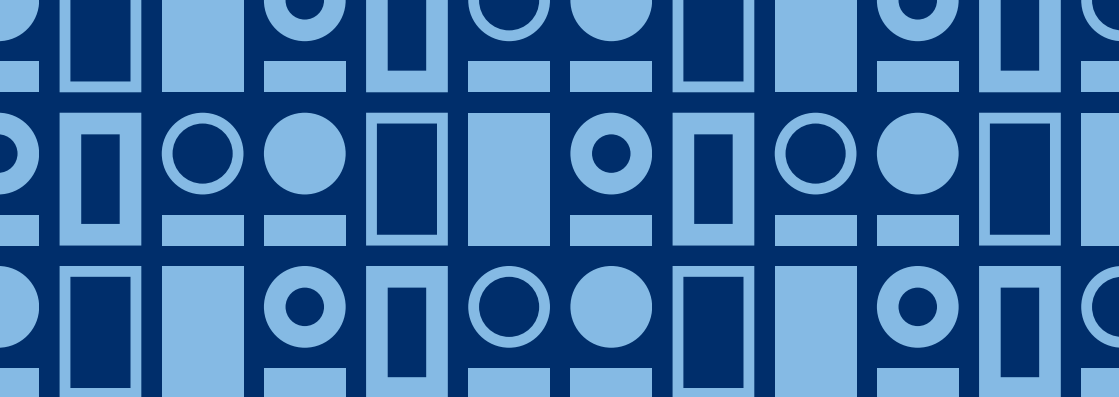




Teollisuusliiton vuosikertomus 2025



Teollisuus
liitto

Sisällys

1. Puheenjohtajalta	3
2. Taloudellinen toimintaympäristö 2025.....	4
3. Työehtosopimuskierrös 2024–25	5
4. Luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen (painopiste).....	7
4.1 Parannamme luottamusmiesorganisaation kattavuutta	7
4.2 Edistämme luottamusmiesten oikeuksia ja neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin	7
4.3 Edistämme luottamusmiesten oikeuksia ja neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin	8
4.4 Kehitämme työpaikkojen työsuojeluorganisaatioita, nostamme työsuojelun tasoa ja lisäämme yhteistyötä viranomaisten kanssa	9
5. Yhteiskuntavaikuttaminen	10
6. Järjestäytymisen ja jäsenhankinnan parantaminen (painopiste)	11
6.1 Kohdistamme jäsenhankintaa sinne, missä on suurin kasvupotentiaali.....	11
6.2 Käännämme työmarkkinoiden käytettävissä olevien jäsenten määrän kasvuun	11
6.3 Tavoitamme kaikki liiton sopimusaloilla opiskelevat opintojensa aikana	12
7. Ammattiosastojen kehittäminen (painopiste)	13
8. Liiton resurssit ja jäsenpalvelu.....	14

1. Puheenjohtajalta

Teollisuusliiton toimintaa ohjaavat liittokokouksessa päätetyt strategiset linjaukset. Vuoden 2025 toiminnan painopisteitä olivat luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen, järjestäytymisen ja jäsenhankinnan parantaminen, ammattiosastojen kehittäminen sekä liiton resurssien tehokas käyttö. Myös muuhun strategiseen kehittämiseen suunnattiin voimavaroja.

Liiton toimintaympäristö pysyi ammattiyhdistystoiminnan näkökulmasta vaikeana. Tästä huolimatta saimme lisättyä sekä luottamusmiesten että työsuojeluvaltuutettujen määrää. Vahvistuva liitto-organisaatio työpaikoilla on edellytys järjestäytymisen ylläpitämisessä ja kasvattamisessa sekä tasokkaan edunvalvonnan säilyttämisessä ja parantamisessa. Vaikka luottamushenkilöorganisaatio kasvoi, valmista ei vielä tullut. Työ jatkuu edelleen.

Työehtosopimustoiminnan kannalta toimintavuosi oli merkittävä. Neuvottelimme lukuisille aloille jäsentemme ostovoimaa parantavat työehtosopimukset. Onnistumalla neuvotteluissa varmistimme, että kaikki maan hallituksen työntekijän asemaa heikentävät lainsäädäntömuutokset eivät kohdistuneet täydellä voimalla liiton jäseniin. Neuvotteluihin liittynyt koordinaatio muiden SAK:laisten liittojen kesken toimi hyvin ja auttoi myös Teollisuusliittoa etenemään omissa tavoitteissaan. Neuvottelutuloksiin pääsemiseen vaikutti vahvasti myös se, että painostimme työnantajia lukuisilla työtaisteluilla kevään 2025 aikana. Liiton luottamushenkilöiden ja jäsenten tuki neuvottelijoille oli erittäin tärkeää.

Vuoden 2025 syysvaltuusto päätti ammattiosastojen jäsenmaksupalautuksen perusteisiin liittyvistä muutoksista, jotka astuvat voimaan vuoden 2027 alusta. Uudistuksen avulla pyrimme ohjaamaan ammattiosastojen toimintaa järjestäytymiseen ja jäsenten koulutukseen liittyvissä asioissa.

Toimintavuoden aikana jatkettiin digitalisaation lisäämiseen liittyvää työtä. Liiton toimisto-organisaatiossa otimme käyttöön uusia toimintatapoja ja vahvistimme digitaalisten välineiden kytkemistä osaksi työprosesseja. Samanaikaisesti paransimme luottamushenkilöille suunnattua sähköistä asiointia. Tavoitteena on tukea luottamushenkilöiden mahdollisuutta hoitaa tehtäviään nykyaikaisin välinein. Kaiken kaikkiaan pyrimme kohdistamaan resursseja entistä tarkemmin sinne, missä suurinta tarvetta ilmeni.

