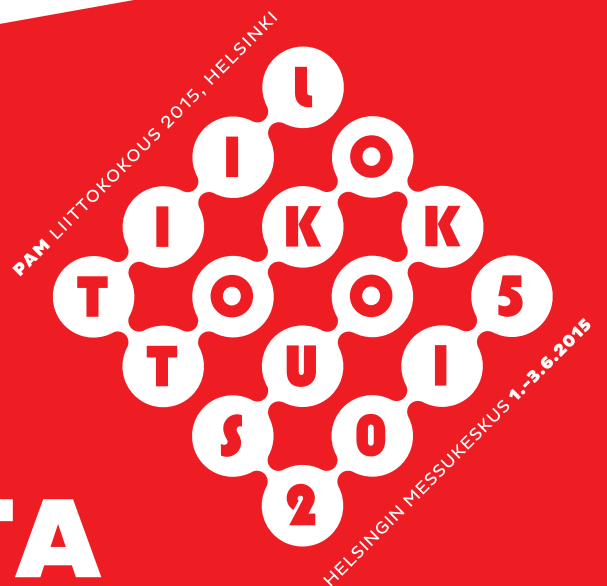




**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

TAVOITEOHJELMA VUOSILLE 2016–2019



VALTAVUUTTA

PAMIN TAVOITEOHJELMA 2016-2019

Tavoiteohjelman tausta

Tavoiteohjelman valmistelu käynnistyi, kun PAMin hallitus päätti perustaa liitolle tulevaisuustyöryhmän, joka aloitti työskentelyn vuoden 2013 alussa. Hallitus asetti työryhmälle tehtäväksi tarkistaa liiton strategia-työn yhteydessä tehdyn toimintaympäristöanalyysin tarkennus- tai muutostarpeet, arvioida liiton toiminnan tulevia tarpeita sekä niiden vaikutuksia liiton toimintaan ja rakenteeseen ja tehdä näiden pohjalta tarvittavat johtopäätökset. Ryhmän tehtävänä oli myös valmistella mahdolliset päätösesitykset liiton hallinnolle, tarvittaessa myös sääntömuutoksiksi.

Tulevaisuustyöstä alkoi uudistumisprosessi, joka johti liiton sääntöjen ja hallinnon uudistamiseen, uuteen strategiaan ja tavoiteohjelmaan sekä valmisteilla olevaan organisaatiouudistukseen. Uudistumisen avulla pyritään löytämään tehokkaampia ja vaikuttavampia toimintatapoja, joiden avulla voimme vastata ajan haasteisiin ja kehittyä yhä vahvemiksi palvelualojen työntekijöiden edunvalvojaksi.

Tavoiteohjelman syntyprosessi on ollut osallistava

Tavoiteohjelma on kirjoitettu PAMin uuden strategian pohjalta. Strategiaa ja tavoiteohjelmaa on valmisteltu ja valmistellaan vielä liittokokouksen jälkeen rinta rinnan. Liittokokouksen päätökset lähetetään PAMin uuden hallituksen käsiteltäviksi, jotta se voi huomioida kokouksen näkemykset strategiassa.

Varsinaisen strategiaproessin käynnistyi syksyllä 2014 tulevaisuustyön jatkona. Sekä tulevaisuustyön että strategian valmistelutyötä on tehty osallistavasti. Liiton johtoryhmän lisäksi työssä on ollut tiiviisti mukana liiton hallitus ja palkattu henkilökunta. Myös PAMin edustajistoa, ammattiosastoja, jäseniä ja sidosryhmiä on kuultu valmistelussa.

Vuoden 2015 alussa liiton hallitus hyväksyi liiton perustehtävän, arvot, vision ja strategiset valinnat. Strategiset päämäärät ja niiden määritelmät käsiteltiin luonnoksena ja ne lähetettiin ammattiosastojen ja liiton palkatun henkilöstön käsiteltäviksi. Saadun palautteen pohjalta strategisten päämäärien määrää vähennettiin ja tavoiteohjelman tekstiä muokattiin nykyiseen muotoon.

Liittokokous päättää liiton tavoitteista vuoden 2019 loppuun

Tavoiteohjelman avulla liittokokous päättää liiton suunnan seuraaville neljälle vuodelle. Päätöksen tehdesään liittokokous määrittää suuntaviivat liiton valtuustolle ja hallitukselle seuraavien vuosien ajaksi. Myös liiton organisaatiota kehitetään näiden suuntaviivojen määrittämällä tavalla.

1. SOSIAALISESTI KESTÄVÄ TALOUSPOLITIikka

A. Työntekijäjärjestöjen merkitystä on vahvistettava meillä ja muualla

Työnantajat ja työnantajia lähellä olevat poliittiset toimijat haastavat ammattiyhdistysliikettä näkemyksilään ja aloitteillaan. Viestit ovat samansisältöisiä niin kansallisella kuin globaalilla tasolla. Työnantajahegemonia on vahva. Palkansaajaliikkeen merkityksen vahvistaminen nykyisestä on perusedellytys sille, että meillä ja tekemällämme työllä on painoarvoa myös tulevaisuudessa. Vaikka pohjoismainen hyvinvointivaltion malli on ollut menestystarina, globalisaation vaikutuksen myötä sen merkitystä haastetaan eikä kehitystä pystytä pysäyttämään tai hidastamaan toimimalla vain kotimaassa. Ammattiyhdistysliikkeen merkitystä on vahvistettava myös globaalisti, sillä vain riittävän vahvana ja merkittävänä kansainvälisenä toimijana ay-liike voi muuttaa talous- ja hyvinvointipolitiikan suunnan. Solidaarisuutta tarvitaan nyt enemmän kuin koskaan.

