

# Årsredovisning 2020

Industri  
facket



## Innehåll

1	Från ordföranden	4
2	Vår ekonomiska verksamhetsmiljö	6
3	Organisering och dess främjande	8
	Utvecklingen av medlemsrekryteringen	8
	Bättre medlemsbevarande	9
	Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar	13
	Introduktion för nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsombud	15
4	Öka kunskaperna hos förbundets personal	16
5	Utveckling av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten (kollektivavtalsrundan)	19
6	Övriga prioriteringar i förbundets verksamhet	22
	Ökad samhällspåverkan	22
	Utveckling av regionkontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna	23
	Utvecklande av medlemstjänsten samt kunskaps- och kompetensdelning	25

# INDUSTRIFACKETETS ÅRSBERÄTTELSE 2020

## 1 Från ordföranden

Industrifacketets verksamhetsår var mycket olikt de tidigare åren. Efter vårens kollektivavtalsrunda spred sig coronaviruset i världen, vilket påverkade all normal verksamhet inom förbundet. Vi blev tvungna att omarbete verksamhetsplanens prioriteringar och åtgärder, och vissa åtgärder har inte vidtagits på grund av olika restriktioner. Höstfullmäktige godkände följande prioriteringar för verksamheten:

- Organisering och dess främjande
- Öka kunskaperna hos förbundets personal
- Utveckla kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten

På våren låg fokus i vår verksamhet på kollektivavtalsförhandlingar och på planering och genomförande av organisationell verksamhet. Förhandlingarna för en del av förbundets kollektivavtal slutfördes genom normal förhandlingsverksamhet, medan andra krävde tunga stridsåtgärder. Förhandlingsrundan avslöjade arbetsgivarernas skärpta inställning till hela avtalssystemet. Vi lyckades i huvudsak med våra centrala mål, nämligen att slopa konkurrenskraftstimmarna och att få en löneuppgörelse som ökar köpkraften.

I mars, efter att coronarepidemin var ett faktum, inledde vi snabba förhandlingar med arbetsgivarorganisationerna och enades om påskyndade samarbetsförfaranden. Samtidigt ändrade regeringen förutsättningarna för arbetslöshetsskyddet för att snabbt trygga en rimlig utkomst för arbetslösa arbetstagare i den förändrade situationen.

Förbundets evenemang och utbildningar måste ställas in på grund av epidemin. Förbundet förde samarbetsförhandlingar för att omorganisera verksamheten, och

en del av våra anställda flyttades för att bistå Industrins arbetslöshetskassa. Tack vare den ökade personalstyrkan lyckades kassan prestera mycket bra i fråga om utbetalning av dagpenning, särskilt i jämförelse med andra arbetslöshetskassor. Fackets medlemmar gav också positiv respons på verksamheten vid Industrins arbetslöshetskassa.

Den förändrade verksamhetsmiljön skapade en möjlighet för oss att lära oss nya arbets sätt. Allt fler av förbundets medlemstjänster tillhandahölls via elektroniska kanaler. Både förbundets personal och medlemmar lärde sig använda nya tillvägagångssätt. Det här kommer vi att ha nytta av i framtiden.

Vi började utveckla förbundets kontorsorganisation och fortsätter med det under 2021.

Jag tackar förbundets medlemmar, fackavdelningarna och förtroendepersonerna för aktiva och goda insatser under det gångna året. Också fackets personal klarade bra av det utmanande året. Vi behöver aktiva aktörer även framöver. Jag är säker på att vi tillsammans kan få förbundet att växa och bli en bättre intressebevakare för våra medlemmar.

Riku Aalto

## 2 Vår ekonomiska verksamhetsmiljö

Coronaepidemin präglade vår ekonomiska verksamhetsmiljö i allra högsta grad under 2020. Den ekonomiska situationen var redan på tillbakagång när epidemin nådde Finland i mars, och en ekonomisk tillväxt på omkring en procent förutspåddes för året. Situationen för industrin var däremot fortfarande god vid den tidpunkten. På årsnivå mätt ökade industriproduktionen ännu i mars.

Överlag klarade sig Finlands ekonomi bra under de exceptionella omständigheterna år 2020. Totalproduktionen minskade med tre procent, vilket är betydligt mindre än i de flesta konkurrentländerna. Euroområdets totalproduktion minskade med sju procent.

Industriproduktionen minskade med tre procent, vilket kan betraktas som en liten minskning i internationell jämförelse. En av orsakerna var de tjocka orderböckerna inom industrin då epidemin började ta fart. Vi behövde inte heller stänga fabrikerna i Finland tack vare den genomsnittligt bättre sjukdomssituationen i vårt land. Stimulansåtgärderna bidrog till att hålla industrin igång. Dessa åtgärder omfattade kostnadsstöd och konkurskydd för företag, stöd till rederierna för att upprätthålla utrikeshandeln samt uppskov för företagets pensionsavgifter.

