

A chef with a beard and a dark uniform is looking towards the camera in a professional kitchen. The background is filled with kitchen equipment and warm lighting, creating a busy atmosphere. The image is framed with rounded corners.

2022

VUOSIKERTOMUS

Johdanto	3
Toiminnan kehittämistä poikkeuksellisessa ajassa	3
Työehdoista sopiminen	4
Työehdoista neuvoteltiin koko vuosi.....	4
PAMin työehtosopimusneuvottelut syksyllä 2022.....	5
Työehtosopimusneuvottelujen sisällöt	6
Yhteiskuntavaikuttaminen	7
Euroistamisen tyrmäys.....	7
Osasairauspäiväraha osa-aikaisille ja ruokaturvattuus näkyväksi.....	7
PAMin tutkimustoiminta	8
Suurten toimialojen kehitys.....	9
Alojen vetovoimaisuus	10
PAM = jäsenet	11
Nuoret ja opiskelijat.....	12
126 ammattiosastoa eri puolilla Suomea	12
Luottamusmiesten syvävalmennus starttasi.....	12
LIDLissä kampanjoitiin	12
Nuorten- ja opiskelijoiden tapahtumia 2022	12
Näkyvyys ja viestintä	13
Uutta ilmettä ja näkyvyyttä	13

PAMin palvelut	14
Jäsenpalvelujen kehittäminen	15
Parempaa palvelua.....	15
PAMin koulutus	16
Opintopisteitä PAMin kursseilta.....	16
Kansainvälinen toiminta	17
Eurooppalainen yhteistyö ja vaikuttaminen	17
Liitto edistää työntekijöiden oikeuksia kansainvälisellä yhteistyöllä	18
Liiton talous	19
Henkilöstö	20
PAMin johtamisen periaatteet	21
Paras palvelu syntyy ihmisistä	23
Uudistuva sopimusjärjestelmä	24
Sosiaalinen vastuu yritysten menestystekijänä	25
Sivistyksellisen pohjan ja jatkuvan oppimisen kehittäminen	26
Inhimillinen yhteiskunta -malli	27
Moninaistuva jäsenistö ja kehittyvä edunvalvontajärjestö	28

Toiminnan kehittämistä poikkeuksellisessa ajassa

Vuosi 2022 oli poikkeuksellinen maailman historiassa, kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan ja muutti hetkessä maailmanpoliittisen tilanteen. Pamilaisten ostovoima heikentyi voimakkaan inflaation seurauksena ja keskustelu sekä ulkoisesta että sisäisestä turvallisuudesta kävi kuumana.

PAM VAIKUTTI vahvasti ja monipuolisin keinoin siihen, että maan hallituksen kaavailema työttömyysturvan työ-säoloehdon euroistaminen ei lopulta edennyt eduskuntaan. Toteutuessaan euroistaminen olisi vaikeuttanut entisestään vaikeassa taloudellisessa asemassa olevien pamilaisten elämää.

TYÖEHTOSOPIMUSNEUVOTTELUJA käytiin sekä keväällä että syksyllä. Syksyllä aloitettiin laaja viestinnän ja markkinoinnin uudistaminen, mikä johti sekä keinovalikoiman että brändin uudistamiseen. Samalla PAMin palvelukokonaisuutta kehitettiin aktiivisesti muun muassa palvelujen kehittämisen projektissa. PAMin johtamisen ja organisaatiokulttuurin kehittämishanke tuotti PAMiin uudet johtamisen periaatteet.



PAMin puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen, kuva: Eeva Anundi

**AJANJAKSOLLA
31.1.–30.4. PAMISSA
NEUVOTELTIIN
YHTEENSÄ 30
TYÖEHTOSOPIMUSTA.**

TYÖEHDOSTA SOPIMINEN

Työehdoista neuvoteltiin koko vuosi

Suomalainen työmarkkinavuosi alkoi teknologiateollisuudessa solmitulla työehtosopimuksella, joka syntyi lakon uhan jälkeen 4.1.2022. Sopimus syntyi vaikka teknologiateollisuus oli edellisen vuoden puolella ilmoittanut luopuvansa yleissitovista työehtosopimuksista samaan tapaan kuin metsäteollisuus vuonna 2020.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

sovittiin lopulta vuoden 2022 aikana pääsääntöisesti valtakunnallisia, yleissitovia työehtosopimuksia ja metsäteollisuudessa yrityskohtaisia. Työmarkkinoilla kuitenkin odotettiin seuraavatko muut työnantajaliitot metsäteollisuuden ja teknologiateollisuuden mallia. Yhtenä spekulatiivisena kohteena mainittiin kaupan sekä turvallisuusalan toimialat, sillä ne muistuttavat metsäteollisuutta, jossa vain muutamaiset suuret yritykset dominoivat.

Kaupan alalle ja myös muille palvelualoille solmittiin kuitenkin valtakunnalliset, yleissitovat työehtosopimukset kuten ennenkin. Työnantajapuolen pyrkimys romuttaa valtakunnallinen sopimismalli ei siis vuoden aikana kantanut kaavas.

PAMIN VUOTEEN 2022 kuului kaikkien 30 työehtosopimuksen neuvottelemisen. Neuvotteluja käytiin sekä keväällä että syksyllä. Vielä osin koronapandemian aikana joko Teamsin välityksellä tai FFP-maskit kasvoilla.

PAMin työehtosopimusneuvottelut keväällä 2022

MYÖS PAMIN työehtosopimusneuvottelut alkoivat heti vuoden vaihduttua. Ensimmäisenä 31.1. päättyi kaupan työehtosopimus. Seuraavaksi 28.2. päättyi kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus, jota seurasi 31.3. päättyvät matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus (työntekijät ja esimiehet) sekä vartijoiden työehtosopimus. Viimeisenä 30.4. päättyi apteekkien työntekijöiden työehtosopimus.

Kaiken kaikkiaan ajanjaksolla 31.1.–30.4. päättyi ja neuvoteltiin 30 työehtosopimusta.

Valmistautuminen alkuvuoden 2022 työehtosopimuskierrokselle oli aloitettu jo hyvissä ajoin vuoden 2021 kesälomien jälkeen, jolloin pidettiin koko organisaation yhteinen TES-kierroksen käynnistystilaisuus. Tämä oli lähtölaukaus, johon osallistui yhteensä satoja luottamusmiehiä kaikilta PAMin sopimusaloilta.

JÄRJESTÖLLISEN VALMIUDEN näkökulmasta valmius tälle TES-kierrokselle rakennettiin pitkälti jo vuoden 2021 aikana erilaisilla jäseniä aktivoivilla toimilla.

Vuoden 2022 TES-kierroksen tavoitteisiin haettiin painotuksia alakohtaisilla TES-kyselyillä, joiden kautta työntekijöitä aktivoivia kohtaamisia oli työpaikoilla noin 12 000.

Tammikuun alusta tietoisuutta ja aktiivisuutta työpaikoilla lähdettiin kasvattamaan #MUKANA-vetoomuksen avulla. Sillä sitoutettiin työntekijöitä alakohtaisiin työehtosopimustavoitteisiin ja osallistumaan mahdollisiin työtaistelutoimiin.

AKTIIVISUUS JA VALMIUS työtaistelutoimiin oli työpaikoilla korkealla tasolla. Tämä osaltaan vaikutti siihen, että tällä työehtosopimuskierroksella neuvottelutulos saavutettiin kaikilla PAMin sopimusaloilla. Lisäksi tarvittiin hyvää neuvottelutoimintaa, joka järjestöllisen valmiuden ja työtaisteluilmoitusten tuoman yhteispaineen avulla vei neuvottelut maaliin.

Alkuvuoden neuvottelujen aikana kohdatut tilanteet johtivat kuitenkin useisiin spontaneihin ulosmarsseihin ja muihin mielenilmaisuihin varsinkin kiinteistöpalvelualla. Lakkoon ei kuitenkaan menty millään PAMin sopimusaloilla.



TYÖEHDOSTA SOPIMINEN

PAMin työehtosopimus- neuvottelut syksyllä 2022

VUODEN LOPULLA neuvoteltavaksi tuli jo edellisenä vuonna solmitun hiihtokeskusalan ja ohjelmapalvelualan työehtosopimusten toisen vuoden palkkaneuvottelut. Palkkaneuvottelut oli sovittu neuvoteltavaksi 23.10.2022 mennessä, mutta ratkaisua ei saatu määräaikaan mennessä ja työehtosopimus päättyi 31.10. Alalle annettiin lakkovaroitukset ja lakot suurimmissa hiihtokeskuksissa toteutuivat 1.–3.12. Vasta uuden, joulunpyhiksi 23.–25.12. annetun lakkouhan jälkeen saatiin neuvottelutulos 14.12. Sen mukaiset paikalliset palkkaneuvottelut käytiin takarajana 31.12.

Myös kaupan työehtosopimuksen toisen vuoden korotukset tuli neuvoteltavaksi vuoden lopussa. Takarajaksi oli sovittu 15.12.

PALKKANEUVOTTELUJEN SLOGAN oli ”Korkea Aika Korottaa”. Ydinviesteissä korostettiin, että palkan on riitettävä hyvään elämään ja sen on oltava riittävä korvaus työntekijöiden jatkuvasta venymisestä. Samalla palkka turvaa alojen veto- ja pitovoimaa.

PAM VALMISTAUTUI työehtosopimuksessa sovittuun mukaisesti palkkaneuvotteluihin Kaupan liiton kanssa. Yllättäen Kaupan liitto kuitenkin kieltäytyi neuvotteluista 8.11., vaikka työehtosopimuksen mukaisesti palkankorotuksista olisi pitänyt sopia 15.12. mennessä.

PAM koko laajuudessaan yllättyi ilmoituksesta ja piti tekoa yhteisen sopimuksen rikkomisena. Nopeasti lukuisat jäsenet ympäri Suomen ilmaisivat suuttumustaan Kaupan liiton toimintaa kohtaan ja syntyi PAMin ”Black Tuesday”-kampanja sekä useita mielenilmauksia eri puolilla Suomea.

Kiihtyvä inflaatio nosti vaatimuksia palkankorotuksille vuoden lopun lähestyessä. Palkkavaatimuksia ja palvelualojen työntekijöitä tuotiin liiton viestinnässä entistä enemmän esiin ja lisättiin suuren yleisön tietoisuutta asiasta.