Työnantajien yksipuolinen näkemys talous- ja työllisyyspolitiikasta on hallinnut julkista keskustelua ja päätöksentekoa viimeisten vuosien ajan niin meillä kuin muualla. Meidän on omalla työllämme vaikutettava tähän ja saatava aikaan muutos, jotta työntekijöiden näkökulma ymmärretään ja sitä arvostetaan. Suunnan muuttaminen edellyttää aloitteellisuutta, rohkeutta ja uusia keskustelunavauksia. Talous- ja työllisyyspolitiikan sisällöt määrittävät yhä enenevässä määrin niin eurooppalaisella kuin globaalilla tasolla. Vaikuttaminen yksin kotimaassa ei riitä.

Palkansaajien on oltava tulevaisuudessa aktiivisia yhteiskunnan kehittäjiä ja toimia sen rakentavana voimana. Tämän vuoksi haemme aktiivisesti uusia innovaatioita ja toimintatapoja niin yhteistyössä työnantajien kanssa kuin tarvittaessa heidän näkemystensä vastaisestikin. Teemme kaikkemme ay-liikkeen merkityksen vahvistamiseksi yhteistyössä yli liittorajojen kutsuen mukaan myös muita järjestöjä.

Olemme aktiivisia uuden keskusjärjestön perustamisessa ja vaikutamme siihen, että sen rakenne mahdollistaa aloitteellisuuden ja eteenpäin suuntautumisen vaarantamatta jäsenliittojen itsemääräämisoikeutta. Palkansaajien on kyettävä vastaamaan ulkopuoliseen paineeseen aiempaa ennakoivammin. Uuden keskusjärjestön toiminnassa pääpainon on oltava lainsäädäntö-, neuvottelu- ja vaikuttamistyössä valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla. Sen jäsenliitot ovat aktiivisia alueellisia toimijoita, ja niillä on pysyvä oikeus neuvotella omat työehtosopimukset, sekä itsenäisesti päättää alueellisista tai alakohtaisista työtaistelutoimista.

PAM säilyttää asemansa Suomen suurimpana ammattiliittona kasvattamalla järjestäytymisastetta ja laadukkaalla jäsenpalvelulla. Toimintamme siirtyy yhä enemmän työpaikkatasolle ja haemme sen tueksi jatkuvasti uusia toimintatapoja. Tavoitteemme on edesauttaa liiton jäseniä hoitamaan asioitaan omilla työpaikoillaan menestyksekkäästi. Vahva työpaikkatason edunvalvonta on kantava perusta ja sitä kautta mahdollistamme oman painoarvomme ja merkityksen kasvun.

PAM on vahva ammattiliitto, joka neuvottelee omat työehtosopimukset, kykenee reagoimaan nopeasti alueellisiin ja alakohtaisiin ongelmiin tarvittaessa työtaistelutoimin, sekä toimii aktiivisesti jäsentensä työpaikoilla ja jäsentensä lähellä yhdessä ammattiosastojen kanssa.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Uusi ja vahva keskusjärjestö, joka keskittyy lainsäädäntö-, neuvottelu-, tutkimus- ja vaikuttamistyöhön valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla.
2. Ay-liikkeen kansainvälisen yhteistyön vahvistaminen ja heikomprien tukeminen
3. Työnantajahegemonian murtaminen

2. TOIMEENTULON RIITTÄVYYS

A. Ansiotasoa on nostettava PAMin sopimusaloilla

Palvelualoilla työskentelevien ansiotaso on matala. Kuukausipalkkaisten työntekijöiden keskiansiot ovat tyypillisesti vain reilut 60 % yksityisen sektorin vastaavista keskiansioista. Lisäksi palvelualoilla työsuhteen laadulla on suuri vaikutus palkan tasoon: esimerkiksi osa-aikaisen myyjän keskiansio on vain noin 1 450 euroa. Osa-aikaisuus on myös merkittävä tekijä samapalkkaisuuden näkökulmasta, sillä noin 70 % kaikista osa-aikaisista työntekijöistä on naisia.

Osa-aikaisten ja nollatyösopimusten sekä vuokratyön yleistyminen kyseenalaistaa työehtosopimusten vähimmäispalkkoihin pohjautuvan sääntelyn merkityksen. Työ ei myöskään takaa toimeentuloa, vaan palkan pienuutta on paikattava sosiaaliturvalla tai tekemällä useampaa työtä.

Edellytämme, että työntekijä tulee toimeen työstä saatavalla palkalla ja yhdellä työsuhteella kerrallaan. Pääsääntönä tulee siksi olla kokoaikatyö, mistä voidaan poiketa ainoastaan lainsäädännössä määritellystä perustellusta syystä. Lainsäädännön tulee velvoittaa sopimaan vähimmäistyöajasta sekä työsopimustuntien lisäksi tehdyn työn vakiintumisesta. Osa-aikatyöntekijän asemaa parannetaan lisäksi vahvistamalla lainsäädännössä työntekijöiden oikeutta lisätyöhön sekä kieltämällä mahdollisuus sopia kertakaikkisesta lisätyösuostumuksesta. Työntekijällä tulee kuitenkin säilyä omasta pyynnöstään mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti tai tarvittaessa työhön kutsuttavana. Vuokratyön teettäminen tulee rajoittaa vain normaalista poikkeavaan tarpeeseen, joka tulee pyynnöstä todentaa kirjallisesti. Vuokratyövoima ei saa olla työnantajalle halvempaa kuin vakituinen työvoima.

