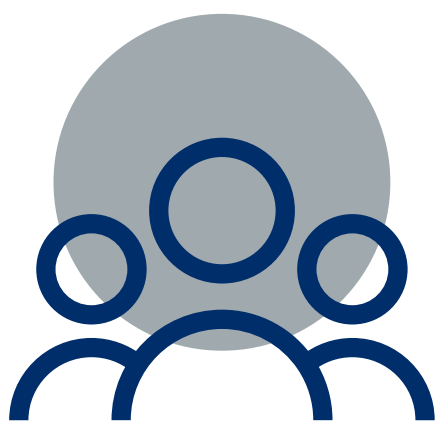


# Industrifacket

## Strategi 2018–2023

# Kollektiv styrka, avtal och rådighet



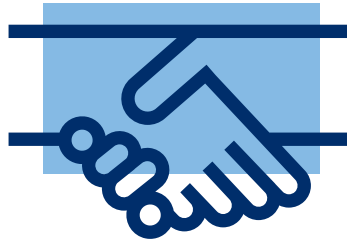
## Vår värdegrund



### Vi tror på kollektiv styrka

I Industrifacket kan medlemmarna påverka sina egna och våra gemensamma angelägenheter och på så sätt förändra världen.

- Vi gör saker tillsammans.
- Varje medlem är lika viktig.



### Vi tror på avtal

Genom att ingå avtal utvecklar vi medlemmarnas förmåner och ställning och förstärker förtroendet mellan parterna.

- Vi bedriver ett just samarbete.
- Vi främjar ett gott arbetsliv och en hållbar utveckling.



### Vi tror på rådighet

Medlemmarnas och personalens kompetens och kreativitet utgör Industrifackets styrka.

- Vi vågar förnya och förnyas.
- Vi utvecklar och förmedlar expertis.

## Strategins målsättningar och verktyg

### Målsättningar

Vad vi gör för medlemmarna.

Möjligheter  
och trygghet  
för medlemmarna

- Bättre utkomst och sysselsättning.
- Arbeten av hög kvalitet som utvecklas.
- Starkare arbetskarriärer genom kompetens.
- Betydande stöd vid förändringar.

Uppdatering  
av fackförenings-  
verksamheten

- Mera deltagande och delaktighet.
- Smidigare samspel i förbundet.
- En synligare förespåkare för medlemmarna.

### Fullmäktige

- Slår fast årliga prioriteringar
- Bedömer hur strategin framskrider och beslutar om uppdaterande av den

### Verktyg

Hur vi förverkligar målen.

Gemensamma  
prioriteringar

- Förverkligande av större hellheter årligen (enligt kapitel 5).
- Gemensamt utvecklingsarbete för hela förbundet.

Utvecklande  
av funktionerna

- Förbättrande av det vardagliga arbetet enligt våra mål.
- Sker i förbundets enheter.

Gemensamma  
verksamhetsmodeller

- Arbetsmodeller som stämmer överens med våra värderingar.
- Förankring i hela förbundet.

## Innehållsförteckning

- 5 **Varför behöver vi en strategi?**
- 6 **1 Vår värdegrund**  
Vi tror på kollektiv styrka · Vi tror på avtal · Vi tror på rådighet
- 7 **2 Vad tänker våra medlemmar?**  
Medlemmarna jobbar inom industrin – både direkt och indirekt  
· Medlemmars berättelser från arbetsplatserna
- 10 **3 Hur ser världen ut?**  
Förändringens vindar blåser · Industrin måste stå sig i en allt hårdare konkurrens  
· Arbete och vardag digitaliseras · Osäkerheten växer när skiljelinjerna djupnar  
· Förbundens verksamhetsmiljö genomlever en brytningstid
- 15 **4 Våra mål**  
A Möjligheter och trygghet för medlemmarna · Bättre utkomst och sysselsättning  
· Arbeten som är av hög kvalitet och som utvecklas · Starkare arbetskarriärer genom kompetens · Betydande stöd vid förändringar  
B Uppdatering av fackföreningsverksamheten · Mera deltagande och delaktighet  
· Smidigare samspel i förbundet · En synligare förespråkare för medlemmarna
- 20 **5 Våra verktyg**  
Utveckling av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten  
· Utökad samhällspåverkan · Utveckling av nätet av regionkontor, regionverksamhet och fackavdelningar · Förbättrad organisering samt aktivering av medlemmarna · Utveckling av medlemstjänsterna samt kunskaps- och kompetensförmedling · Utveckling av personalens kompetens och av chefernas ledarskap
- 24 **6 Strategisk planering och uppdatering**  
Fullmäktige slår fast årliga prioriteringar · Målet ska beaktas i planeringen av verksamheten · Framgång bedöms med indikatorer, fullmäktige har möjlighet att uppdatera

## Varför behöver vi en strategi?

Industrifacket är arbetstagarnas verktyg för att tillsammans främja sina intressen och sin ställning i arbetslivet. I praktiken betyder det här att höja lönenivån och köpkraften, reda ut meningsskiljaktigheter på arbetsplatserna, främja arbets- och utbildningsmöjligheter, utveckla socialskyddet, utkomstskyddet vid arbetslöshet och pensionerna, förbättra arbetslivets kvalitet och bestämmelser samt utöka fritiden.

Inget av det här blir verklighet av sig självt, utan arbetstagarnas verktyg behöver styrka. Den uppstår av Industrifackets medlemskår och personal: dess kompetens, rådhighet, nätverk och gemensamma mål – och en hög organiseringsgrad. Arbetstagarnas kollektiva styrka är desto större, ju fler av dem som hör till förbundet. Det här är dock ingen självklarhet för alla.

Syftet med Industrifackets verksamhet är klart: att främja medlemmarnas intressen med hjälp av medlemmarnas kollektiva styrka. Tyvärr är det här inte lika lätt att genomföra. Vi kan inte bestämma om saker och ting ensamma, utan resultaten måste uppnås genom att förhandla och ingå avtal. Våra motparter är arbetsgivarna och deras organisationer som har sina egna mål. Ett annat viktigt sätt att främja medlemmarnas intressen och ställning är att påverka lagstiftningen. Det lyckas vi med endast om politiker och andra beslutsfattare tar våra ståndpunkter i beaktande.

Vad vill våra medlemmar och på vilket sätt ska vi främja medlemmarnas intressen i olika situationer? Hur lyckas vi bäst i förhandlingar? Hur kan vi bäst påverka besluten i samhället? Och hur får vi så många som möjligt att gå med i Industrifacket? De här frågorna måste vi lösa från dag till dag. Det finns dock inga enkla eller snabba svar. För att kunna förbättra förbundet måste vi känna våra medlemmar, förutse framtiden och ärligt utvärdera den nuvarande verksamheten. Det här kräver mål och tillvägagångssätt för att hela förbundet ska gå i samma riktning som vi valt tillsammans. Det här arbetet kräver också tid.

