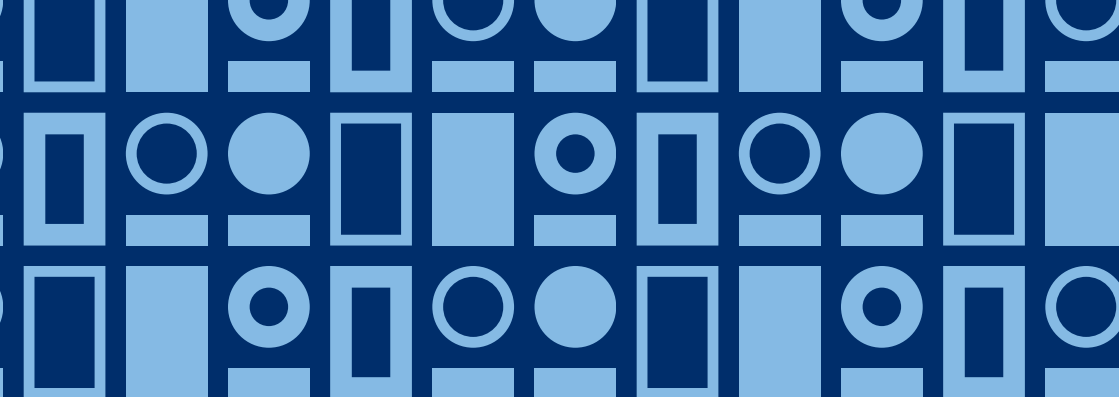




Industrifackets årsredovisning 2024

Funkar
för mig.

Industri
facket

Innehåll

1. Från ordföranden.....	3
2. Vår ekonomiska verksamhetsmiljö 2024.....	4
3. Kampanjen Vägande skäl mot försämringarna av arbetslivet	5
4. Förbättring av organiseringen och medlemsvärvningen.....	6
4.1 Vi riktar medlemsvärvningen till de områden där tillväxtpotentialen är störst.....	6
4.2 Vi ökar antalet medlemmar som står till arbetsmarknadens förfogande.....	6
4.3 Vi når alla som studerar inom förbundets avtalsområden under deras studietid.....	7
5. Utveckling av arbetsmarknadsverksamheten.....	8
6. Vi stärker förtroendemannaorganisationen.....	9
6.1 Vi förbättrar förtroendemannaorganisationens täckning.....	9
6.2 Vi främjar förtroendemännens rättigheter och förhandlingsposition i förhållande till arbetsgivare	10
6.3 Vi höjer de förtroendevaldas kompetensnivå och utvecklar stödmetoderna.....	11
6.4 Vi främjar de förtroendevaldas ork i deras uppgifter på arbetsplatserna.....	12
6.5 Vi utvecklar arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatserna, höjer arbetarskyddets nivå och ökar samarbetet med myndigheterna.....	12
7. Stärkande av intressebevakningen för arbetskraft med utländsk bakgrund.....	13
8. Förbundets resurser.....	14

1. Från ordföranden

Industrifacketts verksamhet styrdes 2024 av förbundskongressens strategiska riktlinjer samt av en verksamhetsmiljö som var synnerligen svår ur fackföreningsverksamhetens synvinkel.

Trots utmaningarna i verksamhetsmiljön lyckades vi öka vår organisatoriska styrka bland annat med hjälp av kampanjen Vägande skäl. Samtidigt ökade också medlemmarnas samhälleliga aktivitet. Regeringens försvagning av lagstiftningen om arbetsliv och social trygghet motsattes genom ett flertal demonstrationer där tiotusentals medlemmar av Industrifackett deltog. Ett stort tack till alla som deltagit i och organiserat åtgärderna.

Förhandlingar om kollektivavtal fördes under hösten i fråga om både riksomfattande och företagsspecifika avtal. Vi slutförde företagsspecifika avtal redan före årsskiftet, men inte riksomfattande avtal. Vi var tvungna att ordna de första arbetskonflikterna i anslutning till kollektivavtal i början av december. De ledde dock ännu inte till några nya avtal, och ett huvudavtal nåddes först under 2025.

