

MUUTOSTURVA EUROOPASSA

SELVITYS VIIDEN EUROOPAN MAAN METALLI- JA KEMIANTEOLLISUUDESTA

Jyrki Raina

Lokakuu 2022

**Teollisuus
liitto**



ammattiliitto
pro

MUUTOSTURVA EUROOPASSA

SELVITYS VIIDEN EUROOPAN MAAN METALLI- JA KEMIANTEOLLISUUDESTA

Teollisuusliitto ja Ammattiliitto Pro tilasivat kesällä 2022 työelämäkonsultti Jyrki Rainalta selvityksen viiden EU-maan – Ruotsi, Norja, Tanska, Saksa ja Hollanti – metalli- ja kemianteollisuutta koskevista muutosturvamalleista.

Muutosturva eli työntekijän sosiaalinen suojelu siirryttäessä rakennemuutoksen vuoksi työstä toiseen, on monelta osin vahvasti valtion ja lainsäädännön määräysten ja ohjauksen takana. Mutta myös työmarkkinaosapuolilla on merkittävä mahdollisuus sopimusteitse kehittää malleja näiden muutosten sosiaaliseen hallintaan. Lisäksi yrityksillä ja yksilöillä itsellään on vastuu siitä, että sosiaaliset ja taloudelliset riskit jäisivät mahdollisimman pieniksi.

Tarkoituksena on antaa yleiskuva näiden viiden maan muutosturvaan liittyvistä käytännöistä ja samalla osallistua Suomessa käytävään keskusteluun. Tavoitteena on tukea oikeudenmukaisen siirtymän vahvistamista teollisuuden etsiessä ratkaisuja ilmastomuutoksen vaatimaan vihreään siirtymään.

Selvityksessä päähuomion saavat työmarkkinaosapuolten solmimat sopimukset. Siten valtion ja muiden viranomaisten järjestelmät jäävät pääosin selvityksen ulkopuolelle, eikä selvityksessä ole kuvattu mahdollisen työttömyyden tai lomauttamisen taloudellisia tukiverkkoja.

Raina teki selvityksen vertailumaiden liittojen asiantuntijoiden haastattelujen sekä lakien, työehtosopimusten ja muiden kirjallisten lähteiden avulla.

Selvitys on tarkoitettu yhtäältä tilaajaliittojen sisäiseen käyttöön lisäämään ymmärrystä eri maiden järjestelmistä ja toisaalta tarpeen mukaan nostamaan esiin teemoja julkiseen keskusteluun.

Selvityksen ohjausryhmän muodostivat Jari Hakkarainen ja Arto Helenius Teollisuusliitosta sekä Matti Koskinen, Taru Reinikainen ja Roni Jokinen Prosta.

**Teollisuus
liitto**



ammattiliitto
pro

1. Selvitystehtävä

Selvityksen taustalla on Euroopassa ja maailmassa meneillään oleva digitaalinen ja vihreä siirtymä. Tätä niin sanottua kaksoissiirtymää (*twin transition*) koskien on tehty tutkimuksia ja Euroopan unioni on julkaissut joukon tavoitteita.

Koronapandemia ja sota Ukrainassa ovat sotkeneet suunnitelmia ja sekä hidastuttaneet että kiihdyttäneet muutosta. Joka tapauksessa muutos tulee jatkumaan lähivuosien ja vuosikymmenten aikana.

Ammattiliittojen kannalta tärkeää on pitää huolta työntekijöistä. Muutoksessa työpaikkoja katoaa ja uusia syntyy, mutta ei välttämättä samoille paikkakunnille ja samantapaisilla osaamistarpeilla. Muutoksen hallinta sosiaalisesti vastuullisella tavalla vaatii ennakointia, valmistautumista ja toimenpiteitä.

Siksi industriAll Europe julkaisi keväällä 2022 julistuksen oikeudenmukaisesta siirtymästä (*Just Transition Manifesto*), joka vetää yhteen eurooppalaisten teollisuusliittojen vaatimukset näin:

- kunnianhimoisiin ilmastotavoitteisiin ja laadukkaisiin työpaikkoihin soveltuva teollisuuspolitiikka
- siirtymän rahoittaminen tänään, jotta vältetään toimettomuuden kustannukset myöhemmin
- vahva työehtosopimustoiminta ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu
- muutosten ennakointi ja muokkaaminen – työkalupakki työntekijöiden oikeuksista ja yritysten velvollisuuksista
- oikeus laadukkaaseen koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen jokaiselle työntekijälle vastauksena uusiin osaamistarpeisiin

Tämän selvityksen tarkoituksena ei ole arvioida itse digitalisaation ja vihreän siirtymän etenemistä, vaan sitä miten muutokseen valmistaudutaan eri maissa. Selvityksessä keskitytään muutosturvan mekanismeihin koskien metalli- ja kemianteollisuuden työntekijöitä ja toimihenkilöitä valituissa viidessä vertailumaassa: Ruotsi, Norja, Tanska, Saksa ja Hollanti.

Selvitys kattaa erityisesti seuraavat kysymykset:

- Miten työmarkkinaosapuolet valmistautuvat jatkuvaan muutokseen metalli- ja kemianteollisuudessa kuten digitalisaation ja vihreän siirtymän aiheuttamiin haasteisiin?
- Mitä on sovittu osaamisen ja ammattitaidon kehittämisestä sekä oikeudesta koulutukseen muutoksen keskellä?
- Miten toimitaan kriisitilanteissa työntekijöiden ja toimihenkilöiden tulevaisuuden turvaamiseksi?

Selvityksessä päähuomion saavat työmarkkinaosapuolten solmimat sopimukset, joten valtion ja muiden viranomaisten järjestelmät jäävät pääosin sen ulkopuolelle.

