

Mitä TES-neuvotteluissa sovittiin ja miksi

Paikallinen sopiminen uudelle tasolle
Yhteinen tulevaisuuden strategia
Kemianteollisuuden oma oppisopimusmalli

Tiedotustilaisuus 28.1.2022



Minna Etu-Seppälä

Johtaja, Työelämä
Kemianteollisuus ry
040 778 0182
minna.etu-seppala@kemianteollisuus.fi



Toni Laiho

Kemian sektorin johtaja
Teollisuusliitto ry
050 303 9272
toni.laiho@teollisuusliitto.fi



Taru Reinikainen

Sopimusälavastaava
Ammattiliitto Pro ry
050 581 4371
taru.reinikainen@proliitto.fi



Anni Siltanen

Johtava asiantuntija
Kemianteollisuus ry
044 562 5991
anni.siltanen@kemianteollisuus.fi

Kemianteollisuus lukuina



- Yksi merkittävimmistä teollisuuden toimialoista Suomessa.
- Osuus teollisuuden tuotannosta ja tavaraviennistä on noin viidennes. Suoraan, välillisesti ja tulovaikutusten kautta kemianteollisuus työllistää lähes **100 000** suomalaista.
- Kemianteollisuuteen lasketaan Suomessa kemian prosessiteollisuus, öljytuotteet sekä muut kemian tuotteet kuten lääkkeet, kosmetiikka, pesuaineet, maalit, muovi- ja kumituotteet.
- Kemianteollisuus ja Teollisuusliitto neuvottelevat yhteensä **10** työehtosopimusta (sopimukset kattavat noin 13 000 työntekijää)
- Kemianteollisuus ja Ammattiliitto Pro neuvottelevat yhteensä **5** työehtosopimusta (sopimukset kattavat noin 10 900 toimihenkilöä)

Yritysten kirjo on valtava



KEMIANTEOLLISUUS jäsenyrityksiä on noin 400

Prosessikemiasta huulipunaan



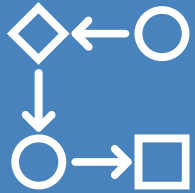
Vastuullisuus





- **Responsible Care** on kemianteollisuuden vastuullisuusohjelma, Suomessa ollut käytössä 30 vuotta
- Tuona aikana tapaturmat ovat vähentyneet **93 %**, energiankulutus **21 %**, vedenkulutus **59 %** ja kasvihuonekaasupäästöt **27 %**
- Kemianteollisuus ry koordinoi ohjelman toteutusta Suomessa. Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ovat mukana ohjelman seurannassa ja kehittämisessä
- Lisätiedot: responsiblecare.fi

Näillä otetaan vastuuta työelämän muuttuviin tarpeisiin



Yhteinen strategia



Paikallisen sopimisen
edistäminen



Toimialan
houkuttavuuden
kehittäminen



Nuorten
oppisopimusmalli

”Paikallinen sopiminen
on hyvä juttu.”



