



Palvelualojen
ammattiliitto
Servicefacket

VALTUUSTON SYYSKOKOUS 20.–21.11.2018

Toimintasuunnitelma 2019

Tärkeää, tärkeämpää, vaalit

Vuoden 2019 toimintasuunnitelmassa monen tavoitteen toteuttaminen edellyttää, että onnistumme vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon kotimaassa ja EU:ssa. Toisten puolueiden ja hallituskoalitioiden kanssa on helpompaa tehdä yhteistyötä kuin toisten. Nykyään tämä ero on suurempi kuin pitkään aikaan. Ammattiyhdistysliikkeelle seuraavat eduskunta- ja EU-vaalit ovat siis hyvin tärkeitä.

Eduskuntavaalitulos määrittelee poliittisen toimintaympäristön lähivuosiksi. Ensisijainen tavoite on taata palkansaajamyönteisten puolueiden menestys eduskunta- ja EU-vaaleissa. Täytyy myös varautua siihen, ettei tässä onnistuta. Mikäli tuleva hallituskoalitio ei ole palkansaajamyönteinen, on sillä entistä isompi mandaatti purkaa työelämän sääntelyä. Se puolestaan vaikuttaisi vuoden 2019 syksyllä alkavaan liittokohtaiseen neuvottelukierrokseen ja sen ilmapiiriin. Tähän ja työnantajakoordinaatioon on valmistauduttava yhteistyössä SAK:n liittoperheen kanssa. On suuri haaste saada ilmatila haltuun julkisessa keskustelussa siitä, miksi matalapalkkaisten alojen olisi syytä saada tavoitteitaan läpi – erityisesti jos vientivetoisten alojen neuvottelut eivät saavuta omiaan. Tämä vaatii herkkää viestintää ja kykyä sanoittaa PAMin tavoitteita suhteessa julkiseen keskusteluun.

Vaaleihin mentäessä valtiontalous on edelleen alijäämäistä ja työllisyysaste muista pohjoismaista jäljessä. Tämä tulee määrittämään vaalikeskusteluja. Samalla kuluneella hallituskaudella nousseet työmarkkinakysymykset antavat vetoapua oppositiopuolueille ja vaalien agenda määrittelee sen, kuinka hyvin loppuvuonna 2018 gallupeissa arvioidut kannatukset pääsevät toteutumaan. Edellä mainittujen lisäksi voi olettaa, että keskusteluissa on kokonaisuuksina myös ilmasto-, maahanmuutto- ja tasa-arvokysymykset.

Vuoden 2019 huhtikuussa pidettäviin eduskuntavaaleihin valmistaudutaan koko alkuvuosi. PAMin tavoitteenasettelusta tulee viestiä ja vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen julkisen keskustelun kautta samalla kun koulutetaan ehdokkaita, tukiryhmiä ja aktivoidaan koko jäsenistöä äänestämään palkansaajamyönteisen hallituksen saamiseksi.

Vuonna 2019 käydään EU-vaalien (26.5.) yhteydessä mahdollisesti myös maakuntavaalit. Molempiin valmistaudutaan jo alkuvuodesta, erityisenä painopisteenä jäsenistömme äänestysaktiivisuuden kasvattaminen. Eri vaalit saattavat tuoda heilahteluja puolueiden kannatuslukemiin arvaamattomilla tavoilla äänestäjien liikkeessä voimakkaasti. Vuoden 2019 aikana on varmuuden vuoksi tarpeellista keskustella kaikkien puolueiden ohjelmatyötä tekevien kanssa. Tavoitteena on varmistaa, että työelämä kehittyy turvallisesti ja oikeudenmukaisesti riippumatta eduskuntavaalien jälkeisestä hallituskoalitiosta.

Seuraavalle tai seuraaville hallituksille jää paljon korjattavaa ja palautettavaa nykyhallituksen toimien jäljiltä. Toimintatapojen muuttamisen, kolmikannan palauttamisen ja uusien työskentelytapojen luomisen nostetaan keskiöön eduskuntavaalitavoitteissa ja aloittavan hallituksen hallitusohjelmatavoitteissa. Tulevasta hallitusohjasta riippumatta PAM jatkaa työtä, jolla parannetaan aktiivisesti työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja edistetään työttömien työllistymistä. PAM ei myöskään hyväksy kehitystä, jossa keskeistä työntekijän suojaksi säädettyä lainsäädäntöä heikennetään.

Liiton hallintoon uusia ihmisiä

Vuonna 2019 käydään liiton oman toiminnan kannalta kahdet tärkeät vaalit: keväällä liittokokousedustajien valinta sekä syksyllä luottamusmiensvaalit. Koulutusmielessä tämä tarkoittaa liittokokousedustajien valmentamista tehtävänsä ja luottamusmiesten koulutuksen suunnittelua. Huhti-toukokuussa 2019 toteutetaan lukuisia alueellisia liittokokouskoulutuksia ja tarjolla on myös verkkokoulutusta kokoustaitoihin. Luonnollinen jatkumo on tietenkin liittokokouksessa valittavien

hallituksen ja valtuuston jäsenten kouluttaminen vastuulliseen tehtäväänsä. Liittokokouksessa hyväksytään PAMin vuosien 2020-2024 tavoiteohjelma, jonka pohjalta hallitus valmistelee strategian ohjelmakaudelle.

Talous on saavuttanut suhdannehuipun, työllisyyden kasvu hidastuu

Kuluvan vuoden talouskasvu jatkuu vuoden 2017 tasolla asettuen keskeisimpien ennustelaitosten mukaan 2,6 ja 3,0 prosentin välille. Vuonna 2019 talouskasvu hidastuu hieman jatkuen kuitenkin useimpien arvioiden mukaan yli 2 prosentin vauhdilla. Bruttokansantuotteen muutosta vauhdittavat yhä teollisuus ja rakentaminen. Erityisesti teknologia- ja paperiteollisuus kannattelevat kuluvan vuoden kasvulukuja. Rakentamisen uskotaan puolestaan hiipuvan rakennuslupien määrän kääntyneenä laskuun. Palvelut jatkavat tasaisella parin prosentin kasvu-uralla vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan vauhdittamana.

Viennin kasvun uskotaan hidastuvan kuluvana ja tulevana vuonna selvästi alle 5 prosenttiin vuoden 2017 huippulukujen jälkeen. Suomen talouskasvun odotetaan ylittävän EU:n keskiarvon vielä tänä ja tulevana vuonna, mutta Ruotsi on jälleen kirinyt kiinni Suomen kasvuvauhdin.

Elokuussa 2018 työllisyysasteen trendi oli 71,8 prosenttia ja työttömyysasteen trendi 7,5 prosenttia. Työllisiä oli edelliseen vuoteen verrattuna 64 000 enemmän, työttömiä 16 000 vähemmän ja piilotyöttömiä 22 000 vähemmän. Vaikka työllisyysasteen trendin kasvu pysähtyi kesällä, odotetaan hallituksen 72 prosentin työllisyystavoitteen silti toteutuvan jo kuluvan tai seuraavan vuoden aikana. Työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut käytännössä kaikilla PAMin aloilla. Palvelualojen avoimien työpaikkojen määrä on vastaavasti kasvanut, joskin ravintola-alan voimakas rekrytointi-into vaikuttaa jo laantuvan. Talouskasvu on näkynyt työllisyydessä erityisesti vakituisten kokoaikaisten työpaikkojen määrän kasvuna. Tämä pitää paikkansa myös PAMin aloilla, joskin erityisesti kaupan alalla määräaikaisten työsuhteiden osuus on jatkanut kasvuaan. Palvelualoilla tehty osa-aikatyö on tyypillisesti vastentahtoista. Yleisin syy osa-aikaisuuteen on kaikilla PAMin suurilla sopimusaloilla kokoaikaisen työn puute.