Industrifacket har fått en strategi för att vi tillsammans ska kunna utveckla vårt förbund. Den är en handlingsplan som sträcker sig till 2023 som tar sikte på att förbättra medlemmarnas förmåner och ställning och att utöka den kollektiva styrkan.

Strategin har mognat under 2016–2017 samtidigt som Industrifacket har skapats. I arbetet medverkade de tre grundande förbundens fullmäktige, styrelser och en stor del av personalen. Strategin har särskilt stor betydelse för det nya förbundet. Industrifackets tillkomst är en del av den utveckling där arbetstagarnas intressen i industri- och gruvbranscherna, jord- och skogsbruket och servicebranscherna flätas samman. Det är nödvändigt med gemensamma mål och tillvägagångssätt när medlemskåren och personalen inleder sitt arbete tillsammans i början av 2018.

För att målen inte ska falla i glömska under kongressperioden mellan förbundskongresserna, förankras de i den årliga verksamheten och planeringen av den. I strategin ingår också en möjlighet att ompröva målen om förbundets verksamhetsmiljö förändras på ett oväntat sätt.

## 1 Vår värdegrund

I första kapitlet presenteras Industrifackets värdegrund. Fackföreningsrörelsens traditionella värden är medlemsinriktning, solidaritet, jämlikhet och försvar av dem som är svagare. I Industrifacket syns de i de saker vi tror på och i det sätt vi arbetar på. Värdegrunden är en sammanhållande styrka för förbundet och utgör grundvalen för vårt förbund. Den berättar också för våra samarbetsparter och den övriga omvärlden vilka vi är och hur vi vill att vi ska uppfattas.

### Vi tror på kollektiv styrka

I Industrifacket kan medlemmarna påverka sina egna och våra gemensamma angelägenheter och på så sätt förändra världen. Vår verksamhet är kollektiv till sin natur – förbundets styrka baserar sig på det. Förbundet är strakt och får sin röst hörd så länge det har en hög organiseringsgrad och en medlemskår som tagit till sig förbundets värden och mål och som verkar aktivt för dem. Den kollektiva styrkan fungerar bara om varje medlem blir likvärdigt behandlad. Vi är en del av den internationella förbunds familjen och det gör oss starkare. Därför:

- Gör vi saker tillsammans.
- Är varje medlem lika viktig.

### Vi tror på avtal

På arbetsplatserna och arbetsmarknaden är Industrifacket en förhandlare och samarbetspartner. En stor del av förbundets inflytande bygger på förmågan att komma överens om svåra frågor och på att avtalen respekteras. Genom att ingå avtal utvecklar vi medlemmarnas förmåner och ställning och förstärker förtroendet mellan parterna. Genom att påverka skapar vi ett samhälle som är hållbart i såväl ekonomiskt, socialt och miljömässigt avseende. Därför:

- Bedriver vi ett just samarbete.
- Främjar vi ett gott arbetsliv och en hållbar utveckling.

### Vi tror på råddighet

Medlemmarnas och personalens kompetens och kreativitet utgör Industrifackets styrka. Tack vare dem kan vi förbättra vår egen verksamhet samt våra förhandlings- och påverkningsfärdigheter. För att utveckla arbetsplatserna, industrin och samhället behöver vi visa initiativ och engagemang. Därför:

- Vågar vi förnya och förnyas.
- Utvecklar och förmedlar vi expertis.

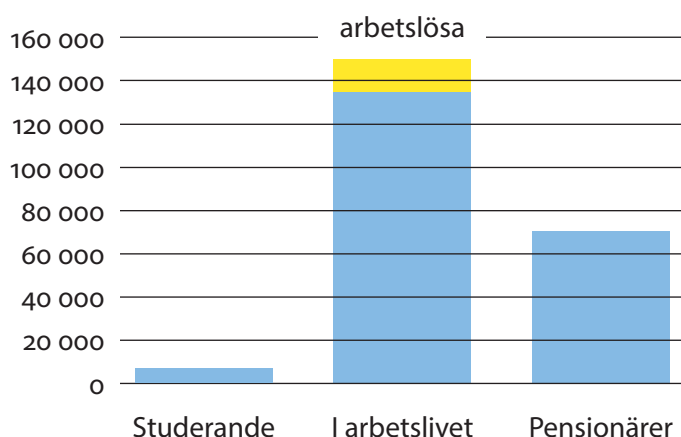
## 2 Vad tänker våra medlemmar?

I det andra kapitlet tittar vi närmare på Industrifackets medlemmar. Medlemmarna är en oskiljaktig del av förbundet: utan medlemmarna skulle hela Industrifacket inte finnas. Målen för förbundets verksamhet kommer till som ett resultat av medlemmarnas erfarenheter och önskemål. De presenteras med hjälp av korta berättelser. Medlemskåren kan också belysas med hjälp av statistik.

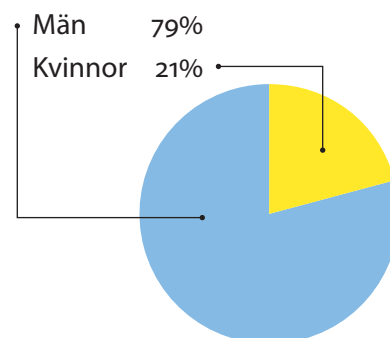
### Medlemmarna jobbar inom industrin – direkt och indirekt

Statistiken är från hösten 2017.