Under verksamhetsåret fördes omställningsförhandlingar i förbundet. Syftet med dem var att bedöma och ändra kontorsorganisationen så att den bättre motsvarar förbundskongressens strategiska riktlinjer. Under förhandlingarna engagerades förbundets personal på många sätt i att dryfta förbundets verksamhetssätt för att personalen ska ha bättre förutsättningar att producera tjänster som är viktiga för medlemmarna. Förhandlingarna avslutades i slutet av året och den nya kontorsorganisationen inledde sitt arbete vid ingången av 2025.

Det gångna verksamhetsåret var mycket tungt både för förbundets medlemmar, förtroendevalda, fackavdelningarna och personalen. Jag tackar var och en för att de har orkat och för gott samarbete.

Riku Aalto

2. Vår ekonomiska verksamhetsmiljö 2024

År 2024 var totalproduktionen i Finlands samhällsekonomi, dvs. bruttonationalprodukten, ungefär densamma som året innan. I början av året befann sig Finland i en lågkonjunktur. Det fanns ingen tydlig vändning till uppgång. Huvudorsakerna till att lågkonjunkturen fortsatte var den ökade arbetslösheten och konsumenternas minskade köpkraft. De ledde till en nedgång i den privata konsumtionen och låga byggvolymerna.

Industrin led av en låg orderstock. År 2024 minskade industriproduktionen i Finland med omkring en procent (-1 %). Utvecklingen varierar beroende på bransch. Produktionen inom den kemiska industrin och skogsindustrin återhämtade sig något från den kraftiga nedgången året innan. Däremot föll metallindustrin till botten av konjunktursvackan. Inom metallindustrin minskade produktionsvolymen med tre procent (-3 %). Industrin försvagades av den dåliga internationella efterfrågan och i viss mån också av de omfattande strejkerna i början av året. Efterfrågan på konsumentprodukter drabbades av minskad köpkraft.

Konjunkturläget inom de övriga branscherna inom Industrifacket var i huvudsak svagt. Till exempel virkesavverkningen gynnades dock av en försiktig återhämtning inom skogsindustrin. Jordbruksbranscherna drog nytta av att priserna på gödsel och energi sjönk från föregående års höga nivå. Den långvariga nedgången i tryckeribranschen fortsatte.

Efterfrågan på nya fordon var fortsatt svag 2024. De första registreringarna minskade med 14 procent från året innan. Senast var nivån lika låg på 1990-talet. Fordonsparkens elektrifiering avtog när handeln med el- och hybridbilar stagnerade. Handeln med begagnade fordon piggnade till däremot och ökade under hela året. Reparationer och efterfrågan på underhållstjänster var stabila.

Det svaga konjunkturläget återspeglades på arbetsmarknaden. Antalet sysselsatta och sysselsättningsgraden sjönk. Enligt Statistikcentralen var antalet sysselsatta 56 000 färre i december 2024 än året innan. Sysselsättningsgraden var 75,9 procent.

Arbetslösheten bland Industrifackets medlemmar minskade under året. I december betalade A-kassan ut inkomstrelaterad dagpenning till sammanlagt 9 000 arbetslösa eller helt permitterade medlemmar i Industrifacket. I december året innan var motsvarande siffra ännu 10 500.

Ökningen av konsumentpriserna avtog efter två år av exceptionellt hög inflation. Mellan 2022 och 2023 steg priserna med 14 procent. År 2024 var inflationen endast 1,6 procent. I och med att inflationen avtog började realinkomsterna stiga med 1,5 procent. Enligt Statistikcentralens inkomstnivåindex steg de nominella lönerna i Finland med 3,1 procent från året innan. Industriarbetarnas löner steg något långsammare än löntagarnas löner i genomsnitt.

3. Kampanjen Vägande skäl mot försämringarna av arbetslivet

Industrifacketts verksamhetsplan för 2024 byggdes upp just efter regeringsskiftet i Finland. De lagprojekt som Orpos regering snabbt drev fram och som försvagade arbetslivet och den sociala tryggheten tvingade fackföreningsrörelsen att reagera. Förändringarna i verksamhetsmiljön gjorde det nödvändigt att ompröva förbundets verksamhet.

