

PAMin visio, strategia ja tavoiteohjelma 2011 – 2015

**Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n
visio, strategia ja tavoiteohjelma
vuosille 2011 – 2015**

Sisällysluettelo

Palvelualojen ammattiliiton visio 2015	9
Palvelualojen ammattiliiton perustehtävä	9
Palvelualojen ammattiliiton arvot	9
Strategiset päämäärät ja kriittiset menestystekijät	10
PAMin tavoiteohjelma 2011–2015	
1. <i>PAM - vahvat arvot, vanha perusta</i>	15
Kolmikannalla on paikkansa jatkossakin	15
Korkea työllisyysaste mahdollistaa paremmat palvelut	15
Markkinoiden murros	16
Terveenä vanhuuseläkkeelle	16
Luottamusta, yhteistyötä ja tasa-arvoa kaikilla tasoilla	17
2. <i>PAMin toimialojen menestyminen</i>	17
Kasvua ei synny ilman ostovoimaa	18
Harmaan talouden kitkeminen painopisteenä	18
Työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaaminen	18
Matala tuottavuus = matala osaamistaso?	19
Ohjelmakauden loppuun mennessä	20
3. <i>Edunvalvonnan painopiste yritystasolle ja valmius yritystasoiseen yhteistoimintaan</i>	21
Edellytyksenä tasavahvat neuvotteluparit	21
Riskinä kasvottomat omistajat	21
Valtakunnalliset minimiit	21
Ohjelmakauden loppuun mennessä	22
4. <i>Naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen</i>	22
Naisten ja miesten työt	23
Palkkakartoitukset kuntoon	23
Köyhyys uhkaa eläkkeellä olevia naisia	24
Tasa-arvoisen ansiokehityksen esteitä vähennettävä	24
Ohjelmakauden loppuun mennessä	25

5. Pätkätyöntekijöiden toimeentulon, työehtojen, -olojen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen	26
Ajattelun pohjaksi kokonaistoimeentulo.....	26
Sovittelun työttömyysturvan uudet rajat.....	26
Kaikki samalle viivalle työpaikoilla.....	27
Vuokratyö hallintaan.....	27
Ohjelmakauden loppuun mennessä	27
6. Laadukas jäsenpalvelu ja kilpailukykyinen jäsenmaksu.....	29
Suomen suurin ammattiliitto	29
Ammattiosastotoiminnan suunta	29
Jäsenmaksulle vastinetta	30
Toinen aste haltuun	30
Palvelua kotisohvalle	30
Ohjelmakauden loppuun mennessä	30

**PAMin
visio, perustehtävä, arvot
ja strategiset päämäärät
vuoteen 2015**

Perustehtävä

PAM on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto, joka työelämän asiantuntijana parantaa heidän toimeentuloaan, työsuhdeturvaansa ja elämisen laatuaan

- neuvottelemalla palvelualoille työehtosopimukset
- lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia työhön, työyhteisöön ja työn turvallisuuteen sekä liiketoiminnan kehittämiseen
- edistämällä kansallisesti ja kansainvälisesti demokratiaa, oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta

Arvot

Yhteisöllisyys

Toimintaamme ohjaavat jäsenten tarpeet. Tämä merkitsee aktiivista vuorovaikutusta ja yhdessä tekemistä jäsenten kanssa ja kesken.

Rohkeus

Olemme työelämän ja yhteiskunnan muutoksen suunnan näyttäjä ja muutosvoima. Tämä edellyttää meissä kykyä ennakoida ja uudistaa, kyseenalaistaa, ottaa hallittuja riskejä sekä kannustaa luovuuteen.

Tasa-arvoisuus

Edistämme naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Toiminnassamme kaikilla on tasavertaiset oikeudet ja velvollisuudet. Tasa-arvo perustuu tasapuolisuuteen ja oikeudenmukaisiin menettelytapoihin.

**Palvelualojen ammattiliiton visio 2015:
PAM on Suomen uudenaikaisin
ammattiliitto**

PAMin strategiset päämäärät ja kriittiset menestystekijät vuoteen 2015

PAMin toimialojen menestyminen

- Toimialojen vetovoima, kilpailukyky ja imago
- Toimialojen kasvu/laajentuminen
- Jäsenistön työtyytyväisyys

Edunvalvonnan painopiste yritystasolle ja valmius yritystasoiseen yhteistoimintaan

- Luottamushenkilöorganisaation iskukyky (osaaminen)
- Luottamushenkilöhankintaan riittävä panostus (palkattu henkilökunta)
- Päätoimisten luottamushenkilöiden yhteistyön ja tuen parantaminen
- Liiton (palkattu henkilökunta/luottamushenkilöt) resurssien uudelleensuuntaaminen (erimielisyysasioiden hoitajasta ennakoivaksi edunvalvojaksi työpaikkatasolla)
- Palvelut yrityksille työpaikka-/yritystason yhteistoiminnan kehittämiseen
- Liiton tuki luottamushenkilöiden osaamisen parantamiseen

Naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen myös eri toimialojen välillä koko yhteiskunnassa

- Suunnitelmallinen ja tutkimustietoon perustuva samapalkkaisuuden edistäminen
- Innovatiiviset keinot ansiokehityksen parantamiseen PAMin aloilla (esim. tulospalkkaus, henkilöstörahasot)

Pätkätyöntekijöiden toimeentulon, työehtojen, -olojen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen

- Luottamushenkilöiden osaaminen
- PAM rooli aloitteentekijänä/suunnannäyttäjänä/lobbaajana