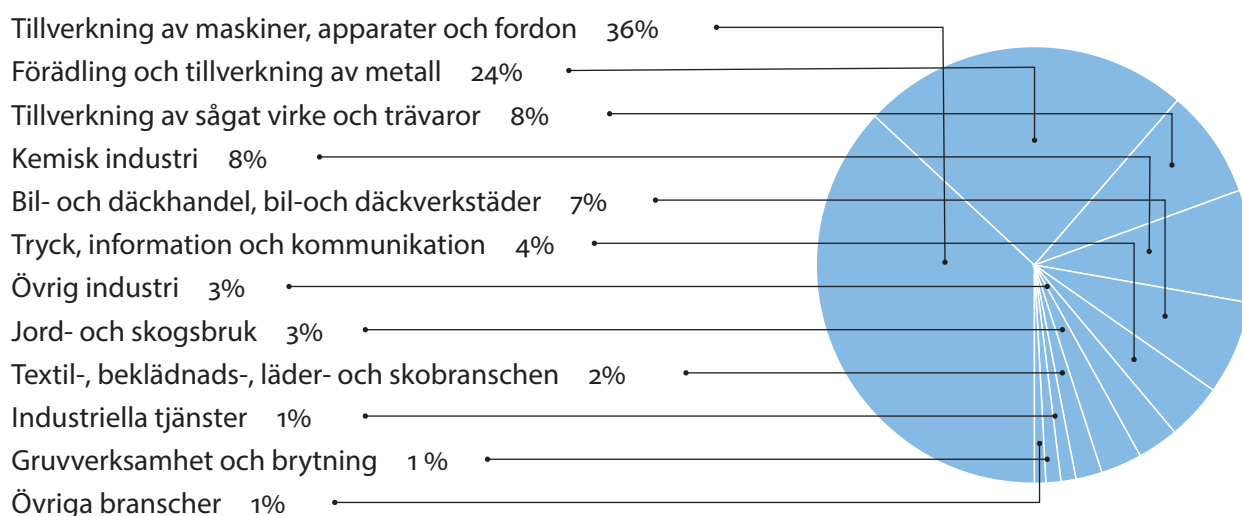
Över 150 000 medlemmar i arbetslivet



Majoriteten av medlemmarna är män



Inom vilka branscher jobbar medlemmarna?



## Medlemmars berättelser från arbetsplatserna

Följande sanna berättelser har samlats in med hjälp av styrelserna i Industrifackets tre grundarförbund. De handlar om hur många slag av situationer som uppstår på arbetsplatserna och vad medlemmarna väntar sig av sitt förbund. Strategins mål och genomförande har planerats så att de tillmötesgår de utmaningar och behov som kommer till uttryck i berättelserna.

»Vår arbetsplats automatiseras i rask takt och behovet av arbetskraft minskar. Som resultat av samarbetsförhandlingar kommer hälften av hundra anställda att få gå. Men en del av dem som blir kvar behärskar inte de nya maskinerna och det finns inte tillräckligt av det gamla, fysiska arbetet åt alla. Vi undrar varför arbetsgivaren inte har sett till de anställdas kunnande i tid. Vi hoppas på aktiv hjälp av Industrifacket i processen med samarbetsförhandlingarna och rådgivning för de uppsagda, till exempel om olika utbildningsvägar.» —Olavi

»Jag har ett 0-40-avtal. Situationen har pågått redan i fem år och osäkerheten har börjat stressa mig. Jag har i medeltal två arbetspass i veckan, de kan vara vilka dagar som helst och arbetsgivaren kan meddela om dem med kort varsel. Jag har svårt att planera mitt liv. Jag misstänker att det är något olagligt med arbetsgivarens förfarande. Jag önskar hjälp av Industrifacket för att få slut på osäkerheten.» —Maija

»Jag konstateras ha en yrkessjukdom som gör att jag inte klarar av mitt tidigare arbete. Jag väntar mig att arbetarskyddsfullmäktige ska ge mig råd om och alternativ till vad jag skulle kunna göra. Arbetarskyddsfullmäktige har ingen tidigare erfarenhet av min yrkessjukdom och orsaken till den, och jag önskar mera information av Industrifackets experter. Jag undrar också över vilket ansvar arbetsgivaren har i det här fallet.» —Tapio

»Det går dåligt på vår arbetsplats. Orderboken ser halvtom ut och det finns inget bättre i sikte, eller så säger de åtminstone. Vi är tvungna att tillsammans fundera på var vi kan börja spara. Jag måste tänka igenom hur jag själv är villig att flexa. Jag skulle vilja att man med fackets hjälp



kunde utreda hur företagets verkliga ekonomiska situation ser ut. Jag tror också att vårt gäng hoppas på hjälp i kommande förhandlingar.» —Juhani

»På jobbet pratas det om ett avtal som säger att vi ska försämra våra anställningsvillkor. Landets regering och arbetsgivare lär ha idkat hårt påtryckning på fackförbunden. Industrifacket borde vara så starkt att man inte ska behöva ingå ett sådant avtal. Situationen är orättvis, för avtalet har tillämpats på ett annat sätt hos oss än hos grannen. Hos oss har Kristi himmelfärdsdag gjorts till arbetsdag, men vi blev oense om söckenhelgersättningarna. Det vore bra att få mera anvisningar, utbildning och hjälp för att reda upp tolkningstvister. Industrifacket kunde också i offentligheten föra fram uppgifter om huruvida avtalet har påverkat konkurrenskraften såsom man sagt till oss.» —Tiina

»Jag studerade i yrkesskolan inom en bransch där utsikterna sades vara goda. Efter studierna hann jag arbeta i min egen bransch bara alldeles kort, innan depressionen tog jobbet och framtiden. Jag skulle inte vilja bli nedslagen men jag behöver mera råd med jobsökandet, utkomststödet för arbetslösa och om lediga jobb i mitt eget bostadsområde. Det är inte rättvist att jag tog examen bara för att bli arbetslös.» —Jere

»Jag upptäckte flera brister i arbetarskyddet, till exempel i maskinskyddet, inneluftens renhet och i utrustningen. Jag får höra att det har varit så redan länge. Vi har en arbetarskydds- och förtroendemannaorganisation, men de bara följer med situationen. Jag fick nog och skicka e-post till förbundet, för den måste ju göra någonting. Jag väntar med intresse, om det kommer att hända något och hur de andra förhåller sig till aktivism av det här slaget» —Jenni

### 3 Hur ser världen ut?

I det tredje kapitlet behandlas den verksamhetsmiljö i vilken Industrifacket driver sina medlemmars intressen. En kongressperiod är en kort tid men också under den hinner mycket hända. Vi kommer säkert att stöta på överraskningar, men många förändringar är sådana som vi kan förutse. Det här kapitlet handlar om vilka utmaningar vi kommer att möta i en nära framtid.

#### Förändringens vindar blåser

Industrifacket är en del av det finska samhället och av världen. I stället för att bara reagera på de förändringar som sker omkring oss måste vi förutse vad som händer i medlemmars vardag, på arbetsplatserna, på arbetsmarknaden, i politiken och i ekonomin. Då kan vi handla i tid och till och med påverka framtiden. Genom framförhållning kan förbundet också minska den känsla av osäkerhet som ofta följer med förändring.

Just nu verkar världen genomgå en omvälvning. Förändring beskrivs ofta med så kallade megatrender. De är långvariga, kraftiga utvecklingstrender med vidsträckta verkningar.

Globaliseringen är ett bra exempel på en megatrend. Å ena sidan kan ett lands specialisera sig på framställning av exportprodukter, vilket möjliggör en växande välfärd. Å andra sidan kan arbetet förflyttas utomlands då produktionen blir billigare där. Integrationen av företagsverksamheten och finansmarknaden ger ekonomiska uppsving och kriser en snabb spridning från ett hörn av världen till ett annat. I framtiden kommer globaliseringen att fortsätta. Hindren i världshandeln och transport- och produktionskostnader kan dock förändras på oväntade sätt.