Kulunut toimintavuosi oli työntäyteinen ja raskas sekä liiton jäsenille, luottamushenkilöille, ammattiosastoille että henkilökunnalle. Kiitänkin omasta puolestani kaikkia jaksamisesta ja hyvästä yhteistyöstä.

Riku Aalto

2. Taloudellinen toimintaympäristö 2025

Vuonna 2025 kansantalouden kokonaistuotanto eli bruttokansantuote pysyi suunnilleen edellisvuoden tasolla. Vuoden viimeisellä vuosineljänneksellä talous kääntyi kasvuun. Talouskehitystä jarrutti erityisesti kuluttajien heikko luottamus talouteen ja kulutuksen vähäisyys. Kotitalouksia painoivat korkea työttömyys, työelämän epävarmuuden lisääntyminen, turvaverkkojen heikentäminen ja huoli valtion velkaantumisesta.

Heikkoon talouskehitykseen oli myös muita syitä. Julkisen talouden säästöt lisäsivät irtisanomisia ja vähensivät taloudellista toimeliaisuutta. Asuntorakentaminen jäi vähäiseksi.

Teollisuustuotannon määrä kasvoi Suomessa noin kaksi prosenttia vuonna 2025. Erityisesti metalliteollisuus piristyi kesän jälkeen. Koko vuoden tasolla metalliteollisuuden kasvu oli yksi prosentti. Kemianteollisuus sitä vastoin kasvoi pirteän alkuvuoden seurauksena kuusi prosenttia. Sahateollisuuden tuotanto kasvoi neljään prosenttiin heikompien vuosien jälkeen viennin vetämänä.

Teollisuusliiton sopimustoiminnan piirissä olevien teollisuuden ulkopuolisten alojen suhdannetilanne jatkui alavireisenä. Puunkorjuu ja muu metsätalous kärsivät hakkuumäärien vähenemisestä. Painamisen pitkäaikainen alamäki jatkui edelleen. Uusien ajoneuvojen kysyntä jatkui poikkeuksellisen heikkona vuonna 2025, sillä ensirekisteröinnit laskivat neljä prosenttia edellisvuodesta. Käytettyjen ajoneuvojen kauppa oli vilkkaampaa. Ajoneuvojen korjaus- ja huoltopalvelujen kysyntä pysyi muuta autoalan tilannetta vakaampana.

Heikko suhdannetilanne heijastui Suomen työmarkkinoille. Työllisten määrä ja työllisyysaste heikentyivät yhä. Tilastokeskuksen mukaan joulukuussa 2025 työllisiä oli 7 000 vähemmän kuin vuotta aiemmin. 15–64-vuotiaiden työllisyysaste laski vuotta aiemmasta yhden prosenttiyksikön ja oli 75 prosenttia.

Teollisuuden elpymisen seurauksena Teollisuusliiton jäsenten työttömyys hellitti hieman vuoden mittaan. Joulukuussa A-kassa maksoi ansiopäivärahaa yhteensä 8 000 kokonaan työttömälle tai kokonaan lomautetulle Teollisuusliiton jäsenelle. Edellisvuoden joulukuussa vastaava luku oli 9 000.

Kuluttajahinnat nousivat poikkeuksellisen vähän. Inflaatio jäi 0,3 prosenttiin. Inflaation hidastumisen ja totuttua korkeampien sopimuskorotusten myötä reaalipalkat nousivat Suomessa poikkeuksellisen nopeasti vuoden mittaan. Tilastokeskuksen mukaan reaalipalkat olivat viimeisellä vuosineljänneksellä 3,5 prosenttia korkeammat kuin vuotta aikaisemmin. Teollisuustyöntekijöiden palkat nousivat hieman hitaammin kuin palkansaajilla keskimäärin.

3. Työehtosopimuskierros 2024–25

Vuonna 2024 alkanutta perinteistä neuvottelukierrosta ei saatu vietyä loppuun saman vuoden aikana, vaikka yrityskohtaisia työehtosopimuksia sovittiinkin pitkin vuotta. Jo marraskuussa 2024 liitto antoi useita lakkovaroituksia neuvottelujen vauhdittamiseksi. Ensimmäinen työtaistelu alkoi 3. joulukuuta. Neuvottelut ja työtaistelut jatkuivat vuoden 2025 puolelle.

Työehtosopimusneuvotteluja tuettiin #Painavasy-y-kampanjalla, joka aloitettiin jo vuoden 2024 puolella. Liiton jäseniä osallistettiin monenlaisilla työehtosopimuskierroksen ja työtaisteluihin liittyneillä toimilla. Lakkotoimipaikkojen lakkotoimikunnat olivat tässä keskeisessä roolissa. Tilanne oli otollinen sille, että pystyimme lisäämään jäsenistön tietoutta työehdoista ja työelämän oikeuksista.

Teollisuusliiton hallitus hyväksyi lopulta 22.2.2025 neuvottelutuloksen teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimukseksi, mikä mahdollisti kaikkien sopimusten syntymisen liiton sopimusaloilla. Kolmivuotinen sopimusratkaisu takasi yhteensä 7,8 prosentin palkankorotukset. Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimussopimus päättymään 30.11.2026. Teknologiateollisuuden päänavaus-sopimus takasi suomalaisten palkansaaajien ostovoiman kasvun.

Tavoittelimme vuosien 2024–25 työehtosopimusneuvotteluissa palkankorotusten lisäksi työehtosopimukseen liiton strategian mukaisia parannuksia sopimusten sisältöihin. Tavoitteet koskivat muun muassa perhevapaita, ikääntyneiden työntekijöiden asemaa, yhdenvertaista palkkausta, sairauspoissaoloja sekä työaikoja.

Neuvotteluiden keskeinen tavoite oli kuitenkin torjua Orpon–Purran hallituksen valmistelemien lainsäätömuutosten tuomat heikennykset. Työnantajapuoli ajoi vahvasti uusien lakien mukaisia työelämäheikennyksiä osaksi työehtosopimuksia. Saimme torjuttua heikennykset Teollisuusliiton suurimmilla teollisuuden aloilla. Pienemmillä sopimusaloilla jouduttiin tyytymään maltillisempiin tuloksiin.

Maan hallituksen työelämään kohdistamat uudistukset ovat olleet jatkuva uhka työntekijöiden ja työehtosopimusten asemalle. Esimerkiksi 1.1.2025 voimaan tulleet lakimuutokset paikalliseen sopimiseen voivat heikentää työnantajapuolen järjestäytymistä, mikä voi murtaa nykyisen yleissitovuuden määritelmän pohjan. Tes-neuvotteluissa onnistuimme sopimaan määräyksistä, jotka lisäävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja täsmentävät sopimista. Kaikkiin liiton työehtosopimukseen täsmennyksiä ei saatu kirjattua, mutta muun muassa teknologiateollisuuden ja kemianteollisuuden suurimpien alojen työehtosopimuksista paikallisen sopimisen täsmennykset löytyvät.

Pääläluottamusmiehen aseman säilyttämisestä paikallisissa neuvotteluissa sekä työsuojeluvaltuutetun aseman vahvistamisesta työehtosopimuksella on kerrottu tarkemmin luvussa 4.

Neuvotteluissa sovittiin suurimpien sopimusalojen osalta lakia paremmin myös muutosneuvottelujen vähimmäisajoista, jotka säilyivät ennallaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden palkanmaksu muutosneuvotteluiden jälkeen jatkuu osassa sopimusaloista lain minimiä kaksi kertaa pidempään. Osassa sopimuksista säilyi myös kirjaus, että jatkossakin työntekijän irtisanomiseen tarvitaan painava syy, minkä puolesta liitto kampanjoi näkyvästi toimintavuoden aikana.

Pidimme laajasti eri sopimusalojen neuvottelupöydissä esillä työelämän yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita. Pyrimme palkallisen vanhempainvapaan pituuden yhdenmukaistamiseen sekä muiden sosiaalisten määräysten parantami-

seen. Halusimme tukea myös ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamista. Näiden tavoitteiden osalta neuvotteluissa ei päästy haluttuun lopputulokseen.

Työehtosopimuskierroksella parannettiin merkittävästi neuvotteluiden koordinaointia SAK:laisten liittojen ja muiden liiton sopimusaloilla toimivien liittojen kanssa. Koordinointi tuotti hyvää tulosta, ja sitä jatketaan myös tulevaisuudessa. Paransimme myös liiton sisäistä koordinaatiota. Huolehdimme etenkin siitä, että liitto-organisaatio oli hyvässä iskussa neuvottelujen kannalta keskeisillä työpaikoilla ja sopimusaloilla.

Selvitimme toimintavuoden aikana työnantajien halukkuutta valtakunnallisten työehtosopimusten solmimiseen yritys kohtaisten työehtosopimusten kentässä. Aloitimme keskustelut Puuteollisuus ry:n kanssa valtakunnallisen työehtosopimuksen solmimiseksi halukkaiden yritysten kanssa. Neuvottelut uudesta valtakunnallisesta työehtosopimuksesta päätettiin käynnistää maaliskuussa 2026.

4. Luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen (painopiste)

Työpaikoilla toimivilla luottamushenkilöillä on keskeinen rooli sekä jäsenten edunvalvonnassa että työpaikkojen järjestäytymisessä. Tähän painopisteeseen liittyy monta liiton strategian mukaista tavoitetta: luottamushenkilöorganisaation kattavuuden kasvattaminen, luottamusmiesten oikeuksien ja neuvotteluaseman parantaminen, luottamushenkilöiden osaamistason nostaminen, tehtävän hoitamiseen liittyvien tukikeinojen edistäminen, jaksamisen ylläpitäminen sekä työpaikkojen työsuojelun tason nostaminen.

4.1 Parannamme luottamusmiesorganisaation kattavuutta

Luomalla tarkan tilannekuvan siitä, millä toimipaikoilla on luottamushenkilöitä ja millä ei, pystymme kohdentamaan luottamushenkilöiden rekrytointitoimia aiempaa paremmin. Syksyllä 2025 valmistuneesta järjestöllisestä tilannekuvasta kerrotaan lisää luvussa 6. Työpaikkojen luottamustehtävien täydennysvalintoja tehtiin jonkin verran jo alkuvuodesta lakkokohteiden jälkipuintien yhteydessä.

Toimintavuoden aikana otimme valituilla toimipaikoilla käyttöön järjestäytynyt työpaikka -toimintamallin. Uuden mallin tavoitteena on rakentaa työpaikoille toimiva ja koulutettu luottamushenkilöorganisaatio. Mallista kerrotaan lisää luvussa 6.

Keräsimme toimintavuoden aikana tietoa uusista yrityksistä, joihin täytyy saada luottamusmies. Rekrytoimme luottamusmiehiä uusiin yrityksiin yhteisen toimintamallin mukaisesti. Lisäksi loimme tilannekuvan noin 200 järjestäytymättömästä toimipaikasta, joihin täytyy saada rakennettua luottamusmiesorganisaatio.

Toimintavuonna Teollisuusliiton työpaikoilla järjestettiin työsuojeluvaalet. Suunnittelimme vaaleja varten erillisen työsuojeluvaalikampanjan. Saimme kasvatettua työsuojeluvaltuutettujen määrää kahdella prosentilla. Vuoden aikana julkaisimme vakuutusyhteistyökumppanimme Turvan kanssa työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyneitä podcasteja.

Kaiken kaikkiaan työpaikan luottamustehtävissä toimivien jäsenten määrä pysyi ennallaan vuoden 2025 aikana. Täytettyjen luottamusmiestehtävien määrä kasvoi, samoin täytettyjen työsuojelutehtävien määrä.

4.2 Edistämme luottamusmiesten oikeuksia ja neuvotteluasemaa suhteessa työnantajiin

Teollisuusliiton strategiassa linjataan, että luottamusmiehen oikeuksista ja asemasta ensisijaisena henkilöstön edustajana täytyy saada kirjaus lainsäädäntöön. Orpon–Purran hallituksen valmisteleva paikallista sopimista koskeva laki kuitenkin vahvisti, että toimipaikalle on mahdollista valita myös liittoon kuulumaton luottamusvaltuutettu.

Vuosien 2024–25 neuvottelukierroksella pystyttiin liiton suurimpien alojen työehtosopimuksissa turvaamaan se, että paikallisia sopimuksia voivat tehdä vain työehto-

sopimuksen osapuolet. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että pääluottamusmies sopii ensisijaisesti paikalliset sopimukset työnantajan kanssa. Toissijaisesti paikallisen sopimuksen voi tehdä työpaikalle perustettu paikallinen sopimisen työryhmä. Laki-muutos antoi liiton ulkopuoliselle luottamusvaltuutetulle mahdollisuuden paikallisen sopimuksen tekemiseen. Työehtosopimuksella tämäkin muutos pystyttiin torjumaan isoimpien sopimusalojen osalta.

Jäsenistöltä saatujen aloitteiden pohjalta asetettiin tavoite luottamushenkilöiden tiedonsaantioikeuksien parantamisesta. Lisäksi esille nousi tarve parantaa tiedotta-mista jo olemassa olevista tiedonsaantioikeuksista. Selvitimme, missä kohdissa luot-tamusmiesten oikeuksissa ja asemassa on parannettavaa työehtosopimuksissa, myös kansainvälisesti vertaillen. Teimme esityksiä työehtosopimusneuvotteluihin selvityksen pohjalta.

Työsuojeluvaltuutettujen oikeuksia työstä vapautukseen saatiin yhdenmukaistet-tua luottamusmiesten oikeuksien kanssa. Työsuojeluvaltuutetun aseman ja oikeuksien kohentaminen pääluottamusmiehen tasolle on ollut liiton pitkäaikainen tavoite.

Neuvotteluissa edistettiin myös eri sopimusalojen luottamushenkilöiden yhdenver-taisia koulutusoikeuksia. Luottamusvaltuutetuille ei saatu oikeutta osallistua Teolli-suusliiton järjestelmään koulutukseen.

Jatkoimme aktiivista viestintää luottamushenkilöiden oikeuksista. Viritimme toimin-tavuoden aikana julkista keskustelua ja aktivoimme ammattiosastoja. Tavoitteena on, että luottamushenkilöt hyödyntävät oikeuksiaan entistä enemmän.

Lisäksi veimme matalalla kynnyksellä oikeuteen riita-asioita, joihin liittyi luottamus-miesasemassa oleva jäsen, vaikka juttu olisikin ollut epävarma. Tartuimme hanakasti tilanteisiin, joissa havaitsimme työntekijän syrjintää ammattiyhdistystoiminnan perus-teella. Olemme tehneet näissä tilanteissa myös tutkintapyyntöjä poliisille. Syrjin-täepäilyjä on syntynyt esimerkiksi työtaistelutilanteissa tai tilanteissa, joissa henkilö on ollut asettumassa ehdolle luottamusmiesvaaleissa.

Liiton mahdollisuudet vaikuttaa luottamusmiesten asemaan ja oikeuksiin liitty-vään lainsäädäntöön ovat olleet nykyisen maan hallituksen kaudella olemattomat. Olemme kuitenkin osallistuneet aktiivisesti SAK:n lainvalmistelun taustatyöryhmiin, antaneet lausuntoja lakiesityksistä ja käyneet kuultavina eduskunnassa.

4.3 Nostamme luottamushenkilöiden osaamistasoa sekä kehitämme tukikeinoja

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutustaso on ollut viime vuosina hienoisessa nousussa. Perus- tai jatkokurssin käyneiden osuus on kasvanut. Toimin-tavuoden 2025 toimenpiteet pyrittiin suunnittelemaan niin, että positiivinen kehitys pysyisi yllä. Jatkoimme edellisvuonna tehdyn koulutuskyselyn tulosten hyödyntämistä. Koordinoimme kaikkien koulutusten aikataulut ja sisällöt. Näin pystyimme varmista-maan koulutuksen laadun, saimme poistettua päällekkäisyyksiä sekä yhdenmukais-tettua koulutuksia. Tämä työ jatkuu vuonna 2026.

Varmistimme luottamushenkilöiden koulutuksen määrän ja tason kurssineuvotte-luissa, jotka käytiin ennen vuosien 2024–25 sopimuskierroksen alkamista. Suurin osa työnantajaliitoista hyväksyi kaksivuotisen koulutussopimuksen.

Toteutimme vuonna 2025 luottamushenkilöiden jaksamiseen liittyneen kyselyn, josta saimme tietoa työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista. Jatkossa kehitämme

koulutusten sisältöjä sellaisiksi, että ne auttavat myös henkisen hyvinvoinnin tukemisessa.

Pyrimme jatkuvasti pitämään huolta siitä, että luottamushenkilöiden koulutus vastaa nykyhetken vaatimuksia. Painotimme kaikilla liiton kursseilla ja tapahtumissa jäsenhankinnan ja järjestäytymisen tärkeyttä. Varmistimme myös, että englanninkielisiä luottamushenkilökursseja on tarjolla, ja että opetusta löytyy digi-, kieli- ja vuoro-vaikutustaidoista. Murikan kursseilla otettiin käyttöön uudenlainen palautekysely.

Digitaalisen oppimisalustan hyödyntämistä liiton koulutuksissa lisättiin. Samalla luottamushenkilöt oppivat hyödyllisiä verkko-opiskelun taitoja. Jatkoimme luottamusmiesten, työsuojelun ja järjestötoiminnan itseopiskeluaineistojen rakentamista ja markkinointia. Niiden avulla opiskelu ei ole aikaan eikä paikkaan sidottua. Aloitimme palautteen keräämisen aineistoista.

Toimintavuonna laajensimme luottamushenkilöiden digitaalisen asiointipalvelun käyttöä. Valmensimme sekä luottamushenkilöitä että henkilökuntaa asiointipalvelun ja muiden tietojärjestelmien käyttöön. Tämä työ jatkuu vuoden 2026 aikana, samoin sähköisen asioinnin kehittäminen. Asiointipalvelun kehittämisestä on kerrottu lisää luvussa 8.

Ammattiasiojen ja toimipaikkojen luottamushenkilöiden jäsenhuoltoon liittyvää osaamista lisättiin koulutuksilla ja Teams-infoilla. Luottamushenkilöille järjestettiin Teams-koulutuksia työvoiman liikkuvuuteen, työelämän monimuotoisuuteen sekä työperäiseen hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan liittyvistä asioista.

Jatkoimme ja vahvistimme luottamushenkilöiden työnohjaustoimintaa kolmella toiminta-alueella sekä etäryhmätyöskentelynä. Paransimme liiton henkilöstön osaamista työnohjaustoiminnassa. Työnohjaustoiminta luo luottamushenkilöille vertaistuen ja yhteisen oppimisen areenan, joka osallistujien palautteiden perusteella tukee jaksamista luottamustehtävän hoitamisessa. Jatkoimme myös matalan kynnyksen Turvallisesti työpaikalla -aamukahvihetkien ja voimavarakahviloiden järjestämistä Teamsin välityksellä verkossa. Matalan kynnyksen tapaamiset ovat hyvä tiedonvaihto- ja keskustelukanava liiton ja luottamushenkilöiden välillä.

Työhyvinvoinnin ja jaksamisen teema oli vahvasti esillä luottamushenkilöiden koulutusten lisäksi työympäristöseminaarissa ja luottamusmiesten teemaseminaarissa. Kaikilla toiminta-alueilla järjestettiin työympäristöpäivät. Työympäristöjaosto aloitti luottamushenkilöitä tukevan oppaan suunnittelun. Opa on tarkoitus julkaista keväällä 2026.

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

Toteutimme kaikilla liiton sopimusaloilla kyselyn, jolla selvitimme työpaikkojen työsuojelun tilaa. Kysely tuotti tietoa, jota hyödynsimme jo loppuvuodesta luottamushenkilöille suunnattujen materiaalien suunnittelussa ja tuottamisessa. Voimme hyödyntää tuloksia myös edunvalvonnassa ja työpaikkatason toiminnan kehittämisessä.

Työntekijöiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä työperäisen hyväksikäytön vähentäminen työpaikoilla ovat tärkeitä työsuojelun teemoja. Näissä asioissa viranomaisyhteistyöllä on iso painoarvo. Siksi kehitimme ja ylläpidimme suhteita tietosuojan, tasa-arvon ja yhdenvertaisuusvaltuutettuihin sekä maahanmuuttovirastoon.

5. Yhteiskuntavaikuttaminen

Maan hallitus on toimintakautensa ajan leikannut sosiaaliturvaa rankalla kädellä, eikä ole joutanut omista tavoitteistaan. Samalla julkisen talouden tilanne on ollut vaikea. Tämä on tehnyt liiton vaikuttamistyöstä osin hankalaa, osin jopa turhaa.

Keskityimme vuonna 2025 liiton vaikuttamistyössä siihen, että Orpon–Purran hallituksen työelämäheikennysten vaikutukset jäivät mahdollisimman pieniksi, ja että uudet leikkaukset saadaan torjuttua. Pidimme julkisessa keskustelussa esillä sitä, miten hallituksen toimet ovat vaikuttaneet liiton jäseniin ja heidän ansiotasoonsa. Samoin nostimme esille inflaation vaikutuksen jäsenten ostovoiman heikentymiseen.

Telakkateollisuus oli toimintavuoden aikana esillä paljon jäänmurtajakauppojen ja harmaaseen talouteen liittyvän työperäisen hyväksikäytön vuoksi. Liitto vaati, että Suomessa rakennettavat jäänmurtajat valmistetaan kotimaisilla työehdoilla, ilman harmaata taloutta. Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö nousi julkiseen keskusteluun osittain Teollisuusliiton ansiosta. Liitto lisäsi jo vuonna 2024 resursseja ulkomaa-laiseen työvoimaan liittyvien asioiden hoidossa ja oli keskeisessä roolissa Turun telakan alihankintaketjun väärinkäytösten esille tuomisessa. Päsimmme lisäksi antamaan kommenttimme toimittaja Paavo Teittisen Pitkä vuoro –kirjan sisältöön. Kirja käsittelee ihmiskauppaa ja riistaa suomalaisessa työelämässä, ja se voitti tietokirjallisuuden Finlandia-palkinnon.

Maan hallituksen valmisteleva teollisuuspoliittinen strategia valmistui vuoden 2024 lopulla. Teollisuusliiton tavoitteena on ollut, että hallitus varaa valtion budjettiin riittävästi resursseja teollisuuden toimintaedellytysten vahvistamiseen. EU:ssa vaikuttamistyömme tavoitteena on, että unionissa huomioitaisiin suomalaisten työntekijöiden ja teollisuuden tarpeet.

Uuden työterveyshuoltoasetuksen sisältöä ja muutostarpeita Teollisuusliitto kommentoi SAK:n kautta. Yhtenä tavoitteena on saada työterveyshuollon ennakoiva toiminta laadukkaaksi ja tasa-arvoiseksi.

Alue- ja kuntavaalit järjestettiin 13.4.2025. Teollisuusliitto kannusti liiton jäseniä käyttämään äänioikeuttaan ja vaikuttamaan. Ehdokkaana olevia liiton jäseniä tuettiin vaaleissa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. SAK:n ylläpitämään vaaligalleriaan ilmoittautui 530 teollisuusliittolaista ehdokasta, aluevaaligalleriaan 168. Teollisuusliittolaisia valittiin kunnanvaltuustoihin ja hyvinvointialueiden valtuustoihin eri puolilla Suomea.

Toimintavuonna edistimme liiton strategian tavoitetta kansainvälisen toiminnan edistämisestä jäsenistössä. Teimme suunnitelman jäsenten mukaan ottamisesta SASKin hankemonitorointimatkoille. Loppuvuonna järjestetylle matkalle Filippiineille osallistui kaksi kansainvälisesti kokenutta liiton aktiivijäsentä. Hankematkan antia esiteltiin ammattiosastojen kv-vastaavien verkostolle yhteisessä Teams-tilaisuudessa. Selkeytimme ja visualisoimme myös kv-vastaavien koulutuspolkua.

6. Järjestäytymisen ja jäsenhankinnan parantaminen (painopiste)

Teollisuusliiton päämääränä on kääntää liiton jäsenmäärä kasvuun liittokokouskaudella 2023–2028. Omilla teoillamme voimme vaikuttaa siihen, kuinka suuri osa työntekijöistä järjestäytyy. Työntekijöiden kokonaismäärään työpaikoilla emme sen sijaan voi vaikuttaa. Teollisuuden ja työntekijöiden määrän kasvu ovat riippuvaisia Suomen talouden kehityksestä ja teollisuuden rakenteesta.

Jäsenhankinta ja jäsenpito ovat välineitä, joilla järjestäytymistä parannetaan. Niihin panostaminen oli yksi painopisteistämme vuonna 2025 kuten monesti aiemmin. Luvussa 4 esitelty painopiste luottamushenkilöorganisaation vahvistaminen on vahvasti kytköksissä järjestäytymiseen.

6.1 Kohdistamme jäsenhankintaa sinne, missä on suurin kasvupotentiaali

Vuonna 2025 rakensimme ja otimme käyttöön laajan järjestöllisen tilannekuvan. Sen avulla näemme, millä tasolla työpaikkojen järjestäytyminen ja luottamushenkilöorganisaation vahvuus ovat. Tilannekuvan rakentamisessa hyödynnettiin neuvottelukierroksen aikana lakkotoimipaikoissa tehtyjä selvityksiä. Tilannekuvaa päivitetään ja tarkennetaan jatkuvasti tulevina vuosina.

Laaja tilannekuva valmistui loppuvuodesta, ja sen vaikutus liiton toimintaan nähdään tulevina vuosina. Tilannekuva on avain jäsenhankinnan ja muiden järjestöä vahvistavien toimien tehokkaaseen kohdentamiseen. Tilannekuva kertoo, missä on jäsenpotentiaalia ja tarvetta järjestäytymistoimille. Jäsenhankintaa voi suunnata esimerkiksi uusille, kasvaville työpaikoille tai niille, joissa on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä – heidän järjestäytymisensä on yleensä matalalla tasolla. Hyödynnämme tilannekuvaa myös luottamushenkilöorganisaation vahvistamisessa, kuten luvussa 4 kerrottiin.

6.2 Käännämme työmarkkinoiden käytettävissä olevien jäsenten määrän kasvuun

Jatkoimme vuonna 2025 järjestämisen menetelmien käyttämistä erilaisissa kampanjoissa. Järjestämisessä katsotaan toimipaikkoja kolmen asian kokonaisuutena: jäsenhankinta, luottamushenkilöiden valinta ja yhteisvoiman synnyttäminen. Tärkein kampanja oli edellisen vuoden syksyllä alkanut ja toimintavuoden keväälle jatkunut tes-kampanja. Siinä keskityttiin työehtosopimuskierroksen kannalta tärkeimpiin työpaikkoihin. Vuoden 2025 aikana oli lisäksi käynnissä noin kymmenen työpaikkakohosta edunvalvontakampanjaa.

Syksyllä 2025 aloitimme uuden järjestäytynyt työpaikka -toimintamallin käyttöön. Malli antaa tavoitteet ja välineet työpaikan järjestöllisen tilan parantamiseen. Järjestäytyneellä työpaikalla on muun muassa hyvä järjestäytymisaste sekä toimiva ja koulutettu luottamushenkilöorganisaatio. Myös luottamustehtävien tasainen

jakautuminen on osa tavoitetta. Mallissa hyödynnetään järjestämisen menetelmiä. Toimintamalliin liittyvää käytännön työtä tehtiin pääasiassa aluekeskuksista käsin. Kohdetoimipaikat valittiin järjestöllisen tilannekuvan perusteella. Käynnistimme kampanjoita sellaisissakin työpaikoissa, joihin on panostettu vähän aiempina vuosina. Näissä työpaikoissa jäsenmäärän ja järjestäytymisen parantaminen on hitaampaa. Tärkeää on myös saada luottamushenkilöt sitoutumaan, jotta tuloksia saavutetaan. Uuden mallin käyttöönotto vaatii henkilökunnaltakin uutta osaamista.

Kaiken kaikkiaan vuoden 2025 aikana järjestäytymiseen liittyneitä toimia toteutettiin lähes 1 800 toimipaikalla. Näiden toimien avulla tuli noin neljännes liiton uusista jäsenistä.

Toimintavuoden aikana jäsenhankintapyyhkäisyjen määrä jäi suunnitelmia vähäisemmäksi. Pyyhkäisyvät ovat rypäs nopeasti tehtyjä työpaikkakäyntejä, joilla lisätään liiton näkyvyyttä sekä kerätään tietoa. Pohjanmaalla kokeiltiin uutta pyyhkäisykonseptiä, jota on tarkoitus käyttää laajemmin vuonna 2026.

Jatkoimme soittokampanjointia jäsenhankinnan yhtenä osana. Rekrytoimme koulusta valmistuneita opiskelijajäseniä varsinaisiksi jäseniksi soittokampanjan avulla. Kampanja toteutettiin sekä keväällä että syksyllä. Jatkoimme Helposti liittoon -soittopalvelua, jonka avulla sujuvoitetaan jäseneksi liittymistä.

Ehkäisimme vuoden 2025 aikana jäsenten eroja. Niin sanotussa jäsenpelastamisessa otetaan eri tavoin yhteyttä jäseniin, joilta jäsenmaksu on syystä tai toisesta jäänyt maksamatta. Ryhdyimme ottamaan yhteyttä myös eronneisiin jäseniin tavoitteena saada heidät liittymään takaisin liittoon. Onnistuneen kokeilun jälkeen päätimme, että toimintaa jatketaan.

Teollisuusliiton jäsentilaisuuksissa on jo muutaman vuoden ajan pidetty esillä järjestäytymisen, luottamushenkilöiden ja työpaikalla tapahtuvan edunvalvonnan merkitystä. Vuonna 2025 tätä työtä jatkettiin. Tämä työ on tärkeää erityisesti tapahumissa, joihin osallistuu uusia jäseniä. Jäsenille on muun muassa kerrottu esimerkkejä siitä, mitä jäsenten ja liiton yhteistoiminta on saanut aikaan työpaikoilla. Luottamushenkilöiden tapaamisissa ja tilaisuuksissa korostamme heidän rooliaan ja yhteistä vastuuta jäsenhankinnasta. Tulokset alkavat näkyä, sillä järjestäytymisen tärkeys ymmärretään aiempaa paremmin.

6.3 Tavoitamme kaikki liiton sopimusaloilla opiskelevat opintojensa aikana

Teollisuusliiton strategiana on saada yhteys potentiaalisiin jäseniin jo opintojen aikana. Opiskelijajäsenyys on yksi väylistä, joilta siirrytään liiton varsinaiseksi jäseneksi. Vuoden 2025 aikana loimme tiekartan sille, miten tavoitamme kaikki liiton alojen ammatteihin opiskelevat. Lisäksi kehitimme edelleen prosessia, jolla opiskelijajäsenet rekrytoidaan jäseniksi.

Tavoitamme opiskelijat työelämäinfoilla eli oppilaitostiedottamisella. Saamme infojen avulla kiinni noin 90 prosenttia sopimusalojen oppilaitoksista. Toimintavuonna kehitimme tiedottamista niin, että täsmensimme oppilaitostiedottamisen vastuita ja resursseja. Osa työstä tehdään vapaaehtoisvoimin. Vapaaehtoisten määrää kasvatettiin, ja heitä koulutettiin vuoden aikana. Toteutimme oppilaitostiedottajien harjoittelijaohjelman, jolla parannettiin tiedottajien osaamista. Ohjelma on tuottanut hyviä tuloksia.

7. Ammattiosastojen kehittäminen (painopiste)

Liittokokouskaudelle 2023–2028 on asetettu kunnianhimoisia tavoitteita ammattiosastojen toiminnan kehittämiseksi. Päämääränä on, että mahdollisimman moni osasto toimisi aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja strategian tavoitteiden mukaisesti. Toimintavuoden aikana osastojen lukumäärä laski noin seitsemällä prosentilla. Samalla osastojen keskimääräinen koko kasvoi noin kymmenellä jäsenellä.

Liiton valtuusto päätti marraskuussa 2025 uudistaa ammattiosastojen rahoitusmallin. Osastot ovat perinteisesti saaneet palautuksina kiinteän osuuden jäsenmaksuista. Vuodesta 2027 lähtien jäsenmaksupalautuksen suuruuden määrittelee osaston toiminnan aktiivisuus. Historiallista uudistusta valmisteltiin pitkään. Ammattiosastojen näkemyksiä kerättiin toimintavuoden alussa kyselyn avulla. Mallia työstettiin järjestöpäivillä vuosina 2024 ja 2025.

Uudessa rahoitusmallissa osastot luokitellaan neljälle portaalle sen mukaan, kuinka aktiivisesti osasto toteuttaa liiton sääntöjen edellyttämiä tehtäviä, kuten jäsenhankintaa, koulutusten järjestämistä ja luottamushenkilöiden valintaa. Malli sisältää kannustimen: normaalitason ylittävät osastot saavat nykyistä suuremman osuuden jäsenmaksutuloista. Ensimmäinen luokitus tehdään vuoden 2026 toiminnan pohjalta.

Rahoitusmallin uudistamisen rinnalla on kehitetty järjestäytyneen ammattiosaston -toimintamallia. Se sisältää ohjeita ja työkaluja osastoille, jotka haluavat kehittää toimintaansa sekä mahdollisesti nousta luokituksessa. Liitto kouluttaa ja tukee näitä ammattiosastoja monin tavoin.

Jatkoimme myös alueellisia järjestäviä ammattiosasto -hankkeita, joissa mukana olevat osastot palkkaavat yhteisen järjestäjän. Tavoitteena on, että järjestäytymisaste ja luottamushenkilöiden määrä kasvavat hankkeessa mukana olevien ammattiosastojen toimipaikoilla. Toimintavuoden aikana hankkeita oli enimmillään käynnissä kuusi, ja niissä oli mukana 17 osastoa.

Edellä mainittujen toimien lisäksi toimintavuoden aikana järjestettiin alueellisia #ajatuspaja-kursseja, Liittomiittejä sekä seutukohtaisia tapaamisia. Kaikilla niillä pyrittiin aktivoimaan ammattiosastojen toimintaa ja yhteistyötä.

8. Liiton resurssit ja jäsenpalvelu

2020-luku on ollut haastavaa aikaa Teollisuusliitolle ja sen jäsenille. Taloudelliset, poliittiset ja yhteiskunnalliset muutokset ovat ravisuttaneet liiton toimintaympäristöä. Liittokokouksen hyväksymässä strategiassa linjataan, että liiton resursseja on tarpeen tullen kohdennettava uudestaan ja toimintoja tehostettava. Resurssit on suunnattava strategisten tavoitteiden mukaisesti: muun muassa edunvalvontaan, järjestäytymisen parantamiseen, jäsenpalveluihin ja digitalisaation hyödyntämiseen.

Näistä lähtökohdista Teollisuusliiton toimisto-organisaatiossa käytiin muutoneuvottelut vuonna 2024. Neuvotteluissa päätettiin kohdistaa liiton resursseja muun muassa työsuhteasioiden jäsenpalveluun sekä yhteiskuntavaikuttamiseen yhdistämällä vaikuttamistyö ja tutkimus samaan yksikköön. Digitaalisen viestinnän osuutta lisättiin. Esimerkiksi opinto-opas julkaistiin toimintavuonna 2025 ensimmäisen kerran pelkästään sähköisenä. Painetun jäsenlehden ilmestymiskerrat vähenivät. Toimintatapojen ja organisaation muutokset astuivat voimaan heti toimintavuoden alusta ja onnistuivat pääosin jouhevasti.

Vuonna 2025 oli käynnissä tai aloitettiin monta tietojärjestelmähanketta. Yksi niistä on uusi kurssihallintajärjestelmä, joka mahdollistaa entistä kohdennetumman kurssimarkkinoinnin. Luottamushenkilöiden asiointipalveluun lisättiin toimintoja ja uutena kokonaisuutena yrityskohtaiset sopimukset. Palkkasaatavien hakemista varten päätettiin alkaa kehittää sopimusalakohdaisia pohjia.

Myös asiointipalvelun toimintojen perustalle rakennettavan mobiilisovelluksen valmistelu käynnistyi. Uuden arkistointijärjestelmän suunnittelua ja toteutusta ei ehditty aloittaa. Liiton tekoälypolitiikan ja tekoälyn käyttöönoton valmistelu lähti käyntiin.

Jäsenpalvelussa panostimme moni- ja selkokielisyyteen. Kolmikielisen puhe- ja linpävytyksen tekniset ratkaisut edistyivät. Aluekeskusten palvelun monikielisyys toimii osassa maata hyvin, mutta paikoin palvelun kielivalikoiman laajentamiseen jäi parantamisen varaa. Monikieliseen Hermes-sovellukseen lisättiin sopimusaloja.

Teollisuusliiton jäsenviestinnässä edistettiin vuoden 2025 aikana tavoitetta, että jäsenille tarjotaan ajantasaista ja entistä ymmärrettävämpää tietoa. Liiton verkkosivujen selkokielisen osion valmistelu aloitettiin. Sivut toteutetaan vuoden 2026 aikana. Tekijä-lehden jutuista tehtiin erikielisiä versioita joustavasti tarpeen ja sisältöjen mukaan. Monimuotoista ja kohdennettua viestintää tehtiin esimerkiksi alue- ja kuntavaalien markkinointikampanjassa sekä Sovitaanko että -kampanjassa.

Käynnistimme loppuvuodesta Teollisuusliiton laadullisista ja taloudellisista jäsenhyödyistä kertovan kampanjan. Kampanja jatkuu ja kehittyy vuoden 2026 aikana. Kampanjan päällimmäisenä tarkoituksena on jäsenpidon parantaminen, mutta kampanja on suunniteltu toimimaan myös jäsenhankinnan välineenä.