Största delen av förbundsorganisationens personalresurser måste i början av 2024 koncentreras till genomförandet av FFC-förbundets gemensamma kampanj Vägande skäl. Syftet med kampanjen var att öka medvetenheten om försämringarna i arbetslivet och att utöva påtryckningar på regeringen så den ändrar sina planer. Kampanjens första faser genomfördes redan hösten 2023.

De många lagförslagen från regeringen Orpo-Purra om att minska arbetstagar-nas rättigheter framstod ur fackföreningsrörelsens synvinkel som ideologiska projekt som i själva verket inte var avsedda att stödja sysselsättningen eller den ekonomiska tillväxten.

Förbunden genomförde en rad omfattande politiska strejker fram till början av april. På Industrifacketts arbetsplatser genomfördes olika långa arbetsnedläggelser. Demonstrationen Stop nu! ordnades på Senatstorget i Helsingfors 1.2.2024. Enligt en enkät som FFC lät göra i mars godkände över hälften av löntagarna strejkåtgärder och motsatte sig regeringens åtgärder.

Landets regering vägrade att förhandla om ett lagförslag som gällde lokala avtal innan förbunden upphörde med stridsåtgärderna i anslutning till kampanjen. I början av april avbröt Industrifackett de politiska strejkerna på samma sätt som andra FFC-förbund. Förhandlingarna inleddes dock inte, och regeringen Orpo-Purra drog inte heller tillbaka de nedskärningar i arbetslivet och nedskärningar i den sociala tryggheten som den drev. Begränsningar av politiska strejker trädde i kraft redan i mitten av maj.

Industrifackett var särskilt oroat över regeringens förslag till reformeringen av lokala avtal. Förbundet har lång erfarenhet av lokala avtal, särskilt inom avtalsområdet för teknologiindustrin. Lagprojektet framskred till riksdagen på hösten och ändringarna godkändes i december. Slutresultatet blev lite bättre ur de anställdas synvinkel än det ursprungliga lagförslaget.

Kampanjen Vägande skäl var en stor satsning från hela förbundsorganisationen och tiotusentals medlemmar av Industrifackett deltog i kampanjen. En strejkorganisation bildades för hundratals verksamhetsställen. Utöver kampanjen försökte man påverka lagberedningen via FFC och med hjälp av förbundets övriga påverkansåtgärder.

4. Förbättring av organiseringen och medlemsvärvningen

Ett av industrifackets strategiska mål är att få medlemsantalet att börja öka. Organisering och medlemsvärvning främjas där potentialen är störst. Förbundet vill också nå alla som studerar inom förbundets avtalsområden.

En av prioriteringarna i Industrifackets verksamhet 2024 var organisering och medlemsvärvning. Åtgärderna och reformerna byggde på tidigare års arbete. Betydelsen av organisering har redan länge betonats målmedvetet i hela förbundsorganisationen.

Det gick ännu inte att uppnå en tydlig ökning av antalet medlemmar på arbetsmarknaden under 2024. Däremot sågs en liten ökning i antalet studerandemedlemmar.

4.1 Vi riktar medlemsvärvningen till de områden där tillväxtpotentialen är störst

Under verksamhetsåret utredde vi på vilka områden Industrifacket borde fokusera medlemsvärvningen och arbetsplatsbesöken. Vi utredde medlemspotentialen inom olika avtalsområden med hjälp av offentliga register. Särskilt intressanta områden var nya och växande företag.

Vid kartläggningar av verksamhetsställen kontrollerar och uppdaterar vi bland annat förbundets uppgifter om verksamhetsställets medlemmar och förtroendevalda. Kartläggningarna genomfördes inte som planerat 2024. Däremot utredde vi uppgifter om verksamhetsställena i samband med kampanjen Vägande skäl och åtgärder i anslutning till kollektivavtalsförhandlingarna. Medlemmarna i arbetsplatsens strejkkommittéer introducerades i kartläggningsprocessen.

Under året ändrade vi den tidigare avgränsningen, där förbundets organisationsverksamhet fokuserar på arbetsplatser med 50 anställda eller fler. Avsikten är att i fortsättningen upprätthålla en så uppdaterad lägesbild som möjligt över alla de verksamhetsställen där det finns en förtroendevald. Samtidigt klarnar också bristerna i fackets föreningsorganisation.