Datorernas och datanätens segertåg, digitaliseringen, är en annan megatrend som syns på våra arbetsplatser. Digitaliseringen har gjort produktionstekniken och handeln effektivare och förändrat livet och arbetet. Den har också skapat nya, helt elektroniska produkter och tjänster. Digitaliseringen påverkar arbetstagarna på många sätt: Arbetet ska göras allt mer med hjälp av datorer. En del arbeten försvinner helt, eftersom de kan ersättas med artificiell intelligens, sensorer eller robotar. Det uppstår också helt nya jobb.

Andra megatrender som inverkar på oss är klimatförändringen, befolkningens åldrande i västländerna och människornas växande rörlighet. Att befolkningen åldras är en följd av att livslängden ökar och nativiteten minskar. Klimatförändringen bekämpas också bland annat med utsläpps begränsningar som inverkar särskilt på jord- och skogsbruket och trafiken. Samtidigt växer behovet av miljövänlig teknik. Klimatförändringen kan öka flyttningsrörelsen när levnadsförhållandena försämras på olika håll i världen. Ekonomiska och politiska kriser, förföljelser och krig driver människor på flykt.

Men hur påverkar de här stora, världsomspännande förändringarna Finland och Industrifacket?

## Industrin måste stå sig i en allt hårdare konkurrens

2010-talet har varit en svår tid för Finlands ekonomi. Efter finanskrisen har vår bruttonationalprodukt gått upp och ner men den är alltså mindre än för tio år sedan. För industrin ter sig situationen ännu kärvare. Antalet löntagare har minskat med hundra tusen, vilket är en fjärdedel av nivån 2007. Industrins export har minskat med en femtedel. Vad har en så här häftig och långvarig kris berott på? Det finns många faktorer i bakgrunden till industrins kräftgång. Det har inte funnits efterfrågan på investeringsvaror då man i Europa tampats med eurokrisen. Elektronikindustrin led ett stort bakslag då Nokias mobilimperium kollapsade. Varvsindustrin led av att Åbovarvet inte fick nya beställningar. Efterfrågan på papper och tryckeriverksamheten började minska efter att de digitala medierna fick ett övertag av papperstidningarna. Depressionen i Ryssland kostade oss en stor del av exporten.

Finlands industri snubblade på dåliga konjunkturer, hård internationell konkurrens och produkter som oväntat hade blivit föråldrade. I ett litet land som är beroende av export får problem av det här slaget stora proportioner. Industrin korrigerar dock sig själv genom strukturomvandling. Globaliseringen och digitaliseringen är bakgrundsorsaker till svårigheterna, men också nyckeln till lösningen.

I strukturomvandlingen övergår både arbetstagare och investeringar till de branscher där det finns tillväxtutsikter. Produktivitet och lönsamhet uppnås med hjälp av informationsteknik, artificiell intelligens och robotar. Tjänster införlivas i industrins produkter. Av arbetstagarna krävs allt mer tekniskt kunnande och rätt serviceattityd. Av företagen i sin tur krävs snabbhet och effektivitet för att de ska hitta sin plats i de globala produktions- och underleverantörskedjorna. Den här utvecklingen kan hämta tillbaka sådan produktion som tidigare flyttats utomlands. Ny teknik kan också göra det möjligt att förkorta arbetstiden.

Finland är en del av euroområdet och exportbranschernas situation går inte att hjälpa upp med den egna valutan. Konkurrenskraften, det vill säga kostnadsnivån och produktiviteten, har stor betydelse i den globala konkurrensen. Statistiken visar att lönerna i industrin inte har stigit mer än i konkurrentländerna under de senaste tio åren. Produktiviteten har däremot utvecklats långsamt. Det beror sannolikt på bristen på investeringar samt problemen i högproduktiva branscher. Industrin i Finland har inte utvecklats på lång sikt och det är svårt att fort rätta till produktiviteten. Därför fokuserar politikerna på lönerna när konkurrenskraften försämras.

## Arbetet och vardagen digitaliseras

Genomslaget av smarttelefoner och sociala medier har visat hur grundligt digitaliseringen kan förändra vårt liv. Personifierade webbtjänster och personliga sociala nätgrupper har å ena sidan ökat individualiseringen och å andra sidan skapat alldeles nya sätt att bilda gemenskaper

för likasinnade. Människor nätverk i såväl arbetslivet som på fritiden har utvidgats. Människor bildar sina åsikter under den alltmer komplicerade och snabba påverkan av både massmedier och sociala medier. Informationsnätet minns vad du har gjort, och det påverkar vad du kommer att serveras.

På arbetsplatserna syns digitaliseringen i att tekniken utvecklas, till exempel distansövervakning och -förvaltning ökar och man utnyttjar robotar och artificiell intelligens. Maskiner och människor kopplas till varandra genom ett så kallat industriellt internet. Utvecklingen ökar kraven på kunnande, inlärningsförmåga och arbetstidens flexibilitet. Den har också en stor påverkan på arbetslivets strukturer. En viss slags kompetens behövs inte längre medan behovet av ett annat slag är så stort att det råder brist på experter. De digitala systemen gör det möjligt att dela upp arbetet i mindre bitar och flytta det från ställe till ställe i olika delar av världen. It-systemen och så kallade digitala plattformar skapar nya slag av företag och produkter, men de sysselsätter inte på samma sätt som förut. På den offentliga sidan är förändringen stor då bestämmelser och system uppdateras till den digitala tidsåldern, till exempel i arbetsförmedlingen.

Den här utvecklingen verkar leda till att förvärvsarbete på heltid blir mindre vanligt, samtidigt som individualismen förstärks. Allt fler måste skaffa sin utkomst från många små bäckar, att sysselsätta sig själv och att leva med större risker.

## Osäkerheten växer när skiljelinjerna djupnar

Många händelseförlopp i Finland bidrar till att segregationen mellan olika människogrupper på arbetsmarknaden och i samhället ökar. De växande kompetenskraven och koncentrationen av den ekonomiska tillväxten till vissa branscher kring de stora städerna lämnar en del av den arbetsföra befolkningen i en sämre ställning. En del hamnar utanför arbetslivet och blir utan yrkeskarriär, trots att de är både ivriga och utbildade. Det här leder till att marginaliseringen anhopas och klasskillnaderna växer. Om man inte ingriper i utvecklingen genom politiken lever skiljelinjerna vidare från generation till generation och befolkningsgrupperna fjärras från varandra. När samhällets enhetlighet försvinner försvagas också det gemensamma ansvaret.

