osallistumista ja osaamista sekä luovat turvaa eri elämäntilanteissa.

PAMin palvelujen tulee olla monipuolisia ja helposti saavutettavia, jotta ne voivat vastata jäsenten erilaisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin. Jäsenpalautteen kerääminen ja hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä on palvelujen ajanmukaisuuden ja jäsenlähtöisyyden perusta sekä osoitus jäsenille heidän merkittävyydestänsä.

PAMin jäsenpalvelun tavoitteena on aina tyytyväinen jäsen, joka kokee PAMin luotettavana ja turvallisena sekä modernina ja tehokkaana. Vaikka jäsenen asioidessa liiton kanssa kyse olisi negatiivisista ja vaikeista, tunnepitoisistakin asioista kuten esimerkiksi työsuhdeasioissa usein on, tavoiteltu lopputulos on aina positiivinen kokemus jäsenpalvelusta.

PAMIN JÄSENET tulevat palvelutilanteeseen monenlaisista tilanteista ja taustoista. On ymmärrettävä jäsenen tarpeet ja odotukset sekä pyrittävä vastaamaan niihin. Oikeanlaisen palvelukokemuksen tarjoaminen alkaa kuuntelemisesta. Esimerkiksi maahan muuttaneiden erityisasema työmarkkinoilla tulee tunnistaa entistä paremmin.

Palveluiden kehittämisessä ja digitaalisten palveluiden laajentuessa huomioidaan niiden saavutettavuus siten, että jäsenille on myös tarjolla riittävästi koulutusta ja tukea digitaalisten palvelujen käyttöön. Palvelujen kehittämisessä huomioidaan tekoälyn mukanaan tuomat mahdollisuudet.

PAMIN PALVELUT voi jakaa karkeasti kolmeen kokonaisuuteen: jäsenyysasioiden palvelut, työsuhdeasioiden palvelut sekä työyhteisöpalvelut. Kaikki nämä toteuttavat omaa rooliaan vahvan ammattiliiton perustana. Ne vahvistavat jäsenten edunvalvontaa, osallistumista ja osaamista sekä luovat turvaa eri elämäntilanteissa.

JÄSENYYSASIOIDEN palveluissa huolehditaan koko jäsenyysajan siitä, että jäsenyystiedot ja jäsenmaksut ovat kunnossa. Tämä muodostaa koko jäsenyyden pohjan, joka mahdollistaa tiedon, mahdollisuuksien ja palvelujen kohdentumisi-

sen oikein. Jäsenyysasioiden hoitaminen helposti, sujuvasti ja jäsenelle järkevällä tavalla on perusedellytys tietojen oikeellisuudelle.

TYÖSUHDEASIOIDEN palvelujen rooli korostuu erityisesti sellaisten työpaikkojen jäsenillä, joilla ei ole omaa luottamusmiestä. Apua tulee saada nopeasti akuuteissa asioissa ja sen on oltava helposti tavoitettavissa. Jäsenen tulee olla tietoinen oman asiansa etenemisestä koko sen käsittelyn ajan.

TYÖYHTEISÖPALVELUILLA tarkoitetaan liiton olemista ja näkymistä jäsenistön keskuudessa työpaikoilla. Tällä voidaan tarkoittaa muun muassa työpaikkojen järjestämistä yhdessä jäsenten kanssa, luottamushenkilöiden valitsemisessa sekä henkilöstön yhteistoiminnan ja osallistumisjärjestelmien kehittämisessä auttamista tai henkilöstöä vaivaavien asioiden ratkaisussa avustamista.

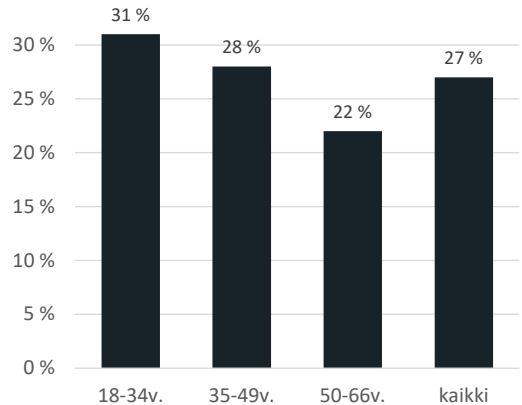
Myös liiton tarjoama koulutus luottamushenkilöille ja jäsenille on osa työyhteisöpalveluja.

KESKEINEN OSA liiton koulutustoimintaa ovat aktiiviseen kansalaisuuteen tähtäävä opetus, joka edistää jäsenten yhteiskunnallista osallistumista ja kestäväää kehitystä. Liiton koulutustoiminnassa kunnioitetaan jäsenistön monimuotoisuutta ja tarjotaan tilaa eri kulttuurien kohtaamiselle, mikä lisää ymmärrystä erilaisista maailmankatsomuksista ja arvoista. Lisäksi huolehditaan eri taustoista ja kieliryhmistä tulevien jäsenten oppimisen edellytyksistä. Erilaiset oppimistyylit ja tarpeet otetaan liiton koulutustoiminnassa huomioon. Siten mahdollistetaan jäsenten osaamistason nousu ja myös asioiden oppiminen mahdollisesti omassa tahdissa.

Liiton omalla koulutustoiminnalla on tärkeä rooli yksilön sivistyksellisessä kasvussa ja koulutuspolussa. PAMin tarjoama koulutus on monelle askel kohti elinikäistä oppimista. PAMin koulutuksesta saatavia opintopisteitä on mahdollisuus hyödyntää opiskelussa ja osaamisen todentamisessa työelämässä.

PAMin jäsenille suunnattu maksuton koulutus on helposti lähestyttävää yhteistoiminnallista matalan kynnyksen koulutusta, jossa vallitsee vertaisuuden, luottamuksen sekä arvostuksen ilmapiiri. Pedagogisena tavoitteena on voimaannuttaa ja vahvistaa jäsentä, jotta hän luottaa omaan osaamiseensa ja kykyynsä toimia.

Jäsenet, jotka ovat olleet yhteydessä työsuhte-asiassa PAMiin



Lähde: Kysely PAMin jäsenistölle. Taloustutkimus 2022.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin palvelut ovat jäsenten saavutettavissa, kun jäsen niitä tarvitsee.
- PAM tarjoaa tukea ja opastusta jäsenilleen digitaalisten palveluidensa käytössä.
- PAMin tarjoama palvelukokemus on mitatusti erinomainen.
- PAMin palvelut koetaan jäsenistön keskuudessa mitatusti merkityksellisiksi.
- PAMin palvelut huomioivat jäsenistön moninaisuuden.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin palvelukokonaisuus on tavoitettavissa myös täysin digitaalisesti.
- PAMin palvelut lisäävät jäsenten aktiivisuutta ja tietoisuutta mahdollisuuksista vaikuttaa PAMissa huomioiden jäsenten yksikölliset tarpeet.

TYÖEHDOISTA SOPIMASSA

LÄHTÖKOHTA

Suomalainen sopimusyhteiskunta on perustunut keskinäiseen yhteistyöhön ja luottamukseen eri osapuolten välillä. Työntekijä- ja työnantajapuoli ovat keskenään etsineet ratkaisuja, joissa molempien etuja on sovittu yhteen. Valtiovalta on tehnyt yhteistyötä työmarkkinaosapuolien kanssa. Tämä toimintatapa on kehittynyt vuosikymmenten aikana. Se on ollut merkittävä tekijä Suomen menestyksessä ja vakaudessa.

Työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot määräytyvät Suomessa työlainsäädännön ja sitä täydentävän työehtosopimusjärjestelmän kautta. Siten taataan työntekijöiden oikeudet.

” EU-tasolla kollektiivisopimisen hyödyt tunnustetaan ja tunnustetaan laajasti.

Sopimusjärjestelmän turvaaminen

TYÖNTEKIJÖIDEN JÄRJESTÄYTYMINEN

on turvattu Suomessa perustuslailla ja Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Suomi on ratifioinut ILO:n kaikki järjestäytymisvapautta koskevat yleissopimukset, ja tulkintakäytännössä työtaisteluoikeutta on pidetty järjestäytymisvapauden ehdottomana osana. Euroopan ihmisoikeussopimus turvaa kokoontumis- ja yhdistymisvapauden, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja osallistua niihin etujensa turvaamiseksi.

SUOMEN LAINSÄÄDÄNNÖSTÄ suuri osa on peräisin Euroopan unionista. EU-tasolla kollektiivisopimisen hyödyt tunnustetaan ja tunnustetaan laajasti: EU:n neuvostossa sekä Euroopan parlamentissa 2022 hyväksytyn vähimmäispalkkadirektiivin mukaan jäsenvaltioiden tulee edistää työehtosopimusneuvotteluja sekä pyrkiä lisäämään työehtosopimusten kattavuutta.

Työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot määräytyvät Suomessa työlainsäädännön ja sitä täydentävän työehtosopimusjärjestelmän kautta. Työehtosopimukset ovat keskeinen osa työmarkkinoita. Niissä määritetään kunkin alan vähimmäispalkkataso, työaika ja muut työehdot.

Työehtosopimusten yleisittovuus on keskeinen osa Suomen sopimusjärjestelmää. Yleisittovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jota jokainen alalla toimiva työnantaja on vähimmäistasona velvollinen noudattamaan. Sen etuja on työsuhteen ehtojen yhdenmukaisuus, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun turvaaminen ja epäterveen kilpailun estäminen. Yleisittovuus edistää palkkatasa-arvoa aloittain ja sukupuolittain etenkin matalammin palkatuissa tehtävissä.

SUOMESSA TOIMIVIEN YRITYSTEN tekemistä ohjaa kattava sääntely riippumatta siitä, missä yritykset pitävät pääkonttoriaan. Työntekijöiden hyvä asema ei kuitenkaan ole itsestään selvä: mitä vähemmän sääntelyä on, sitä enemmän työntekijöiden oikeudet pohjaavat yritysten taloudellisen hyödyn tai hyvän tahdon varaan. Niinpä

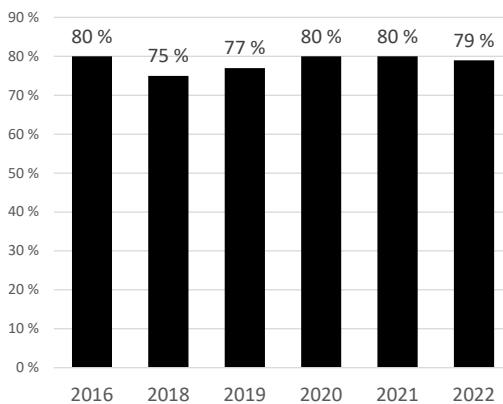
moni yritys, joka Suomessa noudattaa työntekijöiden oikeuksia, sivuuttaa ne tai jopa polkee niitä toisaalla. Kestävän yritystoiminnan takaamiseksi on täällä pidettävä kiinni työelämän sääntelystä ja alakohtaisista työehtosopimuksista.