Bil- och däckindustrin drabbades av de stränga begränsningarna av rörligheten och de osäkra framtidsutsikterna för konsumenterna i början av epidemin. Mot slutet av året normaliserades dock situationen inom bilbranschen. Jordbruks- och trädgårdssodlingsproduktionen påverkades i viss mån av de internationella begränsningarna av rörligheten, som i sin tur försvårade säsongsarbetarnas inresa till Finland. Distributions-, tryckeri- och textilservicebranscherna drabbades av att den ekonomiska aktiviteten avtog, särskilt i början av epidemin.

På totalekonomisk nivå minskade antalet sysselsatta med 37 000 personer (1,5 procent). Antalet permitteringar ökade betydligt mer än så, delvis på grund av att man under en viss tid underlättade förfarandet för permittering. Också inom industrin ökade permitteringarna kraftigt.

Enligt preliminära uppgifter var den genomsnittliga ökningen av lönenivån i alla branscher 1,8 procent år 2020. Priserna steg med 0,3 procent under året, vilket innebär att reallönerna steg med 1,5 procent.

### 3 Organisering och dess främjande

#### Utvecklingen av medlemsrekryteringen

För att kunna rekrytera nya medlemmar är viktigt att vi inser betydelsen av organisering samt att vi har en god interaktionsförmåga. Vårt mål var att fokusera på dessa två områden under 2020 genom evenemang för både medlemmar och aktiva. Tyvärr var vi dock tvungna att ställa in de flesta av våra evenemang och utbildningar på grund av corona-epidemin.

Trots epidemin ingick medlemsrekryteringen i alla de utbildningar vi kunde genomföra. Vi förnyade till exempel grundkursen för förtroendemän, och konkretiserade samtidigt undervisningen i organisering. Medlemsrekryteringen och organiseringen lyftes också fram vid andra evenemang som vi kunde ordna.

Vi sammanställde det flerspråkiga introduktionspaketet *Vi är förbundet* och ordnade evenemang för huvudförtroendemän i anslutning till det. Med hjälp av materialpaketet är det lätt att berätta om facket och dess betydelse på arbetsplatsen. Under 2020 publicerade vi också flera info- och reklamvideon för medlemsrekrytering. Avsikten var att synliggöra organiseringen med olika teman vid utbildningar och andra evenemang för fackavdelningarnas aktiva, men nästan alla evenemang ställdes in.

Coronaepidemin var också ett hårt slag mot vårt mål att öka antalet arbetsplatsbesök under våren 2020 i och med att besöken inte kunde genomföras. Besöken kunde genomföras under en kort period på hösten. Vi hade till exempel planerat att ordna över 100 arbetsmiljödagar, men kunde förverkliga dem på endast 20 arbetsplatser. Organisering togs upp under de arbetsplatsbesök vi kunde genomföra. En del av förbundets personal har inför



besöken deltagit i en organiseringsutbildning, där man bland annat lär sig sälja medlemskap i förbundet.

Trots den exceptionella situationen lyckades vi kartlägga arbetsplatser på distans, och bland annat utreda en organisering av trävarusektorn. Inom medie- och tryckeribranschen genomförde vi två organiseringskampanjer, med vilka vi lyckades öka antalet nya medlemmar och höja organiseringsgraden (mer om kampanjerna nedan).

Förbundet kontaktas också av personer som inte är medlemmar i förbundet. Ett av våra mål för 2020 var att rekrytera nya medlemmar bland dessa kontakter. Vi har strävat efter att betjäna också dem som inte är medlemmar fram till en viss punkt, varefter vi uppmuntrar dem att ansluta sig. Tröskeln att ansluta sig har ofta sänkts efter att de fått kännedom om förbundets tjänster och medlemsförmåner. Vi började utveckla en mer detaljerad gemensam handlingsmodell för att kontakta sådana som inte är medlemmar.

Det finns allt fler arbetstagare med utländsk bakgrund inom industrin och under våra evenemang 2020 behandlade vi många frågor gällande deras bemötande och medlemsrekrytering. Vi kunde endast ordna ett fåtal sådana evenemang som var direkt riktade till personer med utländsk bakgrund. I samband med dem informerade vi bland annat om grundläggande saker om att vara medlem i förbundet.

Under offentliga evenemang, så som mässor och festivaler, kan vi träffa potentiella medlemmar och marknadsföra förbundet. Vi planerade att delta i flera olika mässor, av vilka tyvärr endast ett fåtal förverkligades. Vi försökte också öka synligheten genom sponsring och slöt ett tvåårigt samarbetsavtal med Volleybollförbundet. Det ger förbundet synlighet i tv och pojklandslaget blev till exempel

Industrifacketts huvudpartner. Laget fick namnet Murikat, efter Industrifacketts utbildningscenter.