Sain arvokasta apua haastatteluissa viiden kohdemaan ammattiliittojen asiantuntijoiden kanssa:

- Ruotsi: IF Metall ja Unionen
- Norja: Fellesforbundet ja Industri Energi
- Tanska: CO-industri
- Saksa: IG Metall ja IGBCE
- Hollanti: FNV

Selvitys viittaa myös joidenkin työnantajaliittojen kantoihin ja toimiin. Vastaan itse virheellisistä tulkinnoista ja epätarkkuuksista, joita ei voi täysin välttää.

Ruotsi

Uudet pääsopimukset mullistavat muutostuen

Teollinen muutos ei ole uusi asia Ruotsissa. Aikoinaan tekstiiliteollisuus muutti etelään ja sitten itään, sen jälkeen katosivat telakat. Terässektori on käynyt läpi myllerryksiä, samoin pitkään menestynyt autonvalmistus ja elektroniikkateollisuus.

Teollista muutosta liitot seuraavat ja tutkivat yhteisjärjestönsä *Facken inom Industrin* (vastaa suurin piirtein Teollisuuden Palkansaajia) koordinoimana sekä työnantajien kanssa yhteisessä Teollisuusneuvostossa (*Industrirådet*). Neuvosto sopii yhteisestä vaikuttamisesta poliittisiin päätöksentekijöihin valmisteltuaan asioita työryhmissä tutkimustiedon pohjalta. Se hyväksyy myös toimintalinjat ruotsalaiselle erikoisuudelle nimeltä *Teknikcollege*, joka nimestään huolimatta ei ole koulu, vaan se sertifioi koulutuksia ja varmistaa osaamisen kehittämisen teollisuuden tarpeiden mukaan 24 aluetoimistonsa kautta eri puolilla Ruotsia.

Muutokseen on perinteisesti varauduttu vahvalla työttömyystuella, aktiivisella työmarkkinapolitiikalla ja koulutuksella. Työmarkkinaosapuolet totesivat kuitenkin, että menestyksekkäs valmistautuminen tuleviin teollisiin muutoksiin edellyttää jotain uutta.

Taustalla vaikuttivat myös digitalisaatio, ilmastonmuutosta rajoittavat toimet sekä työläinsäädäntöön kohdistuneet muutospaineet. Työnantajat halusivat lisää joustavuutta, kun taas ammattiliitot tahtoivat vastapainona vahvistaa työsuhdeturvaa panostamalla osaamisen kehittämiseen. Ruotsalaiseen ay-filosofiaan on pitkään kuulunut se, että muutos on normaalia ja siihen pitää sopeutua. Siksi liitot keskittyvät työntekijöiden valmiuksien parantamiseen työpaikkojen suojelemisen sijasta.

Kesäkuussa 2022 työntekijöiden keskusjärjestö LO sekä toimihenkilöiden neuvottelija ja yhteistyöneuvosto PTK allekirjoittivat työnantajien keskusjärjestö Svenskt Näringslivin kanssa uudet pääsopimukset, jotka tulivat voimaan lokakuussa. Uusien sopimusten otsikko on kuvaava: "Pääsopimus turvallisuudesta, muutoksesta ja työsuhdeturvasta" (*Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd*). "Omställning" on itse asiassa monimuotoinen sana, tarkoittaa myös siirtymää ja muuntumista).

Uudet pääsopimukset vahvistavat taloudellista tukea elinikäiselle oppimiselle ja siirtymiselle työstä toiseen. Aiempi järjestelmä on tarjonnut tukea lähinnä taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille enintään 15 päivän koulutuksen muodossa. Sitä ovat hoitaneet kaksi säätiötä, työntekijöiden TSL (*Trygghetsfonden*) ja toimihenkilöiden TRR (*Trygghetsrådet*). Ne ovat kumpikin liittojen omistamia yhdessä työnantajien Svenskt Näringslivin kanssa. TSL:n piirissä on 70 000 yritystä ja 2 miljoonaa työntekijää, TRR:ssä 35 000 yritystä ja 950 000 toimihenkilöä.

Uusien pääsopimusten pohjalta TSL:n ja TRR:n tehtävät laajenevat lokakuun alussa. Ensinnäkin säätiöt kanavoivat kahdenlaista tukimuotoa, **muutostukea** (*omställningsstöd*) ja **pätevyystukea** (*kompetensstöd*).

Muutostukea voi saada työntekijä tai toimihenkilö, joka on irtisanottu ja etsii uutta työtä. Se kattaa kaikki työsopimuksen muodot sekä ne, jotka on irtisanottu sairauden vuoksi. Tuki kattaa opastuksen, neuvonnan ja vahvemman tuen sairaille. Valtio

rahoittaa tuen, jota voi saada kuka tahansa riippumatta siitä, kattaako työehtosopimus tai pääsopimus heidät.

Pätevyystukea puolestaan voi saada työsuhteessa oleva työntekijä tai toimihenkilö, joka haluaa vahvistaa asemaansa työmarkkinoilla. Tukeen kuuluu opastus ja neuvonta valtion rahoittamana ja työehtosopimuksen kattavuudesta riippumatta.

Tukea hakevat ammattiliitto ja yritys yhdessä, jos kyseessä on irtisanominen taloudellisista syistä. Henkilö itse on vastuussa hakemisesta määräaikaisessa työsuhteessa tai irtisanomistapauksissa sairauden vuoksi.

Varsinainen mullistus on kuitenkin kaksi uutta opintotuen muotoa valtion ja työnantajien kustannuksella.