AMMATTILIITTOJEN ASEMA ja oikeus solmia työehtosopimuksia onkin perusteitaan turvattu, mutta poliittinen paine sopimusyhteiskunnan rapauttamiseen voimistuu. Työntekijöiden oikeuksien heikentäminen on poliittisen oikeiston agendalla. Uuden Orpon–Purran hallituksen ohjelmassa on useita tavoitteita, joilla pyritään heikentämään ay-liikkeen mahdollisuuksia neuvotella työehtosopimuksia.

Työnantajapuolen tavoitteena on ollut malli, jossa vientiliitot määrittelevät palkankorotusten maksimin. Käytännössä tällainen malli on pitkälle jo toteutunut, vaikka siitä ei ole sovittu, eikä sitä tukevia rakenteita ole luotu. Sen sijaan työntekijäpuolen keskinäisellä yhteistyöllä ja palvelualan tarpeiden paremmalla huomioimisella voidaan parantaa ratkaisujen ennakoivuutta sekä parantaa ostovoimaa ja palkkatasa-arvoa.

Poliittinen oikeisto haastaa ay-liikkeen sopimusoikeuden, mutta sen lisäksi työehtosopimustoiminnalla on myös sisäinen haaste: ilman riittävää järjestäytymistä työehtosopimusten neuvottelemineen ja niiden kehittäminen on vaikeampaa. Vain vahvalla pohjalla olevat työehtosopimukset varmistavat PAMin nykyisen kaltaisen roolin sopimusyhteiskunnassa.

” Tunnen, että erilaiset säännökset, kuten työehtosopimukset, turvaavat asemaani työpaikalla.



Lähde: PAMin vetovoimabarometri. Suomalaiset työkäiset. TNS Kantar 2022.

” Mitä vähemmän sääntelyä on, sitä enemmän työntekijöiden oikeudet pohjaavat yritysten taloudellisen hyödyn tai hyvän tahdon varaan.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökohtana on edelleenkin työntekijöiden edunvalvonta kaikissa työnteon muodoissa.
- PAM huolehtii, että työelämän sääntelyjärjestelmän kestävä kehittäminen tapahtuu työntekijöiden, työnantajien ja valtiovallan jatkuvalla yhteistyöllä, jotta koko yhteiskunnan kannalta kestävät muutokset ovat mahdollisia.
- PAM on mukana määrittelemässä uusia sopimisen muotoja, jotka huomioivat myös uudet työn teettämisen muodot ja myös yrittäjäsuhteessa työskentelyn.
- PAM torjuu pyrkimykset kollektiivisen sopimusoikeuden heikentämiseksi.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin työehtosopimuksilla määritellään edelleen sellainen työehtojen vähimmäistaso, joka turvaa työntekijöiden toimeentulon ja kunnolliset työolosuhteet sekä palvelualojen houkuttelevuuden.
- PAMin vaikuttavuus osana sopimusjärjestelmää kasvaa.
- PAMin sopimusaloilla kattavat yleissitovat työehtosopimukset ovat sopimusjärjestelmän peruspilareita.
- PAMin sopimusalojen asema ja arvostus yhteiskunnassa kasvaa.

LÄHTÖKOHTA

Työehtosopimusten ratkaisut, rakenne sekä koko sopimusjärjestelmä ovat keskeisessä roolissa jäsenten toimeentulon, työsuhdeturvan, osaamisen ja elämisen laadun turvaajana. Vahvat työehtosopimukset turvaavat koko sopimusjärjestelmän toimivuuden.

Työehtosopimusten vahvistaminen

SUOMALAISTA SOPIMUSJÄRJESTELMÄÄ

on työnantajapuolelta arvosteltu. Työntekijäpuolellakin nähdään tarpeita sopimusjärjestelmän uudistamiseen. Työn tekemisen muodot ovat moninaistuneet: työsuhteet ovat erilaistuneet, työsuhteita on korvautunut uusilla rakenteilla ja ammattien työnkuvat ovat hämärtyneet. Työharjoittelujaksojen laajuutta sekä työaikaa tulee tarkastella kriittisesti ja hyväksikäyttöä estää.

MAAHAN MUUTTANEIDEN työntekijöiden määrä on kasvanut ja tulee kasvamaan työpaikoilla. Sopimusjärjestelmän on otettava huomioon heidän oikeuksiensa toteutuminen, eikä Suomeen saa muodostua ns. kahden kerroksen työmarkkinoita. Työperäisen hyväksikäytön estämiseksi ammattiliittojen ryhmäkanne-oikeus ja alipalkkauksen kriminalisointi ovat tärkeitä tavoitteita, joita PAM on jo pitkään ajanut.

LIIKETOIMINTAMALLIEN KIRJO kasvaa ja palvelualojen yritysten kokoerot kasvavat. Digitaalisen alustojen hyödyntämisellä on siirretty työtä työsuhteiden ja työehtosopimusten ulkopuolelle. Yhtäältä on olemassa valtavia globaaleja yrityksiä, jotka voivat halutessaan jopa vaikuttaa työehtoihin ja lainsäädäntöön useissa valtioissa, ja toisaalla esimerkiksi pika- ja ruokalähetteinä toimivia yksin työskenneviä henkilöitä, joita alustat ovat pyrkineet määrittämään yrityksiksi. Tämä haastaa yhden mallin työehtosopimusjärjestelmää.

UUDENLAISTA AJATTELUA tarvitaan ei-työsuhteessa työskentelevien jäsenten edunvalvontaan. Suomessa työtä suorittava on joko työsuhteessa tai yrittäjä. Välimuotoja ei ole olemassa eikä niitä tarvita.

Euroopan komissio antoi syyskuussa 2022 suuntaviivat, joiden mukaan itsensä työllistäjillä on oikeus kilpailulainsäädännön estämättä neuvotella kollektiivisesti työoloistaan ja palkkioista. Kollektiivisen neuvottelu-oikeuden piiriin voi päästä, jos itsensä työllistäjä työskentelee kuten työsuhteessa oleva. Tällaisia ovat mm. sellaiset, jotka tarjoavat palveluja yksinomaan tai pääasiassa yhdelle yritykselle, työskentelevät rinnakkain yrityksen työntekijöiden kanssa tai tarjoavat palveluja työtä välittävälle digialustalle tai sen kautta. On kuitenkin tärkeä estää työsuhteiden naamioiminen yrittäjyydeksi.

TYÖELÄMÄN MUUTOKSET tuovat mukanaan eri tarpeista lähtevää sopimista, mikä vaikuttaa myös työehtosopimuksiin kohdistuviin odotuksiin, joihin on mietittävä vastauksia. Valtaosa työskentelee palvelualoilla kuitenkin nyt ja lähitulevaisuudessaakin perinteisissä työsuhteissa ja tehtävissä, joissa tarvitaan perusasiat turvaavia työehtosopimuksia. Perinteisten työsuhteiden ja perusoikeuksien vahvistaminen ja kehittäminen luovat pohjan uusien työntekomuotojen ja alojen työehdoille.

TOIMIALOJEN TEKNOLOGINEN MURROS

näkyvä paitsi uusissa työn tekemisen ja teettämisen muodoissa myös työn sisällössä. Oman työnsä asiantuntijoina työntekijöitä ja heidän edustajiaan on otettava työpaikoilla mukaan teknologisten ratkaisujen kehittämiseen jo ennen niiden käyttöönottoa.

Palvelutyössä käytettävät uudet apuvälineet vaikuttavat työn vaativuuteen, työhyvinvointiin, ja työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Tämän pitää näkyä palkkauksessa. Teknologinen murros parantaa myös työn tuottavuutta, joten palkkaneuvotteluissa on varmistettava, että työn tuottavuuden kasvusta syntyvä taloudellinen hyöty jakautuu oikeudenmukaisesti työntekijöiden ja omistajien välillä.

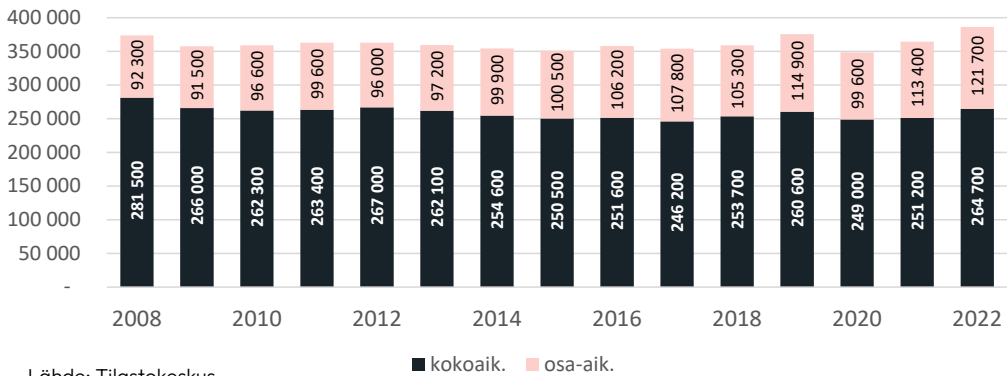
JATKOSSA yhä suurempi osa johtamisesta tapahtuu algoritmien avulla. Parhaimmillaan se avaa mahdollisuuden erimerkiksi siihen, että teknologian tukemalla työvuorosunnittelulla voitaisiin varmistaa työehtosopimusten toteutuminen ja lisätä kokoaikaisia työsuhteita.

KUN TYÖPAIKKOJA KATOAA teknologisten muutosten myötä, tulee niin työnantajien, julkisen sektorin kuin ammattiliittojenkin panostaa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, jotta he voivat siirtyä uusiin tehtäviin. Yrityksille tuleekin asettaa riittävät kannustimet pitää kiinni työntekijöistään ja panostaa heidän osaamiseensa, jotta uudet työtävät löytyvät saman työnantajan palveluksessa.

SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN vahvuus on jatkuva vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kesken.

Työpaikkatasolla tätä edustaa paikallinen yhteistoiminta, neuvottelu ja sopiminen. Paikallinen sopiminen on osa toimivaa sopimusjärjestelmää, joka parhaimmillaan toteuttaa työntekijälähtöistä työpaikkatasoista edunvalvontaa. Sen merkittävä toimija on luottamusmies, joka edustaa vuoropuhelun toista osapuolta. Tasapainoisen paikallisen sopimisen turvaamiseksi luottamusmiehen asema on turvattava lainsäädännössä sekä työehtosopimuksissa, joissa heille on määriteltävä riittävä ja kattava koulutusoikeus.

Koko- ja osa-aikatyö PAMin aloilla 2002 - 2022



LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin työehtosopimukset turvaavat entistä vahvemmin työntekijöiden toimeentulon ja työehdot sekä vahvistavat työntekijöiden osaamista ja työsuhdeturvaa.
- PAMin tavoitteena on, ettei palvelualoilla teetetä vastentahtoista osa-aikatyötä.
- PAMin työehtosopimusmääräykset turvaavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevien (osa-aikaiset, vuokratyö, maahanmuuttajat) työ- ja palkkaehdot.
- PAMin kollektiivisopimukset huomioivat erilaiset työn teettämisen muodot.
- PAMin sopimusaloilla kollektiivinen työntekijälähtöinen paikallinen sopiminen vahvistuu edunvalvonnan muotona.
- PAM tavoittelee palvelualojen työntekijöiden työajan lyhentämistä heidän ansiotasaan heikentämättä.
- PAMin tavoitteena on, että luottamusmiehen asema turvataan edelleen lainsäädännössä.

- PAMin luottamusmiesten osaaminen turvataan riittävällä koulutusoikeudella koskien työehtosopimuksia, työlainsäädäntöä, paikallista sopimista sekä neuvottelutaitoja. Varahenkilöiden koulutusoikeutta tulee vahvistaa.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin työehtosopimukset parantavat palvelualojen työntekijöiden toimeentuloa, mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen sekä työsuhdeturvaa ja elämänlaatua
- PAMin työehtosopimusten avulla uudet teknologiat saadaan tukemaan työntekijöiden tuottavuutta, ansiokehitystä, työhyvinvointia sekä hyvää johtamista.
- PAMin työehtosopimukset nostavat palvelualojen ammattien arvostusta ja houkuttelevuutta.
- PAMin sopimusalojen työpaikoilla jatkuva vuoropuhelu ja yhteistoiminta sekä aito ja tasapuolinen paikallinen sopiminen lisääntyy.

LÄHTÖKOHTA

Hyvinvoivat työntekijät ovat välttämättömän resurssi palvelualojen yritysten menestykselle. Työ- ja toimintakyvyn pitää riittää koko työuraan ja sen jälkeiseen eläkeikaan.

Ihmisen hyvinvoinnin perusedellytyksiä ovat myös riittävä ansiotaso, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus, osallisuus työpaikalla ja yhteiskunnassa.

Koko väestön terveys on yhteiskunnan menestystekijä. Kasvavat terveyserot heikentävät sitä. Työ, sen muutokset, teknologinen kehitys ja ilmastonmuutos vaikuttavat vahvasti työhyvinvointiin.

”

Työntekijöille on tarjottava tukea uusien välineiden käyttöön. Samalla on huolehdittava, että työn ja vapaa-ajan ero säilyy.

Tasa-arvoa terveyteen

TYÖ TUKEE ihmisen mielenterveyttä, kunhan siitä saa riittävän toimeentulon, työn vaatimukset ovat sopivalla tasolla ja työ hyvin johdettua ja työyhteisössä vallitsee hyvä ilmapiiri.

Kiireen sekä fyysisen ja henkisen kuormituksen kasvu koettelevat nyt monen mielenterveyttä. Kuormittuneisuuden taustalla on palvelualoilla rekrytointivaikeudet, kasvaneet osaamisvaatimukset, vaikeus päästä täydennyskoulutukseen, vähäiset vaikutusmahdollisuudet oman työn säätelyyn ja vaihtuvan henkilöstön heikko perehdytys. Näiden taustalla taas vaikuttavat koko yhteiskunnan läpi lyövät muutokset kuten väestön ikääntyminen, teknologinen murros ja vihreä siirtymä.

Myös säännöllistä päivätyötä kuormittavammat yötyö ja vuorotyö ovat palvelualojen arkea. Työntekijöiden arkea kuormittavat myös asiakkaiden epäasiallinen käytös, väkivallan uhka ja kasvavat vaatimukset työssä.

Uuden teknologian myötä tulee uusia työvälineitä ja tiedotuskanavia, joiden käyttöönotto voi aiheuttaa kuormitusta. Älypuhelinten lisääntynyt käyttö voi tarkoittaa, että työntekijän olisi oltava kaiken aikaa tavoitettavissa myös työaikansa ulkopuolella. Työntekijöille onkin tarjottava tukea uusien välineiden käyttöön. Samalla on huolehdittava, että työn ja vapaa-ajan ero säilyy.

ON TÄRKEÄÄ YMMÄRTÄÄ niin työterveydessä kuin työpaikoilla, että huoli maapallostamme on monelle merkittävä ahdistuksen aiheuttaja. Suomessa pimeyden on arvioitu lisäävän masennuskauusia. Ilmaston muuttuessa masennuskaudet voivat lisääntyä, kun lämpötilan noustessa talven pimeät ajanjaksoit pitenevät. Alle 35-vuotiaiden yleisin työkyvyttömyyseläkkeen johtanut syy on mielenterveysperusteinen (81 %).

KUORMITTUNEISUUDEN HILLINTÄÄN

on onneksi olemassa kelpo apu: työntekijän vaikutusmahdollisuudet säädellä omaa työtään ja vaikuttaa työvuorojensa sijoittumiseen tutkitusti vähentävät kuormittuneisuutta ja lisäävät hyvinvointia.



Työntekijän vaikutusmahdollisuudet säädellä omaa työtään ja vaikuttaa työvuorojensa sijoittumiseen tutkitusti vähentävät kuormittuneisuutta ja lisäävät hyvinvointia.

SOSIOEKONOMISTEN ryhmien väliset terveyserot ovat Suomessa jyrkemmät kuin monissa muissa länsimaissa. Vaikka terveyden tasa-arvon edistäminen on ollut kansallisen terveyspolitiikan päämäärä 40 vuotta, terveyserot ovat pysyneet suurina. Heikentyvä osaaminen ja terveydentila sekä eriarvoisuus vaikuttavat paitsi ihmisten työkykyyn myös kykyyn osallistua yhteiskuntaan.

PAMIN SOPIMUSALOILLA on useita korkean kuolleisuuden ja varhaisen työkyvyttömyyseläköitymisen ammatteja. Niissä ammateissa tehdään monesti vuoro- ja yötyötä. Työ on fyysisesti raskasta ja niissä altistuu esimerkiksi erilaisille kemiallisille ja biologisille riskitekijöille.

Asiakaspalvelutehtävissä tartuntataudit leviävät helposti. Kuten koronapandemia osoitti, niin tartuntatautilanteissa myös niiden leviämisen estämiseksi tehtävät viranomaispäätökset kohdistuvat nimenomaan paljon ihmiskontakteja sisältäviin ammatteihin.

Yötyötä sisältävän vuorotyö sisältää suurentuneen riskin sairastua suomalaisiin kansansairauksiin sydän- ja verisuonisairauksiin sekä diabetekseen. Alati lisääntyvä työaikojen epäsäännöllisyys ja sijoittuminen ympäri vuorokautta ja työviikkoa vaikeuttaa myös säännöllisiä liikuntaharrastuksia ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoa, mikä vähentää hyvinvointia.

USEASSA KORKEAN kuolleisuuden ammatissa kuolinsyyt viittaavat myös elintavoista johtuviin syihin. Elintapojen taustalla ovat fyysiset ja psykososiaaliset työolot, vaikeudet hoitoon hakeutumisessa ja pääsyssä, koulutus- ja tuloerot.

Terveyserojen kaventamiseksi ja työurien pidentämiseksi tarvitaan useita eri lähestymistapoja ja toimenpiteitä. Syyt tiettyjen ammattien korkealle kuolleisuudelle ovat rakenteellisia, joten parannuskeinojenkin tulee olla rakenteellisia eikä yksilöön keskittyviä.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin sopimusaloilla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin päätöksiin ja työvuorosuunnitteluun lisääntyvät. Työntekijän on mahdollista päästä vaikuttamaan esimerkiksi yövuorojensa määrään.
- PAM kehittää henkilöstöedustajien kykyä huolehtia siitä, että teknologisen kehityksen vaikutukset jakautuvat tasapuolisesti.
- PAM puolustaa työntekijöiden oikeutta irrottautua työstä vapaa-ajallaan.
- PAMin sopimusaloilla työpaikkatason toimijoiden edellytykset tunnistaa työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja toimia yhteistoiminnassa työnantajan ja työterveyshuollon kanssa lisääntyvät.
- PAMin jäsenten mahdollisuudet omaa terveyttä edistävään toimintaan, kuten ruokailu ja liikunta, lisääntyvät.
- PAM vaikuttaa niin, että yhä useammalla työpaikalla on tasapuoliset yleislääkäritason ja työpsykologin palvelut sisältävät työterveyspalvelut kaikille työntekijöille.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAM huolehtii siitä, ettei eriarvoisuus työhyvinvoinnissa kasva työelämän rakennemuutoksissa.
- PAM huolehtii omalla edunvalvontatyöllään, että terveyserot eri ammattiryhmien välillä kaventuivat.
- PAM vaikuttaa siihen, että tulevia pandemioita varten olisi olemassa mekanismi työntekijöiden ansiomenetysten täydeksi korvaamiseksi.

FYYSISIÄ ja psykososiaalisia työoloja parantamalla voidaan vaikuttaa paitsi työkyvyttömyyseläkkeiden alkuvuuteen, myös elintapoihin ja sitä kautta useisiin kuulinsyihin.

Ruokaturvattuus on poikkeuksellisen tavallista PAMin sopimusalojen työntekijöiden keskuudessa. Ruokaturvattuudesta on kysymys, kun tulot eivät aina riitä riittävään ja terveelliseen ravintoon. Työpäivän aikana järjestetty mahdollisuus edulliseen työpaikka-ruokailuun parantaisi tilannetta.

