



MÅL- PROGRAM 2024 - 2027

Förbundskongressen
26.10.2023





Målprogram 2024-2027

INNEHÅLL

Inledning	7
Kestävä kehitys vaikuttaa kaikkeen	7
Digitaalinen murros jatkuu	7
Talous ja työllisyys	8
Muuttuva työelämä	9
Tarvitaan vastavoima	9
Ammattiliitossa	10
Järjestäytyminen	12
Parasta palvelua jäsenille	14
Työehdoista sopimassa	16
Sopimusjärjestelmän turvaaminen	16
Työehtosopimusten vahvistaminen	18
Elämässä	20
Tasa-arvoa terveyteen	20
Vahvistetaan osaamista	24
Perustaidot kunniaan	25
Työpaikalla yrityksessä	27
Kestävä liiketoiminta	28
Järjestäminen	30
Tulevaisuuden tärkeä yhteistoiminta	31
Moninaisuus rikastaa ja lisää hyvinvointia	33

INLEDNING

Principerna för öppna och demokratiska samhällen hotas i många länder av politiska motsatsförhållanden och extrema rörelser.

I EN DEL EU-LÄNDER förekommer ovilja att följa de gemensamma spelregler som ska säkerställa att demokratin förverkligas och att till exempel rättsväsendet är oberoende. Samtidigt har ett land med envåldsstyre som gränsar till Finland inlett ett omfattande angreppskrig mot ett självständigt suveränt Ukraina. Dess konsekvenser syns i vardagen hos de anställda inom servicesektorn som otrygghet, ekonomisk osäkerhet och högre levnadskostnader samt oro inför framtiden.

Fackföreningsrörelsen är en freds- och demokratirörelse, vars uppgift är att med sin verksamhet främja att dessa förverkligas i samhället och att samtidigt skapa trygghet i vardagen för arbetstagarna samt tilltro till framtiden.

Hållbar utveckling påverkar allt

MÄNSKLIGHETENS STORA UTMANING är klimatförändringen och naturförlusten. Att motverka dem innebär en förändring mot en ekologiskt hållbar ekonomi och tillväxt som inte grundar sig på överkonsumtion av naturresurserna och fossila bränslen. Omställningen till ett ekologiskt hållbart samhälle påverkar alla delområden i samhället och alla branscher där människor arbetar. Behovet av service och arbete tar dock inte slut, men förändringarna inom sektorn är oundvikliga.

FACKFÖRENINGSRÖRELSENS UPPGIFT är att se till att arbetstagarnas färd mot en ekologiskt hållbar värld är socialt rättvis. För att omställningen ska vara rättvis måste de sociala konsekvenserna av alla klimatgärningar bedömas och bördan delas på ett rättvist sätt.

Europeiska unionen strävar med sitt program Den gröna givnen efter att vara koldioxidneutralt senast 2050. Finland har förbundit sig till att vara koldioxidneutralt senast 2035.

Den digitala omvälvningen fortsätter

När det gäller teknologins utveckling är man samtidigt både ivrig och orolig: kommer maskinerna att ersätta arbetstagaren eller vilken är arbetstagarens roll i framtiden? De förhoppningar och farhågor som är förknippade med den teknologiska utvecklingen gällande en permanent minskning av behovet av att arbeta har inte infriats i och med den industriella revolutionen eller informationsteknologin. Det finns ingen särskild anledning att tro att de kommer att infrias i och med att artificiell intelligens (AI) blir allt vanligare.

Teknologiska genombrott påverkar i många riktningar. Därför måste man påverka förändringsriktningarna. Världen behöver reglering vad gäller exempelvis användningen av data, som för närvarande koncentreras hos stora gigjättar. Det behövs också vägledning om användningen av den data och de algoritmer som arbetsgivaren samlar in. Samtidigt är den digitala världen redan en del av människornas vardag. Man måste se till att det inte leder till ökad ojämlikhet eller ökad arbetsbelastning.

Man bör även förhindra att arbetet inte smyger in på fritiden få arbetsplatsens informationskanaler blir vanligare i arbetstagarnas smarttelefoner. Det möjliggör äkta återhämtning från arbetet på fritiden.



Fackföreningsrörelsens uppgift är att se till att arbetstagarnas färd mot en ekologiskt hållbar värld är socialt rättvis.

Ekonomi och sysselsättning

DE EKONOMISKA RESURSERNA i världen koncentreras till allt färre personer. I Finland syns detta som ökade förmögenhetsskillnader. En viktig uppgift för fackföreningsrörelsen är att ombesörja arbetstagarnas köpkraft och att stävja ökade inkomstskillnader med hjälp av tillräckliga löneförhöjningar.

För att förbereda sig inför den kommande förändringen i åldersstrukturen måste man dock se till att den offentliga skulden är på en hållbar nivå. Den offentliga ekonomin ska skötas på ett socialt rättvist sätt.

KONSUMENTERNAS TILLIT till ekonomin har varit svag i Finland på sistone. De ekonomiska utsikterna har varit osäkra och till exempel Euro-peiska centralbanken har fortsatt med att höja styrräntan. Konsekvenserna av nedskärningspolitiken kan vara oförutsägbara.

Efter pandemin har många företag inom servicesektorn lidit av rekryteringsproblem och sysselsättningsgraden har i Finland varit på en historiskt hög nivå. Tillsättningen av arbetsplatserna inom servicesektorn har försvårats bland annat av att de lediga jobben är deltidsjobb, men arbetssökande söker heltidsjobb.

I FINLAND kommer den föråldrande befolkningen att förändra samhället på ett betydande sätt. Det leder oundvikligen till högre kostnader för social trygghet. Frågan om hur de ökande utgifterna ska finansieras måste lösas. För att hitta lösningar som är samhälleligt balanserade behövs en aktiv och stark fackföreningsrörelse.



Avtalssamhället är hotat

AVTALSSAMHÄLLET har inneburit ömsesidigt förtroende och samhällelig förutsägbarhet. I Finland har man traditionellt strävat efter att betona vikten av samarbete och gemensamt fastställda mål då oförutsägbarheten ökar.

Näringslivets förändrade attityd mot samarbete med fackföreningsrörelsen hotar avtals-samhällets principer. På den politiska högerkanten ser man allt oftare en tendens att vilja minska arbetsmarknadsparternas roll i frågor som gäller arbetslivet. I regeringsprogrammet för Orpo-Purras regering vill man försämra arbetstagarnas rättigheter och skydd i en aldrig tidigare skådad omfattning. Hotet är man inte längre lyssnar till löntagarnas representanter i beslut som gäller pensions-, familje-, arbetskrafts- eller skattepolitiken.

I Finland har fackförbundens ställning tryggats genom lag, men faktum är att fackföreningsrörelsens röst blir allt svagare i samhället. Om organisationsgraden sjunker, försämras situationen ytterligare. Organiseringsgraden har i Finland varit snabbare än till exempel i Sverige eller Danmark. De centraliserade förhandlingarna som i årtionden letts av centralorganisationerna kom till sin ände för några år sedan när arbetsgivarna ensidigt drog sig ur modellen. De senaste åren har industrins arbetsgivare strävat efter och lyckats uppnå företagsspecifika kollektivavtal bland annat inom skogsindustrin. Det står klart att de kommande åren kommer att avgöra framtiden för fackföreningsrörelsen och därmed för alla arbetstagare.

”

Den offentliga ekonomin ska skötas på ett socialt rättvist sätt.

Arbetslivet förändras

ÅR 2022 FANNS det fler deltidsanställda löntagare än någonsin tidigare i Finland. Man klarar sig inte som förr med ett arbete och i Finland är det vanligare än i EU i genomsnitt att ha fler jobb samtidigt. Antalet personer som har två eller fler jobb har stigit i jämn takt och i spetsen för dem finns anställda inom service och försäljning. Splittringen av arbetet fortsätter således.

PLATTFORMSARBETET har i digitaliseringens kölvatten etablerats som ett arbetssätt, även om den rättsliga ställningen för dem som arbetar via plattformarna fortfarande är väldigt oklar. I organisationen och ledningen av arbetet inom servicesektorn använder man sig allt mer av IT-system, något som påskyndades av coronapandemin.

ÄVEN UTMANINGARNA MED HÄLSAN är betydande just nu i Finland. Hela 44 procent av de sjukpensioner som inleddes 2022 berodde på psykiska störningar och beteendestörningar. Bland som arbetar inom servicesektorn har oron för den egna orken och den framtida arbetsförmågan ökat. Brådskan och arbetsmängden har ökat

i våra branscher och möjligheterna att påverka exempelvis arbetsskift har minskat. Arbetshälsovården och den offentliga hälsovården har inte klarat av att svara på dessa utmaningar.

Samtidigt håller även arbetsprofilerna och därmed också kompetensbehoven på arbetsplatserna inom servicesektorn på att förändras. De anställda inom servicesektorn får dock inte delta i avlönade utbildningar som ordnas på arbetstid på samma sätt som tidigare.

Lösningar på situationen kan man söka såväl via kollektivavtal som via företagsspecifikt samarbete.

En motkraft behövs

PAM ARBETAR aktivt för sina medlemmars dagliga arbete och framtid. Fackföreningsrörelsen, där arbetstagarna tillsammans påverkar inriktningen på sitt arbetsliv, är en av grundpelarna i ett gott samhälle. I PAM har medlemmarna och medlemsgemenskaperna möjlighet att verka för en bättre framtid. Genom att verka tillsammans säkerställer vi att de anställda i framtiden har det bättre än dag. Fackföreningsrörelsen behövs idag och i framtiden.



”

Fackföreningsrörelsen behövs idag och i framtiden. Genom att verka tillsammans säkerställer vi att de anställda i framtiden har det bättre än dag.

I FACKFÖRBUNDET

UTGÅNGSLÄGET

PAM är ett fackförbund som har till uppgift att förbättra anställningsvillkoren och arbetsvardagen för arbetstagarna inom de privata servicebranscherna. Detta förutsätter ett aktivt organisations- och förhandlingsarbete, ett omfattande och mångsidigt utbud av tjänster, kunnig personal i förbundet samt framför allt medlemmar.

PAM är såväl en betydande intressebevakningsorganisation som en serviceproducent. PAM fungerar också som ett språkrör och en brobyggare till politiska beslutsfattare, arbetsgivare och myndigheter. Förbundet består av sina medlemmar, så organiseringen är grunden till allt.

Medlemmarna hör till en fackavdelning, och fackavdelningarna till förbundet. Medlemskap i PAM ger medlemmarna trygghet och gemenskap samt en möjlighet att påverka och utvecklas.



Medlemmarna hör till en fackavdelning, och fackavdelningarna till förbundet.

PAM är en organisation med en bred gemenskap. Centrala i verksamheten är medlemmarna och de utgör grunden för de förtroendevalda på arbetsplatserna, medlemsteamerna, arbetsgemenskaperna, fackavdelningarna och förbundets personal.