## **Bättre medlemsbevarande**

Att hålla kvar våra medlemmar avser all sådan verksamhet där vi strävar till att medlemmarna stannar i förbundet. Det kan till exempel vara fråga om effektiv intressebevakning samt goda medlemstjänster och medlemsförmåner. För 2020 planerade vi åtgärder för att bättre hålla kvar våra medlemmar. Många av dessa åtgärder främjar också medlemsrekryteringen.

Medlemmarna har stora förväntningar på den hjälp som förtroendemannen och fackavdelningen erbjuder. Enligt medlemsundersökningarna är det här en av de främsta anledningarna till att höra till förbundet. Under 2020 hade vi för avsikt att satsa på förtroendemännens kunnande och välbefinnande. Många av utbildningarna för förtroendemän måste dock ställas in på grund av epidemin. Vi startade en stödgrupp för förtroendevalda inom några av våra verksamhetsområden. Grupperna uppskattades högt. Ovan nämnda materialpaket Vi är förbundet hjälper förtroendemännen att uppmuntra medlemmarna att stanna kvar i förbundet.

Syftet med organiseringskampanjerna är att förbättra medlemmarnas kapacitet och förmåga att bedriva intressebevakning på sin egen arbetsplats. Under 2020 genomförde vi kampanjer på 27 arbetsplatser, av vilka en stor del var inom trävarusektorn. På arbetsplatserna Grano och Niini inom medie- och tryckeribranschen genomförde vi omfattande kampanjer i syfte att bygga fackorganisationer med förtroendemän. Kampanjerna var lyckade och man övergick till att tillämpa Industrifacketts kollektivavtal på företagens arbetstagare. Samtidigt kunde vi utveckla organisationen på distans med hjälp av verktyg som Teams.

Vi erbjöd fackavdelningarna en möjlighet att utveckla sin verksamhet och att nätverka via veckoslutskursen Toiminnnan pulssi. Den här kursen, som endast riktade sig till avdelningarna i Uleåborg-Lappland, genomfördes innan coronaepidemin bröt ut. Fackdelningarna kunde hålla endast 74 kurser, vilket var under hälften av det normala antalet. Därför erbjöd vi möjligheten att anordna korta utbildningar online.

Vårt mål var att förnya fackavdelningarnas regionala aktiva dagar, dvs. de regionala forumen. På grund av epidemin kunde vi ordna endast två av sex evenemang. I programmet ingick en föreläsning, samt gruppdiskussioner om hur man kunde öka aktiviteten inom fackavdelningarna. Antalet deltagare i de aktiva dagarna var mindre än målsättningen, men dagarna uppskattades av dem som deltog.

Det är svårt för medlemmarna att bedöma hur väl förbundet utför intressebevakning om de inte får höra någonting om saken. Det här ägnade vi uppmärksamhet åt under året. Vi gick ut med mer information än tidigare och på förbundets webbplats, på Facebook och i tidningen Tekijä tog vi till exempel upp fyra rättsfall under året med temat #liittoauttaa, ungefär facket hjälper. Fallen har också diskuterats vid våra utbildningar. Under kollektivavtalsförhandlingarna berättade vi öppet om vilka av arbetsgivarsidans målsättningar vi hade lyckats avstyra. Vi har dessutom lyft fram viktiga intressebevakningsfall i den offentliga debatten genom samhällspåverkan. Framgångarna har varit många och vi skulle ytterligare kunna öka vår kommunikation utåt.

Medlemsförmånerna ger valuta för medlemsavgiften. Under verksamhetsåret arbetade vi aktivt på att förbättra våra medlemsförmåner. Vi lyckades till exempel höja rabattprocenten på Holiday Club-förmånerna samt få fribiljett till Mästerskapsligan i volleyboll. Medlemsförmånerna uppdaterades också

till det mobila medlemskortet. Vi anordnade kurser i Murikka som var öppna för alla medlemmar, bland annat First Step-kurser och kurser i arbetshälsa. Vi skapade tjänsten Arbetstorget i juni i samarbete med tjänsten Duunitori. Antalet besökare ökade under året.

Vårt mål är att vår medlemstjänst ska vara tydlig, enkel, effektiv och mångsidig. Det här kräver kunskap, tydlig kommunikation och att vi strömlinjeformar våra arbetsprocesser. Under 2020 införde vi nya rutiner för telefon- och e-postrådgivningen: Medlemmarna ska inte tvingas ringa till flera olika nummer, utan vi ringer vidare vid behov. Vi strävar efter att besvara e-postmeddelanden under samma dag. Under året gjorde vi våra kundbrev och andra meddelanden lättlästa med hjälp av kommunikationsproffs. Olika anvisningar och brev översattes till fler språk än tidigare, till exempel ryska och estniska.