Samoin työnantaja voisi järjestää mahdollisuuksia liikuntaan, sillä liikkumattomuus on julistettu yhdeksi tärkeimmistä kansanterveyden riskeistä.

TERVEYSEROJA kaventavien toimenpiteiden on kohdennettava terveydelle haitallisten työolojen poistamiseen ja terveyspalvelujen tehokkaaseen ja tasa-arvoiseen käyttöön. Tässä työssä työnantajalla, työterveyshuollolla ja paikallisella työsuojelun yhteistoiminnalla on tärkeä rooli.

Terveyspalveluihin pääsy, työnantajan tulos ja työterveyshuollon panostus terveyden edistämiseen vaihtelee paljon. Osalla työpaikoista työnantaja kustantaa työntekijöille lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi kattavat sairaanhoito- ja palvelut, ja työntekijä voi kääntyä terveydenhuollon ammattilaisen puoleen monesta syystä.

Niissä työterveyshuolto nähdään työnantajan ja työsuojelun tärkeänä yhteistyökumppanina.

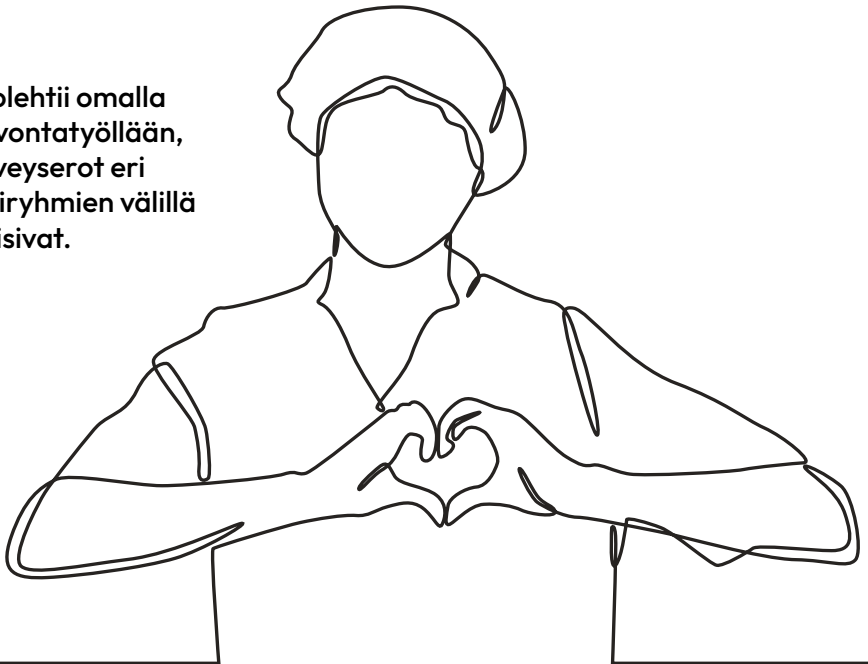
Osalla työpaikoista on vain lakisääteiset työterveyshuollon palvelut, jotka nekin saattavat toteutua hyvin heikosti.

Lakisääteinen työterveyshuolto sisältää ainoastaan ennaltaehkäisevän työolosuhteiden kartoituksen, ja erityistä vaaraa aiheuttavissa töissä (esim. yötyö) työntekijöiden terveystarkastukset ja mahdollisen ammattitautiepäilyn selvittämisen. Moni sairaus saattaa jäädä havaitsematta ja oireiden mahdollinen työperäisyys tunnistamatta sekä sairauden varhaisvaiheessa hoito saamatta. Osalla työpaikoista koko henkilöstö ei saa saman laajuista työterveyshuoltoa.

PAM HUOLEHTII omalla edunvalvontatyöllään, että terveyserot eri ammattiryhmien välillä kaventuisivat. Teknologian harppaus valjastetaan keventämään kaikkien ammattiryhmien työtä. Huolehditaan siitä, ettei ennustettu jakautuminen luoviin, korkeaa osaamista vaativiin tehtäviin ja suorittavaan perustyöhön johda holtittomasti kasvavaan eriarvoisuuteen työn riskitekijöissä ja ansioissa. Työvoiman resurssit ja työtahti saadaan tasapainoon hyvällä yhteistoiminnallisella suunnitellulla ja automaation haltuunotolla.

”

PAM huolehtii omalla edunvalvontatyöllään, että terveyserot eri ammattiryhmien välillä kaventuisivat.



LÄHTÖKOHTA

Erilaiset työn teettämisen tavat ovat lisääntyneet palvelualoilla. Muutokset näkyvät ihmisten toimeentulossa ja palveluiden saavutettavuudessa. Kun työ ei takaa toimeentuloa, on yhteiskunnan huolehdittava myös työssäkäyvien toimeentulosta, asumisesta, osaamisen kehittämisestä ja palveluiden saavutettavuudesta.

Inhimillinen yhteiskunta lisää hyvinvointia

PALVELUALOILLA työtä tehdään kaikkina viikon- ja vuorokaudenaikoina. Julkisilla palveluilla pitäisi tukea palvelualojen työntekijöiden arkea ja työelämään osallistumista. Tällä hetkellä mm. varhaiskasvatus, lasten aamu- ja iltapäivätoiminta, sosiaali- ja terveyspalvelut ja julkinen liikenne eivät riittävästi huomioi palvelualojen työntekijöiden työajasta johtuvia tarpeita. Yhtenä huolena ovat myös pienet koululaiset, jotka jäävät ilman hoitopaikkaa, vaikka vanhemmat tekevät yhä enemmän iltta-, yö- ja viikonlopputyötä.

Kun arki ei suju helposti ja vaivattomasti, vaikuttaa tämä suoraan sekä jaksamiseen ja hyvinvointiin että mahdollisuuksiin tehdä töitä.

TYÖSUHTEISIIN liittyvä epävarmuus ja toisaalta tarve jatkuvalla osaamisen kehittämiselle tulevat tulevaisuudessa vahvistumaan. Vaikka nykyinen työpaikka olisi mieluisen, ei se välttämättä ole ikuinen. Työttömyys saattaa kohdata täysin yllättäen, jolloin riittävän tasoisella ansioturvallaan estetään palvelualojen työntekijöiden köyhyyttä. Heidän työllistymistään tuetaan toimivilla ja laadukkailla yksilöä huomioivilla työllisyyspalveluilla.

Inhimillinen ja toimiva sosiaaliturva edistää työsäkäyntiä ja terveyttä sekä ehkäisee köyhyyttä ja syrjäytymistä. Poliittinen oikeisto uhkaa tätä tavoitetta.

TYÖMARKKINOILLA palvelualojen työntekijöiden toivotaan liikkuvan työn perässä. Työntekijät joutuvat usein turvautumaan asumistukeen korkeiden asumiskustannusten vuoksi. Palvelualojen työntekijöiden pitäisi pystyä asumaan lähellä työpaikkaansa, että työmatkaliikkumisen kustannukset eivät nousisi kohtuuttomiksi ja jotta töiden jälkeen jäisi aikaa muulle elämälle, harrastuksille ja sosiaalisille suhteille.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAM vaikuttaa julkisten palvelujen kehittämiseen, jotta epäsäännöllisiä työaikoja tekevien arjen tarpeet huomioidaisiin nykyistä paremmin.
- PAM vaikuttaa siihen, että perheillä olisi saatavilla työ- tai asuinpaikan läheltä vuoropäivähoitoa ja vuoroa hoitoa pienille koululaisille.
- PAM edistää kohtuuhintaisen asumisen lisäämistä.
- PAM vaikuttaa lainsäädäntöön, jotta sinne saadaan kirjattua vaatimus työsuhteen osa-aikaisuuden perusteesta.
- PAM edistää sitä, että sosiaaliturvaa kehitetään vastaamaan epätyypillistä työtä tekevien tarpeisiin.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin alojen työntekijöillä on oikeus riittävään sosiaaliturvaan työn teettämisen tavasta riippumatta.

LÄHTÖKOHTA

Menestyvät suomalaiset palvelualat perustuvat korkeaan osaamiseen. Työntekijältä vaaditaan yhä parempaa osaamista ja koulutusta työmarkkinoilla. Koulutus toimii yksilön turvaverkkona arvaamattomassa työelämässä. Koulutettu ja osaava ihminen kykenee sopeutumaan ympärillä tapahtuviin muutoksiin ja olemaan itse muutosvoima.

Vahvistetaan osaamista

PALVELUALOJEN ammatillisen koulutuksen on oltava laadukasta ja työelämän tarpeisiin perustuvaa. Työelämän tarpeissa tapahtuvien muutosten pitää siirtyä sujuvasti tutkinnon perusteiden osaamisvaatimuksiin, jotta ammatillinen koulutus tarjoaa palvelualojen työntekijöille osaamista, joka johtaa työllistymiseen ja työuralla etenemiseen. Tämä edellyttää työelämän, opetushallinnon ja koulutuksenjärjestäjien yhteistyön kehittämistä.

LAATU nousee ihmisistä – motivoituneista opiskelijoista ja osaavista opettajista – mutta myös resurkseista ja toiminnan puitteista. PAMin sopimusaloilla työskentelee ammattitaitoisia ja työhönsä sitoutuneita työntekijöitä, jotka ansaitsevat mahdollisuuden halutessaan kehittyä ammatillisesti työuralla.

Ammatillisen koulutuksen rahoituksen pitää säilyä sellaisena, että se mahdollistaa korkean laadun ja riittävät määrät lähiopetuspäiviä. Oma roolinsa on myös työnantajilla, joiden on kehitettävä työpaikkoja yhä paremmiksi oppimisympäristöiksi. Jokaisella työpaikalla, joissa on oppijoita, tulee olla myös yksi tai useampi koulutettu työpaikkaohjaaja.

INNOVAATIOIDEN kautta toimialat muuttuvat ja kehittyvät. Tuottavuus kasvaa ja samalla nousevat osaamis- ja koulutusvaatimukset. Tulevaisuuden työpaikat vaativat korkeampaa koulutusta.

Ennusteiden mukaan seuraavan 10–20 vuoden aikana satojen tuhansien suomalaisten työntekijöiden työtehtävät muuttuvat pysyvästi. Suurin muutos on matalapalkkaisissa ja lyhyempää koulutusta edellyttävissä tehtävissä.