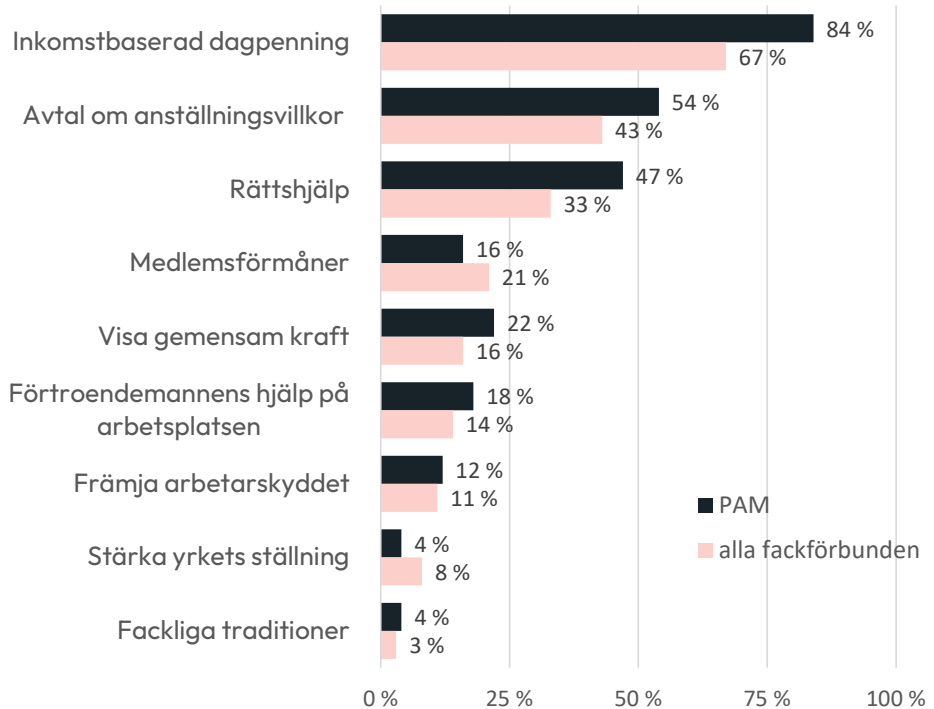
GRUNDEN för fackförbundets verksamhet utgörs av medlemmarnas gemensamma systematiska och målinriktade agerande. Förbundet formas och utvecklas varje dag på arbetsplatsen när medlemmarna och förtroendepersonerna arbetar tillsammans mot gemensamma mål.

FACKAVDELNINGARNAS roll som en gemenskap av medlemmar och en skapare av gemenskap identifieras och erkänns. Fackavdelningarna tar hänsyn till konsekvenserna av människors föränderliga och varierande livssituationer när de organiserar aktiviteter för deltagande och påverkan.

Mångfald uppnås när de olika formerna av förbundets verksamhet är öppna och lockande för olika åldersgrupper, kön, kulturella bakgrunder och till exempel personer som behöver särskilt stöd. Var och en ska känna sig välkommen och uppskattad i PAM.

I PAM:S VERKSAMHET kan var och en lära sig nytt och utveckla sina färdigheter. Att dela erfarenheter och lära sig av varandra stöder uppkomsten av gemensamma lösningar och känslan av samhörighet. Det ökar betydelsen av medlemskap i förbundet i individens liv. På så sätt ökar känslan av samhörighet och det ökar genomslagskraften och därmed effektiviteten i förbundets verksamhet.

Viktigaste skälen för medlemskap i facket



Källa: Työn sukupolvet. E2-tutkimus 2021.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM erbjuder sina medlemmar olika sätt att ta del av förbundets aktiviteter och tjänster som lätt kan anpassas till deras dagliga liv och varierande dygnsrytmer.
- Medlemmarna i PAM deltar allt mer aktivt i utvecklandet av sina anställningsvillkor, både på arbetsplatsen och nationellt.
- Valdeltagandet ökar bland PAM:s medlemmar.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM-medlemmarnas ökade aktivitet syns i kommunal-, riks- och Europapolitiken.



UTGÅNGSLÄGET

Fackförbundets inflytande och intressebevakningens förutsättningar grundar sig på medlemsantalet och organisationsgraden.

En arbetstagares anslutning till ett fackförbund kallas för organisering. Utan organiserade arbetstagare och arbetsgemenskaper försvinner fackförbundets verksamhetsförutsättningar. Organisering möjliggör intressebevakning på fackförbundets alla olika nivåer.

Organisering

FÖRÄNDRINGARNA I ARBETSLIVET, såsom fragmenterat arbete, inhyrd arbetskraft och konkurrensutsättning av tjänstproducenter, slår håll i arbetsgemenskaperna och hotar organiseringen. Fackföreningsverksamheten utmanas och utvecklas också av de digitala nätverken och det multilokala arbetet som teknologin möjliggör.

När arbetsgemenskaperna blir allt mindre bundna till de fysiska arbetsplatserna måste man effektivare än tidigare utnyttja digitala verktyg för att underlätta organiseringen och förtroendemannaverksamheten. Därför bör PAM utveckla nya och smidigare möjligheter till deltagande, kommunikation och påverkan för arbetsgemenskaperna och medlemmarna.

DE SERVICEBRANSCHER som PAM företräder sysselsätter över 600 000 löntagare. PAM har en enorm medlemspotential som man borde nå.

PAM måste rikta åtgärder särskilt mot de grupper och arbetsplatser som är sämst organiserade. Organiseringen bland unga och invandrare måste höjas, eftersom de utgör en viktig och stor grupp arbetstagare som ännu är dåligt organiserade. På så sätt främjas deras engagemang, delaktighet, inflytande och möjligheter att påverka sina egna levnads- och arbetsförhållanden.

Unga uppmuntras till förtroendeposter till exempel med hjälp av rollen som viceförtroende samt genom fackförbundet erbjuda möjligheter att delta och utbilda sig.

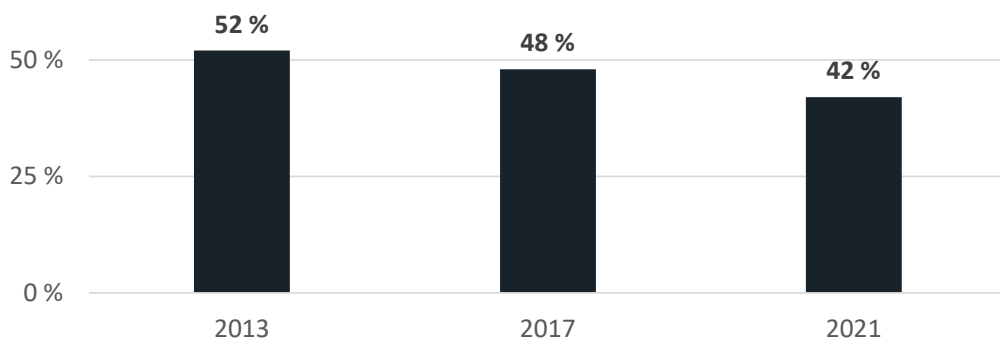
ARBETSTAGARE har olika skäl till att organisera sig. För någon handlar det om att söka trygghet och stöd, för en annan om att utveckla sig själv eller arbetsgemenskapen, för en tredje kan det vara fråga om att söka samhälleligt inflytande. För en del är förbundet i första hand en gemenskap, för andra en försäkringsanstalt eller serviceproducent.

Alla med sina individuella önskemål och behov är välkomna att bli medlemmar i PAM. PAM ska se till att arbetstagaren är medveten om fördelarna med medlemskapet oberoende av utgångsläge, modersmål och förhandskunskaper. Detta sker genom vardagliga möten på arbetsplatsen med andra medlemmar, förtroendepersoner, fackavdelningsaktiva eller förbundets personal. PAM marknadsför också aktivt medlemskapet i olika mediekkanaler.

FACKLIG ORGANISERING är ett verksamhets sätt med vilket man främjar organiseringen och en effektivare, mer inkluderande och inflytelserik verksamhet. Utvecklandet av organiseringsarbetet är en kontinuerlig process, och PAM förbinder sig att kontinuerligt utvärdera och uppdatera sina verksamhetssätt.

Ett stort mål med den fackliga organiseringen är att bygga en starkare och aktivare förbundsgemenskap som främjar och tryggar arbetstagarnas rättigheter och välbefinnande såväl i dagens arbetsliv som i framtiden. PAM reserverar resurser för fackavdelningarnas organiseringsutbildning. I fråga om organiseringsarbetet samarbetar PAM kontinuerligt med andra aktörer, såväl i hemlandet som internationellt. Genom samarbetet kan man dela med sig av sin bästa organiseringspraxis och lära av varandra samt stärka den gemensamma rösten för att lösa utmaningarna i arbetslivet.

Organiseringsgraden inom de privata servicebranscherna



Källa: Lasse Ahtainen. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM lyckas stoppa nedgången i antalet medlemmar och vända trenden så den blir uppåtående.
- Organiseringsgraden bland invandrade som arbetar inom PAM:s avtalsbranscher ökar.
- Antalet studerandemedlemmar i PAM ökar.
- Antalet förtroendepersoner under 31 år ökar på arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher.
- Förtroendemännens antal och aktivitet ökar inom alla PAM:s avtalsbranscher.
- Allt fler medlemmar inom PAM:s alla avtalsbranscher arbetar på en arbetsplats där det finns en förtroendeman.
- Appen Uniofy som PAM tagit fram svarar på medlemmarnas, serviceanställdas och fackavdelningarnas behov samt stöder organiseringen, organiseringsarbe-

tet och en bättre och mer övergripande medlemservice.

- I sin kommunikation beaktar PAM principerna för lättspråk, eventuella lässvårigheter samt medlemmarnas individuella preferenser om kommunikationssätt och tidpunkt.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- Organisationsgraden inom PAM:s alla avtalsbranscher ökar.
- Mångfalden bland arbetstagarna inom PAM:s avtalsbranscher syns bland PAM-medlemmarna och i organisationen.
- PAM:s verktyg för att främja organiseringen är digitala, fungerande och tidsenliga.
- PAM har ett nära samarbete med mångkulturella organisationer.
- PAM kommunicerar på många språk.

UTGÅNGSLÄGET

PAM producerar direkt medlems-service åt sina medlemmar. Med servicen tryggas medlemmarnas möjligheter att ombesörja att de egna anställningsvillkoren förverkligas. Med servicen kompletteras och stöds det arbete som förtroendepersonerna på arbetsplatserna, medlemsteamerna och fackavdelningarna utför så att alla medlemmar ska få service oberoende av hur stor deras arbetsplats är, var den är belägen eller inom vilken bransch den verkar.

För att öka PAM:s genomslagskraft och medlemsengagemang krävs service som inte bara är inkluderande utan också relevant för medlemmen. När vi satsar på service av hög kvalitet kan vi skapa en stabil grund för tillväxt och utveckling. Servicen är solidaritet i vardagen: genom att skaffa tillsammans får alla tillgång till service som medlemmarna inte nödvändigtvis annars inte skulle ha råd med.

” För att ge rätt slags serviceupplevelse måste man börja med att lyssna.

Bästa servicen åt medlemmarna

DET GEMENSAMMA SYFTET med PAM:s service är att ge omedelbar hjälp i frågor som berör medlemmar och att tillhandahålla möjligheter och verktyg för självutveckling. Medlems servicen stärker alltså medlemmarnas intressebevakning, deltagande och kompetens samt skapar trygghet i olika livssituationer.

PAM:s tjänster ska vara mångsidiga och lättillgängliga så att de kan svara på medlemmarnas olika behov och livssituationer. Att samla in medlemsrespons och utnyttja den i utvecklingen av servicen utgör grunden för servicens aktualitet och medlemsorientering samt ett bevis på att medlemmarna är viktiga.

Målet för PAM:s medlems service är alltid en nöjd medlem, som upplever PAM som pålitligt och tryggt samt modernt och effektivt. Även om det handlar om negativa och svåra eller till och med känslomässiga saker, vilket det ofta gör till exempel i anställningsfrågor, strävar vi efter en positiv serviceupplevelse.

PAM-MEDLEMMARNA kommer till servicesituationen från många slags situationer och bakgrunder. Man måste förstå medlemmens behov och förväntningar och sträva efter att svara på dem. För att ge rätt slags serviceupplevelse måste man börja med att lyssna. Vi bör också kunna identifiera till exempel invandrarnas speciella ställning på arbetsmarknaden bättre.

När servicen utvecklas och de digitala tjänsterna utvidgas beaktas deras tillgänglighet så att medlemmarna erbjuds tillräcklig utbildning och tillräckligt stöd för att använda de digitala tjänsterna. I utvecklingen av servicen beaktas de möjligheter artificiell intelligens medför.

