

# Vuosikertomus 2020

Teollisuus  
liitto



# Sisällys

<b>1</b>	<b>Puheenjohtajalta.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Taloudellinen toimintaympäristömme.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Järjestäytyminen ja sen edistäminen.....</b>	<b>8</b>
	Jäsenhankinnan kehittäminen.....	8
	Jäsenpidon parantaminen.....	9
	Opiskelijajäsenhankinnan kehittäminen.....	12
	Uusien pääluottamusmiesten ja työsuojaletuutettujen.....	14
	perehdyttäminen	
<b>4</b>	<b>Henkilöstön osaamisen kasvattaminen.....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Työehtosopimuksien ja neuvottelutoiminnan.....</b>	<b>18</b>
	kehittäminen (tes-kierros)	
<b>6</b>	<b>Muut painotukset liiton toiminnassa.....</b>	<b>20</b>
	Yhteiskunnallisen vaikuttamisen lisääminen.....	20
	Aluetoimistoverkoston, aluetoiminnan ja ammattiosastojen .....	21
	kehittäminen	
	Jäsenpalvelun kehittäminen ja sekä tiedon ja osaamisen jakaminen.....	23

# TEOLLISUUSLIITON VUOSIKERTOMUS 2020

## 1 Puheenjohtajalta

Teollisuusliiton toimintavuosi oli hyvin erilainen kuin mikään aikaisemmista vuosista. Kevään työehtosopimuskierroksen jälkeen maailmalla levisi korona-virus, joka vaikutti kaikkeen liiton normaaliin toimintaan. Toimintasuunnitelman mukaiset painopisteet ja niihin liittyvät toimet jouduttiin suunnittelemaan uudelleen, ja osa toimista jäi toteuttamatta erilaisista rajoitustoimista johtuen. Syysvaltuuston hyväksymät toiminnan painopisteet olivat:

- Järjestäytyminen ja sen edistäminen
- Henkilöstön osaamisen kasvattaminen
- Työehtosopimusten ja neuvottelutoiminnan kehittäminen

Kevään puolella liiton toiminta painottui työehtosopimusneuvotteluihin ja järjestöllisten toimien suunnitteluun ja toimeenpanoon. Osassa liiton työehtosopimuksia neuvottelut saatiin päätökseen normaalin neuvottelutoiminnan kautta, mutta osassa jouduttiin käymään raskaat työtaistelut. Työntajien koventuneet asenteet koko sopimusjärjestelmään tulivat näkyviin neuvottelukierroksen aikana. Onnistuimme pääosin keskeisissä tavoitteissamme eli kiky-tuntien poistamisessa sekä ostovoimaa lisäävän palkkaratkaisun saamisessa.

Koronaepidemian alettua maaliskuussa käynnistettiin pikaiset neuvottelut työnantajajärjestöjen kanssa, ja sovittiin nopeutetuista yhteistoimintamenettelyistä. Samaan aikaan maan hallitus muutti työttömyysturvaan liittyviä edellytyksiä, jotta voitiin turvata nopeasti työttömäksi joutuneiden työntekijöiden säällinen toimeentulo muuttuneessa tilanteessa.

Epidemian myötä jouduimme peruuttamaan liiton järjestämiä tilaisuuksia ja koulutuksia. Liitossa käytiin yt-neuvottelut toiminnan uudelleen järjestämiseksi, ja liiton työntekijöitä ohjattiin Teollisuuden työttömyyskassan avuksi. Henkilöstöressurssin lisäys toteutettiin onnistuneesti,

ja kassa suoriutui erittäin hyvin päivärahojen maksatuksessa, varsinkin, jos sitä vertaa muihin työttömyyskassoihin. Liiton jäsenet antoivat myös erinomaista palautetta Teollisuuden työttömyyskassan toiminnasta.

Muuttunut toimintaympäristö loi meille mahdollisuuden oppia uusia tapoja toimia. Entistä suurempi osa liiton palveluista jäsenille toteutettiin sähköisten kanavien kautta. Niin liiton henkilöstö kuin jäsenet oppivat entistä paremmin käyttämään uusia toimintatapoja. Tästä on hyötyä myös tulevaisuudessa.

Liiton toimisto-organisaation kehittäminen aloitettiin, ja sitä työtä jatketaan vuoden 2021 aikana.