Jokaisen palvelualan työntekijän olisi saatava mahdollisuus työllistymisen ja uralla etenemisen mahdollistavaan koulutukseen, mikä tarkoittaa yleensä vähintään 2. asteen ammatillista tutkintoa. Samalla tien pitää olla jokaiselle auki myös korkeakouluopintoihin. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on huolehdittava riittävästä toimeentulosta työuran aikana tapahtuvien opintojen ajalta. Palvelualojen työntekijöillä tulee olla mahdollisuus opintovapaaseen ja opiskelun mahdollistaviin opintoetuuksiin.

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN yhteisiä yleissivistäviä opintoja on vahvistettava siten, että opiskelijan siirtyminen vaativampien opintojen pariin tapahtuu sujuvasti. Nykyisen ammatillisen koulutuksen jatkeeksi on kehitettävä selkeämpiä korkeakoulujatkumia palvelualoille. PAM kehittää omaa koulutustaan vastaamaan entistä paremmin tulevaisuuden työelämä- ja yhteiskunnallisia tarpeita sekä helpottamaan ensiaskeleita kohti ammatillisia- tai korkeakouluopintoja.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin sopimusalojen ammatillisten tutkintojen kehittämisessä käytetään aktiivisemmin palvelualojen työntekijöiden ja PAMin osaamista.
- PAM vaikuttaa siihen, että ammatillisen koulutuksen resurssit ovat riittävät laadukkaaseen koulutukseen.
- PAMin sopimusaloilla on koulutettu työpaikkaohjaaja jokaisella oppimisympäristönä toimivalla työpaikalla ja ohjaustyölle on varattu riittävä resurssi.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin jäsenillä on vähintään 2. asteen ammatillinen tutkinto.
- PAMin jäsenillä on sujuva ja taloudellisesti mahdollinen polku korkeakouluopintoihin.

LÄHTÖKOHTA

Palvelualojen töiden sisällöt muuttuvat niin, että työntekijällä on entistä tärkeämpi olla ammatillisen osaamisen rinnalla niin sanottujen geneerisiä taitoja, kuten kielitaitoa, kykyä johtaa itseään, ratkaista ongelmia ja oppia uusia asioita.

Yhteiskunnallista aktiivisuutta leimaa polarisaatio. Tällä hetkellä korkeammin koulutetut ja parempituloiset ihmiset pääsevät määrittämään yhteiskunnallista kehityksen suuntaa, vaikka demokratiassa jokaisella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa yhdenvertaisesti yhteiseltä tietopohjalta.

Perustaidot kunniaan

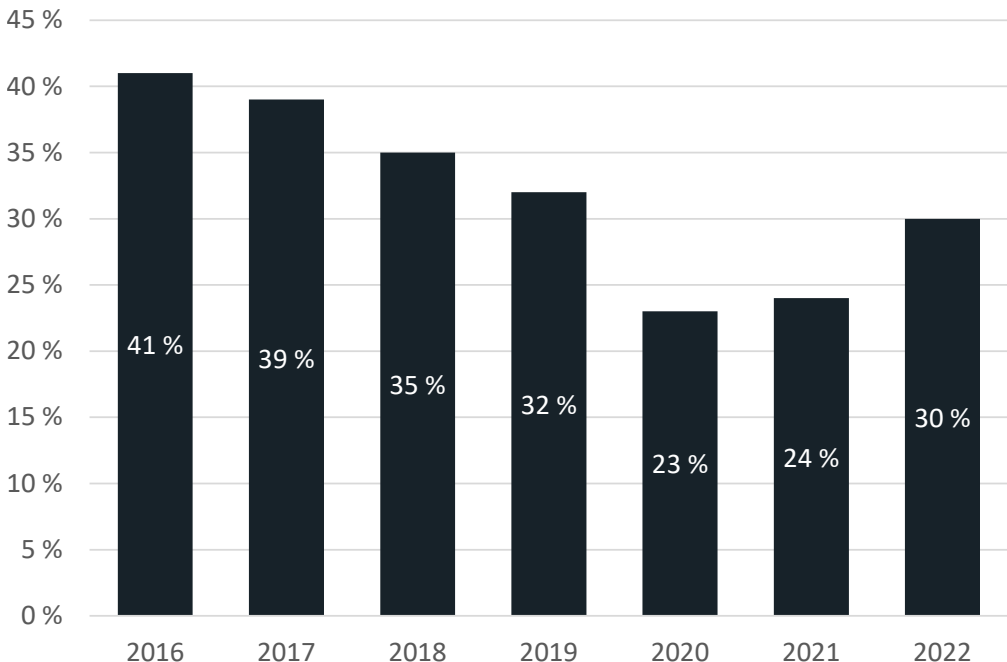
TYÖELÄMÄN MUUTOS on jatkuva ja ennalta-arvaamaton prosessi, jossa parhaiten yksilöä suojaavat koulutus ja osaaminen. Koulutus on palvelualojen työntekijän vakuutus muutosten varalle. Se on osa oikeudenmukaista siirtymää.

Kielitaidon, itsensä johtamiskyvyn, ongelmanratkaisutaitojen ja uuden oppimisen lisäksi myös monipuolisten digitaitojen tarve kasvaa palvelualojen työntekijöiden parissa. Ammatillisten tutkintojen perusteiden on ilmentettävä näitä nykyisen työelämän vaatimuksia.

JOKAISELLA palvelualojen työntekijällä on oltava vahvat perustaidot, sillä perustaitojen päälle rakentuu ammatillinen ja muu jalostuneempi osaaminen. Tätä varten on luotava perustaitotakuu, jolla korjataan työikäisillä ilmenneitä puutteita luku- ja kirjoitustaidoissa, maattisissa taidoissa sekä ICT-taidoissa.

Perustaitotakuuta varten palvelualojen työpaikoille tarvitaan osaamiskartoituksia. Kun puutteita ilmenee, työntekijälle pitää aueta mahdollisuus perustaitotakuun mukaiseen perustaitojen parantamiseen esimerkiksi vapaan sivistystyön oppilaitoksessa.

Osallistunut viimeisen vuoden (12 kk) aikana koulutukseen, siten että on saanut koulutusajalta palkkaa



PAMin jäsenkyselyt 2016–2022

PALVELUALOJEN työntekijät saavat edelleen vähemmän työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta kuin toimihenkilöt. Tutkimukset osoittavat, että työuran aikaisen osaamisen kehittäminen kannattaa kohdistaa niihin, jotka hyötyvät koulutuksesta eniten. Työntekijöille pitää kohdistaa enemmän työnantajan tarjoamaa koulutusta sekä omaehtoisen koulutuksen mahdollisuuksia, sillä näin osaamisen kehittämisen tuomat hyödyt ovat suurimmat. Työnantajien pitää uskaltaa investoida osaamiseen.

Usein työssä olevan palvelualan työntekijän osaamisen kehittämisen tarpeet eivät vaadi kokonaista uutta tutkintoa, vaan lyhyempien osamiskokonaisuuksien suorittamista. Tästä syystä tarjolle tarvitaan työelämän tarpeiden mukaan esimerkiksi tutkinnon osia tai sitä pienempiä kokonaisuuksia. Ammatillisen koulutuksen rahoitusta on muokattava siten, että pienempien opintokokonaisuuksien tarjoaminen on koulutuksenjärjestäjille taloudellisesti kannustavaa.

OPINTOVAPAALAKI tukee työntekijöiden omaehtoista opiskelua mahdollistamalla täyspäiväisen opintoihin keskittymisen ilman huolta työsuhteen pysyvyydestä. Opintovapaalakia ei pidä heikentää. Samalla on kehitettävä tukimuotoja, jotka kannustavat palvelualojen työntekijöitä kehittämään osaamistaan omaehtoisesti.

” Työnantajien pitää uskaltaa investoida osaamiseen.

OPINNOT eivät ole vain työelämää varten. Ammattiyhdistysliike on aina ajatellut, että jokaisella on oikeus päästä sellaisten tietojen ja taitojen ääreen, joilla on mahdollisuus hallita itseään vaikuttavia asioita ja osallistua tasavertaisena toimijana yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Jokaisella pitää demokraattisessa yhteiskunnassa olla myös mahdollisuus vaikuttaa ja tuoda omat mielipiteensä esiin. Jos yhteistä tietopohjaa ei ole, sen omaavat ovat etulyöntiasemassa toisiin nähden.

Tämä tavoite ei ole muuttunut mitenkään. Palvelualojen ammattilaisilla on mahdollisuus olla yhteiskunnallinen muutosvoima, mutta se vaatii aktivoitumista.



Pamilaisille pitää kohdistaa enemmän työnantajan tarjoamaa koulutusta sekä omaehtoisen koulutuksen mahdollisuuksia, sillä näin osaamisen kehittämisen tuomat hyödyt ovat suurimmat.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin sopimusaloilla ammatillisten tutkintojen sisällöissä huomioidaan riittävästi geneeriset ja työelämätaidot.
- PAMin sopimusalojen työpaikoilla tehdään säännöllisesti henkilöstön osaamiskartoitukset.
- PAM ajaa perustaitotakuuta.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAM on vaikuttamassa siihen, että koulutuksen polarisoitumiskehitys pysäytetään.
- PAMin sopimusaloilla työskentelevät itseään kehittävät palvelualojen ammattilaiset ovat vaikuttava yhteiskunnallinen voima.

TYÖPAIKALLA YRITYKSESSÄ

LÄHTÖKOHTA

Työpaikat ovat PAMin toiminnan keskiössä. Sieltä kaikki lähtee ja sinne kaikki palaa. Työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä sovelletaan ja niiden toteutumista valvotaan työpaikoilla. Työntekijät tekevät työnsä työpaikoilla ja siellä työstä syntyy yritysten tulos, josta palkatkin maksetaan. Työn, työvälineiden ja työympäristön muutokset realisoituvat työpaikoilla.

MONET TYÖPAIKKOJEN KÄYTÄNNÖT

syntyvät työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutuksessa. Niitä ei voida määrätä työehtosopimuksin tai laein. Hyvillä työpaikoilla työnantaja ymmärtää, että yhteistyö sekä hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on koko yrityksen etu, kun taas huonommissa työnantaja sanelee.