Osa-aikaisten työsuhteiden käyttämistä hillitään lisäksi liiton tukemalla vahvalla työpaikkatason toiminnalla. Toimeentulon takaava työsuhde ei tarkoita kuitenkaan tehokkuudesta tinkimistä. Työn ja työajan järjestämisestä voidaan sopia lähellä työn teettämistä ja palvelun tarjoamista siten, että palvelukysynnän vaihtelut ja työntekijöiden tarpeet tulevat huomioituksi ja toimeentulon jakautuminen tasaisesti kuukausikohtaisesti. Paikallisesti sopien kokoaikainen työ voidaan koostaa myös yhtä useammasta työtehtävästä saman työnantajan palveluksessa kuitenkin niin, että tällä ei heikennetä työehtosopimusten mukaisia etuja ja oikeuksia. PAM suhtautuu kielteisesti eri työehtosopimusten mukaisten töiden yhdistämiseen ja työehtosopimusshoppailuun.

Ansiotason nostamisessa työehtosopimusten palkkausjärjestelmillä ja sopimusosapuolten sopimilla palkan korotuksilla on edelleen keskeinen merkitys. Työehtosopimusten peruspalkkausjärjestelmissä huomioidaan alan työtehtävien erilaisuus ja tehtävien edellyttämän osaamisen monimuotoisuus. Tehtävän vaatavuuteen

ja työntekijän osaamiseen ja suoriutumiseen pohjautuvilla palkkausjärjestelmillä tehdään näkyväksi omaan ammattiin liittyvät mahdollisuudet. Tällä kannustetaan työntekijää kehittämään itseään sekä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin, minkä puolestaan tulee selkeästi parantaa työntekijän ansiotasoa.

Alan sisällä yhtenäisellä tavalla huomioitavat tehtävän vaativuus ja työntekijän pätevyys toteuttavat myös samapalkkaisuuden periaatetta, jonka mukaan samasta ja samanarvoisesta työstä ja yhtäläisestä osaamisesta ja suoriutumisesta maksetaan samaa palkkaa. Palkkausjärjestelmiä kehitettäessä kiinnitetään siksi huomiota myös muiden palkanerien suhteeseen peruspalkkoihin. Esimerkiksi työaikalisillä kompensoidaan työskentelyä epämukavina työaikoina, mutta pääasiallisen ansion tulee muodostua peruspalkasta.

Palkankorotuksista sovittaessa huomiota kiinnitetään erityisesti siihen, että palkkausjärjestelmissä sovitut tehtävien suhteelliset vaativuuserot säilyvät. Korotuksilla ei pidä myöskään aiheuttaa palkkaliukumia, vaan tarvittaessa korotuksia voidaan täydentää esimerkiksi tuottavuuden mukaan määräytyvillä alakohtaisilla, paikallisilla tai yrityskohtaisilla erillä. Työehtosopimusten alimpien palkkojen tulee riittää elämiseen.

Palveluololla on pyrittävä siihen, että peruspalkkausta täydentävien palkkausjärjestelmien lisäämisellä nostetaan työntekijöiden ansiotasoa. Järjestelmistä on sovittava yhdessä henkilöstön kanssa niin, että asetetut tavoitteet tukevat palveluprosessien ja toimintatapojen kehittämistä, ja että järjestelmien käyttöönotto on siksi taloudellisesti kannattavaa myös yrityksille. Huomiota kiinnitetään erityisesti siihen, että kaikilla henkilöstöryhmillä on yhtäläiset mahdollisuudet tulospalkkioihin. Täydentävät palkkausmuodot ja esimerkiksi urakka- ja palkkiopalkat eivät myöskään saa heikentää työntekijöiden työhyvinvointia.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Lainsäädäntö saatava velvoittavaksi vähimmäistyöajasta
2. Pääsääntönä on oltava kokoaikatyö, josta voidaan poiketa ainoastaan perustellusta syystä
3. Kaikille henkilöstöryhmille saatava oikeudenmukaiset mahdollisuudet täydentäviin palkkausjärjestelmiin

B. Ostovoimaa on parannettava sosiaalisesti oikeudenmukaisesti

Arvonlisäveroa kehitettäessä pitää ottaa huomioon veron vaikutus hintojen ja kysynnän kautta työllisyyteen palveluololla. Alennetut arvonlisäkannat ovat palveluelinkeinoille suotuisia ja siksi kannattavia. Arvonlisäverokantojen yhtenäistämisen tarkkojen vaikutusten selvittämiseksi tulee kuitenkin tehdä laaja selvitys, jonka pohjalta veron kehittämistä tulee arvioida.

Erilaisten asiakasmaksujen myötä pienituloiset maksavat suhteellisesti enemmän julkisista palveluista. Kun varat julkisten palveluiden tuottamiseen kerätään verotuksella eikä asiakasmaksuilla, jokainen osallistuu niiden tuottamiseen oman tulo-osuutensa verran. Tällöin kustannukset eivät kasva pienituloisille liian suuriksi. Reaaliansioiden kehittymisen on oltava ensisijainen lähde toimeentulon riittävyden takaamisessa sekä ostovoiman parantamisessa. Palkkojen kehityksen on oltava nousujohteista, jotta ehkäistään ostovoiman heikkenemisen negatiiviset vaikutukset palvelualojen kysyntään ja työllisyyteen. Veronkevennyksillä voidaan vaikuttaa ostovoimaan, mutta niillä ei voi korvata palkankorotusten roolia. Kokonaisveroratkaisujen on tuettava palveluiden kysyntää.

Pieni- ja keskituloiset taloudet kuluttavat suuremman osan tuloistaan ja siksi näiden tuloluokkien toimeentulon riittävyys on kokonaiskulutuksen kannalta keskiössä. Alempien tuloluokkien verotaakkaa ei pidä lisätä, vaan verotusta on kehitettävä heitä suosivaan suuntaan tuloverotusta keventämällä.

