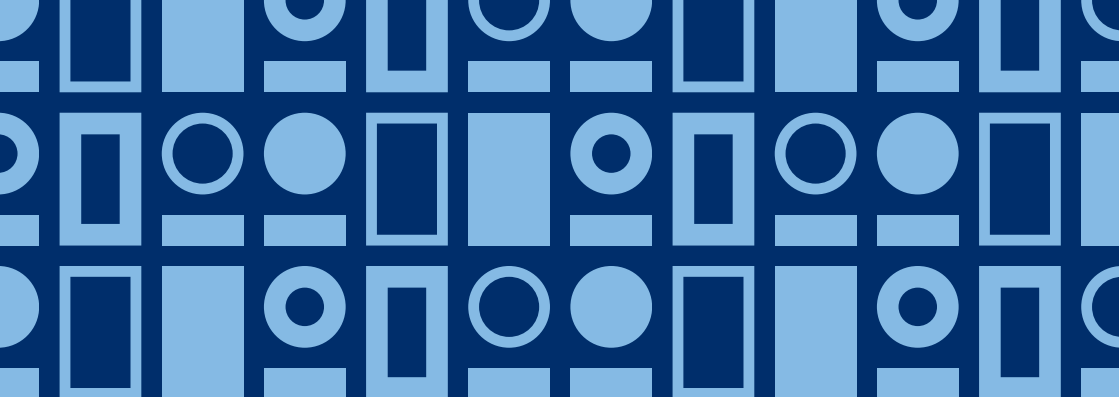




Teollisuusliiton vuosikertomus 2024

**Sopii
mulle.**

**Teollisuus
liitto**

Sisällys

1. Puheenjohtajalta	3
2. Taloudellinen toimintaympäristö 2024.....	4
3. Painava syy -kampanja työelämäheikennyksiä vastaan	5
4. Järjestäytymisen ja jäsenhankinnan parantaminen	6
4.1 Kohdistamme jäsenhankintaa sinne, missä on suurin kasvupotentiaali.....	6
4.2 Käännämme työmarkkinoiden käytettävissä olevien jäsenten määrän kasvuun	6
4.3 Tavoitamme kaikki liiton sopimusaloilla opiskelevat opintojensa aikana	7
5. Ammattiosastojen kehittäminen.....	8
6. Luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen	9
6.1 Parannamme luottamusmiesorganisaation kattavuutta	9
6.2 Edistämme luottamusmiesten oikeuksia ja neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin	10
6.3 Nostamme luottamushenkilöiden osaamistasoa sekä kehitämme tukikeinoja	11
6.4 Edistämme työpaikkojen luottamushenkilöiden jaksamista tehtävissään.....	12
6.5 Kehitämme työpaikkojen työsuojeluorganisaatioita, nostamme työsuojelun tasoa ja lisäämme yhteistyötä viranomaisten kanssa.....	12
7. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman edunvalvonnan vahvistaminen	13
8. Liiton resurssit	14

1. Puheenjohtajalta

Teollisuusliiton toimintaa ohjasivat vuonna 2024 liittokokouksen strategiset linjaukset sekä toimintaympäristö, joka oli ammattiyhdistystoiminnan näkökulmasta varsin vaikea.

Huolimatta toimintaympäristön tuomista haasteista onnistuimme kasvattamaan järjestöllistä voimaamme muun muassa Painava syy- kampanjan avulla. Samalla myös jäsenistön yhteiskunnallinen aktiivisuus kasvoi. Maan hallituksen tekemiä heikennyksiä työelämään ja sosiaaliturvaan liittyvään lainsäädäntöön vastustettiin lukuisilla mielenilmauksilla, joihin osallistui kymmeniä tuhansia Teollisuusliiton jäseniä. Suuri kiitos kaikille toimiin osallistuneille ja toimien järjestäjille.

Työehtosopimusneuvotteluja käytiin syksyn aikana sekä valtakunnallisten että yrittäjäkohtaisten sopimusten osalta. Yrittäjäkohtaisia sopimuksia saimme valmiiksi jo ennen vuodenvaihdetta, mutta valtakunnallisia sopimuksia emme. Ensimmäiset työehtosopimuksiin liittyneet työtaistelut joutuimme järjestämään joulukuun alussa. Ne eivät kuitenkaan vielä johtaneet uusiin sopimuksiin, ja päänavaussopimus syntyikin vasta vuoden 2025 puolella.

Toimintavuoden aikana liitossa käytiin muutosneuvottelut. Niiden tavoitteena oli arvioida ja muuttaa toimisto-organisaatiota vastaamaan paremmin liitto-kokouksen strategisia linjauksia. Neuvotteluiden aikana liiton henkilökuntaa osallistettiin monin tavoin pohtimaan liiton toimintatapoja, jotta henkilöstöllä olisi paremmat edellytykset tuottaa jäsenistölle tärkeitä palveluita. Neuvottelut päättyivät loppuvuonna ja uusi toimisto-organisaatio aloitti työskentelynsä vuoden 2025 alusta.