Det har talats mycket om försämringen av arbetslivet på 2000-talet. Med det avses bland annat anställningar som blivit osäkra och den växande stressen i arbetet. I en nära framtid kommer den skärpta konkurrensen och digitaliseringen att strama åt arbetstakten ytterligare och öka kompetenskraven på arbetstagarna. Även om arbete via bemanningsföretag och nollavtal är typiska depressionsfenomen, vill arbetsgivarna att de anställda ska vara flexibla också under konjunkturuppgången. Korta anställningar leder till osammanhängande yrkeskarriärer. Det förefaller som att konflikten mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen kommer att växa.

I takt med att näringslivet blir mer internationellt ökar antalet gästarbetare i Finland. I vissa branscher krävs specialkompetens som inte finns i vårt land. I vissa fall använder arbetsgivaren gästarbetare för att få arbetet billigare gjort. Det här skapar nya skiljelinjer på arbetsmarknaden och i samhället.

När dåliga tider sammanfaller med oväntade omvälvningar känner människan osäkerhet. Då är det naturligt att söka lätta lösningar för att hjälpa upp situationen. Det här beteendet förstärks av sociala medier. Diskussioner med högt tempo och på kort sikt driver den samhälleliga debatten till ytterligheter och håller vid liv en ständig känsla av kris. Det här ger näring åt populism och till och med politiska extremrörelser, där all osäkerhet och alla problem förklaras vara orsakade av vissa människogrupper. Samtidigt försvåras demokratin och förutsättningarna för att ingå avtal.

Politikens oberäknelighet är ett internationellt fenomen, som säkerligen kommer att präglade den senare hälften av 2010-talet. I både USA och Europa finns allt starkare nationellt sinnade strömningar, som strävar efter att försvaga frihandeln och det internationella samarbetet till exempel i klimatfrågor. För Finland, som är litet och beroende av export, vore det här en otrygg väg. Europeiska unionen kan utvecklas i en riktning, vars verkningar vi inte känner till. EU har börjat satsa på att utveckla industrin. Samtidigt har unionen börjat komma med anvisningar i syfte att påverka lönebildningen.

## Förbundens verksamhetsmiljö genomlever en brytningstid

Kollektivavtalen är fortfarande det viktigaste medlet för förbundet att förbättra medlemmarnas förmåner och ställning. Sättet att förhandla om dem befinner sig dock i ett brytningsskede. Arbetstagarna har stängt dörren för omfattande trepartsavtal, som den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen, vilket lett till att det är fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna som ska förhandla om lönerna. Förhandlingsomgångar på förbunds nivå har förekommit även tidigare men nu är de på väg att bli kutym. På förbunds nivå har fackförbunden dock svårare att förhandla till exempel om ett förbättrat social- och arbetslöshetskydd än under helhetsuppgörelsernas tid.

I konkurrenskraftens namn har man föreslagit att löneförhöjningarna borde samordnas. I ett system som kallas Finlandsmodellen skulle exportförbunden, särskilt Industrifacket som det största, få en nyckelroll. I modellen följer den inhemska sektorn och offentliga sektorn den löneförhöjningsnivå som anges av exportförbunden. Under det senaste årtiondet har industriarbetarnas löner släpar efter de andra branscherna, varför målet är på sin plats. FFC:s, STTK:s, Akavas och EK:s betydelse i löneförhandlingarna minskar, vilket försvårar samordningen. Samtidigt får fackförbunden direktiv utifrån: såväl regeringen, politikerna som bankerna vill påverka löneförhöjningarna.

Utvecklingen har minskat arbetstagarsidans inflytande när det gäller till exempel beskattningen och social- och arbetslagstiftningen. Regeringen Sipilä har på arbetsgivarnas initiativ genomfört nedskärningar i lagar som rör arbetslivet och den sociala tryggheten. När trepartsavtalen har minskat växer behovet av samhällspåverkan, det vill säga lobbyverksamhet. Den blir allt mer professionell och organisationerna konkurrerar hårt om vems ståndpunkt som får en inverkan. Påverkningsarbetet kräver inte bara resurser, utan också ett gott rykte. I framtiden förutsätts förbunden ta ett allt större ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvar.

Arbetsgivarorganisationernas mål är att utöka sin makt och sitt spelrum på arbetsplatserna. När arbetsgivarna talar om att utöka de lokala avtalen avser de ofta att lönerna ska flexa enligt företagets lönsamhet. För de förtroendevalda innebär arbetsgivarnas inställning besvärligare förhandlingar, mera nya saker att lära sig och höga krav. Det finns en risk att ingen är villig att åta sig de här uppgifterna om de medför en orimlig belastning. Det finns alltså ett ständigt växande behov för det stöd och den rådgivning och utbildning som förbundet tillhandahåller. En viktig resurs är Industrifackets eget Murikka-institut. Då de aktiva medlemmarna åldras behöver man hitta nya unga aktiva och nya medel för att stödja de förtroendevalda.

Individualiseringen, YTK-arbetslöshetskassan som står utanför förbunden tillsammans med ekonomins strukturomvandling har minskat andelen arbetstagare som hör till förbundet. Allt fler medlemmar accepterar också tanken att förbundet bara är en försäkringsinrättning, trots att dess styrka bygger på medlemmarnas aktivitet. Att försöka påverka i fackförbund är inte på modet. En orsak är att fritiden fylls med andra aktiviteter, men beror också på att opinionen mot fackföreningsrörelsen har vuxit sig starkare i Finland. Den är utvecklingen får näring av både traditionella och sociala medier, där fackförbundens budskap inte verkar få utrymme. Som en följd av det här sönderfaller medlemskåren allt tydligare i en aktiv grupp, i dem som följer verksamheten och dem som inte är intresserade av förbundet. Å andra sidan ger sociala medier oss en möjlighet att förena våra medlemmar och förstärka vårt inflytande.

## 4 Våra mål

I fjärde kapitlet presenteras Industrifackets två mål: Möjligheter och trygghet för medlemmarna och Uppdatering av fackföreningsverksamheten. De här målen utgör ett rättesnöre för förbundets verksamhet under kongressperioden. De syftar till att samordna vår grunduppgift, det vill säga att främja medlemmarnas intressen och ställning, vår värdegrund och den miljö som vi verkar i. Det är inte meningen att beskriva vad allt vi kan göra – utan det vad vi ska göra under 2018–2023. Målet styr våra resurser till att övervinna de allra viktigaste utmaningarna.