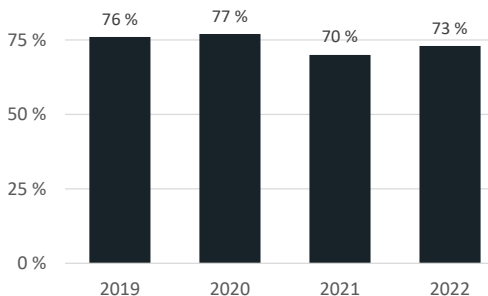
SAK:N HYVÄN TYÖN MITTARI osoittaa, että PAMin sopimusaloilla 33 prosentilla on hyvät tai melko hyvät työolosuhteet. Silloin työ on turvallista, työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti, heillä on mahdollisuus vaikuttaa eikä työ ole vaaraksi terveydelle. 25 prosentilla työolot taas ovat huonot tai melko huonot. Osuus on suurempi kuin SAK:laisilla aloilla keskimäärin. Näillä työpaikoilla on jatkuva kiire, tieto ei kulje ja vaikutusmahdollisuudet ovat huonot. Jäljellä jäävä 43 prosenttia tekee töitä työpaikalla, jonka oloja voi kuvata sanalla keskiverto.

TYÖNANTAJIEN yksipuolinen paikallisen sopimisen runnominen on pilannut paikallisen sopimisen ja yrityksissä tehtävän yhteistyön maineen. Paikallisesti sopimalla voidaan löytää juuri kyseiseen työpaikkaan sopivia ratkaisuja. Sopiminen vaatii hyvää yhteistyötä, molempien osapuolien halua kunnioittaa toinen toistaan ja säännöt, jotka takaavat sen, ettei työntekijöiden alisteista asemaa voida käyttää hyväksi. Tämä on erityisen tärkeää nuorille, maahan muuttaneille ja uudessa työpaikassa aloittaville työntekijöille, jotka syystä tai toisesta eivät ole riittävän tietoisia oikeuksistaan. Kollektiivisella sopimisella luodaan raamit, joiden pohjalta voidaan tehdä yksilöllisiäkin ratkaisuja.

TYÖNTEKIJÖIDEN kannalta tarpeellisen kehitykseen ja muutosten saamiseksi tarvitaan työntekijöiden aloitteellisuutta. Laki yhteistoiminnasta luo tälle puitteet ja määrittelee vähimmäistason. Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, jäseniimi ja ammattiosasto ovat tässä avainasemassa. Lain hengen mukaan toimivalla vuoropuhelulla on mahdollisuus saada paljon aikaan, siksi sen toteutumisesta työpaikoilla on pidettävä kiinni.

Työntekijät ovat myös toistensa turva. PAMin jäsenet muodostavat ammattiosastot. Niiden yhteys työpaikoille ja työehtojen kehittämiseen ei ole kaikin paikoin riittävän tiivis tai toimiva. Sitä on tarpeen kehittää määrätietoisesti eteenpäin.

Suomalaisten yritysten pitäisi olla toiminnassaan nykyistä vastuullisempia



Lähde: PAMin vetovoimabarometri. Suomalaiset työkäiset. TNS Kantar 2022

LÄHTÖKOHTA

Palvelualojen yritysten toiminta vaikuttaa satoihin tuhansiin palvelualojen ammattilaisiin Suomessa ja miljooniin maailmalla. Siksi liiketoiminnan pitää olla nyt ja tulevaisuuden kannalta kestävä. Se tarkoittaa eritoten työntekijöiden oikeuksien toteutumista yritysten omissa operaatioissa ja niiden hankintaketjuissa. Sääntely ja ay-liikkeen osaamisen hyödyntäminen luovat kestävä liiketoiminnan perustan.

Kestävä liiketoiminta

PALVELUALOJEN YRITYSTEN taloudellinen vaikutus on mittava. Suomessa niiden tuottama arvonlisäys vastaa yli 50:tä prosenttia bruttokansantuotteesta. Vuosittain ne tahkoavat yhteensä 200 miljardin euron liikevaihdon, maksuunpanevat miljardi euroa yritysveroja ja tilittävät arvonlisäveroina 10 miljardia euroa. Ne työllistävät noin 630 000 palkansaajaa, joille maksettavien palkkojen yhteissumma ylittää 12 miljardiin euroon vuodessa.

Palvelualojen yritysten joukko on kirjava. Moni yrityksistä on perustettu ja toimii Suomessa, mutta yhä useammalla on pääkonttori Suomen ulkopuolella ja toiminta-alueena koko maailma. Esimerkiksi ulkomaiset hotellioperaattorit, henkilöstöravintolayritykset sekä pikaruoka- ja kahvilaketjut ovat levittäytyneet Suomeen vauhdilla. Erikoiskaupan markkinasta jo iso osa on kansainvälisessä omistuksessa olevien ketjujen hallussa. Alan yritysten arvoketjujen – tavaroiden ja palveluiden suunnittelun, tuotannon, jakelun ja hävittämisen tai uudelleenkäytön monimuotoisten verkostojen – merkitys kasvaa jatkuvasti. Näissä arvoketjuissa syntyy jopa 60 prosenttia tuotannosta ja 80 prosenttia maailmankaupan arvosta.

PALVELUALOJEN TYÖNTEKIJÖIDEN asemaan vaikuttavat siksi yhtä aikaa sekä paikalliset että aiempaa globaalimmat tekijät.

Sääntely takaa työntekijöiden oikeudet. Kaikkien Suomessa toimivien yritysten tekemistä ohjaa sama kattava sääntely riippumatta siitä, missä niiden pääkonttori on. Sääntely on taannut työntekijöille työsuhteturvan, kunnolliset työsuhteiden ehdot ja työolosuhteet sekä oikeuden järjestäytyä ja vaikuttaa. Yrityksille tämä on tarkoittanut positiivista kierrettä: vakautta, reilua kilpailua, korkeaa työn laatua ja mahdollisuuksia parantaa tuottavuutta.

Työntekijöiden hyvä asema ei kuitenkaan ole itsestään selvä: mitä vähemmän sääntelyä on, sitä enemmän työntekijöiden oikeudet pohjaavat yritysten taloudellisen hyödyn tai hyvän tahdon varaan. Niinpä moni yritys, jossa työntekijöiden oikeudet ovat kunnossa Suomessa, sivuuttaa ne tai jopa polkee niitä toisaalla. Yritykset tekevät niin, koska se on lyöhemmän sääntelyn maissa mahdollista. Siksi lähes 80 prosentissa maailman maista loukataan yhä kollektiivista neuvottelu-oikeutta tai hankaloitetaan liittoon liittymistä tai estetään se kokonaan.

Kansainvälistyvässä liiketoiminnassa tämä voi olla myös Suomen suunta, jos työntekijöiden suojaksi luotuja rakenteita murennetaan. Kestävän yritystoiminnan takaamiseksi onkin pidettävä täällä kiinni työelämän sääntelystä ja alakohtaisista työehtosopimuksista.

” Kestävän yritystoiminnan takaamiseksi onkin pidettävä täällä kiinni työelämän sääntelystä ja alakohtaisista työehtosopimuksista.

TIETO työntekijöiden oikeuksista ohjaa oikeaan suuntaan. Yhä enemmän kiinnitetään huomiota siihen, miten yritysten toiminta vaikuttaa ympäristöön, yhteisöön ja ihmisiin. Erityisesti negatiivisiin vaikutuksiin reagoidaan aiempaa herkemmin: työntekijät ja kuluttajat äänestävät jaloillaan, sijoittajat siirtävät varojaan tai lainsäätäjät ryhtyy toimeen haitallisen toiminnan ehkäisemiseksi. Liiketoiminnan kestävydestä on tulossa toiminnan jatkuvuuden edellytys.

Samalla hyvän tekemisestä on muodostumassa yrityksille taloudellisen menestymisen

mahdollisuus. Erityisesti palvelualojen yritykset voivat muokata toimintaansa positiivisten vaikutusten varaan, sillä onhan niillä mahdollisuus ohjata asiakkaitaan tekemään ihmisten ja ympäristön kannalta kestäviä valintoja ja profiloitua hyvinä työnantajina. Ne voivat myös rakentaa koko liikeideansa kestäväen kehityksen edistämiseksi. PAM edistää sitä, että yritykset toimivat eettisesti ja kestävästi myös silloin kun se ei ole taloudellisesti kaikkein kannattavin vaihtoehto.

KÄSITYS liiketoiminnan kestävydestä vaatii tietoa yrityksen toiminnan vaikutuksista ihmisiin ja ympäristöön. Tässä yritysten tulee hyödyntää työntekijöiden ja heidän edustajiensa osaamista, sillä työntekijöille karttuu jatkuvasti arjen tietoa kuluttajien valinnoista ja mahdollisuuksista niiden ohjaamiseen. Henkilöstön edustajilla on kattava näkemys omien työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista seikoista.

PAMin ammattiosastoilla ja PAMilla liittona on ainutlaatuisia kokemusperäistä tietoa työntekijöiden toimeentulosta, työsuhdeturvasta ja yhdenvertaisesta kohtelusta sekä työturvallisuudesta, työsuojelun toimivuudesta ja paikallisesta vuoropuhelusta. Osana maailmanlaajuisia ay-liikettä ne saavat tietoa globaalien yritysten ja niiden arvoketjujen vaikutuksista.

Kaiken edellä mainitun tiedon pitää näkyä nykyistä enemmän sekä yritysten asettaessa omia kestäväen kehityksen tavoitteitaan että laadittaessa yritysten toimintaa ohjaavia sertifikaatteja ja standardeja.

KESTÄVÄ KEHITYS edellyttää myös tekoja. PAM liittona ja yritysten yhteistyökumppanina sekä pamilaiset työpaikkatoimijoina voivat suoraan edistää sopimusalojensa yritysten liiketoiminnan kestävyttä. Keskeisenä välineenä tässä ovat työehtosopimukset, työpaikoilla tapahtuva vuoropuhelu ja sopiminen sekä yhteistyö yritysten kanssa globaalien hankintaketjujen valvonnassa.

Näillä kaikilla on mahdollista parantaa työntekijöiden työehtoja ja työolosuhteita ja edistää työhyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ihmisoikeuksia. Niitä voidaan hyödyntää nykyistä enemmän myös ympäristön kannalta haitallisten vaikutusten ehkäisemisessä tai kestävien valintojen tukemisessa.