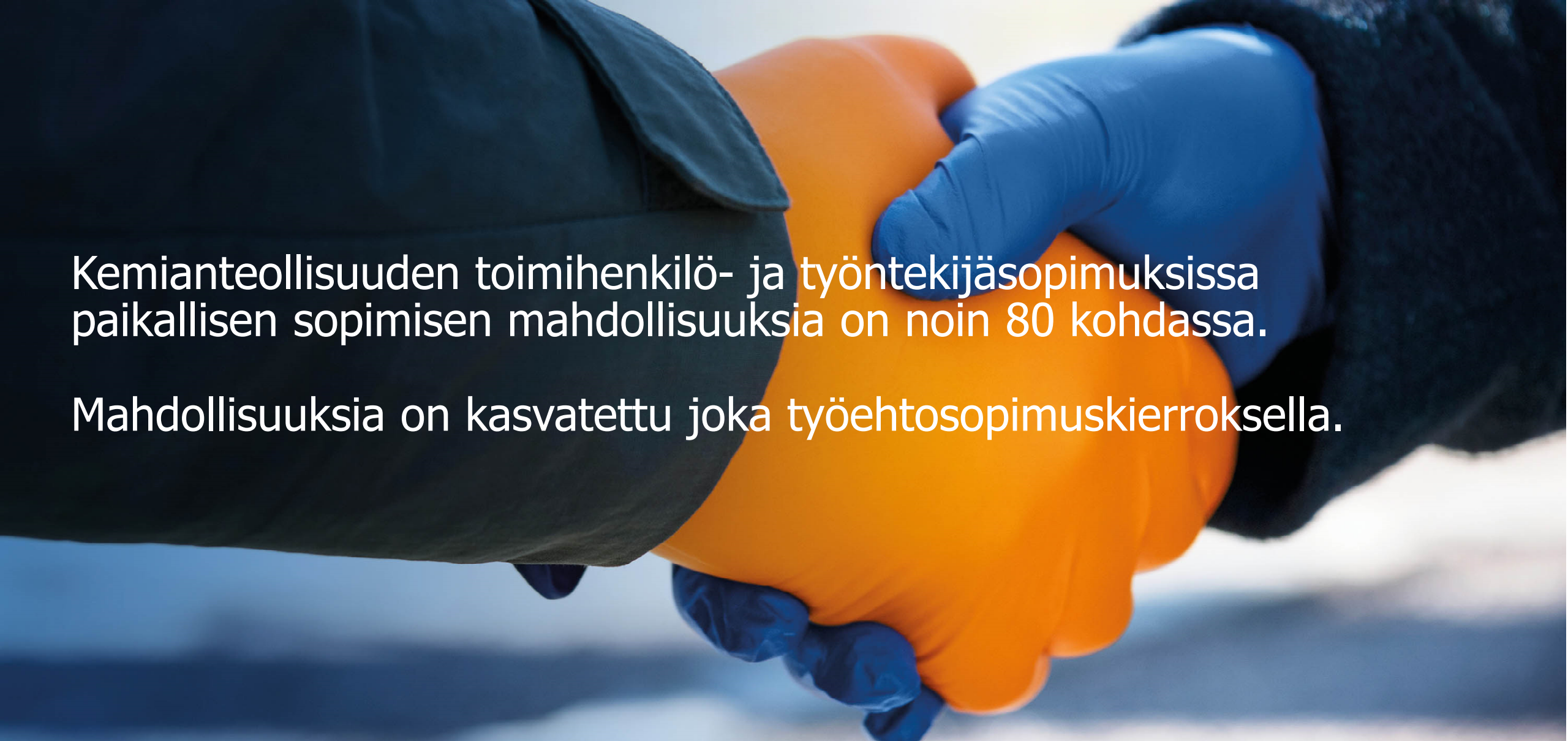
KEMIAN TEOLLISUUS



Teollisuus
liitto



ammattiliitto
pro

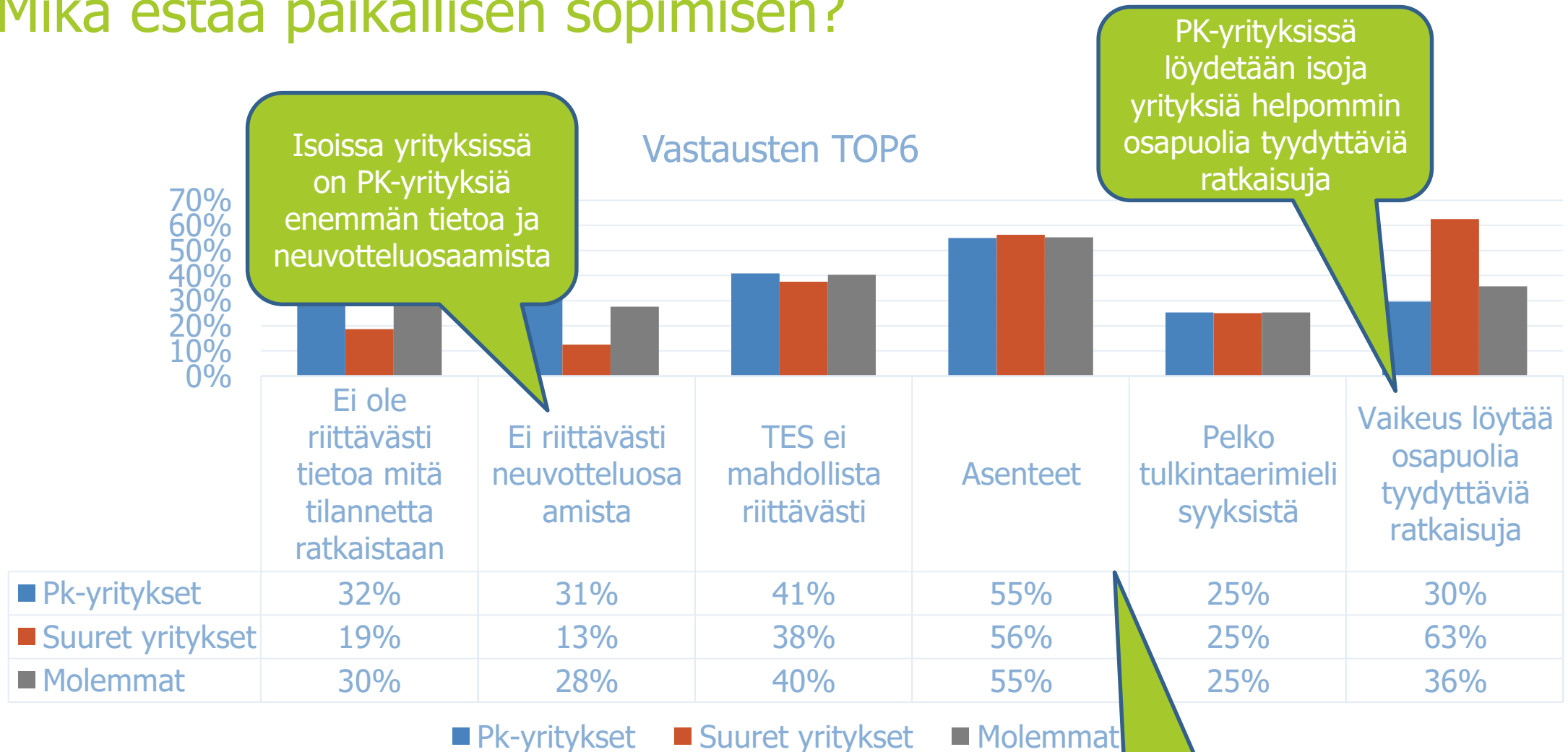


Kemianteollisuuden toimihenkilö- ja työntekijäsopimuksissa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on noin 80 kohdassa. Mahdollisuuksia on kasvatettu joka työehtosopimuskierroksella.

Havaintoja ja haasteita paikallisesta sopimisesta

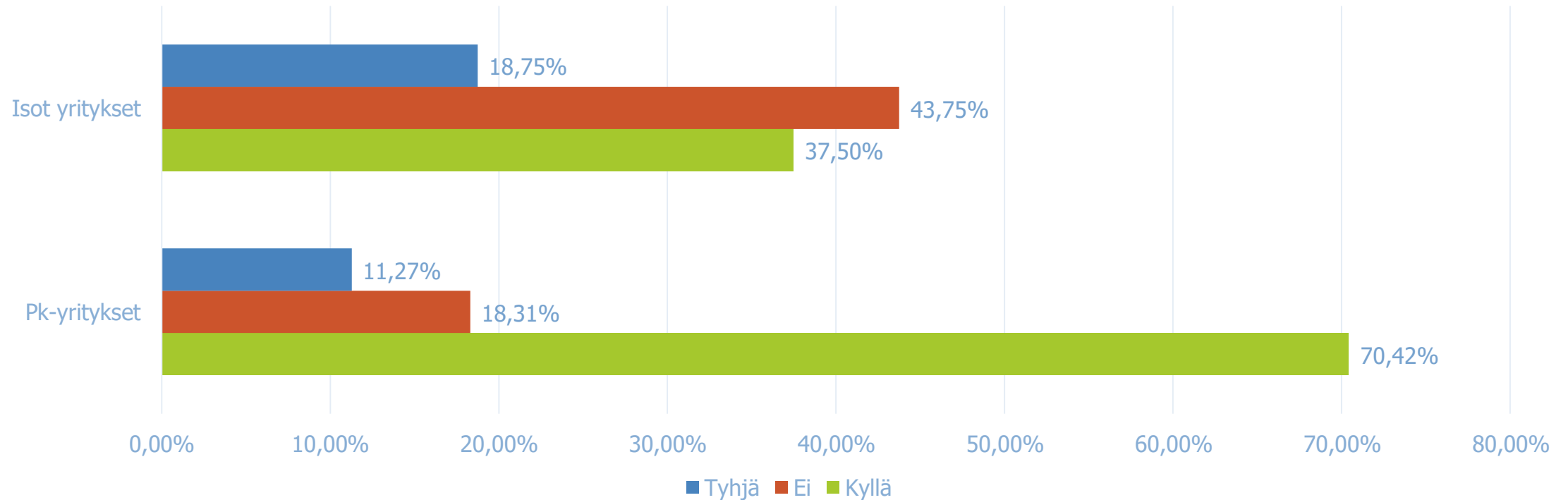
- Hyviä ja huonoja kokemuksia
- Sopimisen kulttuuri vaatii vaalimista
- Liitoissa ehkä liikaa tuudittauduttu siihen, että sopiminen hoituu omalla painollaan
- Sopimisen kannalta kriittinen kohta on paikalliset neuvotteluosapuolet
 - Mm. neuvotteluosapuolten huonot suhteet tai osapuolten vaihtuminen voi pysäyttää sopimisen etenemisen pitkäksi aikaa
- Yritystasolla osittain hukkunut ajatus, että paikallisista sopimuksista pääsee myös eroon, pitää uskaltaa rohkeasti kokeilla
- Yrityksen toimintaympäristön haasteiden yhteisessä tunnistamisessa vaikeuksia
- Kemianteollisuus ry:n kyselyn (2020) mukaan:
 - Sopimisessa on eroja PK-yrityksissä ja isoissa yrityksissä: PK-yrityksissä sopimukseen päästään paremmin, isoissa yrityksissä huonommin
 - Toisaalta kyselyn mukaan isoissa yrityksissä neuvotteluosaaminen on parempaa kuin PK-yrityksissä
 - Sopimisen suurin este kaiken kokoisissa yrityksissä on asenteet, ei tiedon puute tai osaaminen