Vuonna 2019 PAM pitää esillä epätyypillisten työsuhteiden suurta osuutta palvelualoilla sekä osa-aikaisten työntekijöiden oikeutta lisätyöhön. PAM vaatii eduskuntapuolueita selkeyttämään osa-aikaisten työsuhteiden sääntelyä, jotta vastentahtoisen osa-aikatyön osuus saataisiin laskemaan. Tavoitteena on, että kaikilla halukkailla työntekijöillä olisi mahdollisuus kokoaikatyöhön.

Työmarkkinat 2019

Viimeisin neuvottelukierros venyi PAMin sopimusalojen osalta syksyyn 2018 saakka. Pitkää neuvottelurupeamaa leimasi työnantajaliittojen tiukka koordinaatio palkankorotusten tason ja muodon sekä ratkaisujen kustannusvaikutusten suhteen. Tämän seurauksena palkankorotuskatoksi muodostui 3,2 prosenttia kahdessa vuodessa ratkaisujen kustannusvaikutuksen ollessa hieman yli 2 prosenttia.

Seuraava neuvottelukierros käynnistyy vuoden 2019 alussa. Ensimmäiset pamilaiset sopimukset päättyvät lokakuun lopussa 2019. Jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti valmistautuminen on jo aloitettu useissa sopimusaloissa sopimusaloissa työryhmissä.

Neuvottelukierrokseen valmistautumisessa on otettava huomioon työnantajaliittojen tiukka koordinaatio. Se korostunee entisestään tulevalla kierroksella. Onnistuminen neuvotteluissa edellyttää palkansaajaliikkeen rivien tiivistämistä. SAK on laatimassa palkkapoliittisia linjauksia, jotka osaltaan määrittävät SAK:n ja sen liittojen yhteistyötä vuoden 2019 alusta lukien.

Tulevalla kierroksella PAMin tavoitteena on uudistaa muun muassa palkkausjärjestelmiä, parantaa luottamushenkilöiden toimintaedellytyksiä sekä huomioida toimialan työn muutoksen vaikutukset

työehtoihin. Lisäksi on tärkeää etsiä aktiivisesti keinoja, joilla jäsenten työssä jaksamista voidaan tukea yhteiskunnassa, jossa työtä ja vapaa-aikaa on entistä hankalampaa erottaa toisistaan.

Paikallinen sopiminen ja luottamusmiehen asema

Maan hallitus ei laajentanut paikallista sopimista työaikalain kokonaisuudistusta koskevassa esityksessään. Työnantajat, yrittäjät sekä poliittinen oikeisto vaatinevat edelleen työehdoista sopimisen siirtämistä nykyistä laajemmin yritys- ja toimipaikkatasolle. Myös yleissitovuusjärjestelmästä käytävän keskustelun voi odottaa vaalivuonna kiihtyvän.

Palkansaajaliikkeen tulee pystyä viemään yhteiskunnallista keskustelua oikeaan suuntaan. PAM tuo aktiivisesti esiin yleissitovuuden merkityksen reilujen vähimmäistyöehtojen varmistajana, kaksien työmarkkinoiden syntyminen estäjänä ja yritysten välisen kilpailuneutraliteetin varmistajana. Samalla PAM luo muita sopimisen muotoja sellaisille työn teettämistavoille, joihin yleissitovat työehtosopimukset eivät ulotu. PAM on myös mukana rakentamassa tervettä, molempia osapuolia kunnioittavaa paikallista sopimista. Paikallisen sopimisen tulee kuitenkin säilyä TES-osapuolten, ei lainsäätäjän takana, jotta voidaan ottaa huomioon kunkin alan paikallisen yhteistoiminnan edellytykset ja erityispiirteet.

Lainsäädäntöuudistukset

Sipilän hallituksen kärkiteemana on ollut sääntelyn purkaminen. Sääntelyä on purettu vain yrityksiltä ja työnantajilta. Vastaavasti sääntelyä ja hallintoa on lisätty sekä työntekijöille ja työttömille. Sipilän hallituksen kaudella monet työelämän perusrakenteet, toimintatavat ja säädökset ovat olleet hyökkäyksen kohteena. Kilpailukyky sopimuksen lisäksi hallitus on mm. ottanut käyttöön työttömyysturvan aktiivimallin, pidentänyt koeaikaa, lyhentänyt takaisinottovelvoitetta, lisännyt pitkäaikaistyöttömien määräaikaistuuksia sekä heikentänyt pitkäaikaistyöttömien työsuhdeturvaa mahdollistamalla määräaikaisten työsuhteiden käyttämisen kevennetyin perustein.

Hallitus pyrkii helpottamaan erillisellä lailla alle 10 henkilön yrityksissä työskentelevien työntekijöiden henkilökohtaisia irtisanomisperusteita. Mahdollinen irtisanomisperusteiden heikentäminen alle 10 henkilöä työllistävässä yrityksissä vaikuttaisi myös ratkaisuryhmän työskentelyyn. Mikäli laki tulee voimaan, yhtenä oikeudellisen toiminnan painopistealueena vuonna 2019 on uusia irtisanomisperusteita koskevan oikean laintulkinnan selvittäminen ja soveltamiskäytännön luominen. Tässä tarkoituksessa erityistä huomiota kiinnitetään pienissä yrityksissä tapahtuneisiin irtisanomisiin ja yhä useampien riitojen vieminen oikeusistuimiin.

Vuosilomalaki ja yt-lain uudistus

Sipilän hallituksen ajatus vuosilomalain kokonaisuudistuksesta kaatui aikapulaan. Tästä syystä lakiin ehdotettiin vain niitä välttämättömiä uudistuksia, joita EU-lainsäädäntö ja EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö edellyttävät. On mahdollista, että maan tuleva hallitus ottaa aktiivisemmän ja laaja-alaisemman otteen vuosilomalain kokonaisuudistukseen. Tällöin on tärkeää pitää huolta siitä, että uudistus ottaa huomioon nykyistä paremmin ns. silpputyöntekijät ja turvaa oikeuden vuosilomaan kaikille työntekijöille työsuhteen muodosta riippumatta.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys yhteistoiminnasta yrityksissä koskevan lain toimivuudesta valmistuu marraskuussa 2018. Se sisältää myös ehdotuksen yt-lain muutostarpeista. On todennäköistä, että seuraava hallitus aloittaa yt-lain uudistamisen. PAM toimii aktiivisesti yhteistoimintalain painopisteen siirtämiseksi vähentämisneuvotteluista aitoon yhteistoimintaan, joka perustuu ennakoivaan ja jatkuvaan vuoropuheluun työnantajan ja henkilöstön kesken. PAM edellyttää myös, että työntekijäpuolen myötämääräisoikeutta vahvistetaan merkittävästi.

Koulutusreformi

Vuoden 2018 alusta käynnistynyt koulutusreformi on tuonut omat haasteensa esimerkiksi osa-aikaisten asemaan. Lainsäätäjä on kuluvana vuonna asettanut työsuojelulakia avatessaan työntekijät ja opiskelijat kilpailemaan keskenään. Jo nyt on nähtävissä kehitys, jossa työnantajat pyrkivät korvaamaan työsuhteisia työntekijöitä edullisemmalla opiskelijatyövoimalla tai palkattomalla harjoittelulla.