MARKKINOINTIKUMPPANIN kanssa luotiin ”Mitä meille kuuluu”-kampanja, jossa tuotiin esiin palvelualojen työntekijöitä ja oikeutta suurempaan palkkaan. Kampanja tuotiin monikanavaisesti esiin sosiaalisessa mediassa, radiossa ja ulkomainonnassa. Kampanja tuki myös PAMin tunnettua liittona.

Kaupan alan työehtosopimus irtisanottiin loppuvuodesta ja neuvoteltiin kokonaisuudessaan vuoden vaihteen jälkeen.



PAMilla on **33**
työehtosopimusta, joista

16 yleissitovaa

3 normaalisitovaa

14 yrityskohtaista



Tahkolla lakko hidasti rinteiden lumetusta, kun parikymmentä työntekijää oli lakossa. Kuva: Akseli Muraja

Työehtosopimus- neuvottelujen sisällöt

VUODEN 2022 ALKUPUOLELLA neuvoteltavat työehtosopimukset saatiin pääosin solmittua aikataulussa. Sopimuskaudet asettuivat kaksivuotisiksi ja palkankorotukset sovittiin vain ensimmäiselle vuodelle. Palkkoja korotettiin pääsääntöisesti 2 prosenttia. Toisen vuoden palkankorotuksista päätettiin sovittavaksi työehtosopimuksissa sovittuna aikana ennen toisen vuoden korotuksen voimaan tuloa niin, että jos palkoista ei päästä sopimukseen, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymän ja sopimuskausi jää vuoden mittaiseksi.

LAATUTAVOITTEISSA saavutettiin edistystä useissa työehtosopimuksissa. Kaupan sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelujen työehtosopimukseen saatiin tiukennuksia tuntitarkastelumääräyksiin ja kiinteistöpalvelualalle saatiin aiheesta aivan uusi kirjaus. Muilla toimialoilla tätä koskevia pykälä selkeytettiin ja terävöitettiin. Myös työaika- ja taukomääräyksiä kehitettiin tukemaan työssä jaksamista sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

OSA RATKAISUISTA sovittiin neuvoteltavaksi työryhmissä. Jatkuvan neuvottelun merkitys onkin oleellinen; syntyneet työehtosopimukset ovat yhden vaiheen päätepiste ja samalla seuraavan alku. Työryhmissä viimeistellään jo sovittuja asioita. Samalla työestetään eteenpäin sellaisia kysymyksiä, jotka neuvottelujen yhteydessä on tunnistettu.

Kaikilla PAMin aloilla sovittiin työryhmästä, jossa neuvotellaan uuden 1.8.2022 voimaan tulevan perhevapaalainsäädännön ottamisesta huomioon. Sittemmin ratkaisua palkallisuudesta ei kuitenkaan saavutettu työnantajaliittojen kanssa, vaan neuvottelut niistä siirtyivät vuodelle 2023. Tässäkään mielessä saavutettu työehtosopimus ei ollut päätepiste, vaan seuraavan työehtosopimuskierroksen alku.



"Mitä meille kuuluu" -kampanjalla tuotiin esiin palvelualojen työntekijöitä ja heidän oikeuttaan suurempaan palkkaan.

YHTEISKUNTAVAIKUTTAMINEN

Euroistamisen tyrmäys

Hallitus sopi syksyllä 2021, että se toteuttaa työttömyysturvan työ-säoloehdon euroistamisen. Sen tavoitteena oli saavuttaa muutoksella 54 miljoonan euron säästöt.

VUODEN 2022 AIKANA PAM toi sinnikkäästi esille lukuisissa keskusteluissa ministeriöiden ja poliittisten päättäjien kanssa, kuinka esillä ollut euroistamisen malli ja suunnitellut leikkaukset osuisivat jo ennestään hauraassa työmarkkina-asemassa oleviin osa-aikatyötä tekeviin palkansaajiin.

PAM esitti ratkaisuksi esityksen ongelmiin muun muassa ansio-osan minimitasoa. Hallituksen luonnos lakiesityksestä lähti lausuntokierrokselle kesällä 2022. Se piti sisällään alkuperäiset heikennykset. Hallituspuolueet saatiin kuitenkin PAMin päämäärätietoisella tiedon jakamisella, vaikuttamistyöllä ja keskusteluilla tietoiseksi siitä, ketkä olisivat ensisijaisesti suunnitellun muutoksen kärsijöinä.

PAMIN NÄKÖKULMASTA oli käännteentekevä, että hallitus ymmärsi haasteet, joita esitetty euroistamisen malli olisi tuonut. Hallitus jätti lopulta tekemättä esityksen leikkauksia sisältäneestä mallista syksyllä. PAMin pitkäjänteinen vaikuttamistyö toi tulosta.

EUROISTAMINEN tulee kuitenkin hyvin todennäköisesti etenemään seuraavalla hallituskaudella. Sen perimmäinen ajatus on tehdä ansiosidonnaisen päivärahan toimeenpano sujuvammaksi. Sitä voi pitää suotavana tavoitteena. Se valjastetaanko euroistaminen jälleen leikkauskohteiden löytämiseen, jää nähtäväksi. PAM varautuu kuitenkin jatkamaan painokasta vaikuttamistyötä, jotta mahdollinen muutos toteutettaisiin oikeudenmukaisesti.

Osasairauspäiväraha osa-aikaisille ja ruokaturvattomuus näkyväksi

Vuonna 2022 osasairauspäivän saamisen ehtoja muutettiin edullisemmaksi osa-aikatyötä tekeville, kun viikoittainen tuntiraja laski 30 tuntiin.

PAM TEKI tästä ensimmäisenä aloitteen ja vaikutti asian toteutumiseen. Lainsäädäntö tuli voimaan vuoden 2023 alusta.

Vuoden 2022 helmikuussa PAMin tekemän tutkimusyhteistyön seurauksena nousi yhteiskunnalliseen keskusteluun jäsentemme muita kansalaisia yleisempi ruokaturvattomuus. Tulokset herättivät keskustelua kesken kaupan alan työehtosopimusneuvottelujen, kun YLE uutisoi Helsingin ja Tampereen yliopistojen tutkijoiden julkaiseman tieteellisen artikkelin sisällöstä.

Keväällä 2022 PAM linjasi tavoitteitaan sosiaaliturvauudistukselle. Tavoitteiksi määräytyivät muun muassa

- etuuskien syyperusteisuuden säilyttäminen
- etuuskien ansioperusteisuuden säilyttäminen
- pienempien ansiosidonnaisten työttömyysetuuskien korottaminen
- etuuskien hakemisen yksinkertaistaminen,
- työn ja etuuskien yhteensovittaminen sekä
- työttömyysturvalla opiskelun helpottaminen.

PAMIN TUTKIMUSTOIMINTA

- **PAMIN SUHDANNEBAROMETRI** (4 kertaa vuodessa)
- **PAMIN JÄSENKYSELY** 2022. Jäsenkyselyn yhteydessä jatkettiin vuonna 2019 aloitettua ”Pamilaisten elämä ja työ” PAMEL-tutkimusyhteistyötä Helsingin ja Tampereen yliopistojen kanssa.
- Työterveyslaitoksen kanssa jatkettiin vuonna 2021 aloitettua **”TYÖHYVINVOINTIA JA OSAAMISTA PALVELUALOILLA”** -tutkimushanketta välittämällä tutkimuskysely jäsenten vastattavaksi. Hanke on Työsuojelurahaston ja PAMin rahoittama. Hankkeen tuloksia julkaistiin jo kesällä 2022.
- **”TYÖ 2030”** – Vähittäiskaupan esimiesten työhyvinvointihankkeen kysely tehtiin yhteistyössä KEY:n ja Kaupan liiton kanssa.
- **KYSELY KAUPAN ALALLA MAKSETTAVISTA LISISTÄ** kaupan alalla työskenteleville jäsenille teetettiin Kantar TNS:llä.
- **PAMIN VETOVOIMABAROMETRI** teetettiin Kantar TNS:llä.
- Taloustutkimuksella teetettiin **KYSELY JÄSENMAKSUISTA JA JÄSENPALVELUISTA** PAMin jäsenille ja Taloustutkimuksen paneeliin kuuluville ei-jäsenille.
- Jäsenille välitettiin osallistumiskutsut Yulia Dergachevan väitöskirjatyöhön liittyvään tutkimushaastatteluun, Rilla Syrjäsen pro gradu -työhön liittyvään kyselyyn ja Venla Tolsan AMK-opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn.
- Luottamusmiesten uutiskirjeessä välitettiin osallistumiskutsu Helsingin yliopiston tutkimushankkeeseen En route to recovery: diversity and vulnerability in care work during and after the Covid-19 pandemic (ER2R).

36

lausuntoa ajankohtaisista
lainsäädäntöhankkeista

Noin

30

tapaamista
ministereiden
kanssa

3

puoluekokousta, joissa PAM oli
paikan päällä ja jakoi yhteensä

1500

PAMin eduskuntavaali-
tavoitelehtistä



PAMIN TUTKIMUSTOIMINTA

Suurten toimialojen kehitys

PAMin suurten toimialojen palautuminen koronapandemian vaikutuksista vauhdittui vuonna 2022. Alojen liikevaihto kasvoi selvästi – osin voimakkaan inflaation vaikutuksesta. Palkkasummat kohosivat myös yli koronaa edeltäneen tason ja monilla toimialoilla koettiin rekrytointivaikeuksia.

VAIKKA MYYNNIN MÄÄRÄ kääntyi tukkukaupassa ja vähittäiskaupassa laskuun jo vuonna 2021, liikevaihto jatkoi vuonna 2022 voimakasta kasvua hintojen nousun seurauksena. Inflaatio näyttää kuitenkin heikentäneen kodintekniikan vähittäiskauppaa, jonka euromääräinen liikevaihto laski, kun kuluttajat lykkäsivät suuria hankintoja.

PALKKASUMMAN kehitys on jatkunut myönteisenä. Useimmilla kaupan aloilla maksettujen palkkojen määrä oli vuoden

2022 lopulla noin kymmenen prosenttia korkeampi kuin koronapandemiaa edeltäneenä vuonna 2019 keskimäärin. Merkittävä poikkeus on vaate- ja jalkinekauppa, jonka palkkasumma ei ole palautunut pandemian vaikutuksista.

MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALA jatkoi voimakkaan kysynnän myötä vahvaa palautumista koronapandemiasta vuonna 2022. Ala saavutti loppuvuodesta sekä euromääräisen liikevaihdon että tuotannon volyymin osalta koro-

naa edeltäneen huipputasoa. Ravintoloiden palkkasumma kehittyi vahvasti koko vuoden ja oli loppuvuodesta noin 10 prosenttia yli vuoden 2019 keskiarvon.

Myös majoituksen osalta palkkasumma ylitti vuoden 2019 keskiarvon, mutta koronaa edeltäneeseen sesonkihuippuun jäi yhä matkaa. Ulkomaisten matkailijoiden määrä kasvoi loppuvuotta kohti merkittävästi. Hyvän kehityksen jatkuminen on tärkeää, jotta kotimaisten kuluttajien hiipuva ostovoima saadaan toimialalla korvattua.

KIINTEISTÖN- JA MAISEMANHOIDON toimiala on yllättänyt vauhdikkaalla kasvulla läpi korona-ajan. Vuoden 2022 toimiala päätti tuotannon volyymilta noin 10 prosenttia ja liikevaihdolta noin 20 prosenttia yli vuoden 2019 keskiarvon. Alan palkkasumma on vastaavasti kohonnut noin 15 prosenttia korkeammaksi kuin vuonna 2019.

VARTIOINTIALALLA kasvu on ollut maltillisempaa ja tasaantunut vuoden 2022 aikana. Vuonna 2022 tuotannon volyymit turvallisuus-, vartiointi ja etsiväpalveluissa oli noin 5 prosenttia yli vuoden 2019 keskiarvon. Liikevaihto kipusi korkeimmillaan 15 prosenttia yli vuoden 2019 tason

ennen piestä pudotusta loppuvuodesta. Alan palkkasumma oli vuoden lopussa noin 10 prosenttia korkeammalla kuin vuonna 2019.

Näiden tukipalvelutoimialojen kehityksen kannalta on merkittävää, miten käy yritysten toimitilojen käytön ja rakentamisen tulevana vuosina, kun etätyöt ovat lisääntyneet ja toimitilojen tarve sen seurauksena vähentynyt.



KIINTEISTÖN- JA MAISEMANHOIDON TOIMIALA ON YLLÄTTÄNYT VAUHDIKKAALLA KASVULLA LÄPI KORONA-AJAN.

Alojen vetovoimaisuus

Kun työvoiman saatavuus on koko taloudessa kiristynyt, erot toimialojen kehityksessä sekä korona-ajan aiheuttama epävarmuus alkavat näkyä yhä selkeämmin myös palvelualojen suhteellisessa vetovoimaisuudessa.

PAM ON SEURANNUT kiinteistöpalvelualan, kaupan alan sekä majoitus- ja ravitsemisalalan vetovoimaisuutta työskentelyaloina työikäisten keskuudessa vuodesta 2010 alkaen.

Seuranta on tehty vuosittaisella kyselyllä, joka on toteutettu yhteistyössä Kantar Public:in (ent. TNS Gallup) kanssa.

SEURANTA OSOITTAA, että kiinnostus majoitus- ja ravitsemisalaa kohtaan oli korkeimmillaan vuonna 2016, kun 38 prosenttia työikäistä piti houkuttelevana ajatusta työskennellä toimialalla. Vuonna 2022 ala houkutteli 25 prosenttia työikäisistä suomalaisista. Tulos

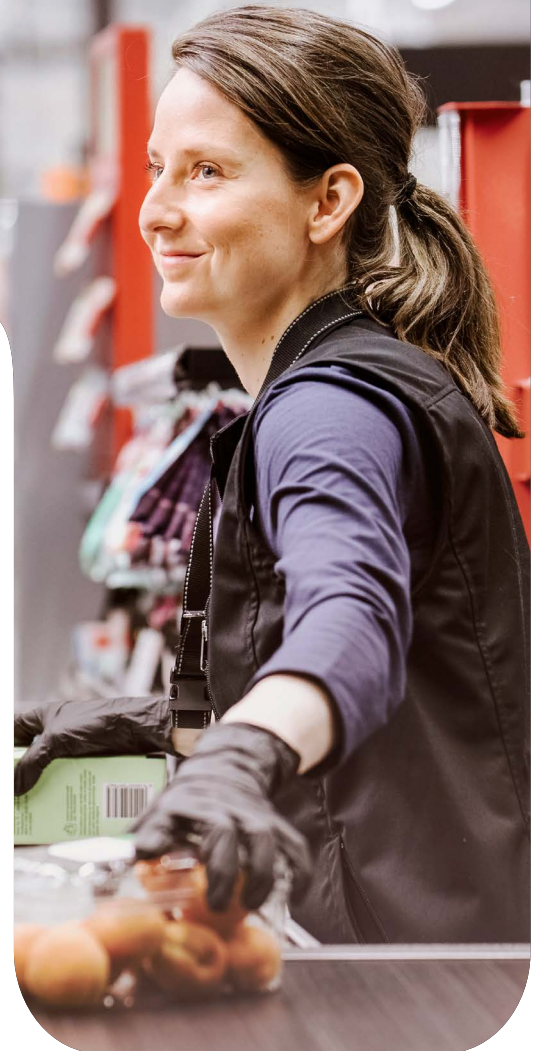
on alalle heikoin koko seurantahistorian aikana. Vuosien 2010–2022 välillä innostus toimialaa kohtaan on hiipunut kaikissa ikäryhmissä.

KAUPAN ALA on ollut PAMin isoista toimialoista vetovoimaisin ja kiinnostusti pitkään työikäisiä esimerkiksi teollisuusaloja enemmän. Tilanne on kuitenkin hieman muuttunut suhteessa teollisuuteen. Siitä huolimatta kauppa on edelleen palvelualoista vetovoimaisin. Työikäisistä 35 prosenttia pitää alaa houkuttelevana. Vuoteen 2010 verrattuna näyttäisi siltä, että alle 25-vuotiaiden kiinnostus kaupan alaa kohtaan on heikentynyt selkeimmin.

**KAUPPA ON EDELLEEN
PALVELUALOISTA
VETOVOIMAISIN.
35 % TYÖIKÄISISTÄ
PITÄÄ KAUPAN ALAA
HOUKUTTELEVANA.**

Toisaalta yli 60-vuotiaiden kiinnostus alaa kohtaan on suurempi kuin viime vuosikymmenen alussa.

KIINTEISTÖPALVELUALAN vetovoimaisuuden kehitys on ollut toistaiseksi nousujohteista. Vaikka vuoden 2020 jälkeen nähtiin hieman laskua kiinnostuksessa, suhtautuvat työikäiset nyt selvästi suopeammin ajatukseen työskennellä kiinteistöpalvelualalla kuin 2010-luvun alussa. Taustalla vaikuttanee alan ansioiden kohottanut palkkaohjelma. Nyt kaikista työikäisistä 23 prosenttia pitää alaa houkuttelevana, kun vuonna 2010 heitä oli vain 12 prosenttia. Työskentelyalana kiinteistöpalveluihin tunnetaan vetoa kaikissa ikäryhmissä enemmän kuin 13 vuotta sitten.



Liitto on jäsentensä summa

PAMin jäsenet tulevat eri puolelta Suomea, eri ikäryhmistä ja aloilta sekä monista kulttuuritaustoista. Jäsenet muodostavat yhteisön, jossa jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omiin työehtoihin ja -arkeen, tukea ja auttaa toisia sekä tulla autetuksi ja tuetuksi. PAMissa on mahdollista kehittää itseään ja osallistua aktiivisesti tai olla osallistumatta.

Työpaikat ja -yhteisöt

VUONNA 2022 pamilaisilla työpaikoilla valittiin 1024 uutta luottamushenkilöä (luottamusmiestä tai työsuojeluvallantutettua). Lisäksi työpaikoilla oli luottamushenkilöiden apuna 1004 uutta yhteyshenkilöä. Luottamushenkilöiden hankkimien jäsenten määrä kasvoi merkittävästi edeltäviin vuosiin verrattuna.

ERILAISISSA KAMPANJATOIMISSA

kohtattiin työpaikoilla yli 20 000 työntekijää ja työntekijät järjestivät yli 200 erilaista mielenilmausta puolustaakseen omia työehtojaan. Lakkovaroituksia annettiin neljä kertaa vuoden aikana. Kerran kiinteistöpalvelualalla, kerran vartiointialalla ja loppuvuodesta kahdesti hiihtokeskusalalla, joista ensimmäinen lakko myös toteutui.

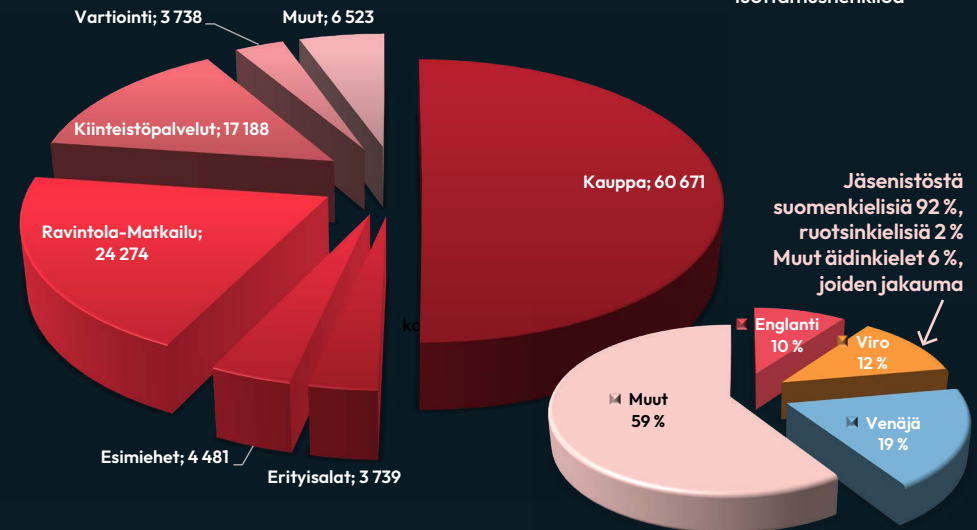


71%
naisia

25%
alle 31-vuotiaita

yli
20 000
uutta jäsentä

2136
luottamushenkilöä



PAM = JÄSENET

Nuoret ja opiskelijat

PAMIN NUORISOPANEELI aloitti toimintansa tammikuussa perehdytyksellä ja ohjausryhmän vallinnalla. Vuoden aikana nuorisopaneelilla oli tapaamisia ja kyselyjä verkossa. Paneeliin ilmoitettiin vuoden aikana 51 jäsentä. Kesäkuussa järjestettiin nuorten kesäpäivät ja marraskuussa nuorten talvipäivät.