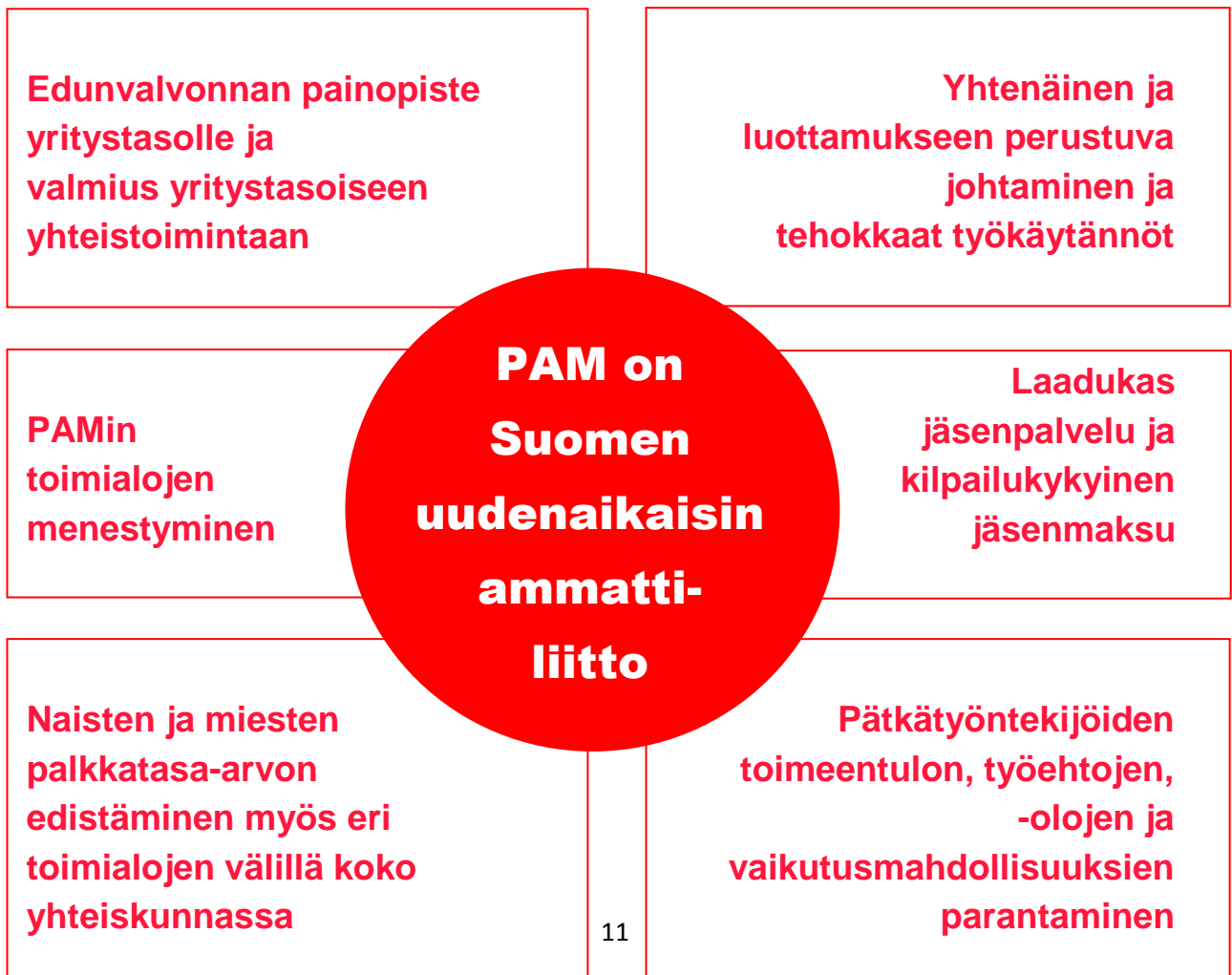
Laadukas jäsenpalvelu ja kilpailukykyinen jäsenmaksu

- Jäsenasiakkuuksien ja palvelukanavien hallinta
 - palvelun kultaiset käytännöt – suunnitelman laadinta
 - palvelumallit täyskäytössä
 - osaava henkilöstö oikeissa tehtävissä
 - sosiaalisen median hallinta

- Erimielisyysasioiden käsittelyn painopiste työpaikkatasolle ja erimielisyysasioiden julkisuus
 - *ohjeistus*
- Henkilökohtaisen jäsenhankinnan painopiste luottamushenkilötasolle ja suoramarkkinoinnin tehostaminen
- Kyky arvioida jäsenmaksun oikea taso

Yhtenäinen ja luottamukseen perustuva johtaminen ja tehokkaat työkäytännöt

- Johdon ja henkilöstön kyky kehittää organisaatiota, kyky huomata ja poistaa tehottomat rutiinit
- Puuttuminen johtamisen ja esimiestyön laatuun
 - *360 -arvio pohjana*
- Johdon ja henkilöstön vastuu sisäisen viestinnän toimivuudesta
 - *Ohjeistus*
- Henkilöstön osaamisstrategian toimeenpano ja seuranta



**PAMin
tavoiteohjelma
2011 – 2015**

1. PAM - vahvat arvot, vahva perusta

Tehokas, jäsenistön tarpeista nouseva edunvalvonta on perustyötämme. Olemme palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto, joka työelämän asiantuntijana parantaa kaikkien alan työntekijöiden toimeentuloa, työsuhdeturvaa, työhyvinvointia ja elämisen laatua. Tärkein työkalumme on jatkossakin työehtosopimukset.

Sopimisen kulttuurissa eletään edelleen murroskautta ja liittokohtaiset sopimuskierrokset vaativat vahvaa luottamushenkilöorganisaatiota, omaa tutkimus- ja tilastotyötä ja tiivistä yhteistyötä eri asiantuntijoiden välillä. Työehtosopimusten soveltamisalojen tulee olla selkeät. Valtakunnallisesti sovitut työehtosopimukset muodostavat jatkossakin perustan, jota voidaan paikallisesti sopimalla kehittää edelleen.

Kolmikannalla on paikkansa jatkossakin

Sosiaaliturvan, verotuksen sekä työ- ja koulutuspoliittisen lainsäädännön valmistelun tulee tapahtua kolmikantaisesti. Tulo- ja terveyserojen kasvu on saatava taittumaan laajapohjaisella ja luottamukseen perustuvalla yhteistyöllä. Erytystä huomiota on kiinnitettävä niihin työntekijöihin, jotka eivät tee kokoaikaista työtä. Työntekijöiden oikeuksia ei ole syytä kaventaa, vaan päinvastoin, sopimiseen perustuvaa yhteistoimintaa on kehitettävä työrauhan takeeksi. Lakko-oikeus on työntekijän perusoikeus.

Työehtosopimusten voimassa ollessa tulisi valtakunnansovittelijan toimiston johdolla kouluttaa neuvotteluosapuolia sovittelujärjestelmän mahdollisuuksista, rajoituksista ja toimintatavoista sekä työmarkkinaneuvotteluiden käytännöistä. Neuvottelumekanismia ja osapuolten välistä yhteistyötä on hyvä tarkastella kriittisestikin.

Korkea työllisyysaste mahdollistaa paremmat palvelut

Tavoitteidemme yhteiset haasteet ovat alojemme keskimääräistä alhaisempi ansiotaso, erilaiset pätkätyöt, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmat sekä työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden lisääminen työuran kaikissa vaiheissa. Edustamme vahvoja kasvualoja ja toimialojemme menestymisellä on suuri merkitys Suomen työllisyysasteen nostamisessa. Alojemme vetovoimaan ja työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi oikeudenmukaiseksi koettu palkka, riittävä työaika, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työyhteisön toimivuus ja hyvä esimiestyö.

Tulevina vuosina työllisyysasteen on oltava vähintään 75 %, jotta palkansaajien verotus pysyy kohtuullisena ja sosiaalisesti oikeudenmukaisena ja hyvinvointiyhteiskunnan palvelut kaikkien saatavilla. Ainoastaan riittävän laajalla veropohjalla pystytään turvaamaan väestön ikääntymisestä huolimatta laadukkaat julkiset palvelut. Julkisten palveluiden tarve on jäsenkunnassamme merkittävä ja palvelut tulisikin sopeuttaa nykyistä paremmin epätyypillisiin työaikoihin. Erityisesti pääkaupunkiseudulla, jonne ennustetaan muuttavan vuoteen 2030 mennessä jopa 200 000 uutta asukasta, asumisen hinnalla on suuri merkitys. Valtaosa metropolialueen työllisyydestä koostuu nimenomaan julkisista ja yksityisistä palveluista. Kohtuuhintainen asuntotuotanto ja ekologiset ja eettiset näkökulmat huomioiva yhdyskuntasuunnittelu parantavat alojemme työntekijöiden arkea.