Kulunut toimintavuosi oli varsin raskas sekä liiton jäsenille, luottamushenkilöille, ammattiosastoille että henkilökunnalle. Kiitän omasta puolestani jokaista jaksamisesta ja hyvästä yhteistyöstä.

Riku Aalto

2. Taloudellinen toimintaympäristö 2024

Vuonna 2024 Suomen kansantalouden kokonaistuotanto eli bruttokansantuote pysyi suunnilleen edellisvuoden tasolla. Vuoden alkaessa Suomi oli matalasuhdanteessa. Selkeää käännettä nousuun ei tapahtunut. Matalasuhdanteen jatkumisen pääsyitä olivat työttömyyden kasvu ja kuluttajien alentunut ostovoima. Niistä seurasi yksityisen kulutuksen alakulo ja rakentamisen matalat volyymit.

Teollisuus kärsi tilausten vähäisyydestä. Teollisuustuotannon määrä väheni Suomessa vuonna 2024 noin yhden prosentin (–1 %). Kehitys vaihteli toimialoittain. Kemianteollisuuden ja metsäteollisuuden tuotannot palautuivat hieman edellisvuoden romahduksesta. Sitä vastoin metalliteollisuus putosi suhdannekuopan pohjalle. Metalliteollisuuden tuotantomäärä aleni kolme prosenttia (–3 %). Teollisuutta heikensivät huono kansainvälinen kysyntä ja jossain määrin myös alkuvuoden laajat lakot. Kuluttajille suunnattujen tuotteiden kysyntä kärsi heikentyneestä ostovoimasta.

Muiden Teollisuusliiton alojen suhdannetilanne oli etupäässä alavireinen. Kuitenkin esimerkiksi puunkorjuu hyötyi metsäteollisuuden varovaisesta piristymisestä. Maatalousalat hyötyivät siitä, että lannoitteiden ja energian hinnat laskivat edellisvuoden korkealta tasolta. Painamisen pitkäaikainen alamäki jatkui.

Uusien ajoneuvojen kysyntä jatkui heikkona vuonna 2024. Ensirekisteröinnit laskivat 14 prosenttia edellisvuodesta. Viimeksi tällä tasolla oltiin 1990-luvulla. Ajoneuvokannan sähköistyminen hidastui, kun sähkö- ja hybridiautojen kauppa hyytyi. Käytettyjen ajoneuvojen kauppa sitä vastoin vilkastui ja kasvoi läpi vuoden. Korjaus ja huoltopalvelujen kysyntä pysyi vakaampana.

Heikko suhdannetilanne heijastui työmarkkinoille. Työllisten määrä ja työllisyysaste laskivat. Tilastokeskuksen mukaan joulukuussa 2024 työllisiä oli 56 000 vähemmän kuin vuotta aiemmin. Työllisyysaste oli 75,9 prosenttia.

Teollisuusliiton jäsenten työttömyys väheni vuoden mittaan. Joulukuussa A-kassa maksoi ansiopäivärahaa yhteensä 9 000 kokonaan työttömälle tai kokonaan lomautetulle Teollisuusliiton jäsenelle. Edellisvuoden joulukuussa vastaava luku oli vielä 10 500.

Kuluttajahintojen nousu hidastui kaksi vuotta kestäneen poikkeuksellisen nopean inflaation jälkeen. Vuosina 2022–2023 hinnat kohosivat 14 prosenttia. Vuonna 2024 inflaatio oli enää 1,6 prosenttia. Inflaation hidastumisen myötä reaaliensiot kääntyivät 1,5 prosentin nousuun. Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin mukaan nimellispalkat kohosivat Suomessa 3,1 prosenttia edellisvuodesta. Teollisuustyöntekijöiden palkat nousivat hieman hitaammin kuin palkansaajilla keskimäärin.

3. Painava syy -kampanja työelämäheikennyksiä vastaan

Teollisuusliiton toimintasuunnitelma vuodelle 2024 rakennettiin, kun Suomen hallitusvalta oli juuri vaihtunut. Orpon hallituksen nopeassa tahdissa ajamat, työelämää ja sosiaaliturvaa heikentäneet lakihankkeet pakottivat ammattiyhdistysliikkeen reagoimaan. Toimintaympäristön muuttuminen vaikutti siihen, että liitonkin toimintaa täytyi miettiä uudelleen.

Pääosa liitto-organisaation henkilöresursseista jouduttiin keskittämään alkuvuodesta 2024 SAK:n liittojen yhteisen Painava syy -kampanjan toteuttamiseen. Kampanjan tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta työelämäheikennyksistä sekä painostaa hallitusta muuttamaan suunnitelmiaan. Kampanjan ensimmäiset vaiheet toteutettiin jo vuoden 2023 syksyllä.