PAM:S MEDLEMSTJÄNSTER kan grovt delas in i tre helheter: tjänster som gäller medlemskapsärenden, tjänster som gäller anställningsförhållanden samt tjänster för arbetsgemenskaper. Alla dessa spelar en egen roll och bidrar till ett starkt fackförbund. De stärker medlemmarnas intressebevakning, deltagande och kompetens samt skapar trygghet i olika livssituationer.

INOM TJÄNSTERNA för medlemskapsärenden ser man under hela medlemskapstiden till att medlemskapsinformationen och medlemsavgifterna är i skick. Detta utgör grunden för hela medlemskapet och gör det möjligt att rikta information och

tjänster på rätt sätt. Att medlemskapsärendena sköts på ett enkelt, smidigt och för medlemmen förnuftigt sätt är en grundläggande förutsättning för att informationen ska vara korrekt.

TJÄNSTER SOM GÄLLER anställningsförhållanden är speciellt viktiga för medlemmar som kommer från sådana arbetsplatser där det inte finns någon egen förtroendeman. I akuta ärenden ska man snabbt få hjälp och hjälpen ska vara lättillgänglig. Medlemmen ska hela tiden vara medveten om hur ärendet framskrider.

TJÄNSTER FÖR ARBETSGEMENSKAPER avser tjänster där förbundet finns och syns bland medlemmarna på arbetsplatserna. Det kan bland annat handla om organisering av arbetsplatserna tillsammans med medlemmarna, hjälp med val av förtroendevalda samt att utveckla system för samarbete och deltagande för personalen eller hjälp med att lösa problem som bekymrar personalen.

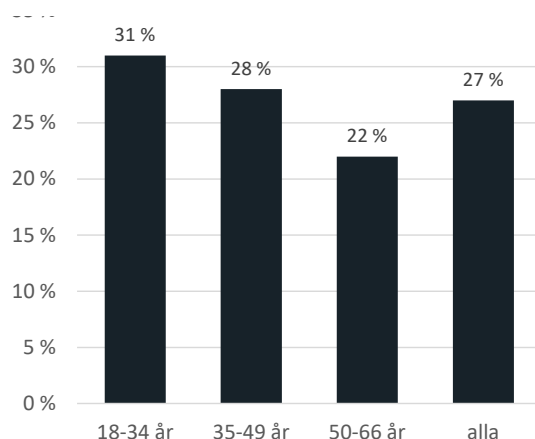
Även utbildning för förtroendevalda och medlemmar som förbundet erbjuder är en del av tjänsterna för arbetsgemenskaper.

EN VIKTIG DEL av förbundets utbildningsverksamhet är utbildning för aktivt medborgarskap, som främjar medlemmarnas samhälleliga engagemang och hållbar utveckling. I förbundets utbildningsverksamhet respekteras medlemmarnas mångfald och det ges plats för möten mellan olika kulturer, vilket ökar förståelsen för olika världsåskådningar och värderingar. Dessutom tillgodoses förutsättningarna för inläring för medlemmar från olika bakgrunder och språkgrupper. Olika inlärningsstilar och behov beaktas i förbundets utbildningsverksamhet och på så sätt kan medlemmarna höja sin kompetensnivå och även lära sig i sin egen takt.

Förbundets egen utbildningsverksamhet spelar en viktig roll för individens bildningstillväxt och utbildningsväg. PAM:s utbildningar är för många ett steg mot livslångt lärande. Studiepoängen som man får för PAM:s utbildningar kan utnyttjas i studier och för att påvisa kompetens i arbetslivet.

Den avgiftsfria utbildningen som riktar sig till PAM-medlemmarna är lättillgänglig och samarbetsinriktad utbildning med låg tröskel, som präglas av kamratskap, tillit och respekt. Det pedagogiska målet är att ge medlemmen kraft och styrka så att hen litar på sin egen kompetens och förmåga att agera.

Medlemmar som kontaktat PAM i anställningsfrågor



Källa: Enkät till PAM-medlemmar. Taloustutkimus

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM:s tjänster är tillgängliga för medlemmarna då de behöver dem.
- PAM ger stöd och vägledning för sina medlemmar i användningen av de digitala tjänsterna.
- Serviceupplevelsen är mätbart utmärkt.
- PAM:s service upplevs bland medlemmarna som mätbart betydelsefull.
- PAM:s tjänster beaktar mångfalden bland medlemmarna.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM:s servicehelhet är tillgänglig även helt och hållet digitalt.
- PAM:s tjänster ökar medlemmarnas aktivitet och kännedom om möjligheterna att påverka inom PAM med beaktande av medlemmens individuella behov.

UTGÅNGSLÄGET

Det finländska avtalsamhället har grundat sig på ömsesidigt samarbete och förtroende mellan de olika parterna. Arbetstagar- och arbetsgivarsidan har sinsemellan försökt hitta lösningar där bådas intressen har samordnats. Statsmakten har samarbetat med arbetsmarknadsparterna. Detta tillvägagångssätt har utvecklats under loppet av decennier. Det har varit en betydande faktor för Finlands framgång och stabilitet.

I Finland bestäms minimivillkoren för anställningsförhållanden i arbetslagstiftningen och det system med kollektivavtal som kompletterar den. På så sätt tryggas arbetstagarnas rättigheter.

” Fördelarna med kollektivt avtalande är allmänt kända och erkända på EU-nivå.

Tryggheten av avtalssystemet

ARBETSTAGARNAS RÄTT till facklig organisation garanteras i Finland av grundlagen och internationella avtal som är bindande för Finland. Finland har ratificerat alla ILO:s konventioner om föreningsfrihet och i tolkningspraxis har rätten att vidta konfliktåtgärder ansetts vara en absolut del av föreningsfriheten. Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna garanterar mötes- och föreningsfriheten, inklusive rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att bevaka sina intressen.

EN STOR DEL av Finlands lagstiftning kommer från Europeiska unionen. Fördelarna med kollektivt avtalande är allmänt kända och erkända på EU-nivå: Enligt minimilönedirektivet, som antogs av Europeiska rådet och Europaparlamentet år 2002, ska medlemsstaterna främja kollektivavtalsförhandlingar och sträva efter att öka kollektivavtalens omfattning.

I Finland bestäms minimivillkoren för anställningsförhållanden i arbetslagstiftningen och det system med kollektivavtal som kompletterar den. Kollektivavtalen utgör en central del av arbetsmarknaden. I dem fastställs minimilönenivån, arbetstiden och övriga anställningsvillkor för respektive bransch.

Kollektivavtalens allmänt bindande karaktär är en central del av Finlands avtalssystem. Med allmänt bindande kollektivavtal avses ett kollektivavtal som varje arbetsgivare i branschen är skyldig att följa som en minimistandard. Till dess fördelar hör att det harmoniserar anställningsvillkoren, säkerställer likabehandling av arbetstagarna och förebygger osund konkurrens. Den allmänt bindande karaktären främjar jämlika löner enligt bransch och kön, särskilt i de mest lågavlönade arbetsuppgifterna.

FÖRETAG som verkar i Finland styrs av omfattande reglering oberoende av var deras huvudkontor ligger. Arbetstagarnas goda ställning är dock inte självklar: ju mindre reglering det finns, desto mer grundar sig arbetstagarnas rättigheter på företagets ekonomiska nytta eller goda

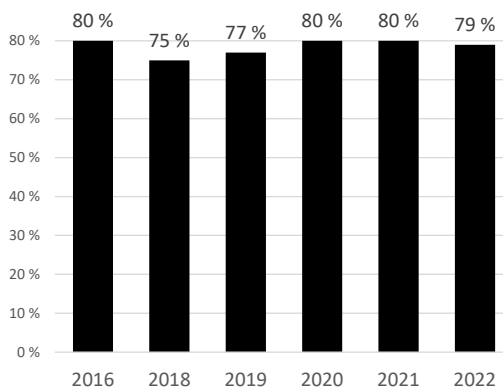
vilja. Därmed finns det många företag, som respekterar arbetstagarnas rättigheter i Finland, men som ignorerar rättigheterna eller till och med undergräver dem på annat håll. För att garantera en hållbar företagsverksamhet måste vi hålla fast vid regleringen av arbetslivet och de branschspecifika kollektivavtalen.

SAMTIDIGT som fackförbundens ställning och deras rätt att ingå kollektivavtal skyddas i grunden, finns det ökat politiskt tryck för att urholka avtalssamhället. En försämring av arbetstagarnas rättigheter står på den politiska högerns agenda. I regeringsprogrammet för den nya regeringen Orpo-Purra finns det flera mål, med vilka man försöker försäkra fackföreningsrörelsens möjligheter att förhandla fram kollektivavtal.

Målet för arbetsgivarsidan har varit en modell där exportförbunden fastställer maximinivån för löneförhöjningarna. I praktiken har en sådan modell i stort sett redan genomförts, även om man inte har kommit överens om den och inga strukturer har inrättats för att stöda den. Däremot kan man genom samarbete på arbetstagsidan och genom att bättre beakta behoven hos servicesektorn förbättra lösningarnas proaktiva verkan samt förbättra köpkraften och jämlikheten i lönerna.

Den politiska högern utmanar fackföreningsrörelsens avtalsrätt, men dessutom har kollektivavtalsverksamheten också en intern utmaning: utan tillräcklig organisering är det svårare att förhandla fram kollektivavtal och utveckla dem. Endast kollektivavtal som står på stadig grund säkerställer PAM:s roll i avtalssamhället.

” Olika regelverk, så som kollektivavtal, tryggar min ställning på arbetsplatsen.



Källa: PAMin vetovoimabarometri. Suomalaiset työikäiset. TNS Kantar 2022.

” Ju mindre reglering det finns, desto mer grundar sig arbetstagarnas rättigheter på företagens ekonomiska nytta eller goda vilja.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM:s mål är att utgångspunkten för regleringssystemet för arbetslivet fortfarande ska vara bevakning av arbetstagarnas intresse i alla former av arbete.
- PAM ser till att en hållbar utveckling av arbetslivets regleringssystem sker genom kontinuerligt samarbete mellan arbetstagare, arbetsgivare och statsmakten, så att hållbara förändringar för samhället som helhet är möjliga.
- PAM är med och fastställer formerna för nya avtal, som också beaktar de nya formerna för arbete och arbete i företagarförhållande.
- PAM avvisar försöken att försäkra den kollektiva avtalsrätten.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM:s kollektivavtal fastställer fortsättningsvis en miniminivå för anställningsvillkor som tryggar arbetstagarnas försörjning och ordentliga arbetsförhållanden.
- PAM:s genomslagskraft som en del av avtalssystemet växer.
- Omfattande allmänt bindande kollektivavtal utgör avtalssystemets grundpelare inom PAM:s avtalsbranscher.
- PAM:s avtalsbranscher får en bättre ställning och större prestige i samhället.

UTGÅNGSLÄGET

Lösningarna och strukturen i kollektivavtal samt hela avtalssystemet spelar en central roll i tryggheten av medlemmarnas utkomst, anställningsskydd, kompetens och livskvalitet. Starka kollektivavtal tryggar att hela avtalssystemet fungerar.

Stärkande av kollektivavtalen

DET FINLÄNDSKA AVTALSSYSTEMET har kritiserats av arbetsgivar sidan. Även på arbetstagar sidan ser man att det finns ett behov av att förnya avtalssystemet. Arbetets former har blivit mångsidigare: anställningsförhållandena är olika och har ersatts med nya strukturer medan arbetsbeskrivningarna inom yrkena har blivit suddigare. Vid arbetspraktik bör omfattningen och arbetstiden granskas kritiskt och utnyttjande förebyggas.