Det utredningsarbete som utfördes 2024 banade väg för framtiden. Utöver medlemsvärvning och organisering är informationen till nytta vid förberedelserna inför kollektivavtalsförhandlingar och till exempel vid utvecklandet av utbildningsverksamheten.

4.2 Vi ökar antalet medlemmar som står till arbetsmarknadens förfogande

För 2024 uppställdes ett mål för antalet arbetsplatsbesök som genomförs av förbundets personal. Avsikten var att göra förbundet synligare på arbetsplatserna och att bidra till att öka medlemsantalet. Under året gjordes över 700 arbetsplatsbesök. I besöken deltog också företrädare för förbundets förvaltning och fackavdelningar.

Bakgrunden till detta var vårt beslut att satsa på kampanjen Vägande skäl och förbereda oss för förhandlingar om kollektivavtal. Som slutresultat ökade förbundets synlighet på arbetsplatserna, om än på ett annat sätt än vad vi ursprungligen planerade.

Strejkberedskapen höjdes på över tusen verksamhetsställen under 2024. Samtidigt genomfördes också insatser för medlemsvärning. Förtroendevalda och medlemmar i strejkkommittéer fick vägledning och uppmuntrades föra diskussioner om medlemsvärning. Ungefär hälften av de medlemmar som anslöt sig till förbundet under året kom från verksamhetsställena i fråga. De aktiva medlemmar som deltog i strejkförberedelserna berättade i responsenkäten att deras färdigheter att värva medlemmar förbättrades under kampanjerna.

År 2024 betonades det vid alla förbundets evenemang att det är varje förtroendevalds uppgift att värva medlemmar. Kompetensen att värva medlemmar inkluderades i förbundets alla utbildningar. Under verksamhetsåret publicerade vi en ny självstudiekurs: Medlemsvärning angår alla. Kursen kan genomföras på webben och riktar sig till alla medlemmar.

Under verksamhetsåret betonade vi också fackavdelningarnas roll i medlemsvärningen och intressebevakningen på arbetsplatserna. Fackavdelningarna fick rådet att upprätthålla antalet medlemmar och kartlägga verksamhetsställena.

I slutet av året införde vi ett nytt sätt att samla in uppgifter på medlemmarnas arbetsplatser vid besök på verksamhetsställena. Uppgifterna stöder på många sätt förbundets verksamhet. Uppgifterna hjälper till att bevaka medlemmarnas intressen och håller vår lägesbild om organisationen uppdaterad.

Den så kallade "räddningen av medlemmar" fortsatte i fråga om sådana medlemmar i förbundet som hade obetalda medlemsavgifter och som hotades att uteslutas ur förbundet. Medlemmarna fick hjälp med betalningen av obetalda avgifter. Under 2024 lyckades vi rädda fler medlemmar än under tidigare år.

4.3 Vi når alla som studerar inom förbundets avtalsområden under deras studietid

Det är viktigt att alla som studerar inom förbundets avtalsområde blir bekanta med förbundet. Detta stöder också medlemsvärningen. Under 2024 beredde vi en färdplan, dvs. en plan, för hur vi ska nå alla som studerar inom avtalsområdena under förbundskongressperioden. Färdplanen utarbetades tillsammans med de medlemmar som deltog i ungdomsverksamheten. Behandlingen av planen fortsätter 2025.

Information till läroanstalter är ett av de viktigaste verktygen för att nå de studerande. Under året förnyade vi ansvarsfördelningen inom informationsverksamheten. Vi stödde fackavdelningarna när det gällde att organisera informationen. Inom två verksamhetsområden ordnades en kurs i information till läroanstalter. Information som volontärer gav blev mer omfattande än tidigare. Vid evenemangen värvar vi också nya studerandemedlemmar.

5. Utveckling av fackavdelningarna

En av prioriteringarna under verksamhetsåret var att förankra de stadgeändringar som gjordes vid förbundskongressen 2023 i förbundsorganisationen. Fackavdelningarnas nya modellstadgar ändrade administrationen i fackavdelningarna. Under 2024 följde förbundet hur avdelningarna införde de nya stadgarna. Avdelningarna fick anvisningar och hjälp vid behov. Vid utgången av verksamhetsåret hade 96 procent av fackavdelningarna godkänt ändringarna av stadgarna.

