



**Valtuuston kevätkokous
27.-28.5.2026**

Pöytäkirja

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Sisällysluettelo

Pöytäkirja	2
Osallistujaluettelo.....	47
Eesityslista	51
Puheenjohtaja Annika Rönni-Sällisen puhe.....	52
Valtuuston päätöslausuma	57

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Aika: 27.5.2026 klo 12.00–17.00
28.5.2026 klo 9.05–10.37

Paikka: Paasitorni, Helsinki

Läsnä: Sami Viitasaari valtuuston puheenjohtaja
(kokouksen puheenjohtajana pöytäkirjan kohdat 1-6, 10–12)
Christa Pessi valtuuston 1. varapuheenjohtaja
(kokouksen puheenjohtajana pöytäkirjan kohdat 9, 13–16)
Suvi Röntynen valtuuston 2. varapuheenjohtaja
(kokouksen puheenjohtajana pöytäkirjan kohdat 7–8)

52 valtuuston varsinaista jäsentä

5 henkilökohtaista varajäsentä

9 yleisvarajäsentä

17 hallituksen jäsentä

PAMin henkilökuntaa

Heidi Lehikoinen sihteeri

Anu Valve sihteeri

1. Kokouksen avaus

Valtuuston puheenjohtaja **Sami Viitasaari** avasi valtuuston sääntömääräisen kevätkokouksen 27.5. klo 12.00 avauspuheella:

”Hyvät valtuuston jäsenet, puheenjohtajat ja muut kokoukseen osallistuvat.

Haluan toivottaa teidät lämpimästi tervetulleiksi Palvelualojen ammattiliiton valtuuston kevätkokoukseen.

PAM on aina ollut vahvasti esillä työntekijöiden oikeuksien puolustajana. Meille kaikille on tuttua keskustelut osa-aikatyön lisääntymisestä, epävarmoista työsuhteista ja toimeentulon riittävyydestä. Nämä koskettavat suoraan monen jäsenemme arkea, monen täälläkin istuvan arkea. Nyt viimeisimpänä työntekijöiltä vaaditaan taas kohtuuttomia ja puhun tietysti viranomaisten määräämistä vaaratiedotteista. Työntekijän ei todellakaan pidä joutua valitsemaan viranomaisten ohjeiden noudattamisen ja toimeentulonsa välillä. Harvoin olen pääministeri Petteri Orpon kanssa samaa mieltä, mutta nyt haluan lähettää hänelle kiitoksen. Kyllä, työntekijät eivät voi menettää palkkaansa, jos he joutuvat jäämään kotiin drooniuhan takia.

Petteri Orpon kanssa olen kyllä eri mieltä sitten paljon useammasta asiasta. Mahdollisesti tulevana luottamusedustajana eli nykyisenä pääluottamusmiehenä olen erityisen huolissani kolmikantaisen neuvotteluperustan rikkomisen kaksikantaiseksi. Suomea on rakennettu turvalliseksi, tasa-arvoiseksi ja luotettavaksi maaksi yli 100 vuotta. Me näemme nyt mitä tapahtuu, kun päätöksissä ei kuulu duunarin ääni.

Se Suomi, jossa duunari saattoi luottaa, ettei huomenna tule irtisanomista keksityllä syyllä. Se Suomi, jossa yritykset kunnioittivat korkeimman oikeuden päätöksiä.

Se Suomi, joka oli naisille turvallinen paikka.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Se Suomi, jossa järjestelmällinen työmarkkina rikollisuus ei ollut bisnestä.

Se Suomi, jossa jokaisella lapsella oli ruokaa ja katto pään päällä.

Sitä Suomea ei enää ole. Hieman reilussa kolmessa vuodessa on saatu tuhottua se mitä on rakennettu yhdessä yli 100 vuotta.

Hyvät ystävät,

Suomi on hyvä maa, sitä vain johdetaan tällä hetkellä väärin. Ei ole olemassa tuntematonta jarrua, joka tällä hetkellä estää kasvua ja joka aiheuttaa suurtyöttömyyttä. On jarru nimeltä Petteri Orpo ja Riikka Purra, jotka ovat leikanneet epäreilusti ja vääristä paikoista, ovat kaikin tavoin myös rikkoneet työmarkkinat. Heidän vuokseen ihmisiä on oikeassa hädässä. Joka päivä Suomeen syntyy uusia lapsia köyhyyteen. Ei olisi tarvittu helpottavia keinoja päästä työntekijöistä eroon, olisi tarvittu keinoja, miten saada työntekijät työpaikoille. Hallitus vain päätti tehdä toisin.

Olemme valtavan kriisin partaalla. Me aidosti taistelemme olemassaolostamme. Nyt tarvitsemme toisiamme enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Tarvitsemme duunarit puhaltamaan yhteen hiileen ja vaatimaan takaisin sen, mikä meiltä on viety. Me tarvitsemme duunareita päättämään asioista, päättämään asioista reilummin. Se ei toteudu toivomalla, tarvitsemme tekoja. Puhutaan näistä asioista työpaikoilla ja kun aika on, mennään kaduille, toreille ja lopulta äänestysuurnille.

Tänään käsittelemme kevätkokouksessamme tärkeitä asioita. Mukana on sääntömuutoksia ja aloitteita, joilla on vaikutusta liittomme tulevaisuuteen. On luonnollista, että näkemykset eivät kaikissa kysymyksissä ole samanlaisia, mutta juuri siinä mitataan järjestömme vahvuus: pystymmekö käymään keskustelua niin, että erilaiset mielipiteet nähdään voimavarana eikä uhkana. Nyt tarvitaan sitä yhteen hiileen puhaltamista.

Toivon, että tämän kokouksen keskusteluissa kuuluu rohkeus sanoa oma mielipide, mutta myös viisaus kuunnella muita. Kunnioittava ja asiallinen keskustelu ei heikennä päätöksentekoa, se vahvistaa sitä.

Ay-liike on aina ollut parhaimmillaan silloin, kun vaikeinakin aikoina on uskallettu uskoa tulevaisuuteen. Meidän tehtävämme ei ole vain reagoida muutoksiin, vaan vaikuttaa siihen, millaiseksi tulevaisuus muodostuu palvelualojen työntekijöille.

Toivotan meille kaikille rakentavaa, avointa ja onnistunutta kevätkokousta.”

2. Läsnäolijoiden toteaminen

Todettiin kokouksen avaushetkellä läsnä olleet henkilöt. Osallistujalista on pöytäkirjan liitteenä.

Todettiin valtuuston kokoonpanossa syyskokouksen jälkeen tapahtuneet muutokset:

Keski-Suomi-Pohjanmaa alueen valtuuston varsinainen jäsen Sanna Muurmäki on eronnut valtuuston jäsenyydestä 1.12.2025. Syynä alan ja liiton vaihto. Hänen tilalleen varsinaiseksi jäseneksi nousi henkilökohtainen varajäsen Pirjo Nuolikoski.

Merkittiin tiedoksi, että yleisvarajäsenet Marko Hallikas, Tanja Halme ja Saara Laakso nousivat äänivaltaisiksi tässä kokouksessa. Toisena kokouspäivänä 28.5. yleisvarajäsen Heli Pankkio nousi äänivaltaiseksi kokousedustajaksi.

3. Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todettiin kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden ehdot:

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Laillisuus

Palvelualojen ammattiliiton sääntöjen 6 § 13. kohdan mukaan valtuusto pitää vuosittain kaksi varsinaista kokousta. Kevätkokous pidetään touko-kesäkuussa ja syyskokous marras-joulukuussa.

Kokouskutsut

Sääntöjen 6 § 14. kohdan mukaan valtuuston varsinaisesta kokouksesta on lähetettävä osastoille, yhteisöjäsenille ja valtuuston jäsenille kirjallinen ennakoilmoitus viimeistään yhdeksänkymmentä (90) päivää ennen kokousta. Lopullinen kokouskutsu valtuuston varsinaiseen kokoukseen on lähetettävä kirjallisena valtuutetuille ja tiedoksi osastoille ja yhteisöjäsenille viimeistään kaksikymmentäyksi (21) päivää ennen kokousta.

Ennakoilmoitus tästä kokouksesta on lähetetty valtuutetuille, osastoille ja yhteisöjäsenille 31.1. päivätyllä kirjeellä.

Lopullinen kokouskutsu on lähetetty valtuutetuille 21.4., ja se on annettu tiedoksi ammattiosastoille ja yhteisöjäsenille samana päivänä.

Päätösvaltaisuus

Sääntöjen 6 § 8. kohdan mukaan valtuusto on päätösvaltainen, kun puheenjohtaja tai joku varapuheenjohtajista ja enemmistö jäsenistä on paikalla kokouksessa.

Todettiin, että kokous on laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

4. Kokousvirkaileijoiden valinta

4.1. Sihteerit (2)

Valittiin kokouksen sihteereiksi toiminnanjohtaja Heidi Lehikoinen ja hallintosihteeri Anu Valve.

4.2. Pöytäkirjantarkastajat (2)

Valittiin kaksi pöytäkirjantarkastajaa alueiden esitysten perusteella:

1. Hanna-Marina Kojo (Häme-Kaakkois-Suomi)
2. Arvo Mäkilä (Lounais-Suomi)

4.3. Ääntenlaskijat (5)

Valittiin ääntenlaskijat alueiden esitysten perusteella:

1. Maija Nytorp (Pirkanmaa)
2. Tomi Törmä (Keski-Suomi-Pohjanmaa)
3. Milla Sundell (Itä-Suomi)
4. Anne Kuronen (Pohjois-Suomi)
5. Tuire Autio (Helsinki-Uusimaa)

Ääntenlaskijoiden puheenjohtajana toimi Maija Nytorp.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

4.4. Menettelytapavaliokunta

Valittiin menettelytapavaliokunta, jonka muodostivat Annika Rönni-Sällinen, Heidi Lehikoinen, Risto Kalliorinne, Sirpa Leppäkangas, Jukka Mattila, Merja Westman ja valtuuston puheenjohtajisto Sami Viitasaari, Suvi Röntynen, Christa Pessi sekä kokouksen sihteeri Anu Valve.

4.5. Päätöslausumavaliokunnan jäsenet (7+1+1)

Valittiin päätöslausumavaliokunnan jäsenet alueiden esitysten perusteella:

1. Maria Juntunen (Helsinki-Uusimaa)
2. Katariina Vuorenmaa (Häme-Kaakkois-Suomi)
3. Jukka Hoffren (Itä-Suomi)
4. Risto Särkelä (Lounais-Suomi)
5. Lea Lunden (Pirkanmaa)
6. Sauli Isokoski (Keski-Suomi-Pohjanmaa)
7. Ronja Vanhatalo (Pohjois-Suomi)

Hallitus oli valinnut Jenni Lehikoisen edustajakseen päätöslausumavaliokuntaan. Sihteerinä toimi yhteiskuntasuhteiden vastaava Elin Blomqvist-Valtonen.

5. Kokoussääntöjen hyväksyminen

Hyväksyttiin kokoukselle kokoussäännöt.

6. Kokouksen esityslistan hyväksyminen

Hyväksyttiin kokoukselle laadittu esityslista, joka on pöytäkirjan liitteenä.

Puheenjohtajaksi vaihtui **Suvi Röntynen**.

7. Puheenjohtajan ajankohtaiskatsaus ja yleiskeskustelu

Kuultiin liiton puheenjohtaja **Annika Rönni-Sällisen** ajankohtaiskatsaus. Rönni-Sällisen puhe on pöytäkirjan liitteenä.

Ajankohtaiskatsauksen päätteeksi käytiin yleiskeskustelu.

Harri Juopperi (Pohjois-Suomi) korosti, että jäsenet ovat ammattiliiton ainoa voimavara ja jäsenmäärän lasku on saatava pysähtymään. Hän pohti liiton sääntömuutosprosessia ja valtuuston koon pienentämistä todeten, että jokaista päätöstä tulisi peilata jäsenhankinnan ja demokratian näkökulmasta. Juopperi kiitti PAMia sosiaalisen median tehokkaasta haltuunotosta ja ehdotti, että tätä osaamista ja panostusta jaettaisiin aktiivisemmin myös ammattiosastoille ja aktiiveille jäsenhankinnan tueksi. Juopperi toi esiin tekemänsä aloitteen lukiolaisten hyväksymisestä opiskelijajäseniksi, jotta nuoret saataisiin aikaisemmin liiton piiriin. Lisäksi hän kritisoi maan hallituksen toimia, jotka ovat hänen mukaansa johtaneet työttömyyden kasvuun ja tehneet työpaikkojen täyttämistä sekasortoista; yritykset eivät uskalla avata paikkoja hakuun, koska hakemusmäärät ovat valtavia, ja hallitus pitää nuoria tyhminä luullessaan ongelman olevan vain työnhaun osaamisessa.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Timi Itkonen (Häme-Kaakkois-Suomi) puhui kaupan alan turvallisuustilanteesta ja huomautti, että häiriö-, uhka- ja väkivaltatilanteet ovat kolminkertaistuneet 2020-luvun alusta lähtien. Hän korosti, ettei huutaminen tai uhkailu ole huonoa palvelua vaan työturvallisuusongelma, joka heikentää alan vetovoimaa ja työntekijöiden hyvinvointia. Itkonen totesi, että yrityslähestymiskielto on tarpeellinen työkalu, mutta se ei ratkaise ongelmien juurisyytä, kuten köyhyyttä, syrjäytymistä tai mielenterveysongelmia. Hän painotti, että työntekijät tarvitsevat turvallisia työpaikkoja, riittävää henkilöstöä, toimivia tukipalveluita ja ennen kaikkea lainsäädäntöä ja muutosta asenteisiin. Itkonen vaati, ettei kaupan työntekijöitä saa jättää yksin toimimaan järjestyksenvalvojina, vartijoina tai sosiaalityöntekijöinä, vaan työnantajilta on vaadittava enemmän konkreettisia tekoja turvallisuuden edistämiseksi. *"Jokaisella on oikeus turvalliseen työpäivään."*

Milla Sundell (Itä-Suomi) kritisoi PAMin viestintää koskien uutta irtisanomislakia ja koki artikkelien sävyn olleen liian pehmeä verrattuna lain todellisiin vaikutuksiin. Hän totesi, että huomioiden ne voimakkaat toimet, joita jäsenistöltä ja luottamusmiehiltä on hallituksen politiikkaa vastaan vaadittu, liiton viestimä ajatus siitä, ettei laista tullutkaan niin paha, tuntui lähes takinkäänönlä. Sundell muistutti, että vaikka liitto vie asioita oikeuteen, työntekijä ei saa paikkaansa takaisin ja oikeusprosessit kestävät vuosia. Hänen mukaansa irtisanomislaki on ideologinen hyökkäys, joka tuo pysyvän epävakauden työelämään helpottamalla irtisanomisia. Hän painotti, että ammattiliiton on tuomittava tällaiset työntekijän asemaa heikentävät toimet jyrkästi riippumatta hallituksen väristä tai mahdollisista oikeussalivoitoista.

Laura Lampinen (Helsinki-Uusimaa) toi esiin kaupan alan tuntitarkastelujen ongelmat ja totesi, että työnantajat kieltäytyvät usein nostamasta sopimustunteja, vaikka lisätyötä on tehty säännöllisesti ja tarve on ilmeinen. Hän kuvaili osa-aikaisten työntekijöiden arkea "nälkäpeliksi" ("Hunger Games"), jossa ihmiset joutuvat kilpailemaan vuoroista, olemaan jatkuvasti tavoitettavissa ja toivomaan lisätunteja. Lampinen painotti, että tuntitarkastelujen tulisi perustua todelliseen tehtyyn työhön eikä työnantajien keksittyihin selityksiin, kuten sairauspoissaoloihin tai kysynnän vaihteluun. Hänen mukaansa kyseessä on rakenteellinen ongelma, jolla ihmiset pidetään vastentahtoisesti osa-aikaisina.

Sauli Isokoski (Keski-Suomi-Pohjanmaa) jakoi kokemuksiaan paluusta kaupan työhön pitkän sairausloman jälkeen ja huomautti työtahtia kiristetyin ja vastuiden kasvaneen merkittävästi. Hän kertoi vuorovahvuuksien pienenemisestä ja nosti esiin erityisesti Wolt-tilausten tuoman paineen: vaikka työnantaja ohjeistaa palvelemaan ensin kaupassa olevat asiakkaat, Woltin tunnin toimitustakuu luo työntekijälle kohtuuttoman stressin kassan ja keräilyin välillä juostessa. Isokoski kuvaili haastavaa arkea, jossa yksin työskentelevä joutuu kilpailemaan kelloa vastaan samalla, kun myymälässä sattuu vahinkoja ja jonot kasvavat. Hän kuvaili työn kovaa fyysistä rasitusta ja totesi, että kahdeksan tunnin työpäivän aikana kävelyä kertyy tyypillisesti 10–14 kilometriä, mikä vastaa noin 19 000–24 000 askelta. Hän korosti, että jopa nuoret työntekijät uupuvat nykyisen tahdin alla niin pahoin, ettei vapaa-ajalla jaksa muuta kuin levätä sohvalla ja yrittää toipua seuraavaan vuoroon. Hän ihmetteli, miksi työnantajat kiristävät tahtia ja lisäävät vastuuta ilman palkankorotuksia, vaikka yritykset tekevät jatkuvasti kovaa voittoa. Lopuksi hän kannusti kaikkia pitämään huolta itsestään ja läheisistään.

Arvo Mäkilä (Lounais-Suomi) pohti viestinnän haasteita ympäristössä, jossa perinteinen media on usein työnantajapuolen hallussa ja sosiaalinen media suosii provosointia klikkausten ja vihanlietsonnan toivossa. Hän totesi, että liiton viestin laimentaminen porvarimedian ehdoilla ei valista tai mobilisoi työväkeä, ja sosiaalisessa mediassa herätetyt tunteet jäävät usein pelkäksi kommenttikenttäväittelyksi, joka palvelee vain alustojen mittareita sen sijaan, että se johtaisi toimintaan. Mäkilän mukaan paras tapa sitouttaa jäseniä onkin asettaa selkeät tavoitteet, joista ei helposti peräännytä, sillä parasta viestintää on yhdessä voittaminen. Hän nosti esiin kansainvälisiä esimerkkejä onnistuneista työtaisteluista ja totesi, ettei menestystä pidä mitata pelkällä medianäkyvyydellä vaan todellisilla

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

saavutuksilla ja sitkeällä taistelulla. Lopuksi hän kehotti työväenliikettä katsomaan rohkeasti uusiin tavoitteisiin, sillä "maailma ei ole vielä valmis".

Jouni Kelaranta (Helsinki-Uusimaa) kertoi elokuvateatterialan kuulumisia ja huomautti työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen kasvaneen palveluiden muuttuessa ravintolamaisemmaksi. Hän nosti esiin niin kutsutut nautiskelunäytökset, joissa asiakkaat tilaavat ennakkoon ruokia ja alkoholijuomia; vaikka työtehtävät ovat lisääntyneet baarin pidolla, lämpimän ruuan valmistuksella ja ennakkotilausten hoidolla, henkilökunnan määrä perustuu edelleen vain katsojalukuihin. Kelaranta totesi, että kun lipunmyynnin oheen lisätään ravintolapalvelut ilman lisäkasiä, syntyy kestämaton työmäärä, joka näkyy työntekijöiden uupumisena ja asiakkaiden aggressiivisena käytöksenä. Hän toi esiin myös ongelmat määräaikaaisuuksien ketjuttamisessa ja kuulemistilaisuuksien liian lyhyissä varoitusaajoissa, mikä vaikeuttaa luottamusmiehen avunsaantia. Kelaranta korosti ammattiliiton jäsenyyden merkitystä oikeusturvan kannalta verrattuna pelkkään työttömyyskassaan ja kehotti kaikkia äänestämään vaaleissa.

Roni Revell (Lounais-Suomi) puhui nuorten ja opiskelijoiden vaikeudesta löytää harjoittelupaikkoja, mikä heijastuu suoraan heidän mielenterveyteensä, toimeentuloonsa ja tulevaisuudenuskoonsa. Hän muistutti, että motivaatiosta ja ahkeruudesta huolimatta moni nuori jää jumiin yritysten tarjoamien paikkojen puutteen vuoksi, mikä estää valmistumisen tavoiteajassa ja voi johtaa merkittävän opintolainahyvityksen menettämiseen. Revell kertoi esimerkin opiskelijasta, joka oli hakenut tuloksetta yli 30 paikkaan, ja piti kohtuuttomana, että opiskelijat joutuvat suorittamaan harjoitteluja myös täysin eri aloilla vain saadakseen tutkintonsa valmiiksi. Hän peräänkuulutti työnantajilta ja yhteiskunnalta todellisia tekoja nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi pelkkien juhlapuheiden sijaan.

Christa Pessi (valtuuston 1. varapuheenjohtaja, Helsinki-Uusimaa) toi esille kysymyksen siitä, kuuluuko ay-jäsenyys ja politiikka työpaikoille, ja vastasi sen olevan välttämättömämpää kuin koskaan nykyisen hallituksen työntekijävastaisten toimien vuoksi. Hän totesi hallituksen murentavan pala kerrallaan sata vuotta vallinnutta vakauden ja sopimisen mallia, ja nosti esiin huolen erityisesti vuoden mittaisista perustelemattomista määräaikaaisuuksista, jotka vaikeuttavat nuorten perheenperustamista ja asuntolainan saantia. Pessi listasi lukuisia muitakin heikennyksiä, kuten irtisanomissuojan murentamisen, työttömyysturvan leikkaukset ja paikallisen sopimisen laajentamisen, jotka osuvat suoraan palvelualojen työntekijöihin. Hän korosti luottamushenkilöiden roolia aktiivisessa jäsenhankinnassa ja piti tärkeänä, että liitto uskaltaa nostaa esiin vilpillisesti toimivia yrityksiä, kuten Lapin safarifirman saarron tapauksessa. Lopuksi Pessi kehotti jokaista hankkimaan vähintään yhden uuden jäsenen ja varmistamaan, että työntekijät käyvät äänestämässä vuoden 2027 vaaleissa suunnan muuttamiseksi. *"Yhdessä parempaa työelämää."*

Milla Sundell (Itä-Suomi) nosti esiin siivousalan epäinhimillisen tiukat aikatavoitteet ja totesi, että alan sairas kilpailu on valunut kohtuuttomana kuormana työntekijöiden niskaan. Hän kuvaili mahdottomia mitoituksia, joissa tilojen välisiin siirtymiin tai varsinaiseen siivoukseen on varattu vain muutama minuutti – usein sellaisten ihmisten toimesta, jotka eivät ole koskaan itse tarttuneet moppiin. Sundell kyseenalaisti työnantajien puheet itsestään markkinatilanteen uhrina ja huomautti, että juuri yritykset lopulta määrittelevät ne ehdot, joilla siivouspalveluita myydään. Hän viittasi Paavo Teittisen Pitkä vuoro -kirjaan ja varoitti, ettei äärimmäisestä tehostamisesta ja halvalla myymisestä saa tulla hiljaisesti hyväksytty maan tapa. Lopuksi Sundell peräänkuulutti työnantajilta selkärankaa ja vastuunottoa inhimillisten ja reilujen kilpailuedellytysten luomiseksi.

Laura Lampinen (Helsinki-Uusimaa) muistutti, että jäsenmäärä ei ole vain numero, vaan se on suora mittari liiton voimasta, tulevaisuudesta ja kyvystä tehdä edunvalvontaa. Hän huomautti, että osa nyt tehtävistä sääntömuutoksista johtuu puhtaasti jäsenmäärän kehityksestä, ja painotti, että liitto on yhtä

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

kuin sen jäsenet. Lampinen kannusti luottamusmiehiä rakentamaan ympärilleen jäseniimejä, jotka auttavat edunvalvonnassa, tiedonkulussa ja jäsenhankinnassa. Hän korosti, ettei järjestäminen ole erillinen tehtävä vaan osa päivittäistä edunvalvonnan arkea ja tapa rakentaa liiton voimaa. Lampinen muistutti, että vaikka tiimin rakentaminen vaatii sitkeyttä, se on tehokkain keino jakaa taakkaa ja välttää luottamusmiehen yksinjäämistä. Lopuksi hän kehotti hyödyntämään työrauhan ajan tulevaisuuden rakentamiseen ja jäsenten aktiiviseen osallistamiseen. *”Yhdessä parempaa ja yhdessä vahvempia.”*

Maria Juntunen (Helsinki-Uusimaa) toi esiin tuoreimmat Tilastokeskuksen luvut, joiden mukaan Suomessa on yli 330 000 työtöntä – lähes 50 000 enemmän kuin vuosi sitten – ja totesi hallituksen epäonnistuneen työpaikkojen lisäämisessä. Hän huomautti, että kun mukaan lasketaan lomautetut ja palveluiden piirissä olevat, laajan työttömyyden piirissä on yli 434 000 ihmistä. Juntunen listasi pitkän sarjan leikkauksia, kuten irtisanomiskynnyksen madaltamisen, työttömyysturvan lapsikorotusten poiston ja suojaosien poistamisen, jotka kohtelevat kaltoin erityisesti naisvaltaisia palvelualoja ja pätkätyöläisiä. Hän kuvaili tilannetta, jossa taloudellinen hätä ja ulosotot lisääntyvät kodeissa ennätysvauhtia, ja ihmiset joutuvat tinkimään jopa välttämättömästä terveydenhuollosta. Juntunen painotti, ettei nykyinen työntekijävastainen meno voi jatkua, jotta ihmiset selviävät arjestaan.