INVANDRARNAS ANDEL har ökat och kommer att öka på arbetsplatserna. Avtalssystemet måste också säkerställa att deras rättigheter förverkligas; det får inte uppstå en s.k. arbetsmarknad med två skikt i Finland. För att förhindra arbetskraftsexploatering är fackförbundens rätt att väcka grupptalan och kriminaliseringen av underbetalning viktiga mål som PAM länge har förespråkade.

MÅNGFALDEN av affärsmodeller ökar och skillnaderna i storleken på företagen inom servicesektorn ökar. Genom att utnyttja digitala plattformar har man flyttat arbetet bortom anställningsförhållandena och kollektivavtalen. Å ena sidan finns det enorma globala företag som till och med kan påverka anställningsvillkoren och lagstiftningen i flera stater om de så önskar, och å andra sidan finns det enskilda personer som arbetar ensamma som till exempel kurirer och matbud, och som plattformarna har försökt definiera som företag. Detta är utmanande för ett kollektivavtalssystem med en enda modell.

DET BEHÖVS NYTÄNKANDE för att bevaka intressena för de medlemmar som inte har ett anställningsförhållande. I Finland är den som

utför arbetet antingen i ett anställningsförhållande eller en företagare. Det finns inga mellanring och det finns inte heller något behov av det.

I september 2022 införde EU-kommissionen riktlinjer som ger personer som sysselsätter sig själva rätt att förhandla kollektivt om villkor och arvoden, utan att det påverkar konkurrenslagstiftningen. En person som sysselsätter sig själv kan omfattas av denna kollektiva förhandlingsrätt om hen arbetar på samma sätt som i ett anställningsförhållande. Sådana är bl.a. personer som erbjuder tjänster endast eller i huvudsak till ett företag, arbetar tillsammans med företagets anställda eller erbjuder tjänster på eller via en digital plattform som förmedlar arbete. Det är dock viktigt att förhindra att anställningsförhållanden maskeras till företagande.

FÖRÄNDRINGARNA i arbetslivet för med sig avtal som grundar sig på olika behov, vilket också inverkar på de förväntningar som riktas till kollektivavtalen och som man måste hitta svar på. Majoriteten av dem som arbetar inom servicesektorn nu och i den nära framtiden arbetar dock i traditionella anställningsförhållanden och i uppgifter där man behöver kollektivavtal för att trygga de grundläggande frågorna. Fastställande och utveckling av de traditionella anställningsförhållandena och de grundläggande rättigheterna skapar en grund för villkoren i fråga om nya arbetsformer och branscher.

DEN TEKNOLOGISKA OMVANDLINGEN inom branscherna återspeglas inte bara i nya sätt att utföra och låta utföra arbete, utan också i arbetets innehåll. I egenskap av experter på sitt eget arbete måste arbetstagarerna och deras representanter tas med i utvecklingen av teknologiska lösningar på arbetsplatserna redan före de införs.

Nya hjälpmedel som ska användas i servicearbete påverkar arbetets krav, välbefinnandet i arbetet och balansen mellan arbete och fritid. Detta bör synas i lönen. Den teknologiska omställningen förbättrar också arbetsproduktiviteten, så i löneförhandlingarna måste man också säkerställa att de ekonomiska fördelarna av den ökade arbetsproduktiviteten fördelas rättvist mellan arbetstagarerna och ägare.

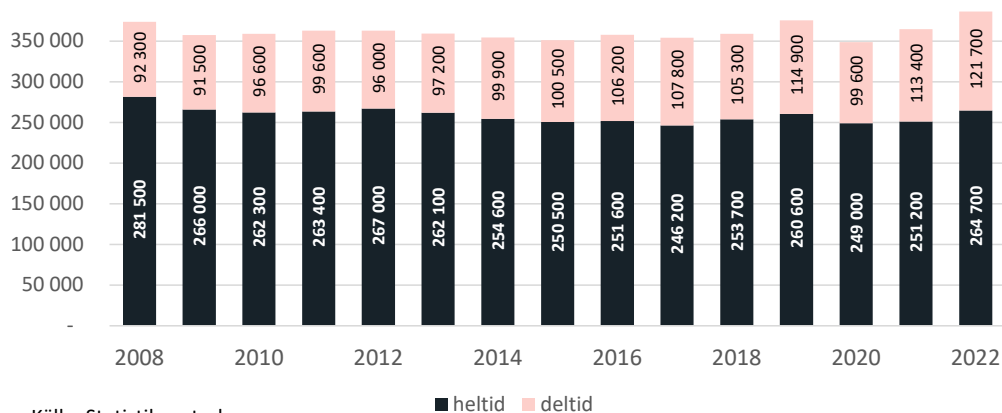
I FORTSÄTTNINGEN sker en allt större del av arbetsledningen med hjälp av algoritmer. I bästa fall öppnar det till exempel upp för möjligheten att man med teknologistödd arbetsskiftsplanering kan säkerställa att kollektivavtalen verkställs och öka heltidsanställningarna.

NÄR ARBETSPLATSER FÖRSVINNAR i och med teknologiska förändringar, ska såväl arbetsgivarna, den offentliga sektorn som fackförbunden satsa på att utveckla arbetstagarnas kompetens, så att de kan övergå till nya, mer produktiva uppgifter. Företagen bör därför ges tillräckliga incitament för att behålla sina anställda och investera i deras kompetens, så att nya arbetsuppgifter kan hittas hos samma arbetsgivare.

Det finländska arbetslivets styrka är den kontinuerliga dialogen mellan arbetsmarknadsparterna.

På arbetsplatsnivå representeras detta av det lokala samarbetet, förhandlingar och avtal. Lokala avtal är en del ett fungerande avtalssystem som i bästa fall genomför arbetsplatsbaserad intressebevakning som utgår från arbetstagaren. En viktig aktör i detta sammanhang är förtroendemannen, som representerar den ena sidan av dialogen. För att trygga balanserade lokala avtal måste förtroendemannens ställning tryggas ytterligare genom lagstiftning samt genom kollektivavtal, där tillräcklig och omfattande rätt till utbildning definieras.

Heltids- och deltidsarbete i PAM:s branscher 2002 - 2022



Källa: Statistikcentralen

■ heltid ■ deltid

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM:s kollektivavtal ger större trygghet för arbetstagarnas försörjning och anställningsvillkor och stärker arbetstagarnas kompetens och anställningstrygghet.
- PAM har som mål att det inom servicebranscherna inte görs ofrivilligt deltidsarbete.
- Bestämmelserna i PAM:s kollektivavtal tryggar särskilt anställnings- och lönevillkoren för dem som är mest utsatta (deltidsanställda, hyrd arbetskraft, invandrare).
- PAM:s kollektiva avtal beaktar också olika sätt att låta utföra arbete.
- Kollektiva lokala avtal som utgår från arbetstagaren stärks som en form av intressebevakning inom PAM:s avtalsbranscher.
- PAM har som mål att förtroendemannens ställning ska tryggas ytterligare i lagstiftningen.
- PAM har som mål att förkorta arbetstiden för serviceanställda utan försämring av inkomstnivån.

- Förtroendevaldas kompetens tryggas med tillräcklig rätt till utbildning gällande kollektivavtal, arbetslagstiftning, lokala avtal samt förhandlingsfärdigheter. Ersättarnas rätt till utbildning bör stärkas.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM:s kollektivavtal förbättrar försörjningen, möjligheterna till kompetensutveckling samt anställningsskyddet och livskvaliteten för de anställda inom servicesektorn.
- Med hjälp av PAM:s kollektivavtal får man ny teknologi för att stödja arbetstagarnas produktivitet, löneutveckling, välbefinnande på arbetsplatsen och gott ledarskap.
- PAM:s kollektivavtal höjer prestige och attraktionskraften hos servicesektorns yrken.
- Den kontinuerliga dialogen och samarbetet på arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher ökar, liksom de genuina och jämlika lokala avtalen.

UTGÅNGSLÄGET

Välmående arbetstagare är en nödvändig resurs för att företagen inom servicesektorn ska vara framgångsrika. Arbets- och funktionsförmågan ska räcka till för hela arbetskarriären och för pensionstiden därefter.

Grundläggande förutsättningar för människans välbefinnande är också en tillräcklig inkomstnivå, jämlikhet och likabehandling, delaktighet på arbetsplatsen och i samhället.

Hela befolkningens hälsa är en framgångsfaktor för samhället. De ökande hälsoskillnaderna försvagar detta. Arbetet, dess förändringar, den teknologiska utvecklingen och klimatförändringen påverkar kraftigt välbefinnandet i arbetet.

”

Arbetstagarna måste erbjudas stöd för användningen av de nya redskapen. Samtidigt måste man se till att skillnaden mellan arbete och fritid bevaras.

Jämlikhet i hälsa

ARBETE STÖDER människans psykiska hälsa så länge det ger en tillräcklig utkomst, arbetets krav är på en lämplig nivå, arbetet leds väl och det råder en god atmosfär i arbetsgemenskapen.

Den ökande brådskan samt den fysiska och psykiska belastningen sätter nu många psykiska hälsa på prov. Inom servicesektorn beror belastningen på rekryteringssvårigheter, ökade kompetenskrav, svårigheten att få tillgång till fortbildning, begränsat inflytande på regleringen av det egna arbetet och dålig introduktion av personal som ofta byts ut. Bakom dessa orsaker ligger de förändringar som påverkar hela samhället, såsom befolkningens åldrande, den teknologiska omvälvningen och den gröna omställningen.

Också natt- och skiftesarbete, som är mer belastande än regelbundet dagsarbete, är vanligt förekommande inom servicebranscherna. Arbetstagarna belastas i vardagen även av kunders osakliga beteende, hot om våld och ökande krav i arbetet.

Med ny teknologi kommer det nya arbetsredskap och kommunikationskanaler, vars ibruktage kan orsaka belastning. Den ökade användningen av smarttelefoner kan innebära att arbetstagaren hela tiden borde vara tillgänglig också utanför arbetstid. Arbetstagarna måste erbjudas stöd för användningen av de nya redskapen. Samtidigt måste man se till att skillnaden mellan arbete och fritid bevaras.

DET ÄR VIKTIGT att både inom företagshälsovården och på arbetsplatserna ha förståelse för att oron för vår planet är en betydande ångestskapande faktor för många. I Finland har man kommit fram till att mörkret ökar depressionsperioderna. Då klimatet förändras kan depressionsperioderna öka i och med att de mörka perioderna på vintern blir längre då temperaturen stiger. Den vanligaste orsaken till sjukpension för personer under 35 år är psykisk ohälsa (81 procent).

LYCKLIGTVIS finns det ett bra sätt att stävja belastningen: arbetstagarens möjligheter att reglera sitt eget arbete och påverka placeringen av sina arbetsskift minskar enligt forskningen belastningen och ökar välbefinnandet.

SKILLNADERNA I HÄLSA mellan de socioekonomiska grupperna är större i Finland än i många andra västländer. Trots att målet med den nationella hälsopolitiken i 40 års tid har varit att främja jämlikheten i fråga om hälsa, har skillnaderna i hälsa förblivit stora. En försämrad kompetens och ett försämrat hälsotillstånd samt ojämlikhet påverkar inte bara människans arbetsförmåga utan också förmågan att delta i samhället.

INOM PAM:S BRANSCHER finns flera yrken med hög dödlighet och tidig sjukpensionsålder. I de yrkena gör man ofta skift- och nattarbete. Arbetet är fysiskt krävande och innebär till exempel exponering för olika kemiska och biologiska riskfaktorer.

I kundbetjäningssuppgifter sprids smittsamma sjukdomar lätt. Som coronapandemin visade är de beslut som myndigheterna fattar för att förhindra spridning av smittsamma sjukdomar också uttryckligen inriktade på yrken med hög grad av mänsklig kontakt.