Muutosopintotukea (*omställningsstudiestöd, OSS*) voi saada aina 44 viikkoon asti koko- tai osa-aikaisiin opintoihin. Tuen rahoittaa valtio opintotukilautakunnan kautta. Se on 80 % kuukausiansiosta, maksimi vajaan 2000 euroa kuussa. On myös mahdollisuus ottaa opintolainaa. Tukea voi saada riippumatta siitä, onko työntekijä tai toimihenkilö työehtosopimuksen piirissä.

Täydentävää opintotukea (*kompletterande studiestöd, KS*) voi saada sekä työssä oleva että irtisanottu työntekijä. Rahoittajana ovat työnantajat TSL:n ja TRR:n kautta. Työpaikan täytyy olla sellaisen työehtosopimuksen piirissä, jonka sopijat ovat liittyneet pääsopimukseen ja yrityksen on oltava ainakin jommankumman rahaston jäsen.

Yksi merkittävämpiä muutoksia on taloudellisen tuen huomattava lisääminen. Aiemmin oli mahdollista saada reilut 250 euroa kuussa opintotukea. Nyt tueksi sovittiin uudessa pääsopimuksessa **80 % palkanmenetyksestä aina noin 3000 euron kuukausiansioon asti** (siis enintään noin 2400 euroa), **sen yli 65 % aina 6600 euron palkkaan saakka** (laskusääntöjen vuoksi maksimi on reilut 4200 euroa).

Koko muutospaketin on arvioitu maksavan Ruotsin valtiolle noin miljardi euroa vuodessa. Mukana ei ole mahdollisia kustannuksia ammattikorkeakoulujen, yliopistojen ja muiden koulutuksen tarjoajien uusista panostuksista, joita tarvitaan kysynnän lisääntyessä erityisesti lyhyiden kurssien suhteen. Tämä soveltamistyö on nyt käynnissä.

Myös työnantajien kustannukset kasvavat, koska he rahoittavat pääosin täydentävän opintotuen. Järjestäytyneet työnantajat maksavat tästä lähtien 0.4 % palkkasummasta toimihenkilöiden TRR-rahastoon (aiemmin 0.3 %), työntekijöiden TSL-rahastoon 0.34 % (aiemmin 0.3 %), järjestäytymättömät vielä 0.4 % päälle halutessaan järjestelmien piiriin. Valtion tukiosuus on 0.15 % palkkasummasta.

Yrityksessä tapahtuva koulutus tapahtuu edelleen työnantajan kustannuksella. Lain mukaan työnantajan on varmistettava, että henkilöstöllä on työn tekemiseen tarvittava osaaminen. Liitot korostavat, että vaatimusten muuttuessa osaamisen päivittäminen on työnantajan vastuulla.

Ruotsissa on myös **eroraha** (*avgångsbidrag, AGB*) taloudellisista syistä irtisanotuille 40–65 -vuotiaille työntekijöille, joilla on takanaan 50 kuukauden työura työehtosopimuksen piirissä olevissa yrityksissä. Erorahan suuruus on iästä riippuen noin 3500–5000 euroa. Toimihenkilöillä on oma järjestelmänsä (*avgångsersättning, AGE*), joka täydentää työttömyysavustusta aina 70 %:iin palkasta yli 40-vuotiaille toimihenkilöille. Unionenin jäsenvakuutus täydentää tätä vielä 80 %:iin asti tiettyyn kruunumäärään asti 150 korvauspäivän ajan.

Ammattiliittojen kommentteja

IF Metallin mukaan uudistuksen merkittävimpiä kohtia on se, että nyt tukea osaamisen kehittämiseen voi saada myös työsuhteen kestäessä, ei vain irtisanomisen jälkeen kuten aiemmin. Tukisumman nostaminen jopa 80 %:iin palkasta tekee opiskelun houkuttelevaksi työntekijöille.

Unionenin mukaan uudet sopimukset ovat osaa pidempää jatkumoa muutosturvan parantamiseksi. Urakehityksen edistäminen osaamista kehittämällä on aina ollut Unionille tärkeää, samoin taloudellinen turva jäsenille. Nyt siihen on paremmat mahdollisuudet.

Liitot sanovat, että työnantajat suostuivat heille kalliimpaan järjestelmään monesta syystä. Yhtäältä uudet pääsopimukset olivat osa suurempaa pakettia, jossa työlainsäädäntöä muutettiin osittain työnantajien haluamalla tavalla, Toisaalta he onnistuvat nyt paremmin säilyttämään ammattitaitoisen työvoiman laajentuvilla koulutusmahdollisuuksilla. Myös metallityöntekijöiden Teknikföretagen kutsuu sopimuksia urauurtaviksi. Uudet pääsopimukset osoittavat sosiaalidialogin vahvuuden ja sen, että merkittäviä uudistuksia voi saavuttaa työehtosopimusten kautta.

Liitoilla on edessään kiireinen tiedotus- ja koulutussyys, kun lokakuussa voimaan tullut uudistus viedään työpaikoille. IF Metallilla yksistään on jäseniä 13 000 työpaikalla ja 27 000 luottamushenkilöä.

IF Metall ja Unionen ovat tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa kriisitilanteissa. Liitoilla on edustus yritysten hallituksissa, joten kriisit eivät tule aivan yllättäen. Ammattiosastot yrittävät liittojen tuella neuvotella parhaat mahdolliset ratkaisut myös rahaa ja koulutusmahdollisuuksia käyttäen.

Norja

Öljy- ja kaasuriippuvuudesta vihreään siirtymään

Norjan kansantalous on viimeiset viisi vuosikymmentä rakentunut vahvasti öljy- ja kaasutuotannon varaan. Mikään muu maa maailmassa ei ole hoitanut energiasektorin tuottoja näin vastuullisesti. Niitä on siirretty vuodesta 1996 lähtien Öljyrahastoon (*Oljefondet, oikeammin Statens pensjonsfond eli Valtion eläkerahasto*) siten, että rahaston arvo on tällä hetkellä järjestyksessä 1100 miljardia euroa. Tuloista käytetään vuosittain vain keskimääräistä tuottoa vastaava osuus, joka kuitenkin kattaa viidenneksen valtion tulo- ja menoarviosta. Sen lisäksi rahasto omistaa 1.5 % kaikista maailman pörssinoteeratuista osakkeista.