TYÖELÄMÄTIEDOTUSTA tehtiin ympäri Suomea. Näissä tilaisuuksissa kohdattiin lähes 4000 opiskelijaa, joista noin 81 prosenttia liittyi PAMin jäseneksi.

126 ammattiosastoa eri puolilla Suomea

AMMATTIOSASTOJEN toiminnan kehittämiseksi otettiin vuonna 2022 käyttöön uusi osastopalautejärjestelmä. Uudessa järjestelmässä kannusteosa on aiempaa suurempi ja se koostuu uusista asioista, kuten järjestäminen ja jäsenhankinta. Järjestelmämuutoksen tavoit-

teena on kaikkien ammattiosastojen toiminnan kehittäminen entistä enemmän jäsenten ja työpaikkojen suuntaan.

VUODEN AIKANA ammattiosastot saivat käyttöönsä Uniofy-järjestelmän, joka korvasi aikaisemman jäsenvastavien järjestelmän. Järjestelmää kehitetään jatkossa vaiheittain ja uusia ominaisuuksia avataan ammattiosastojen käyttöön sitä mukaa, kun ne valmistuvat Uniofy:n tuotantoprosessista. Ensimmäisinä ominaisuuksina järjestelmään on avattu muun muassa ammattiosastotiedotteiden lähettäminen.

Luottamusmiesten syvävalmennus starttasi

VALTAKUNNALLISTEN YRITYSTEN luottamusmiesten syvävalmennusohjelmaa pilotoitiin vuonna 2022. Valmennusohjelman tavoitteena on osallistujan järjestöosaamisen kasvattaminen kokonaisvaltaisesti. Ensimmäinen valmennus toteutettiin neljän valtakunnallisen yrityksen luottamusmiesten kanssa. Kokemukset val-

mennusohjelmasta olivat rohkaisevia ja syvävalmennusohjelmaa kehitetään edelleen. Sitä kokeillaan myöhemmin laajamittaisemmin osana liiton koulutustarjontaa.

LIDLissä kampanjoitiin

VUODEN AIKANA toteutettiin valtakunnallinen yritysjärjestämiskampanja LIDL-ketjussa. LIDL on strategisesti erittäin merkittävä toimija kaupan alalla. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että yrityksessä järjestäytyminen ja luottamusmiesten toiminnan tuki ovat hyvällä tasolla.

Kampanjan tavoitteena olikin työyhteisön aktiivisuuden kasvattaminen luottamusmiesten toiminnan tukemiseksi sekä järjestäytymisasteen kasvattaminen. Kampanjan kautta löytyi iso määrä uusia aktiivisia johtohahmoja, jotka pystyvät jatkossa toimimaan luottamusmiesten tukena eri toimipaikoilla. Myös järjestäytymisaste parani kampanjan aikana.

NUORTEN- JA OPISELIJOIDEN TAPAHTUMIA 2022

- Ei huvittais – Mistä sais uutta duunia?
- Miten saada fyrkat riittämään?
- YouTube-livet: Ystävänpäiväspesialli & Työelämä-live
- Verkkokahveja
- Vapaaehtoisten työelämä-tiedottajien koulutukset Teamsissa
- No Planet B – Ilmastotekoja -koulutus
- Basics of PAM youth online event
- PAM edustus YGAP:ssa
- SAK:n nuorten päivät
- SAKKI-liittokokous
- Studia-messut

NÄKYVYYS JA VIESTINTÄ

Uutta ilmettä ja näkyvyyttä

Liian Iso Lasku -kampanja nosti esiin ravintola-alan työntekijöiden huolet

KORONARAJOITUSTEN VUOKSI monet majoitus- ja ravintola-alan työntekijät olivat joutuneet taloudellisesti kohtuuttomaan tilanteeseen. Työntekijät joutuivat toistuvasti pitkille lomautusjaksoille, koska rajoitukset sulki alan yrityksiä. Osa yrityksistä lopetti kokonaan toimintansa.

Liian Iso lasku -kampanja toteutettiin vuoden 2022 alussa. Sen tavoitteena oli hakea työntekijöille korvausta menetetyistä ansioista erillisellä tukimallilla. Tavoite sai näkyvyyttä ja tukea usealta hallitus-

puolueelta, mutta hallitus ei lopulta tehnyt päätöstä erillisestä tuesta.

Markkinoinnin ja brändin uudistus alulle

ELOKUUSSA 2022 tehtiin päätös PAMin markkinoinnin uudistamisesta ja painotuksen lisäämisestä erityisesti strategiseen markkinointiin. Samalla päätettiin uudistaa PAMin brändi, joka oli ajankohtainen myös uudistusvaiheessa olevien verkkosivujen osalta. Työ käynnistyi mainostoimistojen kilpailutuksella, jonka tuloksena kehittämistyö aloitettiin mainostointi Parceron kanssa.

Syksyn aikana uutta brändiä työstettiin mainostoimiston johdolla

erilaisten työpajojen, selvitysten ja kokeilujen kautta. Tavoitteena oli uudistaa paitsi PAMin visuaalinen ilme, myös sanointu ja äänensävy. Ensimmäisen kerran uuden brändin elementtejä päästiin testaamaan työehtosopimusneuvotteluihin suunnitellussa Mitä meille kuuluu -kampanjassa.

Uusi brändi-ilme lanseerataan markkinointiin ja muuhun viestintään vähittäin. Kokonaisuudessaan se tulee näkyväksi keväällä 2023 aukeavien PAMin uusien verkkosivujen myötä.

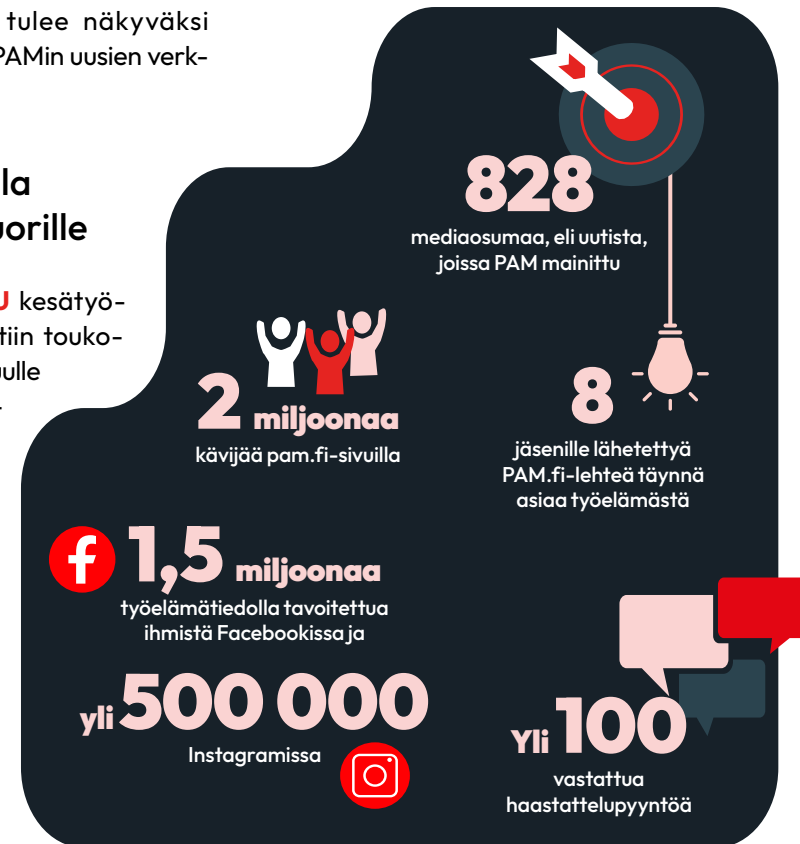
Kesätyökampiksella työelämätietoa nuorille

NUORILLE SUUNNATTU kesätyökampanja pyörähti käyntiin toukuussa 2022 ja jatkui elokuulle saakka. Kampanjan tavoitteena oli nostaa nuorten työelämätietoutta ja vahvistaa samalla PAMin tunnettua nuorten keskuudessa.

Kampanjassa jaettiin nuorille tietoa muun muassa työsopimuksen merkityksestä, työvuoroista, palkan tarkastuksesta sekä kesätyön päättämisestä.

Luottamusmiehiä kannustettiin ottamaan kesätyöntekijät huomaansa ja tarjoamaan lähitukea työelämäkysymyksissä.

Kampanja näkyi PAMin verkkosivuilla, jäsenlehdessä sekä useilla somekanavilla. Kampanja tavoitti muun muassa TikTokissa yli miljoona seuraajaa ja PAMin kesätyösivulla vierailtiin yli 10 000 kertaa.



PAMIN PALVELUT

Laaja palvelukokonaisuus

PAM tarjoaa jäsenilleen vuosittain merkittävän määrän palveluja eri muodoissa.

PALVELUKOKONAISUUTEEN KUULUVAT MUUN MUASSA:

- puhelinpalvelujen toteuttaminen jäsenyys- ja työsuhdeasioissa
- jäsenten työsuhdeasioiden hoitaminen ja oikeusapu
- jäsenyyden elinkaaren mukaiset palvelut
- verkkopalvelut
- luottamusmiesvalinnat sekä luottamusmiesten koulutus ja tuki
- jäsen- ja aktiivikoulutus
- ammattiosastojen tukipalvelut

- aktiivisen työpaikkatoiminnan kehittäminen ja työyhteisöjen tuki
- jäsenedut.