### A Möjligheter och trygghet för medlemmarna

Den långa lågkonjunkturen och den snabba tekniska utvecklingen syns konkret i medlemmarnas arbetsliv. Nästan vem som helst kan stå inför karriärbyte, fortbildning eller att söka nytt jobb. Betydelsen av arbetshälsa och kvaliteten på arbetsförhållandena har ökat. Därför är Industrifackets första mål att förbättra medlemmarnas möjligheter och trygghet i arbetslivet.

#### Bättre utkomst och sysselsättning

Våra nuvarande och blivande medlemmar behöver fler alternativ för att bygga sin karriär och förbättra sina inkomster. I Finland har många industrisektorer haft problem och arbetstillfällena har minskat. Vi har tappat terräng i den internationella konkurrensen. Depressionen har minskat löneförhöjningsmånen och köpkraften har inte vuxit. Det har blivit vanligare med bemanningsarbete och o–40-avtal. Det finns dock stora möjligheter i sikte. Till exempel digitaliseringen av produktionen, användningen av robotar samt utvecklingen av den cirkulära ekonomin och bioekonomin kan skapa nya arbetstillfällen. Det här förutsätter yrkeskunnig arbetskraft och investeringar. Det vore viktigt att arbetet känns intressant för arbetstagaren och är lönsamt för företaget. Då vilar tillväxten på en hållbar grund.

Industrifacket sätter som mål:

- Att främja avtalsverksamheten, löneutvecklingen och en växande köpkraft i sina avtalsbranscher.
- Att försvara kollektivavtalens minimivillkor och allmänbindande karaktär.
- Att främja lika lön för lika arbete.
- Att minska mängden atypiska anställningar och att förbättra deras anställningsvillkor.
- Att främja uppkomsten av miljömässigt och socialt hållbara arbetstillfällen.
- Att sträva efter mer forskning och utveckling, innovationer och investeringar.
- Att främja arbetstagarnas ställning och utkomst också internationellt.

Arbeten som är av hög kvalitet och som utvecklas

För arbetstagaren är det viktigt att arbetet får utföras under säkra förhållanden, utan trakasserier, i en bra arbetsgemenskap och så att jobbet kvarstår. Om företaget har ekonomiska svårigheter leder det ofta till en försämring av anställningsförhållanden och arbetsförhållanden samt svåra lösningar. Receptet för en bra och livskraftig arbetsplats är ingen hemlighet: i det ingår satsningar på de anställdas kompetens och på ny teknik samt ett öppet och inkluderande ledarskap.

Trots det behövs hjälp på många arbetsplatser. De mest krävande arbetsplatserna finns i branscher som genomlever en strukturförändring.

Industrifacket sätter som mål:

- Att vara på det klara med hurdan medlemmarnas arbete är och vad de önskar av det.
- Att satsa på utveckling av arbetslivet på såväl medlemmarnas arbetsplatser som i alla branscher i förbundet.
- Att främja arbetstagarnas deltagande i utvecklingen av företagen och i förvaltningsorganen.
- Att uppmuntra företagen att satsa på produktutveckling, personalens kompetens och på ny teknik.
- Att påverka utvecklingen av arbetslivet genom olika forsknings- och utvecklingsprojekt.

Starkare arbetskarriärer genom kompetens

De kompetenskrav som ställs på arbetstagaren växer när tekniken utvecklas och arbetsätten förändras. När företagen blir allt mer internationella kan det hända att det egna arbetet flyttas till ett annat land. En medlems yrkeskunskap kan plötsligt vara otillräcklig eller helt överflödigt. Vidare behövs det alltmer social kompetens och andra allmänna färdigheter i arbetet. Att utveckla sin kompetens under karriären är en bra anställningsförsäkring som hjälper att avancera. Att avlägga examen eller skaffa nytt yrke är en investering, som medlemmen önskar stöd för. Många jobb i Industrifackets branscher har stämplat som utpräglade mans- eller kvinnojobb, vilket kan styra utbildnings- och karriärval på ett dåligt sätt.

Industrifacket sätter som mål:

- Att påverka att det finns tillräckligt utbud av yrkes- och vuxenutbildning på rätta ställen.
- Att påverka att stödsystemet för utbildning är tidsenligt och möjliggör smidiga övergångar i arbetslivet.
- Att främja utbildning och sysselsättning av kvinnor inom industrin.
- Att främja förutsättningarna för lärande i arbetet.
- Att påverka arbetsgivarna så att de upprätthåller arbetstagarnas kompetens.
- Att ge medlemmarna rådgivning om utbildningsmöjligheter.
- Att hjälpa medlemmarna att förvärva grundläggande färdigheter som behövs i arbetslivet, till exempel språk- och IT-kunskaper.



## Betydande stöd vid förändringar

Arbetstagarna i industribranscherna råkar under sina arbetsår i situationer, som avslutar ett livsskede och inleder ett annat. Det kan handla om arbetslöshet eller en minskning av arbetstimarna, att söka nytt arbete, att börja med en ny uppgift eller på en ny arbetsplats, att bli arbetsoförmögen eller få barn. Förändringarna kan vara långsamma övergångar eller oväntade situationer och de kan vara förknippade med oklarheter och förseelser. Medlemmarna önskar stöd för att bereda sig på dem och för att klara av dem.

Industrifacket sätter som mål:

- Att påverka utvecklingen av samarbetsförfarandet, anställnings-, arbetslöshets- och omställningsskyddet.
- Arbeta för att förbättra de arbetsoförmögna och partiellt arbetsoförmögna ställning.
- Främja sammanjämkandet av arbete och familj.
- Föra sina tjänster och nätverk så nära medlemmen som möjlig.
- Att i den egna verksamheten beakta medlemmarnas individuella behov och kännedom av olika språk och kulturer.
- Att reda ut medlemmarnas frågor, meningsskiljaktigheter och rättssaker smidigt och fort.
- Förmedla information om arbets- och karriärmöjligheter till medlemmarna.
- Utöka medlemmarnas kännedom om sina rättigheter.

## B Uppdatering av fackföreningsverksamheten

Fackförbundets ställning bland arbetstagarna och i samhället har förändrats från vad den var ännu för en tid sedan. Att höra till ett förbund, att verka i det och påverka gemensamma angelägenheter är inga självklarheter mer för dagens människa. Om organiseringen minskar, minskar vår kollektiva styrka och vårt inflytande. Om medlemmarnas aktivitet minskar, anhopas förtroendeuppdragen på allt färre personer. Samtidigt blir förtroendeuppdragen och personalens arbete allt mer krävande. Om medlemmarna inte är nöjda, röstar de med fötterna. För att vända den här utvecklingen behöver de egna tillvägagångssätten revideras. Därför har Industrifacket som andra mål att uppdatera fackföreningsverksamheten.