Christa Pessi (valtuuston 1. varapuheenjohtaja, Helsinki-Uusimaa) kertoi ammattiosastonsa kuulumisia ja painotti luottamushenkilöiden verkostoitumisen sekä vertaistuen tärkeyttä. Hän totesi järjestämishankkeen auttaneen saamaan uusia luottamusmiehiä myös sellaisiin työpaikkoihin, joissa edustusta ei aiemmin ole ollut. Pessi muistutti osaston pian 120-vuotisesta historiasta ja totesi, että vaikeista ajoista ja jäsenmäärän laskusta huolimatta periksiantamattomuus kantaa – kuten osaston historiikki ”Ykkösen henki” opettaa. Hän toi esiin työntekijöiden, erityisesti kokoaikaisten myyjien, yleisen kuormituksen, fyysisen raskauden ja pirstaleiset vapaapäivät. Pessi huomautti henkisen paineen kasvaneen ja mainitsi asiakastilanteiden muuttuneen entistä haastavammiksi erityisesti pääkaupunkiseudulla. Lopuksi Pessi korosti työnantajan vastuuta perehdytyksessä ja teknologian kehittämisessä niin, että työelämä säilyy inhimillisenä. *”Vahva ammattiosasto ei synny sattumalta. Se rakennetaan yhdessä joka päivä, jokaisella työpaikalla.”*

Marika Kalho-Naukkarinen (Lounais-Suomi) kuvaili puheenvuoroaan kentän hätähuudoksi ja toi esiin palvelualojen työntekijöiden jatkuvan uupumuksen. Hän totesi, että työtä tehdään yhä pienemmällä porukalla ja suuremmalla vastuulla, mutta vähemmällä resursseilla, mikä on johtanut siihen, että epäinhimillisestä kiireestä on tullut uusi normaali. Kalho-Naukkarinen kantoi huolta luottamushenkilöiden jaksamisesta tilanteessa, jossa he joutuvat kantamaan vastuuta muiden puolesta usein täysin yksin. Hän painotti, että liiton tehtävänä on puolustaa ihmisarvoista työelämää ja kohtuullisuutta, jotta työntekijät eivät uupuisi lopullisesti tai poistuisi alalta. Hän totesi, että palvelualojen työntekijät tarvitsevat tunteen siitä, että joku edelleen näkee heidän arkensa todellisuuden ja on valmis puolustamaan sitä.

Tea Jakobson (Helsinki-Uusimaa) jatkoi luottamusmiehen huolista ja nosti esiin yritysten kasvavan trendin palkata työntekijöitä vuokrafirmojen kautta, mikä vähentää suoraan liiton edustettavien määrää. Hän kuvaili, kuinka muutosneuvottelut, heikentynyt kassavirta ja osa-aikaisuus lisäävät työntekijöiden taloudellista epävarmuutta ja painetta joustaa kaikessa mahdollisessa. Jakobson kertoi, että hänen työnantajanaan toimiva suurkonserni luopui vuoden alusta konsernin laajuisesta luottamusmiesmallista. Hän toimii nyt pääluottamusmiehenä vain yhdessä konsernin noin 70 yrityksestä, mikä on laskenut edustettavien määrää ja vähentänyt ay-työn vapautusajan yhteen päivään viikossa. Jakobson työskentelee tarjoilijana kiertäen yhdeksässä eri ravintolassa; vaikka tämä antaa suoran kosketuspinnan kentän ongelmiin ja jäsenhankintaan, jatkuva kiertäminen on kuormittavaa, eikä työnantaja ole vielä mahdollistanut pysyvämpää ratkaisua. Lopuksi hän kannusti

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

luottamushenkilöitä hakemaan rohkeasti liitolta tukea ja neuvoja asioiden selvittelyyn työnantajan kanssa.

Anni Hasunen (Lounais-Suomi) puhui aikuisopiskelijajäsenten puolesta ja huomautti, että tällä hetkellä PAMin opiskelijatapahtumat on suunnattu vain alle 31-vuotiaille. Hän totesi, että alanvaihtajia ja aikuisopiskelijoita on paljon pamilaisilla aloilla, ja heillä olisi tarvetta verkostoitumiselle ja omanlaiselleen koulutukselle uuteen alaan kiinnittymiseksi. Hasunen piti tärkeänä, että opiskelijat saadaan liiton piiriin heti opintojen alussa, jotta he eivät valmistuttuaan jäisi vanhan alansa liittoihin tiedonpuutteen vuoksi. Hän vinkkasi myös ammattiosastonsa myöntämistä stipendeistä aikuisopiskelijoille keinona huomioida heidän valmistumisensa.

Kokous keskeytettiin 27.5. klo 13.45.

Kokousta jatkettiin 27.5. klo 14.00

Sami Viitasaari (valtuuston puheenjohtaja, Lounais-Suomi) esitteli Islannin onnistunutta kokeilua työajan lyhentämisestä, joka alkoi pienistä minuuttitason lyhennyksistä ja laajeni lopulta kattamaan myös haastavina pidetyt alat, kuten poliisin ja terveydenhuollon. Hän totesi, että kokeilu johti monilla työpaikoilla 35–36-tuntiseen työviikkoon ilman palkanalennusta, mikä paransi tuottavuutta, vähensi työtaturmia ja piti sairauslomat vähäisinä. Viitasaari korosti kokeilun synnyttäneen laajemman muutoksen: kun huomattiin muutoksen olevan mahdollinen, työmarkkinat alkoivat neuvotella uusia käytäntöjä ja työpaikat löysivät omia paikallisia ratkaisujaan. Nykyisin jo 86 prosentilla islantilaisista on oikeus lyhyempään työaikaan, ja muutos on näkynyt konkreettisesti jopa ympäristössä perjantairuuhkien loppumisena monen ollessa vapaalla. Viitasaari piti tätä tärkeänä opetuksena ja peräänkuulutti Suomeen rohkeutta aloittaa pienistä kokeiluista ja kuunnella työntekijöitä, sillä työajan viisaampi jakaminen voisi luoda uusia työpaikkoja ja auttaa nykyisessä suurtyöttömyydessä.

Liisa Tamminen (hallituksen yleisvarajäsen, Helsinki-Uusimaa) puhui Suomen työmarkkinoiden suunnanmuutoksen, jossa työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän joustavuutta ja epävarmuuden sietoa varsinkin palvelualoilla, kuten kaupassa, ravintoloissa, siivouksessa, vartioinnissa ja logistiikassa. Hän huomautti, että vaikka työnantajapuolelta on väitetty työntekijöillä olevan liikaa valtaa, todellinen ongelma on liian pieni turva ja olematon mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja toimeentuloon. Tamminen painotti, ettei ammattiyhdistysliike ole menneisyyden jäännös, vaan välttämätön suoja yksittäiselle ihmiselle, joka kohtaa pirstaleisen työelämän ja henkilöstövajeen paineet yksin. Hän muistutti, että työntekijöiden oikeudet on historiassa rakennettu järjestäytymällä ja yhdessä toimimalla, ja siksi PAMia tarvitaan nyt entistä enemmän. Tamminen kehotti jäseniä näkymään ja käyttämään ääntään niin työpaikoilla, neuvottelupöydissä kuin vaaliurnillakin, jotta tulevaisuuden päätökset olisivat oikeudenmukaisia eikä niitä tehtäisi työntekijöiden puolesta. *”Tehtävämme ei ole vain puolustaa saavutettua. Meidän tehtävämme on myös rakentaa tulevaisuutta.”*

Tuuli Elokannas (hallituksen jäsen, Lounais-Suomi) piti voimakkaan puheenvuoron rakkaudesta, rauhasta ja demokratiasta todeten, että näiden perustana ovat luottamus, sopiminen ja vapaus. Hän kuvasi lakko-oikeutta perustavanlaatuisesti ihmisoikeudeksi, jota nykyinen hallitus on pyrkinyt murentamaan ensi töikseen pelätessään työntekijöiden järjestäytyneitä vastarintaa ja solidaarisuutta. Elokannas painotti, että oikeus kieltäytyä rauhanomaisesti kohtuuttomasta isäntävallasta on historiallisesti välttämätön työväline, ja ilman sitä työntekijät eivät pystyisi puolustamaan toisiaan vaan uupuisivat päivittäiseen selviytymiseen. Hän esitti vakavan huolensa siitä, onko Suomessa vuonna 2026 enää jäljellä hyvinvointivaltiota tai demokratiaa, mikäli nykyinen mielivaltaisen suunta saa jatkaa. Elokannas muistutti ay-liikkeen elävän uskosta ihmisyyteen ja solidaarisuuteen, ja kehotti pamilaisia varmistamaan, että heidän äänensä kuuluu painokkaasti seuraavia päättäjiä valittaessa.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Minna Ropponen-Korhonen (Itä-Suomi) pohti työelämän ja yhteiskunnan kovenemista, jossa inhimilliset käytöstavat ja työkokemus tuntuvat jäävän teknologian jalkoihin. Hän vertasi perinteisiä työpaikkailmoituksia nykyisiin ja kysyi, muuttuuko arvokas osaaminen arvottomaksi iän myötä sukupolvipuheen korostaessa vain tulevaisuuden tekijöitä. Ropponen-Korhonen nosti esiin jatkuvan epävarmuuden – irtisanomiset, muutosneuvottelut ja globaalit kriisit – sekä kasvavan työuupumuksen, johon ei tunnu löytyvän helppoa lääkettä. Hän kritisoi käytöstapojen rappeutumista ja totesi, että asioiminen tekoälychattien ja sovellusten kautta on vähentänyt aitoa inhimillistä kohtaamista ja vastuuta omasta kielenkäytöstä. Lopuksi hän peräänkuulutti pysähtymistä ja pienten hyvien tekojen merkitystä kiireen keskellä todeten, että maailma olisi parempi paikka, jos maltaisimme kohdata toisemme useammin ihmisinä.

Milla Sundell (Itä-Suomi) kritisoi kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen mukaista työnantajan työnjohto-oikeutta eli direktio-oikeutta, joka on nyky muodossaan määritelty aivan liian laveasti. Hän totesi, että työnantajat voivat tähän oikeuteen vedoten kääntää työntekijän arjen ja vapaa-ajan päällelleen esimerkiksi vaihtamalla työkohdetta tai työaikoja ilman aitoa keskustelua tai huomioimatta mahdollisia siirtymäaikoja kohteiden välillä. Sundellin mukaan nykyinen direktio-oikeus mahdollistaa pahimmillaan jopa työntekijän kiusaamisen, kun työnantaja välttää vuoropuhelun ja joustojen huomioimisen vetoamalla yksipuoliseen määräysvaltaansa. Hän painotti, että koska työlainsäädäntö on muuttunut työnantajia suosivaksi, voimatasapainoa on nyt tasattava työehtosopimuksilla: työnjohto-oikeutta on rajattava ja yritykset on veloitettava ottamaan työntekijän elämäntilanne ja työn realistinen suunnittelu huomioon pelkkien sisäisten henkilöstösuunnitelmien korulauseiden sijaan.

Mikko Ruokonen (hallituksen jäsen, Helsinki-Uusimaa) suuntasi katseensa tuleviin vuoden 2027 eduskuntavaaleihin ja totesi, että työelämä tarvitsee kipeästi ”korjaussarjan” nykyisen hallituksen tekemien heikennysten jälkeen. Hän listasi välttämättöminä korjaustoimina irtisanomissuojan palauttamisen, lakkosakkojen kohtuullistamisen sekä jäsenmaksujen verovähennysoikeuden ja työttömyysturvan suojaosien palauttamisen. Ruokonen vaati myös täysin uusia avauksia työntekijöiden turvaksi: osa-aikaisuuden tulisi olla yhtä lailla perusteltua kuin määräaikaisuuden, ja työperäiseen hyväksikäyttöön tulisi puuttua alipalkkauksen kriminalisoinnilla sekä ammattiliittojen kanneoikeudella. Hän korosti, että työntekijältä riistäminen on tällä hetkellä liian helppoa, ja viranomaisille tulisi antaa aitoja sanktiointimahdollisuuksia epäkohtiin puuttumiseksi. Ruokonen muistutti, että eduskuntavaalit ovat työntekijöille kuin TES-neuvottelut, ja siksi duunarit on mobilisoitava porteilta vaaliuurnille. *”Meillä ei ole isoa vaalikassaa, mutta meillä on joukkovoima ja iso sydän.”*

Aleksi Pakarinen (Helsinki-Uusimaa) esiintyi huomioliivissä viitaten työnantajapuolen tapaan leimata lakkolaisia. Hän muistutti jäseniä liiton jäsenyyden tuomasta valtavasta oikeusturvasta: työtuomioistuinprosessien kustannukset voivat nousta kymmeneen tai satoihin tuhansiin euroihin, jotka YTK:n jäsen joutuu pahimmillaan kantamaan itse. Pakarinen tuki ajatusta työnantajan työnjohto-oikeuden rajaamisesta ja totesi, että työnantajan lojaliteettivollisuuden tulisi estää liikkeenjohtovallan käyttö epäterveisiin tarkoituksiin tai häirintään. Erityistä huolta hän kantoi ”puitesopimusten” yleistymisestä, mikä murentaa suomalaisen työelämän peruslähtökohtaa eli kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Pakarinen esitti myös innovatiivisen avauksen hyödyntää tekoälyä edunvalvonnassa: hän visioi järjestelmää, jossa tekoäly analysoisi jäsenten syöttämää dataa ja tunnistaisi perusteettomat määräaikaisuudet, mikä mahdollistaisi massakanteiden nostamisen ja loisi tuntuvan kuluriskin sääntöjä rikkoville työnantajille.

Päivikki Saukko (Keski-Suomi-Pohjanmaa) totesi kaupan alan työelämän muuttuneen huonompaan suuntaan: osa-aikaisuus ei ole enää poikkeus vaan arkipäivää yhä useammalle, mikä tekee toimeentulosta pirstaleista ja estää tulevaisuuden suunnittelun. Hän nosti esiin huolen siitä, että työpaikoilla johdetaan yhä useammin pelolla; jos työntekijä ei taivu työnantajan hiljaiseen

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

painostukseen tai piilokiusaamiseen, alkaa usein niin sanottu savustus, jossa varoituksia jaetaan herkästi ja tähdätään irtisanomiseen. Tämä luo ilmapiirin, jossa työntekijät eivät uskalla puolustaa oikeuksiaan todellisen työpaikan menettämisen pelon vuoksi. Saukon mukaan tehokkuusvaatimukset on viety niin äärimmilleen, että ihmisten jaksamista venytetään terveyden kustannuksella silloinkin, kun työtä todellisuudessa riittäisi. Hän painotti, että ammattiliiton tehtävänä on nyt puuttua tähän kehitykseen, vahvistaa työntekijöiden turvaa ja antaa heille takaisin se, mikä on hiljalleen viety: luottamus, turva ja oma ääni.

Sami Viitasaari (valuuston puheenjohtaja, Lounais-Suomi) esitteli toisessa puheenvuorossaan yli liittorajojen toteutettavaa projektia, jossa kymmenkunta ay-aktiivia pyrkii tuomaan keskustelun työajan lyhentämisestä työpaikkojen kahvihuoneisiin helposti lähestyttävällä tavalla. Hankkeessa hyödynnetään QR-koodilla varustettuja kyselykortteja, joiden kautta kerätään suomalaisten näkemyksiä aiheesta sekä jaetaan Instagram-tilillä esimerkkejä erilaisista työaikakokeiluista – niin onnistumisista kuin epäonnistumisistakin. Viitasaari iloitsi, että alkuperäinen 500 vastauksen tavoite saavutettiin jo kahdessa viikossa, ja nyt tavoitteena on kerätä tuhansia vastauksia kattava aineisto liittojen edunvalvonnan tueksi. Projektin perimmäinen tarkoitus on luoda vaikuttava vastapaino työnantajapuolen ja EK:n vaatimuksille työajan pidentämisestä ja osoittaa, että työntekijöiden todellinen tahto on aivan muualla kuin aiemmin nähdyissä kiky-ratkaisuissa.

Simo Helvola (Helsinki-Uusimaa) totesi muuttuvan työlainsäädännön tehneen työnantajista anatomisesti "luuttomia" eli löysiä, mikä on madaltanut kynnystä toteuttaa sopeuttamistoimia voittojen maksimoimiseksi palkansaajien kustannuksella. Hän kertoi varoittavana esimerkkinä oman työpaikkansa tilanteesta, jossa yhtiön uudet omistajat käynnistivät uudet muutosneuvottelut vain kaksi päivää edellisten päätyttyä, vaikka yrityksen tulos oli positiivinen. Helvolan mukaan työnantaja ei ollut valmistautunut neuvotteluihin aidolla perusteilla tai tavoiteluilla, vaan oli tekoälyn avulla kopioinut neuvotteluesitykseen suoraan lakitekstiä ilman konkretiaa. Kaiken huippuna työnantaja oli säästösyistä eronnut jopa Kaupan liitosta. Helvola muistutti, että vaikka työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat tällä hetkellä hallituspolitiikan vuoksi rajalliset, vuoden 2027 vaaleissa on mahdollisuus mobilisoida ja varmistaa palkansaajille inhimillisempi tulevaisuus.

Tuire Autio (Helsinki-Uusimaa) kertoi järkyttävästä havainnostaan bussimatalla, jossa hän näki henkilön penkovan ruokaa roskakoreista ja syövä muiden jättämiä tähteitä. Hän nosti esiin valtiovarainministeri Purran esittämän Tanskan "risusavottamallin", jossa tuet edellyttävät työvelvoitetta, mutta huomautti mallin ontuvan käytännössä: Tanskassakin on todettu suureksi haasteeksi löytää velvoitteen alaisille sellaista mielekästä työtä, joka tukisi myös heidän mielenterveyttään. Autio totesi, että vaikka Tanskassa työtä on tarjolla paljon ja uuden paikan saaminen irtisanomisen jälkeen on nopeaa, on maiden välinen vertailu vaikeaa erilaisten verotusrakenteiden ja korkean hintatason vuoksi. Hän painotti, ettei Suomen hyvinvointivaltiota tule rakentaa vain yhden kortin varaan, ja ulkomaisia malleja voidaan soveltaa ainoastaan silloin, kun ne sopivat suomalaiseen arvopohjaan ja kunnioittavat työelämän tasa-arvoa.

Tuula Pihlajamaa (Pirkanmaa) kuvaili liiton jäsenmäärän laskua järkyttäväksi ja totesi hallituksen toimien, kuten jäsenmaksujen verovähennysoikeuden poiston, vauhdittaneen tätä kehitystä. Hän kertoi onnistuneista rästisoittokampanjoista, joiden avulla on saatu palautettua katkenneita jäsenyyksiä, mutta toivoi aluetoimistojen ottavan aktiivisemman roolin tässä työssä, jotta vastuu soittelusta ei jäisi vapaaehtoisten aktiivien vapaapäivien varaan. Pihlajamaa toi esiin myös karuja terveisiä junatarjoilusta, jossa työnantaja on kiristänyt henkilöstömäärää niin äärimmilleen, että yksi työntekijä voi joutua vastaamaan jopa 600 matkustajasta. Hän kritisoi työnantajan pyrkimyksiä ajaa alas paikallisesti sovittuja etuja, kuten Z-päiviä, sekä raakileina läpi vietäviä digiuudistuksia ja kassajärjestelmämuutoksia, joihin työntekijät eivät saa riittävää perehdytystä vaan joutuvat

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

opettelemaan ne itsenäisesti työn ohessa. Pihlajamaa muistutti työntekijöiden ja työttömien olevan hallituspolitiikan vuoksi ahtaalla ja kehotti kaikkia pohtimaan tarkasti, ketä seuraavissa vaaleissa äänestävät.

Daniel Sewornu (Helsinki-Uusimaa) piti puheensa englanniksi ja kiitti liittoa englanninkielisten luottamushenkilöiden ("English shop stewards") toiminnan mahdollistamisesta. Hän totesi, että hanke antaa äänen niille, joilla on perinteisesti ollut heikoin asema ja vähiten tietoa oikeuksistaan. Sewornu jakoi henkilökohtaisen onnistumisensa: hän oli perehdytyksen jälkeen kieltäytynyt hakemasta ansionmenetykskorvausta PAMilta ja vaatinut yritystä maksamaan palkan, mihin työnantaja lopulta suostui oikeuksien tultua selväksi. Hän painotti, että hanke on vasta alussa, mutta se on jo nyt auttanut työntekijöitä saamaan tarvitsemiaan työvälineitä ja tuntemaan, että liitto todella tukee heitä.

Liiton puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen kiitti valtuutettuja erinomaisista puheenvuoroista ja vastasi useisiin keskustelussa nousseisiin teemoihin. Kommentoidessaan Milla Sundellin puheenvuoroa irtisanomislaista Rönni-Sällinen totesi, että viestintä aiheesta on haastavaa, mutta korosti positiivisena asiana yhteisen vaikuttamisen voimaa: massiivinen "Painava syy" -kampanja ja ankara lobbaus onnistuivat lieventämään alkuperäistä lakiesitystä, ja esimerkiksi varoituskäytäntö saatiin säilytettyä nimenomaan työntekijöiden aktiivisuuden ansiosta. Hän selitti viestinnän maltillisempaa sävyä sillä, että liiton on edunvalvonnallisesti järkevää maalata julkisuuteen kuva, jossa laki tulkitaan mahdollisimman työntekijämyönteiseksi, jotta työnantajat eivät uskaltaisi toimia mielivaltaisesti. Laura Lampisen puheenvuoroa osa-aikaisten asemasta puheenjohtaja piti äärettömän hyvänä ja totesi sen kuvaavan juuri sitä problematiikkaa, johon liitto hakee nyt ratkaisuja eduskuntavaalitavoitteissaan. Rönni-Sällinen listasi liiton tavoitteita, kuten työnantajien työttömyysvakuutusmaksujen suhteuttamisen, EU-tuomioistuimen mukaiset korvaukset lisätunneista sekä työsopimusten "ikuisten" lisätyösuostumusten kieltämisen. Hän painotti myös tavoitetta, jonka mukaan osa-aikaisuudelle tulisi olla vastaavat perustelut kuin määräaikaisuudelle. Kaiken tämän päämääränä on luoda työnantajille aitoja kannusteita palkata työntekijöitä kokoaikaisiksi tai mahdollisimman suurille tunneille.

Työn kuormittavuuteen Rönni-Sällinen totesi digitalisaation ja tekoälyn usein vain tiukentavan työtehtävien mitoitusta, jolloin tehollinen työaika muuttuu entistä raskaammaksi. Tämä on hänen mukaansa painava peruste liiton vaatimukselle työajan lyhentämisestä: jos työ on kuormittavampaa, siitä on saatava sama korvaus lyhyemmällä työajalla, jotta tuottavuuden kasvu jakautuisi myös työntekijöille.

Aleksi Pakarisen ajatusta tekoälyn hyödyntämisestä riitautuksissa Rönni-Sällinen piti mielenkiintoisena, mutta muistutti, että oikeusprosesseihin tarvitaan aina konkreettinen jäsen, joka on valmis riitauttamaan asiansa omalla nimellään.

Simo Helvolan puheenvuoron innoittamana Rönni-Sällinen antoi luottamushenkilöille käytännön vinkin: järjestäytymättömillä työnantajilla on nykyisin velvollisuus ilmoittaa paikallisista sopimuksistaan viranomaisille. Hän kannusti muistuttamaan työnantajia tästä hallinnollisesta taakasta, mikä voisi motivoida yrityksiä liittymään takaisin työnantajaliittoihin helpomman menettelyn toivossa. Lopuksi puheenjohtaja kiitti vielä kerran valtuutettuja erinomaisista ja tärkeistä puheenvuoroista. Merkittiin kuulluksi puheenjohtaja Annika Rönni-Sällisen ajankohtaiskatsaus ja yleiskeskustelu, jotka toimivat päätöslausumavaliokunnan työn pohjana.

Merkittiin kuulluksi puheenjohtaja Annika Rönni-Sällisen ajankohtaiskatsaus ja yleiskeskustelu, jotka toimivat päätöslausumavaliokunnan työn pohjana.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

8. Liiton sääntöjen ja osaston mallisääntöjen uudistaminen

Puheenjohtaja totesi, että 21.4.2026 päivätyssä valtuuston kokouskutsussa on ilmoitettu liiton sääntöjen ja ammattiosastojen mallisääntöjen sääntömuutoksesta.

Kuultiin **toiminnanjohtaja Heidi Lehikoisen** esittely liiton ja osaston mallisääntöjen uudistamiseksi.

Ronja Vanhatalo (Pohjois-Suomi) esitti **kannatetun muutosesityksen liiton sääntöihin:**

5 pykälä 1.kohta. Varsinainen liittokokous pidetään joka neljäs kalenterivuosi.

Kannatti Simo Helvola.

Vanhatalon mukaan esitetty muutos pidentää liittokokouksen väli viiteen vuoteen ei ole perusteltu palvelualueiden nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Neljän vuoden kokoussykli mahdollistaa paremman reagoinnin muutoksiin, tavoiteohjelman päivittämisen sekä demokraattisemman ja jäsenlähtöisemmän päätöksenteon. Pidempi, viiden vuoden kausi voisi heikentää sitoutuneisuutta ja osallistumishalukkuutta, erityisesti nuorten keskuudessa. Lisäksi muutos voisi vähentää päätöksenteon uusiutumista. Muiden liittojen samankaltaisia käytäntöjä ei voida suoraan soveltaa PAMin palvelualueiden erityispiirteiden vuoksi.

Maria Juntunen (Helsinki-Uusimaa) esitti **kannatetun muutosesityksen liiton sääntöihin:**

Pykälä 6 kohta 6. Poistetaan sana "edustamaltaan".

Kannatti Tuire Autio.