Kiitän kuluneesta vuodesta liiton jäseniä, ammattiosastoja ja luottamushenkilöitä aktiivisesta ja hyvästä toiminnasta. Liiton henkilökunta on myös suoriutunut haastavasta vuodesta hyvin. Tulevaisuudessakin tarvitsemme aktiivisia toimijoita. Olen varma siitä, että yhdessä tekemällä liitosta kasvaa entistä parempi edunvalvoja huolehtimaan jäsenten asioista.

*Riku Aalto*

## 2 Taloudellinen toimintaympäristömme

Koronaepidemia leimasi hyvin voimakkaasti taloudellista toimintaympäristöämme vuonna 2020. Kun epidemia saapui Suomeen maaliskuussa, taloustilanne oli jo heikkenemässä, ja vuodelle ennakoitiin noin yhden prosentin talouskasvua. Teollisuuden tilanne sitä vastoin oli tuolloin edelleen hyvä. Teollisuustuotanto oli kasvussa vielä maaliskuussa vuositasolla mitattuna.

Kokonaisuutena Suomen talous pärjäsikin hyvin vuoden 2020 poikkeusoloissa. Kokonaistuotanto supistui 3 prosenttia, mikä on huomattavasti vähemmän kuin suurimmassa osassa kilpailijamaita. Euroalueen kokonaistuotanto supistui 7 prosenttia.

Teollisuustuotanto supistui 3 prosenttia. Tätä voi pitää vähäisenä laskuna kansainvälisessä vertailussa. Yhtenä syynä olivat teollisuuden paksut tilauskirjat epidemian alkaessa. Suomen keskimääräistä paremman tautitilanteen vuoksi tehtaita ei myöskään jouduttu sulkemaan missään vaiheessa. Elvytystoimet auttoivat osaltaan pitämään teollisuuden rattaita pyörimässä. Näitä toimia olivat yritysten kustannustuki ja konkurssisuoja, varustamoiden saama reittituki ulkomaankaupan ylläpitämiseksi sekä yritysten eläkemaksujen lykkäminen.

Auto- ja rengasalat kärsivät epidemian alkuvaiheessa tiukoista liikkumisrajoituksista ja kuluttajien epävarmoista tulevaisuuden näkymistä. Loppuvuonna autoalojen tilanne normalisoitui. Maatalous- ja puutarhatuotantoon liittyviä aloja haittasivat jonkun verran kausityöntekijöiden maahan saapumista vaikeuttaneet kansainväliset liikkumisrajoitukset. Jakelu, painaminen ja tekstiilihuolto kärsivät yleisen taloudellisen toimeliaisuuden vähenemisestä varsinkin epidemian alkuvaiheessa.

Koko talouden tasolla työllisten määrä pieneni 37 000 henkilöllä (1,5 prosentilla). Lomautusten määrä kasvoi tätä huomattavasti enemmän. Osasyynä tähän oli lomautuskäytäntöjen määräaikainen helpottaminen. Myös teollisuudessa lomautukset lisääntyivät voimakkaasti.

Kaikki toimialat mukaan lukien keskimääräinen ansiotason nousu vuonna 2020 oli ennakkotietojen mukaan 1,8 prosenttia. Hinnat kallistuivat vuoden aikana 0,3 prosenttia, joten reaaliensiot paranivat 1,5 prosenttia.

## 3 Järjestäytyminen ja sen edistäminen

### Jäsenhankinnan kehittäminen

Järjestäytymisen tärkeyden ymmärtäminen sekä hyvät vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä jäsenhankintataitoja. Tavoitteenamme oli, että niihin panostetaan voimakkaasti vuoden 2020 aikana sekä jäsenten että aktiivien tilaisuuksissa. Ikävä tosiasia on kuitenkin se, että suurin osa jäsentilaisuuksista ja koulutuksista jouduttiin perumaan koronaepidemian takia.

Jäsenhankinta otettiin koronasta huolimatta osaksi kaikkia toteutettuja koulutuksiamme. Esimerkiksi luottamusmiesten peruskurssia uudistettiin, ja samalla kehitimme järjestäytymiseen liittyvää opetusta aiempaa konkreettisemmaksi. Jäsenhankinta ja järjestäytyminen näkyivät muissakin tapahtumissa, jotka voitiin järjestää.