Jäsenpalvelujen tehtävä on vahvistaa jäsenten edunvalvontaa, osallistumista ja osaamista sekä luoda turvaa eri elämäntilanteissa. Jäsenpalvelun tavoitteena on tyytyväinen jäsen, joka kokee PAMin luotettavana ja turvallisena sekä modernina ja tehokkaana. Jäsenpalveluilla on tärkeä rooli monien jäsenten arjessa. Niiden laadukas toteuttaminen edistää jäsenyytyväisyyttä ja vahvistaa jäsenten kiinnittymistä liittoon.


70046
vastattua puhelua

Liitto: 41 417

- Jäsenyysasiat: 17 450
- Työsuhdeasiat: 16 146

Kassa: 28 629

657

suljettua erimielisyys-
tapausa eli jäsenen ja työnan-
tajan välistä kiistaa ratkaistu
PAMin toimitsijan avulla



111

juttua, jotka lakimies on
ottanut hoitaakseen eli
jäsenelle myönnetty
oikeusapu



213 621

kirjautumista sähköiseen
asiointiin



**Noi 2,5
miljoonaa**

euroa palkkasaatavia ja
korvauksia*, joita ulosmitattu
jäsenille erimielisyystapausten
ja voitettujen oikeusjuttujen
kautta.

29110

viestiin vastattu sähköisen
asiointipalvelun kautta

- Jäsenyysasiat: 22 235
- Työsuhdeasiat: 6 457

Neuvonta, erimielisyydet ja
oikeusapu PAMissa vuonna 2022

JÄSENPAVELUJEN KEHITTÄMINEN

Parempaa palvelua

PAMin strategian yhtenä tavoitteena on tarjota jäsenille parempia palveluja. Tähän pyritään tarjoamalla monipuolisempia jäsenpalveluja ja -etuja, jotka vastaavat entistä paremmin jäsenten tarpeisiin. Tärkeää on varmistaa myös jäsenpalvelujen tavoitettavuus, helppokäyttöisyys ja laadukkuus.

VUONNA 2022 PAMissa toimi jäsenpalveluiden kehittämisen projekti, jonka tavoitteena oli kaikkien PAMin jäsenpalvelujen arviointi ja kehitysesitysten tekeminen. Projektissa tarkasteltiin kaikkia PAMin jäsenpalvelujen kanavia, jäsenen työsuhdeasioiden ja jäsenyysasioiden hoitoon liittyviä prosesseja, sekä työnteisöpalvelujen kokonaisuutta.

Projektiin osallistui eri vaiheissa poikkeuksellisen laaja joukko PAMin henkilökuntaa (129 henkeä). He olivat työntekijöitä, jotka ovat joko suoraan tai välillisesti toteuttamassa jäsenpal-

veluja. Jäsenten kokemukset ja toiveet PAMin palveluista kartoitettiin verkkokyselyllä sekä syvähaastatteluilla.

Suomenkieliseen kyselyyn vastasi 745 ja englanninkieliseen 76 henkilöä. Syvähaastatteluihin osallistui 13 henkilöä. Projektissa hyödynnettiin myös PAMin verkkosivuanalytiikkaa ja aikaisempia jäsenkyselyjä. PAMin palveluprosesseja ja IT-arkkitehtuuria arvioi myös ulkopuolinen toimija, joka monitoroi palvelutilanteita, haastatteli jäseniä ja henkilökuntaa sekä yhdisti kerättyä tietoa.

PAMissa työskentelee
yhteensä
152
työntekijää
keskustoimistolla
ja 13 aluetoimistossa.



PROJEKTIN LOPPUTULEMANA syntyi lukuisia toimenpide-esityksiä, jäsenyyden segmentit ja kuusi superhetkeä, joita PAMin tulisi kehittää ja kuvata tarkemmin prosessina, jotta jäsenpalveluissa onnistutaan entistä paremmin.

PAMin IT-arkkitehtuurin nykytila eli eri työprosessien IT-arkkitehtuurikuvaukset auttavat myös osaltaan palvelukokonaisuuden kehittämisessä. Osa kehitysesityksistä on jo otettu käyttöön ja osa edellyttää vielä lisätöitä.

Outi Missi toimii siivoojien puolestapuhujana työpaikansa luottamusmiehenä ja työsuojevaluvaltuutettuna.
Kuvaaja: Lauri Rotko

Opintopisteitä PAMin kursseilta

Koulutus painottui vuonna 2022 koronapandemian aiheuttaman poikkeusajan jälkeen normaaliin lähiopetukseen. Etäopetus pysyi kuitenkin aikaisempaa vahvemmin mukana koulutuksen toteutuksessa. Koulutustoiminta vilkastui pandemiarajoitusten jälkeen sekä alueilla että valtakunnallisesti. Osallistujia oli enemmän kuin aiempina vuosina.

Koulutusta uudistettiin merkittävästi

UUDISTUS POHJAUTUI syksyn 2021 lakimuutokseen, joka teki mahdolliseksi myöntää opintopisteitä vapaan sivistystyön koulutuksesta. Opintopisteytetty koulutus merkitsee uudenlaista koulutuksen suunnittelua, osaamisen kuvausta ja arviointia. Viralliset kriteerit täyttävä, osaamisperusteinen koulutus uudistus etenee PAMissa vai-

heittain ja vuonna 2022 opintopisteitä myönnettiin jo 25:ltä liiton järjestä-mältä kurssilta.

Tehdyt opintosuoritukset rekisteröidään Koski-tietovarantoon, joka on Opetushallituksen ylläpitämä opintorekisteri. Rekisterissä tieto käydyistä koulutuksista ja niissä kertyneestä osaamisesta säilyy tallessa ja on koottuna yhteen paikkaan. Koulutuksen käyneet pääsevät myös katsomaan omia tietojiaan Oma opintopolku-palvelusta.

322 jäsentä hankki opintopisteitä

OPINTOPISTEET otettiin hyvin vastaan. Suurin osa opintopisteytetyille kursseille osallistuneista halusi koulutuksesta virallisen suoritusmerkinnän, jota voi myöhemmin hyödyntää muissa opinnoissa. Merkintä voi olla hyödyksi myös työelämän tilanteissa, joissa omaa osaamista on tarpeellista todistaa, kuten esimerkiksi työnhaussa. Opintopisteiden rekisteröintejä voi tehdä vain oppilaitos tai opintokeskus. PAMin koulutusyhteistyökumppanina toimii TSL-opintokeskus.

319

koulutusta, joihin osallistui yhteensä

3824

jäsentä.

Koulutuspäiviä kertyi

446

ja opetustunteja

2281

KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Eurooppalainen yhteistyö ja vaikuttaminen

PAMin eurooppalaisen yhteistyön tavoite on reilujen sisämarkkinoiden ja oikeudenmukaisen työelämän edistäminen EU:n alueella. Kestotavoitteena säilyy alakohtainen työehtoista sopiminen ja työehtosopimusten kattavuuden lisääminen Euroopassa.

VUONNA 2022 PAMille tärkeimmät EU-aloitteet koskivat yritys vastuuta, palkka-avoimuutta, alustataloudessa työskentelevien työoloja ja eurooppalaisia yritysneuvostoja (EWC). Näistä palkka-avoimusedirektiivi saatiin lähes valmiiksi, muiden käsittely jatkuu.

YRITYSVASTUUDIREKTIIVISSÄ tavoitteena olivat sellaiset EU-tason säännöt, joilla voidaan estää ihmis-oikeusloukkaukset ja turvata työntekijöiden oikeuksien toteutuminen yritysten alihankintaketjuissa.

ALUSTATALOUTTA koskevassa direktiivissä PAM ajoi vahvaa lakia, joka takaisi alustoilla työskentelevien ammattiaseman määrittämisen työntekijäksi silloin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

EWC-SÄÄNTELYSSÄ pyrkimyksenä oli nykysääntelyn vahvistamista muun muassa siten, että EWC-toiminnan laiminlyömisestä aiheutuisi myös Suomessa yrityksille seuraamuksia ja työntekijäpuolen mahdollisuudet saada oikeussuojaa paranisivat.

Sirpa Aly on toiminut Sodexhon EWC-edustajana jo 17 vuotta.
Kuva: Emilia Kangasluoma

TYÖNTEKIJÖILLE oikeudenmukainen vihreä siirtymä oli vuonna 2022 PAMin tavoitteena erityisesti hotelli-, ravintola- ja matkailualan sektorijärjestön EFFATin kautta. PAM oli mukana työstämässä EFFATin Just Transition -projektin tuloksena laadittavia ammattiliitoille suunnattuja toimenpidesuosituksia.

PAMIN KAUPAN ALAN pohjoismaisessa yhteistyössä vuosi 2022 oli uuden Nordiska Handelskommittén ensimmäinen toimintavuosi. Tärkeäksi yhteistyöaiheeksi nostettiin vihreä ja digitaalinen siirtymä ja siinä erityisesti koulutuksen ja osaamisen merkitys.

EUROOPPALAISET yritysneuvostot (European Works Council ja EWC) ovat tärkeässä roolissa jäsenten kanssa tehtävässä kansainvälisessä yhteistyössä. EWC-toiminnan piirissä on Suomessa tuhansia PAMin edustamien alojen työntekijöitä. Vuonna 2022 PAM järjesti toistakymmentä koulutus- tai verkostoitumistapahtumaa pamilaisille EWC-jäsenille.



KANSAINVÄLINEN TOIMINTA

Liitto edistää työntekijöiden oikeuksia kansainvälisellä yhteistyöllä

Globaalilla tasolla PAM vaikutti kehittyvien maiden työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen, eriarvoisuuden vähentämiseen ja köyhyyden poistamiseen.

SOLIDAARISUUSHANKKEITA

hallinnoi SASK ja niiden pääasiallinen rahoittaja on ulkoministeriö. Globaalien etelän vahvat liitot rakentavat vakaita yhteiskuntia ja se on myös suomalaisten työntekijöiden etu. Ihmisarvoinen työ ja elämiseen riittävä palkka kuuluvat kaikille.

VUONNA 2022 alkoi uusi vuoteen 2025 asti kestävä hankekausi, jonka aikana PAM rahoittaa seitsemää han-

ketta. Intiassa tuetaan monikansallisen verkkokauppa Amazonin varastotyöntekijöiden järjestäytymistä ja Nepalissa tuetaan kaupan sektorin naisia ja nuoria. Malawissa aloitettiin yhteistyö hotellien ravintolatyöntekijöitä edustavan liiton kanssa. Ghanalaisten, kenialaisten ja mosambikilaisten liittojen kanssa käynnistettiin alueellinen hanke.

PAM tukee lisäksi koko Afrikkaa koskevaa hanketta, jonka tavoitteena on vahvistaa keskusjärjestöjen asemaa

vapaakauppaneuvotteluissa. Kaupan, turva-alan, puhelinpalvelukeskusten sekä finanssisektorin liittojen menestyksellinen hanke jatkui Kolumbiassa ja laajeni Brasiliaan.

USEAN KOKONAAN uuden hankkeen lisäksi Etelä-Afrikan viinitilahanke jatkui aiemmalta hankekaudelta. PAM on jo muutaman vuoden ajan tukenut paikallista CSAAWU-liittoa, jotta yhä useampi viinityöntekijä saisi ihmisarvoiset työolot ja elämiseen riittävän palkan.

Kuluneena vuonna järjestettiin koulutusta esimerkiksi työpaikkademokratiasta, naisten asemasta, työntekijöiden oikeuksista sekä työterveydestä- ja turvallisuudesta. Järjestämiskampanjoihin panostettiin erityisen paljon. Tämän seurauksena CSAAWUn neuvotteluvoima ja yhteiskunnallinen vaikuttavuus kasvoivat. Etelä-Afrikan viinitiloilla työskentelee yli 100 000 ihmistä.

TYÖ PAMIN, Alkon ja maailmanliitto IUF:n yhteistyösopimuksen kanssa jatkui. Tavoitteena on taata ILO:n perusoikeuksien toteutuminen

alkoholijuomien globaaleissa tuotantoketjuissa. Vuonna 2022 työssä keskityttiin järjestäytymisvapauteen sekä työterveys- ja turvallisuusteemoihin Etelä-Afrikan viinitiloilla. Alko myy tiloilta vuosittain miljoonia litroja viinejä suomalaisille ja yhteinen tavoitteemme on, että viinit tuotetaan vastuullisesti.



Alko myy vuosittain miljoonia litroja Etelä-Afrikan viinitiloilla tuotettuja viinejä. PAMin tavoite on, että viinit tuotetaan vastuullisesti. Kuva: Shutterstock

Poikkeuksellinen vuosi heijastui myös talouteen

Vuosi 2022 oli monella tapaa poikkeuksellinen vuosi. Euroopan yllätti Venäjän aloittama hyökkäyssota Ukrainaan. Se muutti kerralla Euroopassa pitkään vallinneen rauhan ajan epävarmuuden ja levottomuuden vuodeksi. Jo edellisen vuoden elokuussa nousuun lähtenyt inflaatio ryöstäytyi, kun energian hinta lähti jyrkkään kasvuun.

TALOUS EI OLLUT vielä täysin toipunut koronan aiheuttamista maailmantalouden ongelmista, jotka liittyivät lähinnä logistiikkaan ja pulaan komponenteista. Kun keskeiset keskuspankit lisäksi aloittivat ohjauksorkojen nostot, pääomamarkkinoilta ei tuntunut löytyvän järkeviä sijoituskohteita.

KAIKKI KESKEISET osakemarkkinat laskivat vuoden 2022 aikana 10–15 prosenttia. Hieman yllättäen korkomaisuuslajit laskivat vielä muutaman prosenttiyksikön enemmän. Vasta lokuussa markkinat kääntyivät varovasti ylöspäin, joten koko vuoden sijoitustulos jäi useimmilla yli 10 prosenttia miinukselle. Vaihtoehtoiset sijoitukset pärjäivät hieman paremmin.

Sijoitusten arvo ja jäsenmäärä laskivat

Tämä kaikki vaikutti myös liiton talouteen ja etenkin sijoitustoimintaan. Liiton raportoidun sijoitustoiminnan tuotto vuonna 2022 oli -10,67 prosenttia ja raportoitu sijoitusomaisuus 31.12.2022 oli noin 387 miljoonaa euroa eli noin 48 miljoonaa pienempi kuin edellisellä vuonna vastaavaan aikaan.

Vuonna 2022 liiton kokonaisjäsenmaksu pysyi samana kuin edellisinä vuosina eli 1,5 prosenttia jäsenen veronalaisesta bruttotulosta. Työttömyyskassa muutti 1.1.2021 jäsenmaksunsa euromääräiseksi ja vuonna 2022 liitto maksoi työttömyyskassaan kuuluvista jäsenistään 10 euroa per jäsen kuukaudessa Palvelualojen työttömyyskassalle. Toimintavuonna liiton maksavien jäsenten määrä laski yli 6 400 henkilöä edellisestä vuodesta.

Liiton jäsenmaksutuotto oli 23,04 miljoonaa euroa. Se jäi budjetoidusta arviosta noin 3 prosenttia. Varsinaisen toiminnan menot olivat 26,14 miljoonaa euroa. Ne olivat kuitenkin yli 1,34 miljoonaa euroa

budjetoitua pienemmät. Näin sijoitustoiminnan tuotoilla katettava kulujäämä oli 3,10 miljoonaa euroa, budjettiarvion ollessa 3,72 miljoonaa euroa.

Merkittävimmät säästöt tulivat henkilöstökuluista, matkoista ja päivärahoista sekä tila- ja tarjoilukuluista. Koska sijoitustoiminnan kirjanpidollinen nettotuotto oli kuitenkin 12,98 miljoonaa euroa, niin vuoden 2022 tulos on 9,88 miljoonaa euroa.



Kuva: Shutterstock

Kohti uutta

Vuonna 2022 toteutettiin johtamisen ja organisaatiokulttuurin kehittämishanke Kohti Uutta sekä kaksi tutkimusta: esihenkilöiden 360-arviointi ja laaja henkilöstötutkimus.

KOHTI UUTTA-hankkeessa määriteltiin yhdessä henkilöstön kanssa johtamisen ja organisaatiokulttuurin tavoitteita sekä tilannetta. Tuloksena syntyi PAMin ensimmäiset johtamisen periaatteet (kuva seuraavalla sivulla) ja päivitys PAMin johtamisjärjestelmään.

ESIHENKILÖIDEN 360-ARVIOINNIN kokonaistuloksesta muodostuu johtamisindeksi, joka oli PAMissa 81,3 (74,6 vuonna 2017). Johtamisindeksi ylittää Suomen esihenkilöiden johtamisindeksin keskiarvon, joka on 78.7. Pamilaisen esihenkilön vahvuksina ovat erityisesti tavoitteellisuus, päätöksenteko, motiivointi ja vuorovaikutustaidot.

HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN kokonaistulosta kuvataan niin sanotulla PeoplePower -indeksillä. PAMin PeoplePower-indeksi vuonna 2022 oli 70,1 pistettä. Tulos on noussut edellisestä mittauskerrasta 3,0 pistettä ja on 0,6 pistettä Suomen toimihenkilönormin yläpuolella. Henkilöstötutkimuksen mukaan työmotivaatio ja viestintä sekä osallistuminen ovat vahvuuksia PAMin organisaatiossa.

PAMISSA KÄYDÄÄN säännöllisesti läpi kaikki henkilöstöohjelmat. Vuonna 2022 päivitettiin päihdehaittojen ehkäisy Palvelualojen ammattiliitossa ja työttömyyskassassa -ohjelma. Kaikkien



ohjelmien ja ohjeistusten päämääränä on fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot, jotka ovat työntekijälle turvalliset, terveelliset ja kehittävät.

PAMISSA OLI 149 (151) vakituista henkilöä töissä vuoden 2022 lopussa ja määräaikaisessa työsuhteessa 9 (8) henkilöä. Vakituisten henkilöstön lasku johtui täyttämättömistä tehtävistä vuoden lopulla. Henkilöstön sukupuolijakauma on naisia 70 prosenttia ja miehiä 30 prosenttia. Sukupuolijakauma on suurin piirtein ollut samankaltainen vuodesta toiseen.

PAMin henkilöstön keski-ikä nousi edeltävään vuoteen nähden ollen 46,4 vuotta (45,7 vuotta). Ikäjakaumassa yli 50-vuotiaiden osuus korostuu verrattuna muihin ikäryhmiin. Vaihtuvuus oli edelleen matala, vain 6,7 prosenttia, joka sisältää myös eläköitymiset.



PAMIN JOHTAMISEN PERIAATTEET

JOHTAMISEN PERIAATTEIDEN TARKOITUS ON TAVOITTEELLISTAA PAMILAISTA JOHTAMISTA JA ANTAA HENKILÖSTÖLLE TYÖNANTAJALUPAUS

INHIMILLISYYS JA HYVINVOINTI

PAMILAISEN JOHTAMISEN TAVOITTEENA ON SYNNYTTÄÄ ONNISTUMISIA, ANTAA ROHKEUTTA, VAHVISTAA YHTEISÖLLISYYTTÄ JA LUODA MERKITYKSELLISYYTTÄ.

JOHTAMISEN LÄHTÖKOHTANA ON INHIMILLISYYS JA HYVINVOINNIN EDISTÄMINEN.

MERKITYKSELLISYYTTÄ

- Keskustelemme avoimesti ja tuemme avointa vuorovaikutusta.
- Kerromme asioiden taustoista.
- Annamme tilaa loistaa ja vaikuttaa oman työn tekemiseen.
- Toimimme johdonmukaisesti ja tasapuolisesti.
- Toimintaamme suuntaa PAMin arvopohja.

YHTEISÖLLISYYTTÄ

- Pidämme fokuksen hyvissä asioissa.
- Annamme vahvistavaa ja innostavaa palautetta sekä muistamme kiittää.
- Osoitamme kunnioitusta toisiamme sekä erilaisia näkemyksiä ja mielipiteitä kohtaan.
- Olemme aidosti läsnä ja tuemme ihmisiä valmentavalla otteella.
- Heittäydymme ja innostumme itsekin.
- Juhlimme onnistumisia ja jaamme niitä muillekin.
- Työskentelemme aktiivisesti muiden yksiköiden, osastojen ja ryhmien kanssa.