Säätelyn purku

Pyrkimys säätelyn purkuun sekä kilpailun lisäämiseen on leimannut jo vuosia elinkeinopolitiikkaa. Palvelualoilla säätelyn purku on näkynyt vuonna 2018 muun muassa alkoholilainsäädännön muuttumisena ja taksiliikenteen vapauttamisena. Lisäksi meneillään on hankkeita, joilla pyritään esimerkiksi uudistamaan apteekkijärjestelmää sekä avaamaan raideliikenne kilpailulle.

Säätelyn purku liudentaa osaltaan toimialojen välisiä rajoja ja muuttaa yritysten ansaintalogiikkaa. Esimerkiksi apteekkitoiminnan uudistamisen yhteydessä kaupan ala on vaatinut, että osa reseptittömistä lääkkeistä siirrettäisiin osaksi kauppojen tuotevalikoimaa. Lisäksi S-ryhmä sekä Kesko ovat kiinnostuneita siirtämään osan vähittäiskauppojen myyjien töistä vartijoiden vastuulle. Säätelyn purkamisen myötä myös erilaisten jakamis- ja alustatalouden palveluiden määrä on kasvanut. Esimerkiksi taksiliikenteen vapauttamisen myötä aiemmin kielletty Uber on palannut takaisin Suomen markkinoille.

Brexitin jälkeen

Keväällä EU-vaikuttamisen painopisteenä on jäsenten aktivointi äänestämään eurovaaleissa. Demokratiaa, ihmisoikeuksia ja laillisuutta korostavaan yhteiseen arvopohjaan sitoutunut yhdentynyt Eurooppa on rauhanprojektina valtava historiallinen saavutus. Työntekijälle sen hyödyt, kuten vapaa liikkuvuus, ovat kiistattomat. Monet kansalaiset ovat kuitenkin tyytymättömiä eurooppalaiseen yhteistyöhön, erityisesti tiukkaan talouskuripolitiikkaan. Brexitin jälkeisen EU:n on löydettävä uusi suunta ja perusteltava olemassaolonsa aiempaa paremmin ja konkreettisemmin. EU-vaaleissa ja niiden jälkeen tehtävissä linjauksissa on kyse uuden luottamuksen löytämisestä.

Vuoden 2019 maaliskuussa astuu voimaan Britannia ero Euroopan unionista. Toukokuussa käydään eurovaalit. Heinäkuussa Suomi ottaa vastaan Euroopan neuvoston puheenjohtajuuden Romanialta. PAM edellyttää, että Suomen seuraava hallitus asemoi Suomen nykyistä selvemmin EU:n ytimeen, vahvan ja vaikutusvaltaisen unionin kehittäjäksi.

Euroopan sisämarkkina perustuu yhtäältä kaupan ja työnteon esteiden poistamiseen ja toisaalta työntekijöiden ja kuluttajien suojelemiseen. Näiden tasapainossa pitämiseen tarvitaan Euroopan laajuisia sääntöjä, joilla varmistetaan reilu kilpailu. Yhdessä Eurooppa-sihteeristöjen UNI Euroopan ja Effatin sekä FinUnionsin ja Pohjoismaisten sisarliittojen kanssa PAM edellyttää työmarkkinavuoropuhelun vahvistamista Euroopassa. Työntekijöiden äänen on jatkossa kuuluttava selvemmin ja heidät on otettava mukaan päätöksentekoon jo suunnitteluvaiheessa, niin kansallisella, Eurooppa kuin yritystasollakin. Yhteistyö työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa vahvistaa myös työntekijöiden luottamusta EU:ta kohtaan.

Digitalisaatio ja työn murros edellyttävät eurooppalaisia ratkaisuja, joiden etsimistä jatketaan yhteistyössä muiden järjestöjen kanssa. Vuosien 2017 ja 2018 aikana komissio teki pitkän tauon jälkeen useita Euroopan sosiaaliseen pilariin liittyviä lainsäädäntöaloitteita, joilla vahvistettaisiin työntekijöiden turvaa työelämässä. Monet jäsenmaat kuitenkin jarruttavat ja vastustavat esitettyjä uudistuksia. PAM vaatii yhdessä muiden palkansaajajärjestöjen kanssa, että Suomi omalla puheenjohtajakaudellaan edistää EU-instituutioiden sitoutumista sosiaaliagendaan ja pyrkii saamaan seuraavan komission työohjelmaan uusia työlainsäädäntöaloitteita.

Uuden eurooppalaisen työviranomaisen on määrä aloittaa vuoden alkupuolella. Viraston tehtävänä on valvoa, että jäsenmaasta toiseen liikkuvien työntekijöiden oikeudet toteutuvat. Viraston toimintaa tullaan seuraamaan tarkkaan. Suomalaiset työntekijäjärjestöt vaativat virastolle vahvaa roolia ja riittävästi valtuuksia tehdä tarkastuksia ja puuttua epäkohtiin.

PAM ajaa myös EU-tason sääntelyä yritysten ihmisoikeusvastuusta, EWC-direktiivin uudistusta ja verokilpailun suitsimista.

Henkilöstön edustajien vaikuttamismahdollisuuksien vahvistamiseksi kehitetään edelleen eurooppalaisia yritysneuvostoja (EWC) koskevaa toimintaa ja samalla pyritään varmistamaan, ettei Brexit heikennä työntekijöiden asemaa niissä. Vuonna 2019 pidetään matkailu- ja ravintola-alan Eurooppa-sihteeristön Effatin kongressi, jossa linjataan järjestön toimintaa seuraavalle nelivuotiskaudelle.

100 vuotta ILOa

Vuosi 2019 on Kansainvälisen työorganisaation eli ILO:n 100-vuotisjuhlavuosi. ILO:n jäseninä olevat 187 valtiota edistävät kolmikantaisesti sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja säällistä työtä. Kansainvälinen työorganisaatio on pitkän ja kunniakkaan historiansa aikana säättänyt satoja keskeisiä työelämän standardeja ja työ jatkuu edelleen. ILO:n agendalla ovat nyt mm. digitalisaation vaikutukset työelämään, seksuaalisen häirinnän kitkeminen työpaikoilta sekä säälliset tuotantoketjut. Myös PAMin globaalityö pureutuu monin keinoin näihin teemoihin, erityisesti yritys vastuukysymyksiin ja Decent Work –agendan toteutumiseen globaaleissa tuotantoketjuissa.

Monikansallisten yritysten rooli säilyy ratkaisevana globaalissa taloudessa. Ay-liike neuvottelee näiden yritysten kanssa globaaleja puitesopimuksia, joissa yritys ja maailmanliitto tunnustavat toisensa neuvotteluosapuoliksi ja sitoutuvat edistämään työelämän oikeuksien toteutumista. Sopimuksella monikansalliset yritykset sitoutuvat vähintäänkin noudattamaan ILO:n perussopimuksia, mm. järjestäytymisen vapautta ja lapsityön, pakkotyön sekä syrjinnän kieltoa. Sopimusten sisällöt ovat kehittyneet lähivuosina ja ovat nyt entistä kunnianhimoisempia. Osa sopimuksista kattaa jopa koko toimitusketjun ja käyttää elämiseen riittävää palkkaa referenssinä minimipalkan sijaan. Tällä hetkellä voimassa olevia globaaleja puitesopimuksia on noin sata. Niitä on eniten neuvotellut palvelualojen maailmanliitto UNI. Globaalit puitesopimukset ovat keskeinen työkalu yritys vastuun toteutumisen valvonnalle.