Valmistimme monikielisen *Me olemme liitto* -paketin, ja toteutimme siihen liittyviä tilaisuuksia pääluottamusmiehille. Materiaalipaketin avulla työpaikalla on helppo kertoa liitosta ja sen tärkeydestä. Vuonna 2020 julkaisimme myös useita eri info- ja mainosvideoita jäsenhankintaa varten. Järjestämisen teemojen piti näkyä ammattiosastojen aktiiveille suunnatuissa koulutuksissa ja muissa tilaisuuksissa, mutta niistä melkein jokainen jouduttiin perumaan.

Tavoitteemme työpaikkakäyntien lisäämiseksi koki keväällä 2020 kovan kolauksen, kun koronaepidemia esti vierailut työpaikoilla. Vierailuja voitiin toteuttaa vain hetkellisesti syksyllä. Esimerkiksi työympäristöpäivä järjestettiin 20 työpaikalla, vaikka suunnitelmassa oli 100 tilaisuutta. Toteutuneilla työpaikkakäynneillä otimme puheeksi järjestäytymisen. Näitä tilanteita varten osa liiton henkilöstöstä on osallistunut järjestämiskoulutukseen, jossa opetellaan muun muassa liiton jäsenyyden myymistä.

Poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta onnistuimme tekemään etänä työpaikkakartoituksia ja selvittämään muun muassa puutuotesektorin järjestäytymistä. Media- ja painoalalla toteutimme kaksi järjestämiskampanjaa, joissa



onnistuimme hankkimaan uusia jäseniä ja nostamaan järjestäytymisastetta (kampanjoista lisätietoja alla).

Liittoon ottavat yhteyttä myös sellaiset, jotka eivät ole liiton jäseniä. Yksi vuoden 2020 tavoitteistamme oli hyödyntää näitä yhteydenottoja jäsenhankinnassa. Olemme pyrkineet palvelemaan ei-jäseniä tiettyyn pisteeseen asti, minkä jälkeen olemme kehottaneet liittymään. Olemme huomanneet, että kun he ovat saaneet tutustua liiton palveluihin ja jäsenetuihin, liittymisen kynnyks voi laskea. Aloimme kehittää tarkempaa yhteistä toimintamallia ei-jäsenten yhteydenottoja varten.

Teollisuuden työpaikoilla on yhä enemmän ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Vuoden 2020 aikana käsitelimme monissa tilaisuuksissa erityiskysymyksiä, jotka liittyvät heidän kohtaamiseensa ja jäsenhankintaan. Suoraan ulkomaalaistaustaisille tarkoitettuja tilaisuuksia pystyimme järjestämään vain muutamia. Niissä kerroimme muun muassa perustietoja ammattiliiton jäsenyydestä.

Yleisötapahtumat kuten messut ja festivaalit tarjoavat mahdollisuuden kohdata potentiaalisia jäseniä sekä tehdä liittoa tunnetuksi. Suunnittelimme osallistumista useille eri messuille, joista valitettavasti vain muutama järjestettiin. Tavoittelimme näkyvyyden lisäämistä myös sponsoroinnin avulla. Solmimme kaksivuotisen yhteistyösopimuksen Lentopalloliiton kanssa. Se tuo liitolle tv-näkyvyyttä, ja esimerkiksi poikien maajoukkueista tuli Teollisuusliiton nimikkojoukkueita, Murikoita.

## Jäsenpidon parantaminen

Jäsenpidolla tarkoitetaan kaikkea sitä, mikä saa jäsenen pysymään liitossa. Näitä asioita ovat muun muassa tehokas edunvalvonta sekä hyvät jäsenpalvelut ja -edut. Vuodelle 2020 suunnittelimme toimenpiteitä, joilla vahvistamme jäsenpitoa. Monet niistä edistävät myös jäsenhankintaa.

Jäsenet odottavat paljon luottamusmiehen ja ammattiosaston antamalta avulta. Se onkin jäsentutkimusten mukaan yksi tärkeimpiä syitä kuulua

liittoon. Suunnittelimme luottamusmiesten osaamiseen ja jaksamiseen panostuksia vuodelle 2020. Monia luottamusmiesten koulutuksia jouduttiin kuitenkin perumaan epidemian takia. Starttasimme luottamusmiesten vertaistukiryhmiä muutamalla toiminta-alueellamme, ja ryhmien toimintaa pidettiin onnistuneena. Yllä mainittu *Me olemme liitto* -materiaalipaketti antaa luottamusmiehille valmiuksia huolehtia jäsenpidosta.