### Mera deltagande och delaktighet

Industrifacket är en medborgarorganisation som hjälper medlemmarna att påverka och medverka. Först då medlemmarna aktiverar sig blir förbundet en levande folkrörelse. Aktiviteten har minskat på senare år, men medlemmarna besitter en påverkningspotential som är möjlig att utnyttja. Det finns fler än ett sätt att göra det på, för ungdomars påverkningsätt och

mål kan skilja sig mycket från de äldres. Det viktiga är inte sättet, utan slutresultatet. Entusiastiska medlemmar blir medlemsvärvare eller medlemmarnas intressebevakare.

Industrifacket sätter som mål:

- Att öppet ta med alla medlemmar som vill delta.
- Att utveckla och stödja nätverken mellan medlemmarna.
- Att informera medlemmarna öppet och mångsidigt om förbundets verksamhet.
- Att utveckla sätten att delta så att förbundets verksamhet och beslut är förankrade i de värden och de frågor som är viktiga för medlemmarna.
- Att med hjälp av skolinformatörer utöka Industrifackets betydelse för studerande och utexaminerade i branschen och arbetstagare som redan är i arbetslivet.
- Att satsa på riksomfattande, regional och lokal ungdomsverksamhet.

Smidigare samspel i förbundet

Industrifacket producerar tjänster och förmåner för sina medlemmar och bedriver organiseringsarbete. De uppkommer som resultat av samspelet mellan arbetsplatsernas och fackavdelningarnas förtroendevalda och personal. Arbetet för att främja medlemmarnas intressen och ställning görs tillsammans och om någon pelare ger efter blir de andra tvungna att bära en tyngre börda. Då finns det en risk för att det inte längre går att hitta frivilliga till förtroendeuppdragen. Därför ska det göras så smidigt som möjligt för medlemmarna att uträtta sina ärenden, från den allra första kontakten med medlemmen.

Industrifacket sätter som mål:

- Att påskynda, förenhetliga och uppdatera skötseln av medlemmarnas ärenden.
- Att skapa tydliga tjänste- och informationskanaler för förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige.
- Att göra förtroendeuppdragen mer lockande: att utveckla de förtroendevaldas utbildning och kompetens, hjälp från personalen, kamratstöd och hjälpa dem att orka bättre med sitt uppdrag.
- Aktivera medlemsvärvningen på arbetsplatserna och i regionerna. Utveckla sådana former för organisering och medlemsvärvning som stöder de förtroendevalda på arbetsplatserna.

## En synligare förespråkare för medlemmarna

Industrifacket och dess representanter är medlemmarnas viktigaste förespråkare i samhället. I det här uppdraget kan förbundet inte begränsa sig till enbart nuvarande medlemmar utan ska tänka på alla de arbetstagare som skulle kunna vara medlemmar. Slutresultatet ska vara att medlemmarna känner att Industrifacket lever vid deras sida och aktivt driver de frågor som är viktiga och väsentliga för dem, även om man inte alltid skulle lyckas i det här arbetet.

Industrifacket sätter som mål:

- Att bli Finlands kändaste och pålitligaste fackförbund, såväl på riksplanet som regionalt.
- Att påverka på ett synligt, hörbart och sakkunnigt sätt.
- Att delta i de diskussioner som handlar om medlemmarnas intresse på arbetsplatserna och i hela arbetslivet.
- Att känna till medlemmarnas önskemål, hot, behov och drömmar.
- Att stödja medlemmarnas deltagande i samhällspåverkan.

## 5 Våra verktyg

I det femte kapitlet presenteras omfattande verksamhetshelheter med vilka vi arbetar för de mål som våra medlemmar ger oss. De anger prioriteringar och en arbetslista för förbundets verksamhet för hela kongressperioden. Verksamhetshelheterna förutsätter ett nära samarbete såväl av personalen som av de aktiva aktörerna. Vi arbetar för målen också i mindre delar, som ett led i det dagliga arbetet och utvecklingen av det.

### Utveckling av kollektivavtalet och förhandlingsdelegationen

Kollektivavtalen och avtalet som ingås lokalt är Industrifackets viktigaste medel för att förbättra medlemmarnas utkomst, köpkraft och arbetslivskvalitet.

Under kongressperioden:

- I våra kollektivavtal eftersträvar vi bland annat:
  - att förbättra hela medlemskårens köpkraft
  - att höja minimilönerna
  - en minimiarbets tid i arbetsförhållanden
  - en förkortning av den årliga totala arbetstiden
  - en förbättring av förtroendemännens och arbetarskyddsombudens ställning och utbildning
  - tolkningsföreträdare för arbetstagarna i lokala avtal
  - en minskning av antalet kollektivavtal
  - främjande av arbetslivets kvalitet, en god arbetsmiljö och de sociala rättigheterna.
- I den lokala förhandlingsverksamheten eftersträvar vi bland annat:
  - en likvärdig förhandlingsposition och förbättrade förhandlingsfärdigheter
  - utveckling av arbetstagarnas kompetens och ett aktivare deltagande i arbetsplatsens intressebevakning
  - en andel för de anställda av framgångsrika företags resultat.
- Vi främjar tillkomsten av ett internationellt ramavtal i finska företag med multinationell verksamhet.

### Utökad samhällspåverkan

Påverkningsarbetets betydelse växer hela tiden. Lagberedningen sker i allt snabbare takt och återspeglar alltmer de ekonomiska intressena och en förbättring av konkurrenskraften på ett sätt som ofta strider mot våra medlemmars intresse. I ett samhälle utan inkomstpolic politik blir de politiska styrkeförhållandena och medlemmarnas deltagande i politisk verksamhet allt viktigare för intressebevakningsarbetet.

Under kongressperioden:

- Vi gör Industrifacket till arbetstagaridans starkaste påverkare.
- Vi går över till en kommunikation i flera kanaler, som grundar sig på sociala medier och synlighet.
- Vi förbättrar vår expertis och förmåga att lyfta fram problem, missförhållanden och utvecklingsbehov i arbetslivet också på gräsrotsnivå.
- Vi för fram omsorgsfullt beredda arbetslivsinitiativ i den samhällspolitiska debatten. I den utnyttjar vi resultaten av vår egen intressebevakning.
- Vi utarbetar ett industri- och näringspolitiskt program som vi främjar systematiskt.
- Vi påverkar utvecklingen av arbetslagstiftningen, utkomstskyddet för arbetslösa och den sociala tryggheten. Vi deltar aktivt i lagberedningens bakgrundsgrupper och utarbetar uttalanden och ställningstaganden till lagförslag.
- Vi utarbetar egna mål för utveckling av yrkeskunnandet.
- Vi inleder gemensamma, branschvisa utvecklingsprogram med arbetsgivarorganisationerna och andra partner. I dem är vi aktiva partner och utnyttjar resultaten i vårt arbete.
- Vi förverkligar samhälleliga kampanjer för att utveckla arbetslivet och förbättra medlemmarnas ställning.