Skiftarbete som inkluderar nattarbete medför en ökad risk att insjukna i de finländska folksjukdomarna hjärt- och kärlsjukdomar samt diabetes. De alltmer oregelbundna arbetstiderna och deras placering under dygnet och arbetsveckan gör det också svårt att motionera regelbundet och upprätthålla sociala relationer, vilket minskar välbefinnandet.

I FLERA YRKEN med hög dödlighet visar dödsorsakerna också på faktorer som har att göra med levnadsvanor. Bakom levnadsvanorna ligger de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena, svårigheter att söka och få vård, skillnader i utbildning och inkomst.

För att minska hälsoskillnaderna och förlänga arbetskarriärerna behövs flera olika tillvägagångssätt och åtgärder. Orsakerna till den höga dödligheten i vissa yrken är strukturella, så lösningarna måste också vara strukturella och inte inriktade på individen.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- Arbetstagarnas möjligheter att påverka beslut som gäller deras arbete och arbetsskiftplaneringen ökar inom PAM:s avtalsbranscher. Till exempel är det möjligt för arbetstagaren att påverka antalet nattskift.
- PAM stärker personalrepresentanternas förmåga att ombesörja att effekterna av den teknologiska utvecklingen fördelas jämnt.
- PAM försvarar arbetstagarnas rätt att lösgöra sig från arbetet på fritiden.
- Förmågan hos aktörer på arbetsplatsnivå att identifiera psykosociala belastningsfaktorer och att samarbeta med arbetsgivaren och företagshälsovården blir bättre inom PAM:s avtalsområden.
- PAM-medlemmarnas möjligheter till hälsofrämjande verksamhet, så som måltider och motion, ökar.
- PAM arbetar för att det på allt fler arbetsplatser ska finnas jämlik tillgång till företagshälsovård för alla anställda, inklusive allmänläkar- och arbetspsykologtjänster.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM ser till att ojämlikheten gällande välbefinnandet i arbetet inte ökar i takt med de strukturella förändringarna i arbetslivet.
- Genom intressebevakningsarbete ser PAM till att hälsoskillnaderna mellan olika yrkesgrupper minskar.
- PAM verkar för att det med tanke på kommande pandemier ska finnas en mekanism för att fullständigt ersätta arbetstagarnas inkomstbortfall.

GENOM ATT FÖRBÄTTRA de fysiska och psykosociala arbetsförhållandena kan man påverka inte bara sjukpensioneringarna utan också levnadsvanorna och därmed flera dödsorsaker.

Matotrygghet är exceptionellt vanligt bland PAM-medlemmar. Det är fråga om matotrygghet när inkomsterna inte alltid räcker till tillräcklig och hälsosam näring. En ordnad möjlighet till en förmånlig arbetsplatsmåltid under arbetsdagen skulle förbättra situationen.

På samma sätt skulle arbetsgivarna kunna organisera möjligheter till motion, eftersom brist på fysisk aktivitet har förklarats vara en av de största folkhälsoriskerna.

ÅTGÄRDER för att jämna ut hälsoskillnader bör fokusera på att eliminera arbetsförhållanden som är skadliga för hälsan och på effektiv och jämlik användning av hälso- och sjukvårdstjänster. I det här arbetet har arbetsgivaren, företagshälsovården och samarbetet inom det lokala arbetarskyddet en viktig roll.

Tillgången till hälsovårdstjänster, arbetsgivarens investering och företagshälsovårdens satsning på främjandet av hälsan varierar mycket. På en del av arbetsplatserna bekostar arbetsgivaren förutom den lagstadgade företagshälsovården även omfattande sjukvårdstjänster åt sina anställda och arbetstagaren kan vända sig till en yrkesperson inom hälso- och sjukvården av många orsaker. Där ses företagshälsovården som

en viktig samarbetspartner till arbetsgivaren och arbetarskyddet.

På en del arbetsplatser finns endast de lagstadgade tjänsterna inom företagshälsovården, som även de kan vara mycket bristfälliga.

Den lagstadgade företagshälsovården omfattar endast förebyggande kartläggning av arbetsförhållandena och, vid arbete som innebär särskilda risker (t.ex. nattarbete), hälsokontroller av arbetstagarna och utredning av misstänkta yrkessjukdomar. Många sjukdomar kan förbli oupptäckta och symtomens eventuella koppling till arbetet oidentifierad, och dessutom kan vården i sjukdomens tidiga skede utebli. På en del av arbetsplatserna får hela personalen inte företagshälsovård i samma omfattning.

GENOM SITT EGET intressebevakningsarbete ser PAM till att hälsoskillnaderna mellan olika yrkesgrupper blir mindre. Det teknologiska språnget utnyttjas för att underlätta arbetet för alla PAM-medlemmar. Vi ser till att den förutspådda indelningen i kreativa, högkvalificerade arbeten och prestationsbaserade grundläggande arbeten inte leder till hejdlöst växande ojämlikhet när det gäller riskfaktorer i arbetslivet och inkomster. Arbetskraftens resurser och arbetstakten kan fås i balans med god gemensam planering och utnyttjande av automatiseringen.

”

Genom sitt eget intressebevakningsarbete ser PAM till att hälsoskillnaderna mellan olika yrkesgrupper blir mindre.



UTGÅNGSLÄGET

De olika sätten att låta utföra arbete har ökat inom service-sektorn. Förändringarna syns i människornas utkomst och i tjänsternas tillgänglighet. När arbetet inte garanterar utkomsten, måste samhället ombesörja utkomsten, boendet, kompetensutvecklingen och tjänsternas tillgänglighet också för dem som arbetar.

Ett mänskligt samhälle ökar välbefinnandet

INOM SERVICESEKTORN arbetar man under alla veckans dagar och dygnets timmar. Med hjälp av offentliga tjänster bör man stöda vardagen och deltagandet i arbetslivet för arbetstagarna inom servicesektorn. För närvarande tar småbarns pedagogiken, barnens morgon- och eftermiddagsverksamhet, social- och hälsovårdstjänsterna, kollektivtrafiken osv. inte tillräcklig hänsyn till behoven hos de anställda inom servicesektorn och deras arbetstid. Ett orosmoment som framkommer i PAM:s utredning är små skolbarn som blir utan vårdplats även om föräldrarna gör allt mer kvälls-, natt- och veckoslutarbete.

Då vardagen inte fungerar smidigt och utan besvär, påverkar det direkt både orken och välbefinnandet samt möjligheterna att arbeta.

OSÄKERHETEN i anslutning till anställningsförhållandena och å andra sidan behovet av ständig kompetensutveckling kommer att stärkas i framtiden. Även om den nuvarande arbetsplatsen är trevlig varar den inte nödvändigtvis för evigt. Arbetslöshet kan komma som en fullständig överraskning, varvid en tillräcklig nivå av inkomstrygghet förebygger fattigdom bland de anställda

inom servicesektorn. Deras sysselsättning stöds med fungerande sysselsättningstjänster som är av hög kvalitet och beaktar individen. Ett mänskligt och fungerande socialskydd främjar arbete och hälsa samt förebygger fattigdom och marginalisering. Den politiska högern hotar detta mål.

PÅ ARBETSMARKNADEN hoppas man att arbetstagarna inom servicesektorn ska flytta efter jobben. På grund av de höga boendekostnaderna tvingas arbetstagarna ofta förlita sig på bostadsbidrag. De anställda inom servicesektorn bör kunna bo nära sin arbetsplats, så att kostnaderna för arbetsresor inte blir orimliga och att det efter arbetet finns tid för det övriga livet, hobbyer och sociala relationer.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM påverkar utvecklingen av de offentliga tjänsterna så att behoven hos dem som har oregelbundna arbetstider kan beaktas bättre än i nuläget.
- PAM verkar för att familjerna ska ha tillgång till skiftesdagvård och skiftesvård för små skolbarn nära arbetsplatsen eller hemmet.
- PAM främjar en ökning av boende till rimligt pris.
- PAM verkar för att lagstiftningen ska innehålla ett krav på grunden för ett anställningsförhållande på deltid.
- PAM främjar en utveckling av socialskyddet så att det svarar mot behoven hos personer med atypiskt arbete. .

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- Arbetstagarna inom PAM:s branscher har rätt till tillräckligt socialskydd oberoende av sättet på vilket arbetet utförs.

UTGÅNGSLÄGET

En framgångsrik finländsk service-sektor grundar sig på hög kompetens. Arbetsmarknaden ställer allt högre krav på arbetstagarens kompetens och utbildning. Utbildning fungerar som individens skyddsnät i det oförutsägbara arbetslivet. En utbildad och kompetent människa kan anpassa sig till förändringar i omgivningen och själv utgöra en förändringskraft.

Stärkt kompetens

YRKESUTBILDNINGEN inom servicesektorn måste vara högklassig och grunda sig på arbetslivets behov. Förändringarna i arbetslivets behov bör smidigt överföras i examensgrundernas kompetenskrav, så att yrkesutbildningen erbjuder arbetstagare i servicebranscherna kompetenser som leder till sysselsättning och karriärutveckling. Detta förutsätter en utveckling av samarbetet mellan arbetslivet, utbildningsstyrelsen och utbildningsanordnarna.

KVALITETEN kommer från människorna – från motiverade studerande och kunniga lärare – men också från resurserna och verksamhetsramarna. Inom PAM:s branscher arbetar yrkeskunniga och engagerade arbetstagare, som förtjänar en möjlighet att utvecklas yrkesmässigt i sin karriär, om de så önskar.

Finansieringen av yrkesutbildningen bör bevaras sådan att den möjliggör hög kvalitet och ett tillräckligt antal närstudiedagar. Även arbetsgivarna spelar en viktig roll, då de måste utveckla arbetsplatserna till allt bättre inlärningsmiljöer. På varje arbetsplats där det finns praktikanter måste det också finnas en eller flera utbildade arbetsplatshandledare.

BRANSCHERNA FÖRÄNDRAS och utvecklas genom innovationer. Produktiviteten ökar och samtidigt stiger kompetens- och utbildningskraven. Framtidens arbetsplatser kräver högre

utbildning. Enligt prognoserna kommer arbetsuppgifterna för hundratusentals finländska arbetstagare att förändras permanent under de kommande 10–20 åren. Den största förändringen sker i lågavlönade arbetsuppgifter som kräver kortare utbildning.

Varje serviceanställd borde få möjlighet till utbildning som ger möjlighet till sysselsättning och karriärutveckling, vilket vanligtvis innebär minst en yrkesutbildning på andra stadiet. Samtidigt måste också vägen till högskolestudier vara öppen för alla. För att uppnå dessa mål måste man ombesörja tillräcklig utkomst under studietiden under arbetskarriären. Arbetstagare bör ha möjlighet till studieledighet och studieförmåner som möjliggör studier.

DE GEMENSAMMA allmänbildande studierna inom yrkesutbildningen måste stärkas så att övergången till mer krävande studier går smidigt för den studerande. Som en fortsättning på den nuvarande yrkesutbildningen måste tydligare vägar till högskoleutbildning inom servicesektorn utvecklas. PAM utvecklar sin egen utbildning så att den bättre motsvarar de framtida behoven i arbetslivet och samhället och så att den underlättar de första stegen mot yrkes- eller högskolestudier.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- I utvecklingen av yrkesexamina inom PAM:s avtalsbranscher använder man sig mer aktivt den sakkunskap serviceanställda och PAM har.
- PAM påverkar att resurserna för yrkesutbildning är tillräckliga för att garantera en högklassig utbildning.
- Inom PAM:s avtalsbranscher finns det en utbildad arbetsplatshandledare på varje arbetsplats som fungerar som en inlärningsmiljö, och tillräckliga resurser avsätts för handledningsarbetet.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- Medlemmarna i PAM har minst en yrkesutbildning på andra stadiet.
- Medlemmarna i PAM har en smidig och ekonomiskt möjlig väg till högskolestudier.