Vi inledde ett projekt för att omdefiniera grunden för återbäring av medlemsavgifter till fackavdelningarna. Under de organisationsdagar som hölls på våren utarbetade deltagarna utvärderingskriterier för hur avdelningarna fungerar. Idén är att återbäringen av medlemsavgiften i framtiden ska kopplas till hur fackavdelningen fullgör sina uppgifter enligt stadgarna, till exempel medlemsvärning. På hösten genomförde vi en enkät om fackavdelningarnas nuläge och framtid. Resultaten av enkäten rapporteras under 2025.

6. Vi stärker förtroendemannaorganisationen

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige är arbetstagarrepresentanter på arbetsplatserna och spelar en viktig roll när det gäller att organisera arbetsplatserna. Av dessa orsaker var stärkandet av organisationen av förtroendevalda en av Industrifackets prioriteringar 2024.

Förbundets strategi är att förbättra förtroendemannaorganisationernas täckning, främja förtroendemännens rättigheter och förhandlingsställning, höja de förtroendevaldas kompetensnivå och utveckla stödmetoderna, främja deras ork, utveckla arbetarskyddsorganisationerna på arbetsplatserna och höja nivån på arbetarskyddet.

6.1 Vi förbättrar förtroendemannaorganisationens täckning

Det organisatoriska arbete som genomfördes för kampanjen Vägande skäl lade grunden för åtgärderna i anslutning till förhandlingarna om kollektivavtal 2024. Inom förbundets verksamhetsområden kartlades i god tid den organisatoriska lägesbilden av eventuella ställen för strejkverksamhet med tanke på framtida arbetskonflikter. Regioncentren utbildade bland annat strejkkommittéer och vägledde medlemmarna i kommittéerna i medlemsvärningen.

Verksamhetsställen som omfattades av strejk och de förtroendevalda där fick stöd både från fackavdelningarna och från förbundets kontor. Medlemmarnas medvetenhet om betydelsen av anställningsvillkor, arbetslivsrättigheter, organisationsförmåga och kollektiv styrka ökade. Samtidigt strävar vi efter att säkerställa att på alla verksamhetsställen alltid har valts en ny person i stället för de förtroendevalda som avgår.

Målet att välja förtroendevalda till alla företag med över 20 anställda uppnåddes inte under verksamhetsåret, vilket innebär att vi i fortsättningen måste satsa mer på rekrytering av förtroendevalda. En gemensam verksamhetsmodell för val av förtroendemän och andra förtroendevalda till verksamhetsställena hann vi inte heller ta fram under 2024.

För att styra den framtida verksamheten beredde vi en kartläggning av verksamhetsställen, som i fortsättningen stöder stärkandet av den förtroendevalda organisationen. Förbundspersonalens gemensamma anvisningar för besök på verksamhetsställen blev klara i slutet av året. I anvisningarna betonas bland annat insamlingen av uppgifter om förbundets organisation av förtroendevalda på olika verksamhetsställen. Med hjälp av de uppgifter som samlas in kan vi bättre föra förbundets register över förtroendevalda, mäta verksamhetens resultat effektivare och inrikta fortsatta åtgärder på viktiga mål.

Antalet förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i förbundet var nästan lika stort som året innan. Valet till förtroendeman förrättades i slutet av 2024. Enligt uppgifterna i förbundets medlemsregister förbättrades dock den förtroendevalda organisationens täckning under 2024 vid verksamhetsställen med 20 eller fler anställda.

Under verksamhetsåret uppdaterade vi startpaketen för både förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige. Till de nya arbetarskyddsfullmäktige och biträdande arbe-

tarskyddsfullmäktige som valdes i slutet av 2023 överlämnades startpaket i början av året. Utdelningen av startpaketen för de förtroendemän som valdes hösten 2024 inleddes under 2025.

6.2 Vi främjar förtroendemännens rättigheter och förhandlingsposition i förhållande till arbetsgivare

Eftersom de önskade resultaten inte uppnåddes genom vår påverkan, blev alternativet att genom kollektivavtal minimera olägenheterna av de försämringar i arbetslivet som regeringen driver. När förhandlingarna om kollektivavtal inleddes var utgångspunkten hos arbetsgivar sidan i stort sett den motsatta.