Mikä estää paikallisen sopimisen?



PK-yritykset n=71, suuret yritykset n=16, yht. n=87

Onnistuuko isoista asioista sopiminen, jonka tavoitteena on esimerkiksi ylitöiden väheneminen?



Isot yritykset n=16, PK-yritykset n=71

Mikä on neuvottelukulttuurin tila kemianteollisuudessa?

Työntekijät

- Noin 50 % vastaajista oli sitä mieltä, että paikalliset neuvottelusuhteet työnantajan ja luottamusmiehen välillä kemianteollisuudessa ovat hyvät (Teollisuusliitto, paikallisen sopimisen kysely 2019)

Toimihenkilöt

- Paikalliseen sopimiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos välit ovat hyvät työnantajiin ja neuvottelusuhteet tasapuoliset
- Luottamusmiehet eivät yksin pärjää, paikallisen sopiminen vaatii myös työpaikan oman henkilöstön tukea

Kemianteollisuuden työnantajat

- Arvioivat vientiliittojen paikallisen sopimisen kyselyssä (2021) muita vientialoja positiivisemmin mm. paikallisen sopimisen toimivuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta

Paikallinen sopiminen uudelle tasolle

Mitä sovittiin työehtosopimuksissa?

1

Nykyisten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien kehittäminen

2

Lisätty paikallisen sopimisen mahdollisuuksia

3

Mittava paikallisen sopimisen edistämiseen tähtäävä paketti

”Haluamme olla **tiennäyttäjiä** paikallisessa sopimisessa ja uudistumisessa!”

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisääminen ja nykyisten kehittäminen

Esimerkiksi:

- Työntekijä- ja toimihenkilösopimukseen
 - Työaikakokeilu vuosille 2022 ja 2023
 - Kaikista työehtosopimuksen työaikamääräyksistä voidaan poiketa paikallisesti sopien
 - Kerätään kokemuksia, kehitetään työehtosopimusta kokemusten perusteella
 - Työaikapankkikirjauksen joustavoittaminen vuosille 2022 ja 2023
 - Työaikapankkeja syntynyt toimialalle vähän, miksi?
 - Kirjausta joustavoitetaan, seurataan lisääntykö sopimukset
- Vuorotyön järjestämiseen liittyviä sopimismahdollisuuksia lisättiin
- Työvuoroluettelon ilmoitusajoista ja vuokratyön käytöstä mahdollisuus sopia paikallisesti (työntekijät)
- Arkipyhien siirtelyn mahdollistaminen paikallisesti sopien (jotkut toimihenkilösopimusalat), työpäivän pidentäminen yli 2 tunnin koulutuksilla paikallisesti sopien (toimihenkilöt)