Toinen keskeinen työkalu monikansallisten yritysten toiminnan valvomiselle ovat UNIn hallinnoimat globaalit työntekijäallianssit. Ne helpottavat tiedon kulkua ja yrityksen eri maiden työntekijöiden verkostoitumista. Niiden avulla rakennetaan liittovoimaa yli maiden rajojen. PAM arvioi työntekijäallianssien olevan hyödyllisiä ja panostaa niihin jatkossa enemmän. UNI uudistaa kaupan sektorin yritys kohtaiset allianssit. Uusissa temaattisissa alliansseissa keskitytään mm. pikamuotiin, hypermarketeihin sekä verkkokauppaan.

Suomessa laaja koalitio kansalaisjärjestöjä, yrityksiä ja ammattiliittoja on käynnistänyt #ykkösketjuun -kampanjan, joka tavoittelee Suomeen sitovaa yritys vastuulainsäädäntöä. Lain pitäisi velvoittaa yritykset huolehtimaan ihmisoikeuksien ja ay-oikeuksien toteutumisesta ei vain Suomessa, vaan myös Suomen rajojen ulkopuolella eli koko tuotantoketjun osalta.

Säällisiä tuotantoketjuja ja yritys vastuukysymyksiä tarkastellaan myös SASKin (Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskuksen) toiminnassa. Valtion kehitysyhteistyörahoituksen myöntöperusteet ovat muuttumassa ja uusien monikanavaisten rahoitusmallien myötä on huomioitava myös yritys yhteistyön tarjoamat mahdollisuudet, erityisesti säällisten tuotantoketjujen osalta.

Liittovoiman kasvattaminen ja järjestäytymisen tukeminen ovat keskeiset elementit kaikissa liiton solidaarisuushankkeissa. SASK ja PAM jatkavat kehitysyhteistyötä Kolumbiassa kaupan ja turva-alan liittojen kanssa sekä Mosambikissa turismisektorin kanssa. Indonesiassa kaupan sektorin lisäksi hanke laajenee siivous- ja turva-alalle. Uusin projekti PAMin hankesalkussa on Etelä-Afrikan reilun kaupan viinitilojen järjestäminen. Maailmanliittojen kattojärjestön ITUCin (International Trade Union Confederation) selvityksen mukaan Kolumbia on edelleen yksi maailman vaarallisimmista maista työntekijöille ja ay-aktiiveille. Siitä huolimatta Kolumbia on juuri hyväksytty OECD:n jäsenmaaksi. Kolumbian rauhanhanke on myös vaarassa maan uuden presidentin poliittisen linjan vuoksi. Indonesiassa ei tilanne ole kovin paljon parempi. Myös yksi maailman köyhimmistä maista, Mosambik, lukeutuu niiden maiden joukkoon, joissa työntekijöiden oikeuksia poljetaan. Siksi on tärkeää, että liiton hanketoiminta keskittyy juuri näihin maihin.

Liitto jatkaa globaalikasvatustyötä laajentamalla osastojen solidaarisuuvastaavien ja muiden liiton kansainvälisestä työstä kiinnostuneiden verkostoa sekä tarjoamalla ajankohtaista tietoa ja koulutusta PAMin kansainvälisestä toiminnasta.

STRATEGISET VALINNAT

Sosiaalisesti kestävä talouspolitiikka

Finanssi- ja eurokriisin jälkeen hallinnut niukkuuspolitiikka alkaa kaikeksi onneksi menettää muodikkauttaan, kun tutkimukset ovat osoittaneet sen haitalliset vaikutukset talouskasvulle. Vallitseva maailmantalouden nousukausi on ehkä peittänyt alleen sosiaalisia ongelmia. Ne voivat kärjistyvät seuraavassa suhdannekäänteessä. Toivoo sopii, että yhä useammassa valtiossa havahdutaan huomaamaan oikeistopopulismien nousu epäoikeudenmukaisen talouspolitiikan oireena. Suomessa on tavoiteltu pienillä palkankorotuksilla ja etuuskien leikkauksilla kansainvälistä kilpailukykyä ja valtion talouden tasapainottamista. Hallitus on saavuttanut nämä tavoitteet. Samalla on vaarantunut palvelualoille tärkeä kotimainen kysyntä sekä pienituloisten toimeentulo.

PAM tavoittelee sosiaalisesti kestävää talouspolitiikkaa yhteistyössä muiden ammattiliittojen sekä erityisesti keskusjärjestö SAK:n kanssa. Vahva ammattiyhdistysliike tasapainottaa elinkeinoelämän vaikutusta parlamentaariseen päätöksentekoon. Taantumakauden jälkeen hiljalleen kiihtyvä kuluttajahintojen nousu ei kohtelee kaikkia tuloluokkia tasapuolisesti. Pienituloisimman kansanosan inflaatio on tähänkin asti ollut keskimääräistä korkeampi, sillä erityisesti asumisen kustannukset ovat kiristyneet 2000-luvulla suhteessa yleiseen hintatasoon. Vaikka asumiskustannusten kasvu vaikuttaa jo hieman taittuvan, ovat elintarvikkeiden hinnat kääntyneet samalla jälleen nousuun, joten inflaation eriytyminen voi hyvin jatkua myös tulevaisuudessa. PAM pitää eriytyvää inflaatiota esillä elämiseen riittävään toimeentuloon tähtäävässä palkkapolitiikassaan. Pienituloisten kohtaama nopeampi kustannusten nousu tulisi huomioida myös sosiaalietuuksien tasossa.

Sosiaalisesti kestävä talouspolitiikan edistäminen kotimaan tasolla ei kuitenkaan riitä. PAM osallistuu aktiivisesti globaalisti oikeudenmukaisen talouspolitiikan edistämiseen osana kansainvälistä työväenliikettä ja yhteistyöjärjestöjä. Tärkeää on myös kohdistaa huomio Euroopan unionin konvergenssipolitiikkaan, jolla erityisesti rahaliiton jäsenten talouspoliittisia ratkaisuja pyritään yhtenäistämään. PAM vaikuttaa osaltaan siihen, että työväen ääni kuuluu yhteiseurooppalaisessa talouspolitiikassa.

Toimeentulon riittävyys

Riittävän toimeentulon hankkiminen edellyttää yhä useammin palkkatyöstä saatavan ansion paikkaamista etuuksilla. Suomessa on viime vuosina tehty uudistuksia, joilla on lisätty kannusteita pätkätyön vastaanottamiseen. Suojaosat työttömyysturvassa ja asumistuessa ovat rohkaisseet ottamaan vastaan töitä, jotka aikaisemmin olisivat leikanneet etuuksia. Samanaikaisesti työttömyysturvaa yhä useammin

maksetaan soviteltuna. Suomessa vuonna 2017 maksetuista ansiopäivärahoista 15 prosenttia maksettiin soviteltuna. Vuonna 2011 Palvelualojen työttömyyskassasta ansiopäivärahaa saaneista joka viides sai sen soviteltuna ja vuonna 2017 joka kolmas.

PAMin tavoitteena on kehittää sosiaaliturvan muotoja niin, että etuudet nivoutuvat työssäkäynnin kanssa yhteen mahdollisimman joustavasti ja ilman väliinpuotoamisia. Samanaikaisesti se pitää kiinni ajatuksesta, että Suomeen ei voi synnyttää yhteiskunnan tuella matalapalkka-aloja, joissa lähtökohtaisesti maksetaan elämään riittämätöntä palkkaa, jota paikataan yhteiskunnan tuilla.

