

# Teollisuus liitto

2023–2028



# Sisällys

1	Uusi strategia syntyy yhteistyöllä ja keskustelulla.....	3
2	Mahdolliset kehityssuunnat.....	4
2.1	Skenaariot apuvälineenä.....	4
2.2	Tulevaisuuskuva maaliskuussa 2022 .....	4
3	Muutostarpeet ja strategiset suuntaviivat 2023–2028 .....	10
	Arvot ohjaavat toimintaamme.....	10
3.1	Työmarkkinatoiminta .....	13
3.2	Järjestöllinen vahvuus.....	17
3.3	Yhteiskuntavaikuttaminen .....	20
3.4	Mahdollistajat .....	23

# 1 Uusi strategia syntyy yhteistyöllä ja keskustelulla

Tämän asiakirjan tarkoitus on synnyttää keskustelua Teollisuusliiton uudesta strategiasta. Toivomme, että asiakirja ja keskustelut antavat hyvät eväät myös liittokokousaloitteiden valmistelulle. Samalla asiakirja toimii pohjana liittokokouksessa hyväksyttävälle Teollisuusliiton strategialle kaudelle 2023–2028.

Teollisuusliiton valtuusto hyväksyi keväällä 2021 luvussa 3 esiteltyt neljä strategista kokonaisuutta: työmarkkinatoiminta, järjestöllinen vahvuus, yhteiskuntavaikuttaminen ja mahdollistajat. Asiakirjan sisältöä on valmisteltu näiden neljän kulmakiven mukaisissa työryhmissä.

Teollisuusliiton uuden strategian työstäminen käynnistyi Tulevaisuusseminaarissa 7.–8.2.2022 Paasitornissa Helsingissä. Seminaarin ensimmäisenä päivänä kuultiin ulkopuolisten asiantuntijoiden ja työmarkkinaosapuolten evästyksiä strategiatyöhön. Toisena päivänä näitä täydensivät liiton jäsenten näkemykset sekä jäsentutkimuksen tulokset. Evästysten pohjalta työryhmät tunnistivat keskeiset asiat, joihin strategiassa täytyy ottaa kantaa. Työ jatkui vielä työryhmissä sekä ryhmien vetäjien ja johtoryhmän yhteisessä työpajassa. Tuloksena syntyi tämä asiakirja.

Liiton valtuusto käsitteli keskusteluasiakirjan toukokuussa 2022. Syksyllä toteutuu keskustelukierros. Keskustelua käydään ammattiosastoissa, työryhmissä ja joissakin tapahtumissa. Liiton henkilökunta käsittelee strategia-asioita henkilöstöpäivien yhteydessä.

Ammattiosastot jättävät asiakirjan pohjalta aloitteensa liittokokoukselle 21.1.2023 mennessä. Tämän jälkeen käynnistyy lopullisen strategia-asiakirjaesityksen kirjoittaminen. Uusi strategia vahvistetaan liittokokouksessa toukokuussa 2023. Sitä ennen strategiaa käsitellään liittokokouksen neljässä kulmakivien mukaisessa valiokunnassa.

Tervetuloa mukaan strategiamatkalle!

# 2 Mahdolliset kehityssuunnat

## 2.1 Skenaariot apuvälineenä

Strategiatyön valmistelun tueksi hahmotettiin neljä skenaariota eli vaihtoehtoista tulevaisuuden kulkua. Ne rakentuivat tämän vuosikymmenen kuluessa mahdollisesti eteen tulevista ilmiöistä ja tapahtumista, jotka vaikuttavat Teollisuusliiton toimintaympäristöön.

Osittain tulevaisuus näyttää selkeältä. Joidenkin teemojen osalta ei ole selvää, mihin suuntaan asiat muuttuvat. Erittäin merkittäviä muutoksia voi ilmaantua nopeasti ilman, että olemme osanneet niitä ennakoida. Toisaalta voi olla, että kuva tulevaisuudesta muuttuu tai selkenee ennen liittokokousta 2023 tai strategiakauden aikana.

Skenaariot pohjautuvat liiton johdon, hallinnon, esimiesten ja henkilöstön edustajien näkemyksiin, joita kerättiin työpajoissa ja työryhmissä 27.1.–22.2.2022 välisenä aikana.

## 2.2 Tulevaisuuskuva maaliskuussa 2022

Strategiatiiimin, liiton johtoryhmän ja strategiatyöryhmien vetäjien työpajassa 9.–10.3.2022 tunnistettiin skenaarioista ne kehityssuunnat, jotka vaikuttavat tällä hetkellä kaikkein todennäköisimmiltä. Samalla hahmotettiin liiton keskeiset suuntaviivat, jotka on esitelty kappaleessa kolme.

### Sopiminen voi hajautua lisää

Viime vuosina työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ovat syntyneet pitkälti työnantajapuolen aloitteesta. On hyvin mahdollista, että työnantajat jatkavat samalla tiellä: yrityskohtainen ja paikallinen sopiminen lisääntyvät sekä järjestäytymätön työnantajakenttä laajenee. Riskinä on, että liitolla on jatkossa nykyistä pienempi rooli sopimisessa. Edellä mainitun lisäksi on todennäköistä, että työnantajien sopimushoppailua nähdään myös tulevina vuosina.

Jos paikallisen ja yrityskohtaisen sopimisen laajeneminen tapahtuu liiton kontrollissa ja liiton sopiman työehtosopimuksen kautta, perusasetelma sopimustoiminnassa ei muutu. Samaan aikaan valtakunnallisia sopimuksia kehitetään aiempaan tapaan edelleen liittojen kesken. Jos toimipaikkakohtaisesti sovittavien asioiden määrä laajenee, voimme tulla tilanteeseen, jossa yleissitovuus asettaa enää vain raameja työehtoille.