En kvällsjour för medlemstjänsterna, som är öppen på onsdagar infördes. Vi började också utreda kvällsjour för anställningsrådgivning samt införande av en chat-tjänst, men dessa är ännu under arbete. Vår personal förbättrade sina språkkunskaper under 2020 (mer information om ökade kunskaper hos personalen nedan).

Vi har infört flera digitala verktyg som förbättrar medlemsservicen, bland annat ärendehanteringssystemet Keissi, kurssystemet Telmo och fackavdelningarnas och huvudförtroendemännens e-tjänst eHallinta, som utvecklades på många sätt under året. Vi ökade användningen av tvåvägs-sms för att kontakta både nuvarande och potentiella medlemmar.

Misslyckat medlemsbevarande konkretiseras när en medlem går ur förbundet. En stor del av utträdena beror på obetalda medlemsavgifter. Hösten 2020 började vi kontakta dessa medlemmar per telefon

och flerspråkiga tvåvägs-sms. Arbetet bar frukt och antalet medlemmar som utesluts ur förbundet på grund av obetalda avgifter minskade avsevärt. Däremot lyckades vi inte lika bra med medlemmar som övergått till arbetslöshetskassan YTK, eftersom merparten av dem hade bytt bransch.

Industrifacket vill känna sina medlemmar. I början av 2020 genomförde vi fackets första medlemsundersökning, där vi kartlade medlemmarnas åsikter, önskemål och behov. Vi frågade våra medlemmar varför de anslutit sig och varför de stannat kvar. Resultaten av undersökningen *Enemmän kuin numero tilastoissa* (mer än en siffra i statistiken) publicerades som en multimedialahelhet på förbundets webbplats och som en artikelserie i tidningen *Tekijä*.

Under 2020 bad vi Industrifackets medlemspanel om åsikter gällande våra vidtagna stridsåtgärder och synpunkter på hur den egna arbetsplatsen påverkats av coronaepidemin. Medlemspanelen består av frivilliga medlemmar och den förnyas årligen. 3 153 medlemmar anmälde sig till den nya panelen.

## **Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar**

Studerandemedlemskap är en av vägarna till medlemskap i förbundet. Många studerande blir också aktiva i förbundets verksamhet. I verksamhetsplanen 2020 beslutade vi satsa på både rekrytering av studerandemedlemmar och på deras övergång till fullt medlemskap efter studierna.

Vi utvecklade riktade organiseringskampanjer till läroanstalter och förbättrade vår planering, ledning och våra arbetssätt. Under verksamhetsåret genomförde vi två kampanjer som tillsammans resulterade i 300 nya studerandemedlemmar. Organiseringspraktikanter deltog i kampanjarbetet och de lyckades bra med medlemsrekryteringen. Vi

startade planeringen av evenemang som riktar sig till studerandemedlemmar.

En stor andel av studerandemedlemmarna värvas när vi informerar vid läroinrättningarna. Frivilliga medlemmar under 36 år fungerar som förbundets informatörer. Anställda vid förbundet deltar ofta i besöken. Under 2020 rekryterade vi nya informatörer som vi utbildade och engagerade i verksamheten. Vi utarbetade också nytt presentationsmaterial för informatörerna under våren, där vi betonar vikten av att organisera sig.

Vi lyckades öka vår informationsgivning, trots att vi inte kunde besöka läroanstalterna under mars-juni på grund av coronaepidemin. Det resulterade i 1 400 nya studerandemedlemmar, vilket är fler än tidigare år.

Det är viktigt att vi håller kontakten med våra studerandemedlemmar under studietiden för att förankra dem i förbundet. Under verksamhetsåret marknadsförde vi våra ungdomsevenemang via sms. Vi tipsade också om Industrifacketts stipendium. Förbundet delar ut stipendier på 500 euro till upp till 120 aktiva studerandemedlemmar per år och publicerar intervjuer med en del av stipendiemottagarna i tidningen Tekijä. Under året synliggjorde vi studerande och studier även i övrigt i vår kommunikation, bland annat i Tekijäs temanummer 8/2020, som behandlade yrkesutbildning och som fick positiv respons.

Vi kontaktade studerande som är i slutet av sina studier per telefon och sms. Förbundets unga aktiva deltog också genom att ringa samtal. Studerandemedlemmarna fick information om förbundets medlemskap och tillhörande förmåner. Vi gjorde reklam för medlemskap också via kampanjen Tulevaisuuden ammattilainen på sociala medier i juni 2020. Under coronaåret sysselsatte sig de stude-

rande inte lika bra som under de senaste åren, vilket försvårade medlemsrekryteringen.