Järjestämiskampanjoiden päämääränä on parantaa jäsenten valmiuksia ja kykyä tehdä edunvalvontaa omalla työpaikallaan. Teimme kampanjoita vuoden 2020 aikana 27 työpaikalla, joista iso osa oli puutuotesektorilta. Media- ja painoalan yritysten Granon ja Niinin työpaikoilla toteutimme laajat kampanjat, joissa rakennettiin liitto-organisaatioita luottamusmiehineen. Kampanjat onnistuivat, ja yritysten työntekijöihin alettiin soveltaa Teollisuusliiton työehtosopimusta. Samalla pystyimme kehittämään etäjärjestämistä, jossa käytetään välineitä kuten Teamsia.

Ammattiosastoille tarjosimme mahdollisuutta kehittää toimintaansa ja verkostoitua *Toiminnan pulssi* -viikonloppukursseilla. Vain Oulu-Lappi-alueen osastoille tarkoitettu kurssi saatiin toteutettua ennen kuin korona iski. Samoin kävi ammattiosastojen järjestämille kursseille, joita järjestettiin alle puolet (74 kpl) edellisvuoden määrästä. Tästä syystä tarjosimme mahdollisuutta järjestää lyhyitä koulutuksia verkon kautta.

Tavoitteenamme oli uudistaa alueelliset ammattiosastojen aktiivipäivät eli aluefoorumit. Epidemian vuoksi vain kaksi kuudesta tapahtumasta toteutui. Ohjelmassa oli luento sekä ryhmäpohdintoja ammattiosastojen toiminnan herättelemiseksi. Osallistujamäärä jäi alle tavoitteen, mutta aktiivipäivien sisältö sai hyvät arviot.

Jäsenten on vaikea arvioida, kuinka hyvin liiton edunvalvonta toimii, jos he eivät kuule onnistumisistamme. Tähän kiinnitimme huomiota vuonna 2020. Lisäsimme viestintäämme, ja esimerkiksi liiton verkkosivuilla, Facebookissa ja *Tekijä*-lehdessä esiteltiin vuoden aikana neljä oikeustapausta, teemana *#liittoauttaa*. Tapauksia on

käsitelty myös koulutustilaisuuksissa. Tes-neuvottelujen aikana kerroimme avoimesti, mitä työnantajapuolen tavoitteita saimme torjuttua. Lisäksi nostimme yhteiskuntavaikuttamisella julkiseen keskusteluun tärkeitä edunvalvontatapauksia. Onnistumisia on paljon, ja viestintää olisi mahdollisuus lisätä.

Jäsenedut antavat vastinetta jäsenmaksulle. Toimintavuoden aikana kehitimme jäsenetuja aktiivisesti. Saimme neuvoteltua esimerkiksi korkeammat alennusprosentit Holiday Club -etuun sekä vapaalipun lentopallon *Mestaruusliigaan*. Päivitimme jäsenedut myös mobiilijäsenkorttiin. Järjestimme Murikassa kaikille jäsenille tarkoitettuja kursseja, muun muassa *First Step* ja työhyvinvointikursseja. Perustimme *Työtori*-palvelun kesäkuussa yhteistyössä Duunitorin kanssa, ja sen kävijämäärät nousivat vuoden mittaan.

Tavoitteemme on tehdä jäsenpalvelustamme selkeää, helppoa, tehokasta ja monipuolista. Se edellyttää työprosessien virtaviivaistamista, ymmärrettävää viestintää sekä osaamista. Vuonna 2020 loimme puhelin- ja sähköpostineuvontaan uusia käytäntöjä: Jäseniä ei pompotella soittamaan numerosta toiseen, vaan hoidamme jatkosoitot itse. Sähköposteihin pyritään vastaamaan saman päivän aikana. Vuoden aikana selkokielistimme jäsenille lähteviä kirjeitä ja muita viestejä, missä käytimme viestinnän ammattilaisten apua. Käänsimme erilaisia ohjeita ja kirjeitä aiempaa useammille kielille, kuten venäjäksi ja viroksi.