Työelämän säätelyn murros edesauttaa yrityskohtaista ja paikallista sopimista, ja osa työnantajista tarttuu tähän hanakasti. Työnantajapuoli haluaa varmasti jatkossakin laajentaa laissa määriteltyjä toisinsopimismahdollisuuksia yritystasolla. Toimipaikkakohtainen sopiminen todennäköisesti lisääntyy jatkossa järjestäytymättömissä yrityksissä. Toisaalta jotkut työnantajista eivät halua lähteä työpaikkakohtaiseen neuvotteluun, koska neuvottelut ovat työläitä, ja ne voivat vaikuttaa kielteisesti työilmapiiriin.

Uudet yritykset voivat jäädä liittojen ulkopuolelle, ja yritykset voivat erota työnantajaliitoista. Jos järjestäytymättömien osuus nousee korkeaksi, alan työehtosopimuksen yleissitovuus katoaa. Villeissä yrityksissä luottamusmiesjärjestelmällä ei ole selkeää asemaa. Työntekijäpuolella ei toisaalta ole työrauhaveloitettakaan.

Yrityskohtaisten työehtosopimusten maailmassa on tärkeää, että yrityksen henkilöstö on järjestäytynyttä ja tarvittaessa valmis tukemaan neuvotteluja työtaistelutoimin. Tätä tukee se, että työpaikalla on oma luottamusmies. On mahdollista, että yrityskohtaisissa neuvotteluissa saavutetaan kustannustasoltaan korkeampia palkkaratkaisuja. Kehitys myös muuttaa lakkoja enemmän yrityskohtaisiksi, kansainvälisissä yrityksissä jopa maiden rajat ylittäviksi.

### **Erot työehdoissa ja työoloissa kasvavat**

Sopimustoiminnan muutokset aiheuttavat sen, että yleissitovien työehtosopimusten piirissä on vähenevä joukko yrityksiä. Tämä lisää työehtojen ja työolojen kirjoa. Palkkaerot samankin alan sisällä kasvavat. Työehtosopimusten jälkivaikutus suojaa työehtoja niissä tilanteissa, joissa uutta sopimusta ei synny.

Yleissitovan työehtosopimuksen puuttuminen heijastuu myös yritysten väliseen kilpailuun. Osa yrityksistä voi pyrkiä parantamaan kilpailukykyään työehtoja heikentämällä. Toisaalta hyvät työehdot voivat olla keino houkuttaa yritykseen alan osaavinta työvoimaa. Kilpailunäkökulmasta on myös yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmineiden yritysten etu, että sopimuksia solmitaan mahdollisimman kattavasti alan yrityksissä.

Yritysten erot kasvavat myös siinä, kuinka paljon ne panostavat työterveys- huoltoon ja terveysriskien tunnistamiseen. Tilastot kertovat, että työntekijöiden jaksaminen on koetuksella. Jaksamisongelmiin liittyvien sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt, kun töitä on liikaa, resurssit ovat vähäiset eikä työntekijöiden osaamiseen kiinnitetä riittävästi huomiota.

Ulkomaisten työntekijöiden asema huomioidaan työehtosopimuksissa todennäköisesti nykyistä enemmän. Työmarkkinoiden kansainvälistyminen vaikeuttaa entisestään työehtojen valvontaa. Toisaalta EU-tason yhteistyö on vahvistumassa työehtojen valvonnassa, mikä parantaa tilannetta ja vähentää ongelmia ulkomaisten yritysten osalta.

### **Työsuhteriitojen määrä kasvaa ja osa niistä siirtyy työpaikoille**

Kun yrityskohtaisen sopimisen myötä sopimusten kirjo kasvaa, kasvaa myös työsuhteisiin liittyvien oikeudellisten tulkintojen ja tulkintaongelmien määrä. Vaikka EU-tason yhteistyötä lisättäisiinkin, työvoiman liikkuvuus ja eri maiden toisistaan poikkeava työlainsäädäntö aiheuttavat entistä enemmän epäselvyyksiä ja mahdollisia ongelmia työsuhteriitoja selviteltäessä.

Riitojen ratkominen on vaikeaa, vie kauan ja voi aiheuttaa paljon kitkaa työpaikoilla. Liiton aktiivien rooli riita-asioiden selvittämisessä ja sopimisessa kasvaa. Osalla luottamushenkilöistä on hyvät valmiudet ja osaaminen tähän, toisia riita-asiat kuormittavat ja uuvuttavat merkittävästi.

EU:sta tulee aiempaa enemmän työlainsäädäntöön liittyviä direktiivejä. Kolmikannan rooli hiipuu lainvalmistelussa. Lainvalmistelun ongelmana ovat tempoilevuus ja tiukka aikataulu, jotka voivat aikaansaada epäselvyyksiä sekä aukkoja olemassa olevaan lainsäädäntöön.

### **Järjestäytymisasteen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi pitää tehdä paljon töitä**

Teollisuusliiton työmarkkinoilla olevien jäsenten määrän väheneminen pysähtyi vuoden 2022 alussa. Laskutrendin kääntämiseksi on tehtykin työtä: järjestäytyminen ja sen edistäminen oli liiton toiminnan painopiste vuosina 2020–2021. Myös työurien pidentyminen on vaikuttanut jäsenmäärään.

Jäsenhankinnan vaikeuskerroin on kasvanut. Yksi suurimmista syistä on työntekijöiden puutteellinen ymmärrys jäsenyyden merkityksestä ja liiton toiminnasta. Ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä on usein myös huonot tiedot omista oikeuksistaan. Lisäksi työpaikkojen keskimääräinen koko pienenee: mitä pienempi työpaikka, sitä useammin sieltä puuttuu luottamushenkilöitä, mikä vaikuttaa suoraan työpaikan järjestäytymiseen. Teollisuudessa töissä olevien duunareiden määrässäkään ei ole odotettavissa merkittävää kasvua.

Nuorten, pätkätyösuhteessa olevien ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tavoittaminen on perinteisesti ollut liitolle vaikeaa. Tästä syystä esimerkiksi nuorten järjestäytyminen on ollut pitkään selvästi heikompaa kuin keski-ikäisten.