Kohtuuhintaisen asumisen saatavuutta on edistettävä valtion ja kuntien toimesta. Yleishyödyllistä asumisrakentamista on lisättävä, sillä asumiskuluilla on merkittävä vaikutus pienituloisten ostovoimaan. Samasta syystä työmatkaliikenteen edullisuudesta ja julkisen liikenteen saatavuudesta ei voi tinkiä.

Työnteon tulee olla ensisijainen tulonlähde, ja sen vuoksi ansioturvan pitää säilyä syyperusteisena. Suomalainen sosiaaliturva rakentuu ansioturvan varaan.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Ostovoimaa parannetaan ensisijaisesti palkankorotuksilla
2. Alimpien tuloluokkien verotaakkaa ei lisätä
3. Kohtuuhintaisen asumisen saatavuutta parannetaan ostovoiman turvaamiseksi

3. PALVELUALOJEN RAKENEMUUTOS JA TYÖN MONIMUOTOISTUMINEN

A. Toimialojen menestyminen turvataan

Tavoitteenamme on edistää edustamiemme toimialojen menestymistä ja siten olla mukana luomassa palvelualojen työntekijöille niin uusia työpaikkoja kuin parempia työehtoja ja -oloja. Palvelualojen kehittäminen ja menestyminen edellyttää työn tuottavuuden parantamista hyödyntämällä työntekijöiden osaamista ja kehittämishalukkuutta. Kehittäminen ja menestyminen ei saa tapahtua työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Työhyvinvoinnin parantaminen on palvelualoilla erityisen tärkeää, sillä iso osa tuotetusta arvonnäyksestä on ihmistyön tulosta. Työssään henkisesti ja fyysisesti hyvin voivat työntekijät ovat tutkitusti merkittävässä asemassa tuottavuuskasvua tavoiteltaessa. Alasta riippuen, kolme neljästä palvelualojen työntekijästä olisi valmis tekemään aloitteita töidensä kehittämiseksi tai muuttamiseksi, mutta alle kymmenellä prosentilla työpaikoista kannustetaan työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin.

Laajemman talous- ja työllisyyskasvun saavuttamiseksi on välttämätöntä, että työntekijöiden tuottavuuspotentiaali otetaan työpaikoilla käyttöön ja, että valtion tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotukia kohdennetaan enemmän myös työhyvinvointia ja osallisuutta parantaviin hankkeisiin. Työn tuottavuuden kasvulla on keskeinen vaikutus talouskasvuun.

Työsuhteiden pirstaloituminen hankaloittaa työntekijöiden hyödyntämistä palvelutoiminnan kehittämisessä. Kun työntekijät voivat sitoutua työhönsä täysipainoisesti, voivat he myös antaa parhaan panoksensa toiminnan kehittämiselle ja siten tehokkuus ja palvelutaso paranevat. Osaamisen ja koulutuksen kehittäminen ovat entistä suuremmissa roolissa digitaalisen murroksen jatkuessa ja palvelutarjonnan yksilöllistyessä. Lisäkoulutuksesta on huolehdittava digi- ja kielitaitovaatimusten laajentuessa.

Elinkeinojen toimintaympäristön on oltava ennustettava. Avainasemassa on yksityisen kulutuskysynnän turvaaminen ja parantaminen. Työllisyyden edistämiseen on kiinnitettävä huomiota myös verotuksesta päätettäessä, esimerkiksi sähkö- ja energiaverot, arvonnäyöverot, erilaiset valmisteverot sekä veroluontoiset lupamaksut vaikuttavat palvelualojen työllisyyskehitykseen merkittävästi. Niin kunnallisessa kuin valta-

kunnallisessa päätöksenteossa on varmistettava, ettei toimialoja keskenään, tai toimijoita saman toimialan sisällä, aseteta eriarvoiseen asemaan heistä riippumattomista syistä. Kaavoitukseen ja maankäyttöön liittyviä prosesseja on nopeutettava ja yksinkertaistettava, jotta investointihankkeet saadaan oikea-aikaisesti käyntiin. Kotimarkkinoiden strateginen kehittäminen vaatii tuekseen hallintorajat ylittävän palvelualojen työllisyys- ja kasvuohjelman. Ohjelman valmistamisesta ja tausta-aineistojen keräämisestä vastuu on työ- ja elinkeinoministeriöllä, mutta työssä on oltava mukana laajasti eri ministeriöiden, järjestöjen, tutkimuslaitosten, kuntien sekä yritysten edustajia.

Harmaan talouden lainsäädännöllisiä torjuntatoimenpiteitä on parannettava ja taattava yrityksille terveet markkinat. Tilaajavastuulain tiukentaminen alihankintaketjujen osalta ja alipalkkauksen kriminalisointi ei maksa rehellisille yrityksille mitään, vaan takaa liiketoiminnalle ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiselle samat pelisäännöt. Käteisvaltaisilla harmaan talouden riskialoilla on otettava käyttöön tyyppihyväksytyt kassarekisterijärjestelmät. Rakennusalaalla jo käytössä oleva työntekijöiden veronumerotunniste tulee ottaa käyttöön myös majoitus- ja ravintola-alalla sekä kiinteistöpalveluissa, henkilökunnan turvallisuus huomioon ottaen. Harmaan talouden valvonnan kehittämistä on jatkettava edelleen riskiperusteisuuden suuntaan. Tarkastuskäynnit tulee ensisijaisesti kohdentaa yrityksiin, joissa voidaan tietokantayhteenvedojen perusteella epäillä veronkiertoa tai muita väärinkäytöksiä.

Palvelualojen vetovoimaisuutta on lisättävä helpottamalla työn ja perheen yhteensovittamista muun muassa vanhempainvapaiden ja varhaiskasvatuspalveluiden joustavuutta lisäämällä. Työntekijälähtöistä osa-aikatyötä voidaan lisätä kehittämällä vanhempainvapaajärjestelmää kohti Ruotsin mallia, jossa perheille on hyvin joustavat mahdollisuudet valita omaan arkeensa parhaiten sopivat järjestelyt. Malli tukisi myös parhaiten tavoitetta hoitovastuun tasaisemmasta jakautumisesta. Ruotsissa vanhempainvapaapäivien määrä on pienempi kuin Suomen vanhempainvapaan ja kotihoidontuen yhteenlaskettu ajanjakso, mutta oikeutta voi käyttää joustavasti aina lapsen 8 ikävuoteen saakka, jolloin myös pienten lasten vanhemmilla on paremmat mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä tulotason romahtamatta.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Työn tuottavuutta palvelualoilla parannetaan lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja investoimalla työhyvinvointiin
2. Yritysten toimintaympäristön on oltava ennustettava ja harmaan talouden torjuntaa on suunnitelmallisesti jatkettava
3. Alojen vetovoimaisuutta lisätään helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, karsimalla silpputyötä ja tarjoamalla riittävästi lisäkoulutusmahdollisuuksia

B. Työllisyyttä on parannettava ammatillista osaamista kehittämällä

Ammatillista koulutusta on kehitettävä suuntaan, joka vastaa entistä paremmin työelämän alati muuttuvia tarpeita. Koulutussisältöjen on ennakoitava työelämän muutoksia ja tarjottava osaamista, jolle on kysyntää työmarkkinoilla. Koulutuksen määrällisen resursoinnin suuntaamisessa perusteena on oltava kansallinen koulutuksen ennakointityö.

Osallistumme aktiivisesti sekä nuorisoasteen että aikuisten ammatillisen koulutuksen laadulliseen kehittämiseen ja työelämän osaamistarpeiden ennakointiin yhteistyössä opetushallinnon, oppilaitosten ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Oppisopimus on opiskelumuotona toistaiseksi lähinnä aikuisväestön suosiossa, mutta sitä on kehitettävä myös nuorten opiskelumuotona esimerkiksi ns. 2+1-mallin avulla, jossa nuoren kaksi ensimmäistä opiskeluvuotta tapahtuvat oppilaitosmuotoisesti ja kolmas oppisopimus pohjaisesti työpaikalla.

Työssäoppijoiden, työharjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutettavien tehtävä työpaikalla on oppia, ei korvata vakituista työvoimaa. Laadukas työssäoppiminen onnistuu, kun opiskelija, työnantaja ja oppilaitos tietävät oman roolinsa ja työpaikalla opiskelijaa ohjaa koulutettu ja motivoitunut alansa ammattilainen.

Suomalaisen koulutusjärjestelmän on oltava sellainen, että jokaisella tutkinnon suorittaneella on mahdollisuus jatkaa opintojaan korkeammalla asteella. Koulutusväylien on oltava monipuolisia ja kaikille avoimia.

Elinikäinen oppiminen antaa välineitä selviytyä menestyksellisesti työelämän murrosvaiheista, jonka vuoksi työnantajien on huolehdittava, että yrityksissä panostetaan henkilöstön kehittämiseen. Jokaisella työntekijällä on halutessaan oikeus osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Yhteistoimintalain mukaisten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien teosta ja koulutusten toteutumisesta on pidettävä työpaikoilla kiinni. Korkeaa työllisyysastetta tavoitellessaan suomalaisella yhteiskunnalla on korostunut velvollisuus osallistua elinikäisen oppimisen mahdollistamiseen.

Työttömäksi jäävien uudelleen sijoittumista työelämään parannetaan merkittävästi työelämän tarpeista lähtevällä täydennyskoulutuksella, jossa uutta osaamista rakennetaan vanhan päälle. Työntekijälle on tarjottava koulutusta, joka sisältää uskottavan mahdollisuuden työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden sisältö ja tarve pitää arvioida yksilöllisesti työttömän tilanne huomioiden.

Työttömän ensisijainen tehtävä on hakeutua töihin, mitä yhteiskunta voi tukea aktiivisen työvoimapolitiikan keinoin. Työttömäksi jäävän on saatava tukea työllistymisen helpottamiseksi heti työttömyyden alkuvaiheessa, sillä mitä pidempään työttömyys jatkuu, sitä vaikeampaa työllistyminen on. Työnantajien on kannettava vastuuta irtisanotuista työntekijöistään, esimerkiksi tarjoamalla heille muutuskoulutusta yhteistoiminnassa työvoimahallinnon kanssa.

Yhteiskunnan on huolehdittava kaikkien ikäluokkien mahdollisuudesta tarjota työpanostaan työmarkkinoilla ja kiinnittää erityisesti huomioita ikääntyneiden työnhakijoiden muita huonompaan asemaan.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Nuorisoasteen ja aikuisten ammatillisen koulutuksen laadullinen kehittäminen
2. Oppisopimuksen kehittäminen nuorten opiskelumuotona
3. Työnantajan vastuun nostaminen elinikäisessä oppimisessa

C. Työehtosopimuksia uudistettava vastaamaan elinkeinojen ja ammattien muutoksia

Työelämä ja palveluelinkeinot muuttuvat jatkuvasti, jonka vuoksi palvelualojen työehtosopimuksia on uudistettava. Eri elinkeinot ja alat limittyvät ja yhdistyvät toistensa kanssa. Ammatit monimuotoistuvat, kun vanhoja ammatteja katoaa ja uusia syntyy. Palveluita halutaan sekä kuluttaa että tarjota ympärivuorokautisesti.

Muutoksiin on kyettävä vastaamaan työntekijöiden asemaa heikentämättä. Yleissitovat työehtosopimukset asetettavat edelleen minimitasot, joita ei voida alittaa. Paikallinen sopiminen ja työn monimuotoistuminen eivät saa uhata työehtosopimusten yleissitovuutta. Jos paikallisella toisin sopimisella voidaan saavuttaa työehtosopimuksen mahdollistamista asioista sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta hyvä lopputulos, on paikallinen sopiminen perusteltua. Keskeistä on, että lopputulos on kaikkien osapuolten hyväksymä, eikä työnantajan sanelulla syntynyt. Työehtosopimuksia tehtäessä on myös määriteltävä, mitkä asiat ylipäänsä ovat sellaisia, joista voidaan sopia paikallisesti toisin. Työehtosopimusten yleissitovuuden säilyttämisestä pitää huolehtia.

Paikallisesti sovittavat asiat ovat ajoittain sellaisia, että niistä voidaan sopia alueellisesti laajaakin työntekijäjoukkoa koskien, esimerkiksi pääluottamusmiehen kanssa, mutta usein sellaisia, jotka sovitaan työpaikantasolla. PAMin työntekijöiden pitää olla aiempaa enemmän luottamusmiesten tukena koko Suomessa ja neuvonantajana sopimusneuvotteluissa. Luottamusmiesten ja liiton henkilökunnan valmiutta paikalliseen sopimiseen on lisättävä ja PAM on tarvittaessa heidän tukena paikallisessa sopimisessa. Edellytämme, että työmarkkinaosapuolet rakentavat yhteistyössä paikallisen sopimisen periaatteet sekä selkeämmät roolijaot, jotka mahdollistavat turvallisen ja menestyksellisen paikallisen sopimisen työehtosopimuksen mahdollistamista ja rajaamista asioista. Tällä hetkellä paikallisesta sopimisesta on yhtä monta tulkintaa kuin on tulkitsijoita.

Toimialarakenteiden muuttuessa ja työehtosopimusten soveltamisalojen hämärtyessä on kyettävä rakentamaan liitovetoisesti myös yrityskohtaisia kokonaisuuksia työntekijöiden edunvalvonnan turvaamiseksi. Yrityskohtaisen edunvalvonnan perustana ovat hyvät neuvotteluyhteydet alojen suurimpiin toimijoihin ja heidän toimintansa tuntemus.

Tarvitaan parempaa muutosten ennakkointia, sillä muutosvauhdin voi olettaa kiihtyvän. Palvelualoille syntyy esimerkiksi digitalisaation myötä uusia ammatteja ja robotisaatio muuttaa olemassa olevia. Kun työntekijöille tarjotaan riittävästi koulutusta, pystyvät he vastaanottamaan muutoksen nykyistä paremmin ja siirtymään uusin tehtäviin. Työehtosopimusten uudistamisessa huomioitava elinkeinojen sisällä ja välillä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset. Meidän on kyettävä vastaamaan työehtosopimusten turvin ammattien muutoksiin muun muassa tilanteessa, jossa yritys yhdistää perinteisiä eri TES:ien ammatteja yhdeksi toimenkuvaksi. PAM suhtautuu kriittisesti eri työehtosopimusten mukaisten töiden yhdistämiseen ja tähän liittyvään tes-shoppailuun kielteisesti. Ennakoinnin onnistuminen vaatii, että tiedonsaantia työpaikoilta ja yrityksistä parannetaan. Liiton ja luottamushenkilöiden välisen vuoropuhelun on aiempaa enemmän oltava aktiivista ja informatiivista. PAM varmistaa eri sopimusalojen asiantuntemuksen ja hiljaisen tiedon säilymisen henkilö- ja organisaatiomuutoksista huolimatta.

Lisäksi palkkaus- ja työaikajärjestelmiä on kehitettävä elinkeinojen ja ammattien muuttuessa. Samoin kuin työehtosopimusten sisältöä pitää selkeyttää vastaamaan paremmin muuttuvia tarpeita. Toisiaan tukevien alojen työehtosopimusten päättymisajanjaksoja tulisi strategisesti yhtenäistää.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Luottamusmiesten valmiutta paikalliseen sopimiseen lisätään
2. Työmarkkinaosapuolet rakentavat yhteistyössä paikallisen sopimisen periaatteet
3. Työehtosopimusten kykyä muutosten ennakointiin terävöitetään

4. JÄRJESTÄMINEN

A. Järjestämisodeologian vieminen työpaikoille

Vahvuutemme perustuu vahvoihin työpaikkoihin, jotka ovat järjestäytyneiden työntekijöiden muodostamia liiton perusyksiköitä. Työntekijöiden yhteinen voima mahdollistaa paremman työelämän rakentamisen aina työpaikkatasolta työehtosopimukseen ja lainsäädäntöön asti, jonka vuoksi työpaikkoja on vahvistettava järjestämisodeologian mukaisesti. Järjestämisellä tarkoitetaan järjestäytyneiden työpaikkojen luomista työntekijöiden oman voiman kasvattamisen kautta.

Liiton voima perustuu jäseniin, jotka ovat halukkaita ja kykeneviä vaikuttamaan omaan sekä yhteiseen tulevaisuuteen. Yhteisen toiminnan kautta vaikutetaan juuri niihin asioihin, jotka kullakin työpaikalla ovat tärkeitä. Toimijoina ovat järjestäytyneet työntekijät luottamusmiesten johdolla, joiden tukena on liiton henkilökuntaan tai vapaaehtoisiin kuuluva järjestäjä. Järjestäminen ei keskity vain järjestäytymisasteen nostamiseen, vaan kokonaisuutena työntekijöiden voiman kasvattamiseen. Keskiössä ovat työpaikan huolenaiheiden löytäminen ja niihin vaikuttaminen yhteisen toiminnan kautta. Toiminta on aina suunnitelmallista, aika-aulutettua ja tavoitteellista. Pam huolehtii tarvittavista resursseista tavoitteen toteuttamiseksi.

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat työpaikkojensa avainhenkilöitä, joiden tukena ovat järjestäytyneet työntekijät. Tätä tuetaan myös järjestämiskoulutuksella, jota tarjotaan niin työpaikkojen luottamushenkilöille kuin ammattiosastojen aktiiveille ja muille vapaaehtoisille. Tavoitteena on, että jokaisella pamilaisella työpaikalla on tulevaisuudessa luottamushenkilöorganisaatio sekä työntekijöiden muodostama jäsentiiimi, joka käsittelee työyhteisön asioita. Järjestäytyneellä työpaikalla enemmistö työntekijöistä on järjestäytynyt, luottamushenkilöorganisaatio toimii, jäsentiiimi on perustettu, työntekijöistä merkittävä osa on aktiivisia ja työntekijöiden yhteinen valmius mahdollistaa työntekijälähtöisen sopimisen. Tavoiteohjelmakaudella kartoitetaan ja kontaktoidaan kaikki yli 50 työntekijän työpaikat pamilaisen järjestäjän toimesta.

Ammattiosastojen vahva rooli määrittyy myös työpaikkojen ja niiden tukemisen kautta. Järjestäminen on alueellisen, paikallisen ja työpaikkakohtaisen toiminnan ydin. Sillä mahdollistetaan tasa-arvoinen paikallinen ja yritysکوhtainen sopiminen, jossa työntekijät ovat joukkona sopimassa työelämän parannuksista omista lähtökohdistaan.

Luottamusmiesjärjestelmiä kehitetään työntekijöiden lähtökohdista yhdessä työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja työnantajien kanssa niin, että yhä useammalla luottamusmiehellä on tulevaisuudessa aito mahdollisuus olla osa työntekijöiden arkea. Suurien, jopa maakuntarajat ylittävien luottamusmiesalueiden si-

jaan, suositetaan pienempiä luottamusmiesalueita. Suurempia kokonaisuuksia varten käytetään mahdollisuuksien mukaan pääluottamusmiesjärjestelmiä. Luottamusmiesten toimintaedellytyksiä sekä asemaa parannetaan työpaikkakohtaisilla jäseniimeillä ja korkealla järjestäytymisasteella.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Järjestäytyneiden työpaikkojen määrä lisääntyy
2. Yritys- ja työpaikkatasolla tapahtuvan työntekijälähtöistä sopimisvalmiutta parannetaan
3. Luottamusmiesten asemaa vahvistetaan

5. TYÖMARKKINOIDEN TASA-ARVO

A. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta on parannettava

Palvelualat toimivat työmarkkinoiden sisääntuloväylänä isolle osalle nuorista ja maahanmuuttaneista työntekijöistä. Samat työntekijäryhmät ovat puutteellisten työelämätietojen tai -valmiuksien vuoksi alttiita erilaisille työ- ja palkkaehtojen rikkomisille. Tasa-arvoinen kohtelu ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen ovat jokaisen jakamattomia perusoikeuksia, riippumatta muusta yhteiskunnallisesta statuksesta tai kyvystä itse hoitaa omaa etuaan. Alipalkkaus on kriminalisoitava, vähintään lakisääteisen työterveyshuollon toteutuminen on varmistettava ja prosesseja on nopeutettava työvoimahallinnossa ja koulutusta tarjoavissa tahoissa, jotta heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämävalmiuksia saadaan parannettua. Työvoimahallinnon tarjoamien työpaikkojen tulisi ensisijaisesti olla vakituisia ja kokoaikaisia. Työttömällä tulisi olla oikeus kieltäytyä nollasopimuksista ja muista epätyypillisistä työsuhteista ilman pelkoa sanktioista.

Osa- tai kokoaikaisen työttömyyden aikana sosiaaliturva perustuu tarveharkintaan ja sen tulee kohdentua oikeudenmukaisesti. Perustasoa olevien tukien tulee painottua pienituloisiin ja ansiosidonnaisten etuuksien taso tulee säilyttää. Palkkatulojen, tulonsiirtojen ja palvelumaksujen yhteensovittamista on jatkettava, jotta myös pienipalkkaisen työn vastaanottaminen on kannattavaa. Vaihtoehtoista perustulomallia tulee kehittää ja tarvittaessa järjestää kokeilu, jonka pohjalta sosiaaliturvajärjestelmää voidaan myös muokata. Lähtökoh- ta on aina oltava, että omalla työllään voi tulla toimeen.

Aktiivisella työvoimapolitiikalla työttömyysaika voidaan tehokkaasti lyhentää. Uranvaihtopalveluita on oltava riittävästi tarjolla ja ammatillisen lisäkoulutuksen sekä työvoimapoliittisen koulutuksen on tähdättävä uudelleentyöllistymiseen. Yhteistyötä yritysten kanssa on paikallisesti lisättävä, jotta tiedossa on mahdollisimman tarkasti, mitä odotuksia haettavalle työvoimalle asetetaan. Työvoiman saatavuuden tarveharkinnan poistamiselle ei ole perusteita. Liiton maahanmuuttopoliittisen ohjelman 2015-2019 mukaisesti pyrimme kehittämään alueellisia sekä valtakunnallisia verkostoja, joiden kautta maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kynnys osallistua liiton toimintaan on mahdollisimman alhainen.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työelämävalmiuksia ja -tietoja parannetaan
2. Työvoiman saatavuuden tarveharkinta säilyy
3. Työttömyyden kestoa lyhennetään laadukkaalla työvoimapolitiikalla

6. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

A. Työntekijöiden työarkea on parannettava sekä lähiesimiestyötä ja johtamiskäytäntöjä on kehitettävä

Palvelualojen työntekijöillä on oikeus tehdä työtään turvallisessa ja terveellisessä työympäristössä ja kannustavassa työyhteisössä oikeudenmukaisesti johdettuna ja tasapuolisesti kohdeltuna. Tehokkuutta ei saa lisätä työturvallisuuden kustannuksella. Työhyvinvointi ja työntekijöiden jaksaminen rakentuvat monista tekijöistä, kuten johtamisesta ja esimiestyöstä, työterveyshuollon toimenpiteistä, työturvallisuusmääräysten noudattamisesta, työpaikan työilmapiiristä ja työntekijöiden jaksamisesta sekä lakien ja työehtosopimusten noudattamisesta sekä työntekijöiden mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisöön. Työnantajien on mitattava työhyvinvoinnin määrää ja huomioitava sen positiivinen taloudellinen vaikutus.

Me vaadimme, että työpaikalla noudatetaan työturvallisuusmääräyksiä ja alaa koskevia työehtosopimuksia ja, että työpaikoille on valittu luottamushenkilöt. Työsuojeluhenkilöstö ja luottamushenkilöt ovat keskeiset toimijat työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämisessä. Työnantajat tulee voida saattaa velvollisuuksien laiminlyönneistä vastuuseen nykyistä ankarammin. Kustannussäästöjä haettaessa ei saa ohittaa lakeja tai olemassa olevia sopimuksia. Yksintyöskentelyssä turvallisuus on aina taattava. Palvelualojen työ on sekä fyysisesti että henkisesti raskasta ja sitä tehdään kaikkina vuorokaudenaikoina ja usein vuorotyönä. Erityisen ongelmallisia työntekijöiden työsuojelun kannalta ovatkin työaikaan, työvuorojen välisiin lepokoihin ja työn tauotukseen liittyvät kysymykset. Myös työmäärä on voitu mitoittaa työaikaan nähden niin suureksi että työkuormitus muuttuu kohtuuttomaksi.

Työhyvinvointia edistetään erityisesti työpaikka- ja yritystasolla ja se on nähtävä osana työntekijöiden edunvalvontaa. Palvelualojen esimiestoiminnan kehittämisen tulokset näkyvät jäsentemme työpaikoilla työhyvinvoinnin kohentumisena ja antavat mahdollisuuden myös yhteistyöhankkeiden ja yrityskohtaisten kehittämishankkeiden toteuttamiseen. Liiton kaiken sopimustoiminnan lähtökohtana tulee olla työntekijöiden ansiotason ja etujen turvaaminen niin, että työntekijöiden turvallisuus ja terveys eivät vaarannu. Palvelualoilla on oltava laadukas, ennaltaehkäisevä ja kaikille samantasoinen työsuhteen laadusta ja kestosta riippumaton sairaanhoidon sisältävä työterveyshuolto, joka on käytettävissä kaikkina viikonpäivinä. Työterveyshuollon on seurattava työntekijöiden työkykyä ja vaikutettava siihen, että työntekijät voivat työskennellä eläköitymiseen saakka mahdollisimman terveinä.

Lähiesimiesten toimintatavoilla on suuri merkitys hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin kehittymisessä ja työsuojeluongelmien ratkaisussa. Työntekijät tarvitsevat työhönsä hyvän perehdytyksen, jatkuvaa koulutusta ja sekä mahdollisuuden työnsä kehittämiseen. Osaava ja työhönsä motivoitunut työntekijä tekee työnsä tehokkaasti ja tuloksellisesti. Säännölliset kehityskeskustelut, joiden tuloksia seurataan, ohjaava palaute ja oikeudenmukaiset, henkilökohtaiseen työsuorituksen arviointiin perustuvat palkitsemisjärjestelmät. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu työvuorosunnittelussa ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa ovat hyvän johtamisen ja esimiestyön välineitä. Kehityskeskusteluissa on huomioitava työntekijän ikääntyminen ja yleinen terveys sekä niiden mahdolliset vaikutukset työtehtävän sisältöihin. Työpaikoille on laadittava kattavat ikäohjelmat, jotka sisältävät mm. toimenpiteitä ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Työntekijöiden kuntoutusetuuksista ja muista työuraa tukevista toimenpiteistä, kuten vuorotteluvapaasta ei saa leikata.

Vaadimme, että yksityisten palvelualojen esimiestyötä kehitetään ja olemme kumppanina mukana kehittämistyössä niin työnantajien kuin muiden esimiesliittojen kanssa. Työyhteisökehittämisen ja työnohjauk-

sen avulla parannetaan työntekijöiden työhyvinvointia, kehitetään johtamiskäytäntöjä ja tuetaan lähiesimiestyötä.

PÄÄMÄÄRÄN KESKEISIMMÄT TAVOITTEET:

1. Työnantajien on panostettava työhyvinvoinnin kehittämiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen sekä ennaltaehkäisevään, kaikille samantasoiseen työterveyshuoltoon
2. Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa liiton edunvalvontaa.
3. Laadukas esimiestyö ja sen kehittäminen on saatava työhyvinvoinnin tueksi