Työkaluja paikalliseen sopimiseen

Yritystason vuoropuheluun
liittyviin haasteisiin
mahdollisuus saada
liittojen tukea (ns.
keltainen kortti)

Paikallisesta sopimisesta
tuloksia, mahdollisuus
saada liittojen tukea
sopimukseen pääsemiseksi
(ns. keltainen kortti)

Työkalu työaikojen
suunnitteluun

Työaikaoppaan päivitys

Paikallisen sopimisen
toimivuuden seuranta
neljännesvuosittain
kyselyllä

Yhteistyön tasomittaus

Koulutusta ja sparrausta paikalliseen sopimiseen

Yhteisiä sparraustilaisuuksia yritysten neuvotteluosapuolille jatketaan

Yhteiset alueelliset koulutukset – tarkoituksena rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista

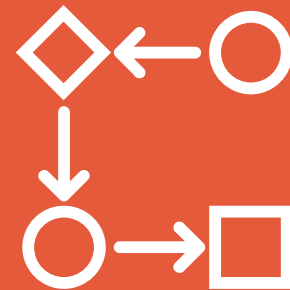
Paikallisen sopimisen kurssi työnantajan edustajille ja työntekijöiden luottamusmiehille Murikassa (maaliskuu 2022)

Tarinakilpailu, jolla kerätään hyviä käytäntöjä paikallisesta sopimisesta, parhaat palkitaan



Ennustettavuutta ja näkemystä pidemmälle tulevaisuuteen:

“Yhteinen tulevaisuuden strategia”



Miksi?

- Työelämä uudistuu, myös työmarkkinaosapuolten ja TES-järjestelmän pitää pystyä uudistumaan
- Pidemmän tähtäimen yhteiset suuntaviivat auttavat toimialan kehittämistä, tuovat ennakoitavuutta ja vakautta alalle, osaltaan myös tukevat investointipäätöksiä Suomeen
- Työmarkkinaosapuolet voivat olla myös tuki ja kumppani alan työpaikoille ja yrityksille, ei lietsota vastakkainasettelua
- TES-neuvotteluissa perinteisesti katsottu tavoitteita lyhytjänteisesti TES-sopimuskausittain ja kukin omista lähtökohdistaan – ”kaksi askelta eteen, yksi askel taaksepäin”

Yhteinen suunta



suuremmat tulokset

Yhteinen strategia liittojen yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2022 mennessä

Yhdessä sovitut suuntaviivat

- työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä
- asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin
- ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä
- yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauhavelvoitetta kunnioitetaan

Kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

Tulevaisuuden osaajapula on yhteinen huoli

Kemianteollisuuden oma oppisopimusmalli
ammatilliseen toiseen asteen koulutukseen



KEMIANTEOLLISUUS



**Teollisuus
liitto**

Miksi malli luodaan?

- Kemianteollisuuden henkilöstöstä 50 % työskentelee ammatillisen 2. asteen koulutuksen pohjalta. Tarve ei ole laskemassa. Tarvitsemme ammatillista huippuosaamista myös tulevaisuudessa.
- Arvio eläköitymisestä johtuvasta rekrytointitarpeesta n. 10 000 henkeä (25%) vuoteen 2030 mennessä.
- Alan vetovoimahaaste: alalla ei ole varsinaista kilpailua opiskelijapaikoista
 - 2015-2021 prosessiteollisuuden perustutkintoon noin 100-150 ensisijaista hakijaa vähemmän, kuin mitä aloituspaikkoja oli.
 - Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon saralla jopa 1000 hakijan vaje myös paikan vastaanottaneissa.
- Kemianteollisuus ry:n osaamiskartoituksen (2021) mukaan 60 % kemianteollisuuden yrityksistä oli hyödyntänyt oppisopimusta perustutkintojen saralla, mutta sitä käytetään pääosin aikuisten kouluttamiseen alalle. Alle 18-vuotiaille ei ole hyödynnetty.
- Sekä koulutus- että oppisopimuksen hyödyntäminen vähäistä alle 20-vuotiaiden keskuudessa tekniikan alalla.
 - Vuonna 2019 19 % ja 2020 vain 14 % prosessiteollisuuden perustutkinto-opikeliijoista hyödynsi koulutus- tai oppisopimusta tutkinnossaan
- Osaamistarpeet eri yrityksissä: tarvitsemme räätälöityä osaamista jatkuvaan kehittymiseen

Koulutus- ja oppisopimusten käyttö eri ikäryhmissä

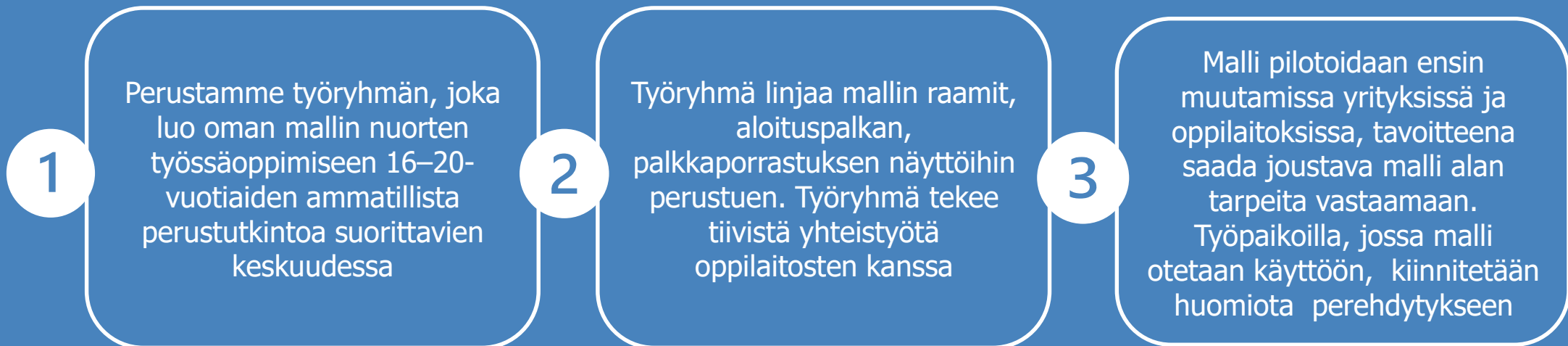
Opinnot sisälsivät koulutussopimusjaksoja ja/tai oppisopimusjaksoja						
	Prosessiteollisuuden perustutkinto		Kone- ja tuotantotekniikan perustutkinto		Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
15–19-vuotiaat	19 %	14 %	17 %	29 %	13 %	15 %
20–24-vuotiaat	42 %	67 %	30 %	48 %	27 %	42 %
Muut ikäluokat	94 %	85 %	26 %	29 %	27 %	36 %
Yhteensä	40 %	63 %	21 %	31 %	17 %	22 %