Yksilökeskeinen ajattelu heikentää jäsenen ja liiton sidettä. Jos jäsenyyden ajattelee vain vakuutukseksi, siitä on helpompi irrottautua, kuin jos mieltäisi olevansa osa kansanliikettä. Tällainen jäsenyyden haurastuminen on huono asia liiton toiminnan kannalta. Kehitys passivoi ja heikentää sitoutumista yhteisölliseen vaikuttamiseen, johon ammattiliiton voima perustuu.

Haurastuminen heikentää myös niin sanottua jäsenpitoa. Moni on liittynyt tai siirtynyt Yleiseen työttömyyskassaan YTK:hon. Teollisuuden työttömyyskassan liittyminen vuoden 2022 alussa avoimeen A-kassaan voi muuttaa tilannetta. Uhkakuvana on, että poliittiset päättäjät ja työnantajat tekevät ratkaisuja, joiden myötä jäsenten kiinnostus liiton jäsenyyttä kohtaan hiipuu. Esimerkiksi jäsenmaksujen verovähennysoikeus voidaan poistaa, työnantajat voivat lopettaa jäsenmaksujen perimisen ja liitosta eroaville voidaan maksaa bonuksia. Myös lakko-oikeuteen voidaan puuttua ja sakkoja kasvattaa.

Mikäli työnantaja yrittää kiristää otettaan, kehitys voi kääntyä toiseen suuntaan. Kun työehdot ovat uhattuina, kiinnostus liiton toimintaa kohtaan kasvaa ja työpaikan järjestäytyminen paranee. Myös tietoisuus yleissitovuuden merkityksestä ja erityisesti haavoittuvaisuudesta lisääntyvät. Tämä on nähty mekaanisen metsäteollisuuden työpaikoilla sen jälkeen, kun alan työnantajat päättivät siirtyä yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin.

Kun työpaikkakohtaisuus kasvaa, totut rakenteet jäävät vanhanaikaisiksi. Riskinä on, että ammattiosastojen toiminta vaikuttaa vanhahtavalta ja institutionalisoituneelta. Uusia aktiiveja on vaikea löytää ja saada mukaan ammattiosastojen toimintaan, eikä uudistumista tapahdu. Kehitys on johtanut siihen, että Teollisuusliiton ammattiosastojen toiminnassa on suuria eroja: osa toimii kuten ammattiosaston pitää, mutta osa näivettyy.

### **Vaikuttamiskenttä sirpaloituu**

Seuraavalla strategiakaudella 2023–2028 käydään kahdet eduskuntavaalit. Tulevien hallitusten ohjelmilla on vaikutusta liiton toimintaan. Kumpikin suunta on mahdollinen: ohjelmissa voi olla hankkeita, jotka joko tukevat liiton tavoitteita tai heikentävät ay-liikettä. Paljon riippuu siitä, mitkä puolueet nousevat hallitukseen. Suhtautuminen teollisuuteen ja ay-liikkeen asemaan vaihtelee puolueiden välillä mutta myös niiden sisällä.

Tämä luo liitolle painetta löytää tehokkaita vaikutuskanavia ja -tapoja. Tässä tilanteessa on todennäköistä, että yhteistyö erityisesti teollisuuden toi-

mijoiden kesken vahvistuu. Ammattiliittojen laajemman yhteistyön osalta ei kuitenkaan ole näkyvissä merkittävää muutosta nykytilaan, sillä liitoilla on kova paine keskittyä omien jäsentensä intresseihin. Toisaalta sellaiset tilanteet kuten Paperiliiton lakko UPM:n toimipaikoilla voivat vahvistaa liittojen yhteistyötä.

Poliittinen moninaisuus ja liikkuvuus lisääntyvät. Kiinnostus yhteiskunnalliseen toimintaan ja äänestämiseen polarisoituu. Osa innostuu politiikasta ja löytää kodin työväenpuolueista – myös yhden asian liikkeet ja populismi vetävät puoleensa. Osa liiton jäsenistä kuitenkin pelkää puoluepoliittisuuden leimaa ja passivoituu. Tässä joukossa solidaarisuus vähenee ja yksilökeskeisyys lisääntyy. Silloin liittoa ei nähdä tahona, joka puolustaa jäseniään.

Keskusjärjestöjen asema heikkenee, ja työnantajapuolen liitot koordinoivat tavoitteitaan tehokkaammin. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen siirtyy entistä enemmän liittotasolle. Tässä syntyy jakaantumista: toiset liitot ovat järjestöllisesti vahvoja, toiset heikompia. Tämä kytkeytyy kolmikannan tulevaisuuteen, asemaan ja kehittymisen edellytyksiin.

Liiton toiminta näkyy jatkossakin monitasoisesti ja eri tavoin medioissa. Duunareita, heidän työtään ja oikeuksiaan arvostetaan yleisesti julkisessa keskustelussa. Toisaalla taas ay-liikettä ja hyvinvointivaltiota vastustavat mielipiteet saavat paljon näkyvyyttä sekä työntekijöiden ja yritysten välinen vastakkainasettelu korostuu. Rikkureita ja liittoon kuulumattomia hehkutetaan joissain julkaisuissa.

### **Vain aiempaa monikanavaisempi ja yksilöllisempi viestintä tavoittaa jäsenet**

Liiton jäsenet ovat jatkossa yhä kirjavampi joukko. Jäseniä on entistä vaikeampaa tavoittaa yhtenäisellä joukkoviestinnällä. Paine yksilöllisempään, reaaliaikaiseen ja monikanavaiseseen viestintään kasvaa koko ajan. Jos tähän vaateeseen ei vastata, jäsenistöä ei välttämättä tavoiteta. On liiton edun mukaista tuottaa tietoa, joka lisää liiton jäsenten tietoisuutta ja auttaa heitä hahmottamaan paitsi liiton toimintaa, myös ympäröivää yhteiskuntaa.