## **Introduktion för nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsombud**

De förtroendevalda på arbetsplatserna är ryggraden i förbundets verksamhet. Nya arbetarskyddsombud valdes 2019 och nya huvudförtroendemän 2020. Vårt mål är att få veta vem som har blivit vald så fort som möjligt och att snabbt hänvisa dem till våra kurser.

Under 2020 tog vi fram ett startpaket för förtroendemän. I paketet ingår bland guiden Handbok för nya förtroendemän samt olika produkter. Det är våra regionkontor som delar ut startpaketet och som håller kontakt med och stöder förtroendemännen. Under året anordnade vi olika regionala möten med förtroendemännen, i den mån som coronarestriktionerna tillät det. Tanken är också att öka nätverkandet. I höstas genomförde vi en kampanj där vi ringde upp före detta förtroendemän och uppmuntrade dem att kandidera igen.

Vi satsade på att hålla arbetarskyddsombuden informerade och började skicka nyhetsbrev till både arbetarskyddsombuden och arbetarskyddspersonerna. Vi förnyade vår information på webben gällande arbetsmiljö och arbetarskydd. Dessutom utarbetade vi en online-begreppskarta för arbetarskyddsombuden.

Förbundet anordnar årliga startkurser för nyvalda förtroendepersoner. Under 2020 hann vi hålla startkurser för arbetarskyddsombuden före coronaepidemin. Vi skapade också en onlinekurs som riktar sig till dem som önskar bli förtroendevalda. Antalet deltagare var litet under året. Därför kommer vi att förbättra marknadsföringen av kursen.

## 4 Öka kunskaperna hos förbundets personal

Att öka kunskaperna hos förbundets personal var den andra prioriteringen för förbundets verksamhet 2020. En kunnig personal hjälper förbundet att nå de uppsatta målen och främjar medlemmarnas intressen. En omfattande verksamhetsplan utarbetades med tanke på den här prioriteringen. Vi skapade en kursportal som heter Taikametsä för våra interna utbildningar. Endast en del av vår planer förverkligades, främst på grund av coronaepidemin.

I planen för verksamhetsåret 2020 riktade vi oss in på att stärka personalens interaktions- och kommunikationsfärdigheter. Personalen deltog i utbildningar i bland annat skriftlig kommunikation, växelverkan på arbetsplatsen och krävande medlemservicesituationer.

Den största utmaningen för arbetsgemenskapen och ledarskapet var den ökade mängden distansarbete. Cheferna uppmuntrades till att hålla regelbunden kontakt med arbetstagarna; enheterna höll regelbundna möten via Teams. Bekymren som epidemin orsakat, samt ergonomi vid distansarbete togs upp vid de gemensamma onlineevenemangen. På det hela taget lyckades vi mycket bra med att övergå till distansarbete och att arbeta virtuellt.

Goda kunskaper i kollektivavtal och juridik är nyckelfaktorer när det gäller att förbättra anställningsrådgivningen och intressebevakningen. År 2020 ordnade vi evenemang för hela personalen där vi presenterade förbundets avtalsområden. Evenemangen fick bra respons. Personalen har också deltagit flitigt i utbildningar och informationsträffar gällande lagstiftningen. Kompetensen har också ökat tack vare tätare samarbete mellan avtalsexperter och jurister.

Vi hade för avsikt att förbättra personalens kunskaper i marknadsföring för att stödja medlemsrekryteringen.



Vi förbättrade medlemsförmånernas marknadsföringsmaterial, men uppnådde inte målet med att öka personalens kunskaper.

Personalens språkkunskaper blir allt viktigare, eftersom antalet medlemmar som talar andra språk ökar för varje år. Språkkunskaper behövs också i internationellt samarbete. Språkundervisningen övergick till onlineundervisning under coronatiden. Det gjorde det möjligt för regionkontorens personal att delta. Kurserna i engelska fortsatte och nya kurser i ryska startade.

Sociala medier erbjuder möjligheter för förbundet att öka sin synlighet. Under 2020 uppmuntrades personalen till att synas och påverka i sociala medier. Trots att vi redan använder sociala medier och systematiskt publicerar meddelanden, finns det mycket kvar att göra för att verkligen dra nytta de sociala medierna.

Arbetet i Industrifacket digitaliseras i snabb takt. Under 2020 utökade vi användningen av ärendehanteringssystemet Keissi som planerat. Vi började använda Teams för möten och teamarbete när distansarbetet ökade på grund av coronaepidemin. Även organiseringen genomfördes på distans. Många lärde sig arbetslöshetskassans system när antalet permitteringar ökade drastiskt och förbundets personal hjälpte kassan. Vi utvidgade också användningen av programvara för onlineutbildningar och ekonomiförvaltning. Personalen fick utbildning i användningen av de digitala verktygen, och kompetensen gällande dem är i huvudsak god. Under verksamhetsåret började vi bygga nya system, så som organisationsregistret och informationshanteringssystemet.