Otimme jäsenyysasioiden palveluissa käyttöön iltapäivystyksen, joka toimii keskiviikkoisin. Työsuhdeneuvonnan iltapäivystyksen sekä chat-palvelun käyttöönoton jätimme selvitysten asteelle. Kehitimme vuoden 2020 aikana myös henkilöstön kielitaitoa (henkilöstön osaamisen kasvattamisesta lisää alla).

Olemme ottaneet käyttöön useita digitaalisia työvälineitä, jotka parantavat jäsenpalvelua. Niitä ovat muun muassa asianhallintajärjestelmä *Keissi*, kurssijärjestelmä *Telmo* ja ammattiosastojen ja pääluottamusmiesten käyttämä *eHallinta*, jota kehitettiin vuoden aikana monella tapaa.

Kasvatimme kaksisuuntaisen tekstiviestin käyttöä sekä nykyisten että potentiaalisten jäsenten kontaktoinnissa.

Jäsenpidon epäonnistumiset konkretisoituvat silloin, kun jäsen eroaa liitosta. Iso osa eroamisista liittyy maksamattomiin jäsenmaksuihin. Vuoden 2020 syksyllä käynnistimme näiden jäsenten kontaktoinnin. Otimme yhteyttä puhelimitse sekä kaksisuuntaisilla, monikielisillä tekstiviesteillä. Toiminta oli erittäin tuloksellista, ja rästiin jääneiden maksujen takia erotettujen jäsenten määrä väheni reippaasti. Sen sijaan yhteydenotot YTK:hon siirtyneisiin jäseniin tuottivat niukasti tuloksia, koska valtaosa heistä oli siirtynyt toisille aloille.

Teollisuusliitto haluaa tuntea jäsenensä. Toteutimme vuoden 2020 alussa liiton ensimmäisen jäsentutkimuksen, jossa kartoitimme jäsenten näkemyksiä, toiveita ja tarpeita. Kysyimme jäseniltämme, mistä syistä he ovat liittyneet ja pitäneet jäsenyydestä kiinni. Enemmän kuin numero tilastoissa -tutkimuksen tuloksia julkistettiin multimediakokonaisuutena liiton nettisivuilla sekä juttusarjana *Tekijä*-lehdessä.

Teollisuusliiton jäsenpaneelilta kysyttiin vuoden 2020 aikana mielipidettä työtaistelutoimista sekä siitä, miten korona-aika on näkynyt omalla työpaikalla. Jäsenpaneeli koostuu vapaaehtoisista jäsenistä, ja se uusitaan vuosittain. Uuteen paneeliin ilmoitettiin 3 153 jäsentä.

## Opiskelijajäsenhankinnan kehittäminen

Opiskelijajäsenyys on yksi väylistä liiton jäsenyyteen. Opiskelijoista nousee myös aktiiveja liiton toimintaan. Vuoden 2020 toimintasuunnitelmassa päätimme panostaa sekä opiskelijajäsenhankintaan sekä heidän siirtymiseensä täyteen jäsenyyteen opintojen päättyessä.

Kehitimme oppilaitoksiin kohdennettuja järjestämiskampanjoitamme: paransimme suunnittelua, johtamista ja työtapoja. Toimintavuoden aikana veimme loppuun asti kaksi kampanjaa, joista saimme yli 300 opiskelijajäsentä. Kampanjoissa toimi järjestämisharjoittelijoita, ja he onnistuivat hyvin

jäsenhankinnassa. Käynnistimme opiskelijajäsenille suunnattujen ja kampanjoiden yhteydessä pidettävien tapahtumien suunnittelun.

Iso osa opiskelijajäsenistä hankitaan oppilaitostiedottamisen yhteydessä. Liiton tiedottajina toimii alle 36-vuotiaita vapaaehtoisia jäseniä, ja vierailuilla on usein mukana liiton toimitsijoita. Vuoden 2020 aikana rekrytoimme uusia tiedottajia ja sitoutimme heidät toimintaan. Tiedottajia myös koulutettiin. Lisäksi teimme keväällä heille uuden esitysmateriaalin, joissa painotettiin järjestäytymisen merkitystä.