Jäsenpalveluiden osalta odotetaan yksilöllisyyttä ja monikanavaisuutta. Kaikkien jäsenasioiden odotetaan hoituvan myös digitaalisesti, sillä tämä on luontainen toimintamuoto yhä kasvavalle joukolle jäseniä.

### **Koulutukselta odotetaan yksilöllisyyttä, tehokkuutta, monipuolisuutta ja vaikuttavuutta**

Yrityskohtaisuuden lisääntymisen myötä koulutus sopimusten kattavuus heikkenee. Tapahtuu eriytymistä siinä, mihin liiton koulutuksiin luottamushenkilöt työnantajan tuella pääsevät. Työnantajan tuen piirissä onkin jatkossa vähemmän koulutuksia, ja niitä työnantaja toivoo yhä enemmän pidettävän verkkokoulutuksina. Uhkana on, että lainsäädäntöä kiristetään niin, että kouluttautumismahdollisuudet heikkenevät.

Liiton jäsenten suunnalta tulee painetta lisätä verkkokoulutusta. Verkko-koulutus haastaa sekä oppimiseen että opettamiseen eri tavalla kuin läsnä-koulutus. On pohdittava, korvaako verkkokoulutus läsnä-koulutuksen vai täydentääkö se sitä.

Joillekin liiton järjestämille kursseille on vaikea saada osallistujia. Työnantajien nihkeä asennoituminen vähentää jossain määrin osallistumista koulutuksiin. Erityisesti järjestäytymättömiltä työpaikoilta voi olla vaikea päästä työnantajan tukemiin koulutuksiin. Nuorten osallistuminen ja tiedot ay-asioista ovat alhaisella tasolla. Tilanne heijastuu myös Murikka-opiston toimintaan.

Opiston kannalta ratkaisevaa voi olla se, miten muille liitoille ja yhteistyökumppaneille pystytään tarjoamaan koulutusta.

Liiton koulutuksen koordinoiminen kokonaisuutena on tällä hetkellä iso haaste. Yksi haasteista on myös se, että koulutusten kohderyhmien tavoittaminen jäsenviestinnän ja -markkinoinnin avulla on aiempaa hankalampaa.

Ulkomaalaistaustaisen työvoiman ja liiton jäsenten määrän lisääntyminen kasvattaa painetta kehittää koulutustarjontaa kieli-, kulttuuri- ja työelämäasioissa. Koulutus voi myös olla tapa sitouttaa ulkomaalaistaustaisia mukaan toimintaan. Tällä hetkellä he eivät juurikaan osallistu koulutuksiin, vaikka kursseja on tarjolla esimerkiksi englanniksi.

### **Tarve ammatilliselle koulutukselle kasvaa**

Teollisuudessa on jatkossakin tarjolla laadukkaita töitä vahvoille osaajille. Työntekijöiden neuvotteluasema voi parantua, jos työvoimasta on pulaa. Toisaalta entistä useammat toimivat yksinyrittäjinä ilman työsopimusta, eivätkä ole liiton jäseniä. Monen duunarin työsuhde lyhenee, silppuuntuu ja epämääräistyy, kun töitä tehdään useassa eri työpaikassa eri sopimusaloilla esimerkiksi vuokratyöntekijänä.

Työn digitalisoituminen ja muu tekninen kehitys kasvattavat työntekijöiden osaamisen merkitystä ja muuttavat työnkuvia. Esimerkiksi käsillä tehtävä työ vähenee ja muuttuu enemmän koneiden käyttämiseksi ja valvomiseksi. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden töiden raja hämärtyy entisestään. Uusia ammatteja syntyy ja vanhoja poistuu. Ammattikorkeakouluopintoja edellytetään yhä useammissa tehtävissä.

Laaja osaamisen uudistamisen tarve tunnustetaan myös työnantajien puolella, ja tähän ollaan valmiita panostamaan. Haasteena on kuitenkin se, että nykymuotoinen koulutusjärjestelmä ei vastaa riittävästi tarpeisiin ja jää jälkeen kehityksestä. Osa työnantajista yrittääkin ratkaista työvoimapulaa lisäämällä työvoiman tuomista Suomen ulkopuolelta.

### **Jäsenmaksutulo ei kasva tulevaisuudessa**

Vaikka liiton jäsenmäärä kehittyisi suotuisasti, jäsenmaksutulot eivät kuitenkaan välttämättä kasva. Tämä johtuu eläkkeelle jäävien jäsenten korkeammasta ansiotasosta. Jäsenmaksun korottamisen riskinä on jäsenmäärän lasku.

Liiton sijoitusvarallisuuden merkitys on jatkossakin keskeinen. Sijoitustoiminnan tuotot pysyvät todennäköisesti hyvällä tasolla. Odotettavissa myös on, että liiton yleishyödyllistä asemaa sekä verovapautta kyseenalaistetaan edelleen aika ajoin.





# 3 Muutostarpeet ja strategiset suuntaviivat 2023–2028

Edellisessä luvussa esitelty tulevaisuudenkuva ja muut skenaariot ovat työvälineitä toiminnan suunnittelussa. Niiden avulla liitto voi varautua tuleviin tilanteisiin, torjua ei-toivottua kehitystä ja löytää uusia mahdollisuuksia. Alla on arvioitu, mitä tulevaisuudenkuva merkitsee Teollisuusliitolle. Esittelemme myös suuntaviivoja, jotka kehystävät liiton uutta strategiaa.

## Arvot ohjaavat toimintaamme

Teollisuusliitto on arvolähtöinen toimija. Toimintamme perustuu kaikissa tilanteissa ammattiyhdistysliikkeen perinteisiin arvoihin: jäsenlähtöisyyteen, solidaarisuuteen, tasa-arvoon ja heikompien puolustamiseen. Ne ovat lähtökohtamme myös uuden strategian kirjoittamisessa.