Förbundets strategi framhäver vikten av att dela kunskap. År 2020 medförde nya möjligheter till det när arbetet förändrades i och med införandet av Teams och distansarbete. Vi förde bland annat virtuella infokam-

panjer om kollektivavtal och nya informationssystem, samt organiserade virtuella informationsträffar för ordförandena. Vi ordnade kurser i egen regi, bland annat utbildningar i arbetshälsa och arbetarskydd. Vi inledde ett program för mentorskap för våra regionala byråsekreterare, sekreterare och assistenter. Däremot avbröts den tidigare införda interna arbetslivsorienteringen i och med att merparten av kontorsarbetet utfördes på distans. De planerade internationella utbytena kunde inte heller genomföras.

Under coronaepidemin har också utbudet av onlineevenemang som ordnas av utomstående ökat. Under år 2020 deltog personalen i webinarier och onlineutbildningar som bland annat handlade om bättre ork i arbetet, arbetslivets förändringar, artificiell intelligens och konsten att tänka.

Vi lyckades öka personalens kunskaper förhållandevis bra med tanke på de exceptionella omständigheterna.

## 5 Utveckling av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten (kollektivavtalsrundan)

Kollektivavtalsförhandlingarna startade hösten 2019 och fortsatte under 2020. Vi uppnådde ett förhandlingsresultat för teknologiindustrin den 3 januari och efter det framskred förhandlingarna även på andra områden. Den 5 februari uppnådde vi förhandlingsresultat för de största avtalssektorerna inom den kemiska industrin. Förhandlingarna för både teknologiindustrin och den kemiska industrin fördes till slut på riksförlikningsmannens kontor. De kanske mest tungrodda förhandlingarna fördes med Skogsindustrin rf gällande avtalet för den mekaniska skogsindustrin, där vi var tvungna att tillgripa strejk och andra stridsåtgärder.

Vårt mål var att framgångsrikt slutföra kollektivavtalsförhandlingarna för alla våra avtalsbranscher. Vi åstadkom avtal för alla våra avtalsbranscher och slopandet av konkurrenskraftstimmarna var en stor framgång. De nya avtalen var emellertid inte förenliga med våra mål i alla avseenden, t.ex. inom trävarusektorn.

Vi satsade på att utveckla samarbete och samordning i vår förhandlingsverksamhet. Experter inom juridik, forskning och arbetsmiljö medverkade i de olika skedena av förhandlingarna i större omfattning än tidigare. Utbildningsexperter deltog i förhandlingar på vissa områden, liksom förhandlingsdelegationer och sektordirektioner.

Övergripande information av hög kvalitet stöder förhandlingarna på både förbunds nivå och på lokal nivå. Efter den slutförda kollektivavtalsrundan sammanställde vi beräkningar över avtalsändringarnas kostnadseffekter, rapporter om avtal som slutits för industrisektorer i konkurrentländer samt enkäter gällande resultatet av strejkerna. Analysen av lönestatistiken fortsatte under 2020.

Under kollektivavtalsrundan var vi tvungna att ta till stridsåtgärder under olika långa perioder 13.1–8.3.2020. Den längsta strejken fördes inom avtalssektorn för den mekaniska skogsindustrin. De flesta stridsåtgärderna var framgångsrika. Vi höjde strejkberedskapen systematiskt från och med 2019 med kampanjer på arbetsplatserna. Kampanjerna gick bland annat ut på att utbilda förtroendemän och strejkkommittéer, samt att engagera medlemmarna i konflikten. Kampanjerna gick under namnet StopKiky24.

Strejkerna genomfördes med gott eller mycket gott resultat inom olika verksamhetsområden. De utdragna stridsåtgärderna inom den mekaniska skogsindustrin orsakade dock en viss frustration. Strejkerna krävde mycket arbete, till och med dygnet runt för att till exempel stödja strejkvakterna.

Kommunikationen är också viktig under kollektivavtalsförhandlingarna. Vi fortsatte med att publicera nyheter på vår webbplats, en praxis som vi utvecklat under 2019. Nyheterna om förhandlingar och strejker lyftes regelbundet fram på vår webbplats, i sociala medier, i nyhetsbrev och i artiklar i tidningen Tekijä. Information förmedlades också via sms och bland annat WhatsApp-grupper. Vår mediasynlighet var också bra. Vår kommunikation blev överlag snabbare och mer rutinerad under 2020, vilket vittnar om att samarbetet förbättrades under kollektivavtalsrundans gång.