Norjalaiset tietävät kuitenkin, että öljyä ja kaasua ei riitä ikuisesti. Siksi teollisuuspolitiikalla etsitään menestystä myös muilla aloilla. Merituulivoiman lisäksi Norja haluaa isoksi tekijäksi akkuteollisuudessa, joka voisi arvioiden mukaan työllistää 14 000–30 000 henkeä lähivuosina. Tämä on osa vihreää siirtymää ja koulutushaaste on suuri.

Ammattiliitot Fellesforbundet (metalliteollisuus ja paljon muuta) sekä Industri Energi (öljy ja kaasu, kemianteollisuus ym) ovat yhteistyössä keskusjärjestö LO:n kanssa panostaneet sekä teollisuuspoliittiseen vaikuttamiseen että osaamisen kehittämiseen muuttuvilla markkinoilla. Tämä näkyy niiden solmimissa työehtosopimuksissa.

LO ja työnantajien keskusjärjestö NHO korostavat pääsopimuksessaan jatkuvan koulutuksen tärkeyttä. Yrityksen on vuosittain kartoitettava osaamisen

kehittämistarpeet yhteistyössä henkilöstön kanssa ja ryhdyttävä tarpeellisiin toimiin, jonka kustannuksista yritys vastaa. LO:lla ja NHO:lla on myös työnantajien kustantama koulutus- ja kehitysrahasto.

Industri Energin kemiallis-teknisen teollisuuden sekä Fellesforbundetin metalli- ja muun teollisuuden työehtosopimuksissa on samansuuntaisia määräyksiä. Yrityksen ja luottamushenkilöiden on vuosittaisessa tarkastelussa koulutustarpeista otettava huomioon sekä yrityksen että yksittäisten työntekijöiden tarpeet ja toiveet uusista osaamisalueista.

Koulutukseen voi saada taloudellista tukea LO:n ja NHO:n koulutus- ja kehitysrahastosta sekä pienimuotoisempaa LO:n omasta koulutusrahastosta aina vajaaseen 1300 euroon vuodessa. Myös valtio tukee erilaista jatkokoulutusta rahallisesti ja lainoilla. Liittojen mukaan haasteena on saada jäsenet käyttämään monia saatavilla olevia vaihtoehtoja.

Industri Energi ja Fellesforbundet ovat ylpeitä kyvystään hoitaa kriisitilanteita. Liitto auttaa ammattiosastoja tunnistamaan muutostilanteet ajoissa ja tukee erilaisten vaihtoehtojen etsimistä kuten koulutusta, siirtymistä toisiin yrityksiin ja eläkeratkaisuja.

Tanska

Koulutusrahasto tukee muutosta

Tanskassa pienet ja keskisuuret yritykset hallitsevat metalli- ja kemianteollisuutta, usein osana kansainvälisiä arvoketjuja. Ne ovat ketteriä ja tottuneet muutoksiin. Maan pieni koko helpottaa työvoiman liikkuvuutta, ja se todella liikkuu heikon irtisanomissuojan, aktiivisen työmarkkinapolitiikan ja vahvan työttömyysturvan tukemina.

Ammattijärjestö CO-industrin mielestä joustoturvajärjestelmä (*flexicurity*) toimii edelleen Tanskan olosuhteissa. Etuuksien kesto on lyhennetty, mutta työttömäksi jääneet saavat yhä uuden työpaikan melko nopeasti. Suurimmissa vaikeuksissa ovat työntekijät, joilla ei ole tarvittavaa osaamista. Irtisanomistilanteissa viranomaiset kantavat suurimman vastuun uuden työpaikan etsimisessä ja tarvittavan koulutuksen hankkimisessa.

Ammattijärjestö CO-industrin mukaan vihreä siirtymä on ollut iso teema Tanskassa jo viimeiset parikymmentä vuotta. Yritykset ovat hyväksyneet sen ja sopeutuneet uuteen todellisuuteen ajoissa. Työnantajat ja ammattiliitot ovat yhtä mieltä siitä, että koulutukseen ja uusien taitojen oppimiseen täytyy panostaa.

Silti ammattitaitoisesta työvoimasta on ollut pulaa jo vuosikymmeniä. 2007 CO-industri ja työnantajien Dansk Industri perustivat Teollisuuden osaamisenkehittämisrahaston (*Industriens Kompetenceudviklingsfond, IKUF*), joka on yritysten rahoittama kiinteällä vuosimaksulla per työntekijä, tällä hetkellä 70 euroa vuodessa.

Rahasto tukee sekä omaehtoista että yrityksessä sovittua koulutusta. Jälkimmäisen täytyy liittyä yrityksen pitkän aikavälin kehitys- ja koulutustarpeisiin. Omaehtoista koulutusta voi hakea sekä työsuhteen kestäessä että irtisanomistilanteessa. IKUF:lla on lista hyväksyttävistä kursseista ja aiheista, mutta muuhunkin koulutukseen voi saada tukea hyvin perustein.

Viime vuonna IKUF rahoitti 7000 työntekijän omaehtoista kurssitusta, ennen korona-aikojä lähes 15 000. Hyväksytyt yritykseen sovittuja kursseja oli yli 400.