Orpon-Purran hallituksen monet lakiesitykset työntekijöiden oikeuksien leikkamiseksi näyttäytyivät ammattiyhdistysliikkeen näkökulmasta ideologisina hankkeina, joiden tarkoitus ei todellisuudessa ollut tukea työllisyyttä eikä talouskasvua.

Liitot toteuttivat sarjan laajoja poliittisia lakkoja huhtikuun alkuun asti. Teollisuusliiton työpaikoilla toteutettiin erimittaisia työnseisauksia. Stop nyt! -mielenilmaus järjestettiin Helsingin Senaatintorilla 1.2.2024. SAK:n maaliskuussa teettämän kyselyn mukaan yli puolet palkansaajista hyväksyi lakkotoimet ja ilmaisi vastustavansa hallituksen toimia.

Maan hallitus kieltäytyi neuvottelemasta paikallisen sopimisen lakihankkeesta ennen kuin liitot lopettavat kampanjaan liittyneet työtaistelutoimet. Teollisuusliitto keskeytti poliittiset lakot huhtikuun alussa muiden SAK:laisten liittojen tavoin. Neuvottelut eivät kuitenkaan käynnistyneet, eikä Orpon-Purran hallitus myöskään peräntynyt ajamistaan työelämäheikennyksistä ja sosiaaliturvaleikkauksista. Poliittisten lakkojen rajoitukset tulivat voimaan jo toukokuun puolivälissä.

Teollisuusliittoa huoletti erityisesti hallituksen esitys paikallisen sopimisen uudistamisesta. Liitolla on pitkä kokemus paikallisesta sopimisesta etenkin teknologiateollisuuden sopimusallalla. Lakihanke eteni syksyllä eduskuntaan, ja muutokset hyväksyttiin joulukuussa. Lopputulos oli työntekijöiden näkökulmasta hieman parempi kuin alkupeäinen lakiesitys.

Painava syy -kampanja oli iso panostus koko liitto-organisaatiolta, ja siihen osallistui kymmeniä tuhansia Teollisuusliiton jäseniä. Sadoille toimipaikoille perustettiin lakko-organisaatio. Kampanjan lisäksi lainvalmisteluun yritettiin vaikuttaa SAK:n kautta sekä liiton muiden vaikuttamistoimien avulla.

4. Järjestäytymisen ja jäsenhankinnan parantaminen

Teollisuusliiton yhtenä strategisena tavoitteena on kääntää jäsenmäärä kasvuun. Järjestäytymistä ja jäsenhankintaa edistetään siellä, missä on suurin potentiaali. Liitto haluaa myös tavoittaa kaikki, jotka opiskelevat liiton sopimusaloilla.

Yksi Teollisuusliiton toiminnan painopisteistä vuonna 2024 oli järjestäytyminen ja jäsenhankinta. Toimenpiteet ja uudistukset rakentuivat aikaisempia vuosina tehdyn työn päälle. Järjestäytymisen merkitystä on korostettu määrätietoisesti koko liitto-organisaatiossa jo pitkään.

Työmarkkinoilla olevien jäsenten määrän saaminen selkeään kasvuun ei onnistunut vielä vuoden 2024 aikana. Sen sijaan opiskelijajäsenten määrässä nähtiin pientä nousua.

4.1 Kohdistamme jäsenhankintaa sinne, missä on suurin kasvupotentiaali

Toimintavuoden aikana selvitimme, mihin Teollisuusliiton kannattaa kohdentaa jäsenhankintaa ja työpaikkakäyntejä. Selvitimme jäsenpotentiaalia eri sopimusaloilla julkisten rekisterien avulla. Erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat uudet ja kasvavat yritykset.

Toimipaikkakartoituksissa muun muassa tarkistetaan ja päivitetään liiton tiedot toimipaikan jäsenistä ja luottamushenkilöistä. Kartoitukset eivät toteutuneet suunnitellulla tavalla vuonna 2024. Sen sijaan selvitimme toimipaikkojen tietoja Painava syy -kampanjoinnin ja työehtosopimusneuvotteluihin liittyneiden toimien yhteydessä. Työpaikkojen lakkotoimikuntien jäseniä perehdytettiin kartoitusten tekemiseen.

Muutimme vuoden aikana aiempaa rajausta, jossa liiton järjestäytymistoimia painotetaan 50 hengen ja sitä suuremmille työpaikoille. Jatkossa on tarkoitus ylläpitää mahdollisimman ajantasaista tilannekuvaa kaikista niistä toimipaikoista, joilta löytyy luottamushenkilö. Samalla selviävät myös aukot liiton järjestöorganisaatiossa.

Vuonna 2024 tehdyllä selvitystyöllä pohjustettiin tulevaa. Jäsenhankinnan ja järjestäytymisen lisäksi tiedoista on hyötyä työehtosopimusneuvotteluihin valmistautumisessa sekä esimerkiksi koulutustoiminnan kehittämisessä.

4.2 Käännämme työmarkkinoiden käytettävissä olevien jäsenten määrän kasvuun

Vuodelle 2024 asetettiin tavoite liiton henkilökunnan tekemien työpaikkakäyntien määrälle. Tarkoituksena oli lisätä liiton näkyvyyttä työpaikoilla ja edesauttaa jäsenmäärän kasvua. Työpaikkakäyntejä tehtiin vuoden aikana yli 700 kappaletta. Mukana käynneillä oli myös liiton hallinnon sekä ammattiosastojen edustajia. Taus-talla vaikutti päätöksemme panostaa Painava Syy -kampanjaan sekä valmistautuminen työehtosopimusneuvotteluihin. Lopputuloksena liiton näkyvyys työpaikoilla kasvoi, vaikkakin eri tavoin kuin alun perin suunnittelimme.

Lakkovalmiutta nostettiin yli tuhannella toimipaikalla vuoden 2024 aikana. Samassa yhteydessä toteutettiin myös jäsenhankintakierroksia. Luottamushenkilöitä ja lakkotoimikuntien jäseniä opastettiin ja kannustettiin jäsenhankintakeskusteluihin. Vuoden aikana liittoon liittyneistä jäsenistä noin puolet tuli kyseisiltä toimipaikoilta. Lakkovalmisteluihin osallistuneet aktiivijäsenet kertoivat palautekyselyssä, että heidän jäsenhankintataitonsa paranivat kampanjoiden aikana.

Vuonna 2024 kaikissa liiton tapahtumissa korostettiin sitä, että jäsenhankinta on jokaisen luottamushenkilön tehtävä. Jäsenhankintaosaaminen sisällytettiin kaikkeen liiton koulutukseen. Julkaisimme toimintavuoden aikana uuden itseopiskelukurssin: Jäsenhankinta kuuluu kaikille. Kurssin voi suorittaa verkossa, ja se on suunnattu kaikille jäsenille.

Toimintavuoden aikana korostimme myös ammattiosastojen roolia jäsenhankinnassa ja työpaikkojen edunvalvonnassa. Ammattiosastoja neuvottiin jäsenpidon ylläpitämisessä sekä toimipaikkakartoitusten tekemisessä.

Otimme loppuvuonna käyttöön uuden toimintatavan kerätä jäsenten työpaikoilta tietoja toimipaikkakäyntien yhteydessä. Tiedot tukevat monin tavoin liiton toimintaa. Tiedoista on apua jäsenten edunvalvonnassa, ja niillä pidämme järjestöllisen tilannekuvamme ajan tasalla.

Jäsenpelastamista jatkettiin sellaisten liiton jäsenten osalta, joilta oli jäänyt jäsenmaksuja rästiin ja joita uhkasi liitosta erottaminen. Jäseniä autettiin hoitamaan maksamattomat jäsenmaksut. Vuoden 2024 aikana saimme pelastettua aiempia vuosia enemmän jäseniä.

4.3 Tavoitamme kaikki liiton sopimusaloilla opiskelevat opintojensa aikana

On tärkeää, että liitto tulee tutuksi jokaiselle liiton sopimusalalla opiskelevalle. Tämä tukee myös jäsenhankintaa. Valmistelimme vuoden 2024 aikana tiekartan eli suunnitelman, miten tavoitamme kaikki sopimusaloilla opiskelevat liittokokouskauden kuluessa. Tiekarttaa työstettiin yhdessä nuorisotoimintaan osallistuvien jäsenten kanssa. Suunnitelman käsittely jatkuu vuonna 2025.

Oppilaitostiedottaminen on yksi tärkeimmistä välineistä, joilla liitto tavoittaa opiskelijat. Vuoden aikana uudistimme tiedotustoiminnan vastuunjakoja. Tuimme ammattiosastoja tiedotusten järjestämisessä. Kahdella toiminta-alueella järjestettiin kurssi oppilaitostiedottamisesta. Vapaaehtoisten tekemiä tiedotuksia pidettiin aiempaa enemmän. Tilaisuuksissa hankimme myös uusia opiskelijajäseniä.

5. Ammattiosastojen kehittäminen

Yksi toimintavuoden painopisteistä oli vuoden 2023 liittokokouksessa tehtyjen sääntömuutosten jalkauttaminen liiton organisaatioon. Ammattiosastojen uudet mallisäännöt muuttivat ammattiosastojen hallintoa. Vuoden 2024 aikana liitto seurasi, miten osastot ottivat uudet säännöt käyttöön. Osastoja ohjeistettiin ja autettiin tarpeen mukaan. Toimintavuoden loppuun mennessä 96 prosenttia ammattiosastoista oli hyväksynyt sääntömuutokset.

Käynnistimme hankkeen ammattiosastojen jäsenmaksupalautuksen perusteiden uudelleen määrittelemiseksi. Keväällä pidetyillä järjestöpäivillä osallistujat työstivät arviointikriteerejä osastojen toimivuudelle. Ideana on, että tulevaisuudessa jäsenmaksupalautus kytkettäisiin siihen, miten ammattiosasto toteuttaa säännöissä määriteltyjä tehtäviään, esimerkiksi jäsenhankintaa. Syksyllä toteutimme kyselyn ammattiosastojen nykytilasta ja tulevaisuudesta. Kyselyn tuloksista raportoidaan vuoden 2025 aikana.

6. Luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat työntekijöiden edunvalvoja työpaikoilla, ja heillä on suuri rooli työpaikkojen järjestäytymisessä. Näistä syistä luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen oli yksi Teollisuusliiton painopisteistä vuonna 2024.

Liiton strategiana on parantaa luottamusmiesorganisaation kattavuutta, edistää luottamusmiesten oikeuksia ja neuvotteluasemaa, nostaa luottamushenkilöiden osaamistasoa ja kehittää tukikeinoja, edistää heidän jaksamistaan sekä kehittää työpaikkojen työsuojeluorganisaatioita ja nostaa työsuojelun tasoa.

6.1 Parannamme luottamusmiesorganisaation kattavuutta

Painava syy -kampanjointia varten toteutettu järjestöllinen työ loi pohjaa vuoden 2024 työehtosopimusneuvotteluihin liittyneille toimille. Liiton toiminta-alueilla kartoitettiin hyvissä ajoin mahdollisten lakkotoimipaikkojen järjestöllinen tilannekuva tulevien työtaisteluiden varalta. Aluekeskukset muun muassa kouluttivat lakkotoimikunnat ja opastivat toimikuntien jäseniä jäsenhankintaan.

Lakkotoimipaikat ja niiden luottamushenkilöt saivat vahvaa tukea sekä ammattiosaistoista että liiton toimisto-organisaatiosta. Liiton jäsenten tietoisuus työehtojen, työelämäoikeuksien, järjestöllisen toimintakyvyn sekä yhteisvoiman merkityksestä kasvoi. Samalla pyrimme varmistamaan, että kaikilla toimipaikoilla poistuvien luottamushenkilöiden tilalle valittiin aina uusi henkilö.

Tavoite valita luottamushenkilö kaikkiin yli 20 työntekijän yrityksiin ei toteutunut toimintavuoden aikana, joten jatkossa luottamushenkilöiden rekrytointiin on panostettava enemmän. Yhteistä toimintamallia luottamusmiesten ja muiden luottamushenkilöiden valitsemiseksi toimipaikoille ei myöskään ehditty tuottaa vuoden 2024 aikana.

Tulevan toiminnan ohjaamista varten valmistelimme toimipaikkakartoituksen, joka toimii jatkossa luottamushenkilöorganisaation vahvistamisen tukena. Liiton henkilökunnan yhteinen ohjeistus toimipaikkakäyntejä varten valmistui loppuvuodesta. Ohjeistuksessa painotetaan muun muassa tiedon keruuta liiton luottamushenkilöorganisaatiosta eri toimipaikoilla. Kerättävien tietojen avulla saamme paremmin ylläpidettyä liiton luottamushenkilörekisteriä, mitattua tehokkaammin toiminnan tuloksia ja kohdistettua jatkotoimia tärkeisiin kohteisiin.

Liiton luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen määrä säilyi lähes edellisvuoden vahvuisena. Luottamusmiesvaalit käytiin loppuvuodesta 2024. Liiton jäsenrekisterin tietojen perusteella luottamushenkilöorganisaation kattavuus parani kuitenkin vuoden 2024 aikana toimipaikoissa, joissa on 20 työntekijää tai enemmän.

Toimintavuoden aikana päivitimme sekä luottamusmiesten että työsuojeluvaltuutettujen starttipaketit. Vuoden 2023 lopulla valituille uusille työsuojeluvaltuutetuille ja varatyösuojeluvaltuutetuille luovutettiin starttipakit alkuvuodesta. Syksyllä 2024 valittujen luottamusmiesten starttipakettien jako aloitettiin vuoden 2025 puolella.

6.2 Edistämme luottamusmiesten oikeuksia ja neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin

Koska vaikuttamistyöllä ei saavutettu haluttuja tuloksia, vaihtoehdoksi jäi minimoida maan hallituksen ajamien työelämäheikennysten haittoja työehtosopimusten kautta. Kun työehtosopimusneuvottelut alkoivat, työnantajapuolen lähtökohta oli jokseenkin vastakkainen.

Liiton tavoitteena oli vuonna 2024 pyrkiä huolehtimaan luottamusmiesten asemasta ensisijaisena sopijakumppanina paikallisessa sopimisessa. Selvitimme työehtosopimusneuvotteluja varten, missä kohdin kaiken kaikkiaan luottamusmiesten oikeuksissa ja asemassa oli parannettavaa. Liitto valmisteli ammattiosastojen esitysten pohjalta neuvotteluesityksiä paikallisen sopimisen lisäksi liittyen luottamushenkilöiden asemaan, työsuhdeturvaan, muutosneuvotteluiden neuvottelu aikaan ja muutosturvan kehittämiseen.

Tavoitteeksi asetettiin myös, että edistämme eri sopimusalojen luottamushenkilöiden yhtäläisiä koulutusoikeuksia. Tavoite oli erityisen tärkeä pienille sopimusaloille. Neuvottelut koulutusoikeuksista osoittautuivat hankaliksi. Esimerkiksi yrityskohtaisissa sopimuksissa jouduimme tekemään paljon työtä, jotta voimassa olleet koulutusoikeudet saatiin säilytettyä.

Kurssineuvotteluiden sujuvoittamiseksi perustettiin yhteinen liittojen välinen koulutustyöryhmä. Sen neuvottelut päättyivät tuloksettomina, ja neuvottelut hoidettiin perinteiseen tapaan yksittäisten työnantajaliittojen kanssa. Kurssineuvotteluja saatiin edistettyä ja sopimukset valmiiksi vasta sen jälkeen, kun Teollisuusliitto ilmoitti, että teknologiateollisuuden neuvotteluja ei käynnistetä ennen kuin koulutussopimukset työnantajaliittojen kanssa ovat valmiit.

Yrityskohtaisia työehtosopimuksia saatiin valmiiksi pitkin toimintavuotta. Yrityskohtaisissa neuvotteluissa luottamusmiehet sitoutettiin vahvasti neuvotteluprosessiin jo neuvottelutavoitteita asetettaessa. Luottamusmiehet olivat mukana myös neuvotteluissa.

Luottamusmiesten tiedonsaantioikeudet paranivat Mekaanisen metsäteollisuuden yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa kirjauksia täsmentämällä. Palkkatilastotietojen osalta tiedonsaantioikeuksia jouduttiin edistämään oikeustoimin. Saimme pääosin torjuttua maan hallituksen suunnittelemat työelämäheikennykset yrityskohtaisissa sopimuksissa. Tämä sama linja jatkui myös valtakunnallisten sopimusten neuvotteluissa.

Vaikka yrityskohtaisia työehtosopimuksia syntyi, perinteinen neuvottelukierros ei kuitenkaan edennyt. Marraskuussa liitto antoi useita lakkovaroituksia neuvottelujen vauhdittamiseksi. Ensimmäinen työtaistelu alkoi 3. joulukuuta 2024. Neuvottelut ja työtaistelut jatkuivat vuoden 2025 puolelle.

Neuvotteluissa tavoittelimme oikeudenmukaista palkkausta. Pidimme vahvasti esillä palkansaajien ostovoiman syntyneen kuopan täyttämistä. Ensimmäistä kertaa historiassa SAK kertoi julkisesti yhteisen palkankorotustavoitteen, joka oli 10 prosenttia kaksivuotisessa sopimuksessa. Julkistamisessa otettiin mallia Ruotsista, jossa tapa on ollut jo pitkään käytössä.

Lisäksi toimintavuoden tavoitteena oli tehdä lainsäädäntöön ja työehtosopimusiin perustuvia työelämäoikeuksia tunnetummaksi ja samalla kehottaa jäsenistöä käyttämään oikeuksiaan. Saimme valmiiksi luottamusmiesten asemaan ja oikeuksiin liittyvän koulutusmateriaalin, jonka avulla koulutamme liiton henkilökunnan vuoden

2025 aikana. Tarkoituksena on lisätä henkilöstön osaamista ja siten tukea tehostetusti luottamushenkilöiden oikeuksien valvontaa.

Enenkin järjestäytymättömissä yrityksissä luottamusmiehen asema aiheutti enenevässä määrin epäselvyyksiä. Liiton tietoon tuli myös joitakin tapauksia, joissa pääluottamusmiesehdokkaaksi asettumassa ollut työntekijä oli irtisanottu. Jäsenen riita-asioita hoidettiin aktiivisesti ja työehtosopimuksiin liittyneitä rikkomuskanteita nostettiin työtuomioistuimessa myös yrityskohtaisten työehtosopimusten perusteella. Liiton jäsenille kuuluvan oikeusavun saamisen kynnyks pidettiin edelleen matalana. Henkilöstön edustajien oikeuksien loukkaukset vietiin tuomioistuinten ratkaistaviksi.

Monessa maan hallituksen lainsäädäntöhankkeessa puututtiin luottamushenkilöiden oikeuksiin ja asemaan. Osallistuimme SAK:n lainvalmistelun taustatyöryhmään, ja annoimme lausuntoja paikallisen sopimisen lisäksi muun muassa työrauhalainsäädäntöön, vientimalliin, yhteistoimintalakiin sekä suojelutyötä koskeneisiin lakiesityksiin.

6.3 Nostamme luottamushenkilöiden osaamistasoa sekä kehitämme tukikeinoja

Luottamushenkilöiden koulutukselle asetettiin vuoden 2024 toimintasuunnitelmassa monta tavoitetta. Tärkeimpiä niistä olivat jäsenhankintaosaamisen lisääminen ja järjestäytymisen merkityksestä kertominen. Luottamushenkilöiden koulutustarjontaa lisättiin kieli-, digi- ja vuorovaikutustaidoissa. Vuorovaikutuskurssit sekä englanninkieliset kurssit luottamushenkilöille toteutuivat suunnitellusti.

Vuoden 2024 alusta Murikassa alkoi tietotekniikan koulutus uudella opetussuunnitelmalla. Toiminta-alueilla luottamushenkilöitä ja aktiiveja perehdytettiin eAsioinnin ja eHallinnan sekä Howspacen käyttöön.

Markkinoimme luottamusmiesten, työsuojelun ja järjestötoiminnan itseopiskelunaineistoja sekä lisäsimme digitaalisen oppimisalustan käyttöä. Aineistoista kerätään jäsenistöltä palautetta vuonna 2025. Luottamusmiehille tarjottiin verkkokoulutusmateriaaleja ja -tallenteita työoikeudellisista asioista.

Liiton tavoitteena on varmistaa, että luottamushenkilöiden koulutusten sisällöt vastaavat tämän päivän tarpeita. Toteutimme vuonna 2024 kyselytutkimuksen jäsenten koulutustarpeista ja koulutusten sisällöistä. Hyödynnämme kyselyn tuloksia luottamushenkilöiden koulutuksen laadun kehittämisessä.

Luottamushenkilötutkinto saatiin valmiiksi ja sen toteuttaminen aloitettiin. Tutkinto muodostuu pakollisista, valinnaisista ja yleissivistävistä opinnoista sekä lopputyöstä.

Toimintavuonna aloitettu koulutusten koordinointi jatkuu edelleen. Tarkoitus on, että liiton tarjoama koulutus on tasalaatuista riippumatta siitä, järjestetäänkö opetusta Murikka-opistolla tai esimerkiksi toiminta-alueilla. Lisäksi koordinoimme kaikkien luottamushenkilöille tarkoitettujen koulutusten aikataulut päällekkäisyyksien välttämiseksi. Koulutuksia markkinoitiin aktiivisesti.

Vuoden 2024 aikana pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutusasteet nousivat korkeammaksi kuin koskaan 2020-luvulla. Työsuojeluvaltuutettujen koulutusaste pysyi edelleen pääluottamusmiehiä heikompana. Koulutusaste mittaa sitä, kuinka suuri osa on käynyt luottamustehtävään liittyvän peruskurssin tai jatkokurssin.

6.4 Edistämme työpaikkojen luottamushenkilöiden jaksamista tehtävissään

Strategian mukaisesti Teollisuusliitossa kiinnitetään erityishuomiota luottamushenkilöiden jaksamiseen vuosina 2023–2028. Toimintavuoden aikana selvitimme kyselyn avulla, miten luottamushenkilöt jaksavat tehtävissään ja millaista tukea he tarvitsevat. Kyselyn tuloksia hyödynnetään liiton toiminnassa vuodesta 2025 lähtien muun muassa koulutuksissa ja erilaisten materiaalien tuottamisessa. Työhyvinvointi ja jaksaminen on otettu teemoiksi luottamushenkilöiden koulutuksiin ja seminaareihin.

Vahvistimme luottamushenkilöiden työnohjaustoimintaa tarjoamalla sekä lähietä etätilaisuuksia. Osallistujille tarjottiin työvälineitä ja keinoja selvittää luottamushenkilöiden jaksamista tehtävissään. Tilaisuudet toimivat myös tärkeinä vertaistukitapaamisina. Matalan kynnyksen voimavarakahvilat olivat edelleen luottamushenkilöiden voimaantumisen areena. Myös ammattiosastot saivat luottamushenkilöiden jaksamista tukevaa koulutusta.

6.5 Kehitämme työpaikkojen työsuojeluorganisaatioita, nostamme työsuojelun tasoa ja lisäämme yhteistyötä viranomaisten kanssa

Teollisuusliiton yhtenä päämääränä on parantaa työelämän laatua, työoloja ja työturvallisuutta. Toimipaikkojen työsuojeluorganisaatioiden vahvistaminen on tässä keskeinen työkalu. Järjestimme toimintavuonna neljä yhteistilaisuutta työnantaja-puolen kanssa. Jäsenkyselyä työpaikkojen työsuojelun tilasta ei ehditty toteuttaa.

Työehtosopimusneuvotteluita varten selvitimme, miten työsuojeluvaltuutettujen asemaa voidaan parantaa samantasoisiksi luottamusmiesten kanssa. Tavoitteeksi neuvotteluihin otettiin varmistaa työsuojeluvaltuutetuille yhtäläiset ehdot.

Työsuojeluviranomaisia hyödynnettiin luottamushenkilöidenkursseilla asiantuntijoina. Pyrkimyksenä on edelleen tehdä jatkuvaa yhteistyötä viranomaisten kanssa.

7. Ulkomaalaistaustaisen työvoiman edunvalvonnan vahvistaminen

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä on kasvussa sekä liiton alojen työpajoilla että liiton jäsenistössä. Teollisuusliitto teki vuonna 2024 merkittäviä avauksia ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden edunvalvontaan. Ulkomaalaistaustaisten jäsenten hankkimisessa tarvitaan uudenlaista tekemistä ja osaamista. Samalla he tuovat uusia tarpeita liiton edunvalvontaan ja jäsenpalveluun.

Yksi strategisista tavoitteistamme on korjata ulkomaalaisen työvoiman käyttöön liittyviä ongelmia. Vuonna 2024 osallistuimme aktiivisesti ulkomaalaisen työvoiman asemaa koskevan lainsäädännön valmisteluun. Esitimme julkisuudessa huolestamme muun muassa paikallisen sopimisen lakiuudistuksesta. Eduskunnan hyväksymä laki olikin lopulta hieman parempi kuin hallituksen alkuperäinen esitys. Lakiin lisättiin hyväksikäytön torjuntaa vahvistavia piirteitä. Syntyvien ongelmien valvonta on kuitenkin vaikeaa, eikä uusi laki tuo valvontaan parannusta.

Toimintavuoden aikana organisaatiossamme aloitti uusi ulkomaalaistaustaisen työvoiman yksikkö. Yksikön tehtäviin kuuluvat muun muassa ulkomaalaistaustaisten jäsenten työsuhdeneuvonta, verkostoituminen viranomaisten ja sidosryhmien kanssa sekä Teollisuusliiton Hermes-mobiilisovelluksen kehittäminen.

Teollisuusliiton muunkieliseen palveluun ja viestintään tehtiin useita parannuksia. Liiton verkkosivujen ja sähköisen jäseneksi liittymislomakkeen kieliversioita laajennettiin yhdeksään kieleen. Lisäsimme Hermes-sovellukseen teknologiateollisuuden työehtosopimuksen tiedot sekä neljä uutta kieltä (viro, puola, romanian ja vietnam). Tekijä-lehdestä julkaistiin monikielinen teemanumero, jonka painetussa versiossa oli juttuja yhdeksällä eri kielellä, enimmäkseen englanniksi.

Lisäsimme myös englanninkielistä opetustarjontaa. Lisäksi teimme pilotin englanninkielisestä luottamushenkilökoulutuksesta. Lounais-Suomen ja Pohjanmaan alueet järjestivät yhdessä seminaarin ulkomaalaistaustaisille jäsenille. Seminaarissa käsiteltiin Suomen työelämää ja Teollisuusliiton jäsenyyden tuomaa turvaa ja hyötyä.

Vuoden 2024 aikana liiton vieraskielisten jäsenten määrä kasvoi. Heidän osuutensa oli vuoden lopussa noin 4 prosenttia koko jäsenistöstä ja noin 6 prosenttia työmarkkinoilla olevista. Vuoden 2023 tiedon mukaan koko Suomen työllisistä ulkomaalaistaustaisia oli 9 prosenttia (Tilastokeskus).

8. Liiton resurssit

Teollisuusliiton liittokokouksessa toukokuussa 2023 tehtiin muutoksia liiton sääntöihin. Liiton hallinnossa muutokset toteutettiin saman vuoden puolella. Liiton sääntöjen muuttaminen johti varapuheenjohtajien määrän vähenemiseen sekä johtoryhmän kokoonpanon muuttumiseen.

Liittokokouksen hyväksymässä strategiassa todetaan, että liiton resursseja on tarvittaessa kohdennettava uudestaan ja tehostettava, ja että vastaamme toimintaympäristön muutoksiin. Toimintavuoden aikana aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut, joissa tarkasteltiin liiton toimisto-organisaation henkilöresurssien käyttöä ja toimintatapojen tehostamista sekä uudistamista. Muutosneuvottelut päättyivät marraskuussa ja niiden päätökset astuivat voimaan 1.1.2025.