Vuoden 2018 lopussa perustulon kokeilu Suomessa päättyi. Kokeilun ensimmäisestä vuodesta saadaan tuloksia alkuvuodesta 2019 ja koko kokeilujakson osalta vuotta myöhemmin. Eduskuntavaaleihin ja keskusteluun sosiaaliturvan kehittämisestä valmistautuvat puolueet ovat esittäneet omia sosiaaliturvamallejaan. PAM on mukana SOSTE:n Suomen Sosiaali ja terveys ry:n ohjausryhmässä, jossa pohditaan ja kehitetään uusi perusturvamalli huomioiden myös PAMin jäsenten toimentulotarpeet. Työ valmistuu ennen eduskuntavaaleja.

PAM vaatii subjektiivisen päivähoito-oikeuden palauttamista ja kokopäiväisen varhaiskasvatuksen mahdollistamista kaikille lapsille. Pitkään valmistelussa ollut perhevapaajärjestelmän uudistaminen ei toteutunut tällä vaalikaudella, koska hallituspuolueet eivät päässeet yksimielisyyteen mallista. On kuitenkin hyvin todennäköistä, että seuraava maan hallitus jatkaa järjestelmän kehittämistä. Aiheesta enemmän kappaleessa Työmarkkinoiden tasa-arvo.

Pienituloiset ovat julkisten palveluiden käyttäjiä. Julkisten palveluiden asiakasmaksujen taso pitää olla sellaisella tasolla, että niihin hakeutuminen ei vaikeudu. Myös joustavuutta kaivataan. Osassa Suomen kunnista on jo siirrytty päivähoitomaksuissa tuntiperusteisuuteen. Se helpottaa perheitä, joissa hoidontarve vaihtelee esimerkiksi osa-aikatyön vuoksi. Tuntiperusteisuus pitäisi olla käytössä koko maassa. Myös vuorohoidon tarvetta pitää edelleen pitää esillä julkisessa keskustelussa.

PAM ajaa vahvasti työttömien oikeuksien parantamista. Erityisen ongelmallisista on jatkuva sanktioiden tiukkeneminen. Karenssit ja aktiivimalli 1 sekä myöhemmin mahdollisesti voimaantuleva aktiivimalli 2, uhkaavat työttömien toimentuloa. Näiden toimenpiteiden oikeutusta PAM tulee kyseenalaistamaan. Tahtotila työttömien palveluiden yksityistämiseen on voimakas ja sitä silmällä pitäen hallitus on antanut esityksensä työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämistä koskevaksi lainsäädännöksi. PAM korostaa yhteiskunnallisessa keskustelussa ja vaikuttamistyössään, että alueellisesti laadukkaat palvelut pitää turvata ja siten, että vaikeasti työllistyvät saavat tarvitsemansa tuen. PAM on vuonna 2019 itsenäisesti sekä yhdessä muiden liittojen kanssa kehittämässä omia palveluita työttömille ja muille työnhakijoille.

Palvelualojen rakennemuutos ja työn monimuotoistuminen

PAMin strategisena tavoitteena on parantaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta. Vuoden 2019 vaalien aikaan on tuotava yleisesti esille pamilaisten työelämää parantavia tavoitteita. Erilaisissa silppu- ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työehdoista ja turvasta on huolehdittava. Palkalla on tultava toimeen.

Kuluvana vuonna on lainsäädäntöön saatu joitain parannuksia osa-aikaisille, kuten nolla- ja vaihtelevalla työajalla työskenteleville. Myös työaikalain kokonaisuudistuksessa PAMia on kuultu useaan otteeseen. Samoin osaan työehtosopimuksia saatiin neuvoteltua parannuksia osa-aikatyöntekijöille. Osa-aikaisten aseman parantaminen on edelleen keskeinen osa PAMin edunvalvontaa. Työajan vakiintuminen on edelleen tärkeä keino suitsia vastentahtoista osa-aikatyötä.

Itsensätyöllistäjät

Kokonaan vailla työsuhdeturvaa olevat itsensätyöllistäjät ovat erityisen alttiita erilaiselle sosiaaliselle polkumyynnille. Ilmiö on yhä tutumpi myös palvelualoilla. Lainsäädännön pitää tunnistaa nykyistä paremmin rajapinta, jossa työtä tehdään työsuhteen ulkopuolella. Työsuojelu, sosiaaliturva ja oikeus edunvalvontaan on taattava kaikille riippumatta työnteon muodosta.

Vuokratyö

Vuokratyönantajat pyrkivät käyttämään määräaikaista työsuhteita. Uudet vuokratyömuodot pitää huomioida edunvalvonnassa. Merkille pantavaa on, että mahdollinen työvoimapalveluiden avaaminen (kasvupalvelulaki) tuo työnvälitysfirmoille uudenlaista valtaa työmarkkinoilla. Palvelualoilla vuokratyötä käytetään verraten paljon, ja ilmiötä ja sen uusia muotoja tulee tarkastella lähemmin.

Työntekijöiden osaamisen kehittäminen

On yleisesti tiedossa, että työnantajat eivät noudata työ sopimuslain mukaista velvoitetta huolehtia työntekijöidensä osaamisen tasosta etenkin osa-aikaisten työntekijöiden osalta. Osaamisen taso on avain pysyviin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin. PAM on huolehdittava, että olemassa olevaa työvoimaa ei korvata uudella, vaan osaamisesta pidetään huolta ja sitä päivitetään jatkuvasti.

Työn murros palvelualoilla – Jakamis- ja alustatalous sekä digitalisaatio

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan Suomen jakamistalousmarkkinoiden kokonaisarvo oli vuonna 2016 hieman yli 100 miljoonaa euroa. Suurimpiin aloihin kuuluivat joukkorahoitus (65 %), majoitus ja tilat (19 %) sekä kotitalous ja pientyöt (14 %). Palvelualoilla jakamistalouden toimijoihin kuuluvat muun muassa kuljetuspalvelu Uber, ruoankotiinkuljetuspalvelu Foodora sekä siivouspalveluja tarjoava Freska. TEM:n selvityksen mukaan jakamistalous kasvaa erittäin nopeasti: arvioiden mukaan jo vuonna 2020 markkinoiden arvo on Suomessa noin 1,4 miljardia euroa.

Eri lähteiden mukaan globaalin verkkokaupan jättiläinen Amazon aloittaa liiketoiminnan Suomessa vuonna 2019. Toistaiseksi on vaikea arvioida miten Amazonin mahdollinen tulo Suomeen muuttaa vähittäis- ja tukkukauppaa. Ruotsissa on kuitenkin arvioitu, että Ruotsissa Amazoniin voi siirtyä jopa 80 prosenttia elektroniikan verkkokaupasta.

Palvelualoilla digitalisaation haasteisiin kuuluvat muun muassa työntekijöiden asema, toimeentulo, sosiaaliturva ja verotus sekä työntekijöiden mahdollisuus kouluttautua ja ylläpitää osaamistaan.

Digitalisaation myötä tapahtuva työn monimuotoistuminen korostaa osaavan henkilöstön roolia yritysten kilpailutekijänä. Jo nyt on kuitenkin nähtävissä, että vähemmän tietoteknisiä taitoja omaavat työntekijät ovat jäämässä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Vaikka moni suomalainen omaa hyvät digitaaliset taidot, silti OECD:n vertailujen mukaan yllättävän monella suomalaisella on hyvin heikot IT-taidot. Valitettavan usein kuitenkin heikoimmassa asemassa olevat ja heikoimmilla taidoilla varustetut työntekijät ovat juuri niitä, joille työnantajat eivät tarjoa koulutusta. On tärkeää, että PAM on osaltaan torjumassa tätä polarisaatiokehitystä ja vaatii työnantajien vastuuta osaamisen päivittämistä työsuhteessa.