År 2024 hade förbundet som mål att främja förtroendemännens ställning som primär avtalspart vid lokala avtal. Vi utredde för kollektivförhandlingarna på vilka punkter förtroendemännens rättigheter och ställning totalt sett kunde förbättras. Förbundet beredde utifrån fackavdelningarnas förslag utöver förhandlingsförslag för lokala avtal dessutom de förtroendevaldas ställning, anställningstryggheten, förhandlingstiden vid omställningsförhandlingar och utvecklandet av omställningsskyddet.

Ett mål var också att främja lika utbildningsrättigheter för förtroendevalda inom olika avtalsområden. Detta mål var särskilt viktigt för små avtalsområden. Förhandlingarna om utbildningsrättigheter visade sig vara svåra. Till exempel i företagsspecifika avtal var vi tvungna att arbeta hårt för att bevara de gällande utbildningsrättigheterna.

För att göra kursförhandlingarna smidigare inrättades en gemensam utbildningsarbetsgrupp mellan förbunden. Förhandlingarna avslutades utan resultat och fördes på traditionellt sätt med enskilda arbetsgivarorganisationer.

Kursförhandlingarna framskred och avtalen färdigställdes först efter att Industriefacket meddelat att förhandlingar inom teknologiindustrin inte inleds förrän utbildningsavtalen med arbetsgivarförbunden är klara.

Företagsspecifika kollektivavtal färdigställdes under hela verksamhetsåret. Vid de företagsspecifika förhandlingarna var förtroendemännen starkt engagerade i förhandlingsprocessen redan när förhandlingsmålen ställdes upp. Förtroendemännen deltog också i förhandlingarna.

Förtroendemännens rätt att få information förbättrades genom att precisera skrivningarna i de företagsspecifika kollektivavtalen för den mekaniska skogsindustrin. I fråga om lönestatistiken var man tvungen att främja rätten att få uppgifter genom rättsliga åtgärder. Vi lyckades i huvudsak avvärja de försämringar av arbetslivet som regeringen planerat i företagsspecifika avtal. Denna linje fortsatte också i förhandlingarna om de riksomfattande avtalen.

Trots att företagsspecifika kollektivavtal ingicks, framskred den traditionella förhandlingsrundan dock inte. I november utfärdade förbundet flera strejkvarningar för att påskynda förhandlingarna. Den första arbetskonflikten inleddes den 3 december 2024. Förhandlingarna och arbetskonflikterna fortsatte under 2025.

I förhandlingarna eftersträvade vi rättvisa löneförhöjningar. Vi fäste stor vikt vid att minska lönegropen i löntagarnas köpkraft. För första gången i historien offentliggjorde FFC ett gemensamt löneförhöjningsmål på 10 procent under en avtalsperiod på två år. I publiceringen togs modell från Sverige, där praxisen redan länge har använts.

Syftet med verksamhetsåret var dessutom att göra arbetslivsrättigheter som baserar sig på lagstiftningen och kollektivavtalen mer kända och samtidigt uppmuna medlemmarna att utöva sina rättigheter. Vi färdigställde utbildningsmaterialet om förtroendemännens ställning och rättigheter. Med hjälp av materialet utbildar vi förbundets personal under 2025. Avsikten är att öka personalens kompetens och på så sätt effektivisera stödet för tillsynen över de förtroendevaldas rättigheter.

Isynnerhet i icke-organiserade företag ledde förtroendemännens ställning i allt högre grad till oklarheter. Förbundet fick också kännedom om några fall där en arbetstagare som ställde upp som kandidat som huvudförtroendeman hade sagts upp. Medlemmarnas tvistemål sköttes aktivt och överträdelseanalen som gällde kollektivavtal väcktes vid arbetsdomstolen också på basis av företagsspecifika kollektivavtal. Tröskeln för att få rättshjälp som tillkommer förbundets medlemmar hölls fortfarande låg. Kränkningar av personalrepresentanternas rättigheter fördes till domstol för avgörande.

