



**PAMIN TAVOITEOHJELMA
2020-2024**

PAMIN TAVOITEOHJELMA 2020-2024

Sisällys

Johdanto	5
1 Paras palvelu syntyy ihmisistä	7
2 Uudistuva sopimusjärjestelmä	11
3 Sosiaalinen vastuu yritysten menestystekijänä	15
4 Sivistyksellisen pohjan ja jatkuvan oppimisen kehittäminen	19
5 Inhimillinen yhteiskuntamalli	23
6 Moninaistuva jäsenistö ja kehittyvä edunvalvontajärjestö	27

Johdanto

Palvelualojen ammattiliitto PAM on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto, joka työelämän asiantuntijana parantaa heidän toimeentuloa, työsuhteturvaa ja elämisen laatua.

Tässä tavoiteohjelmassa linjataan päämääriä ja keinoja liiton tulevalle toiminnalle.

Keskeisessä osassa on kunnollinen toimeentulo yksityisillä palvelualoilla työskenteleville. Millaisia olosuhteita ja toimia se vaatii onnistuakseen? Sitä, parempaa työsuhteturvaa ja elämisen laatua tässä ohjelmassa pohditaan useammasta näkökulmasta.

Kyse on alojemme töiden ja tekijöiden arvostuksesta, työehdoista ja niistä sopimisen tavoista, yrityksien toimintaa ohjaavista arvoista, koulutuksesta, koko yhteiskunnan pelisäännöistä sekä tietenkin suunnasta, johon omaa liittoamme kehitämme.

Tavoiteohjelmasta päätettiin liittokokouksessa, joka järjestettiin Helsingin Messukeskuksessa 4.–6.6.2019.



1 PARAS PALVELU SYNTYY IHMISSISTÄ

Palvelualojen yritysten menestyminen riippuu vahvasti siitä, kuinka ne onnistuvat palvelemaan asiakkaansa. Palvelualojen ammattilainen tuntee asiakkaiden odotukset, ja tätä osaamista yritysten kannattaa hyödyntää entistä vahvemmin. Tulevaisuudessa palvelualojen ammattilaisten osaamisvaatimukset kasvavat työn muutoksen mukana, kun laadukasta palvelua odotetaan ympäri vuorokauden ja vuoden jokaisena päivänä. Hyvä palvelu syntyy tyytyväisistä työntekijöistä. Tyytyväisyys edellyttää riittävää toimeentuloa, kannustavaa työilmapiiriä ja asianmukaisia työskentelyolosuhteita. Työnantajien kanssa meillä on yhteinen tavoite saada alan elinkeinot menestymään, mutta ei kuitenkaan keinolla millä hyvänsä.

Hyvä palvelu edellyttää sen tekijöiltä korkeaa ammattitaitoa, joka syntyy koulutuksesta, kokemuksesta ja halusta tehdä palvelutyötä. Työntekijöiden korkea ammattitaito ei yksin takaa hyvää palvelukokemusta asiakkaalle, vaan yrityksen on sen lisäksi kehitettävä toimintaansa yhdessä työntekijöidensä kanssa, luotava työntekijöille kunnollisia työntekoe-dellytyksiä, tarjottava perehdytystä koko työsuhteen ajan ja riittävät toimeentulon sekä hyvät työsuhteen ehdot. Työntekijät odottavat työnantajaltaan myös arvostusta ja kun-nioitusta, jotta he haluavat antaa oman ammattitaitonsa ja sitoutua yritykseen.

Työn murroksessa palvelutyö muuttuu, ei katoa. Ei ole yrityksiä ilman palvelua eikä pal-veluosaamista ole kaikilla. Laadukas palvelu yritysten kilpailuvalttina korostuu, kun itse teknologia ei enää anna jatkossa erityistä kilpailuetua. Osaamisvaatimukset palvelualoilla lisääntyvät ja vahva palveluidentiteetti rakennetaan niin työssä kuin alan koulutuksessa. Tulevaisuudessa palveluammattilainen osaa käyttää entistä paremmin teknologiaa avuk-seen luodessaan asiakkaille parhaan mahdollisen palvelukokemuksen.

Palveluammattilainen on asiantuntija, jolla on valmiudet tunnistaa asiakkaan odotuk-set ja tarpeet. Työntekijät ovat yrityksen voimavara palvelujen tekijänä ja kehittäjänä, ja he mahdollistavat yrityksen tuottavuuden ja tuloksen paranemisen. Tämän takia myös työntekijän jaksamisesta on huolehdittava ja työstä on saatava rakentavaa palautetta. Viisaat työnantajat hyödyntävät pamilaisten ammattitaitoa nykyistä paremmin yritys-ten kehittämisessä sekä päätöksenteossa.

Työntekijöiden osallistuminen yrityksen päätösten tekoon ja niiden toimeenpanoon sekä oman työnsä ja yrityksen toimintatapojen kehittämiseen parantaa siis yritysten tuotta-vuutta. Lisäksi työ on silloin monipuolisempaa ja mielekkäämpää. Osallistuminen myös sitouttaa työntekijät yrityksen valintoihin.

PAMin tavoitteena on vahvistaa palvelualojen ammattilaisten mahdollisuuksia vai-kuttaa omaan työhönsä sekä työpaikkansa päätöksiin ja kehitystyöhön. Tavoitteena on myös lisätä palvelutyön ja sen tekijöiden arvon ymmärrystä ja arvostusta samalla osoittaen, että uudet teknologiat ja laadukas palvelu kuuluvat yhteen.