Järjestäminen

Edellinen liittokokous linjasi, että PAMissa aletaan tehdä suunnitelmallista järjestämistyötä. Olemme ensi vuonna siirtymässä tuon ohjelmakauden viimeiseen vaiheeseen. Aiemmin on luotu PAMille järjestämisen malli sekä viety järjestämiseksi organisaation eri toimintoihin niin, että se läpi leikkaa jo lähes koko

organisaation. Järjestämisellä on vahvistettu työpaikkatason edunvalvontaa, luottamusmiesten asemaa, järjestäytyneiden työpaikkojen määrää, sekä saatu työntekijät osallistumaan aktiivisemmin kollektiiviseen edunvalvontatyöhön (järjestöllinen valmius).

Eduskuntavaalien kenttäkampanja

Kuten todettua ovat vuoden 2019 eduskuntavaalit ay-liikkeelle ja koko palkansaajakentälle erittäin tärkeitä. Olemme vahvasti mukana siinä rintamassa, joka vaatii Suomeen poliittista muutosta. Tämän päämäärän toteutumiseksi, tuemme vahvasti kampanjaa – Vapaiden valtakunta 2019, jonka tavoitteena on kasvaa kansanliikkeeksi ja muuttaa Suomen poliittista suuntaa vuoden 2019 vaaleissa.

Yksi elementti ja kokonaisuus Vapaiden valtakunta kampanjassa on työpaikkatason kampanjat. Tässä työpaikkatasossa strategiana on keskittyä yli 50 hengen yrityksiin ja sitouttaa siellä työntekijät mukaan äänestämään palkansaajamyönteisesti.

Kampanjatoimet tukevat liittokokouksen linjausta ja strategiaa siitä, että tämän ohjelmakauden aikana kontaktoimme kaikki yli 50 työntekijän yritykset. Kyseessä on siis PAMin järjestämistyön luontevasta jatkosta.

Vahvat työpaikat ja muut yhteisöt

Järjestämisessä on kyse lumihiutalerakenteen eli verkoston luomisesta työntekijöiden välille. Mitä paremmat verkostot kunkin yrityksen sisällä on, sitä tehokkaammin edunvalvontaa voidaan yrityksen sisällä tehdä. Verkoston kehittyminen vie aikaa, mutta samalla sen kehitysaikana tapahtuu paljon oppimista, jota työntekijät voivat hyödyntää tulevaisuudessa.

Järjestämisen kouluttamisessa on vuonna 2018 keskitytty lähinnä sisäisen järjestämisen kouluttamiseen. Luottamusmiehiä on koulutettu ja koulutetaan edelleen niin, että heillä on valmiudet toimia ns. työpaikkajärjestäjinä omilla työpaikoillaan. Tämä toiminta tuo PAMin vaihtoehdon yhä useamman työntekijän arkeen.

Jo vuoden 2019 alusta aloitetaan valmistautuminen seuraavalle työehtosopimuskierrokselle, jotta saavutamme tarvittavan valmiustason seuraaviin neuvotteluihin. Tulemme olemaan seuraavissa neuvotteluissa jälleen järjestöllisesti entistä valmiimpia, sillä osaamisemme kampanjoinnista on kasvanut kaikilla tasoilla tällä ohjelmakaudella.

Työmarkkinoiden tasa-arvo

Samapalkkaisuusohjelma

Kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma on toiminut nyt yli 10 vuotta. Ohjelmalla on itseisarvo: se viestittää siitä, että miesten ja naisten palkkaeron kaventaminen on laajalti hyväksytty tavoite koko yhteiskunnassa.

Pelkkä ohjelman olemassaolo ei kuitenkaan takaa sitä, että sen tavoite saavutettaisiin. Nyt käsittelyssä olevan, vuosille 2016–2019 laaditun samapalkkaisuusohjelman suurimmat puutteet liittyvätkin valittuihin keinoihin. Toimenpiteet keskittyvät voimakkaasti ala- ja yrityskohtaisiin toimenpiteisiin sekä mielikuvien ja asenteiden muokkaamiseen. Vaikka nekin ovat sinänsä tärkeitä, ei niissä riittävästi pureuduta siihen, mikä on sukupuolten välisten palkkaerojen syy ja mikä on seuraus koko yhteiskunnan tasolla.

Samapalkkaisuusohjelman jatko on edelleen tarpeellinen. Mahdollisissa tulevaisuissa ohjelmissa huomiota tulee kiinnittää erityisesti toimiin, joilla voidaan edistää samapalkkaisuutta myös eri toimialojen ja ammattiryhmien välillä. Samapalkkaisuuden edistämiseksi on keskimääräisen palkkaeron mittaamisessa

huomioitava myös täydentävänä tekijänä osa-aikaisten työsuhteiden palkat. Lisäksi saman ja samanarvoisen työn problematiikkaa tulee voida arvioida myös eri alojen välillä, jotta keskimääräiseen palkkaeroon ja näin ollen palkkaeroihin eri alojen välillä voidaan vaikuttaa. Tämä edellyttäisi esimerkiksi yhtenäisen, kaikkien toimialojen vertailun mahdollistavan työn vaativuuden arviointimenetelmän rakentamista.

Samaan aikaan on tarpeen omilla sopimusaloilla huolehtia ohjelman säntillisestä toteutuksesta ja luottamushenkilöiden kouluttamisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sekä palkkakartoitusten tekemiseen työpaikoilla.

PAM edellyttää, että lainsäädäntömuutosten sukupuolivaikutuksia arvioidaan jo etukäteen. Esimerkiksi pienten yritysten irtisanomislakiin ei tehty arviointia. Lainsäädäntömuutosten yhtenä lähtökohtana tulee pitää naisten työmarkkina-aseman parantamista. Perhevapaaudistus, joka tukee perhevapaiden tasaisempaa jakautumista, parantaisi naisten myös osallisuutta työmarkkinoilla ja edistäisi samapalkkaisuutta.

Perhevapaaudistus

PAM suhtautuu myönteisesti uudistukseen, jossa nykyistä mallia kehitetään joustavammaksi, perhevapaat jakautuvat tasaisemmin vanhempien välillä ja isiä kannustetaan aidosti jäämään kotiin lapsia hoitamaan. Perhevapaat kohdistuvat nykyisin hyvin epätasaisesti miehille ja naisille. Naiset käyttävät vapaista edelleen suhteettoman suuren osan miehiin verrattuna. Tämä hidastaa naisten ura- ja tulokehitystä sekä kohdentaa perhevapaista aiheutuvat kuormituksen naisvaltaisille aloille. Uudistaminen mahdollistaa sukupuolten tasa-arvon kehittämisen työmarkkinoilla monessa suhteessa. Se parantaa naisten mahdollisuuksia niin ansiokehityksessä kuin uravalinnoissakin. Perhevapaiden tasoitusta ja epäsäännöllistä vuorotyötä tukevan hoitopalvelumallin aikaansaaminen, on ensiarvoisen tärkeitä palvelualueille ja näin viestitetään uudelle hallitukselle.

Naisten mahdollisuus päästä koulutukseen

Kuten Palvelualuejen rakennemuutos ja työn monimuotoistuminen- kohdassa todetaan, lisää digitaalinen työnmurros uudelleen-/lisäkouluttautumistarpeita. Naiset jäävät nykyasetelmilla helposti jalkoihin myös koulutukseen pääsyssä, kun kantavat jo työn- ja perhe-elämän yhdistämisestä suurimman taakan. PAM kiinnittää toimijoiden huomiota siihen, etteivät naiset jää vaille työsuhteenaikaisesti toteutettavaa sekä työn ulkopuolella olevaa koulutusta siitä syystä, että yhteensovittaminen ei onnistu yhtä helposti kuin miehillä. Tämä vääjäämättä aiheuttaisi lisää palkkaeroa.