## Utvecklingen av regionkontorsnätet, regionverksamheten och fackavdelningarna

Industrifacket som har uppstått av tre förbund har ett omfattande nätverk av organisationer och aktiva. Att utveckla det förbättrar medlemmarnas intressebevakning och medlemsvärvningen på lokal nivå. Regionkontoren är ett viktigt stöd för förbundets aktiva och hela medlemskåren.

Under kongressperioden:

- Vi utvecklar regionkontorsnätet så att det svarar mot medlemskårens behov. Utgångspunkten för planeringen är att grunda 6–8 regioncentraler, som tillhandahåller omfattande tjänster för medlemmarna. Nätverket kompletteras med regionkontor.
- Vi utökar fackavdelningarnas samarbete och nätverkande på regionnivå.
- Vi skapar en handlingsmodell för fackavdelningarna som uppmuntrar dem att utvecklas och ena sina krafter.
- Vi satsar på utbildning på regionnivå som komplement till Murikka-institutets verksamhet.
- Vi producerar mångsidig information för att åstadkomma mera verksamhet och debatt i fackavdelningarna.

## Förbättrad organisering samt aktivering av medlemmarna

Arbetet med att värva medlemmar och att organisera dem är hela förbundets gemensamma sak. En hög organiseringsgrad och en aktiv medlemskår går hand i hand. Industrifackets verksamhet ska stödja medlemmarnas samverkan och engagemang i förbundet. Organiseringen är mångsidig och flexibel så att vi uppnår våra mål.

Under kongressperioden:

- Vi utvecklar ständigt formerna för organisering och medlemsvärvning. Vi stoppar nedgången i organiseringsgraden och får den att vända och börja växa igen. I det här arbetet fokuserar vi också på studerande och nyutexaminerade yrkesmänniskor i branschen.
- Vi stärker förbundspersonalens och de förtroendevaldas kunskaper i fråga om organisering och medlemsvärvning.
- Vi utökar växelverkan och nätverkande på elektronisk väg mellan medlemmarna till exempel med hjälp av sociala medier. Vi satsar särskilt på de aktiva medlemmarna och kamratstöd för dem.
- Vi utreder och ber regelbundet om medlemmarnas åsikter och idéer och använder dem i vår verksamhet.
- Vi understöder fackavdelningarnas och arbetsplatsernas kompetens och utveckling i organiseringsarbetet.

## Utveckling av medlemstjänsterna samt kunskaps- och kompetensförmedling

Välskötta medlemsärenden är förbundets bästa visitkort. Kunskaps- och kompetensförmedlingen tjänar hela förbundets verksamhet.

Under kongressperioden:

- Vi skapar en modell för medlemstjänsterna med särskilda satsningar på jour för frågor som rör anställningsvillkor och arbetsmiljö, medlemsinformerande, sakkunnig skötsel av ärenden som rör meningsskiljaktigheter samt en smidig ärendehantering och verktyg för dem.
- Vi utvecklar medlemstjänsterna på basis av respons och enkäter.
- I utvecklingsarbetet betonar vi ökningen av elektroniska tjänster och medlemstjänster på olika språk.
- Vi förbättrar den interna kommunikationen, informationsutbytet och förmedlingen av expertis så att den sker smidigt och behändigt inom och mellan sektorerna, enheterna och regionkontoren. Vi skapar ansvarsområden, verktyg, kunnande och rutiner för den interna kommunikationen.
- Vi förbättrar och försnabbar informationsgången till förtroendemännen.

- Vi tillhandahåller tolkningarna av kollektivavtalen för förtroendemän och medlemmar, så att de är lätt tillgängliga.

## Utveckling av personalens kompetens och av chefernas ledarskap

De mål som kommer från medlemmarna kan inte uppnås om man inte satsar på personalen och de gemensamma tillvägagångssätten. Målen kräver att Industrifacket har den allra kunnigaste, bäst motiverade och driftigaste personalen av alla fackförbund.

Under kongressperioden:

- Vi utarbetar en personalstrategi där man satsar på utveckling av personalens yrkeskunskap och arbetshälsa.
- Vi skapar gemensamma spelregler som grundar sig på strategin och förankrar dem i organisationen.
- Vi utvecklar systematiskt chefsverksamheten.
- Vi främjar god förvaltningssed.

## 6 Strategisk planering och uppdatering

Det sjätte kapitlet handlar om hur man styr och utvärderar utfallet av målen i Industrifackets strategi och om utvecklingen av verksamhetsmiljön under kongressperioden.

### Fullmäktige utvärderar, styr och uppdaterar

Hur väl förbundet lyckas uppnå sina mål kommer att utvärderas med indikatorer som planeras våren 2018. De kan grunda sig på såväl numerärt mätbara faktorer som skriftliga bedömningar. Indikatorerna ska planeras så att de beskriver sådana faktorer som Industrifacket kan påverka. De ska visa så entydigt som möjligt vilka framsteg vi har gjort i förhållande till våra mål.

Industrifackets fullmäktige anger de stora linjerna för utvecklingen av förbundet och planeringen av dess verksamhet. Fullmäktige slår vid sitt vårmöte fast en eller flera prioriteringar, kring vilka man utarbetar följande års verksamhet. Det är meningen att också fackavdelningarna ska beakta prioriteringen i sin verksamhet.

Fullmäktige väljer prioriteringarna i huvudsak från de verksamhetshelheter som presenteras i femte kapitlet i strategin. Ett kriterium är den utvärdering som indikatorn ger om hur målen har utfallit. Om det sker oväntade omställningar i verksamhetsmiljön eller om de helheter som är formulerade i strategin inte är tillräckliga, kan fullmäktige uppdatera strategin. Det här kan innebära alldeles nya prioriteringar och indikatorer.

### Planeringen omsätter strategin i verksamhet

Strategin är en handlingsplan för mandatperioden mellan förbundskongresserna. De prioriteringar som fullmäktige har slagit fast anger de stora linjerna, och handlingsplanerna formuleras kring dem. Eftersom prioriteringarna är omfattande helheter kan de till exempel avse utvecklingsprojekt med många olika deltagare inom förbundet.

Vi främjar förbundets mål också i mindre delar. Prioriteringarna gäller inte nödvändigtvis alla mål som nämns i strategin. Därför tar man i handlingsplanen årligen också med andra mål som anses vara viktiga, till exempel vid de olika enheterna på förbundets kontor och på regionkontoren. Detaljerad praxis för verksamhetsplanering och utvärdering utarbetas under mandatperioden mellan förbundskongresserna.