I många av regeringens lagstiftningsprojekt ingrep man i förtroendevaldas rättigheter och ställning. Vi deltog i FFC:s bakgrundsarbetsgrupp för lagberedning, och vi gav utlåtanden förutom om lokala avtal också om bland annat lagstiftningen om arbetsfred, exportmodellen, samarbetslagen och lagförslagen om skyddsarbete.

6.3 Vi höjer de förtroendevaldas kompetensnivå och utvecklar stödmetoderna

I handlingsplanen för 2024 uppställdes flera mål för utbildningen av förtroendevalda. De viktigaste av dem var att öka kompetensen inom medlemsvärvning och att berätta om organiserings betydelse. Utbildningsutbudet för förtroendevalda utökades i fråga om språk, digitala och interaktiva färdigheter. Kurser inom interaktionsfärdigheter och engelska för förtroendevalda slutfördes som planerat.

Vid ingången av 2024 började i Murikka utbildningen i informationsteknik med en ny läroplan. Inom verksamhetsområdena introducerades förtroendevalda och aktiva i användningen av e-tjänster och eHallinta samt Howspace.

Vi marknadsför självstudiematerial för förtroendeman, arbetarskydd och organisationsverksamhet samt ökade användningen av den digitala inlärningsplattformen. Av materialet samla vi in respons från medlemmarna 2025. Förtroendemännen fick utbildningsmaterial och inspelningar om arbetsrättsliga frågor på nätet.

Förbundets mål är att säkerställa att innehållet i utbildningarna för förtroendevalda motsvarar dagens behov. År 2024 genomförde vi en enkätundersökning om medlemmarnas utbildningsbehov och utbildningens innehåll. Vi använder enkätens resultat för att utveckla förtroendemannautbildningens kvalitet.

En examen för förtroendevalda färdigställdes och började genomföras. Denna examen består av obligatoriska, valfria och allmänbildande studier samt av ett examensarbete.

Den samordning av utbildningarna som inleddes under verksamhetsåret fortsätter. Avsikten är att den utbildning som förbundet erbjuder ska vara av jämn kvalitet oberoende av om undervisningen ordnas vid Murikka-opisto eller till exempel inom verksamhetsområdena. Dessutom samordnar vi tidsplanerna för all utbildning för förtroendevalda för att undvika överlappningar. Utbildningarna marknadsfördes aktivt.

Under 2024 steg utbildningsnivån för huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige högre än någonsin under 2020-talet. Utbildningsnivån bland arbetarskyddsfullmäktige var fortfarande svagare än bland huvudförtroendemännen. Utbildningsnivån mäter hur stor andel som har genomgått grundkursen eller påbyggnadskursen som hänför sig till förtroendeuppdraget.

6.4 Vi främjar de förtroendevaldas ork i deras uppgifter på arbetsplatserna

I enlighet med strategin fäster Industrifacket särskild uppmärksamhet vid de förtroendevaldas psykiska välbefinnande 2023–2028. Under verksamhetsåret utredde vi med hjälp av en enkät hur de förtroendevalda orkar i sina uppgifter och hur stort stöd de behöver. Resultaten av enkäten utnyttjas i förbundets verksamhet från och med 2025 bland annat i utbildningar och vid produktion av olika material. Arbetshälsa och ork har tagits upp som teman i de förtroendevaldas utbildningar och seminarier.

Vi stärkte de förtroendevaldas arbetshandledning genom att erbjuda både lokala evenemang och distansevenemang. Deltagarna erbjöds verktyg och metoder för att klara av sina förtroendeuppdrag. Evenemangen fungerar också som viktiga kollegiala stödmöten. Resurscaféevenemangen med låg tröskel var fortfarande en arena där förtroendevalda får egenmakt. Även fackavdelningarna fick utbildning som stöder de förtroendevaldas ork.

6.5 Vi utvecklar arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatserna, höjer arbetarskyddets nivå och ökar samarbetet med myndigheterna

Ett av Industrifackets mål är att förbättra arbetslivets kvalitet, arbetsförhållandena och säkerheten i arbetet. Att stärka verksamhetsställets arbetarskyddsorganisationer är ett viktigt verktyg i detta sammanhang. Under verksamhetsåret ordnade vi fyra gemensamma möten med arbetsgivarsidan. Medlemsenkäten om arbetarskyddet på arbetsplatserna hann vi inte genomföra.