EU:SSA on valmisteltu yritys vastuudirektiiviä. Sen toimeenpano antaa mahdollisuuksia yritys vastuun kehittämiseksi palvelualojen yrityksissä.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin sopimusalojen yrityksissä kestävää kehitystä edistetään paikallisesti sopien.
- PAMin työehtosopimuksissa on määräksiä tai suosituksia, joilla ehkäistään ympäristön kannalta haitallisia ja tuetaan ympäristön kannalta kestäviä valintoja.
- PAM on aktiivinen kumppani palvelualojen yritysten kestäväen kehityksen ja yritys vastuun verkostoissa.
- PAMilla on aktiivinen rooli uusien entistä vastuullisempien käytänteiden luomisessa ja käytäntöön viemisessä.
- PAMin sopimusalojen kansainvälisesti toimivilla suomalaisyrityksillä on globaalit puitesopimukset.
- PAMin sopimusalojen suomalaisyritykset noudattavat ihmisoikeusperiaatetta globaaleissa toimitusketjuissa.
- PAMin sopimusalojen useammassa Euroopan maassa toimivissa yrityksissä on eurooppalainen yritysneuvosto.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAM on määrittänyt omat kestäväen liiketoiminnan mittarit, joiden avulla välitetään tietoa Suomessa toimivien palvelualojen yritysten vaikutuksista niiden työntekijöiden asemaan.
- PAMin työehtosopimukset ja kattava työelämä koskeva lainsäädäntö ovat edelleen palvelualojen yritysten kestäväen liiketoiminnan perustana Suomessa.
- PAM toimii aktiivisesti kestäväen liiketoiminnan ja yritysten sosiaalisen vastuullisuuden edistäjänä.
- PAM on vaikuttamassa siihen, että säälinen työ ja elämiseen riittävä palkka toteutuvat sekä yritysten omissa operatioissa että niiden hankintaketjuissa.

LÄHTÖKOHTA

Järjestämistyön ytimessä on vahvempien liittorakenteiden luominen PAMin sopimusalojen työpaikoille jäsenten aktiivisuutta kasvattamalla, työyhteisön johtohahmojen tunnistamisella ja uusien jäsenten hankkimisella.

Järjestäminen

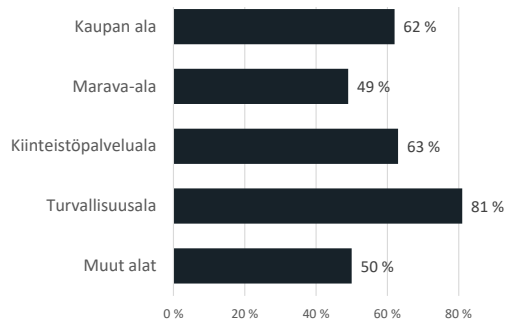
TYÖEHTOJEN ja työarjen kehittämisen haasteet ovat jatkossa aikaisempaa suuremmat. Työntajien ja poliittisen oikeiston voimakas pyrkimys siirtää sopimista yhä enemmän ja enemmän työpaikka- tai yritystasolle samalla ohittaen luottamusmiesjärjestelmät ja liitot, haastavat sekä luottamushenkilöiden, jäsenten että liiton henkilökunnan osaamista.

PAM PITÄÄ KIINNI valtakunnallisista työehtosopimuksista työehtojen vähimmäismäärittäjänä myös jatkossa. Työntekijöistä lähtevät kehitysajautukset ja -esitykset voivat parhaimmillaan luoda entistä toimivampaa työarkea ja työehtoja. Sen vuoksi työpaikkatason toiminnan aktivointi, laaja järjestämistyö, on tulevan kauden merkittäviä toimenpiteitä. Tässä toimijoina ovat luottamushenkilöiden, jäseniimien ja liiton henkilökunnan lisäksi ammattiosastot. Ammattiosastojen roolia ja tehtävää on selkeytettävä.

LUOTTAMUSHENKILÖIDEN rooli työpaikkojen järjestämis- ja edunvalvontatyössä on todella keskeinen ja merkittävä. Luottamushenkilöt jäävät kuitenkin usein omassa työyhteisössään liian yksin ja vailla tarvittavaa tukiverkostoa, eli jäseniimiä. Jäseniimien muodostamiseksi luottamushenkilöt tarvitsevat työnsä tueksi aktiivisia johtohahmoja työpaikan eri rakenteista, jotta aktiivisuus, järjestäytyminen, neuvotteluvoima ja tiedonkulku PAMin sopimusalojen työpaikoilla paranee. Jäsen- ja aktiivikoulutuksella on iso rooli järjestämistyön osaamisen laajentamisessa entistä suuremmalle kohderyhmälle.

DIGITALISAATION ja sosiaalisen median hyödyntäminen ovat olennainen osa ammattiliiton järjestämistyön kehittämistä. Uniofy:n avulla pystymme tarjoamaan luottamusmiehillä, jäseniimille ja ammattiosastoille nykyaikaiset vuorovaihtuskanavat oman kohderyhmän ja jäsenistön tavoittamiseksi. Liitto kehittää jatkuvasti digitaalisia työkaluja, jotka helpottavat jäsenhankintaa ja jäsenten osallistumista liiton toimintaan.

Onko työpaikallasi valittu luottamusmies?



Lähde: PAMin jäsenkysely 2022

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin sopimusalojen työpaikoilla on työpaikan johtohahmoista koostuvat jäseniimit, jotka ovat vakiintuneet osaksi liiton edunvalvontakokonaisuutta.
- Lisätään järjestäytyneiden työsuojeluvallutettujen määrää täten mahdollistaen Uniofy:n käyttäminen myös työsuojeluvallutettujen työkaluna.
- PAMin sopimusaloilla järjestäytyneiden työpaikkojen määrä kasvaa merkittävästi.
- PAMin ammattiosastoilla on selkeä rooli työpaikkatoiminnassa ja niille on luotu järjestämisestä oma konsepti.
- PAM laajentaa järjestämiskoulutuksen koskemaan entistä suurempaa osaa liiton aktiiveja.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET:

- PAMin sopimusaloilla ammattialakohtainen järjestöllinen valmius kasvaa.

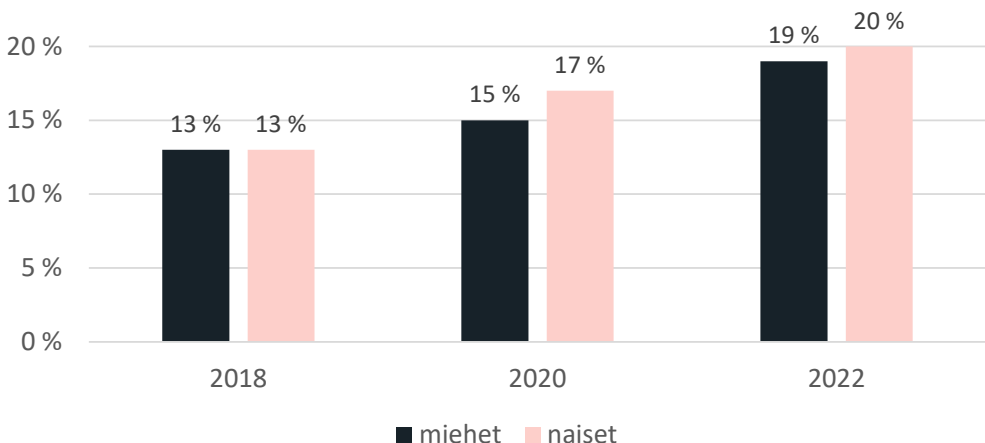
LÄHTÖKOHTA

Moniin tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen tapahtuu työpaikoilla. Viisas työnantaja ottaa työntekijät ja heidän edustajansa mukaan tähän muutostyöhön. PAMin jäsenet tekevät myös itse aloitteita yhteistyön aikaansaamiseksi. Hyvän raamin tarjoaa esimerkiksi uudistunut yhteistoimintalaki.

Tulevaisuuteen tähtäävä yhteistoiminta

MONET ASIAKOKONAISUUDET vaativat tänä päivänä käsitteitä työpaikoilla, kun toimialoilla tapahtuu vihreän siirtymän vuoksi muutoksia, uusi teknologia muuttaa monin tavoin työtä ja johtamista, mielenterveysongelmat ovat yleisiä ja kuormitus kasvaa. Osallistamalla henkilöstö työvälineiden käyttöä koskevaan päätöksentekoon voidaan varmistaa, että niiden käyttö lisää työhyvinvointia ja tekee palvelutyöstä entistä mielekkäämpää.

Psyykkisesti merkittävästi kuormittuneiden osuudet työikäisissä



Lähde: Terve Suomi 2022. THL.

”

Osallistamalla henkilöstö työvälineiden käyttöä koskevaan päätöksentekoon voidaan varmistaa, että niiden käyttö lisää työhyvinvointia ja tekee palvelutyöstä entistä mielekkäämpää.

VIHREÄSSÄ SIIRTYMÄSSÄ kauppaa haastaa kiertotalous, matkailu- ja ravintola-ala muuttuva turismi ja vähentynyt liikematkailu, kiinteistöpalvelualalla sääilmiöiden vaikutukset kiinteistöjen rakenteisiin ja hoitoon. Muutokset vaativat koko henkilöstön osaamisen käyttämistä ja päivittämistä. Näiden kehittäminen olisi osa luontevaa paikallista yhteistyötä, josta molemmat osapuolet voisivat hyötyä.

KUORMITUKSEN vähentäminen, työergonomian edistäminen ja mielenterveydestä huolehtiminen vaativat toimia ennen kaikkea työpaikalla. Työvoiman resurssit ja työtahti saadaan balanssiin hyvällä, yhteistoiminnallisella suunnittelulla ja automaation haltuunotolla. Lisäksi työ- ja vapaaajalla on oltava selkeät rajat.

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet säädellä omaa työtään ja vaikuttaa työvuorojensa sijoittamiseen tutkitusti vähentävät kuormittuneisuutta ja lisäävät hyvinvointia. Tähän voidaan vaikuttaa

sekä työehtosopimuksin että yrityksissä. Kukaan yritys ei parhaiten sopivat mallit löytyvät paikan päällä. Kun mielenterveysongelmat lisääntyvät, työpaikoilla pitää luoda malleja, jotka auttavat hetkellisesti tai pysyvästi alentuneen työkyvyn omaavien työntekijöiden selviytymistä työelämässä.