ONNISTUMISIA

- Suuntaamme katsettamme ja keskittymistämme hyvien asioiden vahvistamiseen, jotka tukevat ja edistävät PAMin perustehtävää ja jäsentemme etua.
- Sovimme yhdessä työn tavoitteista.
- Seuraamme toiminnan edistymistä ja sovimme korjausliikkeitä.
- Priorisoimme rohkeasti arjessa ja huolehdimme resurssien oikeasta suuntaamisesta.
 - Noudatamme yhteisiä pelisääntöjä.

ROHKEUTTA

- Kannustamme kokeilemaan rohkeasti uusia juttuja ja toimimme kokeilukulttuurin eturintamassa.
- Luomme omalla toiminnallamme psykologista turvallisuutta.
 - Pyydämme palautetta omasta toiminnastamme ja otamme sen vastaan avoimin mielin.
 - Uskallamme mokata.
 - Annamme tilaa uudelle ja kannustamme kehittämään osaamista.

Tavoiteohjelman seuranta

PAMin liittokokous päätti kesäkuussa 2019 liiton tavoiteohjelmasta, jossa linjataan päämääriä ja keinoja liiton tulevalle toiminnalle. Vuonna 2022 tavoiteohjelmassa tavoitellut asiat etenivät seuraavasti:

PARAS PALVELU SYNTYY IHMISSISTÄ

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

1

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

- **OSALLISTUIMME AKTIIVISESTI** työ- ja elinkeinoministeriön työvoiman saatavuuden turvaamiseen liittyvään työhön. Sen tuloksena syntyi alakohtaiset datamallit siitä, mitkä ovat työvoimapulan tai kohtaantoongelmiin todelliset syyt. Tuloksia hyödynnetty sekä vaikuttamisessa että viestinnässä.
- **ALOJEN TYÖNTEKIJÄT** olivat laajasti mukana kevään TES -kierroksella ja syksyn palkkaneuvottelukierrokseen valmistautumisessa.

2

PAMin tavoitteena on parantaa palvelualoilla työskentelevien työehtoja. Autamme työntekijöitä kehittämään osaamistaan ja selviämään muuttuvien työkuviin, tehtävien ja välineiden sekä muuttuvan työn tekemisen ja tarjoamisen maailmassa. Lisäksi vaikuttamme sääntelyyn, jotta työntekijöiden oikeudet ja elämisen edellytykset toteutuvat muuttuvassa työelämässä.

- **YLI 20 000 KOHTAAMISTA** työpaikoilla erilaisilla kampanjatoimilla, jotta jäsenten mahdollisuus vaikuttaa työehtoihinsa paranisi ja aktiivisuus kasvasi.
- **YLI 200 ERILAISTA** mielenilmausta, joilla työntekijät puolustivat omia työehtojaan.
- **NELJÄ LAKKOVAROITUSTA** annettiin TES-neuvotteluissa. Työehtosopimusneuvottelujen kariuduttua päädyttiin antamaan lakkovaroitukset kiinteistöpalvelualalla, vartiointialalla ja loppuvuodesta kahdesti

hihtokeskusalalla. Yksi lakko toteutui hihtokeskusalalla.

- **VAIKUTIMME** palvelualojen olosuhteisiin ja alojen menestymiseen palvelualojen maailmanliittojen UNI Globalin ja IUF:n sekä näiden eri työryhmien kautta, kuten yrityskohtaisissa globaaleissa työntekijäalliansseissa.
- **EU-LAINSÄÄDÄNTÖÖN** liittyvässä työssä etusijalla oli yritysvastuudirektiiviin, alustatyödirektiiviin ja EWC-direktiiviin vaikuttaminen.
- **TYÖ MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN** liittyvässä työssä etusijalla oli yritysvastuudirektiiviin, alustatyödirektiiviin ja EWC-direktiiviin vaikuttaminen.
- **TYÖ MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN** liittyvässä työssä etusijalla oli yritysvastuudirektiiviin, alustatyödirektiiviin ja EWC-direktiiviin vaikuttaminen.
- **TYÖ MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN** liittyvässä työssä etusijalla oli yritysvastuudirektiiviin, alustatyödirektiiviin ja EWC-direktiiviin vaikuttaminen.

3

PAMin tavoitteena on palvelualojen elinkeinon menestymisen ja kehittyminen. Edistämme sitä vaikuttamalla yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja sääntelyyn.

- **OSALLISTUIMME AKTIIVISESTI** kaupan selonteon valmistamiseen. Saimme selonteon, joka on työntekijöiden kannalta tasapainoinen ja joka ei pidä sisällään työntekijöiden kannalta kielteisiä kirjauksia.
- **VAIKUTIMME AKTIIVISESTI** matkailualan foorumissa ja strategiatyössä. Teimme vaihtamistyötä muun muassa työvoimapulan ja kohtaantoongelman ratkaisemiseksi sekä edistimme koulutuksen ja kehittämisen painotuksia alan työntekijöiden kannalta myönteisesti.

UUDISTUVA SOPIMUSJÄRJESTELMÄ

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

4

PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmää päivitetään työntekijöiden, työnantajien ja valtiohallan jatkuvalla yhteistyöllä, jotta muutos on kestävä koko yhteiskunnan kannalta. Työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökohtana tulee olla edelleen työntekijöiden suojeleminen, mikä pamilaisten kannalta tarkoittaa erityisesti toimeentulon takaavien työsuhteiden turvaamista.

- **STRATEGISTEN** päämäärien pohjalta PAMin hallitus on 25.10.2022 linjannut sopimustoiminnan suuntaviivat ohjaamaan vuosien 2022–2023 palkankorotus- ja työehtosopimusneuvotteluja.
- **PAMIN SOPIMUSTOIMINNAN** lähtökohtana on kattavat, yleissitovat ja valtakunnalliset työehtosopimukset. Tämän lisäksi on linjattu tilanteet ja edellytykset, jolloin voidaan aloittaa neuvottelut työehtosopimusten yhdistämisestä yrityskohtaisten tai kokonaan uusien valtakunnallisten työehtosopimusten solmimiseksi.
- **TEHTY SKENAARIOTYÖ** pohjustaa myös myöhempiä jatkotyötä pidemmän aikavälin tavoitteiden valmisteluun sekä parantaa valmiutta nopeaan reagointiin mahdollisissa työmarkkinoiden muutostilanteissa.

5

PAMin tavoite on, että työehtosopimuksilla määritetään sellainen työehtojen vähimmäistaso, joka turvaa työntekijöiden toimeentulon ja kunnolliset työolosuhteet. Työntekijöiden ja yritysten kannalta parempien kokonaisuuksien saavuttamiseksi hyödynnetään paikallista sopimista. Järjestäytyneille työpaikoille voidaan antaa laajemmat paikallisen sopimisen mahdollisuudet.

- **VUODEN ALKUPUOLELLA** neuvoteltiin sopimuskaudet kaksivuotisiksi ja palkankorotukset sovittiin vain ensimmäiselle vuodelle. Palkkoja korotettiin pääsääntöisesti 2 prosenttia. Toisen vuoden palkankorotuksista sovitaan työehtosopimuksissa sovittuna aikana ennen toisen vuoden korotuksen tuloa voimaan. Mikäli palkoista ei päästä sopimukseen, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään, jolloin sopimuskausi jää vuoden mittaiseksi.
- **LAATUTAVOITTEISSA** saavutimme edistystä useissa työehtosopimuksissa. Kaikilla PAMin suurimmilla sopimusaloilla saatiin parannuksia lisätuntien saamiseksi pysyväksi (eli) osaksi työehtosopimusta. Kiinteistöpalvelualalla sovittiin kokonaan uusi määräys ja muissa tätä koskevia pykäläselkeyttä ja terävöitettiin. Myös työaika- ja taukomääräyksiä kehitettiin tukemaan työssä jaksamista sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

6

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

- **AJOIMME ALUSTOJEN KAUTTA** työskentelevien henkilöiden oikeuksien toteutumista. Erityisesti paneuduimme siihen, että alustojen kautta työskentelevien ammattiasema määriteltäisiin oikein. Tuimme alustataloudessa työskentelevien aseman parantamiseen tähtäviä ja työsuhteellattamaan tähtäviä EU-lakia mahdollisimman kunnianhimoisessa muodossa.
- **ALUSTATYÖHÖN** on haettu järkevää työehtosopimusmallia. Suurin osa pamilaisten alojen alustatyöstä täyttää työsuhteen tunnusmerkit.
- **KÄRÄJÄOIKEUDESSA** on vireillä työsuhteen tunnusmerkistön toteutumista alustatyössä koskeva kanne.

SOSIAALINEN VASTUU YRITYSTEN MENESTYSTEKIJÄNÄ

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

7

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

- **TUIMME KANSAINVÄLISTÄ** yhteistoimintaa eli eurooppalaisten yritysneuvostojen (EWC) toimintaa. Järjestimme pamilaisten alojen EWC-edustajille toistakymmentä verkostoitumis- tai koulutustilaisuutta.

8

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

- **TUIMME FINNWATCHIN** Ihmisarvoisen työn tutkimusohjelmaa, joka tuottaa selvityksiä ja raportteja suomalaisten, kolmansissa maissa toimivien yritysten ihmisoikeusperustaisen huolellisuusperiaatteen noudattamisesta. Viroa koskeva selvitys valmistui, palvelualojen yrityksissä ei suurempaa huomautettavaa.
- **TUIMME REILUN KAUPAN** ja Eetti ry:n työtä. Eetti ry on tutkinut useiden suomalaisbrändien todellista vastuullisuutta raporteissaan. Kaupan alan yritykset ovat pärjänneet vaihtelevasti, parannettavaa on. Reilun kaupan sertifikaatti puolestaan varmistaa, että Suomessa myytävät tuotteet on valmistettu siten, että työntekijöiden oikeuksia on kunnioitettu.
- **OSALLISTUIMME UNI EUROPAN** työryhmään, joka tuotti ay-aktiiveille oppaan yritysten ihmisoikeusperustaisen vastuullisuuden kartoittamiseksi. Opas on tärkeä työkalu liittojen vastuullisuustyössä.
- **TEIMME YRITYSVASTUUDIREKTIIVIN** valmistelua koskevaa vaikuttamistyötä sekä itsenäisesti että yhdessä kansallisen vahvaa yritys vastuudirektiiviä ajavan verkostomme kanssa.