En omfattande analys av kollektivavtalsrundan 2019–2020 utfördes. Analysen utvärderar vad vi har lyckats med och vad vi kan förbättra. Samarbete och samordning är till exempel frågor där det alltid finns utrymme för förbättringar, både i fråga om förhandling och organisering av stridsåtgärder.

Utöver kollektivavtalsrundan var det faktum att Skogsindustrin rf lämnar kollektivavtalsverksamheten en av

de största händelserna i vår arbetsmarknadsverksamhet. Arbetsgivarna har för avsikt att utvidga avtalande på lokal nivå, men alla effekter av det här beslutet ser vi först efter flera år. Beslutet gäller avtalssektorerna inom den mekaniska skogsindustrin och bioindustrin. Vi följer med situationen på förbundets webbplats, där vi också ger svar på de vanligaste frågorna.

Tillämpningsområdet för kollektivavtalet inom medie- och tryckeribranschen utvidgades när Servicefacket PAM:s parallella kollektivavtal avskaffades. Ändringen av kollektivavtalet förlöpte dock inte särskilt smidigt. Till exempel krävde förändringen i Grano hot om strejk och ett besök av riksförlikningsmannen.

## 6 Övriga prioriteringar i förbundets verksamhet

### Ökad samhällspåverkan

Ökad samhällspåverkan var en av Industrifackets prioriteringar under 2018–2019, och 2020 fortsatte vi med att utveckla påverkan regionalt. Regional påverkan innebär bland annat att hålla kontakt med riksdagsledamöter och fackliga aktörer, samt att skriva insändare. Vi hade för avsikt att hålla utbildningar inom påverkansarbete för personalen inom alla verksamhetsområden, men blev tvungna att skjuta upp merparten av dem på grund av coronaepidemin. Av samma anledning måste vi ställa in kursen i påverkansarbete som riktade sig till fackavdelningarna.

Vi fortsatte också att genomföra vårt näringspolitiska program. Programmets mål och åtgärder uppdaterades. Det kompletterades också med material om bioekonomi. För att främja förbundets mål har vi bland annat haft kontakt med regeringen och samarbetat med viktiga partner, även internationellt.

En av de viktigaste resultaten av att påverka näringspolitiken var att regeringen började utarbeta ett industripolitiskt program som sträcker sig över regeringsperioderna. Industrifacket deltar i beredningen av regeringens *Strategi för förnybar industri*. Under året beslutade regeringen även att sänka elskatten för industrin från början av 2021.

Industrifacket ombads mer än tidigare att ge utlåtan den om statsförvaltningens aktuella projekt, t.ex. angående lagstiftning. En del av påverkan sker genom bakgrundsarbete. Förbundet medverkade bland annat i ändringen av samarbetslagen samt i beredningen av lagen om företagsansvar samt lagarna om säsongsarbete och arbetsrelaterad invandring. En del av förbundets inflytande sker genom FFC:s arbetsgrupper.

År 2020 ökade vi vår kommunikationen om förbundets samhälleliga påverkan. Tidningen Tekijä publicerade 29 artiklar inom ämnet samhällspåverkan. Temat har också varit synligt under året på förbundets webbplats och i annan elektronisk kommunikation, såsom i nyhetsbrev samt Twitter-, Facebook- och LinkedIn-meddelanden.

Ett av våra mål för 2020 var att mer än tidigare påverka yrkesutbildningens innehåll, dragningskraft och studiemöjligheter. Vi deltog i flera nationella och regionala evenemang och projekt, och samarbetade med läroanstalter. Förbundets personal och medlemmar runtom i Finland deltar i arbetet. Vi inledde ett närmare samarbete mellan förbundets aktörer, men uppnådde inte vårt mål under året.

## **Utveckling av regionkontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna**

Våra prioriteringar för 2018–2019 var att utveckla förbundets regionkontorsnätverk, den regionala verksamheten och fackavdelningarna. Det här arbetet fortsatte under 2020.

Den största satsningen under året var utredningen om nuläget gällande förbundets regionala verksamhet och regionkontorsnätverk samt framtidsvisioner. Utredningen gjordes av en utvecklingsgrupp som regeringen utsett samt av projektchefen **Juha Heikkala**. Synpunkter och idéer samlades in genom samtal och intervjuer med personalen vid regionkontoren. Rapporten överlämnades till ledningsgruppen på hösten.

Coronaepidemin påverkade arbetet vid regionkontoren i hög grad. Det gjordes inte många besök på vare sig arbetsplatserna eller regionkontoren. Däremot var det flera andra saker som förverkligades och framskred. Till exempel blev regionkontorens presentation, en diaserie på svenska och finska, klar.