Toiminnassamme uskomme yhteisvoimaan, sopimiseen ja neuvokkuuteen. Ne ovat olleet ohjenuoramme ensimmäisestä liittokokouksesta lähtien, ja sitä ne ovat myös vuosina 2023–2028.

*Uskomme yhteisvoimaan:* Teollisuusliitossa jäsenet voivat vaikuttaa omiin ja yhteisiin asioihinsa, muuttaa maailmaa. Toimintamme on luonteeltaan yhteisöllistä – siihen perustuu liiton voima. Liitto on vahva ja sitä kuunnellaan niin kauan, kuin sillä on korkea järjestäytymisaste sekä jäsenistö, joka kokee liiton arvot ja tavoitteet omakseen ja toimii aktiivisesti niiden puolesta. Yhteisvoima pelaa vain, jos jokaista jäsentä kohdellaan tasaveroisesti. Meitä vahvistaa se, että olemme osa kansainvälistä liittojen perhettä. Siksi

- Teemme asiat yhdessä.
- Pidämme jokaista jäsentämme yhtä tärkeänä.

*Uskomme sopimiseen:* Työpaikoilla ja työmarkkinoilla Teollisuusliitto on neuvottelija ja yhteistyökumppani. Iso osa liiton vaikutusvallasta perustuu kykyyn sopia vaikeistakin asioista, sekä sopimusten kunnioittamiseen. Sopimisella kehitämme jäsenten etuja ja asemaa sekä vahvistamme keskinäistä luottamusta. Vaikuttamalla luomme yhteiskuntaa, joka kestää taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti. Siksi

- Teemme rehtiä ja aktiivista yhteistyötä.
- Edistämme hyvää työelämää ja kestäväää kehitystä.

*Uskomme neuvokkuuteen:* Jäsenten ja henkilökunnan osaaminen ja luovuus ovat Teollisuusliiton vahvuus. Niiden ansiosta voimme parantaa omaa toimintaamme, neuvottelu- ja vaikuttamistaitoja. Työpaikkojen, teollisuuden ja yhteiskunnan kehittäminen vaatii meiltä aloitteellisuutta ja itsensä likoon laittamista. Siksi

- Uskallamme uudistaa ja uudistua.
- Kehitämme ja jaamme asiantuntemusta.



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, serving as a template for text input.

### 3.1 Työmarkkinatoiminta

Työmarkkinatoiminnassa neuvottelemme työehtosopimuksia ja valvomme niiden noudattamista sekä valtakunnallisesti että yrityskohtaisesti. Teollisuusliitto on työehtosopimustoiminnassa luotettava ja vahva neuvottelukumppani, jonka ensisijainen tehtävä ja tavoite on turvata liiton jäsenten työehtojen hyvä kehitys.

#### **Yleissitovuus on avainasemassa**

Liitto pyrkii toiminnallaan pitämään kiinni siitä, että työehtosopimusten yleissitovuus ja valtakunnallinen työehtosopimustoiminta vahvistuvat. Jos yleissitovuuden suoja häviää tai hiipuu työehtosopimustoiminnan hajautuessa yritystasolle, työehdot heikkenevät pitkällä aikavälillä.

Liiton on vaikutettava siihen, että tarvittaessa yleissitovuuden heikkenemisen jättämiä aukkoja paikataan lainsäädäntöä uudistamalla. Tällä hetkellä työehtojen vähimmäistasoa turvaavat suurelta osin yleissitovat työehtosopimukset.

Yksi suurista teollisuuden aloista, metsäteollisuus, on kieltäytynyt neuvottelemasta valtakunnallisia työehtosopimuksia. Esimerkiksi alalle kuuluvassa mekaanisessa metsäteollisuudessa solmitut yrityskohtaiset sopimukset ovat kuitenkin kaikki sisällöltään lähes samanlaisia. Yli 80 prosenttia alan työvoimasta on sopimusten piirissä. Silti työehtosopimusta ei voida vahvistaa yleissitovaksi, koska nykyisen lainsäädännön mukaan se vaatisi valtakunnallisen työnantajajärjestön.

Lainsäädäntöä onkin muutettava: Kattavat yrityskohtaiset työehtosopimukset on voitava vahvistaa toimialalla yleissitoviksi tavalla tai toisella, ilman työnantajajyhdistystä. Myös työntekijöiden järjestäytyminen pitäisi huomioida yleissitovuutta määriteltäessä.

Selvitämme keskeisten teollisuuden työnantaja- ja työntekijäliittojen halukkuutta teollisuuden raamisopimusmallin luomiseen. Sopimukseen kirjattaisiin keskeiset työsuhteen ehdot.

Haluamme ylläpitää toimivia suhteita työnantajiin sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla. Liitoille täytyy saada mahdollisuus käydä työpaikoilla vierailusta etukäteen ilmoittamatta. Teollisuusliiton on oltava aktiivinen toimija ja vaikuttaja myös kansainvälisessä, valtioiden rajat ylittävässä edunvalvonnassa.

#### **Työehtosopimusten kehittäminen**

Teollisuusliitto neuvottelee tällä hetkellä työehdot 35 sopimusalalle. Jatkossa työehtosopimusten määrää täytyy pyrkiä vähentämään. Samalla on toimittava niin, että työehtosopimusten sisällöt kehittyvät ja niihin voidaan lisätä erilaisia kannustimia, esimerkiksi kirjauksia työntekijöiden osaamisen parantamisesta.

Edunvalvontaa on jatkossa tehtävä entistä enemmän yhdessä toimihenkilöiden kanssa ja yhteistyössä muiden ammattiliittojen kanssa.

#### **Yrityskohtainen ja paikallinen sopiminen lisääntyvät**

Työehtosopimusneuvottelut ovat hajautuneet, kun osa työnantajista on halunnut siirtyä yrityskohtaiseen sopimiseen. Tämä voi johtaa siihen, että joillakin aloilla neuvotteluja käydään jatkuvasti. Myös neuvotteluihin valmistautumista on tehtävä koko ajan. Liiton on lisäksi vastattava siihen haasteeseen, miten pystymme jatkuvasti valvomaan sekä sopimuksia että niitä vaille jäävien jäsenten oikeuksia.