Saimme kasvatettua pidettyjen tiedotusten määrää, vaikka maaliskuu–kesäkuussa emme päässeet käymään oppilaitoksissa koronaepidemian takia. Tuloksena oli yli 1 400 uutta opiskelijajäsentä, mikä on enemmän kuin aiempina vuosina.

Opiskelijajäseniin on tärkeää pitää yhteyttä opintojen ajan, jotta he kiinnittyvät paremmin liittoon. Toimintavuoden aikana markkinoimme nuorisotapahtumiamme tekstiviestien avulla. Mainostimme myös Teollisuusliiton stipendiä. Myönämme 500 euron stipendejä aktiivisille opiskelijajäsenille, ja sen saa jopa 120 opiskelijaa vuodessa. Julkaisimme stipendin saaneiden haastatteluja *Tekijä*-lehdessä. Vuoden aikana opiskelijat ja opinnot pääsivät muutenkin hyvin esille liiton viestinnässä. Esimerkiksi *Tekijä*-lehden numero 8/2020 oli ammatillisen koulutuksen teemanumero, ja se sai myönteistä palautetta.

Lähestyimme valmistuvia opiskelijoita puhelimitse ja tekstiviestein. Puhelinsoittojen tekemiseen osallistui myös liiton nuoria aktiiveja. Opiskelijajäsenille kerrottiin liiton jäsenyydestä ja sen eduista. Mainostimme jäsenyyttämme myös kesäkuussa 2020 käynnistetyssä *Tulevaisuuden ammatillainen* -somekampanjassa. Koronavuonna opiskelijat eivät työllistyneet yhtä hyvin kuin viime vuosina, mikä vaikeutti jäsenhankintaa.

## Uusien pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen perehdyttäminen

Työpaikoilla valittavat luottamushenkilöt ovat liiton toiminnan selkäranka. Uudet työsuojeluvaltuutetut valittiin vuonna 2019 ja pääluottamusmiehet 2020. Tavoitteenamme on saada tieto valituista mahdollisimman kattavasti sekä ohjata heidät nopeasti kursseille.

Vuoden 2020 aikana loimme luottamusmiehille starttipaketin. Se pitää sisällään muun muassa *Uuden luottamusmiehen käsikirjan* sekä erilaisia tuotteita. Starttipaketin jakaminen ja ylipäätään uusien luottamusmiesten kontaktointi ja tukeminen kuuluu aluetoimistojemme tehtäviin. Järjestimme vuoden aikana erilaisia alueellisia luottamusmiesten tapaamisia koronarajoitusten asettamissa rajoissa. Ideana on myös verkostoitumisen lisääminen. Syksyllä toteutimme soittokampanjan, jossa kannustimme entisiä luottamusmiehiä asettumaan uudelleen ehdolle.

Panostimme työsuojeluvaltuutettujen tiedonsaantiin. Aloitimme uutiskirjeiden lähettämisen työsuojeluvaltuutetuille ja -henkilöille. Uusimme nettisivuillamme työympäristö- ja työsuojeluasioita käsittelevän osion. Lisäksi työsuojeluvaltuutetuille laadittiin verkossa käytettävä käsitekartta.

Liitto järjestää vuosittain starttikursseja uusille luottamushenkilöille. Vuonna 2020 ehdimme pitää työsuojeluvaltuutettujen starttikurssit ennen koronaepidemian alkamista. Rakensimme myös verkkokurssin, joka on suunnattu luottamushenkilöiksi aikoville. Kurssin osallistujamäärät jäivät vuoden aikana heikoiksi, joten sen markkinointia parannetaan.

## 4 Henkilöstön osaamisen kasvattaminen

Teollisuusliiton henkilöstön osaamisen kasvattaminen oli liiton toiminnan toinen painopiste vuonna 2020. Osaava henkilöstö auttaa liittoa tavoitteidensa saavuttamisessa ja jäsenten etujen edistämisessä. Painopistettä varten teimme laajan toimintasuunnitelman. Sisäisiä koulutuksia varten perustimme *Taikametsäksi* kutsutun kurssiportaalin. Suunnitelmista toteutui kuitenkin vain osa, mihin suurin syy on koronaepidemia.

Toimintavuoden 2020 suunnitelmassa panostettiin henkilöstön vuorovaikutus- ja viestintätaitojen vahvistamiseen. Henkilöstö osallistui koulutukseen muun muassa kirjallisesta viestinnästä, vuorovaikutuksesta työpaikalla sekä vaativista jäsenpalvelutilanteista.