UTGÅNGSLÄGET

Innehållet i arbetet inom service-sektorn förändras så att det blir allt viktigare för arbetstagaren att förutom sina yrkeskunskaper också ha så kallade generiska färdigheter, såsom språkkunskaper, förmåga att leda sig själv, lösa problem och lära sig nytt.

Den samhälleliga aktiviteten präglas av polarisering. För närvarande är det människor med högre utbildning och bättre inkomster som fastställer inriktningen för samhällsutvecklingen, trots att alla i en demokrati bör ha möjlighet att påverka på ett jämlikt sätt utifrån en gemensam kunskapsbas.

Baskunskaper till heders

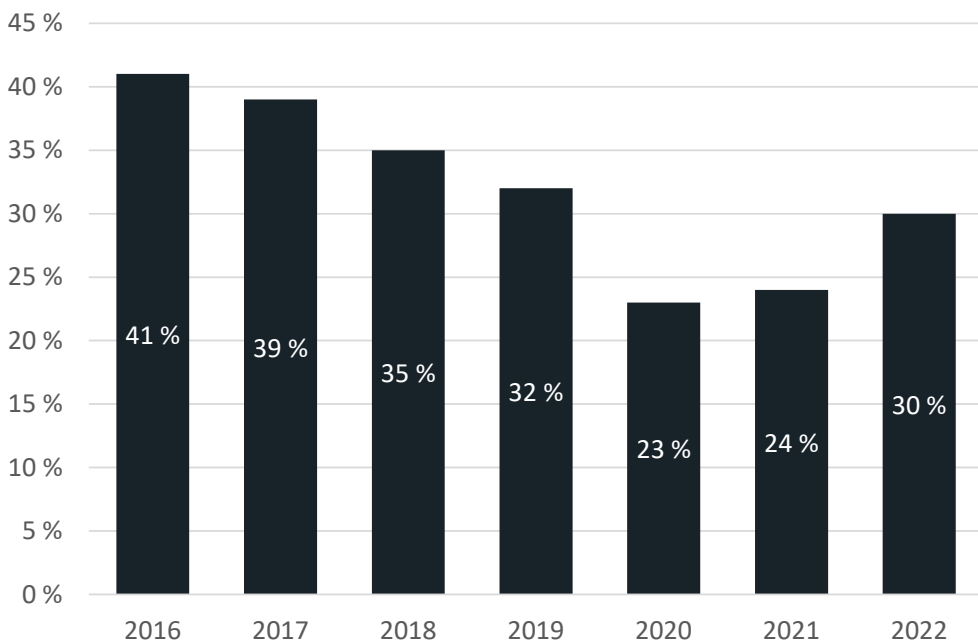
FÖRÄNDRINGEN I ARBETSLIVET är en kontinuerlig och oförutsägbar process, där individen skyddas bäst av utbildning och kompetens. Utbildning är en försäkring i händelse av förändringar för den anställda inom servicesektorn. Den är en del av en rättvis omställning.

Förutom behovet av språkkunskaper, förmågan att leda sig själv, problemlösningsförmågan och förmågan att lära sig nytt, ökar också behovet av mångsidiga digitala färdigheter bland arbetstagare i serviceyrken. Grunderna för yrkesexamina måste återspegla dessa krav i dagens arbetsliv.

VARJE SERVICEANSTÄLLD ska ha starka baskunskaper, för dessa utgör grunden för yrkeskompetens och övrig, mer förädlad kompetens. I detta syfte måste en baskunskapsgaranti skapas för att åtgärda bristerna i läs- och skrivkunnighet, matematik och IT-kunskaper bland människor i arbetsför ålder.

Med tanke på baskunskapsgarantin behövs kompetenskartläggningar på arbetsplatserna inom servicesektorn. När brister upptäcks ska arbetstagaren erbjudas möjlighet att

Deltagit under det senaste året (12 mån.) i utbildning så att fått lön för utbildningstiden



Källa: PAM:s medlemsenkäter 2016-2022

förbättra sina baskunskaper inom ramen för baskunskapsgarantin, till exempel vid en läroinrättning för fritt bildningsarbete.

ARBETSTAGARNA inom servicesektorn får fortfarande mindre personalutbildning som erbjuds av arbetsgivaren än tjänstemännen. Undersökningar visar att det lönar sig att rikta kompetensutvecklingen under arbetskarriären till dem, som har störst nytta av utbildningen. Mer utbildning som tillhandahålls av arbetsgivare och möjligheter till självständig utbildning bör riktas till serviceanställda, eftersom det är där fördelarna med kompetensutvecklingen är störst. Arbetsgivarna måste våga investera i kompetens.

Ofta kräver kompetensutvecklingen hos en anställd inom servicesektorn inte en helt ny examen, utan det räcker med att avlägga kortare kompetenshelheter. Av den anledningen behövs det till exempel delar av en examen eller mindre helheter, beroende på arbetslivets behov. Finansieringen av yrkesutbildningen bör justeras så att det blir ekonomiskt gynnsamt för utbildningsanordnarna att erbjuda mindre studiehelheter.

LAGEN OM STUDIELEDIGHET stöder arbetstagarernas självständiga studier genom att göra det möjligt att fokusera helt och hållet på studierna utan oro för anställningsförhållandets varaktighet. Lagen om studieledighet bör inte försämraras. Samtidigt måste man utveckla stödformer som uppmuntrar arbetstagare till att utveckla sin kompetens på egen hand.

STUDIER är inte enbart till för arbetslivet. Fackföreningsrörelsen har alltid ansett att alla har rätt att få tillgång till de kunskaper och färdigheter som gör att de kan hantera de frågor som berör dem och delta som jämlika aktörer i det samhälleliga beslutsfattandet. I ett demokratiskt samhälle ska alla också ha möjlighet att påverka och föra fram sina egna åsikter. Om det inte finns någon gemensam kunskapsbas har de som har det en fördel gentemot de andra.

Detta mål har inte förändrats. Arbetstagare i servicebranscherna har möjlighet att bli en samhällelig förändringskraft, men detta kräver att aktivering.

”

Mer utbildning som tillhandahålls av arbetsgivare och möjligheter till självständig utbildning bör riktas till serviceanställda, eftersom det är där fördelarna med kompetensutvecklingen är störst.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- Inom PAM:s avtalsbranscher beaktar man tillräckligt de generiska färdigheterna och arbetslivsfärdigheterna i innehållet i yrkesexamina.
- På arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher görs regelbundna kompetenskartläggningar av personalen.
- PAM verkar för en baskunskapsgaranti.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM är med och verkar för att polariseringsutvecklingen inom utbildningen stoppas.
- De yrkespersoner inom PAM:s avtalsbranscher som utvecklar sig själva utgör en stark samhällelig kraft.

PÅ ARBETSPLATSEN

UTGÅNGSLÄGET

Arbetsplatserna står i fokus i PAM:s verksamhet. De är A och O i allt. Kollektivavtalen och arbetslagstiftningen tillämpas och deras genomförande övervakas på arbetsplatserna. Arbetstagarna utför sitt arbete på arbetsplatserna och där uppstår företagets resultat som lönerna betalas ut för. Förändringarna i arbetet, arbetsredskapen och arbetsmiljön realiserar på arbetsplatserna.

EN STOR DEL av praxisen på arbetsplatserna uppstår i interaktionen mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Den kan inte fastställas med kollektivavtal eller lagar. På bra arbetsplatser förstår arbetsgivaren att samarbete och en välmående och kunnig personal ligger i hela företagets intresse, medan arbetsgivaren dikterar på de sämsta arbetsplatserna.

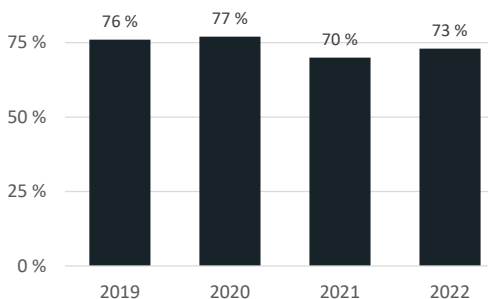
FFC:S BAROMETER för gott arbete visar att 33 procent av de anställda inom PAM:s branscher har goda eller ganska goda arbetsförhållanden. Då är arbetet tryggt, arbetstagarna behandlas likvärdigt och rättvist, de har möjlighet att påverka och arbetet är inte skadligt för hälsan. Hos 25 procent är arbetsförhållandena däremot dåliga eller ganska dåliga. Andelen är större än genomsnittet för FFC:s branscher. På dessa arbetsplatser har man ständigt bråttom, informationsgången fungerar inte och möjligheterna att påverka är dåliga. Den återstående 43 procenten arbetar på en arbetsplats där förhållandena kan beskrivas som genomsnittliga.

DET GENOMDRIVANDE av lokala avtal som arbetsgivarna gjort har förstört ryktet för lokala avtal och samarbete i företagen. Genom lokala avtal kan man hitta lösningar som passar just arbetsplatsen i fråga. Avtal kräver gott samarbete, en vilja från bägge parter att respektera varandra och regler som garanterar att arbetstagarnas underordnade ställning inte utnyttjas. Det är speciellt viktigt för unga, invandrare och anställda som börjar på en ny arbetsplats som av en eller annan orsak inte känner till sina rättigheter. Med kollektiva avtal skapar man ramarna utifrån vilka man kan fatta även individuella beslut.

FÖR ATT FÅ till stånd utveckling och förändring som är nödvändig för arbetstagarna behövs initiativförmåga hos arbetstagarna. Samarbetslagen ställer upp ramarna för detta och fastställer miniminivån. Förtroendevalda, arbetarskyddsfullmäktige, medlemsteamet och fackavdelningen spelar här en nyckelroll. Med en fungerande dialog enligt lagens anda är det möjligt att få mycket till stånd och därför ska man hålla fast vid att den förverkligas på arbetsplatserna.

ARBETSTAGARNA är också en trygghet för varandra. PAM-medlemmarna bildar fackavdelningar. Deras koppling till arbetsplatsen och utvecklingen av anställningsvillkoren är inte alltid tillräckligt tät eller effektiv. Detta måste vi målmedvetet fortsätta utveckla.

Finländska företag borde vara mer ansvarsfulla i sin verksamhet



Källa: PAMin vetovoimabarometri. Suomalaiset työikäiset. TNS Kantar 2022

UTGÅNGSLÄGET

Verksamheten inom företagen inom servicesektorn påverkar hundratusentals yrkespersoner inom servicesektorn i Finland och miljontals runt om i världen. Därför måste affärsverksamheten vara hållbar både nu och med tanke på framtiden. Detta innebär framför allt att arbetstagarnas rättigheter tillgodoses i företagets egen verksamhet och i deras leveranskedjor. Regleringen och utnyttjandet av fackföreningsrörelsens kompetens skapar grunden för en hållbar affärsverksamhet.

Hållbar affärsverksamhet

DEN EKONOMISKA EFFEKTEN hos företagen inom servicesektorn är omfattande. Det mer värde som de producerar i Finland motsvarar över 50 procent av bruttonationalprodukten. Varje år genererar de en total omsättning på 200 miljarder euro, bidrar med en miljard euro i företagsskatter och redovisar 10 miljarder euro i moms. De sysselsätter cirka 630 000 löntagare, vars totala lönesumma uppgår till över 12 miljarder euro i året.

Företagen inom servicesektorn är en brogig skara. Många av företagen är grundade och verkar i Finland, men allt fler har sitt huvudkontor utanför Finland och hela världen som verksamhetsfält. Till exempel har utländska hotelloperatörer, personalrestauranger, samt snabbmats- och kafékedjor expanderat snabbt i Finland. En stor del av marknaden för specialiserad detaljhandel domineras redan av internationellt ägda kedjor. Betydelsen av värdekedjorna – planering av varor och tjänster, produktion, distribution och kassering eller återanvändningens komplicerade nätverk – inom branschen växer kontinuerligt. I dessa värdekedjor uppstår upp till 60 procent av produktionen och 80 procent av världshandelns värde.