Markkinoiden murros

Palvelukokonaisuuksien tai työkohteiden ulkoistamisesta, yksityistämisestä ja jatkuvasta kilpailuttamisesta on tullut osa suomalaisten työmarkkinoiden arkea. Murros on ollut nopea ja yhtä lailla lainsäädäntö kuin työehtosopimukset ovat hampaattomia ongelmatilanteiden edessä. Yhteisten sääntöjen puute on johtanut monin paikoin siihen, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kutistuneet olemattomiin. Markkinoiden tulee toimia, mutta siten, ettei loppulaskua maksa pienipalkkainen työntekijä. Työsuhdeturva ja ansiotaso ei voi olla kiinni siitä, satutko työskentelemään alalla, jolla liikkeenluovutukset, kilpailutukset ja lyhyet työsuhteet ovat yleisiä. Yhteistyössä eri tahojen kanssa haluamme ehkäistä kilpailutilanteiden vääristymistä henkilöstökustannuksilla kilpailuksi ja samalla turvataan erityisesti iäkkäämpien työntekijöiden työsuhteiden jatkuvuus.

Terveenä vanhuuseläkkeelle

Työurien pidentämiseen liittyvät toimenpiteet hallitsevat työvoimapolitiittista keskustelua tulevina vuosina vahvasti. Työhyvinvointia ja -turvallisuutta koskevaa lainsäädäntöä on päivitettävä ja olemme vahvasti mukana erilaisessa aiheeseen liittyvässä tutkimustoiminnassa. Tyypillisimpiä riskejä palvelualojen työntekijöille ovat mielenterveyden ongelmat, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä väkivallan uhka mm. yksin työskennellessä. Safe shopping- ajattelu palvelee niin asiakkaita kuin työntekijöitä ja voisi laajentua myös muotoon ”Safe service”, eli turvallista palvelua. Työn turvallisuus, oikein mitoitettu toimenkuva ja työmäärä, hyvä johtaminen ja positiivinen työilmapiiri ovat oikeat keinot työurien pidentämiseen. Lakisääteistä vanhuuseläkeiän nostoa tai opintotukien leikkureita ei tarvita, kun pureudutaan todellisiin ongelmakohtiin, kuten nuoriso- ja

pitkäaikaistyöttömyyteen, työkyvyttömyyden syiden ennaltaehkäisyyn ja vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Strateginen ikäjohtaminen ja erilaiset työntekijälähtöiset työaikajoustot ovat välttämättömiä väestön ikääntymisen myötä. Sekä ennaltaehkäisevää että hoitavaa kuntoutusta on oltava riittävästi tarjolla.

Luottamusta, yhteistyötä ja tasa-arvoa kaikilla tasoilla

Olemme kansalaisjärjestönä jatkossakin edistämässä kansallisesti ja kansainvälisesti demokratiaa, oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta. Yhdenvertaisuus on tärkeä päämäärämme, kun kehitämme työehtosopimuksia ja vaikutamme lainsäädäntöön. Kannustamme ihmisiä aktiiviseen kansalaisuuteen ja rohkeuteen toimia yhteisten asioiden hyväksi. Ihmisoikeuksien loukkaaminen tai syrjintä mistä syystä tahansa on aina tuomittavaa.

Yhtenäiseen ja luottamukseen perustuvan johtamisen turvin pystymme kehittämään koko pamilaista organisaatiota tehokkaammaksi ja jäsenistöä paremmin palvelevaksi. Vanhentuneiden työprosessien ja teottomien rutiinien karsiminen on välttämätöntä. Vastuu tiedon jakamisesta on jokaiselle työntekijällä. Sisäisen viestinnän parantaminen ja osaamisen täysimittainen hyödyntäminen vaativat jatkuvaa esimiestyön laadun seurantaa ja koulutusta sekä henkilöstön vahvaa sitoutumista yhteisiin päämääriimme. Ammattitaitoinen, luotettava, rohkea ja kunnianhimoinen työ toimistoillamme luo vahvan pohjan luottamushenkilöiden toiminnalle ja valaa uskoa PAMin tulevaisuuteen Suomen uudenaikaisimpana ammattiliittona.

2. PAMin toimialojen menestyminen

Talouden ja työllisyyden kasvu on myös palvelualoilla työskentelevien palkansaajien hyvinvoinnin edellytys. Työvoimavaltaisten palvelualojen osuus Suomen bruttokansantuotteesta on ollut jatkuvassa kasvussa, ollen vuonna 2009 jo lähes 47 %. Kulutustottumukset ovat osittain ilmasto- ja ympäristötietoisuuden myötä muuttuneet vähemmän materialistisiksi, mikä osaltaan on nostanut erityisesti ravintola- ja matkailualan vetovoimaisuutta. Erilaisten trenditutkimusten mukaan nuoret arvostavat yhä enemmän vapaa-aikaa, mikä lisää myös vapaa-ajan palveluiden käyttöä ja toisaalta väestön ikääntyminen kasvattaa hyvinvointipalveluiden kysyntää. Palvelualojen sisälläkin tapahtuu näin ollen monipuolistumista. Aktiivinen elinkeinopoliittinen vaikuttaminen on PAMin perustyötä. Hyvinvoivat vakaat yritykset takaavat työpaikkoja ja antavat neuvotteluillemme pelivaraa.

Kasvua ei synny ilman ostovoimaa

Vaikkakin yksityisten palvelualojen kasvunäkymät ovat positiivisia, riippuu menestys paljon siitä miten kaikkien kotitalouksien ostovoima kehittyy. Pieni- ja keskituloisissa talouksissa kuukausitulojen kasvu ohjautuu pääosin päivittäiseen kulutukseen ja lisää työllisyyttä palvelualoilla.

Sosiaalisesti oikeudenmukaiset veroratkaisut ja kokonaisveroasteen pitäminen alle 50 prosentin on ensiarvoisen tärkeää. Veroluontoisten asiakasmaksujen tulonjakovaikutukset on huomioitava verolinjauksissa. Kuntataloutta ei pidä paikkailla asiakasmaksuilla tai palveluseteleiden omavastuuosuuksilla, jolloin pienituloiset maksavat palveluista suhteellisesti enemmän. Työtulovähennykset ovat hyvä keino saada kunnallisverotukseen progressiota ja vähennysten leikkurin on oltava jyrkempi tulorajan jälkeen. Kotitalousvähennysjärjestelmän kehittäminen ja valvonta niin, että se tukee työllisyyttä.