Lähde: OPH Vipunen -tietokanta

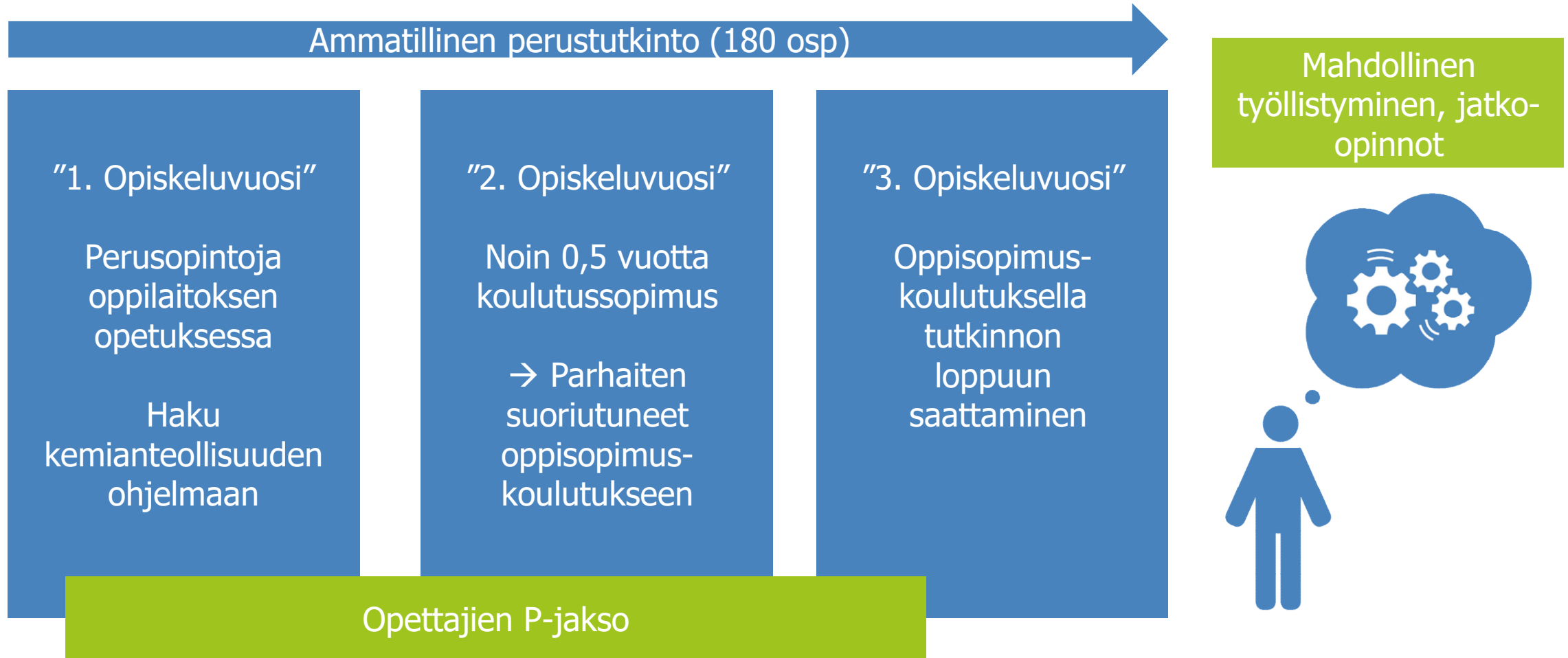
Tavoite: Kasvatetaan koulutus- ja oppisopimusten määrää nuorten työntekijöiden keskuudessa

Haluamme innostaa nuoria hakeutumaan kemian alalle. Kemianteollisuuden tavoitteena on olla hiilineutraali vuoteen 2045 mennessä. Tuo tavoite ei toteudu ilman oikeanlaista osaamista. Työvoimapulaa on.

- Nuorten koulutus- ja oppisopimukset ovat alikäytetty resurssi kemianteollisuudessa.
- Asia vaatii yhteistä panostamista, sillä ensimmäistä tutkintoa opiskelevat vaativat yrityksiltä enemmän panostamista niin työelämätaitojen, osaamisen, hallinnon ja oppilaitosyhteistyön osalta.
- Toimialan tulevaisuus edellyttää, että kannetaan yhdessä huolta osaajapulasta.



Mallin luonnos



Yhteenveto



- Sopimisen tuomat mahdollisuudet ovat monen työpaikan menestystekijöitä
- Paikallinen sopiminen tarjoaa usein joustavampia ratkaisuja kuin työehtosopimus
- Paikallisessa sopimisessa piilee edelleen valtavaa potentiaalia
- Liittojen suhtautuminen positiivisesti paikalliseen sopimiseen, edesauttaa sopimista työpaikoilla
- Sitoutuminen tavoitteisiin työpaikoilla kasvaa, kun muutoksia tehdään yhdessä.
- Yhteistyö, ennustettavuus ja toimivat työmarkkinasuhteet ovat kemianteollisuuden yrityksille merkittävä kilpailutekijä
- Pidemmän tähtäimen yhteinen tulevaisuuden strategia ja siihen sitoutuminen auttaa toimialan kehittämistä, tuo ennakoitavuutta ja vakautta alalle, osaltaan myös tukee investointipäätöksiä Suomeen
- Nuorten koulutus- ja oppisopimukset ovat alikäytetty resurssi kemianteollisuudessa
- Kemianteollisuuden omalla oppisopimusmallilla kannetaan yhdessä vastuuta osaajapulasta



Minna Etu-Seppälä

Johtaja, Työelämä
Kemianteollisuus ry
040 778 0182
minna.etu-seppala@kemianteollisuus.fi



Toni Laiho

Kemian sektorin johtaja
Teollisuusliitto ry
050 303 9272
toni.laiho@teollisuusliitto.fi



Taru Reinikainen

Sopimusälavastaava
Ammattiliitto Pro ry
050 581 4371
taru.reinikainen@proliitto.fi



Anni Siltanen

Johtava asiantuntija
Kemianteollisuus ry
044 562 5991
anni.siltanen@kemianteollisuus.fi