Ställningen för de anställda inom servicesektorn påverkas således samtidigt av både lokala och mer globala faktorer.

REGLERING garanterar arbetstagarnas rättigheter. Alla företag som verkar i Finland styrs av samma omfattande reglering oberoende av var deras huvudkontor ligger. Regleringen har garanterat arbetstagare anställningsskydd, ordentliga anställningsvillkor och arbetsförhållanden samt rätten att organisera sig och påverka. För företagen har detta inneburit en positiv spiral: stabilitet, rättvis konkurrens, hög kvalitet på arbetet och möjligheter att förbättra produktiviteten.

Arbetstagarnas goda ställning är dock inte självklar: ju mindre reglering det finns, desto mer grundar sig arbetstagarnas rättigheter på företagets ekonomiska nytta eller goda vilja. Därmed finns det många företag, där rättigheterna för arbetstagarna är i skick i Finland, som ignorerar rättigheterna eller till och med trampar på dem på annat håll. Företagen gör så, eftersom det är möjligt i länder med slappare reglering. Därför kränker man i nästan 80 procent av världens länder fortfarande den kollektiva förhandlingsrätten eller gör det svårt eller omöjligt att gå med i ett förbund.

I en allt mer internationell affärsverksamhet kan detta också vara Finlands riktning om de strukturer som inrättats för att skydda arbetstagare urholkas. För att garantera en hållbar företagsverksamhet måste vi hålla fast vid regleringen av arbetslivet och de branschspecifika kollektivavtalen.

KUNSKAP om arbetstagarnas rättigheter styr i rätt riktning. I allt högre grad fäster man uppmärksamhet vid hur företagets verksamhet påverkar miljön, samhället och människorna. I synnerhet reagerar man mer känsligt än tidigare på negativa konsekvenser: arbetstagarna och konsumenterna röstar med fötterna, investerarna flyttar över sina tillgångar eller lagstiftaren vidtar åtgärder för att förhindra den skadliga verksamheten. En hållbar affärsverksamhet håller på att bli en förutsättning för verksamhetens kontinuitet.

Att göra gott håller samtidigt på att bli en möjlighet till ekonomisk framgång för företagen. I synnerhet företag inom servicesektorn kan utforma sin verksamhet utifrån positiva effekter, eftersom de har möjlighet att vägleda sina kunder att göra hållbara val för människor och miljö, och profilera sig som bra arbetsgivare. De kan också bygga hela sin affärsidé kring främjandet

av hållbar utveckling. PAM främjar att företag agerar etiskt och hållbart ven då det inte är det ekonomiskt mest lönsamma alternativet.

UPPFATTNINGEN om affärsverksamhetens hållbarhet kräver kunskap om företagsverksamhetens konsekvenser för människorna och miljön. Här bör företagen utnyttja arbetstagarnas och deras representanters kompetens, eftersom arbetstagarna hela tiden får vardaglig information om konsumenternas val och möjligheterna att styra dessa. Personalens representanter har en omfattande uppfattning om faktorer som påverkar de egna anställdas välbefinnande.

PAM:s fackavdelningar och PAM som förbund har unik erfarenhetsbaserad kunskap om arbetstagarnas utkomst, anställningsskydd och likvärdiga behandling samt om säkerheten i arbetet, arbetarskyddets funktionalitet och den lokala dialogen. Som en del av den världsomfattande fackföreningsrörelsen får de information om hur de globala företagen och deras värdekedjor påverkar.

All information ovan ska synas tydligare än i nuläget både i företagets egna mål för hållbar utveckling och vid utarbetandet av certifikat och standarder som styr företagets verksamhet.

HÅLLBAR UTVECKLING kräver också handlingar. PAM som förbund och som företagets samarbetspartner samt PAM-medlemmarna som aktörer på arbetsplatsen kan direkt främja hållbarheten i affärsverksamheten i företagen inom dess avtalsbranscher. Ett centralt redskap för detta är kollektivavtalen, dialogen och avtalen på arbetsplatserna samt samarbetet med företagen i övervakningen av de globala upphandlingskedjorna.

På alla dessa sätt är det möjligt att förbättra arbetstagarnas anställningsvillkor och arbetsförhållanden och främja välbefinnande i arbetet, jämlikhet och likvärdighet samt mänskliga rättigheter. Dessa kan också utnyttjas mer i förebyggandet av skadliga konsekvenser för miljön eller i stödandet av hållbara val.

INOM EU har man berett ett företagsansvarsdirektiv. Dess verkställande ger möjligheter att utveckla företagsansvaret i servicesektorns företag.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- Den hållbara utvecklingen i företagen inom PAM:s avtalsbranscher främjas genom lokala avtal.
- I PAM:s kollektivavtal finns bestämmelser eller rekommendationer med vilka man förebygger val som är skadliga med tanke på miljön och stöder val som är hållbara med tanke på miljön.
- PAM är en aktiv partner i nätverken för hållbar utveckling och företagsansvar inom servicesektorn.
- PAM spelar en aktiv roll i skapandet och verkställandet av ny, mer ansvarsfull praxis.
- De finländska företag inom PAM:s avtalsbranscher som verkar internationellt har globala ramavtal.
- De finländska företagen inom PAM:s avtalsbranscher iakttar principen för mänskliga rättigheter i sina globala leveranskedjor.
- I företagen inom PAM:s avtalsbranscher som verkar i flera europeiska länder finns ett europeiskt företagsråd. .

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- PAM har definierat sina egna indikatorer för hållbar affärsverksamhet, med vilka man kan förmedla information om hur de företag inom servicesektorn som är verksamma i Finland påverkar sina anställdas ställning.
- PAM:s kollektivavtal och omfattande lagstiftning som reglerar arbetslivet utgör fortfarande grunden för hållbar affärsverksamhet inom servicesektorn i Finland.
- PAM verkar aktivt för att främja hållbar affärsverksamhet och företagets sociala ansvar.
- PAM arbetar för att säkerställa att anständigt arbete och en lön som det går att leva på implementeras både i företagets egen verksamhet och i deras leveranskedjor.

UTGÅNGSLÄGET

Kärnan i det organiseringsarbetet är att skapa starkare förbundsstrukturer på PAM:s arbetsplatser genom att öka medlemmarnas aktivitet, identifiera de ledande figurerna i arbetsgemenskapen och värva nya medlemmar.

Organisering

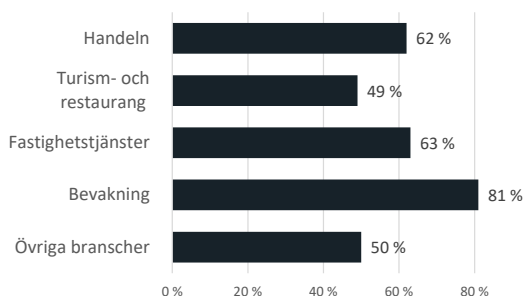
UTMANINGARNA med att utveckla anställningsvillkoren och vardagen i arbetet är i fortsättningen större än förut. Den starka benägenheten hos arbetsgivarna och den politiska högern att flytta avtalen allt mer till arbetsplats- eller företagsnivå, samtidigt som man kringgår förtroendemanssystemet och fackförbunden, utmanar kompetensen hos både förtroendepersoner, medlemmar och förbundets personal.

PAM HÅLLER fast vid att de riksomfattande kollektivavtalen även i fortsättningen ska fastställa minimivillkoren. Utvecklingstankar och -förslag som kommer från de anställda kan i bästa fall skapa en mer fungerande arbetsvardag och anställningsvillkor. Därför kommer aktiveringen av verksamheten på arbetsplatsnivå, omfattande organiseringsarbete, att vara en viktig åtgärd under den kommande perioden. Aktörer här är förutom förtroendepersonerna, medlemsteamet och förbundets personal även fackavdelningarna. Fackavdelningarnas roll och uppgift måste göras tydligare.

FÖRTROENDEPERSONERNAS roll i organisations- och intressebevakningsarbetet på arbetsplatserna är central och betydande. Förtroendepersonerna blir dock ofta alltför ensamma i sin egen arbetsgemenskap och saknar ett nödvändigt stödnätverk, dvs. medlemsteamet. För att kunna bilda medlemsteam behöver förtroendemännen aktiva ledare från arbetsplatsens olika strukturer som stöd för sitt arbete, så att aktiviteten, organisationen, förhandlingsstyrkan och informationsflödet förbättras på PAM:s arbetsplatser. Medlems- och aktivutbildning spelar en stor roll i det organisatoriska arbetet när det gäller att utvidga kompetensen till en allt större målgrupp.

UTNYTTJANDET AV DIGITALISERINGEN och sociala medier utgör en väsentlig del av utvecklingen av fackförbundets organisatoriska arbete. Med hjälp av Uniofy kan vi erbjuda förtroendemännen, medlemsteamet och fackavdelningarna moderna interaktionskanaler för att nå den egna målgruppen och medlemmarna. Förbundet utvecklar kontinuerligt digitala verktyg för att underlätta medlemsvärvningen och medlemmarnas deltagande i förbundets verksamhet.

Har det valts en förtroendeman för din arbetsplats ?



Källa: PAM:s medlemsenkät 2022

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- På arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher finns medlemsteam som består av arbetsplatsens ledande figurer och som har etablerat sig som en del av förbundets intressebevakningshelhet. Antalet organiserade arbetarskyddsfullmäktige ökar vilket därmed möjliggör att Uniofy används även som verktyg för arbetarskyddsfullmäktige.
- Antalet organiserade arbetsplatser inom PAM:s avtalsbranscher ökar betydligt.
- PAM:s fackavdelningar har en tydlig roll i verksamheten på arbetsplatserna och ett eget organisatoriskt koncept har utarbetats för dem.
- PAM utvidgar organisationsutbildningen så att den omfattar en större del av förbundets aktiva.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- Den organisatoriska beredskapen inom respektive yrkesbransch ökar inom PAM:s avtalsbranscher.

UTGÅNGSLÄGET

Många av framtidens utmaningar kommer man att möta på arbetsplatserna. En klok arbetsgivare tar arbetstagarna och deras representanter med i detta förändringsarbete. PAM-medlemmarna tar också själv initiativ för att få samarbete till stånd. En bra ram utgör till exempel den förnyade samarbetslagen.

Samarbete med sikte på framtiden

MÅNGA SAKHELHETER måste idag hanteras på arbetsplatserna då det sker förändringar i sektorn på grund av den gröna omställningen, arbetet och ledarskapet förändras av teknologin, problem med den psykiska hälsan är vanliga och belastningen ökar. Genom att inkludera personalen i beslutsfattandet som gäller ibruktageandet av arbetsredskap kan man säkerställa att användningen av dem ökar välbefinnandet i arbetet och gör servicearbetet mer meningsfullt.