Harmaan talouden kitkeminen painopisteenä

Epärehellinen yritystoiminta aiheuttaa valtion taloudelle vuosittain useiden miljardien menetykset, heikentää työehtoja ja asettaa niin yritykset kuin työntekijät eriarvoiseen asemaan. Nuorille työntekijöille ensi kokemukset työelämästä voivat olla hyvin negatiivisia ja peruuttamattomia, mikäli työnantaja on laiminlyönyt velvoitteensa.

Lisääntynyt ulkomaisten toimijoiden määrä on nostanut esiin tapauksia, jotka täyttävät ihmiskaupan määritelmät ja usein työntekijä on joutunut maksamaan suuria välityspalkkioita päästäkseen töihin Suomeen. Olemme mukana yhdessä työnantajaliittojen kanssa eri ministeriöiden ja maakuntien hankkeissa, joilla lisätään valvontaa ja turvataan kilpailuneutraliteetti. Viranomaisyhteistyö ja työmarkkinajärjestöjen omavalvonta tulee turvata ja resursoida siten, että suunnitellut toimenpiteet on mahdollista toteuttaa.

Työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaaminen

Väestön ikääntymisen ja työpaikkojen kasvukeskuksiin painottumisen johdosta joillain sektoreilla törmätään työvoimapulaan. Kohtaanto-ongelmaa ja työvoiman saatavuutta ei pidä kuitenkaan ratkaista ensisijaisesti lisäämällä ulkomaisen työvoiman käyttöä EU- ja ETA -alueen ulkopuolelta. Kotimaisen työvoiman liikkuvuutta pitää parantaa asunto- ja sosiaalipoliittisin keinoin. Työvoiman liikkuvuutta voidaan lisätä myös verotuksellisin keinoin, esimerkiksi työmatkavähennyksen omavastuuosuutta alentamalla. Parannetaan julkista liikennettä työmatkaliikenteen tarpeiden näkökulmasta. Verovapaat

kulukorvaukset (esim. kilometrikorvaukset) tulee säilyttää nykyisen muotoisena. Rakennemuutosalueille maksettavan muutosturvan taso pitää säilyttää riittävän korkeana, jotta toimenpiteet vaikuttavat nopeasti ja kohdentuvat oikein. Päivähoitomaksut oikeudenmukaisemmiksi ja päivähoidon tarjonta pitää kehittää vastaamaan paremmin moninaistuvia työaikoja.

Matala tuottavuus = matala osaamistaso?

Työnkuvat monipuolistuvat, tuottavuutta parannetaan teknisin sovellutuksin ja laittein, monikulttuurisuus lisää sekä kieli- että sosiaalisten taitojen vaatimuksia ja asiakkaiden laatutietoisuus kasvaa. Koulutuspoliittinen ykköstavoitteemme on ammatillisen aikuiskoulutuksen ja aikuisväestön osaamisen kehittäminen. Olemme mukana kouluttamassa työpaikoille työelämän koulutusneuvoja, jotka parantavat työntekijöiden valmiuksia kouluttautumiseen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ammattitaidon tunnistamiseen ja tunnustamiseen.

Koulutus- ja henkilöstösuunnitelmien teko on valitettavasti vähentynyt viimeisen kuuden vuoden aikana. Vuonna 2010 yli 29 hengen työpaikoista vain 55 %:lla löytyi koulutus- ja henkilöstösuunnitelmat ja tasa-arvosuunnitelman oli tehnyt sama määrä työpaikoista. Pidämme kiinni työnantajan velvollisuudesta vastata työntekijöidensä henkilöstökoulutuksesta. Vaadimme työnantajia ennakoimaan työelämän muutostarpeet panostamalla koko henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja työssäjaksamiseen.

Edistämme määräraikaisessa ja osa-aikatyössä olevien työntekijöiden koulutusmahdollisuuksia ja haluamme selvittää erilaisia malleja näiden työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Yhtenä vaihtoehtona tulisi selvittää mahdollisuuksia kansallisen osaamisrahaston perustamiseen. Rahaston ajatuksena on, että jokaisella kansalaisella on oma koulutustili, johon kertyy koulutusoikeutta. Koska mahdollisuus kouluttautumiseen ei ole työnantajaan sidottu, parantaa osaamisrahasto erityisesti epätyypillisessä työsuhteessa olevien mahdollisuuksia osaamisensa kehittämiseen.

Toisen asteen koulutus on perusteltua säilyttää kolmivuotisena, sillä laaja-alainen perustutkinto antaa valmiudet erilaisiin työtehtäviin ja elinikäiseen oppimiseen. Täysipainoinen opetus sekä perustutkintoon sisällytetyt riittävät yleissivistävät opinnot takaavat sen, että työelämässä on jatkossakin osaavia ammattilaisia. Perustutkintokoulutuksessa tulee kiinnittää erityistä huomiota opiskelijoiden yhteiskunnallisten ja työelämävalmiuksien kehittämiseen, opintojen ohjauksen riittävään tasoon ja opiskelun keskeytyksien ehkäisemiseen. Ammattialojemme perustutkintokoulutuksen ja näyttötutkintojen kehittäminen lisäävät työn

tuottavuutta, nostavat alojemme houkuttelevuutta sekä parantavat työn ja työntekijöiden arvostusta.

Ohjelmakauden loppuun mennessä:

- Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla on käynnissä matkailualan strateginen ohjelma 2011-2015. Ohjelman avulla alan työllisyys kasvaa noin 40 000 työntekijällä ja alan osuus bruttokansantuotteesta nousee noin 5 prosenttiin.
- Harmaan talouden torjunnalle ja valvonnalle on riittävät resurssit kansallisesti ja alueellisesti. Ammattiliitoilla on kanneoikeus. Toimenpiteet valmistellaan ja sovitaan kolmikantaisesti.
- Valtion tutkimus- ja kehittämismäärärahoja ohjautuu palvelualojen yrityksille 25 % enemmän verrattuna vuoteen 2010.
- Mahdollisuudet ammatillisen osaamisen kehittämiseen parantuvat kansallisen päätöksenteon ja toimiala- sekä yritys kohtaisten koulutus sopimusten kautta.
- Sosiaalisella asuntotuotannolla turvataan palvelualojen työntekijöiden mahdollisuudet muuttaa työn perässä kasvukeskuksiin ja julkisen liikenteen investointeihin ja ostoihin käytettävät määrärahat tukevat julkisen liikenteen kasvua ja poikkeusaikoina tapahtuvaa liikennöintiä.
- Keskusta-alueilla on turvattu myös pk-yritysten mahdollisuudet kannattavaan toimintaan. Toimitilavuokrien kehitys on huomioitu alueiden suunnittelussa.
- Määräaikaisessa ja osa-aikatyössä olevien työntekijöiden mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen ovat parantuneet. Osaamisrahastokeilu käynnistyy laajana kolmikantaisena hankkeena.
- Toisen asteen opetuksessa on kiinnitetty erityistä huomiota opiskelijoiden yhteiskunnallisten ja työelämävalmiuksien kehittämiseen.
- Toimialojemme arvostus nousee yhdessä työnantajaliittojen kanssa toteutettavilla vetovoimahankkeilla ja vahvalla sopimustoiminnalla.
- Energia- ja sähköverotuksen ja arvolisäverotuksen ratkaisut edistävät työvoimavaltaisten alojen kannattavuutta ja työllisyyttä.
- Arvolisäverotus ravintolapalveluissa ja elintarvikkeissa on samansuuntaista. Yhteen alv-kantaan ei ole syytä siirtyä. Kaikkien samantyyppisten työvoimavaltaisten pienpalveluiden verotus on tasa-arvoista.
- Työssäkäyvien köyhien osuus palkansaajista on pienentynyt ja heidän asemansa on nostettu yhteiskunnalliseen keskusteluun.

3. Edunvalvonnan painopiste yritystasolle ja valmius yritystasoiseen yhteistoimintaan

Tulopoliittisten ratkaisujen jäätyä historiaan kasvaa paikallisen edunvalvonnan rooli entisestään. Me näemme paikallisen edunvalvonnan mahdollisuutena vaikuttaa työn organisointiin ja sisältöihin. Neuvotteluissa työntekijöitä edustaa aina luottamusmies. Paikallinen neuvottelemine lisää myös työntekijöiden aktiivisuutta ammattiyhdistystoiminnassa.

Edellytyksenä tasavahvat neuvotteluparit

Luottamushenkilöiden asemaa on vahvistettava niin sopimuksin kuin jatkuvilla, laadukkaalla ja monipuolisella koulutuksella ja koulutusohjelmilla. Yrityskohtaisia neuvotteluita voidaan käydä vain silloin, kun neuvottelijoilla on lähtökohtaisesti samat tiedot ja taidot. Yhteistoiminnassa panostetaan vuosittaisten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laadintaan. Luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeuksia kehitetään siten, että neuvotteluille on olemassa aidot edellytykset. Eri sopimusalojen luottamusmies-, yhteistoiminta ja koulutussopimuksia kehitetään yhdenmukaisemmiksi ja paremmiksi.

Riskinä kasvottomat omistajat

Yhä useammin yritysten taustalla ovat ulkomaiset sijoitusyhtiöt. Eurooppa-tason edunvalvonta muodostuu entistä tärkeämmäksi, jonka vuoksi EWC-sopimukseen on kiinnitettävä enemmän huomiota. Kasvoton pääoma tekee yhä vaikeammiksi yritystason yhteistoiminnan, työnantajan rooli on muuttunut päätöksen tekijästä muualta tulleiden päätöksien toteuttajiksi. Mikäli työnantajalla ei ole aitoa päätäntävaltaa, ei neuvotteluja kannata käydä. Paikallinen sopiminen, jossa ehdot määritellään ulkopuolelta, on verrattavissa liittokierrokseen, jonka raamit määrittää keskusjärjestö.

Valtakunnalliset minimi

Yritystasoista sopimista sitovat aina valtakunnalliset, työehtosopimuksin sovitut vähimmäisehdot. Yhtenäisen tason piirissä ovat muun muassa työaika, palkat, lomaetuudet, sairausajan palkka, tiedottaminen sekä irtisanomissuoja. Haasteena on viedä jatkuvassa neuvottelukierroksessa kaikkia aloja eteenpäin yhteisin askelmerkein. Palkka- ja työehtoratkaisujen erojen minimointi vaatii keskinäisen yhteistyön tiivistämistä ja jatkuvaa ennakointia. Päämääränä on tukea erityisesti

työpaikkoja, joissa ei luottamushenkilöorganisaatio ole kunnossa ja hakea aktiivisia toimijoita yritystasolle.

Ohjelmakauden loppuun mennessä:

- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen asema ja tiedonsaantioikeus on tasavertainen suhteessa toisiinsa.
- Luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeudet ovat kunnossa ja työpaikoilla toimitaan sopimusten mukaisesti. Luottamusmiehet tavoittavat myös jäsenhankinnan näkökulmasta uudet työntekijät helposti.
- Työpaikoilla pystytään vaikuttamaan sairauspoissaolojen määrään, työntekijöiden työssäjaksamiseen ja parannetaan työilmapiiriä, joka tukee henkistä jaksamista ja työmotivaatiota.
- Yrityksissä tehdään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja PAMilla on käytettävissään toimintamallit, joilla tuetaan luottamushenkilöiden työtä suunnitelmien toteuttamiseksi.
- Työpaikoille on valittu lakisääteiset työsuojeluvaltuutetut.
- Yrityksissä on laadittu tasa-arvosuunnitelmat sekä tehty palkkakartoitukset. Yhteinen ohjeistus on laadittu työnantajaliittojen kanssa.
- Henkilöstö on aktiivisesti mukana yritysten tuottavuutta ja kasvua paikallisesti arvioivissa työryhmissä.
- Tarjoamme palveluitamme myös yrityksille työpaikka-/yritystason yhteistoiminnan kehittämiseen.
- Mentorointi on palkallista.

4. Naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen myös eri toimialojen välillä koko yhteiskunnassa

Eurostatin tilastojen mukaan suomessa naisten ja miesten palkkakuilu ylittää EU-keskiarvon. Suomessa palkkaerot sukupuolten välillä ovat 11. suurimmat. Suomalaisnaiset saavat 19 prosenttia pienempää palkkaa kuin miehet, kun koko

EU:ssa naisten palkkapussi on keskimäärin 18 prosenttia pienempi kuin miesten. Suomessa palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat pienimmillään niin sanotuilla perinteisillä aloilla, joihin myös suurin osa palveluammateista kuuluu. Palvelualoilla sukupuolten väliset palkkaerot noudattelevat keskiarvoja ja erot kasvavat mitä korkeampia tuloluokkia tarkastellaan.

Euroopan komissio paneutuu sukupuolten palkkaerojen kaventamiseen 2010. Tavoite on muun muassa lisätä työnantajille kohdistuvaa tiedotusta, kannustaa tasa-arvoa edistäviä aloitteita ja tukea sukupuolten välisen palkkakuilun mittaamisvälineiden kehittämistä. Lisäksi komissio analysoi, olisiko työpaikkailmoittelun sukupuolineutraalius varmistettava ja pitäisikö samapalkkaisuutta koskevan lainsäädännön rikkomisesta seurata ankarampia rangaistuksia.

Naisten ja miesten työt

Suomessa toimialat ovat poikkeuksellisen voimakkaasti jakaantuneet sukupuolen mukaan. Korkean tuottavuuden ventialat, joilla henkilöstömenojen osuus on usein alle kymmenen prosenttia liikevaihdosta, ovat hyvin miesvaltaisia ja puolestaan sisämarkkinoilla toimivat matalan tuottavuuden palvelualat ovat naisvaltaisia. Ilmiö ei kuitenkaan ole yksiselitteisen negatiivinen naisten ansiokehityksen kannalta, sillä palvelualojen työllisyyskehitys ja työpaikkojen pysyvyys on ollut erityisesti rakennemuutosten aikana selkeästi parempaa.

Korkeammin palkatut teollisuusalat ovat miesvaltaisia ja matalammin palkatut palvelualat ovat naisvaltaisia. Naiset ovat enemmistönä suorittavissa töissä, kun taas miehet sijoittuvat useammin esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Naiset myös työskentelevät miehiä useammin osa-aikaisissa työsuhteissa. Talouden suhdannevaihtelut ja työttömyys kohdistuvat viiveellä ja maltillisemmin palvelualoihin.

Palkkakartoitukset kuntoon

Tasa-arvolaki on vuodesta 2005 velvoittanut työpaikkoja tekemään palkkakartoitukset. Selvitykset osoittavat, että reilut puolet yli 30 työntekijää työllistävästä työnantajista on täyttänyt veloitteensa. Vaikka kartoitusten määrä on lisääntynyt, niiden laadussa on yhä puutteita. Yksityisillä palvelualoilla palkkakartoitus on tehty vain 46 %:lla työpaikoista, kun julkisilla aloilla luku on 76 %.

Kartoitus tulee tehdä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, mutta käytännössä näin ei kuitenkaan tapahdu. SAK:n vuoden 2010 tietojen mukaan palkkoja kartoittaneista työpaikoista alle puolet oli ottanut luottamushenkilön mukaan selvityksen tekemiseen. Joka neljäs luottamushenkilö ei ylipäätään tiennyt, onko palkkakartoitusta tehty vai ei.

Palkkojen avoin vertailu tuo työnantajille paineita luoda avoimia ja oikeudenmukaisia palkkajärjestelmiä. Oikeudenmukainen palkitseminen myös vähentää kateutta ja lisää työmotivaatiota sekä tuottavuutta.

Köyhyys uhkaa eläkkeellä olevia naisia

Eurobarometritutkimuksen mukaan eurooppalaiset pitävät sukupuolten palkkaerojen poistamista tärkeänä. Vastaajista 82 prosenttia on sitä mieltä, että miesten ja naisten palkkakuilua on kurottava kiinni nopeasti. Muun muassa osa-aikatyöstä johtuvien palkkaerojen vuoksi naisilla on myös miehiä alhaisemmat eläkkeet. Tämän vuoksi yli 65-vuotiaat naiset ovat saman ikäisiä miehiä suuremmassa riskissä suistua köyhyyteen. Naisten elinajanodote on tällä hetkellä seitsemän vuotta korkeampi kuin miesten ja jopa yli kymmenen vuotta matalammin koulutettuja miehiä korkeampi. Todennäköistä onkin, että tulevaisuudessa yhä suurempi osa vanhusväestöstämme on yksin eläviä, lähellä köyhyysrajaa olevia naisia.

Tasa-arvoisen ansiokehityksen esteitä vähennettävä

Siirtymät työelämän ja erilaisten tuettujen jaksojen, kuten opintojen, vuorotteluvapaan tai perhevapaiden välillä ovat kasvaneet merkittävästi viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Perhevapaat on ylivoimaisesti suurin syy työikäisten naisten kotona olemiselle. Joukossa on paljon kouluttamattomia naisia ja nuorena lapsen saaneita, joilla ei ole juurikaan työuraa.

Perheistä yli 80 prosenttia käyttää kotihoidon tukea ainakin hetken. Isä käyttäjistä on vain 4 prosenttia. Työmarkkinoiden näkökulmasta vaikeimmassa asemassa on ryhmä, joka käyttää tukea maksimiajan siihen saakka, kunnes lapsi on kolmevuotias. Keskeinen ongelma työelämään palaamisessa on, että vain vajaalla puolella äideistä on työsuhde, joka jatkuu myös tuen käytön jälkeen. Varsinkin jos äiti on heikosti kiinnittynyt työmarkkinoille ennen lapsen syntymää ja hankkii useita lapsia, syntyy monien vuosien äitiys- ja vanhempainrahan sekä kotihoidon tuen ketju, jonka aikana äiti syrjäytyy työmarkkinoilta.

Sekä naisten työmarkkina-aseman parantamiseen, että työurien pidentämiseen tähtäävien toimenpiteiden kärkipäähän on nostettava vanhempain- ja hoitovapaan uudistaminen. Miehiä tulee kannustaa ja tukea käyttämään nykyistä enemmän perhevapaita. Kirjavat käytännöt kotihoidontuen kuntalisissä aiheuttavat tuloloukkuja ja ohjaavat kehitystä epätasa-arvoiseen suuntaan.

Ohjelmakauden loppuun mennessä:

- Käytössämme on vertailukelpoinen tilastoaineisto, jolla pystymme vertailemaan palkkoja eri toimialojen välillä. Työtehtävien vaatimustason jatkuvan nousun tulee näkyä myös jäsenten palkoissa. Suunnitelmalliseen tutkimustietoon perustuvan aineiston pohjalta saavutamme jokaisella sopimuskierröksellä muiden alojen ansiokehitystä.
- Olemme käynnistäneet kokeiluja, kuten tulospalkkaus, ansiokehitysohjelmat tai henkilöstörahasot, sopimusaloillamme ansiokehityksen parantamiseksi.
- Vastentahtoinen osa-aikatyö palvelualoilla on vähentynyt merkittävästi.
- Olemme yhdessä muiden työmarkkinajärjestöjen kanssa saavuttaneet tavoitteemme, että vanhempainvapaan kesto on pidennetty lapsen 1. ikävuoden loppuun. Lisäksi isän käytössä on 10 viikon vapaa, jonka voi käyttää haluamanaan ajankohtana lapsen kahteen ikävuoteen mennessä.
- Tilapäistä hoitovapaata on vähintään työehtosopimuksin pidennetty lapsen 12 ikävuoteen saakka.
- Perhevapaiden kustannukset jakaantuvat tasaisemmin vanhempainvakuutuksen turvin. Vanhempainvakuutuksen rahoitus jaetaan kollektiivisesti työnantajien kesken.
- Työpaikkojen luottamushenkilöitä on koulutettu laajemmin myös palkkakartoitusten tekoon ja samanpalkkaisuuden edistämiseen. Luottamushenkilöille on oikeus yksilökohtaisten palkkatietojen saantiin sekä kartoitusvaiheessa että mahdollisessa syrjintäepäilyssä.
- Yrityksissä on laadittu tasa-arvosuunnitelmat sekä tehty palkkakartoitukset. Yhteinen ohjeistus on laadittu työnantajaliittojen kanssa.

5. Pätkätyöntekijöiden toimeentulon, työehtojen, -olojen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen

Työn teettämisen tavat ovat moninaistuneet ja työntekijät voivat olla samassa työpaikassa hyvin eriarvoisessa asemassa työsuhdeturvan, työterveyshuollon, tulospalkkioiden ja vaikutusmahdollisuuksiensa suhteen. Todellisen tilanteen hahmottamista vaikeuttaa osaltaan myös puutteellinen tiedonkeruu sekä termistön hajanaisuus. Tavoitteenamme on kehittää tilastoja tavoittamaan työn teettämisen ilmiöitä ja omalta osaltamme teemme TES- järjestelmän pätkätyövaikutusten arvioinnin ja korjaavat toimenpiteet. Työehtosopimusten tekstien yhdenmukaistamista jatketaan.

Ajattelun pohjaksi kokonaistoimeentulo

Pienistä pätkästä toimeentulonsa keräävä työntekijä on erittäin riippuvainen siitä, mikä on päivittäistavaroiden hintakehitys, miten asuntojen vuokrat nousevat ja miten yhteiskunnan tukimuodot pystyvät vastaamaan tilapäisiin työttömyysjaksoihin tai vajaaksi jäävään työaikaan.

Työsuhteen muoto ei saa vaikuttaa sosiaalisen turvaverkon kestävyYTEEN. Ohjelmakauden aikana olemme aktiivisesti vaikuttamassa siihen, että perustetaan kolmikantainen työryhmä, jonka tavoitteena on kartoittaa erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien, apurahan saajien ja itsensä työllistävien ongelmat sosiaali- ja työttömyysturvan osalta ja että ryhmä saa konkreettisia esityksiä aikaiseksi. Esitysten pohjalta on edettävä tarvittavin lainmuutoksien kohti yhteiskuntaa, jossa turvaverkon kestävyYTEÄ ei määritä työsuhteen muoto, vaan ihmisen tarve.

Työttömyysturvan vähimmäispäivärahaa ja asumistukeen oikeuttavaa ansiotulorajaa on korotettava välittömästi. Päivähoitomaksujen nollamaksuluokan ansiotulorajaa on myös korotettava.

Sovitellun työttömyysturvan uudet rajat

Pienet tulot johtuvat usein vajaasta työajasta. Sovitellun työttömyysturvaetuuden 75 % työaikaaraja on korotettava 80 %:iin. Näin useammat pääsisivät työttömyysturvan piiriin, mukaan luettuna päiväksi viikossa lomautetut. 90 % katto on korotettava 95 %:iin. Tämä parantaisi erityisesti pienituloisten asemaa. Erityisistä sovittelujaksoista on luovuttava, mikä keventäisi byrokratiaa ja helpottaisi sovittelun ymmärtämistä. Työttömyyskorvausta maksettaessa lomakorvausten jaksotuksesta on luovuttava.

Kaikki samalle viivalle työpaikoilla

Tutkimusten mukaan määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät työntekijät ovat muita alttiimpia työtapaturmille ja sitoutuminen niin työhön kuin toimialaan ja työnantajaan on luonnollisesti muuta henkilöstöä matalampaa. Huolestuttavaa on, että lisäksi vastentahtoisesti pätkätyötä tekevien kiinnostus oman elinympäristön kehittämiseen tai yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen on muuta väestöä laimeampaa. Työsuhteen kautta heijastuva epävarmuus ja suunnittelemattomuuden tunne vaikuttaa osaltaan koko elämänhallintaan.

Työehtosopimusiamme kehitetään siten, että kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa jo heti työsuhteen alusta alkaen. Suuri vastuu lainsäädännön ja sopimustekstien toteutumisen valvonnasta on työpaikkojen luottamushenkilöillä. Työpaikkatasoisen edunvalvonnan onnistumisen kannalta on olennaista, että lisätyön tarjoamisen veloitteet toteutuvat, pysyvää työvoimatarvetta ei kierretä käyttämällä esimerkiksi vuokratyöntekijöitä ja henkilöstölle suunnatut edut ja palkkiot ovat kaikkien työntekijöiden käytettävissä.

Vuokratyö hallintaan

Työvoiman vuokraus on jo pysyvä ilmiö Suomessa. Väliaikaisen työvoiman käyttö on joissain tapauksissa perusteltua ja työntekijän omana valintana kannatettava työllistymisen muoto. Tapaukset, joissa selkeästi on havaittavissa pyrkimystä työehtoshoppailuun tai yritystoiminnan riskien ulkoistamiseen työntekijöille, ovat kuitenkin tuomittavia. Vuokratyösuhteet on saatava toistaiseksi voimassa oleviksi ja vuokratyöntekijöille on luotava ”irtisanomissuoja”. Työn teettäminen pätkä- tai vuokratyösuhteessa ei voi olla työnantajan kannalta edullisempi vaihtoehto, vaan vakituisen työn tarjoamisen täytyy olla ensisijainen ratkaisu aina kun se on mahdollista.

Ohjelmakauden loppuun mennessä:

- Työn teettämisen tapa ei vaikuta työn hintaan, vaan lainsäädäntö ja työehtosopimukset takaavat kaikille yhtäläiset oikeudet työsuhteen alusta alkaen.
- Sosiaaliturva takaa turvan myös silloin, kun työttömyysjaksot ovat lyhyitä ja epäsäännöllisiä.

- Soviteltu työttömyysturvaetus on muutettu siten, että myös vähemmän työaikaa menettäneet ja pienempituloiset hyötyvät siitä enemmän.
- Lakisääteinen työterveyshuolto kattaa myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Julkiselle terveydenhuollolle on osoitettu riittävät määrärahat, jotta myös työterveyshuollon toimivuus on turvattu.
- Pätkätyöntekijöillä on oma työterveyskortti, jolloin hoito ja seuranta eivät ole työnantajaan sidottuja.
- Sairausajan palkassa ei ole karenssipäiviä.
- Vuosilomaoikeus on sama työsuhteen muodosta tai kestosta riippumatta.
- Ammattiliitoilla on kanneoikeus.
- Työttömyyskassaan voivat liittyä myös itsensä työllistävät työntekijät.
- Sopimuksettomassa tilassa olevia työntekijöitä on saatu sopimusten piiriin ja tarpeen vaatiessa uusia sopimuksia on neuvoteltu, mikäli sillä on saavutettu parannusta olemassa olevaan tilanteeseen.
- Työntekijän oikeus työsuhteen keston mukaan määräytyviin etuuksiin määräytyy samassa työssä tehtyjen työsuhteiden yhteenlasketun keston mukaan.
- Työnantajan vaihtuminen kilpailutuksen tai ulkoistamisen seurauksena rinnastetaan liikkeen luovutukseen. Työntekijät siirtyvät aina ns. vanhoina työntekijöinä kilpailutuksen voittaneen yrityksen palvelukseen.
- Työehtosopimusta edullisemmat palkka- ja vuosilomaehdot, joita työntekijällä on työsuhteen perusteella tai siihen sovelletun eri työehtosopimuksen mukaan taikka muuten, ovat työnantajaa sitovina työehtoina voimassa edullisemmuussäännön mukaan.
- Työpaikan luottamusmies voi edustaa myös vuokratyöntekijöitä.

6. Laadukas jäsenpalvelu ja kilpailukykyinen jäsenmaksu

Yksityisten palvelualojen työntekijämäärä kasvaa jatkuvasti, joten järjestäytymisasteen nostaminen vaatii jatkuvaa jäsenhankintatyötä, edunvalvontamme näkyväksi tekemistä ja hallittua riskin ottoa uusien kanavien etsinnässä. Järjestäytymisperusteena on jatkossakin alalla noudatettava työehtosopimus, ei työntekijän suorittama tutkinto.

Liittomme on jatkossakin Suomen suurin nuoriso- ja maahanmuuttajajärjestö. Toiminnassamme täytyy huomioida eri kieliryhmien tarpeet, usein lyhyt kokemus työelämästä ja erilaiset tottumukset osallisuuden ja vaikuttamisen osalta. Aktiivinen näkyminen sosiaalisessa mediassa, niin keskustelijana kuin puheen aiheena, on tärkeää. Pam-lehti on ajankohtainen ja kantaaottava jäsenten yhdysside toisiinsa ja liittoon. Se kertoo jäsenten asioista, mutta tarkastelee myös yhteiskunnallisia ilmiöitä keskustelua herättäen.

Suomen suurin ammattiliitto

Selkeästi asetetut tavoitteet ja jatkuva luottamushenkilöiden koulutus yhdistettynä ennakkoluulottomiin markkinointikokeiluihin ovat vahvan jäsenkehityksemme ja järjestäytymisasteen nostamisen selkäranka. Tietoteknisen osaamisen laajeneminen ja erilaisten viestintäkanavien lisääntyminen ei ole kuitenkaan vähentänyt henkilökohtaisen kontaktin merkitystä. Sitkeästi vuodesta toiseen SAK:n nuorisotutkimuksessa yhdeksi suurimmista liittymisen esteistä nousee vaihtoehto: ”Kukaan ei ole kysynyt.” Jokainen jäsen on jäsenhankkija ajatusta ei ole syytä hylätä, vaan palkitsemisjärjestelmää ja siihen liittyvää seurantaa on kehitettävä monipuolisemmaksi ja motivoivammaksi. Näkyvyyttä ja kontakteja haemme alojemme kannalta merkittävillä messuilla ja nuorten tapahtumissa.

Ammattiosastotoiminnan suunta

Ammattiosastojen toiminta on lähellä ihmistä mahdollistaen mielekkään ja tarkoituksenmukaisen toiminnan. Yrityskohtaisen edunvalvonnan kehittäminen vaatii tukea myös ammattiosastoilta. Toimintojen tulevaisuutta ei tule tarkastella osastokoon, vaan toiminnan määrän, tarpeen ja laadun mukaan. Palkatun henkilökunnan tulee suunnitelmallisesti tukea ammattiosastojen ja niiden työpaikkakohtaisten toimintaryhmien yhteistyötä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Yhtä tärkeää kuin osastorakenteen muutokset, on kohdentaa toimintaa yrityskohtaiseksi ja räätälöidä malleja, joiden avulla yhä useampi pamilainen aktivoituu vaikuttamaan lähipiirissään. Ohjelmakauden

alussa käynnistyvällä ammattiosastoaktiivien koulutuskokonaisuudella parannetaan järjestöjohtamisen osaamista, ydintehtävien hahmottamista, jäsenistön erilaisten palvelutarpeiden huomioimista ja turvataan yhdistystoiminnan perustehtävien osaamisen jatkuvuus.

Jäsenmaksulle vastinetta

Työehtosopimuksen lisäksi tarjoamme haluttuja ja houkuttelevia jäsenetuja. Tavoitteemme on olla nuorten ja alojemme opiskelijoiden mielestä houkutteleva toimija ja tapahtumamme laadukkaita ja kiinnostavia.. Kilpailu vapaa-ajasta on kovaa ja monilla jäsenistämme on poikkeusaikoina tehtävän työn lisäksi perhe, muita harrastuksia ja mahdollisia luottamustehtäviä hoidettavanaan. Kunnia-asiamme on, ettei yhdenkään koulutuksen tai tapahtuman jälkeen osallistujalle jää oloa, että aikansa olisi voinut käyttää paremminkin.

Toinen aste haltuun

Työelämätiedotuksemme tavoittaa noin kolmanneksen alojemme opiskelijoista. Pääpaino on edelleen valmistuvissa opiskelijoissa, joille tarjotaan perustiedot työelämään siirtymisestä ja jäsenyydestä. Opiskelijajäsenten lisääminen vaatii suurempaa panosta aloittavilla luokilla, työelämävalmennuksessa olevien nuorten ja työpajojen kanssa. Maksuton opiskelijajäsenyys ja erityisesti alle 20-vuotiaille jäsenille suunnattujen jäsenetujen kehittäminen ovat olennaisia valtteja opiskelijajäsenmäärän nostamisessa. Työelämätiedottaminen on alueellisesti kattavaa.

Palvelua kotisohvalle

Puhelin- ja nettipalvelun jatkuva kehittäminen ja ajan hermolla säilyttäminen tekevät meistä positiivisen poikkeuksen ay-kentässä. Peruspalveluiden ja tuoreen tiedon tulee olla jäsentemme käytettävissä helposti, jonottamatta, lähes mihin vuorokauden aikaan tahansa. Teknisten sovellusten käyttöönotto lisää toimistotyön tuottavuutta ja vaatii myös jatkuvaa koulutusta.

Ohjelmakauden loppuun mennessä:

- Nettojäsenmäärämme on noussut 3000 jäsentä per vuosi, kokonaisjäsenmäärän ollessa 2015 jo 240 000.
- Jäsenetumme ovat houkuttelevia ja osittain uniikkeja. Koko jäsenistö on huomioitu jäsenetuja kehitettäessä.

- Tavoitamme yksityiselle palvelualoille tulevan työntekijän nopeasti.
- Jäsenhankkijoiden palkitsemisjärjestelmä on oikeudenmukainen, kannustava ja helppokäyttöinen.
- Uusien työpaikkakeskittymien syntyessä palvelemme jäsenistöä tai potentiaalista jäsenistöä ”PAM-kioskein”, eli väliaikaisten neuvontapisteiden avulla.
- Yhdyshenkilöiden määrä on kasvanut. Pidempään yhdyshenkilöinä toimineista osa on siirtynyt luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtäviin.
- Jokaiselle ammattiosastolle on nimetty aluetoimistosta oma kummitoimitsija ja yhteistoiminta on aktiivista liiton palkatun henkilökunnan, osastoaktiivien ja työpaikkojen luottamushenkilöiden välillä.
- @-ammattiosasto (internetpohjainen yhteenliittymä) on pilotoitu ja kokemusten pohjalta on tehty tarvittavat jatkotoimenpiteet ja päätökset.
- Liiton toiminnan ja henkilökunnan resurssointia seurataan ja kohdennetaan perustehtävän ja strategisten painopisteiden mukaisesti.
- Laaja tiedottaminen on osa laadukasta jäsenpalvelua.