Kun yrityskohtainen sopiminen lisääntyy, sopimusten hallinnointi ja kaikkien sopimusten sisältöjen tunteminen ovat iso haaste niin luottamushenkilöille, jäse-

nille kuin liiton henkilökunnallekin. Myös työehdot saman alan yritysten välillä eriytyvät. Edellä mainitut yhdessä aiheuttavat paljon painetta liiton edunvalvontatyölle. Paikallisen sopimisen koordinoimista ja hallinnointia pitää vahvistaa.

Tietoa yrityskohtaisten työehtosopimusten sisällöistä on jaettava mahdollisimman avoimesti. Tämä auttaa työntekijöitä hoitamaan työehtoihinsa liittyviä asioita toimipaikoillaan sekä vahvistamaan järjestäytymistä.

Meidän on myös lisättävä osaamistamme esimerkiksi työaikakysymyksissä ja muissa työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. Näin voimme toimia vahvana asiantuntijana, auttajana ja tukijana myös yrityskohtaisten ja paikallisten sopimusten kehittämisessä.

Työehtojen riitatapaukset ja oikeudelliset tulkintaongelmat lisääntyvät, kun sopimustoiminta hajautuu. Joudumme ratkomaan tulkintaongelmia oikeusteitse, mutta niitä täytyy pystyä ratkaisemaan myös vaikuttamalla työehtosopimusten sisältöihin.

### **Aktiivisuus toimipaikoilla ratkaisee paljon**

Yrityskohtaisten työehtosopimusten neuvottelemisen edellyttää työmarkkina-toiminnan ja järjestötoiminnan yhdistämistä toimipaikkatasolla. Jos yrityskohtainen sopiminen lisääntyy merkittävästi, järjestäytyminen ja aktiivisuus työpaikoilla ovat entistäkin ratkaisevampia liiton neuvotteluaseman kannalta. Työpaikalle on jalkauduttava etenkin silloin, kun työnantaja pyrkii heikentämään työehtoja.

Eritasoiset järjestäytymisasteet eri toimipaikoilla hankaloittavat esimerkiksi työtaisteluiden järjestämistä. Yrityskohtainen sopiminen on jo siirtänyt joissakin yrityksissä työrauhavelvoitteen paikalliselle tasolle.

Neuvottelutoiminnan siirtyminen yhä enemmän toimipaikkatasolle voi johtaa siihen, että liiton toimintatapa muuttuu. Jos toimipaikalla ei ole luottamusta työnantajan ja työntekijöiden välillä, toiminnasta voi tulla konfliktihakuista.

Yleissitovuuden piirissä olevissa järjestäytymättömissä yrityksissä ei ole työrauhavelvoitetta. Vaikka Teollisuusliitto on sopijaosapuoli alan yleissitovassa työehtosopimuksessa, tämä ei takaa työrauhaa näissä villoissa yrityksissä.

### **Luottamusmiesorganisaation pitää olla vahva**

Monilla työpaikoilla ei ole tällä hetkellä riittävän vahvaa tai osaavaa luottamusmiesorganisaatiota, joka vastaisi paikallisen sopimisen tarpeisiin. Paikoin luottamusmiesten työsuhteturva ja toimintaedellytyksetkin ovat liian heikot. Teollisuusliiton pitääkin kasvattaa luottamusmiesten määrää ja pyrkiä vahvistamaan heidän asemaansa sopimuksilla ja lainsäädännöllä.

Teollisuusliitto haluaa hajauttaa vastuuta paikallisesta sopimisesta toimipaikoille. Jotta tämä onnistuu, luottamusmiehiä pitää tukea tehtävässään entistä vahvemmin. Selkeä koulutuspolku ja tehokkaat työvälineet ovat tässä tärkeässä asemassa. Esimerkiksi verkkokoulutuspaketti työehdoista, työlainsäädännöstä sekä työsuojelusta on tarpeen.

### **Työsuojelu on suhteellisen hyvällä tolalla**

Teollisuusliitto pyrkii edelleen vaikuttamaan työnantajiin niin, että työsuojeluosaaminen työpaikoilla parane. Tällä hetkellä suunta on melko hyvä. Esimerkiksi riskien arvioinnin ansiosta tapaturmien määrä on liiton aloilla jonkin verran laskenut. Työturvallisuuteen liittyvät koulutukset ovat myös auttaneet.

Haluamme myös lisätä yhteistyötä viranomaisten kanssa työsuojeluasioissa sekä ulkomaisten työntekijöiden työehtojen valvonnassa.







### 3.2 Järjestöllinen vahvuus

Teollisuusliitolla on jäseniä yli 11 000 työpaikassa teollisuudessa ja muilla aloilla. On selvää, että liiton palkattu henkilökunta ei riitä valvomaan jäsenten etuja jokaisella toimipaikalla. Teollisuusliitto onkin lähtökohtaisesti jäsentensä liitto: edunvalvonta pohjautuu tuhansien luottamushenkilöiden vapaaehtoiseen aktiivisuuteen ja viime kädessä jäsenten yhteisvoimaan.

#### Osallistuminen synnyttää sitoutumista ja aktiivisuutta

Yhteisvoimaan ja aktiivisuuteen perustuva edunvalvonta ei ole itsestäänselvyys, vaan siihen pitää myös uskoa. Kaikessa liiton toiminnassa pitääkin ottaa huomioon se, miten jäsenten aktiivisuutta voi vahvistaa ja hyödyntää. Työpaikkojen järjestäminen on yksi esimerkki toiminnasta, jonka käyttövoimana on jäsenten aktiivisuus. Yrityskohtaisen sopimisen lisääntyminen edellyttää ja synnyttää jäsenten aktiivisuutta työpaikoilla. Kollektiivista edunvalvontaa pitää tukea myös koulutuksen avulla.

Yksilöllisyys voimistuu, mutta kansalaiset ovat edelleen yhteiskunnallisesti aktiivisia, vaikka tutkimusten mukaan duunarit ovatkin keskimäärin vähemmän aktiivisia kuin keskiluokkaiset. Ammattiosastoissa ja liitossa toimiminen mielletään kuitenkin raskaaksi, ja erilaisia osallistumisen muotoja on rajatusti. Järjestötoimintaan on vaikea osallistua esimerkiksi digitaalisesti. Liiton on tarjottava myös nopeita ja helppoja tapoja osallistua ja vaikuttaa.

Kaikilta jäseniltä toivotaan jonkinlaista aktiivisuutta. Ei ole kuitenkaan realistista ajatella, että jokaisella olisi luottamustehtävä. Sen sijaan pitäisi luoda monipuolisia tapoja, joihin pienikin tai lyhytjänteisempi aktiivisuus voisi kanavoitua, kuten erilaiset kampanjat jonkin asian puolesta tai vastaan. Nuorten ja maahanmuuttajataustaisten jäsenten ottaminen mukaan toimintaan vahvistaa heidän osallisuuden tunnettaan. Samalla liittoon tulee uusia näkökulmia ja tieto toiminnasta leviää laajemmalle.

Teollisuusliiton ammattiosastojen määrä on vähentynyt vuoden 2017 lopusta 27 prosentilla. Toimimattomia ammattiosastoja on joko yhdistetty tai lakkautettu. Suuremmilla ammattiosastoilla on enemmän resursseja paikalliseen edunvalvontaan ja järjestötyöhön. On selvää, että osastojen yhdistämistä pitää jatkaa.

#### Jäsenmäärä on mahdollista saada kasvuun

Teollisuusliitossa voisi olla paljon enemmän jäseniä, sillä jäsenpotentiaalia on kaikissa ikäluokissa. Vaikka Teollisuusliitossa on panostettu jäsenhankinnan kehittämiseen ja aloitettu näkyviä kampanjoita, kehittämisen varaa on edelleen. Työtä voidaan organisoida uudelleen ja laajentaa nykyisestä. Jäsenyyttä on markkinoitava jatkuvasti. Aktiivien ja henkilökunnan jäsenhankintaosaamista voidaan lisätä, ja digitaalisia työkaluja on mahdollista kehittää ja ottaa käyttöön. Ulkomailta muuttaneita ja maahanmuuttajataustaisia olisi mahdollista saada jäseniksi nykyistä enemmän.

Työpaikkojen järjestäminen tarjoaa kokonaisratkaisun, joka taklaa monia edellä mainittuja ongelmia. Järjestämisessä herätetään työpaikan jäsenet, jotta he ryhtyvät yhteisvoimin tekemään edunvalvontaa. Lisäksi yhtenä tavoitteena on luottamushenkilöiden löytäminen työpaikoille. Kaikki tämä konkretisoi liiton ja järjestäytymisen merkitystä, mikä auttaa jäsenhankinnassa ja jäsenpidossa. Järjestäminen ei kuitenkaan ole pikaratkaisu, vaan vaatii pitkäjänteistä työtä.





### 3.3 Yhteiskuntavaikuttaminen

Teollisuusliitto on osa ammatillista työväenliikettä, joka on alusta asti ollut sidoksissa poliittiseen työväenliikkeeseen. Teollisuusliitto tekee yhteistyötä kaikkien parlamentaaristen ja demokraattisten puolueiden kanssa. Yhteiskuntavaikuttaminen on käytännössä päättäjien, virkamiesten ja toimittajien tapaamisia, asiantuntijalausuntoja, erilaisissa elimissä työskentelyä, media-viestintää sekä yhteistyötä sidosryhmien kanssa.

#### Vaikuttamistyön painoarvo kasvaa

Kun työnantajaliitot teknologiateollisuudessa ja metsäteollisuudessa pyrkivät siirtämään työehtosopimusneuvotteluja yritystasolle, yhtenä tavoitteena on työnantajien työnjohto- eli direktio-oikeuden kasvattaminen. Valtakunnallisilla ja yleisistovilla työehtosopimuksilla on voitu turvata ja parantaa työntekijöiden oikeuksia. Jos liitot eivät enää neuvottele sopimuksia, katse kääntyy työelämän lainsäädännön kehittämiseen. Tämä lisää yhteiskuntavaikuttamisen painoarvoa edunvalvonnassa. Toinen syy on siinä, että työnantajajärjestöt ovat jo pitkään lisänneet omaa lobbaustyötään.

Teollisuusliiton on siis vaikutettava työehtojen ja työelämän parantamiseen myös tes-neuvottelujen ulkopuolella varsinkin, jos yleisistovuus rapautuu. Esimerkiksi luottamusmiehen asemaa on syytä vahvistaa lainsäädännöllä, jos vahvistaminen ei ole mahdollista työehtosopimuksissa. Työehtosopimusten tulkintaongelmat näyttävät lisääntyvän joka tapauksessa. Kun riidat pitkittyvät, laeissa määriteltyjä kanneajoja on pidennettävä. Jäsenten asemaa pitää parantaa myös sosiaalipolitiikan puolella, esimerkiksi työttömyys- ja sosiaaliturvaa kehittämällä.

Teollisuuden toimintaedellytysten turvaaminen yhdistää usein työntekijä- ja työnantajapuolta, eikä järjestöjen elinkeinopoliittisissa tavoitteissa ole merkittäviä eroja. Teollisuusliitolle erityisen tärkeää on se, että liiton jäsenet työllistyvät. Osaamisvaatimukset kasvavat yleisesti, ja siksi tarvitaan yhteiskuntavaikuttamista ammatillisen koulutuksen parantamiseksi. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osaamisen tunnistaminen on keskeistä, jotta he työllistyisivät Suomessa. Alueelliset tilanteet työmahdollisuuksissa vaihtelevat paljon, minkä vuoksi alueelliselle vaikuttamiselle on tarvetta.