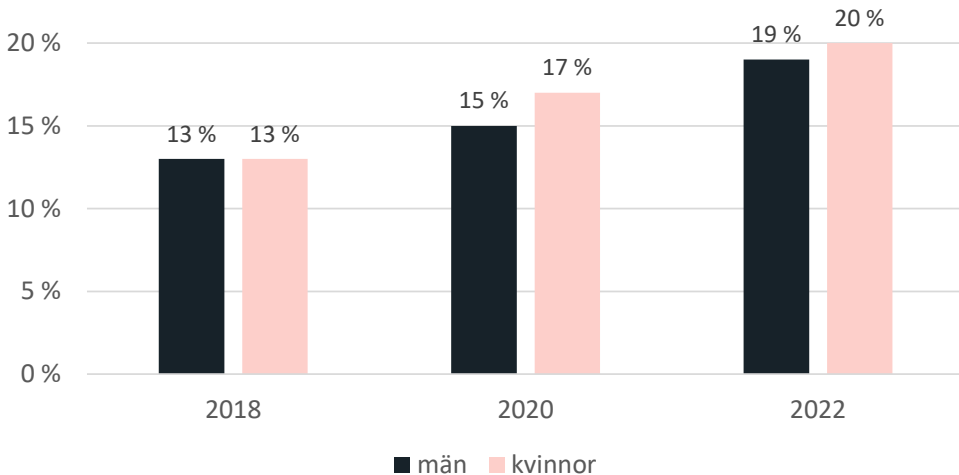
”

Genom att inkludera personalen i beslutsfattandet som gäller ibruktageandet av arbetsredskap kan man säkerställa att användningen av dem ökar välbefinnandet i arbetet och gör servicearbetet mer meningsfullt.

IDEN GRÖNA omställningen utmanas handeln av den cirkulära ekonomin, turism- och restaurangbranschen av den förändrade turismen och det minskade affärsresandet, och fastighetsservicebranschen av väderfenomenens inverkan på fastigheternas strukturer och skötsel. Dessa förändringar kräver att hela personalens kompetens används och uppdateras. Utvecklingen av dessa skulle vara en del av det naturliga lokala samarbetet som båda parter skulle dra fördel av.

ATT MINSKA belastningen, främja ergonomin i arbetet och ta hand om den psykiska hälsan kräver åtgärder framför allt på arbetsplatsen. Arbetskraftens resurser och arbetstakten kan fås i balans med god gemensam planering och övertagande av automatiseringen. Dessutom måste det finnas tydliga gränser mellan arbete och fritid.

Andel av personer i arbetsför ålder som upplever betydande psykisk påfrestning



Källa: Hälsosamma Finland 2022. THL.

Arbetstagarens möjligheter att reglera sitt eget arbete och påverka placeringen av sina arbetsskift minskar enligt forskningen belastningen och ökar välbefinnandet. Detta kan man påverka såväl med kollektivavtal som inom företagen. De lämpligaste modellerna för varje företag kan hittas på plats. I takt med att de psykiska problemen ökar måste man på arbetsplatserna skapa modeller som hjälper arbetstagare med tillfälligt eller permanent nedsatt arbetsförmåga att klara sig i arbetslivet.

ÅTGÄRDER för att jämna ut hälsoskillnader ska fokusera på att eliminera arbetsförhållanden som är skadliga för hälsan och på effektiv och jämlik användning av hälso- och sjukvårdstjänster. I det här arbetet har arbetsgivaren, företagshälsovården och samarbetet inom det lokala arbetarskyddet en viktig roll. Att göra sjukvården till en del av avtalet om företagshälsovård skulle förbättra arbetstagarnas välbefinnande på många sätt. För närvarande är situationen den att på en del av arbetsplatserna får hela personalen inte företagshälsovård i samma omfattning. I dessa frågor spelar PAM-medlemmarnas lokala verksamhet en nyckelroll.

ARBETSTAGARNA inom servicesektorn får fortfarande mindre personalutbildning som erbjuds av arbetsgivaren än tjänstemännen. Endast 30 procent av arbetstagarna inom servicesektorn får delta i avlönad utbildning som erbjuds av arbetsgivaren, medan genomsnittet för alla löntagare är cirka 40 procent.

Eftersom arbetsuppgifterna just inom servicebranscherna i framtiden kommer att vara utsatta för förändring, bör allt fler PAM-medlemmar få ta del av personalutbildning som bekostas av arbetsgivaren. PAM-medlemmarna ska också ha möjligheter till självständig utbildning. Hos dem är fördelarna som kompetensutvecklingen för med sig allra störst. Arbetsgivarna bör investera i kompetens och bära ansvar för kompetensutvecklingen hos hela sin personal.

Arbetsplatsen kan fungera som en aktiv inlärnings- och vägledningsmiljö, men detta kräver också god vilja av arbetsgivaren. Den bör inte bara erbjuda möjligheter till studier utan även karriär- och yrkesvägledning för att hjälpa arbetstagaren att hitta rätt vägar för sin kompetensutveckling. Vägledningsarbetet systematiserar, etablerar och förankrar kompetensutvecklingen på arbetsplatserna inom servicesektorn.

MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- På arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher finns verksamhetsmodeller som hjälper personer med nedsatt arbetsförmåga eller särskilt behov av stöd att klara sig i arbetslivet.
- Möjligheterna till kompetensutveckling under arbetskarriären har förbättrats för de anställda inom PAM:s avtalsbranscher.
- Arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher är aktiva inlärnings- och vägledningsmiljöer, där arbetstagaren får stöd och vägledning både för utbildning som erbjuds av arbetsgivaren och för självständiga studier.
- Arbetsgivarna inom PAM:s avtalsbranscher tar mer övergripande ansvar för att utveckla och stöda sina anställdas individuella inlärningsvägar.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- Som en följd av arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher minskar hälsoproblemen, framför allt den psykiska ohälsan.
- Klimatkompetensen hos arbetstagarna inom PAM:s avtalsbranscher har ökat.
- Samarbetet på arbetsplatserna inom PAM:s avtalsbranscher har förbättrats och personalen är aktiv.

UTGÅNGSLÄGET

Inom servicesektorn arbetar många slags människor, som kommer från olika bakgrunder, är i olika åldrar och har olika arbetsförmåga. Då man värdesätter olikhet och mångfald ökar och utvidgas företagets resurser, såsom kreativiteten, olika färdigheter och kompetenser, den ekonomiska nyttan, bättre kundarbete samt arbetsgemenskapens välbefinnande och gemenskapskänsla.

PAM godkänner ingen form av diskriminering eller osakligt bemötande på arbetsplatsen, i den egna organisationen eller i samhället.

Mångfald berikar och ökar välbefinnandet

SERVICSEKTORN LIDER av rekryteringssvårigheter. Alla som kan arbeta borde förväntas delta på arbetsmarknaden. När alla ges möjlighet att förverkliga sig själv genom arbete och deltagande påverkas också den offentliga ekonomin och människornas välbefinnande och utkomst på ett positivt sätt. Arbetsplatserna inom servicesektorn kan fungera som exempel och skapa fungerande praxis och modeller för arbetsplatsen, där mångfalden beaktas i rekryteringen, arbetsuppgifterna, introduktionen samt i personalens kompetens- och karriärutveckling.

DE INVANDRADES andel inom servicesektorn har ökat snabbt de senaste åren. Undersökningar visar att invandrare möter rasism och diskriminering i arbetslivet främst på grund av fördomarna och attityderna hos arbetsgivaren, arbetstagarerna och kunderna.

I arbetslivet kan rasism ta sig olika uttryck, såsom diskriminering, fördomar samt orättvis behandling och kränkningar. Konkret kan rasism förekomma till exempel som isolering från den övriga arbetsgemenskapen, ojämlig behandling eller när man i rekryteringen drar slutsatser om den sökande på basen av namnet.

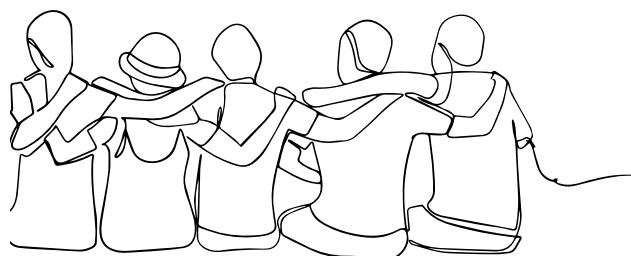
RASISM i arbetslivet är ett allvarligt problem, som djupt påverkar individernas välbefinnande, arbetsgemenskapen, atmosfären i arbetsgemenskapen och i sista hand företagets verksamhet.

Den första arbetsplatsen och den första erfarenheten av det finländska arbetslivet för invandrare är ofta just inom servicesektorn. Arbetsplatserna bör införa nolltolerans mot rasism, all diskriminering samt osakligt beteende, och erbjuda ett tryggt utrymme för alla. Detta gör arbetsplatserna och arbetet mer attraktivt för alla. Samtidigt skapas utvecklingspotential i branschen, då mångfalden för med sig nya synvinklar och idéer som kan främja företagets framgång och internationalisering.

ETT MÅNGFALDIGT SAMHÄLLE som ser styrkan i det som är annorlunda är starkt, hållbart, flexibelt och välmående. Av den orsaken uppskattas den nordiska modellen, där grunden utgörs av arbetstagarernas rättigheter och välbefinnande, också globalt. Den måste vi hålla fast vid.

”

PAM godkänner ingen form av diskriminering eller osakligt bemötande på arbetsplatsen, i den egna organisationen eller i samhället.



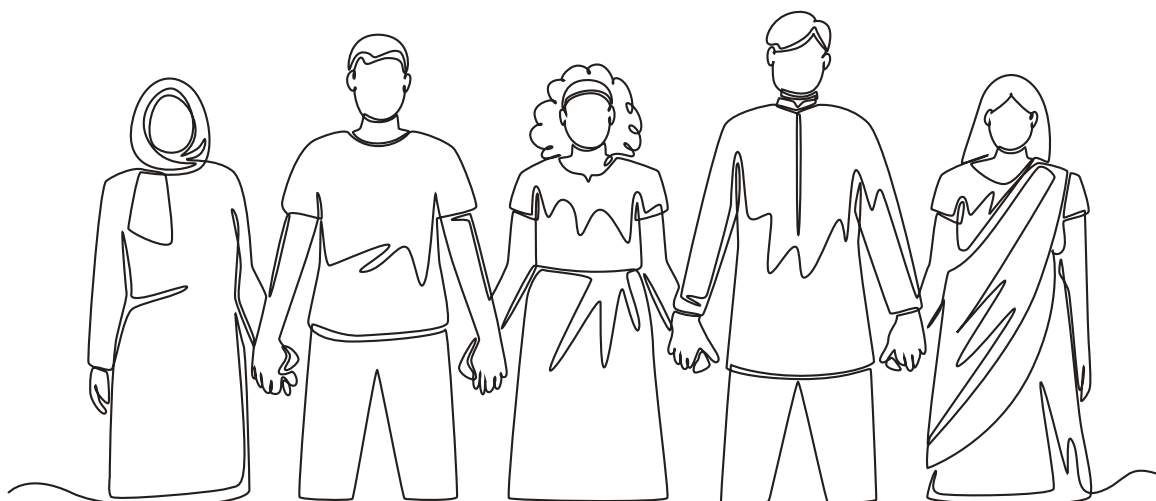
MÅLEN DE NÄRMASTE ÅREN

- PAM delar information om fördelarna med olikhet och mångfald via sina egna kommunikationskanaler.
- PAM förbättrar med sin verksamhet inlärningen av finska eller svenska för de invandrade arbetstagarna och genomför arrangemang på arbetsplatsen som stöder språkinlärningen.
- PAM utbildar sina förtroendepersoner i att identifiera fördelarna med olikhet och att bemöta olikhet.
- Genom sina utbildningar ökar PAM kunskapen om frågor i anslutning till jämlikhet och likabehandling som grundar sig på lagstiftning.

- PAM stärker mångfalden på arbetsplatserna genom branschvis intressebevakning, medlemservice och fackavdelningarnas verksamhet.
- PAM samarbetar med olika aktörer för att bättre föra fram fördelarna med mångfald i samhället.

MÅL PÅ LÅNG SIKT

- Tack vare PAM:s verksamhet är samhället och arbetslivet mer jämlika och socialt hållbara.
- PAM:s medlemskår, och därmed också de olika gemenskaperna och administrationen inom PAM, återspeglar bättre mångfalden bland arbetstagarna inom servicesektorn.





PAM