Hyvä palvelu vaatii myös sitä tukevan ympäristön, jossa työntekijät pystyvät työsken-teleeseen olosuhteissa, joissa heillä on asianmukaiset työvälineet ja ergonomiset työ-välineet, työskentelymahdollisuudet ja -menetelmät, heidän kokonaisvaltaisesta hyvin-voinnistaan huolehditaan ja heidän ei tarvitse kokea turvattomuutta. Tulevaisuudessa tuottavuuden kehittäminen vaatii vahvempaa investointia työntekijöiden työskente-lyolosuhteisiin ja työhyvinvointia edistäviin työsuhteen etuihin.

Yrityksen tuottavuudesta ja tuloksesta on palvelutyön tekijän saatava nykyistä suu-rempi osuus. Palvelutyön vaativuuden ja työssä tapahtuvien muutosten on vaikutettava vahvemmin palkkaan ja työehtoihin. Myös palvelualojen vetovoimaisuuden nostaminen edellyttää työntekijöiden toimeentulon paranemista. Palvelualoilla on löydettävä myös keinoja parantaa työntekijöiden mahdollisuutta suunnitella elämänsä työn ulkopuolella. Työntekijöillä on oltava mahdollisuus vaikuttaa entistä enemmän muun muassa työaikoi-hinsa.

PAMin tavoitteena on parantaa palvelualoilla työskentelevien työehtoja. Autamme työntekijöitä kehittämään osaamistaan ja selviämään muuttuvien työnkuvien, teh-tävien ja välineiden sekä muuttuvan työn tekemisen ja tarjoamisen maailmassa. Lisäksi vaikutamme sääntelyyn, jotta työntekijöiden oikeudet ja elämisen edellytyk-set toteutuvat muuttuvassa työelämässä.

Yrityksillä on oikeus odottaa yhteiskunnalta yritystoiminnan mahdollistavaa, tasapuo-lista lainsäädäntöä ja sääntelyä, joka takaa tasapuolisen kilpailutilanteen myös palkkojen ja työehtojen osalta. Yrityksillä on oikeus odottaa myös yhteiskunnan panostusta pal-velualojen elinkeinojen kehittämiseen, joka näkyisi muun muassa nykyistä suurempina yhteiskunnan investointeina tutkimukseen ja kehitykseen.

PAMin tavoitteena on palvelualojen elinkeinojen menestyminen ja kehittyminen, jota teemme vaikuttamalla yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja sääntelyyn.



2 UUDISTUVA SOPIMUS- JÄRJESTELMÄ

Työn monimuotoistuminen, jopa uudelleen määrittäminen tarkoittavat työsuhteiden laadun erilaistumista, työsuhteiden osittaista korvautumista muilla rakenteilla sekä ammatinkuvien hämärtymistä. Siksi sopimusjärjestelmänkin on uudistuttava, ja PAM on sen aktiivinen kehittäjä ja sopija. PAMin peruslähtökohta on, että riippumatta työsuhdemuodosta huolehditaan työntekijöiden vähimmäistyöehdoista, kunnollisista työolosuhteista sekä työhyvinvoinnista myös tulevaisuudessa.

Digitalisaatio ja sen mahdollistama globaali kilpailu määrittävät entistä voimakkaammin työehtojen sääntelyä ja muuttavat työn tekemisen olosuhteita. Automatisaation myötä osa perinteisistä töistä katoaa. Joustavat työvoiman käytön muodot yleistyvät: esimerkiksi osa-aikaisten palkansaajien määrä on kasvanut koko 2000-luvun. Alustatalous luo kokonaan uudentyyppisiä työsuhteiden muotoja, jotka uhkaavat vyöryttää yrittäjäriisiä sekä vastuuta työhyvinvoinnista ja palkkaperusteisesta sosiaaliturvasta työntekijälle itselleen.

Työn murros tarjoaa myös monia mahdollisuuksia. Alustojen kautta tarjoutuu lukuisia uusia työtilaisuuksia. Parhaimmillaan moninaistuvat tehtäväkokonaisuudet ja älykkään teknologian ja työn yhdistelmät rikastuttavat työtä. Jotta muutokseen liittyvä potentiaali voidaan hyödyntää, tulee myös työn teettämisen sääntelyjärjestelmää kehittää jatkuvasti niin, että työn murros ei tarkoita työntekijöiden hyväksikäytön lisääntymistä. Muutosta tuetaan turvaamalla työn tekijöille kunnolliset vähimmäistyöehdot ja työolosuhteet.

PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmää päivitetään työntekijöiden, työnantajien ja valtiovallan jatkuvalla yhteistyöllä koko yhteiskunnan kannalta kestävä muutoksen mahdollistamiseksi. Työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökoh- tana tulee olla edelleen työntekijöiden suojelu, mikä pamilaisten kannalta tarkoittaa eritoten toimeentulon takaavien työsuhteiden turvaamista.

Työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot määräytyvät työlainsäädännön ja sitä täydentävän työehtosopimusjärjestelmän kautta. Työehtosopimusten piirissä on noin 90 % palkansaajista. Nykyisellä työehtosopimusjärjestelmällä on pystytty kaventamaan miesten ja naisten välisiä palkkaeroja sekä estämään epätervettä kilpailua palkoilla ja työehdoilla. Näin yhtäläinen työehtojen vähimmäistaso on voitu turvata muun muassa sellaisille työntekijäryhmille, joilla on muita heikommat mahdollisuudet valvoa omia oikeuksiaan. Lisäksi kunnolliset vähimmäisehdot ovat osaltaan luoneet edellytyksiä työn tuottavuuden kehittymiselle ja taanneet korkean työn laadun.

Nykyistä sopimusjärjestelmää kuitenkin haastaa yritystoiminnan kansainvälistyminen ja polarisoituminen. Toisaalta ihmisten yksilöllisyys vahvistuu, minkä myötä työehdoista sopimisella tulisi osaltaan pystyä luomaan merkityksiä työyhteisöille. Paikallisen tason yhteistoiminnalla voidaan parhaimmillaan vastata näihin molempiin: huomioida erilaisten yritysten tarpeita ja lisätä samalla henkilöstön osallisuutta omien työehtojensa kehittä- jinä järjestäytyneinä työyhteisöinä, joissa luottamusmiehet ja jäsentiiimit toimivat aktiivi- sina sopimisen mahdollistajina.

PAMin tavoitteena on, että työehtosopimuksilla määritetään sellainen työehtojen vähimmäistaso, joka turvaa työntekijöiden toimeentulon ja kunnolliset työolosuh- teet. Työntekijöiden ja yritysten kannalta parempien kokonaisuuksien saavuttami- seksi hyödynnetään paikallista sopimista. Järjestäytyneille työpaikoille voidaan antaa laajemmat paikallisen sopimisen mahdollisuudet.

Työsuhdemuotojen ja työnkuvien moninaistumisen myötä ei voida aina yksiselitteisesti määrittää, noudatetaanko työssä työehtosopimusta tai ylipäänsä työelämää koskevaa lainsäädäntöä. Nykyinen sopimusjärjestelmä huomioi huonosti erityisesti palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon jääviä työn teettämisen tapoja. Myös tarpeet työn teettämi- sen ehtojen sääntelylle voivat poiketa perinteisistä sopimusmalleista: esimerkiksi jo tällä hetkellä työntekijän ansio voi muodostua tuloksen perusteella sen sijaan, että palkkaa maksettaisiin työn tekemiseen käytetyn ajan mukaan.

PAMin tavoitteena on olla määrittelemässä sellaisia uusia sopimisen mekanismeja, jotka huomioivat myös uudet työn teettämisen muodot.



3 SOSIAALINEN VASTUU YRITYSTEN MENESTYS- TEKIJÄNÄ

Voiko yritystä kutsua vastuulliseksi, mikäli sen työntekijät eivät tule toimeen työstä saamallaan palkalla? Ei voi. Vastuullinen yritys ymmärtää, että hyvän taloudellisen tuloksen takana ovat hyvinvoivat ja työnantajaansa sitoutuneet työntekijät. Yrityksen kilpailuetu syntyy tulevaisuudessa parantamalla palvelua ja kehittämällä uutta. Aina on kuitenkin huolehdittava, että asiakkaille tuotettavien tuotteiden ja palveluiden taustalta löytyvät reilut, oikeudenmukaiset ja ihmisoikeuksia kunnioittavat toimintatavat.

Yritysten yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan kestävän kehityksen periaatteiden ja päämäärien huomioimista sekä toteuttamista yritystoiminnassa. Se jaetaan usein kolmeen, eli taloudelliseen, ekologiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen. Julkisuudessa puhutaan paljon taloudelliseen vastuuseen liittyvästä kannattavuudesta ja veron maksusta sekä ekologisesta vastuusta, johon kuuluvat luonnonvarojen kestävä käyttö ja materiaalien kierrätys. Sen sijaan sosiaalinen vastuu on jäänyt muita pienemmälle huomiolle. Sitä on tarkasteltu lähinnä kehittyvien maiden työolojen sekä kansainvälisten alihankintaketjujen osalta. Sosiaalinen vastuu koskettaa kuitenkin myös Euroopan Unionissa sekä Suomessa toimivia yrityksiä. Siihen kuuluvat oikeudenmukaiset ja ihmisoikeuksia kunnioittavat toimintatavat, reilut työelämän käytännöt ja työntekijöiden hyvät työolosuhteet.

Yritysten sosiaalisen vastuun painottaminen myös Suomessa antaa usein totuttua laajemman näkökulman työhyvinvointiin, työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen. Se mahdollistaa yrityksessä työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnalla työolojen ja työehtojen tason nostamisen yli minimin. Vastuullinen yritys ymmärtää, että sen hyvän taloudellisen tuloksen takana ovat hyvinvoivat ja työnantajaansa sitoutuneet työntekijät. Työntekijöille vastuullisuus näkyy parempana ja kannustavana palkkana, tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena kohteluna, hyvinä koulutusmahdollisuuksina, toimivana työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisena, sujuvana yhteistoimintana sekä muina vapaaehtoisina toimenpiteinä, jotka ylittävät lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista tulevat vaatimukset.

Vastuullisesti toimivat yritykset eivät pyri saavuttamaan tuottoa hinnalla millä hyvänsä. Ne ottavat toiminnassaan huomioon, kuinka toimet vaikuttavat työntekijöihin, asiakaisiin, sidosryhmiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan. Vastuullisesti toimivan yrityksen yhteistoiminta ja tiedottaminen yritys vastuusta on avointa, ne noudattavat sovittuja pelisääntöjä ja edistävät reilua kilpailua. Ne eivät hae kilpailuetua esimerkiksi vastuuttomista alihankintaketjuista, alipalkkauksesta tai veronkierrosta.

Sosiaalisen vastuunkannon valvontamekanismeja tulee kehittää. Jos valvontaa ei ole, jää sosiaalinen vastuu vapaaehtoiseksi.

Vastuullinen yritystoiminta muodostaa kilpailuedun, joka vaikuttaa myönteisesti yrityksen imagoon, brändiin ja työnantajakuvaan sekä vahvistaa yrityksen asemaa markkinoilla. Vastuullisesti toimiva yritys on myös houkuttelevampi työnantaja.

PAMin tavoitteena on, että Euroopan Unionissa ja Suomessa toimivat yritykset ymmärtävät, että kannattava ja kestävä liiketoiminta perustuu sosiaalisesti vastuulliseen toimintaan. Näissä yrityksissä yhteistoiminnan toimintaedellytyksiä parannetaan, jotta pystytään edistämään sosiaalisen vastuun toteutumista.

Digitalisaatio mullistaa liiketoimintaa. Sen myötä maiden väliset rajat ovat entisestään madaltuneet. Työ ja pääomat liikkuvat nopeasti maasta toiseen. Kansainvälistymisen myötä tuotantoketjuista on tullut yhä pidempiä ja alihankintojen sekä monikansallisten yritysten määrä on kasvanut myös Suomessa. On syntynyt nopeasti jättimäisiä alustamaisesti toimivia yrityksiä, joiden toimintatapoja olemassa olevan lainsäädännöllä on ollut vaikea valvoa ja jotka haastavat voimallaan paikallista poliittista päätöksentekoa. Näiden muutosten myötä ihmisten on yhä vaikeampaa saada tietoa siitä, minkälaisissa olosuhteissa, millaisella palkalla ja työehdoilla tuotteet ja palvelut on tuotettu.

Monet Suomessa toimivat yritykset hyödyntävät jo toiminnassaan yhteiskuntavastuun kansainvälisiä mittareita ja standardeja, jotka eivät kuitenkaan kerro riittävästä vastuullisuudesta. Vastuulliseksi itseään mainostavien yritysten joukossa on myös niitä, joiden vastuullisuus on vain lakien noudattamista. On tärkeää huolehtia, ettei ympäristöasioissa tuttu viherpesu siirry sosiaalista vastuuta käsittelevään keskusteluun ja anna vääriä mielikuvia yritysten toiminnasta. Tuotteiden ja palveluiden tuottamiseen liittyvän tiedon, myös sosiaalisesta vastuusta koskevan, tulee olla kaikkien kiinnostuneiden saatavilla ja ymmärrettävää.

PAMin tavoitteena on, että Suomessa yritysten vastuullisuuteen liittyvä brändäys perustuu faktoihin.

Työmarkkinoiden sääntelyn purun ja uusien työnteon tapojen yleistymisen myötä yritysten sosiaaliseen vastuuseen on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota. Esimerkiksi globalisaation, digitalisaation sekä alusta- ja jakamistalouden kasvu eivät saa johtaa tilanteeseen, jossa sääntelyä ja työehtosopimuksia ei ole, tai jossa samaa työtä tehdään erilaisilla ehdoilla.

Maasta riippumatta inhimilliset työolot ja työntekijöiden oikeudet takaa järjestäytyneet työntekijät, jotka ovat jäsenenä vahvassa ja itsenäisessä ammattiliitossa. Ammattiliittojen kansainvälisen yhteistyön kautta on mahdollista neuvotella esimerkiksi monikansallisten yritysten kanssa puitesopimuksia, joissa korostetaan työelämän perusoikeuksia, kuten järjestäytymisvapautta ja neuvotteluoikeutta.

PAM vahvistaa ammattiyhdistysliikkeen kansainvälistä yhteistyötä sekä tukee kehittyvien maiden demokraattisia ja vapaita ammattiliittoja, jotta globalisaation ja teknologisen kehityksen tuomat hyödyt jakautuvat tasavertaisesti yrityksille, työntekijöille ja yhteiskunnalle. Kaikkialla maailmassa jokaisella tulee olla mahdollisuus työskennellä vähintään säällisissä oloissa ja saada työstään elämiseen riittävä palkka.

PAM edistää ja kehittää aktiivisesti sääntelyä, kansallisia sektorikohtaisia työehtosopimuksia ja globaaleja puitesopimuksia. Tavoitteena on, että mahdollisimman monella työntekijällä on oikeus ja mahdollisuus järjestäytyä sekä neuvotella työehdoistaan.

A photograph of a woman with blonde hair and blue eyes, smiling and looking towards the left. She is in a classroom or meeting setting, with other people blurred in the background. A semi-transparent red box is overlaid on the bottom left of the image, containing a large red number '4' and white text.

4

SIVISTYKSELLISEN POHJAN JA JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMINEN

Sivistys ja perustaidot luovat pohjan osaamisen jatkuvalla kehittämiselle, elinikäiselle oppimiselle ja aktiiviselle yhteiskunnan jäsenyydelle. Osaamisen kehittäminen on elinikäinen prosessi, johon on oltava mahdollisuuksia myös työelämässä.

Sivistys ja perustaidot luovat perustan osaamisen jatkuvalle kehittämiselle ja elinikäiselle oppimiselle. Varhaiskasvatukselle ja perusopetukselle täytyy taata riittävät resurssit. Tutkimusten mukaan sadat tuhannet suomalaiset työikäiset kärsivät heikoista perustaidoista (luku-, kirjoitus- ja kielitaito, matemaattiset taidot, ICT-aidot). Ilman perustaitoja yksilö ei kykene kehittämään jalostetumpia taitoja, joita ilman hän on muuttuvassa työelämässä heikossa asemassa. Koulutustason merkitys työllistymisessä on kiistaton. Koulutuspolun täytyy olla katkeamaton perusasteelta toisen asteen loppuun.

Jotta ihminen voi olla aktiivinen demokraattisen yhteiskunnan jäsen, hänellä täytyy olla kansalais- ja työelämätaitoja. Niiden avulla ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa demokraattiseen prosessiin. Tämä ilmenee muun muassa työntekijöiden korkeampana äänestysprosenttina sekä kansalaisaktiivisuutena myös ammattiosastojen ja liiton toiminnan kautta. Laadukkaat kansalais- ja työelämätaidot mahdollistavat demokraattisemman työelämän ja haavoittuvien ryhmien voimaantumisen.

Taitoihin tulee kiinnittää erityistä huomiota toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, jonka kautta puolet Suomen nuorista astuu työelämään. Koulutuspolun alussa taas laadukas varhaiskasvatus on keskeistä ja opettaa alle kouluikäisille yhteistyö- ja empatiataitoja.

PAMin tavoitteena on aktiivinen työntekijöiden perustaitojen vahvistaminen ja ylläpitäminen, jotta ammatillisen osaamisen kehittäminen on mahdollista. Työelämä- ja kansalaistaitoja opetetaan monipuolisesti koko koulutuspolun ajan.

Perustaitojen päälle rakentuu ammatillinen osaaminen. Koulutustaso periytyy voimakkaasti perheen sosioekonomisen aseman mukaan. Erityisesti äidin koulutustaso vaikuttaa lasten tulevaan kouluttautumiseen. Työelämässä mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen esimerkiksi henkilöstökoulutuksissa ovat painottuneet toimihenkilöille. Mahdollisuus osaamisen kehittämiseen tarkoittaa oikeuksia, resursointia, tarjontaa ja säännöllistä kartoitusta osaamisen kehittämisen tarpeista. Koulutusmahdollisuuksien ja osaamisen kehittämisen eriarvoistuminen on pysäytettävä.

Työnantajien on ymmärrettävä roolinsa elinikäisessä oppimisessa. Heidän on kannettava suurempi vastuu työntekijätason henkilöstön osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä sekä nähtävä henkilöstön osaamisen kehittäminen välttämättömänä investointina tulevaisuuteen.

Sen täytyy vastata sisällöltään sekä tämän päivän, että tulevaisuuden tarpeisiin. Sellaista elinikäisen oppimisen mallia, joka auttaa kaikissa tilanteissa yksilön työelämän murroksien yli, ei voida luoda ilman työnantajien merkittävää osallistumista.

Elinikäisen oppimisen rahoitus on rakennettava sellaiseksi, että kaikkien työnantajien on kannustavaa kouluttaa työntekijöitään kaikilla tasoilla. Järjestelmän täytyy huomioida myös ne, jotka työskentelevät epätyypillisissä työsuhteissa.

Laadukas ammatillinen koulutus perustuu työelämän tarpeisiin. Aina yhteys työpaikka- ja kenttätason tarpeiden ja opetushallinnon välillä ei kuitenkaan toimi parhaimmalla mahdollisella tavalla. Tuloksena on uudistuksia, jotka työelämän toimijat kokevat epärelevantteina tai pahimmillaan jopa vahingollisina. Tämä vaatii entistä aktiivisempaa koulutuksellista verkostoitumista työpaikkatasolla sekä oleellisten työpaikkatoimijoiden, kuten työpaikkaohjaajien, ammatillisten näyttöjen arvioijien, vertaisaktiivien ja luottamushenkilöiden, tukemista ja heidän työnsä resurssien turvaamista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työpaikalla tapahtuva ammatillinen oppiminen on laadukasta ja työpaikkaohjaukselle on riittävä resurssi. Liitto käy vuoropuhelua opetushallinnon kanssa, jotta työelämän tarpeet huomioidaan kunnolla uudistuksia tehtäessä.

PAMin tavoitteena on, että työnantaja tarjoaa työntekijöille koulutustaustasta ja asemasta riippumatta tasapuolisesti henkilöstökoulutusta.



5 INHIMILLINEN YHTEISKUNTA -MALLI

Hyvinvointiyhteiskunnan turvaverkkoa on uudistettava niin, ettei ihminen pääse koskaan putoamaan sen läpi. Sen on toimittava, vaikka maailma ja elämäntilanteet muuttuvat. Turvaverkon uudistaminen on tehtävä laajakantaisesti, ja PAM on mukana uudistamistyössä. Perusturvaa ja työmarkkinoiden sääntelyä tulee kehittää kokonaisuutena. Julkiset palvelut lisäävät tasa-arvoa sekä yhteiskunnallista osallisuutta, ja niiden tulee vastata työelämän muutosten asettamiin haasteisiin.

Yhä nopeammin muuttuvassa yhteiskunnassa yksittäiset ratkaisut eivät aina riitä sen toimimattomien osien korjaamiseksi. Kun hyvinvointiyhteiskunnan turvaverkkoa kehitetään, pitää lähtökohtana olla ihmiset ja heidän toimintamahdollisuuksien turvaaminen. Turvaverkkojen eri osa-alueiden, esimerkiksi perusturvan, työttömyyskassojen sekä työllistämispalveluiden, pitää toimia saumattomasti yhteen palvelun ihmisten halua rakentaa omaa elämäänsä ja yhteistä hyvinvointia. PAM ei halua aiheuttaa ristiriitoja erilaista työtä tekevien välille. Emme myöskään halua antaa vain talouden ja tuottavuuden määrätä ihmisten mahdollisuuksista menestyä.

PAM osallistuu yhteiskunnan turvaverkon kehittämiseen tuomalla esiin palvelualojen työntekijöille tärkeät uudistustarpeet ja vaikuttamalla päätöksentekijöihin yhteistyössä SAK:n, ammattiliittojen ja muiden yhteistyökumppanien kanssa. PAM osallistuu aktiivisesti alkavaa perusturvauudistusta käsittelevään keskusteluun. Vaikuttaminen tapahtuu myös sopimuspyytien kautta: sopimuspolitiikkaa, työmarkkinapolitiikkaa ja sosiaaliturvaa pitää tarkastella integroidusti kokonaisuutena. Kolmikanta on keskeinen työkalu inhimillisen yhteiskunnan rakentamisessa.

PAMin tavoitteena on yhteiskunnan turvaverkko, joka on kattava ja inhimillinen sekä ihmisille helppo ja ennakoitava. Se varmistaa toimeentulon elämän muutostilanteissa, mahdollistaa keskittymisen uusien mahdollisuuksien etsimiseen eikä nöyryytä apua tarvitsevia. PAM luo oman kokonaisvisionsa ja osallistuu aktiivisesti sosiaaliturvan ja työmarkkinoiden uudistustyöhön.

Kokonaisvaltainen inhimillisen yhteiskunnan malli koostuu monista osa-alueista. Vahvan turvaverkon lisäksi niitä ovat muun muassa oikeudenmukainen työelämä, kehittymisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet sekä elämänlaadun elementit kuten kohtuuhintainen asuminen ja liikenne, laadukas vapaa-aika ja toimivat julkiset palvelut. Julkiset palvelut tulee tarjota kaikille, jotta mahdollisuus olla osallisena yhteiskunnassa säilyy. Palvelualat toimivat 24/7-yhteiskunnassa, mutta tätä ei oteta riittävästi huomioon esimerkiksi julkisessa liikenteessä, varhaiskasvatuksessa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Kun julkisen sektorin tarjoama hoivaa ei ole saatavilla, kaatuu hoivavastuu perheissä useimmiten naisten kannettavaksi.

Julkisilla nuoriso- ja kulttuuripalveluilla sekä tukemalla eri ikäisten liikuntaharrastuksia luodaan yhteisöllisyyttä ja ehkäistään kaiken ikäisten syrjäytymistä. Kielen oppimiseen ja muihin maahanmuuttajille tarjottaviin palveluihin panostamalla vahvistetaan kotiutumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Ihmisten erilaisten tarpeiden huomiointi julkisissa palveluissa on ensiarvoisen tärkeää. Inhimillisen yhteiskunnan suurin ylpeydenaihe on, kuinka se huolehtii haavoittuvimmista ryhmistään.

Väestörakenteen muuttuessa palveluiden korkea taso kyetään varmistamaan vain riittävän veroasteen avulla. Inhimillisen yhteiskunnan rahoittamiseen osallistuvat kaikki; palkansaajien, yritysten ja omistajien tulee hoitaa siitä oikeudenmukainen osuutensa.

PAMin tavoitteena ovat laadukkaat, kaikille saatavilla olevat yhteiskunnalliset palvelut, jotka mahdollistavat tasa-arvoisen osallistumisen työmarkkinoille, korkean elämänlaadun, itsensä kehittämisen sekä arvokkaan vanhuuden.

Työstä ansaittavan palkan pitää olla tasoltaan sellainen, että sillä tulee toimeen. Palkkatyököyhyys johtaa myös eläkeläisköyhyyteen. Työelämän riskien kasvaessa tarvitaan uudistunutta turvaverkkoa, joka ottaa vastaan työelämän murrosvaiheissa ja toimii ilman viiveitä. Enää ei voi kategorisoida ihmisiä vain työttömiin, työntekijöihin ja yrittäjiin. Kategorioiden väliin jääminen tarkoittaa liian usein putoamista turvaverkon läpi tai vähintään epätietoisuutta toimeentulosta.

Toimivan perusturvan lisäksi ansiosidonnainen työttömyysvakuutus antaa työssäkäyville ihmisille mahdollisuuden huolehtia toimeentulostaan työttömyyden aikana. Yhdistettynä toimiviin palveluihin, se tukee ihmisiä työttömyysjaksojen aikana ja edistää työllistymistä.

Ihmisten perusturva toteutuu tällä hetkellä heikosti, erityisesti jos työskentelee riittämättömällä työtunneilla tai nollatuntisopimusten ja alustatyön tapaisissa epävarmoissa työsuhteissa. Näitä työelämän muutoksia ei hyväksytä itsestään selvinä. Haluamme, että työelämän sääntely sallii riittävän joustavuuden työsuhteissa sitä haluaville työntekijöille ilman, että se johtaa erilaisten työsuhteiden hyväksikäyttöön. Perusturvan muutoksilla täytyy parantaa ihmisten luottamusta tulevaisuuteen ja muutokset on tehtävä hallitusti.

PAMin tavoitteena on, että kaikki työ teetetään tavalla, joka takaa ihmiselle työttömyys- ja eläketurvan. Nykyisten tarkkarajaisten työhön ja työttömyyteen liittyvien kategorioiden ulkopuolelle jäävien oikeudet pitää saada määritellyksi.

Ammattiyhdistysliikkeellä on pitkä perinne vaikuttamisesta lainsäädäntöön ja julkisiin palveluihin. Sopimuspolitiikan avulla olemme mahdollistaneet palkansaajien pääsyn osalliseksi hyvinvoinnista. Tasa-arvon, kuten sukupuolten palkkatasa-arvon, edistäminen vaatii yhteiskunnassamme vielä paljon työtä. Inhimillisen yhteiskunnan merkitys korostuu elämän ja työelämän epävarmuuksien lisääntyessä tulevina vuosina. Samalla monimuotoistuu myös PAMin jäsenkanta, mikä sen on otettava huomioon jäsenhankinnassa ja -palveluissa.

Meidän PAMissa on kannettava erityistä vastuuta, ettei yksikään jäsen ei jää yhteiskunnan turvaverkkojen ulkopuolelle. Haluamme, että kaikki pamilaiset saavat sen, mitä heille yhteiskunnassa kuuluu. PAM varmistaa tätä myös itse tarjoamallaan toiminnalla, kuten urapalveluilla, osaamisen kehittämisellä sekä yhteisöllisellä toiminnalla. Kattavalla tiedottamisella pidetään huolta, että PAMin jäsenet ovat tietoisia näistä palveluista. Myös pamilaiden oma aktiivisuus ja osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun vahvistavat ammattiliiton vaikutusmahdollisuuksia.

PAMin palvelut edistävät liiton jäsenten osallisuutta yhteiskuntaan ja työelämään sekä tarjoavat tukea ja turvaa eri elämänvaiheissa. PAMin tavoitteena on, että pamilaiset ovat suomalaisen yhteiskunnan aktiivisia jäseniä.



6

MONINAISTUVA JÄSENISTÖ JA KEHITTYVÄ EDUNVALVONTA- JÄRJESTÖ

PAM on edunvalvontajärjestö. Se kehittää palvelualojen työntekijöiden työ- ja elinoloja, vaikuttaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja auttaa jäseniään työhön, työyhteisöön tai työttömyyteen liittyvissä asioissa. Vuorovaikutuksella jäsenistönsä kanssa PAM vahvistaa yhteisöllisyyttä, solidaarisuutta ja kehittää organisaatiotaan entistä tehokkaammaksi ja lähestyttävämmäksi.

Työn monimuotoistuminen merkitsee niin ammattikuvien muutosta kuin työsuhteiden laadun erilaistumista, jopa pyrkimystä korvata työsuhteita muilla rakenteilla.

Myös maahanmuutto lisääntyy ja kaupungistuminen voimistuu. Näillä ilmiöillä on kauaskantoisia vaikutuksia työntekijöihin, työyhteisöihin, PAMin jäsenistöön ja sen tarvitsemiin palveluihin, edunvalvonnan edellytyksiin sekä työpaikkatason toimintaan. PAM koostuu jäsenistä, ammattiosastoista, luottamushenkilöistä, erilaisista päätöksentekolimistä sekä työntekijöistä, ja muutokset ja uudistumistarpeet koskevat eri tavoin niitä kaikkia.

PAMin tulevaisuuden jäsenet voivat olla työntekijöitä, yksinyrittäjiä, freelancereita, alustatyöläisiä tai työttömiä, osaamisensa Suomessa tai maailmalla keränneitä. He asuvat keskenään erilaisilla alueilla Suomessa, joissa työmarkkinat voivat olla hyvinkin toisistaan poikkeavat.

PAMin aloilla maahanmuuttajien järjestäytyminen on kohentunut, vaikkakin muuhun väestöön verrattuna selkeästi alhaisempi. Maahanmuuttajien järjestäytymistä on parannettava esimerkiksi varhaisella yhteydenotolla ja eri vuorovaikutuksen tavoilla. Myös paikallista toimintaa on kehitettävä helpommin lähestyttäväksi. Toiminnassa tärkeintä on maahanmuuttajien tasavertainen osallistuminen liiton toimintaan, jolloin heille tarjoutuu mahdollisuuksia työyhteisön edunvalvontaan, suomen kielen puhumiseen ja verkostojen luomiseen.

Digitaalisen ja muuttuvien työsuhteiden ja -paikkojen aikana on etsittävä uusia tapoja olla kollektiivinen ja puhutella jäseniä, ja löytää keinot muodostaa yhteisöjä ja vaikutuskanavia. PAMin palvelut aktivoivat jäsenistöä ja vahvistavat edunvalvontaa ja jäsenkiinnittymistä. Niiden on oltava kokonaisvaltaiset, vaikuttavat ja palvelukokemukseltaan positiiviset. Palveluita ja toimintaa määritellään ja kehitetään yhdessä koko yhteisön kanssa. Digitaalisia palveluita ja digitaalisia osallisuuden ja yhteisön luomisen tapoja edistetään unohtamatta inhimillisyyttä. Tällä halutaan parantaa niin erilaisten jäsenten asioinnin sujuvuutta ja toiminnan tehokkuutta kuin jäsenten suhdetta PAMiin.

PAMin omissa palveluissa tavoitteena on jäsenistöä aktivoiva ja positiivinen palvelukokemus. PAM huomioi toiminnassaan ja palveluissaan entistä paremmin jäsenistön moninaisuuden.

Työpaikoilla korkea järjestäytymisaste ja hyvä yhteistoiminta on edellytys tehokkaalle edunvalvonnalle. Ilman vahvaa ja aktiivista luottamushenkilöverkostoa PAM ei kykene parantamaan jäsentensä asemaa työelämässä. Tämän vuoksi on keskeistä, että järjestämistä tehdään nykyistä useammassa työyhteisössä ja kaikilla työpaikoilla on luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Luottamushenkilöiden merkitys korostuu paikallisen sopimisen laajentuessa. PAM edistääkin luottamushenkilöiden toimintamahdollisuuksia sekä tukee heitä vaativassa tehtävässä monipuolisin keinoin. Nykyistä vahvemman luottamushenkilöverkoston rakentaminen työpaikoille on liiton tärkeimpiä tehtäviä seuraavan vuosikymmenen aikana ja tulevien liittokokouskausien strategioiden täytyy tukea tätä tavoitetta.

Suurissa ja keskisuurissa yrityksissä on kohtuullinen luottamusmiesten verkosto. Valittavan moni pienempi työpaikka on ilman luottamusmiestä. Myös suurten yritysten luottamusmiehillä on lähes kohtuuttomia toiminta-alueita, jonka takia moni yksittäinen työpaikka jää ilman luottamusmiehen läsnäoloa. Edunvalvontaverkostoa on laajennettava, jotta entistä useammalla jäsenellä on lähellä oleva luottamushenkilö, joka edistää työntekijöiden yhteistoimintaa, edunvalvontaa, työyhteisön kehittämistä sekä järjestäytymistä. Osana tämän edistämistä aluetoimistot ja ammattiosastot toteuttavat yhteistä järjestämistä. Euroopan tason yhteistoimintaa ylläpidetään EWC-toiminnalla, joka mahdollistaa avoimen tiedonkulun, mielipiteiden vaihdon ja vuoropuhelun edistämisen johdon ja henkilöstö välillä.

PAMin tavoitteena on, että yhä useammalla palvelualojen työntekijällä on aktiivinen luottamusmies, ja että luottamusmiehillä on nykyistä paremmat toimintaedellytykset.

Ammattiosastot ovat PAMin yhteisöllisyyden ja paikallisen vaikuttamisen perusta. Ammattiosastojen on kehitettävä toimintaansa vastaamaan paremmin muuttunutta työelämää sekä moninaisen jäsenistön odotuksia ja tarpeita. Ammattiosaston tehtävänä on luoda yhteisöllinen edunvalvontaa tukeva toiminta-alusta jäsenistölleen, lisätä työpaikkojen välistä vuorovaikutusta, tehdä jäsenhankintaa sekä vaikuttaa paikallisesti yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

PAMin tavoitteena on, että sen ammattiosastot ovat vahvoja yhteisöllisiä toimijoita ja aktiivisia paikallisia vaikuttajia.

PAMin palkatun henkilökunnan työtä ohjaa tämä tavoiteohjelma ja sen pohjalta laadittu strategia. Myös työ organisoidaan niiden pohjalta. Moninaistuvan jäsenistön palveleminen ja hyvä edunvalvontatyö vaativat henkilöstön jatkuvaa osaamisen kehittämistä, asiantuntemuksen kasvattamista sekä innostavaa ja motivoivaa työskentelyilmapiiriä ja kilpailukykyisiä työsuhteen ehtoja.

PAM on jäsentensä liitto. Sääntöjen mukaista päätöksentekovaltaa PAMissa käyttävät liittokokous, valtuusto, hallitus ja johtoryhmä. Sopimuslatoimikunnilla ja valiokunnilla on keskeinen rooli päätösten valmistelussa. Näin jäsendemokratia toteutuu PAMissa. Päätöksenteon on tuettava PAMin tavoitteita ja sen on oltava vastuullista, tehokasta ja joustavaa, perustuen moninaisten jäsenten tarpeisiin, tunnustaen työelämän muutokset ja huomioiden ympäröivän yhteiskunnan kehityksen.

Moninaistuvan jäsenistön aktivoinnin, palvelemisen ja hyvän edunvalvontatyön mahdollistamiseksi PAM panostaa oman henkilöstön osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Hallinnon päätöksentekoa sekä jäsenten osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia kehitetään.



**Palvelualojen
ammattiliitto**

Servicefacket