Rahastoon liittyy läheisesti sopijaosapuolten yhteistyöjärjestö *Industriens Uddannelser*, joka auttaa osapuolia koulutusten rakentamisessa ja toteutuksessa. Aiemmin tänä vuonna järjestö tilasi konsulttifirmalta tutkimuksen osaamisen kehittämistarpeista vihreän siirtymän vuoksi. Digitalisaatio ja automatisaatio näyttelevät suurta roolia tuotantoprosessien kehityksessä. Uusia työntekijöitä tarvitaan jopa parikymmentä tuhatta. Tutkimuksen tulosten avulla päivitetään nyt koulutuslaitosten ohjelmia.

CO-industrin ja Dansk Industrin teollisuuden työehtosopimukset työntekijöille ja toimihenkilöille sisältävät vahvoja määräyksiä koulutuksesta. Työntekijällä ja toimihenkilöllä on **oikeus kahden viikon vapaaseen ammatillisesti relevanttia koulutusta varten vuodessa**. Sitä voi myös säästää ja käyttää vaikkapa kuuden viikon koulutukseen kolmen vuoden aikana. Omaehtoiseen koulutukseen voi hakea IKUF-rahaston taloudellista tukea, joka takaa noin 85 % palkasta. Yrityksen koulutussuunnitelmassa sovitun koulutuksen ajalta maksetaan täysi palkka.

Osapuolet suosittelevat, että työpaikalla perustetaan koulutusvaliokunta, joka analysoi koulutustarpeita yrityksessä ja käsittelee koulutussuunnitelman.

CO-industrin mielestä järjestelmä toimii hyvin ja sitä käytetään ahkerasti. Pienten ja keski suurten yritysten hallitsemassa teollisuudessa suurin ongelma on löytää joku tekemään työt henkilöstön ollessa koulutuksessa.

Saksa

Metalliteollisuus tottunut muutokseen

Saksassa 1990-luvun teollinen myllerrys liittyi erityisesti Itä-Saksan valtiojohtoisen ja tehottoman raskaan teollisuuden alasajoon. Ilmastonmuutoksen nousua keskusteluun taistelun kohteeksi nousi kivihiili- ja ruskohiilikaivosten asteittainen sulkeminen.

Fukushiman onnettomuuden jälkeen 2011 myös ydinvoimasta päätettiin hankkiutua vähitellen eroon. Venäjän hyökättyä Ukrainaan ja lopetettua maakaasun viennin Saksan on jälleen mietittävä energiastrategiansa uusiksi, millä on vaikutuksia paitsi kotitalouksien energiahuoltoon myös maakaasua käyttävään ja muuhun energiantensiiviseen teollisuuteen.

Metalliteollisuudessa terässektori on tottunut jatkuvaan muutokseen kysynnän vaihtelujen ja ylitarjonnan vuoksi. Parhailaan 800 000 työntekijää työllistävä autoteollisuus käy läpi suurta muutosta sähköautoihin siirryttäessä.

Metalliliitto IG Metall toteaa, että sillä on pitkä perinne teollisen muutoksen hallinnassa. Muutos on ollut aina läsnä, joten liitto kehitti järjestelmän, jossa yhtäältä analysoidaan tulevia osaamis- ja koulutustarpeita ja toisaalta hoidetaan tehtaiden sulkemiset ja työpaikkojen menetykset vastuullisesti sosiaalisuunnitelmien avulla. Koulutuksen alueella liitto on tehnyt pitkään yhteistyötä Gesamtmetall-työnantajajärjestön kanssa.

Terästeollisuudessa rakennettiin silta eläkkeelle varhais- ja osa-aikaeläkkeiden sekä lyhennetyin työajan kautta osittaisella palkkakompensaatiolla. Koneenrakennuksessa sovittiin pätevyyskehittämisestä muuttuvilla markkinoilla. IG Metall huomauttaa, että alakohtaisesti voidaan sopia vain kehyksistä muuttuvalle tuotannolle ja koulutusvaatimuksille. Yksityiskohdat on pitänyt jättää yritystasolle, jossa vahvat yritysneuvostot (joissa on lähes 80 % IG Metallin jäseniä) alueellisen ay-organisaation tuella johtavat neuvotteluja.

IG Metall on aktiivisesti mukana erilaisissa autoteollisuuden sähköistymistä seuraavissa työryhmissä ja rahastoissa. Tuotannosta tulee katoamaan valtava määrä

työpaikkoja, kun taas akkuteollisuus tulee tarvitsemaan paljon uutta ammattitaitoista työvoimaa. Siksi IG Metall panostaa muutoksen hallintaan, alueelliseen rakennepoliittikkaan ja henkilöstön uudelleen koulutukseen. Se haluaisi pitää mahdollisimman suuren osan tuotantoketjusta Saksassa ja taata järjestäytyneen työvoiman hyvillä työehdoilla.

Keväällä 2019 IG Metall toteutti laajan 2000 yritystä kattavan kyselyn muutosvalmiudesta kaikilla teollisuudenaloillaan hankkimalla *Transformationsatlas*. Kyselyssä selvitettiin yritysten strategiaa ja muutosvalmiutta erityisesti liittyen digitalisaatioon ja ilmastonmuutokseen sekä henkilöstön osaamiseen, koulutukseen ja osallistumiseen.

Yli puolet kyselyyn vastanneista arvioi, että tulevaisuutta pystyttiin arvioimaan korkeintaan kahdeksi vuodeksi eteenpäin koskien liikevaihtoa, tuotevalikoimaa ja työllisyyttä. Puolet oli sitä mieltä, että heidän yrityksessään ei ole systemaattista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, vaikka lähes kaikkien mielestä koulutustarpeet lisääntyvät muutosten myötä. Yli puolet vastasi, että yritysneuvosto ei saa tietoa muutosprojekteista ajoissa eikä ole mukana niiden suunnittelussa ja toteutuksessa.