Juntusen mukaan esitetty muutos on jäseniä eriarvoistava ja epäoikeudenmukainen. Jos valtuuston jäsen muuttaa, tai keikkatyöläinen muuttaa sesonkityöhön väliaikaisesti, edustamansa alueen rajan yli, hän joutuu eroamaan tehtävästä. Tänä päivänä työ liikkuu ja työn perässä on mentävä, myös työnantaja liikuttaa työntekijöitä alueelta toiselle ja on etätyötä. Ammattiosasto kuitenkin saattaa pysyä samana. Valtakunnallisen alueen edustaja voi muuttaa Suomessa miten haluaa, eikä hänen tule erota. Tästä syntyy epäoikeudenmukainen tilanne.

Aleksi Pakarinen (Helsinki-Uusimaa) kysyi tarkoittaako kirjaus "muuttaa pois edustamaltaan alueelta" sitä, että "henkilö muuttaa pois Suomesta"?

Toiminnanjohtaja **Heidi Lehikoinen** vastasi Pakariselle, että ei tarkoita muuttoa pois Suomesta vaan omalta vaalipiiriltään. Juntusen esittämään muutosesitykseen Lehikoinen vastasi, että edellisen sääntömuutoksen yhteydessä vuonna 2022 tapahtui tekninen virhe ja tämä lisäys, jota nyt esitetään, poistettiin silloin vahingossa. Valtuuston jäsenet valitaan vaalipiirikohtaisesti ja jos henkilö muuttaa pois vaalipiirinsä alueelta, hän ei ole enää vaalikelpoinen. Tämä tekninen virhe siis korjattaisiin nyt takaisin entiselleen.

Sauli Isokoski (Keski-Suomi-Pohjanmaa) kertoi kannattavansa hallituksen esitystä sanan "edustamaltaan" osalta. Hän kysyi vielä, että jos valtuuston jäsen on väliaikaisesti esimerkiksi kausityössä edustamansa alueen ulkopuolella, tuleeko hänen silloin erota valtuuston jäsenyydestä?

Lehikoinen vastasi Isokoskelle, että tässä tapauksessa henkilön ei tarvitse erota.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Kokous keskeytettiin 27.5. klo 15.26.

Kokous jatkui 27.5. klo 16.05.

Annika Rönni-Sällinen kommentoi menettelytapavaliokunnan puolesta Ronja Vanhatalon tekemään muutosesitykseen, että Vanhatalon kuvaus alojemme todellisuudesta ja hektisyydestä pitää paikkansa. Mutta liittokokouksessa hyväksyttävä tavoiteohjelma ei ole väline, jolla reagoidaan muutoksiin. Liiton strategia on se väline, jossa voidaan huomioida ketterästi toimintaympäristön muutokset. Lisäksi valtuuston vuosittain hyväksymissä toiminnan ja talouden suuntaviivoissa ja toimintasuunnitelmassa mahdolliset muutokset voidaan huomioida. Rönni-Sällinen totesi, että viime liittokokouskaudella koronaviruksen myötä tulleet toimintamallien muutokset pystyttiin huomioimaan hyvinkin nopeasti ja ketterästi. Pamilaisilla aloilla on vaihtuvuutta ja hallinnossa tapahtuu aina henkilövaihdoksia, sen puolesta ei ole juurikaan merkitystä, onko liittokokouskausi neljä- tai viisivuotinen. On myös havaittu, että muissakin liitoissa viisivuotiskausi toimii, joten miksi se ei voisi PAMissakin toimia. Menettelytapavaliokunta pitäytyi hallituksen pohjaesityksessä.

Juntusen muutosesitykseen menettelytapavaliokunta totesi vielä Lehikoisen aiemmin kertoman kömmähdyksen viimeisen sääntömuutoksen yhteydessä. Mikäli esitettyä korjausta ei nyt tehdä, ei säännöissä § 6, kohdassa 4 mainittu ”Valtuustoa valittaessa on lisäksi huomioitava ammattiryhmittäinen ja alueellinen tasapuolisuus” toteudu. Menettelytapavaliokunta pitäytyi hallituksen pohjaesityksessä.

Menettelytapavaliokunta **esitti muutosesityksen** liiton sääntöihin sivulle 19 § 11, kohta 3:

3. Hallitus päättää työehto- ja muiden sopimusten jatkamisesta tai irtisanomisesta. Hallitus hyväksyy uudet sopimukset.

Em. kohta on nykyisissä säännöissä ja se on tarkempi kuin hallituksen pohjaesityksessä ollut kirjaus: 3. Hallitus päättää työehto- ja muiden sopimusten solmimisesta, jatkamisesta ja irtisanomisesta.

Kokouksen puheenjohtaja kysyi, voidaanko menettelytapavaliokunnan muutosesitys tes-pykälästä hyväksyä. Muutosesitys hyväksyttiin.

Maria Juntunen (Helsinki-Uusimaa) veti tekemänsä muutosesityksen pois.

Valtuusto siirtyi äänestämään hallituksen pohjaesityksen ja Ronja Vanhatalon tekemän kannatetun muutosesityksen välillä.

Puheenjohtaja totesi, että sääntöihin voidaan tehdä muutoksia valtuuston varsinaisessa kokouksessa, mikäli vähintään 2/3 annetuista äänistä kokouksessa kannattaa sääntöjen muuttamista. Läsnä oli 63 äänioikeutettua ja 42 puoltavaa ääntä piti tulla hallituksen pohjaesityksen hyväksymiseksi.

Hallituksen pohjaesitys: 48 ääntä

Ronja Vanhatalon muutosesitys: 14 ääntä

Tyhjä: 1 ääni

Todettiin, että hallituksen pohjaesitys voitti äänestyksen.

Hyväksyttiin liiton säännöt muutoksin ja osaston mallisäännöt hallituksen pohjaesityksen mukaisesti.

Puheenjohtajaksi vaihtui **Christa Pessi**.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

9. Valtuustoaloitteista päättäminen

Todettiin valtuustolle saapuneet 16 aloitetta, joihin hallitus on laatinut lausunnot.

Id: 3270

Kuulemistilaisuuksista ilmoittaminen luottamusmiehelle työpaikalla

Tausta ja perustelut:

Voimassa olevassa Kaupan työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä, joiden perusteella työnantajan tulisi tiedottaa luottamusmiehelle harkitessaan työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvista syistä. Tällä hetkellä yrityksissä on käytössä erittäin vaihtelevia käytäntöjä, miten luottamusmiehille ilmoitetaan mahdollisista työsuhteen päättämishetkistä. Voimassa olevassa Kaupan työehtosopimuksessa on määräys 5§ Työsuhteen päättäminen ja lomautus Työntekijän kuuleminen päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä, jossa käsitellään mahdollista työsuhteen päättämistä.

Määräyksen perusteella työntekijällä on oikeus pyytää itselleen avustaja, joka ensisijaisesti on yrityksen luottamusmies. Koska kyseessä on tilaisuus, joka saattaa johtaa työntekijän työsuhteen päättämiseen olisi työntekijän oikeusturvan kannalta selvempää, että kyseisestä tilaisuudesta tiedotetaan myös etukäteen yrityksen luottamusmiestä, jolla on voimassa olevan määräyksen perusteella oikeus toimia kuulemisessa avustajana. Kyseiseen tilanteeseen työnantajalla on ollut mahdollisuus valmistautua etukäteen. Sama oikeus valmistautua tilanteeseen tulisi olla myös henkilön avustajalla eli luottamusmiehellä. Kyseessä oleva esitys parantaisi ammattiliiton jäsenten edunvalvontaa. Työntekijällä ei mahdollisesti ole tietoisuutta oikeudestaan saada kuulemistilaisuuteen avustajaksi ammattiliiton edustaja (luottamusmies). Jos luottamusmiehelle tiedotetaan asiasta välittömästi, niin hänellä on mahdollisuus tarjota osaamistaan työntekijän eduksi, vaikka työntekijä ei olisi tästä tietoinen. Kyseinen ilmoitus luottamusmiehelle sisältäisi tiedon kyseisen kuulemisen järjestämisestä, mutta ei yksilön tietoturvan piiriin kuuluvia henkilöön liittyviä tietoja.

Esitys:

Ammattiosasto Helsingin Kauppatyöntekijät ry esittää, että PAM neuvottelee kaikkiin sopimiinsa työehtosopimukseen määräyksen, jonka perusteella työnantajan on ilmoitettava luottamusmiehelle järjestäessään kuulemista päätettäessä työsuhdetta henkilöstä johtuvasta syystä.

001 PAM - Helsingin Kauppatyöntekijät ry

Hallituksen lausunto:

Viime työehtosopimuskierroksella lähes kaikkiin PAMin työehtosopimukseen sovittiin työntekijän kuulemista koskeva määräys. Sen mukaan työnantajan harkitessa työntekijän työsuhteen päättämistä henkilöstä johtuvalla syystä työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työehtosopimuksen päättämisen syistä. Työntekijän pyynnöstä avustajana voi toimia luottamusmies tai jos luottamusmiestä ei ole valittuna, avustajana voi toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.

Kuulemisveloitteen sopiminen työehtosopimukseen vahvistaa työntekijän oikeussuojaa ja lisäksi sillä on järjestöllinen merkitys. Määräys muistuttaa työntekijän oikeudesta käyttää avustajaa ja ohjaa ensisijaisesti käyttämään luottamusmiestä tai muuta ammattiliiton edustajaa. Koska työehtosopimuksessa mainitut avustajat ovat lähtökohtaisesti vain järjestäytyneen työntekijän

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

käytössä, se korostaa järjestäytymisen merkitystä. Määräyksessä on siten niin sanotun järjestöehdon piirteitä.

Aloitteessa esitetään, että määräyksessä tulisi olla työnantajan velvoite tiedottaa asiasta aina myös suoraan luottamusmiehelle. Aloite perusteluineen on ymmärrettävä, mutta ei sellaisenaan ole toteuttamiskelpoinen yksityisyyden suojan näkökulmasta.

Työsuhteen päättämisen harkinta ja siihen liittyvä kuuleminen koskevat yksittäistä työntekijää, ja siksi työnantaja ei voi ilman työntekijän nimenomaista suostumusta luovuttaa tietoa tällaisesta kolmannelle osapuolelle. Myös luottamusmies on tässä tilanteessa sellainen, vaikka onkin sanamuodon mukaan ensisijainen avustaja.

Tästä syystä työehtosopimuksen nykyinen sanamuoto, jonka mukaan avustajan osallistuminen perustuu siihen, että työntekijä itse pyytää avustajaa, on perusteltu. Työntekijän oikeusturvaa voidaan tarkoituksenmukaisesti vahvistaa muun muassa huolehtimalla siitä, että työntekijät ovat paremmin tietoisia oikeudestaan käyttää avustajaa.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Christa Pessi (valtuuston 1. varapuheenjohtaja, Helsinki-Uusimaa) totesi, että aloite oli hänen oman ammattiosastonsa tekemä ja aloitteen tekemisen jälkeen tuli käsitys, miten yksityisyyden suoja vaikuttaa tiedon välittämisessä työpaikalla. Emme ehkä täysin tarkoittaneet sitä, että työnantaja kertoisi henkilön nimen vaan lähinnä, että luottamusmies voi valmistautua aikataulujen vuoksi mahdolliseen kuulemistilaisuuteen, Pessi sanoi. Pidämme tärkeänä sitä, että jäsenille tiedotetaan näkyvämmiin mahdollisuudesta käyttää avustajaa. On työpaikalla valittuna luottamusmies tai ei. Hän kiitti hallitusta hyvästä ja kattavasta vastauksesta.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3271

Parempaa jäsenpalvelua erimielisyystilanteissa rekisterin kautta

Tausta ja perustelut:

Laatiessaan työpaikalla erimielisyysmuistion luottamusmies lähettää tai vie sen aluetoimistolle. Tämän jälkeen saattaa syntyä tilanne, että asian etenemisestä ei tiedoteta luottamusmiestä millään tavalla useampaan viikkoon, jopa kuukausiin. Asian etenemisen seuraaminen on puhtaasti luottamusmiehen aktiivisuuden varassa. Asian etenemiseen saattavat vaikuttaa asiaa hoitavan toimitsijan työtilanne sekä mahdolliset poissaolot (vuosilomat/sairauspoissaolot jne.) ja työnantajaosapuolen toimet asian hoitamisen viivyttämiseksi.

Samaan aikaan myöskään jäsen ei saa tietoa asiansa etenemisestä. Tämä ei ole myöskään jäsenen etu tai jäsenpalvelu, millä saadaan hyvää kuvaa jäsenelle, kenen asiaa ollaan hoitamassa tai edistämässä.

Esitys:

Ammattiosasto Helsingin Kauppatyöntekijät ry esittää, että PAM luo toimintamallin, jossa tiedotetaan luottamusmiehille erimielisyysmuistion käsittelytilanteesta.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Kirjatessaan saamansa erimielisyysmuistion PAMin järjestelmään ja nimetessään asiaa käsittelevän toimitsijan, niin asiasta tulee tiedottaa välittömästi erimielisyysmuistion laatineelle luottamusmiehelle esim. sähköpostilla. Jos asiaa hoitava henkilö on vuosilomalla tai pitkällä poissaololla työstään, niin tästäkin tulee tiedottaa luottamusmiestä.

Samoin jos asiaa käsittelevä toimitsija vaihtuu, on asiasta tiedotettava luottamusmiestä. Samalla luottamusmies saa tiedotettua myös jäsentä asian edistymisen tilasta.

Esitämme harkitsemaan järjestelmää, mistä muut toimitsijat näkevät, mikä tilanne on ja tai jos asia on siirretty toiseen aluetoimistoon. Esitämme myös viestinnän kehittämistä sen suhteen, että luottamusmies olisi asiassa ajan tasalla. Myös tieto siitä, että asia odottaa edistymistä on tärkeää. Mikä vaan tieto tuo tunteen siitä, että asia etenee ja ei ole unohdettu. Kyseessä on työntekijöiden puhtaaseen edunvalvontaan liittyvä ongelmatilanne.

Ammattiliiton tärkein tehtävä on tarjota jäsenistölleen luotettavaa edunvalvontaa. Jos perusteena kyseisten tilanteiden syntymiseen käytetään resurssipulaa ja työntekijöiden vähyyttä, on kyseessä ongelma: Miten kohdistetaan PAMin käytössä olevat resurssit? Siihen tämä aloite ei ota kantaa.

001 PAM - Helsingin Kauppatyöntekijät ry

Hallituksen lausunto:

Ammattiosaston esittämä huoli on aiheellinen. Erimielisyysmuistion jättämisen jälkeen luottamusmiehelle tai jäsenelle voi syntyä kokemus, ettei asia etene tai sen tila jää epäselväksi. Tämä heikentää jäsenkokemusta ja kuormittaa luottamushenkilöitä.

Jäsenen omissa työsuhteasioissa asia hoidetaan sovitun toimeksiannon mukaisesti, eikä työpaikkatasolla laadita erimielisyysmuistiota. Kun työsuhteasia siirretään liiton hoidettavaksi, työsuhteasantuntija on yhteydessä jäseneseen ja tarvittaessa luottamusmieheen asian hoidon käynnistämiseksi, taustatietojen kokoamiseksi ja seuraavista askelista sopimiseksi. Asian edetessä työsuhteasantuntija pitää osapuolet ajan tasalla (esim. lisäselvitykset, työnantajan vastaus, neuvottelut, ratkaisu).

Työehtosopimuksen määräyksen tulkintaa koskevassa riidassa luottamusmies ja työnantaja laativat erimielisyysmuistion, jonka luottamusmies toimittaa liittoon ja työnantaja omaan liittoonsa. Jos työsuhteasantuntija arvioi, että PAM ja työnantajaliitto tulkitsevat määräystä eri tavoin, asia siirretään sopimusasantuntijoille liittojen välisten neuvottelujen käynnistämiseksi. Ellei neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, johtoryhmä päättää sopimusasantuntijoiden esityksestä asian viemisestä työtuomioistuimeen.

Tulkintariidassa kyse ei ole muodollisesti enää yksittäisen jäsenen riita-asiasta, vaan työehtosopimusmääräystä koskevasta erimielisyydestä, jonka vaikutukset voivat ulottua laajasti työehtosopimuksen piiriin. Siksi on tärkeää pitää työpaikkatason neuvottelut käynyt luottamusmies ajan tasalla asian etenemisestä.

Tällä hetkellä järjestelmät eivät mahdollista etenemisen seurantaan automaattisesti, vaan viestiminen perustuu työsuhteasantuntijan yhteydenpitoon jäsenen kanssa tai sopimusasantuntijoiden yhteydenpitoon luottamusmiehen kanssa. Tämä voi aiheuttaa vaihtelua päivitysten säännöllisyydessä ja koetussa läpinäkyvyydessä.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

PAMin strategia 2024–2027 painottaa laadukkaita palveluita ja läpileikkaavaa digitaalisuutta. Älykäs tiedonkeruu ja tiedon ajantasainen hyödyntäminen edellyttävät omien tietojärjestelmien kehittämistä ja digitaalisten alustojen hyödyntämistä palveluissa.

PAMilla on käynnissä digitaalisten jäsenpalveluiden kokonaisuudistus ja siihen liittyvä järjestelmäudistus. Nykytilan keskeinen haaste on tiedon ja asianhallinnan pirstaloituminen sekä järjestelmien heikko yhteentoimivuus, mikä heikentää jäsenen näkyvyyttä omaan asiointiin ja siten jäsenkokemusta.

Järjestelmäudistuksen tavoitteena on parantaa jäsenkokemusta ja tehostaa palveluprosesseja käyttäjäystävällisillä ratkaisuilla. Määrittelyissä korostuvat läpinäkyvyys, hallittavuus, yhdenmukaiset toimintatavat sekä keskitetty asianhallinta ja selkeä näkyvyys asian tilanteeseen.

Aloitteessa esitetty toimintamalli on linjassa strategisten tavoitteiden ja järjestelmäudistuksen määrittelyiden kanssa. Tavoitteena on palvelu, jossa erimielisyyksien kirjaus ja asian tilan seuranta tuottavat jäsenelle ja/tai luottamusmiehelle ajantasaiset etenemistiedot jäsenen tietosuojan huomioiden.

Aloitteessa korostuu myös, että tieto ”odottaa edistymistä” on arvokasta. Tätä voidaan tukea selkeillä statuksilla (esim. vastaanotettu, selvityksessä, odottaa lisätietoja, neuvottelussa, ratkaistu), jolloin luottamusmies saa tilanpäivityksen myös odotusvaiheissa. Jatkossa oman asian seuranta voidaan mahdollistaa esimerkiksi OmaPAM-palvelussa: jäsen näkee tilanteen digipalvelusta ja luottamusmies voi tukea jäsentä yhteisen tilannekuvan pohjalta. Tavoitteena on läpinäkyvä ja yhdenmukainen tilannekuva ilman arvailua.

Esitetty toimintamalli on PAMin strategian sekä käynnissä olevan jäsenpalvelu- ja järjestelmäudistuksen tavoitteiden mukainen, ja asia huomioidaan kehitystyössä. Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Christa Pessi (valtuuston 1. varapuheenjohtaja, Helsinki-Uusimaa) kiitti oman ammattiosastonsa puolesta hallitusta siitä, että aloitteessa ehdotettu toimintamalli on todettu olevan linjassa strategisten tavoitteiden ja järjestelmäudistusten määrittelyiden kanssa. Pessi totesi, että meidän on liittona entistä tärkeämpää varmistaa hyvä jäsenpalvelu nykyisille sekä tuleville jäsenille. Mikä onkaan tärkeämpää henkilölle kuin oman asian hoitaminen ja sen edistyminen. On suuri merkitys jäsenen näkökulmasta, miten kokee oman asiansa hoitamisen liitossa.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3272

Paikallisten sopimusten rekisteri

Tausta ja perustelut:

Työsopimuslaki

2 luku Työnantajan velvollisuudet

7 a § (19.12.2024/942) Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Tämä momentti ei koske yksittäisen työntekijän kanssa tehtävää sopimusta.

Kyseisen lain määräyksen perusteella paikallisista sopimuksista on ilmoitettava työsuojeluviranomaisella työnantajan toimesta. Lain valvonnan ja riitojen ratkaisujen osalta järjestäytyneen kentän osalta liitot valvovat työehtosopimusten ja niiden nojalla tehtyjen paikallisten sopimusten noudattamista. Riitaisuudet ratkaistaan työtuomioistuimessa.

Tällä hetkellä paikalliset sopimuksen säilytetään varsin usein luottamusmiehen toimesta erillisessä kansiossaan tai sähköisessä muodossa. Tällä hetkellä ei ole tietoa, miten yhteistyö ja tiedonsaantioikeus määritellään mahdollisissa erimielisyystapauksissa ammattiliiton ja työsuojeluviranomaisten välillä.

Luomalla oman rekisterin tehdyistä paikallisista sopimuksista varmistetaan tietojen säilyminen sekä nopeutetaan mahdollisten erimielisyystilanteiden käsittelyä, kun ammattiliitolla on tieto sopimuksen sisällöstä.

Kyseinen rekisteri helpottaisi myös ammattiliiton valvontavastuuta. Koska sopimukset saattavat sisältää liike- tai ammattisalaisuuden piiriin kuuluvia tietoja niin alla olevia tietoja olisi mahdollista kerätä:

- Työnantajan nimi
- Luottamusmiehen nimi, asema ja sähköposti
- Mihin työehtosopimukseen paikallinen sopimus perustuu?
- Mihin työehtosopimuksen kohtaan sopimus perustuu?
- Jos sopimuksella poiketaan lain säännöksestä, niin mistä säännöksestä on kyse? Esim. työaikalaki 30 § – työvuoroluettelo - Kenen kanssa sopimus on tehty?
- Sopimuksen voimassaolo

Tämä helpottaisi myös toimitsijoiden toimintaa, kun paikalliset sopimukset olisivat myös liitossa tiedossa. Joskus on myös tilanteita, että edellisen luottamusmiehen pois jäädessä ei mitään sopimuksia ole uuden luottamusmiehen saatavissa ja tämä vaikuttaa suuresti uuden luottamusmiehen toimintaan.

Luottamusmiehen ja työnantajan on myös tiedotettava työntekijöitä paikallisista sopimuksista läpinäkyvästi, jotta työntekijöillä on selkeä kuva siitä, mitä on sovittuna paikallisesti usein koko työntekijäryhmän puolesta. Tavoite paikallisissa sopimuksissa on aina oltava paremmin sovittu asia, kuin mitä TES kirjaus on. Nyt saattaa olla tilanteita, missä työntekijä ei tiedä allekirjoittavansa paikallista sopimusta, koska tämä usein sovitaan samassa muun työsopimuksen kanssa. Työnantajaa tulee myös velvoittaa kertomaan sopimuksessa tai sopimusta allekirjoittaessa työntekijälle, milloin asia on paikallisesti sovittava ja allekirjoitus on vapaaehtoista. (esim. lyhyempi vuorokausilepoaika). Harvemmin vähäisempi lepoaika on työntekijälle parempi vaihtoehto työssäjaksamisen näkökulmasta.

Esitys:

Ammattiosasto Helsingin Kauppatyöntekijät ry esittää, että PAM luo rekisterin, johon luottamusmiehet ilmoittavat tekemisistään paikallisista sopimuksista. PAM voisi velvoittaa luottamusmiehiä toimittamaan paikallisesti sovitut sopimukset. Lisäksi on varmistettava paikalliset sopimukset työntekijöiden tietoon.

001 PAM - Helsingin Kauppatyöntekijät ry

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Hallituksen lausunto:

Paikallisen sopimisen läpinäkyvyyden ja valvonnan vahvistaminen on lähtökohtaisesti kannatettava tavoite. Esitys paikallisten sopimusten rekisterin perustamisesta pohjautuu tavoitteeseen varmistaa sopimusten valvominen, työntekijöiden tiedonsaanti sekä luottamusmiehen vaihtotilanteissa tapahtuva tiedon siirtyminen.

Käytännön kokemusten perusteella laaja-alainen velvoittava rekisteri, johon luottamusmiehet toimittaisivat paikallisia sopimuksia liitolle, on osoittautunut vaikeasti toteutettavaksi. Paikallisia sopimuksia ei pyynnöistä huolimatta yleensä kattavasti toimiteta eteenpäin.

Tämän taustalla on monia syitä. Paikalliset sopimukset on tehty juuri oman yrityksen ja työpaikkakohtaisten olosuhteiden pohjalta, jolloin ne saattavat sisältää sellaisia tuotannon järjestelyihin, henkilöstösuunnitteluun tai liiketoimintaan liittyviä tietoja, joita ei haluta luovuttaa työpaikan ulkopuolelle. Lisäksi koska liitolla ei pyyntöjen jälkeenkään ole tietoa siitä, missä paikallisia sopimuksia ylipäätään on tehty, niiden "karhuaminen" ei ole tehokasta. Tämän vuoksi voi arvioida, että rekisteri jäisi väistämättä osittaiseksi eikä palvelisi luotettavasti sille asetettuja tavoitteita.

Aloitteessa viitattu työsopimuslain 2 luvun 7 a § (19.12.2024/942) on merkityksellinen järjestäytymättömissä yrityksissä, koska kyseisen säännöksen mukaan niissä tehty paikallinen sopimus on toimitettava työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Tämä viranomaiselle toimitettava rekisteröinti on valvonnan väline järjestäytymättömässä kentässä, jossa sopimusten viranomaisten tekemä valvonta on käytännössä ainoa keino valvoa paikallista sopimista.

Edunvalvonnan näkökulmasta tärkeintä on pikemminkin se, että työpaikalla kaikki työntekijät tietävät, mitä heidän työehdoistaan on sovittu paikallisesti. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta pitää työpaikalla työntekijöiden nähtävänä keskeinen työlainsäädäntö sekä sovellettava työehtosopimus. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa työntekijöiden tosiasiallinen mahdollisuus saada tieto heitä koskevista työehdoista. Vaikka pykälässä ei nimenomaisesti mainita paikallisia sopimuksia, sen tarkoitus ja suojatavoite puoltaa sitä, että myös työpaikalla sovellettavat paikalliset sopimukset tulisi saattaa työntekijöiden tietoon. Tarvittaessa lainsäädäntöä tulee täsmentää tältä osin.

Liiton neuvonnassa toimitaan vakiintuneesti siten, että mikäli työpaikalle on valittu luottamusmies, jäsen ohjataan ensisijaisesti kääntymään aina hänen puoleensa. Kun paikallisen sopimuksen osapuolena on luottamusmies, hän on luonnollisesti tietoinen sopimuksen sisällöstä ja muutoinkin toimii työntekijöiden ensisijaisena työehtojen valvojana. Myös erimielisyystapauksissa neuvottelujärjestyksen mukaan luottamusmies neuvottelee ja laatii erimielisyysmuistion työpaikkatasolla. Erimielisyysasioissa ja liiton työsuhdeneuvonnan kannalta ei siten ole välttämätöntä eikä tarkoituksenmukaista, että kaikki paikalliset sopimukset pyrittäisiin keräämään liittoon.

Aloitteessa on lisäksi nostettu esiin huoli tilanteista, joissa luottamusmies vaihtuu ja aiemmin tehdyt paikalliset sopimukset eivät ole uuden luottamusmiehen saatavilla. Ongelma on tunnistettu, mutta se ei ensisijaisesti johdu rekisterin puuttumisesta liitossa, vaan työpaikkatason toimintatavoista.

Luottamusmiehen vaihtuessa tarkoituksenmukaisin ja toimivin ratkaisu varmistaa tieto paikallisista sopimuksista on, että uusi luottamusmies käy toimikautensa alussa työpaikalla voimassa olevat paikalliset sopimukset työnantajan kanssa läpi. Työnantajalla on joka tapauksessa tieto sovellettavista sopimuksista ja velvollisuus noudattaa niitä. Luottamusmiehen vaihtotilanteisiin liittyvät mahdolliset

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

ongelmat ovat siten parhaiten ratkaistavissa ohjeistuksella ja koulutuksella, ei niinkään keskitetyn rekisterin avulla.

Paikallisen sopimisen koulutus- ja oppimistarkoituksissa voidaan vapaaehtoisin pyynnöin kerätä luottamusmiehiltä sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa voidaan nostaa esille hyviä käytäntöjä sopimisessa ja sopimusten sisällöissä.

Aloitteen tavoite on sinänsä perusteltu, mutta paikallisen sopimisen valvonnan ja työntekijöiden edunvalvonnan kannalta keskeisintä on varmistaa paikallisten sopimusten läpinäkyvyys ja tiedossa olo työpaikoilla sekä luottamusmiesten vahva rooli sopimusten noudattamisen valvojina.

Tämän tukemiseksi voidaan vahvistaa luottamusmiesten ohjeistusta ja koulutusta siten, että paikalliset sopimukset saatetaan mahdollisimman hyvin työntekijöiden tietoon, että luottamusmiehen vaihtotilanteissa uusi luottamusmies käy työpaikalla voimassa olevat paikalliset sopimukset järjestelmällisesti läpi työnantajan kanssa toimikautensa alussa ja että järjestäytymättömissä yrityksissä hyödynnetään työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n mukaista viranomaisrekisteröintiä paikallisten sopimusten valvonnassa.

Tämän lisäksi voidaan muutoin kerätä paikallisia sopimuksia koulutus ja oppimistarkoituksiin, edellyttäen että sopimukset eivät sisällä yrityksen ulkopuolelle kuulumattomia tietoja.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3273

TES aloitteiden kehittäminen liitossa

Tausta ja perustelut:

Ammattiosasto PAM Helsingin Kauppatyöntekijät ry esittää, että PAMin työehtosopimusta koskevien aloitteiden käsittelyä selkeytetään alla olevalla tavalla.

Tällä hetkellä on jäsenistöllä epäselvyyttä, miten työehtosopimusta koskevia aloitteita käsitellään PAMin hallinnossa. Jäsenistössä on käyty keskustelua, tuleeko työehtosopimusta koskevat aloitteet käsitellä valtuustossa vai sopimusaloimikunnissa. Yleisin tapa on, että aloite lähetetään PAMin valtuustolle, jossa se käsitellään, PAMin hallitus antaa siihen vastineen ja asia laitetaan eteenpäin sopimusaloimikunnalle, sekä aloite lisätään aloiterekisteriin.

Tämä ehdotettu toimintatapa vähentäisi turhaa työtä PAMin hallituksessa sekä valtuustossa, koska kuitenkin suurin osa TES-aloitteista siirretään valtuuston kokouksessa sopimusaloimikunnalle. Koska PAMin valtuusto ei voi TES:siin liittyviä asioita päättää.

Aloitteet, jotka koskevat lähestyviä työehtosopimusneuvotteluja käsitellään erillisellä toimintamallilla, jota tämä aloite ei käsittele. Meillä ei ole täysin selkeää, onko tämä liiton säännöissä tällä hetkellä mahdollinen, mutta erityisesti odottaisimme selkeyttä TES-aloitteiden käsittelyyn. Aloitteet lähtevät usein aktiivisilta jäseniltä ja luottamushenkilöiltä, jotka näkevät haasteita toiminnoissa.

PAMin tulee entistä tarkemmin varmistaa, että jäsenet saavat aloitteisiinsa arvoisensa vastauksen, vaikka lopputulos näkyikin sitten TES-neuvotteluiden jälkeen. Kun aloitteen tekijä ei saa vastauksia

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

ajatuksiinsa tai idoihinsa, on turha pyytää ajatuksia tai aloitteita toiminnan kehittämiseen. Tämä tilanne on tällä hetkellä, jos aloitteet laitetaan suoraan sopimusaloimikuntaan. Vastauksia ei välttämättä tule ollenkaan.

Esitys:

Esitämme seuraavaa toimintamallia työehtosopimuksia koskevien aloitteiden käsittelyyn:

- a) Työehtosopimusta koskevat aloitteet lähetetään sopimusaloimikunnille.
- b) Sopimusaloimikunnille luodaan aloiterekisteriä vastaava aloitetietokanta, jossa ovat työehtosopimuksia koskevat aloitteet sekä niiden käsittelytila.
- c) Sopimusaloimikunta tekee päätöksen siitä, lähetetäänkö aloite valtuuston käsiteltäväksi, jolloin PAMin hallitus laatii aloitteeseen vastineensa, vai käsitelläänkö aloite sopimusaloimikunnassa.
- d) Sopimusaloimikunta tiedottaa PAMin hallitusta sekä PAMin valtuustoa sille tehdyistä aloitteista sekä niistä tehdyistä käsittelypäätöksistä.
- e) PAMin hallituksella on oikeus ottaa käsittelyynsä aloite sopimusaloimikunnan päätöksestä riippumatta.
- f) Tehdyistä päätöksistä tulee kirjaus sopimusaloimikunnan rekisteriin ja päätöksestä ilmoitetaan aloitteen tekijälle.
- g) Aloitteet, jotka koskevat kaikkia sopimusaloja, tulee käsitellä PAMin valtuustossa sopimusaloimikuntien lausuntojen jälkeen.
- h) Jos aloitteen tekijä haluaa, että aloite käsitellään PAMin valtuustossa, niin sopimusaloimikunnan tulee pystyä antamaan perustelu päätökselleen siitä kummassa toimielimessä, valtuusto vai sopimusaloimikunta, asia käsitellään.
- i) Sopimusaloimikunnan roolin muuttuessa esitämme seuraavia kehityskohteita sen toiminnan osalta:

Sopimusaloimikunnalle tulee luoda säännöllinen kokousrytmi ammattiosastojen aloitteiden käsittelyä varten (4 kertaa vuodessa).

Sopimusaloimikunnan roolin muuttuessa PAMin tulisi neuvotella toimikunnan jäsenille palkallinen työstävapautusaika sen kokoontumisajan ollessa työaikana tai sen jäsenille tulisi maksaa kokouspalkkio.

001 PAM - Helsingin Kauppatyöntekijät ry

Hallituksen lausunto:

Taustaa:

Aloitteessa esitetään työehtosopimuksia koskevien aloitteiden käsittelytavan muuttamista siten, että aloitteet ohjattaisiin ensisijaisesti sopimusaloimikuntien käsiteltäviksi ja vain harkinnan perusteella valtuuston tai hallituksen käsittelyyn. Aloitteessa tuodaan esiin tarve selkeyttää menettelyä, vähentää päällekkäistä hallinnollista käsittelyä sekä parantaa aloitteiden käsittelyn läpinäkyvyyttä ja aloitteentekijöiden tiedonsaantia.

PAMin sääntöjen (11 § 1 mom.) mukaan työehtotoiminta kuuluu hallitukselle.

Työehtosopimusaloitteiden käsittely valtuustossa ei myöskään ole tarkoituksenmukaista, koska valtuusto kokoontuu harvoin ja sen rooli on olla laajoja asioita linjaava elin. Käytännössä aloitteet aina onkin siirretty alan sopimusaloimikunnan käsiteltäväksi.

PAMin sääntöjen mukaan työehtosopimustoiminta kuuluu hallitukselle, joka johtaa liiton työehto- ja muuta sopimustoimintaa (11 § 1 mom.). Työehtosopimusaloitteiden osalta on säännöissä todettu

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

niiden osoittamisesta hallitukselle: ”Osastot, yhteisöjäsenet, työpaikkakokoukset ja valtuuston jäsenet voivat tehdä liiton hallitukselle esityksiä työehto- ja muiden sopimusten muuttamiseksi.” (11 § 2 mom.) Hallitus käyttää valmistelussaan apuna sopimusaloittoaikuntia, jotka perustettu mm. työehtosopimukseen liittyvää valmistelua varten (PAMin säännöt 10 §). Sopimusaloittoaikuntien toimintaohjeen (13.2.2024) mukaan sen keskeisenä tehtävänä on työehtosopimukseen liittyvä valmistelu, mukaan lukien työehtosopimusaloitteiden käsittely ja tavoitteiden valmistelu hallitukselle.

Työehtosopimusaloitteiden käsittelymalli

Hallitus on 21.4.2026 päättänyt käsittelymallista, joka on PAMin sääntöjen mukainen ja korostaa sopimusaloittoaikuntien roolia hallituksen asiantuntijaelimena, selkeyttää työehtosopimusaloitteisiin liittyviä menettelyjä, vähentää päällekkäistä hallinnollista käsittelyä sekä parantaa aloitteiden käsittelyn läpinäkyvyyttä ja aloitteentekijöiden tiedonsaantia.

Käsittelymalli ei muuta valtuustoaloiteoikeutta eli valtuustolle osoitetut ja valtuuston päätettäväksi kuuluvat asiat käsitellään jatkossakin valtuustossa sääntöjen mukaisesti.

Työehtosopimusaloitteiden käsittelymalli (hallitus 21.4.2026)

1. Työehtosopimuksia koskevat aloitteet osoitetaan liiton hallitukselle.
2. Työehtosopimusaloitteet siirretään niiden saavuttua valmisteltaviksi asianomaiselle sopimusaloittoaikunnalle. Jos aloite koskee kaikkia sopimusaloja, siirretään se kaikkien sopimusaloittoaikuntien käsiteltäväksi.
3. Sopimusaloittoaikunta käsittelee työehtosopimusaloitteet ja laatii niihin vastaukset. Aloitteet vastauksineen ja päätösesityksineen toimitetaan hallitukselle päätettäväksi kolme kertaa vuodessa: huhtikuussa, elokuussa ja joulukuussa.
4. Hallitus päättää työehtosopimusaloitteista vastauksineen edellä mainittuina kolmella käsittelykerralla vuodessa.
5. Sopimusaloittoaikunta toimittaa hallituksen antaman vastauksen tiedoksi aloitteen tekijälle.

Sopimusaloittoaikuntien toiminnan kehittäminen

Aloitteessa esitetään lisäksi, että sopimusaloittoaikunnan roolin muuttuessa sen toiminnan kehittämiseksi tulisi luoda säännöllinen kokousrytmi aloitteiden käsittelyä varten sekä mahdollistaa toimikunnan jäsenille palkallinen työstä vapautus tai kokouspalkkio.

Sopimusaloittoaikunta kokoontuu toimintaohjeen mukaisesti, jonka mukaan: *”Sopimusaloittoaikunta työskentelee aktiivisesti etäyhteyksin sekä kokoontuu lisäksi yhteisiin lähikokouksiin tarvittaessa 2–4 kertaa vuodessa.”* Tätä vähimmäismäärää voidaan pitää riittävänä ja käytännössä sopimusaloittoaikunnat kokoontuvat useammin, kun työehtosopimusneuvottelut lähestyvät tai tilanne muutoin sitä vaatii.

Sopimusaloittoaikunnan rooli ei muuttuisi: se toimii jatkossakin PAMin sääntöjen ja toimintaohjeen mukaisesti hallituksen apuna olevana asiantuntijaelimena, eikä sillä ole itsenäistä päätösvaltaa työehtosopimusasioissa.

Palkallista työstä vapautusaikaa koskevan esityksen osalta on huomioitava, että se edellyttäisi määräystä työehtosopimukseen. Joissakin työehtosopimuksissa on jo sovittu oikeudesta osallistua kokouksiin ja muilla aloilla osallistuminen on ollut harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta mahdollista. PAM myös korvaa mahdollisen ansionmenetyksen. Tätä laajempi palkallinen työstä vapautusaika voidaan ottaa huomioon valmisteltaessa tavoitteita seuraavalle sopimuskierrokselle.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Kokouspalkkion on kevätvaltuustolle 2023 tehty aloite, jossa on esitetty kokouspalkkioiden maksamisesta myös sopimusaloimikuntien jäsenille. Hallitus on tuolloin todennut, että sopimusaloimikunta toimii sääntöjen mukaisesti hallituksen apuna olevana valmistelu- ja asiantuntijaelimenä eikä tee itsenäisiä päätöksiä. Sopimusaloimikunnan jäsenillä ei siten ole sellaista päätöksenteko- ja vastuuroolia, joka olisi rinnastettavissa hallituksen tai valtuuston jäsenten asemaan, eikä aloitteessa esitettyä oikeutta kokouspalkkioihin matkakustannusten ja ansionmenetysten korvaamisen lisäksi ole katsottu perustelluksi.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Christa Pessi (valtuuston 1. varapuheenjohtaja, Helsinki-Uusimaa) totesi, että aloitevastaus lämmitti hänen oman ammattiosastonsa mieltä kovasti ja myös se, että liitossa lähdettiin ketterästi uudistamaan toimintaa. Ketteryys ja valmius katsoa asioita uudella tavalla on erityisen tärkeää tässä ajassa, kun työelämä myös muuttuu vauhdilla. Ongelma on ollut vuosikausia olemassa ja tällä toimella saadaan selkeyttä TES-aloitteiden osalta. Valtuuston kokouksissa aloitteet laitetaan eteenpäin ja niistä ei sen jälkeen kuulu mitään. Mahdollisesti TES-neuvotteluiden kautta kehitystä huomataan. Aloitteiden tekijöille ja ammattiosastoille on tärkeää saada vastaus omiin aloitteisiinsa. Tällä toimella saadaan jäsenille parempaa kokemusta siitä, että asioihin voi vaikuttaa. Jatkossa valtuuston aloitteissa on varmasti enemmän liiton tai ammattiosastojen toimintaan liittyviä aloitteita, Pessi totesi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3274

Työsuojeluasiamiehen aseman kehittäminen

Tausta ja perustelut:

Kaupan Liiton ja Palvelualojen Ammattiliitto PAMin välisessä Työsuojelun yhteistoiminta sopimuksessa, kohdassa 2.8, on maininta mahdollisuudesta valita työpaikalle työsuojeluasiamies. Työsuojelun valvontalaissa eli "Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta" ja työsuojelulaissa eli "Työturvallisuuslaki" ei ole kuitenkaan mitään mainintaa työsuojeluasiamiehistä.

Työsuojeluasiamiehistä mainitaan kuitenkin Työturvallisuuskeskuksen internet-sivuilla ja lisäksi heidät lisätään Työsuojeluhenkilörekisteriin, jota hallinnoi sosiaali- ja terveysministeriö ja ylläpitää Työturvallisuuskeskus. Rekisteri perustuu lakiin "Laki työsuojeluhenkilörekisteristä" ja sielläkin on maininta työsuojeluasiamiehistä.

Esitys:

Työsuojeluasiamiehen rooli työpaikoilla tulisi vahvistaa lisäämällä siitä maininnat ainakin työsuojelun valvontalakiin ja työsuojelulakiin.

Lakimuutokset olisi esitettävä seuraavalle Suomen hallitukselle, joka nimitetään vuoden 2027 eduskuntavaalien jälkeen. PAMin tulisi edistää asian kehittämistä tulevaisuudessa.

001 PAM - Helsingin Kauppatyöntekijät ry

Hallituksen lausunto:

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Työsuojeluasiamiesten valinnasta on sovittu osassa työehtosopimusten työsuojelun yhteistoimintasopimuksia. Työsuojeluasiamiehen rooli on historiallisesti ollut työsuojeluvaltuutetun tehtäviä avustava, ja asiamies on voitu valita edustamaan eri työntekijäryhmiä tai osastoja samalla fyysisellä työpaikalla.

Palvelualojen työpaikkarakenteiden muuttuessa asiamiehiä on käytetty työsuojeluyhdysheikilöiden rinnalla saman yrityksen eri toimipisteissä, jotka sijaitsevat fyysisesti eri osoitteissa.

Viime vuosina useat työnantajat ovat ilmaisseet halunsa valita työsuojeluasiamiehiä myös tehtäviin, jotka tosiasiaassa kuuluisivat työsuojeluvaltuutetuille. On esitetty, että asiamies vastaisi kokonaisista kauppaketjuista tai maantieteellisesti ja työntekijämääriltään niin laajoista alueista, että tehtävä on ilmiselvästi valtuutetun, ei asiamiehen. On hyvä myös muistaa, että työsuojeluorganisaation rakenteesta on päätettävä yhteistoiminnassa, ja valittavista henkilöstön edustajista tulee neuvotella työpaikalla.

Työsuojeluasiamiesten rooli työsuojeluvaltuutetulle alistetussa rakenteessa on sinänsä tärkeää säilyttää. Työsuojeluasiamieheltä kuitenkin puuttuu sopimuksissa tärkeitä oikeuksia, kuten tiedonsaantioikeudet, vahvennetut irtisanomissuojat sekä käytännön työskentelyä mahdollistavat välineet, työstä vapautusajat ja korvaukset.

Koska maininnat työsuojeluasiamiehistä perustuvat työmarkkinaosapuolten sopimiin työsuojelun yhteistoimintasopimukseen, liitoilla on mahdollisuus valvoa roolin oikeaa tulkintaa. Tästä syystä mainintojen lisääminen lainsäädäntöön ei vahvistaisi työsuojeluvaltuutetun asemaa, vaan se päinvastoin heikentäisi sitä.

Tällä hetkellä moni työsuojeluvaltuutettu edustaa huomattavasti suurempaa työntekijämäärää kuin työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukainen kokoaikaisen toimen hoito edellyttäisi. Työpaikoilla, joissa työntekijämäärät ovat suuria ja työsuojeluvaltuutetun työskentelyalue laaja, olisi parempi pyrkiä kohti useamman työsuojeluvaltuutetun valintaa kuin lisätä työsuojeluasiamiesten määrää.

Työsuojeluasiamiehen katsotaan kuitenkin kuuluvan osaksi yrityksen työsuojeluorganisaatiota. Siksi myös heidät ilmoitetaan työsuojeluhenkilörekisteriin, ja heidät mainitaan usein, kun eri siantuntijatahot kuvaavat työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla.

Työsuojeluasiamiehen tehtävän lisäämistä sellaisenaan ei tule säätää lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta eikä työturvallisuuslakiin, ellei asiamiehelle saada samoja oikeuksia ja velvollisuuksia kuin on työsuojeluvaltuutetun osalta säädetty.

Päätösesitys:

Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3278

Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on oltava aina palkallinen päivä

Tausta ja perustelut:

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on oltava aina palkallinen päivä riippumatta siitä, osuuko se työpäiväksi. Kaikkiin työehtosopimukseen on tultava sama teksti. Mikäli työehtosopimuksessa on sovittu myös muista juhlapäivistä, pidetään ne siellä edelleen. Voimassa olevissa työehtosopimuksissa sanotaan, että merkkipäivä on palkallinen, vain mikäli sinä päivänä on työpäivä. Työnantajat laittavat tarkoituksella merkkipäivälle vapaapäivän, ettei heidän tarvitse siitä maksaa työntekijälle palkkaa.

Esitys:

Ammattiosasto PAM-Etelä-Pohjanmaan osasto ry esittää, että PAM ryhtyy toimenpiteisiin, että kaikkien sopimusalojen työehtosopimukseen tehdään muutos, että työntekijän 50- ja 60vuotispäivä on aina oltava palkallinen päivä riippumatta siitä, osuuko se työpäivälle.

031 PAM - Etelä-Pohjanmaan osasto ry

Hallituksen lausunto:

Useimmat pamilaisten alojen työehtosopimukset mahdollistavat tilanteen, joissa 50- ja 60-vuotispäivät ovat osalle työntekijöistä palkallinen vapaapäivä ja osalle palkaton, mikä on omiaan aiheuttamaan epätasapuolisuuden kokemuksen tunnetta työpaikoilla ja nykyisellään jättää myös työnantajalle liikaa mahdollisuutta päättää kenelle kyseisen merkkipäivän palkattomaksi osoittaa.

Pamilaisilla aloilla työ ja työvuorot vaihtelevat merkittävästi alan sisällä eri ammattiryhmien välillä: osalla tehdään pääosin säännöllisiä työvuoroja (esimerkiksi arkisin päiväaikaan), kun taas monilla työ on vuorotyötä, ilta- ja viikonlopputyötä tai osa-aikatyötä hyvin epäsäännöllisessä työvuorokierrossa. Nykyinen määräys suosii käytännössä niitä, joiden merkkipäivä todennäköisemmin osuu ennalta määrättyyn työpäivään, ja heikentää niiden asemaa, joiden työvuorot suunnitellaan joustavasti ja joille työnantaja voi vapaammin sijoitella vapaapäiviä. Siksi nykykirjaus ei palvele kaikkia työntekijäryhmiä yhdenvertaisesti.

Yhtenäinen, kaikille sopimusaloille ulottuva määräys parantaisi tasapuolista kohtelua ja tekisi myös käytännöstä ennakoitavan. Keskeistä on se, ettei palkallista merkkipäivää voitaisi vääriin perustein ”järjestää” palkattomaksi vapaapäiväksi. Kun oikeus määrittellään nimenomaisesti merkkipäivästä ansaittavaksi palkalliseksi vapaaksi ilman edellytystä siitä, että päivä on työpäivä, työnantaja ei voi poistaa etuutta sijoittelemalla vapaapäiviä tarkoitushakuisesti. Tämä vähentäisi ristiriitoja, lisäisi luottamusta työpaikalla ja selkeyttäisi palkanmaksun perusteita.

Edellä mainitusta syistä kaikkiin PAMin solmimiin työehtosopimukseen olisi tarpeen saada yhdenmukaiset kirjaukset, jotka turvaavat merkkipäivän palkallisuuden kaikissa tilanteissa. Selkeä muotoilu ehkäisisi palkallisen merkkipäivän kiertämistä, vahvistaisi tasapuolista kohtelua ja huomioisi nykyistä paremmin pamilaisten alojen moninaiset työaikamuodot.

Hallitus siirtää aloitteen kaikkien sopimusaloimikuntien käsiteltäväksi.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Id: 3280

PAM-lehden ilmestyminen keväällä

Tausta ja perustelut:

Ammattiosasto on halunnut pitää yhtenä viestintäkanavana PAM.FI-lehden jäsenille, jotka eivät ehkä ole niin vahvoja digitaidoissa. Lehteen on myös aina helpompi palata uudestaan, jos haluaa jonkin tiedon tarkistaa. Lehden ilmestymisen keväällä on koettu olevan liian harvoin, mikä vaikeuttaa tiedottamista jäsenistölle esimerkiksi kevätkokouksesta tai osaston kevät- ja kesätapahtumista.

Esitys:

Osastossa ymmärretään kyllä painotuotteiden kustannusten nousu ja suoranaista esitystä lehtien lisää julkaisusta ei ole.

Ammattiosasto esittää, että PAM.FI-lehden aineisto- ja ilmestymisaikoja tarkastellaan huomioiden esimerkiksi kevätkokoukset. Yhtenä kehitysjatoksena esitetään ammattiosastojen sekä loppu- että alkuvuoden uutiskirjeeseen nostoksi kevään lehden ilmestymisaikat. Tämä voisi myös aktivoida osastoa suunnittelemaan pidemmällä tähtäyksellä toimintaansa ja siitä tiedottamista.

712 PAM - hotelli- ja ravintola-alan Jyväskylän osasto ry

Hallituksen lausunto:

On arvokasta, että ammattiosasto nostaa esiin painetun lehden merkityksen erityisesti niille jäsenille, joille digitaaliset kanavat eivät ole ensisijaisia.

Kuten aloitteessakin todetaan PAM-lehden ilmestymistiheyttä ei ole mahdollista lisätä muun muassa kasvavien kustannusten vuoksi. Painettu lehti ei myöskään ole harvan ilmestymistiheydensä vuoksi paras väline ajankohtaisista asioista, kuten kokouksista tai tapahtumista, tiedottamiseen. Lehden aikataulua voivat lisäksi viivästyttää esimerkiksi painoviiveet tai muut tekniset haasteet.

Tulevaisuuden näkökulmasta on hyvä huomioida, että kokous- ja tapahtumailmoitusten, kuten myös muiden jäsenen kannalta merkittävien ilmoitusten, tulisi olla digitaalisesti ja ajantasaisesti saatavilla. Nykyisessä ammattiosastojen ilmoitusjärjestelmässä on ollut niin toimintatapoihin kuin teknisiin ratkaisuihinkin liittyviä haasteita, jotka ovat vaikeuttaneet sekä ilmoittelua että ilmoitustiedon siirtymistä lehden taittoon. Ilmoitussysteemiä pyritään kehittämään varmemmaksi ja käyttäjäystävällisemmäksi.

Lehden ilmestymisaikataulua suunniteltaessa pyritään jo tällä hetkellä huomioimaan ammattiosastojen kokousajankohdat mahdollisimman hyvin. Suunnittelua voidaan edelleen kehittää, mutta lehden ilmestymisaikajankohtiin vaikuttavat toki muutkin asiat.

Aloitteessa esitetty ajatus lehden ilmestymisaikataulujen nostamisesta ammattiosastojen uutiskirjeisiin on hyvä ja konkreettinen kehitysehdotus. Tämä huomioidaan tulevassa toiminnassa.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Id: 3281

Lukiolaisille mahdollisuus liiton opiskelijajäsenyyteen

Tausta ja perustelut:

Palvelualoilla työskentelee joka vuosi tuhansia lukiokäisiä nuoria. He palvelevat ravintoloissa, kaupoissa, matkailussa ja tapahtumissa. He tekevät ilta-, viikonloppu- ja kesätöitä - usein ensimmäistä kertaa elämässään.

Samaan aikaan he ovat työelämässä lähes yksin. Lukion opetukseen ei kuulu kattavaa työelämä tietoutta. Moni nuori ei tiedä, mitä työehtosopimus tarkoittaa, miten palkka määräytyy, milloin ylityöstä kuuluu maksaa korvaus tai mihin voi ottaa yhteyttä ongelmatilanteessa. Usein ammattiliitot tulevat tutuksi vasta silloin, kun ongelma on jo syntynyt - jos silloinkaan. Me tiedämme, että nuoret työskentelevät usein epävarmoissa työsuhteissa: määräaikaisina, osa-aikaisina ja vaihtelevilla tunneilla. Juuri silloin tieto omista oikeuksista on kaikkein tärkeintä. Ammattiliiton tehtävänä ei ole ainoastaan ratkaista riitoja - sen tehtävä on myös ennaltaehkäistä niitä. Jos emme tavoita nuoria heidän ensimmäisissä työsuhteissaan, milloin tavoitamme heidät? Monissa Euroopan maissa ammattiliitot tekevät aktiivista työelämä tiedottamista jo varhaisessa vaiheessa. Nuoret nähdään tulevaisuuden jäseninä, vaikuttajina ja työmarkkinoiden rakentajina. Meillä on mahdollisuus toimia samoin. Lukiolainen ei tiedä tai muista ensimmäisen työnsä aloitettuaan tutustua liittoihin. Kyse ei ole vain jäsenhankinnasta. Kyse on vastuusta. Kyse on siitä, että palvelualoilla työskentelevä nuori tietää: mitä hänelle kuuluu maksaa, mitä työehtosopimus tarkoittaa, mitkä ovat hänen oikeutensa ja velvollisuutensa ja lisäksi ettei hänen tarvitse olla työelämässä yksin. Samalla tarjoamme myös tuleville yrittäjille mahdollisuuden ymmärtää työehtosopimusten ja lainsäädännön perusteet jo ennen työuran tai yritystoiminnan alkua.

Esitys:

Valtuuston jäsenenä esitän, että PAM - Palvelualojen ammattiliiton on jatkossa hyväksyttävä lukiolaisten opiskelijajäsenyys liitossa sekä valmisteltava malli työelämä tietouden tarjoamiseksi lukiolaisille sekä heidän osallistamiseksi liiton toimintaan.

Harri Juopperi, valtuuston jäsen

Hallituksen lausunto:

Hallitus yhtyy aloitteessa esitettyyn huoleen nuorten, erityisesti lukiolaisten, aseman haavoittuvuudesta työelämässä ja palvelualoilla. On selvää, että monet nuoret astuvat työelämään ensimmäistä kertaa juuri meidän aloilla, ilman riittävää tietopohjaa omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. PAMilla on keskeinen rooli paitsi jäsentensä edunvalvojana myös työelämän oikeuksista tiedottajana ja ongelmien ennaltaehkäisijänä. Tältä osin aloitteessa esitetty perusajatus on täysin perusteltu ja kannatettava: myös lukiolaiset on tarpeen tavoittaa varhain ja tarjota heille ymmärrystä suomalaisesta työelämästä, työehtosopimuksista sekä työlänsäädännön peruseriaatteista.

Liiton nykyiset säännöt eivät kuitenkaan mahdollista lukiolaisten opiskelijajäsenyyttä. Liiton sääntöjen 2 §:n mukaan liiton tarkoituksena on toimia palvelu- ja niitä lähellä olevilla aloilla työskentelevien palkansaajien, ammattiin opiskelevien sekä eräiden muiden ryhmien edunvalvojana. Lukiolaiset eivät kuulu ammattiin opiskelevien piiriin, eikä heidän hyväksymisensä jäseniksi ole sääntöjen puitteissa mahdollista ilman sääntömuutosta.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Liiton opiskelijajäsenyys ei myöskään sisällä oikeudellista turvaa, työttömyyskassan etuja eikä käytännön edunvalvontaa työpaikalla, sillä lähtökohtaisesti opiskelijoiden katsotaan olevan opiskelijoita, ei työsuhteessa olevia nuoria. Opiskelijajäsen ei siis lähtökohtaisesti ole oikeutettu luottamusmiehen apuun tai liiton oikeudellisiin palveluihin mahdollisissa ristiriitatilanteissa. Tästä syystä lukiolaisten hyväksyminen opiskelijajäseniksi voisi luoda virheellisen mielikuvan turvasta ja edunvalvonnasta, jota liitto ei tosiasiallisesti tarjoa opiskelijajäsenille. Opiskelijajäsenyyden ensisijaisena tarkoituksena on tutustuttaa ammatillista tutkintoa suorittava nuori liiton toimintaan ja työelämän pelisääntöihin ennen siirtymistä työelämäään liiton varsinaisena jäsenenä. Siksi lukiolaisen oman edunvalvonnan kannalta olisi järkevämpää kuulua liittoon normaalijäsenenä hänen ollessa työsuhteessa.

Liitto tunnistaa silti vastuunsa yleisesti nuorten työelämätiedon vahvistamisessa ja tekee jo nyt aktiivista työtä tämän eteen. Vuosittain toteutettava kesätyökampanja on keskeinen keino tavoittaa nuoria, jotka ovat ensimmäistä kertaa töissä palvelualoilla tai työuransa alkuvaiheessa. Kampanjassa keskitytään lisäämään nuorten tietoutta työelämästä, omista oikeuksista ja velvollisuuksista ymmärrettävällä ja nuoria puhuttelevalla tavalla. Kampanjaa on tehty mm. Suomen Lukiolaisten Liiton kanssa ja tänä vuonna on päätetty lähteä myös Lasten ja nuorten säätiön kesätyö.fi kampanjan yhteistyökumppaniksi.

Teemme myös tiivistä yhteistyötä SAK:n kanssa lukiolaisten tavoittelemiseksi. SAK on kehittänyt Työelämän pelisäännöt (TYPE) toimintoja, niin, että työelämätiedotusta on viety myös lukioihin. Yhteiskumppanuudella paikataan sitä tietovajetta, joka lukiolaisilla on työelämän pelisäännöistä ja ammattiliittojen toiminnasta ja lisätään lukiolaisten tietoutta työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.

Alle 18-vuotiaisiin kohdistuvaa markkinointia koskeva sääntely rajoittaa kohdennetun viestinnän mahdollisuuksia, minkä vuoksi liitto hyödyntää vaihtoehtoisia keinoja, kuten vaikuttajayhteistyötä sosiaalisessa mediassa. Tavoitteena on tarjota luotettavaa työelämätietoa nuorille siellä missä he ovat, eli sosiaalisessa mediassa.

Yhteenvetona hallitus toteaa, että liitto jakaa aloitteessa esitetyn huolen ja tavoitteen nuorten ja lukiolaisten työelämäosaamisen vahvistamisesta. Lukiolaisten opiskelijajäsenyys ei kuitenkaan ole toimiva tai tarkoituksenmukainen ratkaisu liiton sääntöjen tai opiskelijajäsenyyden sisällön vuoksi. Sen sijaan liitto sitoutuu jatkamaan ja kehittämään työelämätietoutta lisääviä toimia, joilla nuoria tuetaan heidän ensimmäisissä työsuhteissaan ja ohjataan kohti tietoista ja turvallista asemaa työelämässä.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3282

Valtakunnallisen vammaisten työryhmän perustaminen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:hyn

Tausta ja perustelut:

Esitämme, että PAM perustaa valtakunnallisen vammaisten työryhmän. Työryhmän tarkoituksena on tuoda vammaisten ja osatyökykyisten työntekijöiden oma ääni ja kokemusasiantuntemus osaksi liiton edunvalvontaa, koulutusta ja vaikuttamistyötä

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

1.Aito edustuksellisuus: Vaikka PAMilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaliokunta, vammaisten työntekijöiden kohtaamat haasteet – kuten työympäristön esteettömyys, työn mukautukset ja asenteelliset esteet – vaativat syvempää erityisosaamista. ”Ei mitään meistä ilman meitä” -periaatteen on toteuduttava myös ammattiyhdistysliikkeessä.

2.Työelämän kynnyksien madaltaminen: Palvelualat ovat merkittävä työllistäjä vammaisille henkilöille. Liiton on pystyttävä tarjoamaan konkreettista tukea ja tietoa siitä, miten työyhteisöistä tehdään saavutettavia ja miten vammaisten työntekijöiden oikeudet toteutuvat työpaikoilla.

3.Jäsenhankinta ja sitouttaminen: Luomalla tilan, jossa vammaiset työntekijät voivat verkostoitua ja vaikuttaa, PAM osoittaa olevansa moderni ja kaikkia jäseniään puolustava liitto. Tämä vahvistaa vammaisten työntekijöiden järjestäytymisastetta ja uskoa siihen, että heidän asiansa ovat tärkeitä.

4.Asiantuntijuus liiton käyttöön: Työryhmä toimisi asiantuntijaelimenä, joka voi antaa lausuntoja, osallistua kampanjoiden suunnitteluun ja tukea luottamusmiehiä tilanteissa, joissa tarvitaan erityistä osaamista työn mukauttamisesta.

Esitys:

PAM-Liikealan Turun seudun osasto ry 069 esittää, että PAMin hallitus ryhtyy toimenpiteisiin valtakunnallisen vammaisten työryhmän perustamiseksi ja varmistaa sille riittävät resurssit toimia liiton sisällä vaikuttavana elimenä.

069 PAM - Liikealan Turun seudun osasto ry

Aloite on yhteinen seuraavien ammattiosastojen kanssa:

001 PAM - Helsingin Kauppatyöntekijät ry

003 PAM - palvelualan Pirkanmaan ammattiosasto Pamina 003 ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteessa esiin nostetut teemat vammaisten ja osatyökykyisten työntekijöiden asemasta, työelämän esteettömyydestä sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta ovat tärkeitä ja kuuluvat PAMin keskeiseen edunvalvontaan.

PAMissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään jo olemassa olevien rakenteiden kautta. Hallituksen asiantuntijaelimenä toimii tällä hetkellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaliokunta, jonka tehtävänä on käsitellä kaikkien vähemmistöjen, mukaan lukien vammaisten ja osatyökykyisten jäsenten, asemaa ja oikeuksia työelämässä.

PAMin näkemyksen mukaan yhdenvertaisuustyötä tehdään vaikuttavimmin yhteisissä rakenteissa, jotka huomioivat eri vähemmistöjen tilanteet kokonaisuutena ja ehkäisevät toiminnan pirstaloitumista erillisiin ryhmiin. Eri vähemmistöjen oikeudet ja tarpeet nivoutuvat monin tavoin yhteen, ja niiden käsittely osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaliokunnan työtä mahdollistaa kokonaisvaltaisen ja johdonmukaisen edunvalvonnan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaliokunnan kautta PAM voi myös jatkossa hyödyntää jäsenten kokemustietoa, lisätä osaamista muun muassa työn mukautuksista ja esteettömyydestä sekä tukea luottamushenkilöitä ja vaikuttamistyötä palvelualoilla. Aloitteessa esitetyt tavoitteet otetaan

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

valiokunnassa käsiteltäväksi vielä kuluvan liittokokouskauden aikana. Ne huomioidaan myös, jos tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaliokuntaan tulee valittavaksi uusia jäseniä. Vammaisten ja osatyökykyisten edustaja toivotetaan lisäksi lämpimästi tervetulleeksi ehdolle PAMin hallintoelimiin ja valittaessa jäseniä uuden hallituksen asettamiin asiantuntijaelimiin liittokokouskaudelle 2028–2031.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3283

PAM Nuorten ikäraja

Tausta ja perustelut:

Nykyinen linjaus, jossa nuorten ikärajaksi on laitettu alle 31-vuotiaat, ei palvele enää tätä päivää, kun nuoret entistä myöhemmin löytävät mieleisensä opiskelu- ja työpaikan, johon sitoutuvat. Kautta linjan nykypäivän nuoret tekevät tulevaisuuttaan koskevia valintoja myöhemmin kuin 10 tai 20 vuotta sitten mikä heijastuu myös ammattiyhdistysaktiivisuuteen. PAM nuorten ohjausryhmässä käytyjen keskustelujen pohjalta ikärajan nosto sai vankkumattoman kannatuksen. Ohjausryhmän keski-ikä on ollut yli 25 vuotta useamman vuoden ajan.

PAM tarvitsee aktiivisia, työssä käyviä nuorisojäseniä, jotka eivät ole pelkästään kauttakulkumatalla palvelualueiden työpaikasta ja liitosta toiseen. Näitä henkilöitä ja ammattiliittoa ikärajan nosto erityisesti palvelisi.

PAM voisi halutessaan järjestää erillistä opiskelijatoimintaa nuoremmille jäsenille, jotka opiskelevat kokoaikaisesti tai työn ohella. Haluamme, että nuorten toiminta on kestäväällä pohjalla ja siihen mukaan tulevat aktiivit eivät olisi heti liian vanhoja nuorten toimintaan. Lisäksi on tärkeää, että PAMin aktiiviset nuoret voivat osallistua rinnakkain SAK:n toimintaan, jossa ikäraja on 35 vuotta.

Esitys:

Ammattiosastot 003 sekä 069 esittävät, että PAM nuorten toiminnan yläikärajaksi asetetaan 35 vuotta.

003 PAM - palvelualueen Pirkanmaan ammattiosasto Pam

Aloite on yhteinen seuraavien ammattiosastojen kanssa:

069 PAM - Liikealan Turun seudun osasto ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteessa esitetään PAMin nuorten toiminnan ikärajan nostamista nykyisestä ikärajasta 35 vuoteen. Hallitus on käsitellyt aloitetta nuorisotoiminnan tavoitteiden, jäsenrakenteen sekä liiton kokonaisstrategian näkökulmasta eikä näe perusteita ikärajan nostamiselle.

Tällä hetkellä PAMin nuorten toiminnan ikäraja on 30 vuotta, ja tämä ikäryhmä kattaa noin neljäsosan koko PAMin jäsenistöstä. PAMin Nuorten ohjausryhmän keski-ikä on viime vuosina ollut noin 25 vuotta, ja ohjausryhmässä toimitaan keskimäärin 1–2 vuoden ajan.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

PAMin jäsenrakenteessa korostuu nuorena liittoon liittyminen: noin kaksi kolmasosaa uusista jäsenistä on alle 30-vuotiaita. PAM on monille ensimmäinen kosketus ammattiliittoon, mikä korostaa tarvetta tarjota nuorille helposti lähestyttävää ja heidän elämäntilanteeseensa sopivaa toimintaa heti jäsenyyden alussa PAMin tavoiteohjelman puitteissa.

Nuorten toiminnan keskeinen tarkoitus on toimia matalan kynnyksen sisäänheittokanavana, joka ohjaa nuoria jäseniä mukaan liiton muuhun aktiivitoimintaan, kuten ammattiosastoihin, alueelliseen toimintaan ja luottamustehtäviin työpaikoilla. Nuorisotoimintaa ei ole tarkoitettu erilliseksi rakenteeksi tai rinnakkaiseksi jäsenyyden muodoksi, vaan osaksi liiton kokonaisaktiivisuutta ja jäsenpolkua. PAM toimii liittona niin, että kaikki toiminta on lähtökohtaisesti avointa ja houkuttelevaa myös nuorille ja nuorisotoiminta on yksi tätä kokonaisuutta tukeva osa.

Viime vuosina nuorisotoimintaa on kehitetty vastaamaan suoraan PAMin tavoiteohjelmaa. Lyhyellä aikavälillä tavoitteena on ollut nuorten luottamushenkilöiden määrän kasvattaminen vuoden 2025 luottamushenkilövalinnoissa. Vuoden 2026 painopisteenä valtakunnallisessa toiminnassa ovat jäsenhankinta sekä valmistautuminen vuoden 2027 eduskuntavaaleihin. Pitkällä aikavälillä tällä liittokokouskaudella nuorisotoiminnan vaikuttavuutta mitataan muun muassa nuorten ehdokkaiden ja edustajien määrällä seuraavassa liittokokouksessa. Nuorisotoiminta etenee tässä suhteessa liiton yleisen aikataulun ja rakenteiden mukaisesti.

Valtakunnallisten PAMin Nuorten tapahtumien avoimuus uusille jäsenille on osoittautunut toimivaksi: ilmoittautumiset ovat täyttyneet nopeasti, ja noin 60 prosenttia osallistujista on uusia toimintaan mukaan tulevia nuoria ja opiskelijoita. Tämä osoittaa, että nykyinen kohderajaus tavoittaa tehokkaasti uuden aktiivien joukon.

Aloitteessa viitataan SAK:n nuorten toiminnan 35 vuoden ikärajaan. Tämän huomioimiseksi valtuusto linjasi edellisellä liittokokouskaudella, että vuorovuosittain järjestettävissä SAK:n ja liittojen yhteisissä valtakunnallisissa ja alueellisissa tapahtumissa noudatetaan SAK:n ikärajaa. Näin varmistetaan osallistujien yhdenvertainen asema kyseisissä tapahtumissa.

Ikärajan nostamista PAMin omassa nuorisotoiminnassa ei kuitenkaan voida perustella suoraan muiden liittojen tai SAK:n käytännöllä. Liittojen jäsenrakenteet ja toimintaympäristöt poikkeavat toisistaan merkittävästi, ja PAMin toiminnan lähtökohtana on sen oma jäsenkunta ja järjestäytymisrakenne.

Hallitus katsoo, että 18–30-vuotiaiden ikäryhmä muodostaa kehityksellisesti ja kokemuksellisesti riittävän yhtenäisen kohderyhmän nuorisotoiminnalle. Ero 18-vuotiaan ja 35-vuotiaan jäsenen elämäntilanteessa, työmarkkina-asemassa ja liiton roolissa koetaan merkittäväksi. Alle 30vuotiaat muodostavat PAMin suurimman yksittäisen jäsenryhmän, jonka tavoittaminen ja aktivointi edellyttävät kohdennettua, selkeästi rajattua ja nuorten elämäntilanteeseen sopivaa toimintaa.

Lisäksi Suomen nuorisolaki määrittelee nuoreksi alle 29-vuotiaan. Valtion tasolla nuorisotoiminnan tukimuodot ja nuorisojärjestöjen toiminta perustuvat vastaavaan ikärajaan. PAMin nuorisotoiminnan ikärajan pitäminen lähellä tätä linjaa vahvistaa liiton asemaa uskottavana nuorisotoimijana ja nuorten edunvalvojana.

Ammattiosastoilla on mahdollisuus määritellä itsenäisesti omien nuorten toimintojensa ikärajat. Hallitus kuitenkin suosittelee, että ammattiosastot noudattaisivat samaa ikärajaa kuin liiton nuorisotoiminta. Yhtenäinen ikäraja tukee jäsenten yhdenvertaisuutta eikä aseta nuoria eri asemaan riippuen siitä, mihin ammattiosastoon hän kuuluu. Lisäksi se selkeyttää viestintää nuorten toiminnasta koko liitossa.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Hallitus katsoo, että nykyinen nuorten toiminnan ikäraja tukee parhaiten nuorisotoiminnan perustehtävää: nuorten jäsenten ohjaamista ja kasvattamista liiton muuhun aktiiviseen toimintaan. Ikärajan nostaminen muuttaisi toiminnan luonnetta tavalla, joka ei ole linjassa nuorisotoiminnalle asetettujen tavoitteiden eikä PAMin jäsenrakenteen kanssa.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Lotta Alaye (Pirkanmaa) esitti kannatetun muutosesityksen:

Nuorten toiminnan ikäraja nostetaan nykyisestä 35 vuoteen.

Kannatti Simo Helvola.

Alaye totesi, että aloite oli hänen oman ammattiosastonsa tekemä ja sitä ei tehty siksi, että tapahtumat ovat kivoja tai nuorille suunnatun virkistystoiminnan takia. Ikärajan nostamisen tarkoituksena on saada nuorille parempi mahdollisuus käydä omaa ay-kouluaan, löytää oma paikkansa liiton toiminnassa ja löytää vaikuttamismahdollisuuksia. Tavoitteena on kasvattaa nuorten luottamushenkilöiden määrää ja hän kertoi uskovansa siihen, että kun nuorilla on enemmän mahdollisuuksia verkostoitua matalalla kynnyksellä oman ikäisten kanssa, on helpompaa saada ihmisiä mukaan toimintaan. Tässä salissa istuu monta 31 vuotta täyttäneitä, jolla olisi annettavaa paljonkin nuorten ohjausryhmässä. Hämmennystä jäsenistössä herättää SAK:n korkeampi ikäraja nuorten toiminnalle ja vielä se, jos osastot määrittäisivät itse ikärajat nuorten tapahtumille. Alaye halusi kuulla valtuuston mielipide asiasta ja toivoi äänestystä asiassa.

Simo Helvola (Helsinki-Uusimaa) piti kannatuspuheenvuoron Alayen tekemään muutosesitykseen todeten, että eteneminen ay-toiminnassa tapahtuu juuritasolta pala kerrallaan. Iän myötä tulevaa ”kypsyttää” tarvittaisiin esimerkiksi nuorten ohjausryhmässä näyttämään suuntaviivoja nuoremmille. Iältään vanhemmat nuoret toisivat myös uutta näkökulmaa järjestämistyöhön.

Järjestöjohtaja Risto Kalliorinne taustoitti hallituksen lausuntoa ja päätösesitystä. Hallituksen toimeksiannosta nuorten ikärajasta on keskusteltu nuorten ohjausryhmän kanssa nuorisotoimista vastaavan järjestöasiantuntijan Serveh Khalilin johdolla. Ohjausryhmä piti hallituksen vastausta nuorisotoiminnan ikärajan nostamista käsittelevään aloitteeseen todella hyvänä ja kattavana, ja yhtyi hallituksen linjaan eli ikärajan säilyttämiseen nykyisellään. Ohjausryhmä tulee omassa toiminnassaan miettimään entistä tehokkaampia keinoja siihen, miten nuoristoiminnan kautta saadaan kiinnostuneita ja motivoituneita nuoria ohjattua PAMin normaalitoiminnan piiriin. Onnistumalla normaalitoimintaan ohjaamisessa voidaan vähentää tunnetta tyhjään päälle putoamisesta iän karttuessa. Ohjausryhmä oli myös sitä mieltä, että 20-vuotiaan ja 35-vuotiaan mielenmaisemat ovat niin erilaiset, ettei muutoksessa nähdä järkeä. Lisäksi katsottiin tärkeäksi pitää ikäraja lähellä nuorilain mukaista ikää.

Suvi Röntyinen (valtuuston 2. varapuheenjohtaja, Pohjois-Suomi) totesi, ettei ikärajaa pidä missään nimessä nostaa. Meidän jäsenistömme on lähtökohtaisesti huomattavasti nuorempaa kuin muissa liitoissa. Jos nuorten ikärajaa nostetaan 35 vuoteen, se karkottaa ne oikeasti nuoret. Röntyinen kertoi, että vaikka ajat onkin muuttuneet, mutta hänellä oli 34-vuotiaana kolme lasta ja vakituinen työpaikka, eikä nähnyt mitään yhteistä parikymppisten kanssa. Vanhempana löytää kyllä väyliä liiton toimintaan, Röntyinen sanoi.

Valtuusto siirtyi koeäänestämään hallituksen pohjaesityksen ja Alayen tekemän kannatetun muutosesityksen välillä.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Koeäänestyksen jälkeen puheenjohtaja totesi, että enemmän ääniä sai hallituksen pohjaesitys.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3284

Onko marava-alan työntekijöiden tulevaisuus vain yrittäjyys?

Tausta ja perustelut:

Kentältä on kuulunut, että työnantajat suosivat yrittäjinä toimivia henkilöitä työllistäessään työntekijöitä marava-alan työpaikoille. Vuokratyöyritykset ottavat palkkion rekrytessään työnantajille henkilökuntaa. Säästääkseen kuluja ovat työnantajat ruvenneet ottamaan työntekijöitä, jotka tekevät oman yrityksen tai kevytyrittäjyyden kautta töitä. Näin he pystyvät halpuuttamaan henkilöstökulujaan. Minkälainen tietotaito/ymmärrystä työntekijöillä on ryhtyä yrittäjyyteen tai kevytyrittäjyyteen? Tällä hetkellä ihmiset eivät tule enää yhdellä palkalla toimeen, vaan on tehtävä extratöitä.

Esitys:

Miten PAM reagoi tilanteeseen? Ruvetaanko kohdentamaan koulutusta myös yrittäjäjäsenille? Haluamme, että työntekijät ymmärtävät mihin ryhtyvät, jos tekevät töitä myös yrittäjinä.

702 PAM - hotelli- ja ravintola-alan Turun osasto ry

Hallituksen lausunto:

PAM tunnistaa aloitteessa esitetyn huolen siitä, että työn tekijöillä ei aina ole riittävää tietoa yrittäjyyden velvoitteista ja riskeistä ja sen vaikutuksista muun muassa sosiaaliturvaan, eläketurvaan ja verotukseen. Verohallinto on nostanut samankaltaisia huolia esiin. Heidän mukaansa aloittavat yrittäjät eivät ymmärrä yrittäjyyden perusasioita tai mitä se vaatii, eivätkä yrittäjät ole varautuneita tilanteisiin, kun rahaa ei joka kuukausi tulekaan. Tätä alleviivaa se, että pienyrittäjillä oli 1,3 miljardia euroa verovelkaa vuonna 2025.

Valitettavasti tietoa ja lainsäädännöllistä selkänöjaa puuttuu myös siltä, onko kyse ylipäänsä yrittäjänä vaiko sittenkin työsuhteessa tehtävästä työstä. Tämä korostuu erityisesti ruokalähetien kohdalla, jotka ovat sekä korkeimman hallinto-oikeuden että vakuutuslaitosten päätöksillä todettu työsuhteisiksi, mutta joita alustatalousyritykset pitävät edelleen yrittäjinä. Tilanne on usein samankaltainen ”kevytyrittäjistä” puhuttaessa.

PAM tekee jatkuvasti määrätietoista vaikuttamistyötä sen puolesta, että rajanveto työntekijän ja yrittäjän aseman välillä olisi mahdollisimman selkeä ja yksiselitteinen, jotta työn teettämisen muodot eivät johda väärinkäytöksiin tai työntekijöiden aseman heikentymiseen. Kuten aloitteessa esitetään, kaikkien toimijoiden on lisäksi lisättävä tietoa aitoon yrittäjyyteen liittyvistä velvoitteista ja riskeistä.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Id: 3285

Alkoholin tarjoilu PAMin tilaisuuksissa

Tausta ja perustelut:

Ihmisten erilaiset elämän haasteet ovat lisänneet alkoholin käyttöä niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin ja emmekä ammattiosastona halua, että ammattiliitto mahdollistaa jäsenten alkoholin käytön lisääntymisen. Lisäksi enenevässä määrin PAMissa on jäseniä, jotka eivät käytä alkoholia ollenkaan ja näin ollen kokevat itsensä ulkopuolisiksi liiton järjestämissä tilaisuuksissa.

Esitys:

Haluamme, että PAM tarkastelee liiton alkoholin tarjoamiskäytäntöjä uudelleen.

702 PAM - hotelli- ja ravintola-alan Turun osasto ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteen esiintuoma huoli alkoholin käytön haitoista on tärkeä. Suomessa alkoholin kokonaiskulutus on ollut laskussa jo vuosikymmenten ajan, mutta samalla tiedetään, että kulutus eriytyy voimakkaasti kansan kesken.

Liiton tilaisuuksien tarkoituksena on antaa osallistujille oppia, kokemuksia sekä sosiaalista pääomaa. Tilaisuuksien lopputuleman tulisi aina olla osallistujalle positiivinen. Kaikki tätä haittaavat tekijät tulisi luonnollisesti minimoida.

Liiton tilaisuuksissa tarjottavan alkoholin määrää on tarkasteltu vuosien varrella useasti ja tarjoilun määrä on myös vähentynyt merkittävästi. Nykyisellään nuorten tapahtumat ovat kokonaan alkoholittomia. Koulutuksien yhteydessä voidaan tarjota enintään yhtenä iltana enintään kaksi alkoholillista tai alkoholitonta kaatoa osallistujaa kohden. Mikäli hallinnon kokousten yhteydessä järjestetään illallinen, tarjotaan alkoholillinen/alkoholiton alkumalja sekä enintään kaksi alkoholillista tai alkoholitonta kaatoa osallistujaa kohden. Tarjolla on siis aina myös alkoholittomia vaihtoehtoja, jotka ovatkin nykyään hyvin suosittuja.

Kaikissa liiton järjestämissä tilaisuuksissa osallistujat ovat itse vastuussa siitä, että ovat tilanteeseen sopivassa kunnossa koko tilaisuuden ajan. Kaikki osallistujat ovat myös vastuussa siitä, että muut osallistujat kokevat olonsa hyväksi ja turvallisiksi. Alkoholin käyttäminen tai käyttämättömyys ei ole peruste jättää ketään ulkopuolelle.

Mikäli alkoholiin liittyviä häiriöitä liiton tilaisuuksissa esiintyy, käsitellään niitä samoin kuin muutakin häiriökäyttäytymistä. Kovimmillaan tilanne voi johtaa henkilön poistamiseen tilaisuudesta sekä mahdolliseen väliaikaiseen osallistumiskieltoon. Nämä tilanteet ovat kuitenkin olleet todella harvinaisia.

Kuluvan vuoden aikana hallitus arvioi alkoholitarjoiluja kokonaisuudesta tehtävän selvityksen pohjalta.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Id: 3286

Koulutusta ammattiosastojen toimijoille

Tausta ja perustelut:

PAM Campuksen perustamisen jälkeen koulutustarjonnasta ovat poistuneet täysin mm. puheenjohtaja-, sihteeri- ja taloudenhoitajakurssit. Nämä ammattiosaston toiminnot eivät kuitenkaan ole kadonneet mihinkään. Ammattiosastojen vastuut ja vaatimukset sen sijaan kasvavat jatkuvasti erilaisten lakivaatimusten mm. GDPR ja verottajan ilmoitusvelvollisuuksien myötä. Myös ammattiosastopalauteiden edellytysten täyttäminen vaatii ammattiosaston toimijoilta monenlaista osaamista.

Ammattiosastoja kannustetaan palkkaamaan mm. järjestäjiä. Tämän johdosta ammattiosastoista tulee työnantaja ja puheenjohtajat tarvitsevat koulutusta myös esihenkilönä toimimiseen.

Kokousten järjestäminen mm. sähköisin apuvälinein lisää omalta osaltaan sekä puheenjohtajan, että sihteerin osaamisvaatimuksia. Kaikkeen tähän tarvitaan koulutusta. Näitä asioita ei voida sysätä pelkästään itseopiskelun varaan, joten pelkät ”kirjekurssit” eivät ole riittäviä. Tosin edes niitä ei ole nyt tarjolla.

Ammattiosaston toimijoille tulee siis jatkossa järjestää aidosti heidän tehtäviensä edellyttämään osaamiseen koulutusta.

Esitys:

Palvelualojen ammattiliiton tulee jatkossakin tarjota koulutusta ammattiosastojensa toimijoille. Vain sillä voidaan taata laadukas ammattiosastotoiminta ja jäsenten edunvalvonta.

701 PAM - Uudenmaan Marava-ammattilaiset ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteessa esitetyt huomiot ovat aiheellisia. Ammattiosastot muodostavat ammattiyhdistystoiminnan organisatorisen perustan. On tärkeää, että osastojen toimijoilla on ajantasainen tieto ja osaaminen – erityisesti niillä, jotka hoitavat osaston keskeisiä tehtäviä, kuten puheenjohtajalla, sihteerillä ja taloudenhoitajalla.

Tällä hetkellä ammattiosastot ovat voineet pyytää aluetoimistosta osastokohtaista johtokunnan perehdytystä sekä osallistua webinaareihin. Tänä keväänä tarjolla on ollut muun muassa perehdytystä ammattiosastotoimintaan, jäsenvastaavien perehdytystä Uniofyyn ja tietosuojaan sekä koulutusta vapaaehtoisvoimin järjestämisestä ja työkalupakin käytöstä, jossa annetaan erityisesti käytännön opastusta ja vinkkejä aloitteessa mainittujen kannusteosan toimenpiteiden toteuttamiseen.

Muutokset puheenjohtaja-, sihteeri- tai taloudenhoitokursseihin eivät johdu PAM Campuksen käynnistämisestä, vaan aikataulullisesta virhearvioinnista. Se, että koulutustarjonnassa ei tällä hetkellä ole liiton tarjoamana tehtäväkohtaisia koulutuksia, ansaitsee pahoittelut ja tilanne korjataan kuluvan vuoden aikana parhaalla mahdollisella tavalla. Vaikka liitto ei tänä vuonna ole kustantanut esimerkiksi Kiljavan opiston yhdistyskursseja – joiden kautta puheenjohtaja-, sihteeri- ja taloudenhoitajakurssit on aiemmin tarjottu – voivat osastot edelleen hyödyntää näitä koulutuksia omakustanteisesti.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Kuten aloitteessa todetaan, ammattiosastojen aktiivien osaamistarpeet eivät ole vähenemässä, vaan kasvussa. Jatkossa tarkoituksena ei ole unohtaa osastoaktiivien osaamisen kehittämistä, vaan kehittää joustavampia keinoja täyttää kasvavat osaamistarpeet. Tätä varten on syytä toteuttaa osaamistarvekartoitus, jonka pohjalta kykenemme tekemään kattavan arvion 2020-luvun ammattiosaston osaamistarpeista. Sen jälkeen on mahdollista rakentaa entistä toimivampi osastoaktiivin oppimispolku, joka nojaa tekijän omien tarpeiden mukaan joustaviin opiskelumahdollisuuksiin huomioiden myös tarvittavan kustannustehokkuuden.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3287

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle taattava koulutus

Tausta ja perustelut:

Ammattiosaston tietoon on tullut useita (erityisesti englanninkielisiä) luottamushenkilöitä, jotka eivät ole mahtuneet kursseille.

Mikäli työpaikan luottamushenkilövalinnat ovat olleet viimeisten joukossa, ovat kurssit olleet täynnä jo siinä vaiheessa, kun uusi henkilö on tullut valituksi.

Ensimmäistä kertaa luottamustehtävään lähteville tulee taata paikka kursseilla ensimmäisen puolivuotisjakson aikana valinnasta. Kurssitarjontaa tulee lisätä tarpeen mukaan ja lisäkurseja tulee järjestää, mikäli edelliset täyttyvät. Uuden luottamushenkilön mahdollisuudet hoitaa tehtävänsä ilman minkäänlaista koulutusta ovat todella huonot. Jos nämä uudet luottamushenkilöt jätetään täysin ilman tukea, voidaan olla varmoja, että valinnoilla ei saavuteta jäsenille sitä hyötyä, joka olisi tarkoitus.

Esitys:

Jokaiselle uudelle luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle taattava koulutus.

701 PAM - Uudenmaan Marava-ammattilaiset ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteessa ollaan aivan oikean asian äärellä. Koulutus on avain luottamustehtävän menestykselliseen hoitamiseen – ja jokaisella halukkaalla pitää olla mahdollisuus kouluttautua tehtävänsä.

Liiton luottamushenkilökoulutukset ovat verrattain suosittuja. Vuoden 2026 aikana luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun peruskursseille on ollut 182 hakijaa, joista 165 valittiin kurssille. Tämä tarkoittaa, että vain noin 9 prosenttia hakijoista ei ole päätenyt kevään aikana peruskurssille. Toisinaan on myös niin, että hakijoiden joukossa on luottamushenkilöitä, joiden edellisestä peruskurssista ei ole vierähtänyt kovin pitkää aikaa. Tällöin kurssivalinta ei yleensä osu heihin.

Historiallisesti heti luottamushenkilövaalien jälkeen pidetyt peruskurssit ovat kaikkein suosituimpia. Onkin erittäin todennäköistä, että nyt keväällä valitsematta jääneet henkilöt mahtuvat ensi syksyn kursseille. Tällöin kurssi ei osu aivan puolen vuoden sisään tehtävään valinnasta, mutta paljon ei jäädä vajaaksi. Lisäksi keväisin järjestetään luottamushenkilöiden perehdytyksiä.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Englanninkielistä luottamushenkilökoulutusta on pilotoitu tänä vuonna menestyksellisesti. Englanninkieliseen pilottikoulutukseen hakijoita oli reilusti, joten on selvää, että jatkossa tämä kohderyhmä vaatii erityistä huomiota ja laajenevia kouluttautumismahdollisuuksia. Englanninkielisen luottamushenkilökoulutuksen pilotointia jatketaan syksyllä ja pyritään saamaan varsinaisia englanninkielisiä luottamushenkilökoulutuksia työnantajatuon piiriin vuonna 2027.

Työnantajatuon piirissä olevat luottamushenkilökoulutukset neuvotellaan kerran vuodessa loppusyksynä yhdessä työnantajaliittojen kanssa, minkä jälkeen muutoksia tarjontaan on vaikea toteuttaa ennen seuraavia neuvotteluita. Ikävä kyllä työnantajapuoli ei yleensä suhtaudu tarjonnan laajentamiseen kovin suopeasti. Ensi vuoden osalta neuvottelut tapahtuvat siis tämän vuoden syys-lokakuussa.

Paikkaa luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun peruskurssille on vaikea absoluuttisesti luvata kenellekään, mutta toistaiseksi selkeä enemmistö on päässyt opiskelemaan perusasioita kohtuullisella aikataululla. Tästä pyritään pitämään kiinni jatkossakin.

Aloitteessa nostetaan myös esiin huoli uusien luottamushenkilöiden jäämisestä ilman tukea. Kurssitoimintojen lisäksi luottamushenkilöitä tuetaan aluetoimistojen henkilökunnan toimesta. Alkuvaiheen perehdytys, konkreettinen tuki työpaikkakerroksille, avustaminen materiaaleissa ja monet muut käytännön toimet tehdään tiiviissä yhteistyössä alueiden kanssa. Tänä keväänä on erityisesti priorisoitu vieraskielisten luottamushenkilöiden tukea, kun uusia valittuja luottamushenkilöitä on ilahduttavan paljon. Aluetoimistojen lisäksi liiton keskitetyt maahanmuuttajatoiminnot tukevat ja auttavat kohderyhmän aktiiveja monipuolisesti.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3288

Ammattiosastoille toimivat työkalut

Tausta ja perustelut:

Palvelualojen ammattiliitto vaatii jäsenosastoilta monia toimia jäsenmaksupalautteiden saamiseksi täysimääräisenä. Uniofy – jäsenrekisterijärjestelmä ei millään lailla tue näitä ammattiosaston tehtäväksi määriteltyjä toimia. Rekisteristä ei saa raportteja itse määritellyillä hakuiedoilla. Tämä tekee esimerkiksi työpaikkojen kartoittamisen mahdottomaksi. Järjestelmästä ei saa myöskään esimerkiksi osoitetarroja tulostettua, tai edes raportin tietoja ulos sellaisessa muodossa, että siitä voisi itse luoda osoitetarrat. Verottajan vaatimusten mukaisten tulorekisteritietojen täyttämiseen ammattiosasto ei saa itse järjestelmästä ulos tarvittavia tietoja.

Mikäli järjestelmää ei uudisteta tai kehitetä vastaamaan tarpeita ja PAMin itsensä jäsenosastoille asettamien veloitteiden täytön mahdollistamiseksi, tulee PAMilta saada aina pyydettyä sellaiset listat, joille on kulloinkin tarve. Ammattiosastomme on saanut nyt listoja pyydettyä PAMista erittäin työkeitä vastauksia, ettei tällaisia joudeta osastoille toimittamaan. Näin ei saa jatkossa olla.

Esitys:

Palvelualojen ammattiliiton tulee tarjota ammattiosastoille toiminnan toteuttamisen mahdollistavat työkalut.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

701 PAM - Uudenmaan Marava-ammattilaiset ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteessa nostetaan esiin tärkeä huoli ammattiosastojen käytössä olevista työvälineistä, erityisesti Uniofy -jäsenrekisterijärjestelmän toimivuudesta. Huoli on aiheellinen, ja hallitus jakaa näkemyksen siitä, että osastojen tarvitsemien työvälineiden tulee olla toimivia ja tarkoituksenmukaisia.

Tällä hetkellä ammattiosastot pystyvät toteuttamaan kaikki kannusteosaan liittyvät toimenpiteet Uniofy:n nykyisillä toiminnoilla. Järjestelmässä on mahdollista lähettää tervetuloviestejä uusille jäsenille ja uusille luottamushenkilöille sekä kutsua molempia tapahtumiin. Lisäksi osasto voi tehdä kartoituksia jäsentensä työpaikoista, työpaikkakohtaisista jäsenmääristä sekä siitä, onko työpaikalla luottamusmiestä. Näitä kartoituksista saatavia tietoja voidaan hyödyntää myös jäsenhankinnan suunnittelussa.

Lisäksi Uniofy -järjestelmän sujuvaa käyttöä tuetaan varmistamalla, että ammattiosastoille on saatavilla riittävästi perehdytystä järjestelmän käyttöön. Perehdytyksiä tarjotaan sekä webinaareina, sekä tarvittaessa aluetoimistojen järjestämänä lähiopetuksena.

Aloitteessa esiin nostettu huomio kartoitustyökalun kankeudesta on kuitenkin oikea: nykyinen työkalu tuottaa tietoa vain rajallisesti eikä kaikilta osin vastaa osastojen tarpeisiin. Uniofy:n ammattiosastotoimintoja ei ole viime vuosina kehitetty, sillä kehitysresursseja on kohdistettu muihin toimintoihin, kuten käytettävyyden parantamiseen, luottamusmiestyökalun uudistamiseen edellistä työehtosopimusneuvottelukierrosta varten sekä luottamusmiesvaalityökalun rakentamiseen.

Samanaikaisesti PAMissa on tällä hetkellä käynnissä laajempi jäsenpalveluiden- ja järjestelmien kehittämishanke, jossa tarkastellaan muun muassa liiton jäsenrekisterin toimittajia ja samalla myös mahdollista ammattiosastojen jäsenrekisteriä. Tämän vuoksi joudutaan jatkuvasti arvioimaan, kuinka paljon Uniofy:n nykyisten työkalujen kehittämiseen on perusteltua resursoida ennen suurempia järjestelmän kehittämispäätöksiä.

Koska uuden jäsenrekisterin ja siihen liittyvien palveluiden kehittäminen on pitkäkestoinen hanke, on päätetty tilata tänä keväänä Uniofy:sta joitakin kiireellisiä parannuksia. Tällä hetkellä kehityksessä ovat tieto jäsenen erouhasta eli jos jäsenellä on jäsenmaksuissa katkoksia, taulukko- ja suodatintoimintojen kokonaisuudistus, tiedote-editorin muotoiluparannukset sekä dynaamisten kohderyhmälistojen rakentaminen. Näiden toiminnallisuuksien valmistumisen tulee helpottaman aloitteessa mainittuja haasteita.

Näiden toimintojen valmistumisen jälkeen arvioidaan missä määrin Uniofy:n jatkokehitykseen on kannattavaa investoida suhteessa käynnissä olevaan laajempaan järjestelmähankkeeseen.

On tärkeää, että osastoilla on käytössään toimivat järjestelmät ja että he voivat hoitaa ammattiosaston, liiton strategiaan sekä kannusteosaan vaikuttavia toimenpiteitä sujuvasti. Kuitenkin samalla liiton on noudatettava tietosuojasetusta (GDPR) ja oltava varovainen henkilötietojen käsittelyssä ja niiden luovuttamisessa. On arvioitu, että kaikkien jäsenten henkilötunnusten luovuttaminen ja näkyminen osastoille ei ole käyttötarkoituksen mukaista. Tulorekisteriin ilmoittamiseen tarvittavat tiedot toimitetaan osastoille niiden jäsenten osalta, kun se on tarkoituksenmukaista. Ennen tietojen luovutusta liiton on aina varmistettava käyttötarkoituksen asianmukaisuus ja toimittava tietosuojan näkökulmasta vastuullisesti.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Hallitus toteaa, että aloitteessa esitetty huoli on aiheellinen ja ammattiosastojen tarvitsemia työkaluja kehitetään liitossa.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Id: 3289

Matkustaja- ja vapaa-ajan tapaturmavakuutus jäseneduksi

Tausta ja perustelut:

PAMilla jäsenmaksu on korkea, kun verrataan koko SAK:laista kenttää. Korkeampi on ainoastaan AKT:lla ja PAU:lla. Lähes kaikilla, myös pienempää jäsenmaksua perivillä ammattiliitoilla vakuutukset kuuluvat jäsenetuna kaikille jäsenille (lähde: liittojen omat verkkosivut).

Palvelualoilla työskentelevillä palkkataso on kuitenkin keskimääräistä SAK:laista huonompi, ja pätkätyöt, määräaikaisuus, sekä 0-tuntisopimukset arkipäivää. Tällainen vakuutusetu jäsenmaksun vastineena olisi todella tervetullut.

Jäsenhankinnassa olisi suurena apuna, jos voisi kertoa vakuutusten kuuluvan jäsenetuna kaikille. Tällöin jokainen jäsen saisi ihan konkreettista vastinetta rahoilleen, huolimatta siitä paljonko käyttää hyödyksi esimerkiksi liiton tarjoamia koulutuksia. Valitettavasti se oikea todellinen jäsenetumme - neuvoteltu työehtosopimus ja luottamushenkilöiden ja liiton tuki, ei ole jäsenhankinnassa tämän itsekeskeisyyden aikana kovin painavia jäsenhankinta-argumentteja.

Esitys:

Matkustaja- ja vapaa-ajantapaturmavakuutus jäseneduksi kaikille jäsenille.

701 PAM - Uudenmaan Marava-ammattilaiset ry

Hallituksen lausunto:

Aloitteessa esitetty toive on ymmärrettävä sekä jäsenten että jäsenhankinnan näkökulmasta. Vastaavia aloitteita liittyen jäsenetuna tarjottaviin vakuutuksiin on esitetty useita kertoja aiemminkin.

Tarve on laajalti tunnistettu, mutta kaikille jäsenille tarjottavan vakuutuksen kustannukset on toistuvasti arvioitu liian suuriksi liiton taloudelle. Liiton samaa kustannusarvio pelkästään matkavakuutuksesta kaikille jäsenille on jo noin 2 miljoonaa euroa vuodessa. Hinta perustuu vakuutusyhtiön tekemään riskianalyysiin.

Liitto tarjoaa kaikille jäsenille alennuksia vakuutusyhtiö IF:n ja vakuutusyhtiö Turvan vakuutuksista. Jäsenetuna vakuutus tarjotaan tällä hetkellä luottamustehtävissä toimiville PAMin jäsenille.

Päätösesitys: Valtuusto merkitsee aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Päätös: Valtuusto merkitsi aloitteen ja hallituksen lausunnon tiedoksi.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Todettiin, että valtuustolle tehdyt aloitteet on käsitelty ja ne lähetetään eteenpäin valmisteluun päätettyjen linjausten mukaisesti.

Todettiin myös, että viime syksyn valtuustoaloitteiden päätösten seuranta löytyy aloiterekisteristä liiton verkkosivuilta [PAM Aloiterekisteri](#).

Kokous keskeytettiin keskiviikkona 27.5. klo 16.50.

Kokousta jatkettiin torstaina 28.5. klo 9.03.

Puheenjohtajana oli **Sami Viitasaari**.

Todettiin, että yleisvarajäsen Heli Pankkio nousi 28.5. kokouksen jatkuttua kello 9.03 kokoukseen loppuun asti äänivaltaiseksi kokousedustajaksi.

10. Vuoden 2025 tilintarkastuskertomuksen käsittely

Avattiin esityslistan kohdat 10. Vuoden 2025 tilintarkastuskertomuksen käsittely, 11. Tilinpäätöksen vahvistaminen ja 12. Hallituksen tili- ja vastuuvapaudesta vuodelta 2025 päättäminen. Aluksi valtuusto kuuli kassanjohtaja **Ilkka Nissilän** työttömyyskassan ajankohtaiskatsauksen ja tämän jälkeen talousjohtaja **Jukka Mattilan** esittelyn liiton tilinpäätöksestä.

Seuraavaksi kuultiin tilintarkastajien lausunto vuodelta 2025:

Olemme tilintarkastaneet Palvelualojen ammattiliitto Pam ry:n tilinpäätöksen tilikaudelta 1.1.–31.12.2025. Tilinpäätös sisältää taseen, tuloslaskelman, rahoituslaskelman ja liitetiedot.

Lausuntonamme esitämme, että tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan yhdistyksen toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset.

Merkittiin tilintarkastajien lausunto kuulluksi ja todettiin tilintarkastus kertomus vuodelta 2025 käsitellyksi.

11. Tilinpäätöksen (31.12.2025) vahvistaminen

Valtuusto kuuli aiemmin talousjohtaja Jukka Mattilan esittelyn liiton vuoden 2025 tilinpäätöksestä.

Päätettiin tilinpäätöksen vahvistamisesta.

Hyväksyttiin hallituksen esitys siitä, että 12 392 051,62 euroa siirretään kokonaisuudessaan työtaistelurahastoon.

12. Hallituksen tili- ja vastuuvapaudesta vuodelta 2025 päättäminen

Päätettiin hallituksen tili- ja vastuuvapaudesta vuodelta 2025.

Puheenjohtajaksi vaihtui **Christa Pessi**.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

13. Vuosikertomuksen 2025 käsittely

Kuultiin toiminnanjohtaja **Heidi Lehikoisen** esittely vuosikertomuksesta 2025.

Sauli Isokoski (Keski-Suomi-Pohjanmaa) kertoi, että tänään torstaina 28.5. on julkaistu SAK:n tilastoja ostovoiman kehityksestä. Julkisuudessa Kokoomus ja Perussuomalaiset ovat valheellisesti tuoneet esiin, että heidän toimillaan olisi saatu nostettua ostovoimaa. Tosiasiassa hallituksen veropolitiikka jarruttaa kehitystä. Tämä kannattaa tuoda kentällä esiin ennen seuraavia eduskuntavaaleja, Isokoski totesi.

Lotta Alaye (Pirkanmaa) esitti kiitokset liiton viestinnälle hyvästä työstä PAMin someviestinnässä ja etenkin yhteistyöstä mediapersoonana Sointu Borgin kanssa. Julkaisuja on jaettu ilahduttavan paljon ja niistä on tykätty. Alaye totesi, että nyt PAM näkyy todella mediassa ja on saanut näkyvyyttä ja huomiota mainoksilla ja brändätyillä huppareilla.

Simo Helvola (Helsinki-Uusimaa) kehui myös liiton viestintää. PAM on onnistunut selkeässä viestinnässään verrattuna esimerkiksi YTK:n viestintään. Hän kiitti siitä, että on siirrytty katumainonnasta myös somealustoille ja tavoitettu nuoret sitä kautta.

Jouni Kellaranta (Helsinki-Uusimaa) totesi, että jotkut somepersoonat jakavat harmillisen väärää tietoa julkisuuteen esimerkiksi omien poliittisten kantojen perusteella.

Sami Viitasaari (valtuuston puheenjohtaja, Lounais-Suomi) kertoi talousvaikuttaja Björn Wahlroosin tiistaina 26.5. antamassa haastattelussa mainituista työelämää heikentävistä esityksistä. Wahlroos halusi poistaa yleissitovuuden ja työehtosopimukset, saada työmarkkinat toimimaan niin, että yhä useampi ihminen saa töitä, vaikka vähän matalammalla palkalla ja päästä eroon päästä minipalkkaa vastaavista alimmista taulukkopalkoista. Ei ole ihan pikku juttu taistella tällaista vastaan, Viitasaari totesi.

Toiminnanjohtaja **Heidi Lehikoinen** kiitti liiton viestintään kohdentuneista kiitoksista ja kertoi, että myös PAMin eduskuntavaaliteemoja on nostettu esiin sosiaalisen median kanavissa. Hän toivoi, että julkaisuja jaettaisiin runsaasti.

Merkittiin vuosikertomus 2025 käsitellyksi.

14. Toiminnan ja talouden suuntaviivat vuodelle 2027

Kuultiin toiminnanjohtaja **Heidi Lehikoisen** esittely toiminnan ja talouden suuntaviivoiksi 2027.

Aleksi Pakarinen (Helsinki-Uusimaa) esitti **kannatetun muutosesityksen:**

Korvataan koko kappale 3.2 seuraavalla kappaleella:

3. 2 Vaikuttava järjestäminen

Vuonna 2027 PAMin järjestämistyön päätavoitteena on vahvistaa työntekijöiden kollektiivista voimaa työpaikoilla. Järjestämistyöllä rakennetaan työpaikkoja, joissa työntekijät tuntevat oikeutensa, kuuluvat liittoon, toimivat yhdessä ja pystyvät vaikuttamaan omiin työehtoihinsa, työoloihinsa ja työpaikan päätöksentekoon.

Järjestämistyössä keskitytään erityisesti niihin työpaikkoihin ja toimialoihin, joilla järjestäytymisaste on

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

matala, työehtojen valvonnassa on puutteita, tai työntekijöiden asema on muuten haavoittuva. Vuonna 2027 jatketaan Marava -projektin toimia alan jäsenmäärän ja järjestöllisen aktiivisuuden nostamiseksi ja erityisenä painopisteenä on yhteistyö Marava - alan ammattiosastojen kanssa. Kiinteistöalan työehtovalvonnan tuloksien seurauksena on odotettavissa yritystason järjestämistoimia.

Järjestämistyössä kartoitetaan työpaikkoja, tunnistetaan työntekijöiden yhteisiä ongelmia, käydään henkilökohtaisia keskusteluja työntekijöiden kanssa, vahvistetaan jäsenyyden merkitystä ja rakennetaan aktiiviverkostoja. Tavoitteena on, että jäsenet eivät ole vain palveluiden käyttäjiä, vaan työpaikkojensa aktiivisia toimijoita.

Keskeisenä tavoitteena on vakiinnuttaa järjestäytyneet työpaikka -toimintamalli. Tämä tarkoittaa, että työpaikoille rakennetaan jäsentimejä, jotka tukevat luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua, osallistuvat jäsenhankintaan, tunnistavat työpaikan epäkohtia ja vievät yhdessä eteenpäin työntekijöiden tavoitteita. Jäsentiimien avulla yritystason edunvalvonnasta tehdään vahvempaa, jatkuvampaa ja useamman jäsenen varassa olevaa.

Vuonna 2027 tehdään toimenpiteitä, joka lisää luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden työpaikka-aktiivien määrää. Tavoitteena on, että yhä useammalla työpaikalla on valittu luottamushenkilö, toimiva jäseniimi ja rakennettu yhteys ammattiosastoon. Erityistä huomiota kiinnitetään nuorten, opiskelijoiden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tavoittamiseen sekä siihen, että heitä kasvaa jäsenistä aktiiveiksi, luottamushenkilöiksi ja ammattiosastojen toimijoiksi.

Ammattiosastojen kanssa jatketaan ammattiosastojärjestäjien toimintamallia. Sen tavoitteena on vahvistaa ammattiosastojen kykyä tehdä suunnitelmallista työpaikkalähtöistä järjestämistyötä. Tavoitteena on tunnistaa keskeiset työpaikat, tukea työpaikka-aktiiveja, osallistua jäsenhankintaan ja rakentaa pysyviä yhteyksiä työpaikkojen ja ammattiosaston välille.

Tulevaan työehtosopimuskierrukseen valmistaudutaan vahvistamalla järjestäytymisastetta, jäsenten osallistumista ja työpaikkojen toimintavalmiutta. Korkea järjestäytymisaste, kattava luottamushenkilöverkosto ja työntekijöiden oma yhteinen toiminta ovat vaikuttavan neuvottelutoiminnan perusta.

Eduskunta- ja liittokokousvaaleihin liittyvä jäsenaktivointi tukee järjestämistyötä, mutta ei korvaa sitä. Vaalityössä hyödynnetään työpaikoilla ja ammattiosastoissa rakennettuja verkostoja, ja samalla vahvistetaan jäsenten ymmärrystä siitä, miten poliittiset päätökset, liiton päätöksenteko ja työpaikkatason edunvalvonta liittyvät toisiinsa.

Kannatti Laura Lampinen.

Pakarinen totesi alkuperäisen tekstin järjestämisen osalta olevan enemmän ns. mobilisointia ylhäältä käsin ja halusi painottaa esittämässään muutostekstissä enemmän järjestämisen merkitystä.

Järjestöjohtaja **Risto Kalliorinne** kertoi menettelytapavaliokunnan puolesta, että se ei hyväksynyt Pakarisen muutosesitystä. Menettelytapavaliokunta esitti oman **muutosesityksen**:

Toiminnan ja taloudensuuntaviivat 2027, kohta 3.2 Vaikuttava järjestäminen (menettelytapavaliokunnan muutosesitykset alkuperäiseen esitykseen lisätty punaisella)

Vuosi 2027 sisältää monia PAMin toimintaan vaikuttavia tärkeitä tapahtumia, joissa on vahva järjestöllinen ulottuvuus. Keväällä käydään eduskuntavaalit, joiden merkitys liiton jäsenten arkeen ja

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

*liiton toimintaedellytyksiin on suuri. Järjestölliset toimet jäsenten äänestysinnon lisäämiseksi on tärkeää toteuttaa vaikuttavasti. Aktiivien ja ammattiosastojen osallistuminen vaalityöhön on mahdollistettava aiempaa laajemmin. **Vaalityössä hyödynnetään työpaikoilla ja ammattiosastoissa rakennettuja verkostoja, ja samalla vahvistetaan jäsenten ymmärrystä siitä, miten poliittiset päätökset, liiton päätöksenteko ja työpaikkatason edunvalvonta liittyvät toisiinsa.***

Keväällä käynnistyy myös liittokokousvaalien ehdokasasettelu ja ehdokkaiden rekrytoinnissa järjestöllisillä toimilla on keskeinen vaikutus. Onnistunut ehdokasasettelu vaikuttaa jäsenten äänestysaktiivisuuteen, mutta sen lisäksi on toteutettava kampanjoita, joilla jäsenten motivaatiota vaikuttaa liitossa kohotetaan.

Syksyllä edessä on taas uusia järjestöllisiä ponnistuksia, koska toteutettavana ovat kaikkien PAMin alojen luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettujen valinnat. Luottamusmiesten määrän ja aktiivisuuden lisääminen on tärkeää paitsi tavoiteohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi myös yritystason edunvalvonnan kehittämiseksi. Tavoitteena on myös entistä suurempi järjestöllisesti aktiivisten PAMilaisten työsuojeluvaltuutettujen joukko.

*Syksyllä myös käynnistyy valmistautuminen kevään 2028 työehtosopimuskierrrokseen ja tavoitteena tulee olla järjestöllisen valmiuden kohottaminen kaikilla PAMin aloilla tasolle, joka edesauttaa neuvotteluprosessin onnistuneessa toteuttamisessa. **Korkea järjestäytymisaste, kattava luottamushenkilöverkosto ja työntekijöiden oma yhteinen toiminta ovat vaikuttavan neuvottelutoiminnan perusta. Siksi tulevaan työehtosopimuskierrrokseen valmistaudutaan vahvistamalla järjestäytymisastetta, jäsenten osallistumista ja työpaikkojen toimintavalmiutta.** Tiedostamme myös, että on olemassa mahdollisuus, että työehtosopimukset irtisanotaan jo vuotta aiemmin. Tähän skenaarioon varautuen pidämme yllä järjestöllistä valmiutta aktiivisesti.*

Maahanmuuttajataustaisten jäsenten, aktiivien ja luottamusmiesten määrän lisäämiseksi toimitaan aktiivisesti. Tämän kohderyhmän luottamuksen voittaminen on tärkeää, koska PAMin aloilla maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä lisääntyy voimakkaasti. Myös liittokokousedustajien joukkoon tavoitellaan entistä suurempaa määrää maahanmuuttajataustaisia jäseniä. Aktiivista jäsenhankintaa oppilaitoksissa jatketaan ja opiskelijajäsenyyden tavoitteita käydään läpi sekä kirkastetaan. Opiskelijajäsenyyden kautta pyritään lisäämään palvelualoille opiskelevien kiinnostusta työelämäteemoihin ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen sekä vahvistamaan pysyvää kiinnittymistä ammattiliittoon.

Nuorten toiminnassa tärkeänä tavoitteena on nuorten aktivoiminen eduskunta- ja liittokokousvaaleissa. Jäsenhankintatoimissa pyritään tulosten parantamiseen huomioimalla Noren- ja Taika -hankkeissa tutkimustyöllä saadut tiedot jäsenhankintatoimien keinoista ja oikeasta kohdentamisesta. Aluetoimistojen tuella edesautetaan ammattiosastojen toiminnan kehittymistä. Am-mattiosastoja neuvotaan ja opastetaan osastopalautekriteerien toteuttamisessa.

Järjestämistyö työpaikoilla

PAMin järjestämistyön päätavoitteena on vahvistaa työntekijöiden kollektiivista voimaa työpaikoilla. Järjestämistyöllä rakennetaan työpaikkoja, joissa työntekijät tuntevat oikeutensa, kuuluvat liittoon, toimivat yhdessä ja pystyvät vaikuttamaan omiin työehtoihinsa, työoloihinsa ja työpaikan päätöksentekoon. Tavoitteena on, että jäsenet eivät ole vain palveluiden käyttäjiä, vaan työpaikkojensa aktiivisia toimijoita.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Järjestämistyössä keskitytään strategisesti tärkeisiin yrityksiin ja niihin työpaikkoihin ja toimialoihin, joilla järjestäytymisaste on matala, jäsenpotentiaali suuri, työehtojen valvonnassa on puutteita, tai työntekijöiden asema on muuten haavoittuva.

Keskeisenä tavoitteena on vakiinnuttaa järjestäytyneet työpaikka -toimintamalli. Tämä tarkoittaa, että työpaikoille rakennetaan jäsentimejä, jotka tukevat luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua, osallistuvat jäsenhankintaan, tunnistavat työpaikan epäkohtia ja vievät yhdessä eteenpäin työntekijöiden tavoitteita. Jäsentimien avulla yritystason edunvalvonnasta tehdään vahvempaa, jatkuvampaa ja useamman jäsenen varassa olevaa.

PAMin toimialoista erityisten järjestämistoimien piirissä ovat vuonna 2026 olleet kiinteistö- ja Marava -alat. Vuonna 2027 jatketaan Marava -projektin toimia alan jäsenmäärän ja järjestöllisen aktiivisuuden nostamiseksi ja erityisenä painopisteenä on yhteistyö Marava -alan ammattiosastojen kanssa. Kiinteistöalan työehtovalvonnan tuloksien seurauksena on odotettavissa yritystason järjestämistoimia. Ammattiosastojen kanssa jatketaan ammattiosastojärjestäjien toimintamallin toteuttamista. Tavoitteena on vahvistaa ammattiosastojen kykyä tehdä suunnitelmallista työpaikkalähtöistä järjestämistyötä. Tavoitteena on tunnistaa keskeiset työpaikat, tukea työpaikka-aktiiveja, osallistua jäsenhankintaan ja rakentaa pysyviä yhteyksiä työpaikkojen ja ammattiosaston välille.

Aleksi Pakarinen hyväksyi menettelytapavaliokunnan muutosesityksen.

Hyväksyttiin muutoksin toiminnan ja talouden suuntaviivat vuodelle 2027.

15. Kokouksen päätöslausuma

Kuultiin päätöslausumavaliokunnan puheenjohtaja **Lea Lundenin (Pirkanmaa)** esittely valiokunnan esityksestä kokouksen päätöslausumaksi.

Hyväksyttiin päätöslausuma.

Todettiin, että päätöslausuma tulee pöytäkirjan liitteeksi.

16. Kokouksen päättäminen

Valtuuston 2. varapuheenjohtaja **Suvi Röntyne**n päätti kokouksen lyhyeen puheeseen:

”Hyvät AY-aktiivit,

tämän päätös puheenvuoron kirjoittaminen oli vaikeaa. Kyse ei ole siitä, etteikö minulla sanottavaa olisi. Vaan siitä, että tuntuu siltä, että kaikki on jo sanottu. Moneen kertaan menneen kolmen vuoden aikana työntekijä vihamielistä hallitusta on täälläkin ruodittu. Näin keväällä olisi kiva puhua toivosta ja valosta. Mistä löytyy toivoa, no vuoden päästä siintävissä eduskuntavaaleissa ehkä. toisaalta tässä tilanteessa sinnekin on pitkä matka. Sinne on pitkä työnhakijalla, joka täyttää kuukausittain määrätyn määrän työhakemuksia täyttääkseen vaatimuksen ja tietäen että hakemukseen ei vastata tai vastataan kiitos, mutta ei kiitos, ja saadaksesen ansiopäivärahan, joka ei riitä elämiseen tehtyjen leikkausten myötä. Sinne on pitkä matka työntekijällä, joka kuukausittain kuuntelee työnantajan heikkoa taloustilannetta, peläten jatkuvia muutosneuvotteluita ja ajatellen kuinka paljon tuntejani nyt vähennetään. Valo, kesä ja aurinko toivottavasti kaikkia ilahduttavat, vaikka siinäkin huoli kasvaa, kun lämpötilat nousevat ilmastonmuutoksen takia terveyttä vaarantavaksi.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Huoh.

Toivo ja valo elää kuitenkin ihmisissä, kaikki eivät ole hallituksessa istuvia pers... perkuleen ahneita kapitalisteja. Edelleenkin meillä on toisemme ja meillä on vahva tahto tehdä parempaa työelämää, parempaa työelämää työssä oleville mutta myös parempaa elämää niille, jotka ovat syystä tai toisesta työelämän ulkopuolella.

Me tiedämme, että tämän hallituksen työelämäpolitiikka on lähtenyt siitä, että valtaa otetaan pois työntekijöiltä ja annetaan työnantajille. Tämän maksavat omassa jaksamiseen työntekijät. Tämän vuoksi vahva Ay-liike tarkoittaa parempaa työelämää ja on myös syy kuulua liittoon. Toivoa tuo myös kulttuuri. Seuraavaksi luen teille... en kirjaa, vaan runon.

Voimaannuttavaa kesää kaikille seuraavan runon myötä.

Katri Vala, Kesä

On ranta sateentuore,

Lehdet pirsrottavat tuoksuaan,

läikkyy silkki veden läpi aurinkoisen sydämen.

Kyllin olet kuunnellut talven ääniä pimeinä öinä.

Olet kiusatun väsynyt varjo.

Tässä on kesän ateria kaikkien aistien janoon ja nälkään.

Syö auringon leipää, juo huolettomuuden purosta, ajelehdä vesilinnun lailla ajattomuuden kuullossa, ahmi, kunnes uuvut itämisen horteeseen tuntien vain siementen ahtaan kaipuun kasvaa, kukkia, kantaa syksyyn väkevää hedelmää.”

Kokous päätettiin 28.5. klo 10.35.

VAKUUDEKSI

Sami Viitasaari
puheenjohtaja

Christa Pessi
1. varapuheenjohtaja

Suvi Röntynen
2. varapuheenjohtaja

Heidi Lehikoinen
sihteeri

Anu Valve
sihteeri

Hanna-Marina Kojo
pöytäkirjan tarkastaja

Arvo Mäkilä
pöytäkirjan tarkastaja

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

OSALLISTUJALUETTELO

1	Viitasaari	Sami	Valtuuston puheenjohtaja	
2	Pessi	Christa	Valtuuston 1. varapuheenjohtaja	
3	Röntynen	Suvi	Valtuuston 2. varapuheenjohtaja	
	Keski-Suomi-Pohjanmaa			
1	Huhtakallio	Outi	Valtuuston jäsen	
2	Isokoski	Sauli	Valtuuston jäsen	
3	Kainulainen	Taina	Valtuuston jäsen	
4	Kalho-Naukkarinen	Marika	Valtuuston jäsen	
5	Nuolikoski	Pasi	Henkilökohtainen varajäsen (<i>Nuolikoski Pirjo*</i>)	
6	Saukko	Päivikki	Valtuuston jäsen	
7	Törmä	Tomi	Valtuuston jäsen	
8	Veijanen	Elli	Valtuuston jäsen	
	Lounais-Suomi			
9	Hasunen	Anni	Valtuuston jäsen	
10	Hoppendorff	Esa	Valtuuston jäsen	
11	Mäkilä	Arvo	Valtuuston jäsen	
12	Ranula	Katri	Valtuuston jäsen	
13	Turunen	Marjukka	Valtuuston jäsen	
14	Revell	Roni	Valtuuston jäsen	
15	Särkelä	Risto	Henkilökohtainen varajäsen (<i>Öström Nina*</i>)	
	Pirkanmaa			
16	Alaye	Lotta	Valtuuston jäsen	
17	Iso-Lähteenmäki	Lauri	Valtuuston jäsen	
18	Kilpinen	Lilli	Valtuuston jäsen	
19	Lunden	Lea	Valtuuston jäsen	
20	Nytorp	Maija	Valtuuston jäsen	
21	Parjanen	Johanna	Valtuuston jäsen	
22	Vuorinen-Vilen	Päivi	Valtuuston jäsen	
	Pohjois-Suomi			
23	Juopperi	Harri	Valtuuston jäsen	
24	Kettunen	Sanna	Valtuuston jäsen	
25	Koivisto	Tiina	Valtuuston jäsen	
26	Korva	Janne	Valtuuston jäsen	
27	Kuronen	Anne	Valtuuston jäsen	
28	Vanhatalo	Ronja	Henkilökohtainen varajäsen (<i>Mikkonen Jonna*</i>)	

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

	Valtakunnallinen			
29	Kusmin	Johanna	Valtuuston jäsen	
30	Kymäläinen	Sami	Valtuuston jäsen	
31	Korhonen	Arttu	Valtuuston jäsen	
32	Lindström	Satu	Valtuuston jäsen	
33			<i>(Seilonen Tarja*)</i>	
	Helsinki-Uusimaa			
34	Autio	Tuire	Valtuuston jäsen	
35	Helvola	Simo	Valtuuston jäsen	
36	Jakobson	Tea	Valtuuston jäsen	
37	Juntunen	Maria	Valtuuston jäsen	
38	Kelaranta	Jouni	Valtuuston jäsen	
39	Kirjarinta	Nita	Valtuuston jäsen	
40	Korpela	Sanna	Henkilökohtainen varajäsen <i>(Koskinen Mira*)</i>	
41	Lampinen	Laura	Valtuuston jäsen	
42	Lehtonen	Esa	Valtuuston jäsen	
43			<i>(Leskelä Petri*)</i>	
44	Maluwa	Nea	Valtuuston jäsen	
45	Pakarinen	Aleksi	Valtuuston jäsen	
46	Sewornu	Daniel	Valtuuston jäsen	
47	Simani	Saman	Valtuuston jäsen	
48	Toivainen	Reetta	Valtuuston jäsen	
	Häme-Kaakkois-Suomi			
49	Itkonen	Timi	Valtuuston jäsen	
50	Jääskeläinen	Anita	Valtuuston jäsen	
51	Kojo	Marina	Valtuuston jäsen	
52	Talvisilta	Anniina	Valtuuston jäsen	
53	Ahola	Kaisu	Henkilökohtainen varajäsen <i>(Tervo Jaana*)</i>	
54	Vuorenmaa	Katariina	Valtuuston jäsen	
55	Ylä-Jääski	Petri	Valtuuston jäsen	
	Itä-Suomi			
56	Hoffren	Jukka	Valtuuston jäsen	
57	Lehtinen	Pirkko	Valtuuston jäsen	
58			Valtuuston jäsen <i>(Männistö Venla*)</i>	
59	Ropponen-Korhonen	Minna	Valtuuston jäsen	
60	Sundell	Milla	Valtuuston jäsen	

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

	Yleisvarajäsenet			
	<i>Hallikas**</i>	<i>Marko</i>	<i>Helsinki-Uusimaa</i>	
	Halme	Tanja	Valtakunnallinen	
	<i>Laakso**</i>	<i>Saara</i>	<i>Helsinki-Uusimaa</i>	
	Pankkio	Heli	Lounais-Suomi	
	Pihlajamaa	Tuula	Pirkanmaa	
	<i>Sairomaa**</i>	<i>Tomi</i>	<i>Häme-Kaakkois-Suomi</i>	
	Salberg	Minna	Itä-Suomi	
	Soronen	Paula	Pohjois-Suomi	
	Tulisalo	Markku	Keski-Suomi-Pohjanmaa	
	<i>Ahinko*</i>	<i>Taina</i>	<i>Lounais-Suomi</i>	
	Hallitus			
	Buska	Johanna	Hallituksen jäsen	
	Elokannas	Tuuli	Hallituksen jäsen	
	Fagerström	Ulla	Hallituksen jäsen	
	Korhonen	Marjo	Hallituksen jäsen	
	Kyrö	Piia	Hallituksen jäsen	
	Laakkonen	Heikki	Hallituksen jäsen	
	Lehikoinen	Jenni	Hallituksen jäsen	
	Lehto	Merja	Hallituksen jäsen	
	Leskinen	Ulla	Hallituksen yleisvarajäsen	
	Lähdesniemi	Marko	Hallituksen jäsen	
	Puhakka	Hanna	Hallituksen jäsen	
	Rantanen	Lassi	Hallituksen jäsen	
	Ranula	Katri	Hallituksen yleisvarajäsen	
	Ruokonen	Mikko	Hallituksen jäsen	
	<i>Sahlman*</i>	<i>Kaisamari</i>	<i>Hallituksen jäsen</i>	
	Tamminen	Liisa	Hallituksen yleisvarajäsen	
	Vakkuri	Arja	Hallituksen jäsen	
	<i>Vehmas**</i>	<i>Päivi</i>	<i>Hallituksen jäsen</i>	
	Erkamaa	Hanna	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Kähkönen	Anu	päätösvaltuutettu	Palvelualojen ammattiliitto
	<i>Ihalempiä*</i>	<i>Miia</i>	luottamusmies	Palvelualojen työttömyyskassa
	Immonen	Ulla	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Kalliorinne	Risto	järjestöjohtaja	Palvelualojen ammattiliitto
	Koski	Jarno	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Kuitunen	Nina	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Laakkonen	Mikko	koulutusvaltuutettu	Palvelualojen ammattiliitto
	Lehikoinen	Heidi	toiminnanjohtaja	Palvelualojen ammattiliitto

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

	Lehtimäki	Nora	puheenjohtajan assistentti	Palvelualojen ammattiliitto
	Leppäkangas	Sirpa	työehtojohdaja	Palvelualojen ammattiliitto
	Mattila	Jukka	talousjohtaja	Palvelualojen ammattiliitto
	Moilanen	Marjo	it-asiantuntija	Palvelualojen työttömyyskassa
	Nikula	Kimmo	henkilöstöpäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Nissilä	Ilkka	kassanjohtaja	Palvelualojen työttömyyskassa
	Ojala	Juha	sopimuspäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Penders	Elisa	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Blomqvist-Valtonen	Elin	yhteiskuntasuhteiden vastaava	Palvelualojen ammattiliitto
	Rouhiainen	Aki	järjestämisspäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Rönni-Sällinen	Annika	puheenjohtaja	Palvelualojen ammattiliitto
	<i>Sallinen **</i>	<i>Minttu</i>	<i>viestintäpäällikkö</i>	<i>Palvelualojen ammattiliitto</i>
	Sparf	Johanna	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Terho	Sirkku	talousvastaava	Palvelualojen ammattiliitto
	Turpeinen	Henna-Kaisa	aluepäällikkö	Palvelualojen ammattiliitto
	Valve	Anu	hallintosihtööri	Palvelualojen ammattiliitto
	Westman	Merja	palvelujohtaja	Palvelualojen ammattiliitto
	Hupli	Anne	tulkki	
	Lammi	Kirsi	tulkki	

* este ilmoitettu 27.-
28.5.

** este ilmoitettu 28.5.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

ESITYSLISTA

1. Kokouksen avaus
2. Läsnäolijoiden toteaminen
3. Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus
4. Kokousvirkaileijoiden valinta
 - 4.1. Sihteerit (2)
 - 4.2. Pöytäkirjantarkastajat (2)
 - 4.3. Ääntenlaskijat (5)
 - 4.4. Menettelytapavaliokunta
 - 4.5. Päätöslausumavaliokunta (7+1+1)
5. Kokoussääntöjen hyväksyminen
6. Kokouksen esityslistan hyväksyminen
7. Puheenjohtajan ajankohtaiskatsaus ja yleiskeskustelu
8. Liiton sääntöjen ja osaston mallisääntöjen uudistaminen
9. Valtuustoaloitteista päättäminen
10. Vuoden 2025 tilintarkastuskertomuksen käsittely
11. Tilinpäätöksen (31.12.2025) vahvistaminen
12. Hallituksen tili- ja vastuuvapaudesta vuodelta 2025 päättäminen
13. Vuosikertomuksen 2025 käsittely
14. Toiminnan ja talouden suuntaviivat vuodelle 2027
15. Kokouksen päätöslausuma
16. Kokouksen päättäminen

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

PUHEENJOHTAJA ANNIKA RÖNNI-SÄLLISEN PUHE 27.5.2026

Hyvät valtuuston jäsenet,

tämä on tällä tietoa viimeinen kevätvaltuusto Orpo-Purran hallituksen aikana. Vuoden kuluttua tähän aikaan eduskuntavaalit on käyty ja uutta hallitusta hallitusohjelmineen rakennetaan. Kuluneen kolmen vuoden aikana kokoomus ja perussuomalaiset ovat RKP:n ja Kristillisdemokraattien myötävaikutuksella tehneet Suomesta aivan toisen maan kuin mitä se oli hallituksen aloittaessa. En puhu leikkauspolitiikasta – vielä. Nyt puhun siitä, miten vallankäyttö yhteiskunnassamme on muuttunut. Meitä työntekijöiden edustajia kuullaan yhä vähemmän. Meidän vaikutusmahdollisuksiamme on johdonmukaisesti leikattu. On rajattu oikeutta lakkoilla, asetettu työrauhan rikkomisesta moninkertaisia sanktioita työnantajiin verrattuna ja luotu työehdoista sopimiseen vientimalli, joka käytännössä estää vapaan sopimisen työehdoista. Työmarkkinaosapuolten neuvottelemien työehtosopimusten merkitystä hallitus heikensi vielä paikallisen sopimisen ratkaisuilla.

Toimillaan hallitus on myös pyrkinyt heikentämään työntekijöiden järjestäytymistä, jonka seurauksena on työnantajan aseman vahvistuminen. Palkansaajan jäsenmaksun verovähennysoikeuden se poisti, mutta työnantajien oikeudet verovähennyksiin se pitkälti säilytti.

Hienovaraisempi ja pidemmän päälle vaikuttavampi konsti hiljentää työntekijöitä on tietenkin henkilöön käyvät toimet. Painavan syyn vaatimuksen poisto henkilökohtaisissa irtisanomisissa ei pelkästään helpottanut työntekijöiden irtisanomista. Se hiljensi työntekijöitä.

Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden salliminen on samaa sarjaa. Kärkkäys tarttua ongelmakohtiin heikkenee kummasti, jos seurauksena voi olla, ettei työ jatkukaan.

Alkuvuoden aikana heko-irtisanomisia koskevia riitatapauksia on tullut liittoon hieman viime vuotista enemmän. Samoin yhteydenottoja heko-irtisanomisista. Myös kuulemistilaisuuksiin on pyydetty liiton apua aiempaa enemmän. Aluetoimistoista on kuulunut, että kuulemisissa on pystytty myös vaikuttamaan, irtisanomisista on jopa luovuttu. Työehtosopimuskirjauksillamme on ollut merkitystä.

Hyvät ystävät,

hallitus on saanut aikaan jättityöttömyyden. Meillä on OECD- ja EU-maista eniten työttömiä. Orpon ja Purran hallituskaudella velkaantumisemme on kasvanut jättiaskelin. Meillä on 30000 uutta köyhää lasta. Asunnottomien määrä on lisääntynyt.

Tästä kaikesta huolimatta hallitus piti kehysriihessä kiinni aiemmasta päätöksestään alentaa yhteisöverokanta 18 prosenttiin perustellen sitä investointien vauhdittamisella. Veron alennus ei kuitenkaan edellytä mitään investointeja. Suuryritysten omistajille on näin luvassa miljardiluokan veronkevennys, kun samaan aikaan lanseerataan esimerkiksi uusia ja korotettuja maksuja terveydenhoitoon.

Tämä on yksinkertaisesti törkeää ja häikäilemätöntä.

Näyttää siltä, että röyhkeys vain kasvaa. EK on jo kaivanut arkistokomeron perältä arkipyhät ja sunnuntaillisät.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Hallitukselta kaiken toivomansa saaneen Elinkeinoelämän keskusliiton suuri huoli nousi heti Uudenmaan droonivaroituksen jälkeen. Piti nopeasti todeta, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvoitetta, kun työntekijä on jäänyt viranomaisen antaman droonivaroituksen vuoksi kotiin ja myöhästynyt töistä. EK:n johto olisi toki voinut ottanut esiin tarpeen tilanteen selvittämiseen, mutta se kiireen vilkkaan vieritti vastuun yksittäisille työntekijöille.

PAM on selkeästi ja johdonmukaisesti sanonut, että työntekijälle kuuluu maksaa palkka tuolta ajalta. Tässä on kysymys yhteisestä vastuusta. Tätä mieltä pääministerikin ilmoitti olevansa, mutta käytännön toimet puuttuvat.

Jossain ammateissa voi jäädä etätöihin, ja joissain toisissa ei. Emme voi hyväksyä sitä, että Venäjän hyökkäyssodan vaikutuksista saavat maksaa ne toimialat, joissa työ tehdään lähityönä. Pahimmillaan viranomaisten ohjeita ei noudateta, jos on pelko palkanmenetyksestä. Eikö duunarin turvallisuudella ole väliä?

Työministeri Marttinen on kutsunut kolmikantaisen porukan koolle asiaa pohtimaan. Sen tulee ottaa näkemyksemme huomioon. Vastaavia tilanteita varten pitää olla selvät menettelytavat. Uhkathan eivät ole vähenemässä. Kun ajatus on, että kaikki ovat mukana yhteistä turvallisuutta luomassa ja että viranomaisten ohjeita noudatetaan, ei laskuja voi jättää vain joidenkin maksettavaksi.

Hyvät valtuutetut.

Työpaikoilla meillä on vastassamme vanhat tutut arjen asiat. Tilastokeskuksen mukaan 54 % suomalaisista naisista ja 14 % miehistä on kokenut työssään häirintää. Vuonna 2023 meidän jäsenkyselyssämme 70 prosenttia oli kohdannut asiakkaiden taholta häirintää, väkivaltaa tai muuta epäasiallista käytöstä. PAMilaisilla aloilla sekä naiset että miehet kohtaavat epäasiallisuutta reilusti keskimääräistä enemmän. Työnantaja on vastuussa työpaikan turvallisuudesta ja osana sitä työpaikoilla pitäisi sopia menettelytavoista myös kaikenlaisen epäasiallisen kohtelun varalta. Juuri nyt työpaikoilla aloittavat kesätyöntekijät ja heidänkin perehdytyksessään on tärkeä korostaa, ettei mitä tahansa tarvitse hyväksyä. Asiakas ei ole aina oikeassa.

Me pyrimme omalta osaltamme vaikuttamaan asiakkaiden käytökseen ja tämän kesän Ollaan ihmisiksi -kampanja on suunnattu sekä kaupan että ravintoloiden asiakkaille.

Hyvät pamilaiset valtuutetut,

PAMilaisten työn arkea ovat vuosikausia saastuttaneet myös osa-aikatyö, alipalkkaus ja työperäinen hyväksikäyttö. Ympäristöpolitiikassa on puhuttu saastuttaja maksaa -periaatteesta. Siinä ideana on paitsi saada saastuttajat korvaamaan aiheuttamansa vahingot, myös ohjata käyttäytymistä, karsia ei-toivottavia menettelyjä. Olemme pyrkineet kehittämään eduskuntavaalitavoitteissamme toimia saman suuntaisesti. Nytkin työehtosopimuksen mukaiset palkat pitää maksaa, mutta silti on työnantajia, jotka eivät niin tee. Osa-aikatyöntekijöille pitäisi tarjota lisää työtä ennen uuden osa-aikaisen palkkaamista, mutta silti isoilla aloillamme osa-aikaisten työntekijöiden osuus on 40 prosentin tuntumassa. Myös työperäinen hyväksikäyttö on kielletty, mutta silti sitä esiintyy enenevässä määrin. Ohjaukselle on paikkansa. On luotava tilanne, jossa puliveivaaminen on kerta kaikkiaan niin suuri riski, ettei sitä kannata ottaa. PAMin aloilla n. 50 000 ihmistä tekee osa-aikatyötä, koska kokoaikatyötä ei ole tarjolla. Ystävät hyvät, he ovat osa-aikatyöttömiä, työ ei ole vastentahtoista vaan sen vähyyys.

On selvää, että yhteiskunnan olisi puolustauduttava tällaisilta käytännöiltä, jotka aiheuttavat köyhyyttä ja lisäävät yhteiskunnan kuluja sosiaaliturvan muodossa.

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

Me esitämme eduskuntavaalitavoitteissamme työnantajan työttömyysvakuutusmaksun uudistamista niin, että epätyypillistä työtä teettävien pitäisi maksaa korkeampaa työttömyysvakuutusmaksua. Ne aiheuttavat myös enemmän kustannuksia. Korkean työttömyysriskin työnantajat aiheuttavat karkeasti puolet kaikista työttömyyden kustannuksista, mutta ne maksavat alle 10 prosenttia työnantajien työttömyysvakuutusmaksuista.

Lisäksi esitämme viranomaisille mahdollisuutta määrätä tuntuvia hallinnollisia seuraamusmaksuja, jos todetaan vaikkapa alipalkkausta. Esimerkiksi Hollannissa tällaiset maksut ovat jopa 30 000 euroa. Sanktiot pitää ulottaa myös näennäisyrittäjyyteen. Kaikki PAMin eduskuntavaalitavoitteet ovat muuten luettavissa nettisivuiltamme. Niitä on paljon.

Ystävät,

Kaiken synkkyden keskellä tapahtuu myös edistysaskeleita.

Hallitus on laajentamassa veronumeron kiinteistöpalvelualalle. Se on tärkeä askel harmaan talouden ja työperäisen hyväksikäytön torjunnassa. Opetusministeri on tehnyt esityksen, jolla koulujen kesälomia pidennettäisiin elokuulle. Kun suomalaisetkin olisivat vielä elokuussa lomalla, matkailuyritysten kannattaisi jatkaa aukioloaan ja näin saataisiin tarjontaa myös elokuussa lomaileville keski-eurooppalaisille matkailijoille. Se tietäisi kasvua ja työllisyyttä.

Ajamamme yrityslähestymiskielto on myös tulossa eduskuntaan. Olemme teettäneet vartiointialan lainsäädännön kehittämistarpeista laajan selvityksen, jossa esitetään monia parannuksia vartijoiden oikeusturvan ja toimivaltuuksien selkiyttämiseksi. Niitä pyritään edistämään parasta aikaa. Kansainvälinen tuomioistuin ICJ antoi viime viikolla lakko-oikeudesta päätöksen, joka vahvisti lakko-oikeuden merkitystä osana järjestäytymisvapautta. SAK katsoo, että hallituksen on arvioitava uudelleen viimeaikaiset työtaisteluoikeuden rajoitukset ICJ:n ratkaisun valossa. Erityisesti poliittisten työtaisteluiden tiukkaa aikarajaa, myötätuntotyötaistelujen rajoituksia ja seuraamusten kiristämistä on verrattava ratkaisuun ja korjattava mahdolliset ristiriidat.

Hyvät valtuuston jäsenet,

entistä useammin olemme tilanteessa, jossa meidän suojanamme onkin kansainvälisen tai EU-tason sääntely. Kuitenkin myös Euroopan Unionissa on tällä hetkellä vaikea tilanne ja työntekijöiden ääntä on paljon hankalampi saada päätöksenteossa kuuluviin. Komission kantavana agendana on sääntelyn purku ja äärioikeisto on saanut jalansijan parlamentissa.

Eurooppalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä onkin viime vuosina vahvistunut ajatus siitä, että ay-liike ei voi luottaa vain poliitikkoihin, vaan voima tulee viime kädessä jäsenistöstä. Järjestöjen tekemisessä onkin viime vuosina vahvistunut järjestämisen ja järjestäytymisen merkitys. Vähenevät jäsenmäärät ja heikentyvä vaikutusvalta ei ole vain suomalaisen ay-liikkeen päänsärkynä. Niinpä eurooppalaisissa ammattijärjestöissä on vahvasti yhteisenä strategiana ammattiliittojen uudistaminen ja järjestämisen lisääminen. Meillä pitää olla vahvemmat työpaikat ja vahvempi yhteys työpaikoille niin Suomessa kuin joka puolella Eurooppaa. Kuten tiedätte, tämä näkyy vahvasti myös PAMin strategiassa. Meillähän strategisina painopisteinä ovat muun muassa vaikuttava järjestäminen ja ennakoiva työehtotoiminta. Työpaikkojen järjestäminen on tärkeää sekä jäsenhankinnan että lakkovalmiuksien vahvistamisen vuoksi. Mielestäni kaikista olennaisinta on kuitenkin ymmärtää järjestämisen yhteys työehtojen kehittämiseen myös työpaikkatasolla. Olemme kaikki varmasti huomanneet, että alakohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa liikkumavara käy kierros kierrokselta kapeammaksi. Vaikuttava ja aito työntekijöiden työehtojen parantaminen vaatiikin yhä useammin työpaikkatason toimia. On kyse sitten uusien työehtosopimusmääräysten toimeenpanosta ja soveltamisesta tai työehtojen parantamisesta työpaikkakohtaisesti, on tuloksia vaikea saavuttaa, ellei

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

työpaikalla ole sekä luottamushenkilöitä että aktiivisia työntekijöitä heidän tukenaan. Samalla järjestäytyneiltä työpaikoilta viesti kiirii ja liiton toiminnassa osataan yhä paremmin ennakoida ja arvioida, mitkä asiat ovat jäsenistölle merkityksellisiä ja tavoittelemisen arvoisia.

Hyvät ystävät,

julkisuus on tärkeää tavoitteidemme edistäminen kannalta. Julkisuudessa ei sinänsä tehdä päätöksiä, vaan niitä tehdään kokoushuoneissa ja vallan saleissa. Päätäjille julkisuudessa esiintyvillä asioilla on merkitystä. Ihmiset kansalaisina ja kuluttajina seuraavat asioita julkisuuden kautta. Poliitikassa halutaan olla perillä kansan tärkeinä pitämistä asioista ja yrityksissä taas halutaan välttää kuluttajien tuomiot ja saavuttaa heidän myötämielisyytensä eli rahansa.

On siis tärkeä saada omia asioitaan julkisuuteen. Julkisuutta emme tokikaan pysty käyttämään tai ohjaamaan. Mainoksia voimme ostaa, ja niin teemmekin. Se mihin media tarttuu, on kuitenkin aina pieni arvoitus. Selvää on, että mediaan päin on itse oltava aktiivinen ja palveluhaluinen. Sosiaaliseen mediaan tehdään itse sisältöjä, mutta sielläkin on vaikea ennustaa mikä lopulta toimii.

Kuluneina kuukausina olemme olleet omalla mittapuullamme superjulkisuuden kohteena, kun YLEn kaikista kanavista tuuttasi päivän verran työntekijöiden hyväksikäyttöä Lapin matkailuyrityksissä. Päivä huipentui illalla minun ja MaRan toimitusjohtajan keskusteluun A-studiossa.

Saaga jatkui, kun viime viikolla mittamme tuli täyteen yhden yrityksen osalta. Vuosia jatkunut pullikointi työehtojen suhteen johti siihen, että PAMin hallitus päätti julistaa kyseiseen yritykseen hakusaarron. Saarto huomioitiin laajasti ja se sai myös työnantajan saman tien liikkeelle. Neuvottelut asioiden kuntoon laittamiseksi ovatkin lähteneet rivakasti liikkeelle!

Julkisuutta on tullut myös silloin, kun olemme viestittäneet jotain Woltista. Neuvottelut lähettien työehtosopimuksesta ovat käynnissä, katsotaan onko yritys valmis aidosti parantamaan lähettien asemaa. Toisenlaisiakin esimerkkejä toimittajien suhtautumisesta on. Muutama viikko sitten järjestimme suurella innolla ja erittäin perusteellisella valmistautumisella tiedotustilaisuuden. Siinä esittelimme tavoitteitamme kokoaikatyön lisäämiseksi. Juttu meni läpi vain kahteen välineeseen: Demokraattiin ja YLEn ruotsinkieliseen toimitukseen.

Seuraavaksi esittelemme medialle ehdotuksiamme työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi. Saas nähdä miten sen aiheen käy.

Onneksi on kuitenkin niin, että sekä Lapin matkailun että Woltin yhteydessä puhutaan asioista, jotka vaikuttavat laajasti oikeudenmukaisen työelämän toteutumiseen. On kyse esimerkiksi siitä, sallitaanko työsuhteiden naamiointi yrittämiseksi, sallitaanko alipalkkaus tai palkattomat perehdytykset.

Hyvät ammattiyhdistysaktiivit.

Kuluneen hallituskauden aikana on kirkastunut aiempaakin selvemmin se, miksi ammattiliiton on jäsentensä edunvalvojana tärkeä seurata ja pyrkiä vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon. On tärkeä olla aktiivinen ja valaista päätäjille millaista on palvelualojen työntekijöiden elämä, millaisissa oloissa työtä tehdään, miten erilaiset päätökset vaikuttavat heihin ja mitä se merkitsee koko suomalaiselle yhteiskunnalle.

Olemme käyneet esittelemässä tavoitteitamme puolueiden päätäjille. Samoin niitä on esitelty ja esitellään puoluekokouksissa. Puolueissa päätetään nyt tavoitteista tulevalle hallituskaudelle ja on viisautta käydä vinkkaamassa hyvistä ajatuksistamme. Puoluekokouksissa pamilaisilla on mahdollisuus vaikuttaa myös

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

edustajina. Esimerkiksi viime viikonlopun SDP:n puoluekokouksesta onkin syytä nostaa esimerkiksi se, että tavoiteohjelmastamme löytyvä tavoite työajan lyhentämisestä löytyy nyt aktiivisten edustajien ansiosta myös sosialidemokraattisen puolueen puolueohjelmasta.

Meillä on monia muita tahoja suurempi tarve kertoa päättäjille tilanteestamme, sillä palvelualojen ja yleensä ottaen duunarialojen työnteon tuntijat ovat harvassa eduskunnassa. Syitä siihen on monta. Aloilta tulevia ehdokkaita on vähän, heillä on rahaa vähän. Duunarien äänestysaktiivisuus on vähäistä, mikä on ehkä kaikista huolestuttavinta, sillä äänestäjät valitsevat eduskunnan.

Viime eduskuntavaaleissa 71,9 prosenttia kaikista äänioikeutetuista äänesti. Ylemmän tuloviidenneksen äänestysprosentti oli 85,1, alimman 58,4 prosenttia. Ero on lähes 27 prosenttiyksikköä.

Tämä ei tietenkään ole luonnonlaki. Me kaikki voimme vaikuttaa tulokseen. Puolueet rakentavat ehdokaslistojaan kaiken aikaa. Täydestä tuntemattomuudesta ei listoille ainakaan isommissa puolueissa voi yleensä hypätä, mutta jäsenet ja vaalityöntekijät ovat tervetulleita. Niistä tehtävistä lähtee tie vaikuttamiseen.

Hyvät ihmiset!

Nyky-hallitus ei todellakaan nauti kansan enemmistön suosiota, se on nimetty myös Suomen surkeimmaksi hallitukseksi.

Me olemme ihmisten liike. Ottakaa työkaverien, ystävien ja sukulaisten kanssa puheeksi muutoksen mahdollisuus.

Puolueiden kokouksissa olemme jakaneet esitettä PAMin eduskuntavaalitavoitteista. Sen aloitus kuuluu: Suomi menestyy, kun palvelu pelaa.

Palvelualojen työntekijät ovat suomalaisen yhteiskunnan menestyksen tekijöitä ja arjen mahdollistajia. Kun palautamme luottamuksen siihen, että työllä tulee toimeen, hyväksikäyttäjiä rangaistaan, ja ettei ketään jätetä vaikeassakaan paikassa tyhjän päälle, olemme oikealla tiellä. Silloin Suomi menestyy. Eikös se näin ole?

Muutokselle on mahdollisuus, ja työ sen toteuttamiseksi jatkuu. Pidetään hyvä kokous!

Valtuuston kevätkokous 27.-28.5.2026

Paasitorni, Helsinki

PÄÄTÖSLAUSUMA 28.5.2026

Palvelualojen työntekijä, pidä puolesi! Nyt on aika määrätä suunta tulevaisuuden Suomelle

Vajaan vuoden päästä Suomessa käydään eduskuntavaalit. Ne eivät ole mitkä tahansa vaalit – ne ovat päätöksen paikka siitä, millaista työelämää ja yhteiskuntaa haluamme rakentaa.

Maan hallitus on jo yli kolmen vuoden ajan kurmuuttanut työntekijöitä järjestelmällisesti. Irtisanomisia on helpotettu, perusteettomista pätkätöistä on tehty uusi normaali ja työntekijöiden turvaa on heikennetty pala palalta. Päätösten seuraukset tiedetään: epävarmuuden synkkä varjo on pysäyttänyt talouden, työttömyys on EU:n korkeinta ja kymmeniä tuhansia lapsia on sysätty köyhyyteen.

Samalla ammattiyhdistysliikkeen toimintaedellytyksiä on pyritty murentamaan. Kyse ei ole vain hyökkäyksestä työntekijöitä vastaan – kyse on hyökkäyksestä demokratiaa ja oikeudenmukaista sopimusyhteiskuntaa vastaan.

Mutta me emme jatkossakaan hiljene. Me sanomme palvelualojen työntekijöille: pidä puolesi ja lähde mukaan vaatimaan muutosta!

PAM ja koko ammattiyhdistysliike ovat valmiita käärimään hihat, jotta Suomen suunta muutetaan. Palvelualojen työntekijät pitävät tämän maan käynnissä joka päivä: kaupan kassalla, ravintoloissa, kiinteistöpalveluissa, vartioinnissa ja logistiikassa. Suomi menestyy vain, jos palvelu pelaa. Silti liian moni joutuu elämään epävarmoilla työtunneilla, jatkuvassa huolesta toimeentulostaan ja vastentahtoisessa osa-aikatyöttömyydessä. Sitä emme hyväksy.

Me haluamme nähdä eduskunnan ja maan hallituksen, joka sitoutuu kitkemään osa-aikatyöttömyyden ja palauttamaan luottamuksen siihen, että Suomessa työllä tulee toimeen. Työelämä muuttuu jatkuvasti kuormittavammaksi. Työelämän on kannettava ihmistä – ei kulutettava loppuun. Ja jos työtä ei ole, sosiaaliturvan on toimittava aidosti ponnahduslautana takaisin työelämään, ei köyhyyteen sysäävänä rangaistuksena.

Vaadimme myös kovia toimia työperäisen hyväksikäytön lopettamiseksi. Suomessa ei saa hyväksyä nykyaikaista orjuutta missään muodossa. Työntekijöiden hyväksikäyttö, alipalkkaus ja ihmisten pitäminen pelon vallassa eivät kuulu oikeusvaltioon. Riittävät resurssit valvontaan, kovemmat sanktiot rikkomuksista ja työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ovat välttämättömiä toimia.

Seuraavissa vaaleissa ei ratkaista vain puolueiden voimasuhteita. Niissä ratkaistaan, millaista arvostusta työntekijät Suomessa saavat. Haluammeko jatkaa epävarmuuden, heikennysten ja työntekijöiden kurjistamisen tietä – vai rakennammeko Suomen, jossa työ, oikeudenmukaisuus ja yhteistyö ovat jälleen arvossa?

Työntekijöiden oikeudet eivät ole syntyneet itsestään. Eivätkä ne säily ilman puolustajia.

Siksi PAMin kevätvaltuusto kutsuu kaikki pamilaiset keskustelemaan, vaikuttamaan ja ennen kaikkea äänestämään ensi kevään eduskuntavaaleissa. Nyt ei ole hiljaisuuden aika. Nyt on aika vaatia muutosta. Varakkaat käyttävät äänioikeuttaan aktiivisesti. Meidän pitää huolehtia siitä, että huhtikuussa meidän duunareiden ääni kuuluu. Lähdemme liikkeelle ja muutamme Suomen suunnan.

Yhdessä rakennamme reilumman työelämän ja paremman Suomen!



Yhdessä parempaa