Työyhteisön ja esimiestoiminnan kannalta vuoden suurin haaste oli etätöiden lisääntyminen. Esimiehiä kannustettiin aktiiviseen vuorovaikutukseen, ja yksiköissä otettiin käyttöön säännöllisiä Teams-palavereja. Epidemian aiheuttamia huolia ja etätöiden ergonomiaa käsiteltiin yhteisissä verkkotilaisuuksissa. Kaiken kaikkiaan siirtyminen etätöihin ja virtuaaliseen työskentelyyn onnistui hyvin.

Työehtosopimusten ja juridiikan osaaminen ovat avaintekijöitä, kun jäsenten työsuhdeneuvontaa ja edunvalvontaa parannetaan. Vuonna 2020 pidimme koko henkilöstölle tilaisuuksia, joissa esiteltiin liiton sopimusaloja. Tilaisuudet saivat hyvää palautetta. Henkilöstö on osallistunut ahkerasti myös erilaisiin lainsäädäntökoulutuksiin ja -infoihin. Osaaminen on karttunut niinkin, että sopimusasiantuntijoiden ja lakimiesten yhteistyö on lisääntynyt.

Jäsenhankinnan tueksi suunniteltiin henkilöstön markkinointiosaamisen parantamista vuoden 2020 aikana. Kehitimme jäsenetujen markkinointimateriaaleja, mutta osaamisen kasvattamisen tavoite ei toteutunut.

Henkilöstön kielitaidon merkitys kasvaa, kun erikielisiä jäseniä on liitossa vuosi vuodelta enemmän. Lisäksi

kielitaitoa tarvitaan kansainvälisessä yhteistyössä. Korona-aika siirsi kielenopetuksen verkkoon. Se mahdollisti aluetoimistojen henkilöstön mukaan ottamisen. Kielivalikoimassa jatkoi englanti, ja uutena mukaan tuli venäjä.

Sosiaalinen media tarjoaa mahdollisuuksia liiton näkyvyyden lisäämiseksi. Henkilöstöä kannustettiin vuoden 2020 aikana näkymään ja vaikuttamaan sosiaalisessa mediassa. Eri some-kanavia kyllä käytetään ja viestejä julkaistaan järjestelmällisesti, mutta sosiaalisen median hyödyntämisessä on vielä paljon työtä tehtävänä.

Työnteko Teollisuusliitossa digitalisoituu vauhdilla. Vuonna 2020 laajensimme asianhallintajärjestelmä *Keissin* käyttöä suunnitellusti. Teamsin otimme käyttöön palaveri- ja tiimityöskentelyyn, kun koronaepidemia lisäsi etätöiden tekemistä. Myös järjestämistä tehtiin etänä. Moni opetteli työttömyyskassan järjestelmiä, kun lomautusten määrä kasvoi rajusti ja liiton henkilöstö auttoi kassaa. Samoin verkkokoulutuksen ja taloushallinnon ohjelmistojen käyttöä laajennettiin. Henkilöstö sai koulutusta digityökalujen käyttöön, ja niitä osataankin käyttää pääosin hyvin. Toimintavuoden aikana otimme ensiaskelia uusien järjestelmien, kuten organisaatiorekisterin ja tiedonhallintajärjestelmän, rakentamisessa.

Osaamisen jakamisen merkitys on nostettu esille liiton strategiassa. Vuonna 2020 siihen aukesi uusia mahdollisuuksia, kun työnteko muuttui Teamsin ja etätöiden myötä. Järjestimme virtuaalisesti muun muassa tietoisukuja työehtosopimuksista ja uusista tietojärjestelmistä sekä puheenjohtajien infotilaisuuksia. Toteutimme kurssveja omin voimin, joista esimerkkejä ovat työhyvinvointi- ja työturvallisuuskorttikoulutukset. Aloitimme alueiden toimistosuhteiden, suhteiden ja assistenttien vertaismentorointiohjelman. Sen sijaan aiemmin käyttöön otettu sisäinen TET-harjoittelu (toisten työhön tutustuminen) keskeytyi, kun lähityöskentely toimistolla väheni. Samoin kansainväliset vaihdot jäivät toteutumatta suunnitelmista huolimatta.