Inför förhandlingarna om kollektivavtal utredde vi hur arbetarskyddsfullmäktiges ställning kan förbättras så att den motsvarar förtroendemännens. Målet för förhandlingarna var att säkerställa lika villkor för arbetarskyddsfullmäktige.

Arbetarskyddsmyndigheterna utnyttjades som sakkunniga vid kurser för förtroendevalda. Avsikten är fortfarande att kontinuerligt samarbeta med myndigheterna.

7. Stärkande av intressebevakningen för arbetskraft med utländsk bakgrund

Antalet arbetstagare med utländsk bakgrund ökar både på arbetsplatserna inom förbundsbranscherna och bland förbundets medlemmar. År 2024 gjorde Industrifacket betydande öppningar inom intressebevakning för arbetstagare med utländsk bakgrund.

Vid värvning av medlemmar med utländsk bakgrund behövs nya former av verksamhet och kunskande. Samtidigt medför de nya behov för förbundets intressebevakning och medlemstjänst.

Ett av våra strategiska mål är att rätta till problemen med anlitandet av utländsk arbetskraft. År 2024 deltog vi aktivt i beredningen av lagstiftningen om utländska arbetstagares ställning. I offentligheten uttryckte vi bland annat vår oro över lagformen i fråga om lokala avtal. Den lag som riksdagen godkände var till slut något bättre än regeringens ursprungliga proposition. Till lagen fogades element som stärker bekämpningen av exploatering. Det är dock svårt att kontrollera de problem som uppstår, och den nya lagen förbättrar inte tillsynen.

Under verksamhetsåret inledde en ny enhet för arbetskraft med utländsk bakgrund sin verksamhet i vår organisation. Till enhetens uppgifter hör bland annat rådgivning om anställningsförhållanden för medlemmar med utländsk bakgrund, nätverkande med myndigheter och intressentgrupper samt utveckling av Industrifackets mobilapp Hermes.

Flera förbättringar gjordes inom Industrifackets service och kommunikation på andra språk. Språkversionerna av förbundets webbplats och det elektroniska anslutningsformuläret utvidgades till nio språk. I appen Hermes lade vi till uppgifter om kollektivavtalet för teknologiindustrin samt fyra nya språk (estniska, polska, rumänska och vietnamesiska). I tidskriften Tekijä publicerades ett flerspråkigt temanummer, vars tryckta version innehöll artiklar på nio olika språk, huvudsakligen på engelska.

Vi ökade också utbudet av undervisning på engelska. Dessutom genomförde vi ett pilotförsök med utbildning av förtroendevalda på engelska. Regionerna Sydvästra Finland och Österbotten ordnade tillsammans ett seminarium för medlemmar med utländsk bakgrund. Vid seminariet behandlades arbetslivet i Finland och den trygghet och nytta som medlemskapet i Industrifacket medför.

Under 2024 ökade antalet medlemmar med ett främmande språk som modersmål. Deras andel var i slutet av året cirka 4 procent av hela medlemsantalet och cirka 6 procent av dem som var på arbetsmarknaden. Enligt uppgifterna för 2023 hade 9 procent av de sysselsatta i hela Finland utländsk bakgrund (Statistikcentralen).

8. Förbundets resurser

Vid Industrifackets förbunds kongress i maj 2023 gjordes ändringar i förbundets stadgar. Inom förbundets förvaltning genomfördes ändringarna under samma år. Ändringen av förbundets stadgar ledde till att antalet vice ordförande minskade och till att ledningsgruppens sammansättning ändrades.

I den strategi som antogs av förbunds kongressen konstateras att förbundets resurser vid behov måste omfördelas och effektiviseras och att vi reagerar på förändringarna i verksamhetsmiljön. Under verksamhetsåret inleddes samarbetsförhandlingar där man granskade användningen av personalresurserna inom förbundets kontorsorganisation samt effektiviseringen och förnyandet av verksamhetssätten. Omställningsförhandlingarna avslutades i november och besluten trädde i kraft 1.1.2025.