9

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

- **VAIKUTIMME ETELÄ-AFRIKAN** viini-sektorin ihmisoikeustilanteeseen ja edistimme Alkon tuotantoketjujen vastuullisuutta PAMin, Alkon ja IUF:n solmiman globaalin sopimuksen puitteissa.
- **SASKIN KANSSA** toteutetulla kehitysyhteistyöllä saavutettiin lisää liittovoimaa yksityisillä palvelualoilla kehittyvissä maissa. Hanketyön tavoitteena oli työelämän ihmisoikeuksien vahvistaminen sekä Decent Work -agendan ja elämiseen riittävän palkan toteutuminen. Hankkeilla vahvistettiin sisarliittojen järjestämistyötä sekä kasvatettiin niiden edunvalvontakapasiteettia Aasiassa, Afrikassa ja Latinalaisessa Amerikassa.
- **TUIMME EUROOPPALAISTA** palkansaajaliikettä sen pyrkimyksissä lisätä alakohtaisista työehdoista sopimista ja työehtosopimusten kattavuutta Euroopassa. Osa tätä työtä on tuki sellaisille EU-lakialoille, joilla veloitetaan jäsenmaat turvaamaan TES-neuvottelutoimintaansa.

SIVISTYKSELLISEN POHJAN JA JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMINEN

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

10

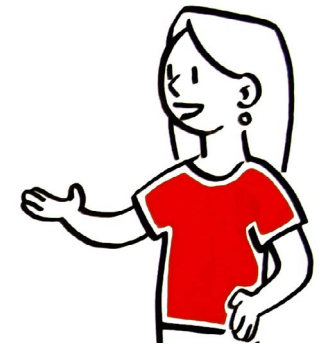
PAMin tavoitteena on aktiivinen työntekijöiden perustaitojen vahvistaminen ja ylläpitäminen, jotta ammatillisen osaamisen kehittäminen on mahdollista. Työelämä- ja kansalaistaitoja opetetaan monipuolisesti koko koulutuspolun ajan.

- **VAIKUTIMME** ammatillisten perustutkintojen sisältöihin opetushallituksen eri työryhmissä. Saimme läpi yksittäisiä parannuksia koulutussuunnitelmiin.
- **TYÖNTEKIJÖIDEN PERUSTAITOJA** vahvistavaa jäsenkoulutusta on tarjottu lyhytkursseilla. Niillä on opeteltu digiperustaitoja ja kehitetty kielitaitoa muun muassa ay-englannin ja Opi suomea -kielikouluksissa. Lisäksi työttömille tai kokonaan lomautetuille oli tarjolla erilaisia korttikouluksia kuten ensiapu-, hygieniapassi-, alkusammutuskortti-, trukkiportti- ja työturvallisuuskorttikoulutusta.

11

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

- **VALMISTELIMME** ja teimme esityksiä henkilöstökoulutuksen lisäämiseksi palvelualoilla. Esityksiämme huomioitiin muun muassa eduskunnalle annetussa kaupan tulevaisuusselonteossa ja isojen toimialojen kohtaanto-ongelmia selvittäneessä TEMin tiekarttatyössä. Tavoittemme on nostettu esiin myös liittojen välisessä työryhmätyössä ja työehtosopimustavoitteiden valmistelussa.



INHIMILLINEN YHTEISKUNTA -MALLI

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

12

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

- **LINJASIMME SOSIAALITURVAN** uudistamisen tavoitteet. Vaikutimme sosiaaliturvan kokonaisuudistukseen erityisesti SAK:n kautta.
- **VAIKUTIMME POLIITTISEEN** päätöksentekoon siten, että esitetty lainsäädäntö työttömyysturvan euroistamisesta ei toteutunut. Maan hallitus päätti, ettei euroistamista toteuteta tällä vaalikaudella.

13

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

- **LAADIMME EDUSKUNTAVAALI-TAVOITTEET.** Vaikutimme poliittisiin puolueisiin siten, että PAMin tavoitteet vaikuttavat puolueiden linjauksiin.

14

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

- **EDISTIMME TAVOITETTAMME,** että alustatyö tehdään aina pääsääntöisesti työsuhteessa.
- **JALOSTIMME** myös tavoitteitamme yksinyrittäjien aseman ja toimeentulon parantamiseksi ja edistimme kollektiivisen sopimusoikeuden toteutumista myös yksinyrittäjille.

15

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

- **KAIKISSA ALUEKOKOUKSISSA** läpileikkaavana teemana käsiteltiin eduskuntavaalien merkitystä PAMin jäsenistölle ja liiton toimintaympäristöön.
- **TEIMME EDUSKUNTAVAALAJA** varaten osallistumiskanavat sekä vaalityöhön että ehdokkuudelle. Verkosto yhteiskunnallisesti aktiivisista jäsenistä on laajentunut ja laajenee edelleen ennen eduskuntavaaleja.
- **JÄSENILLÄ ON OLLUT** mahdollisuus varata henkilökohtaista valmennusta työelämän muutostilanteiden tueksi. Urapalvelut toteutettiin yhteistyönä Coolla ry:n kanssa.
- **JÄSENILLÄ OLI MYÖS** mahdollisuus osallistua webinaareihin, joiden tavoitteena oli tukea jäseniä eri elämäntilanteissa, kuten esimerkiksi henkilökohtaisen talustilanteen heikentyessä.

MONINAISTUVA JÄSENISTÖ JA KEHITTYVÄ EDUNVALVONTAJÄRJESTÖ

PAM on edunvalvontajärjestö. Se kehittää palvelualojen työntekijöiden työ- ja elinoloja, vaikuttaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja auttaa jäseniään työhön, työyhteisöön tai työttömyyteen liittyvissä asioissa.

Vuorovaikutuksella jäsenistönsä kanssa PAM vahvistaa yhteisöllisyyttä, solidaarisuutta ja kehittää organisaatiotaan entistä tehokkaammaksi ja lähestyttävämmäksi.

16

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

- **LIITTO TARJOSI TUKEA** ja turvaa eri palvelukana- vissa. Vuoden aikana liittoon tuli puhelimitse **41 417** yhteydenottoa ja liiton sähköisen asiointipalvelun kautta kysyttiin **29 110** kysymystä.
- **VUODEN 2022 AIKANA** toteutettiin palvelujen kehittämiprojektin ensimmäinen vaihe. Projektissa osallistettiin liiton henkilökuntaa palvelujen kehittämiseen, kartoitettiin jäsenten toiveita ja kokemuksia palveluista ja ulkopuolinen asiantuntijataho arvioi palveluprosesseja.
- **EDUNVALVONTAOSASTON JOHDOLLA** lähdimme suunnittelemaan koko PAMin kattavaa hanketta, joka huomioi jäsenistön ja tulevan

jäsenistön moninaisuuden. Toimintavuonna teimme päätöksen lähteä hakemaan hankerahoitusta Euroopan Sosiaalirahastolta (ESR), joka mahdollistaa isompaa toimintaa ja laajemmat uudistukset sekä uudenlaisen toiminnan pilotoinnin valtakunnallisesti. Hanke suunnitellaan ja ESR hankehakemusta on tehty koko PAMin läpileikkaavan MM-tiimin voimin.

- **RATKAISURYHMÄÄ** (lakimiehet ja ratkaisutoimitsijat) koulutettiin eri asiantuntijaryhmien kanssa yhteisillä työoikeudellisilla koulutuspäivillä. Ratkaisuryhmä on saanut koulutusta monikulttuurisesta kohtaamisesta ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvien asioiden hoitamisesta. Lakimiehet saivat omana ryhmänään koulutusta työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan liittyvien oikeudenkäyntien erityispiirteiden hallinnassa.

17

PAMin tavoitteena on, että **yhä useammalla palvelualojen työntekijällä on aktiivinen luottamusmies. Luottamusmiehillä tulee olla myös nykyistä paremmat toimintaedellytykset.**

- **LUOTTAMUSHENKILÖIDEN OSAAMISEN TUNNISTAMISTA** ja tunnustamista valmisteltiin yhteistyössä TSL:n kanssa. Osaamispolut ja luottamushenkilökurssit suunniteltiin osaamisperusteiseksi koulutukseksi siten, että ne täyttävät viralliset osaamisen kriteerit. Entistä keskeisempää ovat opetuksen laatu, luottamushenkilöiden oppiminen sekä osaamisen arviointi. Luottamushenkilöillä oli mahdollisuus saada opintopisteitä suurimmasta osasta kursseja. Vaiheittain etenevä uudistus-työ jatkuu vuoden 2023 aikana, jolloin tavoitteena on tehdä mahdolliseksi opintopisteiden saaminen kaikista PAMin luottamushenkilökurseista.
- **LUOTTAMUSHENKILÖIDEN TYÖN TUEKSI** oli tarjolla myös työnohjausryhmiä.
- **TYÖPAIKOILLA VALITTIIN 1024** uutta luottamushenkilöä eli luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua. Lisäksi työpaikoilla on **1004** uutta yhteyshenkilöä luottamusmiehen apuna kertomassa liitosta.
- **UNIOFY-JÄRJESTELMÄÄ** on kehitetty aktiivisesti, jotta luottamusmiehillä on paremmat toimintaedellytykset tehtävänsä hoitamiseen sähköisiä välineitä hyödyntäen.

MONINAISTUVA JÄSENISTÖ JA KEHITTYVÄ EDUNVALVONTAJÄRJESTÖ

18

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

- **JÄSENMAKSUJEN** osastopalautejärjestelmän uudet kriteerit olivat ensimmäistä vuotta käytössä. Muutoksella tuetaan ja aktivoidaan ammattiosastoja PAMin strategian mukaiseen toimintaan.
- **AMMATTIOSASTOJEN UNIOFY**-järjestelmän toiminnot avattiin. Niillä korvataan entiset vanhentuneet järjestelmät.

19

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

- **HENKILÖSTÖLLE SUUNNATTUA** järjestämiskoulutusta kehitettiin aktiivisesti ja eri henkilöstöryhmien kehittämispäivät toteutettiin. Läpileikkaavana teemana oli palvelujen kehittäminen eri palveluryhmissä ja niiden välillä.
- **KOULUTUSYKSIKKÖÄ** koulutettiin osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen kriteereihin, osaamisperusteisen koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja käytännön prosesseihin.





**Yhdessä
parempaa.**