Kyselyn tulosten perusteella IG Metall vaati, että yritysten täytyy julkistaa muutosstrategiansa ja ottaa henkilöstö mukaan niiden toteuttamiseen. Tulevaisuussopimusten pitää kattaa keski- ja pitkän aikavälin investointipäätökset, irtisanomissuojat ja henkilöstön kehitys. Yritysneuvostot tarvitsevat lisävaltuuksia sitovista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista sopimiseen.

Viimeisen kahden vuoden aikana IG Metall on tosiaan panostanut niin sanottuihin tulevaisuussopimuksiin (*Zukunftstarifvertrag*) yritystasolla aluetoimistojen ja yritysneuvostojen yhteispuolella. Niillä halutaan turvata yrityksen tulevaisuus, kilpailukyky ja työpaikat innovaatioilla, investoinneilla ja pätevyyden kehittämisellä. Sopimuksia on jo syntynyt erityisesti suurissa ja keskisuurissa yrityksissä, joissa on pitkä yhteistyön perinne. Keskeinen ajatus on toimia ennen kuin kriisi iskee.

Vuonna 2021 IG Metall onnistui uudella koulutussopimuksella saamaan työn ohella opiskelevat työehtosopimuksen piiriin, jossa oppisopimuksella työskentelevät jo olivat. Muutenkin Saksassa panostetaan oppisopimuskoulutukseen paljon, mutta sitä koskevat määräykset jäävät tämän selvityksen ulkopuolelle.

Kriisitilanteissa on ollut mahdollista poiketa tilapäisesti alakohtaisesta työehtosopimuksesta, mutta tähän on vahvat reunaehdot työllisyystakuiden ja määräaikaisuuden muodossa. Kriisitilanteessa voidaan työehtosopimuksessa sovittu "muutosrahaksi" kutsuttu kertamaksu (*Transformationsgeld*, 2022 18,4% kuukausipalkasta ja ensi vuonna 27,6 %) käyttää palkanmaksun sijaan muutostoiimiin kuten työajan lyhentämiseen.

Koronakriisi toi tavallaan osapuolia lähemmäksi toisiaan. Lyhennetyt työajan (*Kurzarbeit*) järjestelmät valtion ja yritysten taloudellisella panostuksella auttoivat pitämään työvoiman palkkalistoilla lähes täydellä palkalla tilanteen normalisoitumista odotellessa.

Kemianteollisuus tutki tulevaisuuden työprofiileja

Kemian-, energia- ja kaivosalan ammattiliitto IGBCE muistuttaa, että Saksa on asettanut tavoitteeksi ilmastonutraaliuden vuoteen 2045 mennessä. Teollisuudella on siis 23 vuotta aikaa sopeuttaa niin tuotteet kuin tuotantoprosessit tavoitteiden mukaisiksi. Liiton uusi yksikkö "Muutos, kestävä kehitys, digitalisaatio" analysoi

muutostarpeita talousosaston kanssa. Lähtökohtana on, että muutokset on hoidettava sosiaalisesti vastuullisella tavalla ja työntekijöistä huolta pitäen.

IGBCE järjesti kyselyn, johon vastasi tuhansia liiton jäseniä. Jäsenet eivät pelänneet muutosta, mutta halusivat koulutusta. Siksi liitto neuvotteli työnantajien kanssa 2019 alakohtaisen työehtosopimuksen, jonka otsikko oli modernin työn maailma (*Moderne Arbeitswelt*).

Sopimuksen uutuuksia oli viiden työpäivän arvoinen yksilöllinen "tulevaisuustili" (*Zukunftskonto*, vuodesta 2022 lähtien 23 % kuukausipalkasta, joka alan keskiansiolla merkitsee 940 euroa), jonka voi käyttää koulutukseen, terveydenhoitoon, tai ottaa vapaana tai käteisenä tai säästää. Käyttövaihtoehdoista sovitaan paikallisesti yritysneuvoston kanssa.

Työehtosopimuksen jatkotoimena IGBCE tilasi työnantajaliitto BAVC:n kanssa raportin *Future Skills Report Chemie*, joka on todellinen syväluotaus kemianteollisuuden trendeihin ja koulutustarpeisiin. Raportti analysoi tulevaisuudessa tarvittavat työprofiilit ja osaamisen sekä antaa ohjeita yritysjohdolle, henkilöstöhallinnolle, yritysneuvostoille ja henkilöstölle.

Yritysten tarpeet vaihtelevat, joten koulutus päätökset tehdään yritystasolla johdon ja yritysneuvoston välillä. Kun tarvittavasta koulutuksesta on sovittu, työvoimaviranomaiset osallistuvat kustannuksiin. IGBCE sanoo, että työnantajien arvion mukaan lähes puolet ammattitaitoisista työntekijöistä tarvitsee lisäkoulutusta. Perinteinen ongelma on, että koulutus keskittyy toimihenkilöihin ja johtotehtävissä oleviin.

IGBCE seuraa kemianteollisuuden muutosta yhdessä työnantajaliiton kanssa erityisesti liittyen teknologiaan, digitalisaatioon ja ilmastonmuutokseen. Liitto toteaa, että on tärkeää toimia sekä alakohtaisesti että yritystasolla.

Vuonna 2021 liittoutui 26 eri alojen yritystä (*Allianz der Chancen*) etsiäkseen yhdessä työmarkkinaosapuolten, työvoimaviranomaisten ja muiden tahojen kanssa ratkaisuja digitalisaatioon, vihreään siirtymään, väestörakenteen muutokseen ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen. Nyt partneriyrityksiä on jo lähes 40, joukossa metalli- ja kemianteollisuuden jättejä. IG Metall ja IGBCE osallistuivat hankkeen huippukokoukseen maaliskuussa 2022, jossa koulutusmahdollisuuksien tarjonta muutoksen keskellä olevilla aloilla nousi näkyvästi esille. Autonomia valmistava Continental perusti oman teknologia- ja muutosinstituutin, jossa 3000 työntekijää opiskelee parhaillaan parantaakseen ammattitaitoaan tai löytääkseen uuden työpaikan.