Under 2020 skulle personalen vid regionkontoren få utbildning i juridiska frågor, bland annat om reformen av samarbetslagen. Planen genomfördes endast delvis eftersom vi inte kunde hålla evenemang på grund av restriktioner och på grund av personalens tilläggsarbete till följd av epidemin. Vissa utbildningar kunde vi dock genomföra, som till exempel beredning av ärenden gällande meningskiljaktigheter. Den genomfördes som en onlineutbildning, vilket visade sig vara en fungerande lösning. Vi höll också olika informationsträffar för regionkontoren bland annat gällande kollektivavtal, upplösning av fackavdelningar och upphörande av undantagslagarna.

Vi aktiverade våra unga medlemmar till regional verksamhet. För det här ändamålet tog vi fram anvisningar för den regionala verksamheten vid ungdomssektionen. En del regionala ungdomssektioner är aktiva och en del skulle kunna vara lite aktivare. I våra utbildningar har vi uppmuntrat våra unga medlemmar och studerandemedlemmar att arbeta regionalt.

Vi fortsatte de utvecklingssamtal vid fackavdelningarna som inleddes 2019. I slutet av verksamhetsåret hade vi genomfört cirka 85 % av samtalen och resten genomförs 2021. Endast ett fåtal fackavdelningar har tackat nej till utvecklingssamtalen. Fackavdelningarna uppmuntras att aktivera och utveckla sin verksamhet och att öka samarbetet med andra avdelningar i regionen. För det här syftet har vi startat projektet Järjestävä ammattiosasto (sju avdelningar deltar). Endast en av veckoslutskurserna Toiminnan Pulssi, som hålls i Murikka, kunde genomföras.

Ett nytt lättillgängligt utbildnings- och infoforum för fackavdelningarna startades. Vi startade Fackakuten (Ay-klinikka) med informationsträffar i Teams i slutet av året och fortsätter med den under 2021. Fackakuten tar upp specifika ämnen. Den första informationsträffen handlade om hur man gör en Suomi.fi-fullmakt.



De fackavdelningar som inte fungerar så bra uppmuntrades av oss att gå samman med andra avdelningar. Vi utbildade personalen i hur man genomför en upplösningssprocess. Under 2020 upplöstes sammanlagt 38 avdelningar. Vi kan också neka intäkterna från medlemsavgifterna om fackavdelningen inte lämnar in funktionärsanmälningarna i tid. 85 avdelningar fick inte sina intäkter från medlemsavgifterna av den här orsaken, men 52 av dem redde ut saken under årets lopp.

## **Utvecklande av medlemstjänsten samt kunskaps- och kompetensdelning**

Det är av största vikt att informationen och samarbetet går smidigt när vi sköter intressebevakningen för våra medlemmar. Av den orsaken införde vi ett nytt digitalt ärendehanteringssystem 2019. Under verksamhetsåret fortsatte vi att utveckla både systemet och processerna för intressebevakningen.

Under 2020 såg vi fördelarna med Keissi-systemet. Med hjälp av systemet kan våra medlemmar sköta sina ärenden elektroniskt oberoende av var de befinner sig. Det här var till fördel då vi övergick till distansarbete under coronatiden. Keissi används bland annat för att behandla e-postmeddelanden som kommit till anställningsrådgivningens jour.

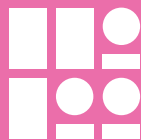
Arbetsfördelningen mellan de olika enheterna och mellan huvudkontor och regionkontoren utvecklades i fråga om intressebevakningen. Keissi blev ett verktyg som används dagligen på regionkontoren och sammanlagt 4 800 medlemmar kontaktade regionkontoren under året. En tydligare arbetsfördelning behövs fortfarande vid utredningen av tvistemål, t.ex. när man överväger behovet av rättshjälp. En lösning är att öka personalens kompetens, men på grund av epidemin kunde inte de planerade utbildningarna genomföras.

Nya system för medlemstjänsten infördes under året. Telmo är ett elektroniskt kurshanteringssystem som förenklar och försnabbar processen med att söka till kurser, både ur medlemmens och arbetsgivarens synvinkel. Regionkontoren införde ett bokningssystem som betjänar medlemmarna även när kontoret är stängt. Vi höll utbildningar för fackavdelningarnas funktionärer i Teams i medlemsregisterprogrammen eAsiointi och eHallinta.

Informationssystem är viktiga också för att dela kunskap och kompetens. Under året utvecklade vi de nya verktygen Silta och Rekku för att bättre kunna hantera medlemsfrågor. Vi började också planera vårt nya intranät och datahanteringssystem, som lanseras 2021.



# Industri facket



Adress: PB 107, 00531 Helsingfors  
Besöksadress: Hagnäskajen 1 A  
Växel: 020 774 001  
[www.teollisuusliitto.fi](http://www.teollisuusliitto.fi)

Följ oss:

