

Utkast till styrelsens förslag till målprogram för PAM

Inledning

Servicefacket PAM är ett fackförbund för anställda inom privata servicebranscher – en arbetslivsexpert som förbättrar deras utkomst, anställningstrygghet och livskvalitet.

I detta utkast till målprogram ställs upp mål och metoder för framtida förbundsverksamheten. En central roll spelas av anständiga inkomster för anställda inom privata servicebranscher. Vilka förhållanden och åtgärder förutsätter det? Detta och bättre anställningstrygghet och livskvalitet studeras ur flera perspektiv i detta program. Det handlar om uppskattning av arbetet och arbetstagarna inom våra branscher, anställningsvillkor och hur vi avtalar om dem, värderingar som styr företagsverksamhet, utbildning, regler för hela samhället och naturligtvis i vilken riktning vi vill föra vårt förbund.

Kongressen i Helsingfors Mässcentrum den 4–6 juni 2019 beslutar om PAM-målprogrammet för 2020–2024.

1 Yrkesskickliga människor möjliggör bästa servicen

Hur bra serviceföretag klarar sig beror starkt på hur bra de lyckas betjäna sina kunder. Serviceproffs känner till förväntningar bland kunder och denna kompetens ska företag utnyttja allt starkare. I framtiden ökar kompetenskraven på serviceproffs då arbetet förändras. Bra service baserar sig på nöjda anställda. Detta förutsätter en tillräcklig utkomst, ett sporrande arbetsklimat och adekvata arbetsförhållanden. Med arbetsgivarna har vi ett gemensamt mål – att företagen ska vara framgångsrika – men inte till varje pris.

Bra service förutsätter anställda med hög yrkesskicklighet som skapas genom utbildning, erfarenhet och en vilja att arbeta inom service. Enbart anställdas höga yrkesskicklighet garanterar dock inte kunder en bra serviceupplevelse utan företag måste också utveckla sin verksamhet tillsammans med sina anställda, skapa ordentliga arbetsförutsättningar och erbjuda en tillräcklig utkomst och bra anställningsvillkor. Anställda förväntar sig också uppskattning och respekt av sin arbetsgivare för att ställa sin yrkesskicklighet till förfogande och engagera sig för företaget.

Då arbetat omvälvts ändras servicearbetet – det försvinner inte. Det finns inte företag utan service och alla har inte servicekompetens. Högklassig service blir en viktigare konkurrensfördel för företag då teknologi i sig inte längre ger dem en särskild fördel. Kompetenskraven ökar inom servicebranscher och en stark serviceidentitet skapas såväl i arbete som i branschtutbildning. I framtiden är serviceproffs allt skickligare på att utnyttja teknologi för att skapa en så bra serviceupplevelse som möjligt för kunder.

Serviceproffs är experter med förmåga att identifiera förväntningar och behov bland kunder. För företag är anställda en resurs som skapar och utvecklar tjänster och gör det möjligt för företag att förbättra produktiviteten och resultatet. Kloka arbetsgivare utnyttjar bättre yrkesskickligheten hos PAM-medlemmar för att utveckla sina företag och fatta beslut.

Då anställda är med om att fatta och genomföra beslut och utveckla tillvägagångssätten i sitt arbete och på företaget förbättras företagets produktivitet. Då är arbetet också mångsidigare och meningsfullare. Då anställda kan delta förankras dessutom beslut hos personalen.

PAM:s mål är att stärka möjligheterna för serviceproffs att påverka sitt arbete och besluten och utvecklingen på sin arbetsplats. Ett annat mål är att öka förståelsen och uppskattningen av värdet på servicearbete och serviceanställda och samtidigt visa att nya teknologier och bra service är förknippade med varandra.

Bra service kräver en arbetsmiljö som stöder detta. I den har anställda adekvata redskap och arbetsmöjligheter, deras välbefinnande ses till och de behöver inte känna sig otrygga.

Serviceanställda ska få en större andel av ett företags produktivitet och resultat. Ändringar i kraven och arbetet inom servicebranscher ska påverka starkare löner och anställningsvillkor. För att öka attraktiviteten av servicebranscherna måste utkomsten för anställda bli bättre.

Servicebranscher ska ytterligare finna metoder för att anställda ska kunna bättre planera sitt liv utanför arbetet. Anställda ska ha bättre möjligheter att påverka bland annat sina arbetstider.

PAM:s mål är att förbättra anställningsvillkoren för serviceanställda. Vi hjälper anställda att utveckla sin kompetens och klara sig mellan nya arbetsbeskrivningar, uppgifter och instrument i en värld där arbete utförs och erbjuds på nya sätt. Ytterligare påverkar vi regleringen så att anställdas rättigheter och livsvillkor realiseras i ett arbetsliv som förändras.

Företag har rätt att av samhället förvänta sig objektiv lagstiftning och reglering som möjliggör företagsverksamhet och garanterar rättvis konkurrens också då det handlar om löner och anställningsvillkor. Företag har ytterligare rätt att förvänta sig att samhället satsar på att utveckla servicenäringarna, vilket inkluderar bland annat större samhällsinvesteringar i forskning och utveckling.

PAM:s mål är att servicenäringarna ska vara framgångsrika, vilket vi främjar genom att påverka beslutsfattandet och regleringen i samhället.

2 Nytt avtalssystem

Då arbetet blir mångsidigare eller rentav omdefinieras differentieras anställningar, ersätts anställningar delvis med andra strukturer och blir befattningsbeskrivningar oklarare. Därför måste avtalssystemet förnyas. I detta samband är PAM en aktiv utvecklare och avtalspart. PAM utgår från att oberoende av anställningsform ska anställda alltid garanteras minimianställningsvillkor, anständiga arbetsförhållanden och välbefinnande i arbetet.

Digitaliseringen och den globala konkurrensen medför påverkar allt starkare regleringen av anställningsvillkor och ändrar arbetsbetingelserna. Automatisering innebär att vissa traditionella arbetsuppgifter försvinner. Flexibla sätt att utnyttja arbetskraft blir vanligare – antalet deltidsanställda har till exempel ökat under hela 2000-talet. Plattformsekonomin skapar helt nya anställningsformer som hotar att övervältra företagarrisken och ansvaret för arbetshälsan och lönebaserade socialskyddet på dem som utför arbetet.

Omvälningen av arbetet innebär också många chanser. Plattformar erbjuder otaliga nya arbetstillfällen. I bästa fall berikas arbetet av mångsidigare uppgiftshelheter och kombinationer av smart teknologi och arbete. För att vi ska kunna utnyttja potentialen i förändringen ska systemet för att låta utföra arbete kontinuerligt utvecklas så att omvälvningen av arbetet inte innebär mer exploatering av anställda. Tvärtom kan förändringen stödas genom att garantera anställda anständiga minimianställningsvillkor och arbetsförhållanden.

PAM:s mål är att systemet för att reglera arbetslivet ska uppdateras i kontinuerligt samarbete mellan anställda, arbetsgivare och statsmakten för att möjliggöra en hållbar förändring i hela samhället.

Minimivillkoren för anställningar baserar sig på arbetslagstiftning och det kollektivavtalssystem som kompletterar lagstiftningen. Runt 90 procent av löntagarna omfattas av ett kollektivavtal. Nuvarande kollektivavtalssystemet har lyckats minska lönegapet mellan män och kvinnor och

förhindra osund konkurrens med löner och anställningsvillkor. Därmed har samma minimivillkor kunnat garanteras bland annat anställda med sämre möjligheter att bevaka sina rättigheter. Anständiga minimivillkor har för sin del skapat förutsättningar för ökad arbetsproduktivitet och säkerställt en hög arbetskvalitet.

Nuvarande avtalssystemet utmanas dock av allt internationellare företagsverksamhet och polarisering. Å andra sidan stärks individualiteten bland människor. Därför ska avtal om anställningsvillkor för sin del skapa värde för de anställda. I bästa fall kan lokalt samarbete lösa bägge utmaningarna – beakta behoven på olika slags företag och samtidigt se till att personalen kan bättre vara med om att utveckla sina anställningsvillkor som organiserade arbetsplatser där till exempel medlemsteam aktivt möjliggör avtal.

PAM:s mål är att kollektivavtal ska ställa fast en sådan minimnivå för anställningsvillkor som garanterar en tillräcklig utkomst och anständiga arbetsförhållanden. För att uppnå bättre helheter för anställda och företag utnyttjas lokala avtal. Organiserade arbetsplatser kan få mer omfattande möjligheter att ingå lokala avtal.

I och med mångsidigare anställningsformer och arbetsbeskrivningar kan vi inte alltid otvetydigt ställa fast om det tillämpas ett kollektivavtal eller arbetslagstiftning över huvud på något arbete. Nuvarande avtalssystemet beaktar dåligt sätt att låta utföra arbete som faller mellan lönearbete och företagande. Till exempel då det arbetas via plattformar som förmedlar gig kan anställdas juridiska status vara oklar. Dessutom kan behoven av att reglera villkoren för att låta utföra arbete skilja sig från traditionella avtalsmodeller – intäkterna kan till exempel basera sig på resultat i stället för att det betalas lön efter den tid som går åt till arbetet.

PAM:s mål är att vara med om att ställa fast sådana nya avtalsmekanismer som också beaktar nya sätt att låta utföra arbete.

3 Socialt ansvar – framgångsfaktor för företag

Kan ett företag kallas ansvarsfullt om dess anställda inte klarar sig på sin lön? Nej. Ansvarsfulla företag inser att bakom ett bra ekonomiskt resultat ligger välmående och engagerade anställda. I framtiden får företag konkurrensfördelar om de förbättrar sin service och tar fram nya tjänster. Det måste dock alltid ses till att varor och tjänster produceras med anständiga och rättvisa tillvägagångssätt som respekterar mänskliga rättigheter.

Med företags samhällsansvar avses att principer och mål för hållbar utveckling beaktas och realiseras i företagsverksamhet. Detta indelas ofta i tre dimensioner – ekonomisk, ekologisk och social. I offentligheten tas ofta upp lönsamhet och skattebetalning förknippad med ekonomiskt ansvar och ekologiskt ansvar som omfattar hållbart utnyttjande av naturresurser och materialåtervinning. Det har däremot fästs mindre uppmärksamhet vid socialt ansvar. Det har främst nämnts i samband med arbetsförhållanden i tillväxtländer. Sociala ansvaret rör också företag verksamma i Finland. Det omfattar rättvisa tillvägagångssätt som respekterar mänskliga rättigheter, anständig arbetslivspraxis och bra arbetsförhållanden för anställda.

Betonas företags sociala ansvar också i Finland får vi ett bredare perspektiv på välbefinnande i arbetet, arbetstrivsel och arbetshälsa. Via samarbete mellan förtroendemannen och arbetsgivaren kan detta göra det möjligt för företag att ha arbetsförhållanden och anställningsvillkor över miniminivån. Ansvarsfulla företag inser att bakom ett bra ekonomiskt resultat ligger välmående och engagerade anställda. Bland anställda tar sig sådant företagsansvar uttryck bland annat i bättre och sporrande löner, jämlik och rättvis behandling, bra utbildningsmöjligheter, en fungerande kombination av arbete och fritid, smidigt samarbete och andra frivilliga åtgärder som överskrider kraven i lagstiftning och kollektivavtal.

Ansvarsfulla företag försöker inte uppnå vinst till varje pris. I sin verksamhet beaktar de hur åtgärder påverkar anställda, kunder, intressegrupper, miljön och samhället. Ansvarsfulla företag följer avtalade regler och främjar rättvis konkurrens. De söker inte konkurrensfördelar till exempel genom att betala för låga löner eller kringgå skatter.

I bästa fall är ansvarsfull företagsverksamhet en konkurrensfördel som påverkar positivt företagets allmänna och arbetsgivarimage och varumärken samt stärker dess ställning på marknaden. Ansvarsfulla företag är dessutom attraktiva arbetsgivare.

PAM:s mål är att företag verksamma i Finland ska inse att lönsam och hållbar affärsverksamhet baserar sig på socialt ansvarsfullt agerande. På sådana företag får förtroendemän bättre verksamhetsförutsättningar så att de kan främja sociala ansvaret.

Digitalisering har omvälvit affärsverksamheten. Den har ytterligare suddat ut landsgränser. Arbete och kapital flyttar snabbt från ett land till ett annat. I och med internationalisering har produktionskedjorna blivit allt längre och antalet underleveranser och multinationella företag ökat också i Finland. Det har snabbt uppstått jättelika företag som verkar via plattformar och vars tillvägagångssätt varit svåra att övervaka med stöd av nuvarande lagstiftning och som med sin styrka utmanar lokalt politiskt beslutsfattande. På grund av dessa förändringar är det allt svårare för människor att få information om förhållandena, lönerna och anställningsvillkoren i produktionen av varor och tjänster.

I sin verksamhet utnyttjar många i Finland verksamma företag redan internationella indikatorer och standarder för samhällsansvar, vilka dock inte tillräckligt bra mäter ansvar. Bland de företag som påstår sig vara ansvarsfulla finns också sådana vars ansvar endast består av att de följer lagar och bestämmelser. Det är viktigt att se till att grön målningen bekant från miljöfrågor inte överförs till diskussionen om socialt ansvar och ger en falsk föreställning av företagsverksamhet. Informationen om produktionen av varor och tjänster, inklusive om sociala ansvaret, ska vara begriplig och fritt tillgänglig för alla intresserade

PAM:s mål är att imagen av företag som ansvarsfulla ska basera sig på fakta i Finland.

Då regleringen av arbetsmarknaden monteras ned och nya arbetssätt blir vanligare måste vi fästa mer uppmärksamhet vid företags sociala ansvar. En starkare globalisering, digitalisering och plattform- och delningsekonomi får till exempel inte leda till en situation där det inte finns reglering eller kollektivavtal eller där samma arbete utförs på olika villkor.

Organiserade anställda som tillhör ett starkt och oberoende fackförbund garanterar mänskliga arbetsförhållanden och arbetstagarättigheter oberoende av land. Via internationellt samarbete mellan fackförbund kan vi förhandla till exempel med multinationella företag om ramavtal som betonar grundläggande rättigheter i arbetslivet såsom föreningsfrihet och förhandlingsrätt.

PAM stärker internationella samarbetet i fackföreningsrörelsen och stöder demokratiska och fria fackförbund i tillväxtländer så att nyttan av globalisering och teknologisk utveckling fördelas jämnt mellan företag, anställda och samhället. Överallt i världen ska alla kunna arbeta åtminstone i anständiga förhållanden och få en lön de klarar sig på.

PAM främjar och utvecklar aktivt reglering, nationella branschvisa kollektivavtal och globala ramavtal. Målet är att så många anställda som möjligt ska ha rätt och möjlighet att organisera sig och förhandla om sina anställningsvillkor.

4 Basfärdigheter och kontinuerligt lärande

Utbildning och basfärdigheter skapar en grund för kontinuerlig kompetensutveckling, livslångt lärande och aktivt deltagande i samhället. Kompetensutveckling är en livslång process som ska fortsätta i arbetslivet.

Utbildning och basfärdigheter skapar en grund för kontinuerlig kompetensutveckling och livslångt lärande. Småbarnspedagogik och grundundervisning ska garanteras tillräckliga resurser. Enligt studier lider hundratusentals finländare i arbetsför ålder av dåliga basfärdigheter (läs- och skrivkunskaper, matematiska och IKT-färdigheter). Utan baskunskaper kan du inte utveckla längre gående färdigheter utan vilka du är i en svag ställning inför förändringar. Utbildningsnivån har en obestridlig inverkan på sysselsättning. Utbildningen ska fortgå oavbrutet från grundskolan till slutet av andra stadiet.

För att du ska aktivt kunna delta i ett demokratiskt samhälle måste du ha medborgar- och arbetslivskunskaper. Då kan du påverka den demokratiska process som bland annat omfattar röstning och civil aktivitet i fackavdelnings- och förbundsverksamhet. Medborgar- och arbetslivskunskaper på hög nivå möjliggör ett mer demokratiskt arbetsliv och egenmakt för sårbara grupper.

Vi ska fästa särskild uppmärksamhet vid färdigheter i yrkesutbildningen på andra stadiet via vilken hälften av de finländska unga träder in i arbetslivet. I början av utbildningen spelar åter högklassig småbarnspedagogik en central roll och lär barn under skolåldern samarbete och empati.

PAM:s mål är att aktivt stärka och upprätthålla basfärdigheterna bland anställda så att de ska kunna utveckla sin yrkeskompetens. Medborgar- och arbetslivskunskaper lärs mångsidigt ut under hela utbildningen.

Yrkeskompetens skapas ovanpå basfärdigheter. Utbildningsnivån går starkt i arv efter familjens socioekonomiska bakgrund. Särskilt moderns utbildningsnivå påverkar hur barn kommer att utbilda sig. I arbetslivet har tjänstemän haft klart bättre möjligheter att utveckla sin kompetens till exempel via personalutbildning. En möjlighet till kompetensutveckling innebär rättigheter,

allokering av resurser, utbud och regelbunden kartläggning av utvecklingsbehov. Vi måste få stopp på ojämlikheten i samband med utbildningsmöjligheter och kompetensutveckling.

Arbetsgivare måste inse sin roll i livslångt lärande. De ska axla ett större ansvar för att upprätthålla och utveckla kompetensen hos arbetstagare och inse att en utveckling av kompetensen hos personalen är en nödvändig investering i framtiden. Innehållet måste motsvara behoven både idag och i framtiden. En sådan modell för livslångt lärande som hjälper individer att klara sig igenom omvälvningar i arbetslivet i alla situationer kan inte skapas utan en klar insats från arbetsgivarna.

Finansieringen av livslångt lärande ska vara sådan att den sporrar alla arbetsgivare att utbilda sina anställda på alla nivåer. Systemet ska också beakta dem som inte har fast eller heltidsanställning.

Högklassig yrkesutbildning baserar sig på behov i arbetslivet. Sambandet mellan behoven på arbetsplatser och ute på fältet och utbildningsförvaltningen är dock inte alltid optimalt. Då är utfallet reformer som arbetslivets aktörer finner irrelevanta eller i värsta fall rentav skadliga. Därför ska det allt aktivare bildas utbildningsnätverk på arbetsplatsnivå, ges stöd till essentiella aktörer på arbetsplatser såsom arbetsplatshandledare, utvärderare av yrkesprov, aktiva kamrater och förtroendevalda och dessas arbete garanteras resurser. Arbetsgivare ska se till att yrkeslärandet på arbetsplatser håller hög nivå och att arbetsplatshandledningen har tillräckligt med resurser. Förbundet för en dialog med utbildningsförvaltningen så att behoven i arbetslivet beaktas som sig bör i samband med reformer.

PAM:s mål är att arbetsgivare ska jämlikt erbjuda anställda personalutbildning oberoende av utbildningsbakgrund och ställning.

5 Människlig samhällsmodell

Välfärdssamhällets sociala skyddsnät ska reformeras så att vi alltid fångas upp av det. Det ska fungera fast världen och livssituationen förändras. Skyddsnätet ska reformeras i samarbete mellan många parter och PAM deltar i reformarbetet. Grundtryggheten och arbetsmarknadsregleringen ska utvecklas tillsammans. Offentliga tjänster ökar jämlikheten och sociala delaktigheten. De ska svara på de utmaningar som förändringar i arbetslivet medför.

I ett samhälle som förändras allt snabbare räcker inte separata lösningar alltid till för att åtgärda krånglande delar. Då sociala skyddsnätet utvecklas i välfärdssamhället måste det utgå från människor och att trygga deras handlingsmöjligheter. Olika delar av sociala skyddsnäten ska spela smidigt ihop och stöda viljan hos individer att skapa ett liv för sig och gemensam välfärd. PAM vill inte orsaka konflikter mellan personer med olika arbetsuppgifter eller låta ekonomin och produktiviteten totalt diktera huruvida människor ska klara sig bra.

PAM medverkar till att utveckla sociala skyddsnätet genom att lyfta fram reformbehov viktiga för serviceanställda och påverka beslutsfattare i samarbete med FFC, fackförbund och andra samarbetspartners. PAM deltar aktivt i debatten om begynnande reformen av grundtryggheten. Vi påverkar också via förhandlingsbord. Avtalspolitiken, arbetsmarknadspolitiken och socialskyddet ska uppfattas som en integrerad helhet. Trepartssystemet är ett centralt redskap för att skapa ett mänskligt samhälle.

PAM:s mål är ett omfattande och mänskligt socialt skyddsnät. Det säkerställer utkomsten då livet förändras, gör det möjligt att fokusera på att finna nya chanser och förnedrar inte hjälpbehövande. PAM tar fram en egen helhetsvision och bidrar aktivt till arbetet med att reformera socialskyddet och arbetsmarknaden.

En helhetsinriktad modell för ett mänskligt samhälle består av många delar. I tillägg till ett starkt socialt skyddsnät är dessa bland annat ett rättvist arbetsliv, möjligheter att utvecklas och utbilda sig och faktorer med samband till livskvalitet såsom boende till rimligt pris, tillräckligt med fritid och fungerande offentliga tjänster. Alla ska ha tillgång till offentliga tjänster så att alla kan vara socialt delaktiga. Servicebranscherna verkar i ett 24/7-samhälle, vilket till exempel småbarnspedagogik och äldreomsorg dock inte beaktar tillräckligt bra. Då du inte har tillgång till omsorg från offentliga sektorn är det typiskt kvinnor som måste axla omsorgsansvaret i familjer.

Ungdoms- och kulturtjänster och motionsstöd till personer i olika ålder skapar social gemenskap och förhindrar utslagning i alla åldrar. En satsning på språkinläring och andra tjänster för invandrare stärker integrationen i finländska samhället och arbetslivet. Det är ytterst viktigt att offentliga tjänster beaktar skilda behov bland människor. Ett samhälle kan bedömas på basis av hur det tar hand om sina mest sårbara grupper.

Då befolkningsstrukturen förändras kan vi säkerställa en hög tjänstenivå endast med tillräckligt skatteuttag. Alla bidrar till att finansiera ett mänskligt samhälle – löntagare, företag och ägare ska alla ta på sig sin rättvisa andel.

PAM:s mål är högklassiga allmänt tillgängliga samhällstjänster som gör det möjligt att jämlikt delta i arbetsmarknaden, uppnå en hög livskvalitet, utveckla sig och tillbringa en värdig ålderdom.

Lönen för ditt arbete ska vara sådan att du klarar dig på den. Arbetande fattiga blir dessutom i sinom tid fattiga pensionärer. Då arbetslivsriskerna ökar behövs ett nytt socialt skyddsnät som utan dröjsmål fångar upp dig då arbetslivet omvälvs. Människor kan inte längre kategoriseras enbart som arbetslösa, arbetstagare eller företagare. Hamnar du mellan dessa kategorier innebär det alltför ofta att du inte fångas upp av skyddsnätet eller är åtminstone osäker på din utkomst.

I tillägg till fungerande grundtrygghet ger inkomstrelaterad arbetslöshetsförsäkring förvärvsarbetande en möjlighet att trygga sin utkomst under arbetslöshet. Tillsammans med fungerande tjänster stöder den människor under perioder av arbetslöshet och hjälper dem att få arbete.

För tillfället realiserar grundtryggheten dåligt – särskilt då du har ett nollavtal eller en osäker anställning, arbetar till exempel via en plattform. Vi behöver dock inte utan kritik acceptera dessa förändringar i arbetslivet. Vi vill att arbetslivsregleringen ska tillåta tillräcklig flexibilitet för dem som önskar det utan att detta leder till exploatering av vissa anställningar. Ändringar i grundtryggheten ska förbättra framtidstron bland människor och vara kontrollerade.

PAM:s mål är att allt arbete ska utföras på sätt som garanterar utförarna arbetslöshets- och pensionsskydd. Rättigheterna för dem som hamnar utanför nuvarande strikt definierade arbets-

och arbetslöshetskategorier ska ställas fast.

Fackföreningsrörelsen har en lång tradition av att påverka lagstiftning och offentliga tjänster. Med avtalspolitik har vi gjort det möjligt för löntagare att ta del av välfärden. Det krävs fortfarande mycket arbete för att främja jämställdhet i vårt samhälle, till exempel likalön. Betydelsen av ett mänskligt samhälle kommer att accentueras de kommande åren då osäkerheten ökar i livet och arbetslivet. Samtidigt blir PAM-medlemmarna heterogenera, vilket förbundet måste beakta i medlemsrekryteringen och medlemstjänsterna.

Vi på PAM ska ta ett särskilt ansvar för att inte en enda medlem hamnar utanför sociala skyddsnäten. Vi vill att alla PAM-medlemmar ska få det som tillhör dem i samhället. PAM ser också till detta med den verksamhet den erbjuder såsom karriärtjänster, kompetensutveckling och social verksamhet. PAM-medlemmarnas egen aktivitet och deltagande i samhällsdebatten stärker för sin del möjligheterna för fackförbundet att påverka.

PAM:s tjänster ökar medlemmarnas delaktighet i arbetslivet och erbjuder stöd och trygghet i olika livsskederna. PAM:s mål är att dess medlemmar ska vara aktiva medlemmar av finländska samhället.

6 Heterogena medlemmar och dynamisk intressebevakningsorganisation

PAM är en intressebevakningsorganisation. Det utvecklar arbets- och levnadsförhållandena för serviceanställda, påverkar samhällsbeslut och hjälper sina medlemmar i frågor som rör arbete, arbetsplatser och arbetslöshet. I växelverkan med sina medlemmar stärker PAM sociala gemenskapen och skapar en allt effektivare och tillgängligare organisation.

Då arbetet blir mer varierande förändras arbetsbeskrivningar och differentieras anställningar. Det förekommer till och med försök att ersätta anställningar med andra strukturer. Ytterligare ökar invandringen och stärks urbaniseringen. Dessa fenomen har långtgående följder för anställda, arbetsplatser, PAM-medlemmar och de tjänster de behöver, intressebevakning och verksamhet på arbetsplatsnivå. PAM består av medlemmar, fackavdelningar, förtroendevalda, skilda beslutande organ och anställda. Förändringarna och reformbehoven rör dessa grupper på olika sätt.

Framtida PAM-medlemmar kan vara anställda, egenföretagare, frilansare, plattformarbetare eller arbetslösa som fått sin kompetens i Finland eller världen. De bor i skilda finländska regioner vars arbetsmarknader kan skilja sig mycket från varandra.

Inom PAM-branscher har organiseringen bland invandrare blivit bättre men de är fortfarande klart mindre organiserade än övriga befolkningen. Organiseringen bland invandrare ska ökas till exempel med tidiga kontakter och olika sätt att växelverka. Dessutom ska lokala verksamheten bli mer tillgänglig. Det viktigaste är att invandrare kan jämlikt delta i förbundsverksamheten. Då erbjuds de chanser att bevaka personaltjänsterna, prata finska och bilda nätverk.

Under en tid med digitala och nya anställningsformer och jobb måste vi finna nya sätt att vara kollektiva, tilltala medlemmar och skapa social gemenskap. PAM:s tjänster aktiverar medlemmarna och stärker intressebevakningen och medlemsengagemanget. De ska vara heltäckande, effektiva och ge en positiv tjänsteupplevelse. Vi ställer fast och utvecklar dem tillsammans. Vi främjar digitala tjänster och sätt att digitalt delta och skapa social gemenskap utan att glömma mänskligheten. Med detta vill vi säkerställa att medlemsfrågor alltid hanteras smidigt, effektiv verksamhet och att medlemmarna har en bra relation till PAM.

I samband med sina tjänster är PAM:s mål en positiv serviceupplevelse som aktiverar medlemmarna. I sin verksamhet och sina tjänster beaktar förbundet allt bättre mångfalden bland medlemmarna.

På arbetsplatser är en hög organiseringsgrad och bra samarbete en förutsättning för effektiv intressebevakning. Utan ett starkt och aktivt nätverk av förtroendevalda kan PAM inte förbättra ställningen för sina medlemmar i arbetslivet. Därför är en central fråga att fler arbetsplatser organiseras och att alla arbetsplatser har en förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Betydelsen av förtroendevalda framhävs då lokala avtal blir vanligare. Därför främjar PAM förutsättningarna för förtroendevalda och stöder dem i deras krävande uppgift. Under nästa decennium är förbundets viktigaste uppgift att skapa ett starkare nätverk av förtroendevalda på arbetsplatser. Strategierna för kommande kongressperioder måste stöda denna målsättning.

På stora och medelstora företag finns hyggliga förtroendemannanätverk. Alltför många mindre arbetsplatser har däremot ingen förtroendeman. Dessutom har förtroendemän på stora företag närapå orimliga arbetsfält, vilket innebär att de inte har tid att besöka varje ställe. Förtroendemannanätverket måste utvidgas så att allt fler medlemmar har en förtroendeman nära sig som främjar samverkan mellan anställda, intressebevakningen samt utvecklingen och organiseringen på arbetsplatsen. På europeisk nivå upprätthålls samarbete med EWC-verksamhet som möjliggör fritt informationsflöde, utbyte av åsikter och en bättre dialog mellan ledningen och personalen.

PAM:s mål är att allt fler serviceanställda ska ha en aktiv förtroendeman och att förtroendemän ska ha bättre verksamhetsförutsättningar.

På PAM bildar fackavdelningarna grunden för social gemenskap och lokalt påverkansarbete. Avdelningarna ska utveckla sin verksamhet så att den bättre reflekterar nya arbetslivet och förväntningarna och behoven bland heterogena medlemmar. Fackavdelningarna ska skapa en social plattform som stöder intressebevakning för sina medlemmar, öka växelverkan mellan arbetsplatser, rekrytera medlemmar och lokalt påverka samhällsbeslut.

PAM:s mål är att dess fackavdelningar ska vara starka kollektiva aktörer och aktiva lokala påverkare.

Detta målprogram och den strategi som tas fram på basis av programmet styr arbetet bland avlönade personalen på PAM. Dessutom organiseras arbetet enligt dem. Betjäning av heterogena medlemmar och bra intressebevakning kräver kontinuerlig kompetensutveckling bland personalen, mer expertis, ett inspirerande och motiverande arbetsklimat och konkurrenskraftiga anställningsvillkor.

PAM består av sina medlemmar och är till för dem. Enligt stadgarna fattas beslut av kongressen, fullmäktige, styrelsen och ledningsgruppen. Branschkommittéer och utskott spelar en central roll i beredningen av beslut. Så realiseras medlemsdemokratin på PAM. Beslutsfattandet ska stöda målen för PAM och vara ansvarsfullt, effektivt och smidigt, basera sig på behoven bland heterogena medlemmar samt beakta förändringar i arbetslivet och utvecklingen i samhället.

För att kunna aktivera sina heterogena medlemmar, betjäna dem och bevaka deras intressen på ett bra sätt satsar PAM på kontinuerlig kompetensutveckling och välbefinnandet bland sin personal. Vi utvecklar beslutsfattandet i förvaltningen och möjligheterna för medlemmar att delta och påverka.

”Slutliga målet för alla dessa åtgärder är en lycklig PAM-medlem”