TERVEYSEROJA kaventavien toimenpiteiden onkin kohdennettava terveydelle haitallisten työolojen poistamiseen ja terveystalouden tehokkaaseen ja tasa-arvoiseen käyttöön. Tässä työssä työnantajalla, työterveyshuollolla ja paikallisella työsuojelun yhteistoiminnalla on tärkeä rooli. Sairaanhoidon saaminen osaksi työterveyshuolto-sopimusta parantaisi monin tavoin työntekijöiden hyvinvointia. Tällä hetkellä tilanne on se, että osalla työpaikoista koko henkilöstö ei saa saman laajuista työterveyshuoltoa. Näissä asioissa PAMin jäsenen paikallinen toiminta on avainroolissa.

PALVELUALOJEN TYÖNTEKIJÄT saavat edelleen vähemmän työnantajan tarjoamaa henkilöstökoulutusta kuin toimihenkilöt. Vain 30 prosenttia palvelualojen työntekijöistä pääsee osallistumaan työnantajan tarjoamaan palkalliseen koulutukseen, kun kaikkien palkansaajien keskiarvo on noin 40 prosenttia.

Koska juuri palvelualojen työtehtävät ovat tulevaisuudessa herkkiä muutoksille, on yhä useamman päästävä osallistumaan työnantajan kustantamaan henkilöstökoulutukseen. Palvelualojen työntekijöille on oltava tarjolla myös omaehtoisen koulutuksen mahdollisuuksia, sillä heillä osaamisen kehittämisen tuomat hyödyt ovat suurimmat. Työnantajien pitää investoida osaamiseen ja kannettava vastuuta koko henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä.

Työpaikka voi toimia aktiivisena oppimis- ja ohjausympäristönä, mutta sekin vaatii työnantajalta tahtoa. Sen olisi tarjottava opiskelumahdollisuuksien lisäksi myös ammatti- ja uraohjausta, joiden avulla työntekijä voi löytää juuri hänelle sopivat osaamisen kehittämisen väylät. Ohjaustyö systematisoi, vakiinnuttaa ja kiinnittää osaamisen kehittämisen palvelualojen työpaikoille.

LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAMin sopimusalojen työpaikoilla on toimintamalleja, joiden avulla kyetään auttamaan alentuneesta työkyvystä kärsiviä tai erityistä tukea tarvitsevia selviytymään työelämästä.
- PAMin sopimusalojen työntekijöiden mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työuransa aikana on parantunut.
- PAMin sopimusalojen työpaikat ovat aktiivisia oppimis- ja ohjausympäristöjä, joissa työntekijä saa tukea ja ohjausta sekä työnantajan tarjoamaan että omaehtoiseen kouluttautumiseen
- PAMin sopimusaloilla työnantajat ottavat kokonaisvaltaisemmin vastuuta työntekijöiden yksilöllisten oppimiskokemusten kehittämisessä ja tukemisessa.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin sopimusaloilla työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminnan seurauksena terveysongelmat, erityisesti mielenterveyden ongelmat, vähenevät.
- PAMin sopimusalojen työntekijöiden ilmasto-osaaminen on lisääntynyt.
- PAMin sopimusalojen työpaikoilla yhteistoiminta on parantunut ja henkilöstö on aktiivista.



Terveyseroja kaventavien toimenpiteiden on kohdennettava terveydelle haitallisten työolojen poistamiseen ja terveystalouden tehokkaaseen ja tasa-arvoiseen käyttöön.

LÄHTÖKOHTA

Palvelualoilla työskentelee monenlaisia ihmisiä, jotka tulevat erilaisista taustoista, ovat eri ikäisiä ja eri tavoin työkykyisiä. Erilaisuuden ja monimuotoisuuden arvostaminen lisää ja laajentaa yrityksen voimavaroja, kuten luovuutta, erilaisia taitoja ja osaamista, taloudellista hyötyä, parempaa asiakastyötä ja työyhteisön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

PAM ei hyväksy minkäänlaista syrjintää eikä epäasiallista kohtelua työpaikalla, omassa organisaatiossaan tai yhteiskunnassa.

Moninaisuus rikastaa ja lisää hyvinvointia

PALVELUALAT KÄRSIVÄT rekrytointivaikeuksista. Kaikki työhön kykenevät pitäisi nähdä osallistumassa työmarkkinoille. Kun kaikille annetaan mahdollisuus toteuttaa itseään työllä ja osallistumisella, vaikutetaan myönteisesti sekä julkiseen talouteen että ihmisten hyvinvointiin ja toimeentuloon. Palvelualojen työpaikat voivat toimia esimerkkinä ja luoda toimivia työpaikan käytänteitä rekrytoinnissa, työtehtävissä, perehdytyksissä sekä henkilökunnan osaamisen kehittämisessä ja työuralla etenemisessä.

MAAHAN MUUTTANEIDEN osuus palvelualoilla on kasvanut viime vuosina nopeasti. Tutkimukset osoittavat, että maahanmuuttajat kohtavat rasismia ja syrjintää eniten työelämässä sekä työnantajan, työntekijöiden että asiakkaiden ennakkoluulojen ja asenteiden vuoksi.

Työelämässä rasismi voi esiintyä eri tavoin kuten syrjintänä, ennakkoluuloina ja epäoikeudenmukaisena kohteluna ja loukkauksina.

Konkreettisesti rasismia voi esimerkiksi esiintyä työyhteisöstä eristämisenä, eriarvoistavana kohteluna tai rekrytointitilanteessa kun nimen perusteella tehdään päätelmiä hakijasta.

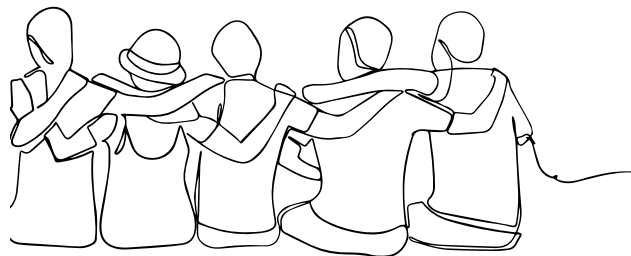
RASISMI työelämässä on vakava ongelma, joka vaikuttaa syvästi yksilöiden hyvinvointiin, työyhteisöön, työyhteisön ilmapiiriin ja viime kädessä yrityksen toimintaan.

Maahan muuttaneiden ensimmäinen työpaikka ja työkokemus suomalaisesta työelämästä on usein juuri palvelualan työstä. Työpaikoilla pitää luoda nollatoleranssi rasismille, kaikelle syrjinnälle ja epäasiallisille käyttäytymisille ja tarjota turvallinen tila kaikille. Tämä tekee työpaikoista ja työstä entistä vetovoimaisempaa kaikille. Samalla luodaan alalle kehittymispotentiaalia, kun monimuotoisuuden kautta luodaan uusia näkökulmia ja ideoita, jotka voivat edistää yrityksen menestystä ja kansainvälistymistä.

YHTEISKUNTA, joka on monimuotoinen ja joka suhtautuu erilaisuuteen vahvuutena, on voimakas, kestävä, joustava ja hyvinvoiva. Tästä syystä pohjoismaista mallia, jossa perustana on työntekijöiden oikeudet ja hyvinvointi, arvostetaan myös globaalisti. Siitä on pidettävä kiinni.

”

PAM ei hyväksy minkäänlaista syrjintää eikä epäasiallista kohtelua työpaikalla, omassa organisaatiossaan tai yhteiskunnassa.



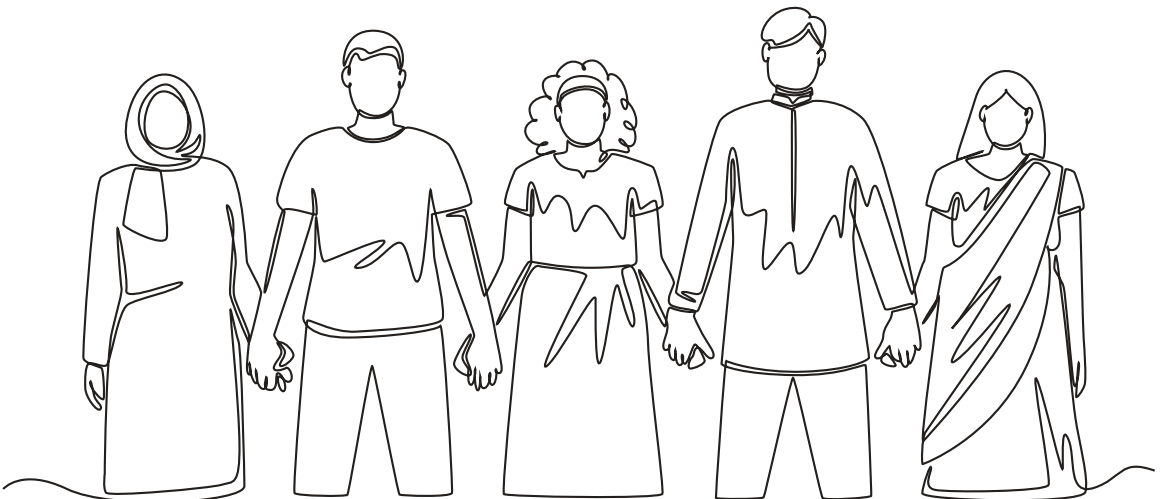
LÄHIVUOSIEN TAVOITTEET

- PAM jakaa tietoa erilaisuuden ja monimuotoisuuden hyödyistä omien viestintäkanaviensa kautta.
- PAM toiminta parantaa maahan muuttaneiden työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen oppimista ja kielen oppimista tukevien työjärjestelyiden toteutumista työpaikoilla.
- PAM kouluttaa luottamushenkilöitään tiedostamaan erilaisuuden hyödyt ja kohtaamaan erilaisuutta.
- PAM lisää koulutuksillaan tietoa lakiin perustuvista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.

- PAM vahvistaa työpaikkojen monimuotoisuutta alakohtaisella edunvalvonnalla, jäsenpalveluilla ja ammattiosastojen toiminnalla.
- PAM tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa vahvistaakseen erilaisuuden hyötyjen esiintuomista yhteiskunnassa.

PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

- PAMin toiminnan ansiosta yhteiskunta ja työelämä ovat tasa-arvoisempia ja sosiaalisesti kestävämpiä.
- PAMin jäsenkunnassa ja sen myötä PAMin eri yhteisöissä ja hallinnossa näkyy nykyistä paremmin palvelualojen työntekijöiden monimuotoisuus.





PAM