#### Vaikuttavuuden kasvulle hyvät eväät

Julkisessa keskustelussa on tilaa ja kysyntää työelämään liittyville näkemyksille ja duunareiden puolustamiselle samalla, kun työmarkkinoiden keskusjärjestöjen rooli on kaventunut. Suomalaisessa yhteiskunnassa tarvitaan toimijaa, joka edistää pitkäjänteisesti työelämän yhteisymmärrystä ja yhteiskuntarauhaa. Teollisuusliitolla on hyvät edellytykset nousta entistä vaikuttavammaksi tekijäksi.

Vaikutusvaltamme perustuu vahvaan työelämän tuntemukseen, maineeseen ja arvopohjaan. Työmarkkinoilla olemme päänavaajan roolissa. Viime kädessä vaikuttavuus pohjautuu järjestäytymisasteeseen ja kattavaan luottamushenkilöverkostoon sekä yhteistyökykyyn. Teollisuusliitto on maan suurin ammattiliitto monella mittarilla kuten jäsenmäärällä, luottamusmiesten määrällä ja henkilöstöllä.

Teollisuuden työpaikoilla syntyy suuri osa siitä taloudellisesta arvonnalisästä, jolla rahoitetaan hyvinvointiyhteiskunnan palveluja. Tästäkin syystä teollisuuden palkansaajien ääntä on kuultava päätöksenteossa.





### 3.4 Mahdollistajat

Strategiatyössä mahdollistajiksi kutsutaan niitä tukitoimintoja, jotka vahvistavat liiton ydintoimintoja. Mahdollistajia ovat henkilöstöhallinto, jäsenpalvelut, koulutus, viestintä ja liiton talous. Keskusteluasiakirjaa valmisteltaessa nousi vahvasti esille se, että liitto-organisaatiolla täytyy olla kyky uudistua tulevien haasteiden edessä. Liiton uudistumisessa on mahdollistajilla suuri rooli.

#### Resurssit parhaaseen käyttöön

Tukitoimintojen kehitystyössä keskeistä on eläminen ajassa. Toimintaympäristöstä on tunnistettava se, mikä vaikuttaa tekemiseemme, ja mitä muutos meiltä vaatii. Vanhoja toimintatapoja pitää tarkastella kriittisesti, ja on osattava sekä luopua että kokeilla uutta. Muutoksiin on hyvä osata reagoida ennakoiden. Liiton jäsenet on pidettävä muutoksessa mukana.

Saamme liiton resurssit parhaaseen käyttöön, kun toimintamme perustuu tutkittuun tietoon ja mittaamme toimintaamme systemaattisesti. Ulkopuolinen arviointi liiton työskentelytavoista voisi edesauttaa muutoksen hallintaa ja oman toiminnan kriittistä arviointia. Digitalisaation tuomia mahdollisuuksia on hyödynnettävä kaikissa toiminnoissa merkittävästi aiempaa enemmän.

Liiton käytössä olevia resursseja ei näillä näkymin pystytä kasvattamaan seuraavan viisivuotiskauden 2023–2028 aikana. Resursseja täytyy tarvittaessa kohdentaa uudelleen. Siten huolehditaan, että tarvittavat toiminnot voidaan säilyttää ja niitä voidaan parantaa. Toimintoja on voitava myös tehostaa. Jos esimerkiksi työmarkkinatoiminta siirtyy entistä enemmän yritystasolle, kasvaa paine arvioida uudelleen koko liitto-organisaation resurssien käyttöä.

On tärkeää, että luottamushenkilöiden ja muiden aktiivien, jäsenten sekä liiton henkilökunnan osaaminen pysyy ajan tasalla. Liiton henkilöstön osaamisen kehittämisen täytyy olla johdonmukaista ja suunnitelmallista.

#### Jäsenpalvelut jäsenten tarpeiden mukaan

Uusien jäsenyysmallien luominen ja kohderyhmäajattelu auttavat jäsenpalveluiden suunnittelussa. Palvelutarpeet ovat erilaisia nuorilla työntekijöillä, vuokratyöntekijöillä tai vaikkapa ulkomaalaistaustaisilla. Jäsenpalveluja on mahdollista automatisoida joiltain osin.

Kasvokkain tai perinteisillä välineillä tehtävä jäsenpalvelu voi jäädä jossakin kohtaa toissijaiseksi. Nuorempi sukupolvi on tottunut hoitamaan asiansa digipalveluiden avulla. Digivälineet vaativat jatkuvaa kehitystyötä ja kouluttautumista.

Suurin osa kommunikoinnista on siirtymässä verkkoon. Siksi tarvitsemme helposti käytettäviä yhteydenpitokanavia, joiden kautta niin luottamushenkilöiden kuin rivijäsentenkin on kätevää hoitaa asioitaan ja olla vuorovaikutuksessa liiton henkilökunnan kanssa.

#### Työmarkkinoiden ja jäsenkunnan muutokset heijastuvat koulutustoimintaan

Osaamisen kehittämällä huolehdimme niin luottamushenkilöiden, liiton jäsenten kuin henkilökunnankin osaamistason säilymisestä ja kohentumisesta. Koulutusten sisältöjen on tuettava liiton strategiaa ja ydintoimintoja. Yksi koulutusten tärkeä tehtävä on lisätä verkostoitumista.

Kun koulutuksen merkitys kasvaa, koulutustarjonnan täytyy olla monipuolista. Jäsenille suunnatun koulutuksen on oltava laadukasta, aktivoivaa ja houkuttelevaa. Jäsenet kuitenkin arvioivat koulutukseen lähtemisen hyödyllisyyttä esimerkiksi suhteessa rajalliseen vapaa-aikaansa.