Kriisitilanteissa neuvotellaan Saksan lainsäädännön mukainen sosiaalisuunnitelma, joka aiemmin keskittyi irtisanomiskorvausten suuruuteen. Nykyään suunnitelmissa on yhä useammin mukana koulutusmahdollisuus uuteen työpaikkaan siirtymistä varten irtisanomisaikaa hyväksi käyttäen ja yhdistäen julkinen rahoitus sekä yrityksen panostus. Työehtosopimuksesta poikkeamista niin sanotuilla avauslausekkeilla käytetään IGBCE:n mukaan vain erityisen vaikeissa tilanteissa tiukoin reunaehdoin, määräaikaaisesti ja työllisyystakuulla.

Hollanti

Metallin työehtosopimuksessa oikeus koulutukseen

Henkilöstön oikeutta koulutukseen parannettiin valtakunnallisessa ja yleissitovassa metalli- ja elektroniikka-alojen työehtosopimuksessa edellisellä sopimuskierröksellä 2019. Jo aiemmin työntekijät ja toimihenkilöt voivat käyttää kaksi työpäivää vuodessa

koulutukseen täydellä palkalla. Heillä on myös oikeus urakeskusteluun (*loopbaangesprek*) esihenkilön kanssa kerran vuodessa. Työnantajan on laadittava ohjeistus opiskelukulujen korvaamisesta. Ammattipätevyyden sertifiointiin liittyviä kuluja työnantaja korvaa enintään 850 euroa viiden vuoden aikana.

Uusi määräys oli “kestävän työllistyvyyden päivä” (*duursame inzetbaarheidsdag*). Se on palkallinen työpäivä, jonka työntekijä voi käyttää koulutukseen tai terveydestään huolehtimiseen.

Kemianteollisuudessa ei ole valtakunnallista työehtosopimusta, vaan 130 yrityskohtaista sopimusta. Useimmissa ei ole erityisiä määräyksiä oikeudesta koulutukseen, Shellin sopimuksessa sitäkin enemmän. Uraneuvontaan saa käyttää 680 euroa kolmen vuoden aikana. Henkilökohtainen kehitysbudjetti on 3600 euroa kolmessa vuodessa. Sitä voi käyttää koulutukseen ja kursseihin, joilla parannetaan ammattitaitoa nykyisessä työssä tai mahdollisuuksia siirtyä toiseen työhön Shellin sisällä tai sen ulkopuolella. Myös digitalisaatio mainitaan korvattavana koulutusaiheena. Uranäkymät ja koulutustarpeet käydään läpi kerran vuodessa esihenkilön kanssa.

Maan suurin ammattiliitto FNV toteaa, että Hollannin työmarkkinat ovat hyvin dynaamiset ja maan pieni koko helpottaa siirtymistä yrityksestä toiseen. Yritysten tilauskirjat ovat täynnä useiksi vuoksi ja ammattitaitoisesta työvoimasta on pulaa. Koulutusta tapahtuu siksi paljon ja korona-aikana valtio osoitti varoja ammattitaidon kehittämiseen.

Jos kriisi kuitenkin iskee, yrityksessä sovitaan sosiaalisuunnitelmasta, jossa etsitään vaihtoehtoja irtisanomisille ja määritellään rahalliset korvaukset. FNV- ja CNV-liitot ovat myös solmineet sukupolvisopimuksen, jolla yli 60-vuotiaat työntekijät voivat vähentää työtuntejaan 20–30 % osittaisella palkkakompensaatiolla ja täydellä eläkkeellä. Säästyneitä työtunteja paikkaamaan palkataan uusia nuoria työntekijöitä.

Lopuksi – kehitettävää Suomessa

Selvitys osoittaa, että **vertailumaiden ammattiliitot yrittävät ennakoida tulevaa eri tavoin, usein yhteistyössä työnantajajärjestöjen kanssa.** Vaikka haastateltavat mainitsivat ilmastonmuutoksen ja industriAll Europen oikeudenmukaisen siirtymän manifestin, liittojen filosofia on laajempi, kaikenlaisen muutoksen ennakointi.

Muista maista voi ja kannattaa oppia, vaikka toisen maan järjestelmiä ei yleensä voi suoraan kopioida.

Ruotsin Teollisuusneuvosto (*Industrirådet*) viiden ammattiliiton ja 11 työnantajaliiton yhteisvoimin tutkii työryhmissä teollisuuden muutosta, teollisuuspolitiikkaa ja koulutustarpeita, julkaisee raportteja suosituksineen ja keskustelee poliittisten päättäjien kanssa. Se on toimiva malli, jota kaikki työmarkkinaosapuolet arvostavat.

Saksassa IGBCE tilasi yhdessä työnantajien kanssa perusteellisen raportin kemianteollisuuden trendeistä ja tulevaisuuden työprofiileista. IG Metall puolestaan järjesti laajan kyselyn selvittääkseen yritysten strategiaa ja muutosvalmiutta liittyen digitalisaatioon, ilmastonmuutokseen sekä henkilöstön osaamiseen, koulutukseen ja osallistumiseen. Selvitykset muodostivat pohjan liittojen tulevaisuustyölle.

Selvityksessä ilmeni, että vertailumaissa työvoiman ammattitaidon ylläpito ja kehittäminen nähdään keskeisenä kilpailukykytekijänä kansainvälisillä markkinoilla.

Miten paljon Suomessa on analysoitu metalli- ja kemianteollisuuden kehitystä 5–20 vuoden aikavälillä, digitalisaation ja vihreän siirtymän vaikutusta, tarvittavia työprofiileja ja koulutustarpeita?

Kemianteollisuus ry tuotti Aalto-yliopiston kanssa 2021 tutkimuksen “strategisesta kyvykkyydestä” ja sen kehittämisestä. Tutkimuksen pohjalta järjestö päätti aiemmin tänä vuonna tavoitella “luontopositiivista ja hiilineutraalia” toimialaa vuoteen 2045 mennessä, osana Responsible Care -vastuullisuusohjelmaa. Teknologiateollisuus ry on puolestaan kehittänyt työkaluja kuten vähähiilitiekartta, Osaamisdatan playbook, Amispulssi ja Osaamispulssi. Kumpikaan järjestö ei mainitse ammattiliittoja ja luottamushenkilöitä yhteistyökumppaneina.

Panostetaanko Suomessa riittävästi koulutukseen teollisen muutoksen keskellä?

Koulutuksen osalta Ruotsin uudet pääsopimukset ovat parasta mitä vertailumaista löytyy. Ne tarjoavat 44 koulutuspäivää jopa 80 %:n palkalla työnantajien taloudellisella panostuksella ja valtion miljardin euron vuosittaisella tuella. Järjestelmä tuli voimaan vasta lokakuussa 2022, joten käytännön kokemuksia sen toimivuudesta ei vielä ole. Myös Tanskan koulutusrahasto sekä työntekijöiden ja toimihenkilöiden oikeus kahden viikon koulutusvapaaseen vuodessa osoittavat melkoista panostusta.

Ammattiliitto Pron työmarkkinatutkimuksissa on selvitetty koulutuspäivien määrää toimihenkilöillä. Kemiassa ja kumiteollisuudessa omaehtoista koulutusta on viime vuosina saatu keskimäärin 1,3 päivää ja työnantajan kustantamaa koulutusta 2,3 päivää toimihenkilöä kohti. Teknologiateollisuudessa vastaavat luvut ovat 2,0 päivää omaehtoista ja 2,3 päivää työnantajan kustantamaa koulutusta. Eniten työnantajan kustantamaa koulutusta saavat esimiehet, jopa tuplasti verrattuna asiantuntijoihin ja assistentteihin. Alhainen mediaaniluku näyttäisi viittaavan siihen, että yli puolet toimihenkilöistä ei saanut lainkaan työnantajan kustantamaa koulutusta.

Teollisuusliiton jäsentutkimuksessa 2020 selvisi, että työnantajan järjestämää ammattikoulutusta oli edellisen 12 kuukauden aikana saanut kemianteollisuudessa 39 % työntekijöistä, teknologiateollisuudessa 28 %. Se ei kuulosta paljolta. On tosin otettava huomioon, että myös muuta koulutusta ja työssä oppimista tapahtuu.

Teollisen muutoksen ja koulutustarpeiden analysointi ja ennakointi on vertailumaissa ollut luonteva ja toimiva yhteistyöalue ammattiliitoille, työnantajajärjestöille, yrityksille ja viranomaisille, samoin rahoituksen varmistaminen todettuihin osaamisen kehitystarpeisiin. Suomen metalli- ja kemianteollisuus näyttäisi olevan jälkijunassa muihin selvityksen piirissä olleisiin maihin verrattuna, erityisesti Ruotsiin, Tanskaan ja Saksaan.

Alakohtaisia työehtosopimuksia (Ruotsissa ja Norjassa myös keskusjärjestöjen välisiä sopimuksia) käytetään kaikissa vertailumaissa luomaan puitteet sekä kannustamaan yrityksiä ennakoimaan muutosta, kartoittamaan osaamisen kehittämistarpeita ja paikkaamaan todettuja aukkoja.

Ainoa näkemäni merkittävä kirjaus Suomessa on kemianteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa otsikolla “Osaamisen kehittäminen työpaikoilla”. Sopimus antaa suosituksia osaamistarpeista ja kehityskeskusteluista sekä toteaa liittojen selvittävän sopimuskauden aikana hyviä käytäntöjä työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisestä ja työpaikan ulkopuolella järjestetyistä koulutustilaisuuksista sekä koetusta koulutusten vaikuttavuudesta. Selvitystyötä ei ole vielä aloitettu.

Huolimatta puuttuvista sopimuskirjauksista on uudistuneen yhteistoimintalain mukaan työpaikoilla laadittava yhteistyössä työyhteisön kehittämissuunnitelma, jonka piiriin kuuluvat henkilöstön osaamistarpeet ja osaamisen kehittäminen.

Rahoituksen varmistaminen on tärkeä osa muutosturvaa. Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa on työmarkkinaosapuolien yhteinen osaamisen kehittämistä tukeva rahasto. Suomessa aikuiskoulutustukea rahoittaa työttömyysvakuutusmaksujen avulla Työllisyysrahasto. Voitaisiko tämä taloudellinen tuki nivoa paremmin työmarkkinaosapuolien yhteistyöllä kiihtyvän teollisen muutoksen ennakkointiin, osaamisen kehittämistarpeiden tarkempaan arviointiin ja koulutuksen kohdentamiseen, erityisesti kun ammattitaitoisesta työvoimasta on pulaa?

Lopuksi, useat liitot eri vertailumaissa kertoivat, että yritysten kannustamisen lisäksi heidän suurimpia haasteitaan on saada henkilöstö kiinnostumaan pätevyytensä kehittämisestä muuttuvassa teollisuudessa. Jäsenten motivointi on epäilemättä haaste myös suomalaisille liitoille.