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Aikapaineet ja kiire työssä ovat yleisesti tunnistettuja kuormitustekijöitä palvelualueilla. Asiakasvirtojen epätasaisuus aiheuttaa työaikaa pilkkovaa ja elämänrytmiä haastavia työvuoroja, kun samalla esimerkiksi kilpailuttaminen kiristää vaadittua työtahtia. Uuden työaikalain astuessa voimaan tullaan tiedottamaan sen merkityksistä palvelualueiden työpaikoilla. Vaikka työehtosopimukset pitkälle säätelevät meidän työaikoja, tuo uusi laki mahdollisuuksia ainakin neuvottelupöytiin pohtia erityisesti lain lisäämän työaika-autonomian henkeä myös sopimuksiin. Palautumisen mahdollistavista lepoajoista pidetään huolta myös paikallisissa sopimuksissa.

Edelleen avainasemassa työhyvinvoinnin lisäämisessä ovat esimiesjäsenet, joiden omaa edunvalvontaa on vahvistettu tarkennetuilla ohjeilla oman työsuojeluvaltuutetun valinnasta. Uusia esimiesten työsuojeluvaltuutettuja tullaan myös kouluttamaan 2019.

Mielenterveysongelmat tulevaisuuden haaste?

Työkyvyttömyystilastot kertovat karua kieltä mielenterveysongelmien vuoksi työelämästä liian varhain pois joutuneista, usein nuorista työntekijöistä. Silti mielenterveydestä puhuminen työsuojeluriskinä ja siihen puuttuminen sellaisena, on edelleen tabu monella työpaikalla. PAM osallistuu 2019 työterveyslaitoksen hankkeeseen jossa tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja ymmärrystä sellaisista työpaikoilla kohdattavista tilanteista, jotka työntekijät ja esimiehet (johto) kokevat vaikeiksi nostaa esille ja joita pelätään ottaa puheeksi. Tilanteet voivat liittyä joko työtovereiden, esimiesten, asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden käyttäytymiseen, kuten epäasiallinen kohtelu, seksuaalinen häirintä, tai työtovereiden henkilökohtaiset ongelmat kuten alkoholinkäyttö. Alueilla toteutetaan vuoden aikana ”STOP häirinnälle” koulutuskiertue, jossa käsitellään häirintään liittyviä vaikeita tilanteita työpaikoilla ja niihin puuttumista. Lisäksi uusi, koulutustarjontaan lisätty ”Työelämän mielenterveyden ensiapu” tulee antamaan eväitä työpaikoille suhtautumisessa mielenterveyden vuoksi työpaikalla huonosti voiviin työyhteisön jäseniin.

Työnhakutaitoja parantava uravalmennus

PAM lisää vuonna 2019 verkkovälitteistä koulutustarjontaa entisestään kaikille jäsenryhmille. Vuonna 2019 panostetaan erityisesti jäsenten työnhakutaitoja parantavaan uravalmennukseen. PAMin sähköisessä urapalvelussa jäsen voi opiskella työnhaku- ja työyhteisötaitoja erilaisten koulutusvideoiden ja webinaarien avulla. Lisäksi jäsenillä on mahdollisuus varata aika henkilökohtaiseen uravalmennukseen, joka tapahtuu puhelimitse tai verkon välityksellä. PAM on myös valmistautunut aktiivimallin mukaiseen aktiivisuusehdon täyttävän koulutuksen järjestämiseen, jos kouluttaminen tulee ammattiliitoille mahdolliseksi.

Tammikuu				
2	Ti	08.01.	Johtoryhmä	Helsinki
3	Ma	14.01.	SAK:n hallitus	
3	Ti	15.01.	PAMin hallitus	Helsinki
4	Ti	22.01.	Johtoryhmä	Helsinki
5	Ti	29.01.	Johtoryhmä	Helsinki
Helmikuu				
6	Ma	04.02.	SAK:n hallitus	
6	Ti	05.02.	Johtoryhmä	Helsinki
7	Ti	12.02.	Johtoryhmä	Helsinki
8	Ti	19.02.	Johtoryhmä	Helsinki
9	Ti	26.02.	PAMin hallitus	Helsinki
Maaliskuu				
10	Ma	04.03.	SAK:n hallitus	
10	Ti	05.03.	SAK:n hallitus	
10	Ke	06.03.	Johtoryhmä	
11	Ti	12.03.	Johtoryhmä	Helsinki
12	Ti	19.03.	PAMin hallitus	Helsinki
13	Ti	26.03.	Johtoryhmä	Helsinki
Huhtikuu				
14	Ti	02.04.	Johtoryhmä	Helsinki
15	Ma	08.04.	SAK:n hallitus	
15	Ke	10.04.	PAMin hallitus	Helsinki
16	Ti	16.04.	Johtoryhmä	Helsinki
17	Ti	23.04.	Johtoryhmä	Helsinki
18	Ti	30.04.	Johtoryhmä	Helsinki
Toukokuu				
19	Ma	06.05.	SAK:n hallitus	
19	Ti	07.05.	Johtoryhmä	Helsinki
20	Ti	14.05.	PAMin hallitus	Helsinki
20	To	16.05.	SAK:n edustajisto	
20	Pe	17.05.	SAK:n edustajisto	
21	Ti	21.05.	Johtoryhmä	Helsinki
22	Ti	28.05.	Johtoryhmä	Helsinki
Kesäkuu				
23	Ma	03.06.	SAK:n hallitus	
23	Ti	04.06.	Liittokokous	Helsinki
23	Ke	05.06.	Liittokokous	Helsinki
23	Ke	05.06.	Hallituksen järjestäytymiskokous	Helsinki
23	To	06.06.	Liittokokous	Helsinki
24	Ti	11.06.	Johtoryhmän kokous	

	Elokuu			
32	Ti	06.08.	Johtoryhmä	Helsinki
33	Ma	12.08.	SAK:n hallitus	
33	Ti	13.08.	Johtoryhmä	Helsinki
34	Ti	20.08.	PAMin hallituksen koulutus	
34	Ke	21.08.	PAMin hallitus	
33	Ti	27.08.	Johtoryhmä	
35	Ke	28.08.	Johtoryhmä	
	Syyskuu			
36	Ma	02.09.	SAK:n hallitus	
36	Ti	03.09.	Johtoryhmä	Helsinki
37	Ti	10.09.	Johtoryhmä	Helsinki
38	Ti	17.09.	PAMin hallitus	Helsinki
39	Ti	24.09.	Johtoryhmä	Helsinki
	Lokakuu			
40	Ti	01.10.	Johtoryhmä	Helsinki
41	Ma	07.10.	SAK:n hallitus	
41	Ti	08.10.	SAK:n hallitus	
41	Ke	09.10.	Johtoryhmä	Helsinki
42	Ti	15.10.	PAMin hallitus	Helsinki
43	Ti	22.10.	Johtoryhmä	Helsinki
44	Ti	29.10.	Johtoryhmä	Helsinki
	Marraskuu			
45	Ma	04.11.	SAK:n hallitus	
45	Ti	05.11.	Johtoryhmä	Helsinki
46	Ti	12.11.	PAMin valtuuston koulutus	Petäys
46	Ke	13.11.	PAMin valtuusto	Petäys
46	To	14.11.	PAMin valtuusto	Petäys
47	Ti	19.11.	Johtoryhmä	Helsinki
47	To	21.11.	SAK:n edustajisto	
47	Pe	22.11.	SAK:n edustajisto	
48	Ti	26.11.	PAMin hallitus	Helsinki
	Joulukuu			
49	Ti	03.12.	Johtoryhmä	Helsinki
50	Ma	09.12.	SAK:n hallitus	
50	Ti	10.12.	Johtoryhmä	Helsinki
51	Ti	17.12.	Johtoryhmä	Helsinki

KOULUTUSSUUNNITELMA 2019

Valtakunnallinen koulutuskokonaisuus

Kurssin nimi	Ajankohta	
Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen perehdytys		
Verkkoperehdytys	auki aina	
Alueelliset perehdytystilaisuudet	tarpeen mukaan	
Luottamusmiehille		
LM peruskurssi 5 pv	1. OSA	2.OSA
Tampere	22.-24.1.	20.-21.2.
Vantaa	12.-14.2.	13.-14.3.
Oulu	26.3.-28.3.	24.-25.4.
Vantaa	7.-9.5.	28.-29.5.
Vantaa	27.-29.8.	25.-26.9.
Tampere	10.-12.9.	9.-10.10.
Helsinki /esimiehet	1.-3.10.	6.-7.11.
Monimuotoinen peruskurssi	1.2. aloitus	26.-27.2. (lähipäivät)
Luottamusmiesten jatkokurssi 10 pv	1. OSA	2.OSA
Helsinki	4.-8.2.	18.3.-22.3.
Oulu	1.-5.4.	20.-24.5.
Tampere	26.-30.8.	30.9.-4.10.
Täydennyskurssit		
Kaupan täydennyskoulutus + seminaari	15.-17.5.	
Marava-alan täydennyskoulutus	24.-26.4.	
Kiinteistöpalvelu	18.-20.9.	
Turvallisuus	18.-20.9.	
ALV	18.-20.9.	
Syventävä kurssi apteekin luottamushenkilöille	10.-11.4.	
Apteekin luottamusmiespäivä	8.10.	
Liiketoimintaosaamisen koulutussarja 2 + 2 pv:		
1. osa: Johdatus liiketoimintaosaamiseen	9.-10.10.	
2. osa:Talouden tunnusluvut luottamushenkilön tukena	30.-31.10.	
Luottamusmiehen työsuojelutieto	26.-27.11.	
Paikallinen sopiminen	25.-28.3.	
Paikallinen sopiminen	21.-24.10.	

Työsuojeluvaltuutetuille		
Peruskurssi 5 pv	1. OSA	2.OSA
Tampere	22.-24.1.	20.-21.2.
Helsinki	12.-14.2.	13.-14.3.
Oulu	26.3.-28.3.	24.-25.4.
Helsinki	7.-9.5.	28.-29.5.
Helsinki	27.-29.8.	25.-26.9.
Helsinki / esimiehet	1.-3.10.	6.-7.11.
Monimuotoinen peruskurssi	1.2. aloitus	26.-27.2. (lähipäivät)
Työsuojelun jatkokurssi 10 pv	1. OSA	2.OSA
Kiljava	11.2.-15.2.	1.4.-5.4
Kiljava, Tampere	26.-30.8.	30.9.-4.10
Täydennyskurssit		
Työsuojelulainsäädännön kurssi	19.-21.3.	
Työsuojelutoiminnan kehittäminen työpaikalla	19.-20.11.	
Yhteinen täydennyskoulutus LM & TSV		
Johdatus yritystalouteen	24.-25.9.	
Työoikeuden peruskurssi	11.-15.3.	
Työoikeuden täydennyskurssi	4.-8.11.	
Torstai on työoikeutta täynnä -webinaarisarja	31.1.	
	28.3.	
	23.5.	
	26.9.	
	28.11.	
Sovittelun taidot työyhteisössä 2 + 3 pv	7.-8.3.	9.-11.4.
Työyhteisösovittelun valmennusryhmä	1.osa 23.-24.1.	2.osa 13.-14.3.
	3.osa 15.-16.5.	
Työelämän mielenterveyden ensiapu	12.-13.11.	
	2.-3.12.	
Kinkun sulatus boot camp luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuille	16.-17.1.	
Paikkoja varattu KIO:n yleisiltä kursseilta teemaviikoilla:		
Työpsykologian kurssi: Minä ja työyhteisöni muutoksessa	6.-10.5.	
Puheenjohtaja ja sihteeri kurssi	6.-10.5.	
Henkilöstön edustajan oma jaksaminen, 2 osaa	13.-14.5.	
Yksityisyyden suoja ja työelämä	13.-14.5.	
Tuottavuus ja hyvinvointi: lm:n täydennyskurssi	13.-14.5.	
Työ ja henkinen hyvinvointi	2.-6.9.	
Riskien hallinta - työsuojelun täydennyskurssi	9.-11.9.	
Tuottavuus ja hyvinvointi: ts- täydennyskurssi	12.-13.9.	
Ergonomia (Työtehoseura)	12.-13.9.	

Järjestö- ja aktiivikoulutukset		
Liittokokousehdokkaille		
Vinkkejä ehdokastyöhön - webinaari tarpeen mukaan	helmikuu	
Vinkkejä ehdokastyöhön - webinaari tarpeen mukaan	maaliskuu	
Varmuutta liittokokoukseen -verkkovalmennus	auki 15.4.	
Valmiina liittokokoukseen -webinaari?		
Alueelliset varmuutta kokoukseen -koulutukset (1pv x 17)	huhti-toukokuu	
EWC-edustajille:		
EWC-toiminnan perusteet	20.-21.8.	
EWC-edustajien seminaari	14.-15.3.	
EWC-edustajien koulutus	3.-4.10.	
Yhteiskunnalliset koulutukset		
Luottamushenkilöiden viestintävalmennus	1. osa 15.-16.1.	2. osa 19.-20.2.
	3.osa 19.-20.3.	4. osa 16.-17.4.
Uudet vaikuttajat 2019-2020	9.-10.11.	14.-15.12.
Kansainväliset koulutukset:		
Geneve-koulu	kevät	
YGAP	kevät	
KV-yhteistyön koulutusohjelma	auki	
ETUI online english	huhti- ja lokakuu	
Järjestäminen	22.-23.10.	
Esimieskoulutukset		
Työhyvinvointikortti, Helsinki	7.2.	
Työhyvinvointikortti, Tampere	23.4.	
Työyhteisösovittelu esimiehen taitona, 2 + 2 pv	1.osa 22.-23.8.	
	2.osa 19.-20.9.	
Työelämän mielenterveyden ensiapu 2 pv	16.-17.10.	
	4.-5.11.	
Lähiesimiehen ammattitutkinto 2019-2020	1. osa 27.-28.11.	
Esimiesten työnohjaus	koko vuosi	
Esimiesten aamukahvit - webinaarisarja	8.2.	
	26.4.	
	6.9.	
	18.10.	
Kauppan esimiespäivät	syksy	
KEY:n kevätkiertue	kevät	

Jäsenkoulutukset		
Maahanmuuttajille		
Opin suomea	22.1.	
Puhun suomea	22.1.	
Luen ja kirjoitan suomea	22.1.	
Minimums of working life- What is PAM?	keväällä	
Työttömille		
Kortti- ja lyhytkoulutukset Amiedu/Alertum	koko vuoden	
Aktiivimallin mukainen koulutus?	auki	
Kaikille jäsenille		
Uravalmennus ja työnhaun weinaarit ja videokirjasto, UP! Partners	koko vuoden	
SASKin koulutukset		
STOP häirinnälle -kiertue alueilla	koko vuosi	
Työhyvinvointiin, työyhteisötaitoihin ja jaksamiseen liittyvät kurssit alueilla	koko vuosi	



**Palvelualojen
ammattiliitto**

Servicefacket

www.pam.fi