Korona-aikana myös ulkopuolisten järjestämien verkkotilaisuuksien tarjonta on kasvanut. Henkilöstöä osallistui vuoden 2020 aikana muun muassa työssä jaksamista, työelämän muutosta, tekoälyä ja ajattelun taitoa käsitteleviin verkkoseminaareihin ja -koulutuksiin.

Onnistuimme henkilöstön osaamisen kehittämisessä kohtuullisen hyvin poikkeuksellisissa olosuhteissa.

## 5 Työehtosopimuksien ja neuvottelutoiminnan kehittäminen (tes-kierros)

Syksyllä 2019 alkanut työehtosopimuskierron jatkui vuoden 2020 puolelle. Teknologiateollisuuden neuvottelutulos syntyi tammikuun 3. päivänä, minkä jälkeen neuvottelut alkoivat liikeyhdessä eteenpäin muillakin aloilla. Kemianteollisuuden suurimmille sopimusaloille löytyi neuvottelutulos 5. helmikuuta. Kuten teknologiateollisuudessa, myös kemianteollisuuden neuvotteluihin haettiin ratkaisua valtakunnansovittelijan toimistolta. Kenties nihkeimmät neuvottelut käytiin Metsäteollisuus ry:n kanssa mekaanisen metsäteollisuuden sopimuksesta, ja jouduimme turvautumaan lakkoon ja muihin työtaistelutoimiin.

Tavoitteenamme oli viedä tes-kierros onnistuneesti loppuun kaikilla sopimusaloillamme. Jokaiselle alalle saatiin sopimus, ja kiky-tuntien poistuminen oli iso saavutus. Kaikilta osiltaan uudet sopimukset eivät kuitenkaan olleet tavoitteiden mukaisia, esimerkiksi puutuotesektorilla.

Panostimme neuvottelutoiminnassamme yhteistyön ja koordinaation kehittämiseen. Lisäsimme oikeudellisten, tutkimuksen ja työympäristön asiantuntijoiden osallistumista eri vaiheissa. Koulutusasiantuntijat olivat mukana joidenkin alojen neuvotteluissa. Samoin työehtoneuvottelukuntia ja sektorijohtokuntia osallistettiin neuvotteluihin.

Laaja-alainen ja laadukas tieto tukee liittokohtaisten neuvottelujen ja paikallisen sopimisen onnistumista. Päättyneitä tes-kierrosta varten teimme laskelmia sopimusmuutosten kustannusvaikutuksista, raportteja kilpailijamaiden teollisuusaloille tehdyistä sopimuksista sekä kyselyjä lakkotoimien onnistumisesta. Jatkoimme palkkatilastojen analysointia vuoden 2020 aikana.

Työehtosopimuskierroksella ajauduimme eripituisiin työtaisteluihin 13.1.–8.3.2020 välisenä aikana. Pisimpään lakossa oltiin mekaanisen metsäteollisuuden sopimusaloilla. Työtaistelut onnistuivat pääsääntöisesti hyvin. Nostimme lakkovalmiutta järjestelmällisesti työpaikkakohtaisilla kampanjoilla vuodesta 2019 lähtien. Kampanjoissa muun

muassa koulutettiin luottamusmiehiä ja lakkotoimikuntia sekä sitoutettiin jäseniä työtaisteluun. Kampanjoiden tunnuksena oli *StopKiky24*.

Lakot pitivät eri toiminta-alueilla hyvin tai erittäin hyvin. Mekaanisen metsäteollisuuden työtaistelujen venyminen ehti tosin jo aiheuttaa jonkin verran turhautumista. Lakkojen toteuttaminen vaati paljon työtä, ja esimerkiksi lakkovahtien tukeminen oli ympärivuorokautista hommaa.

Viestintä on tärkeässä roolissa tes-kierroksen aikana. Jatkoimme verkkosivujemme uutisoinnissa vuoden 2019 aikana kehitettyjä hyviä käytäntöjä. Neuvotteluihin ja lakkoihin liittyvät uutiset nostettiin säännönmukaisesti esille verkkosivuilla, sosiaalisessa mediassa, uutiskirjeissä sekä *Tekijä*-lehden artikkeleissa. Tietoa välitettiin tekstareilla ja muun muassa WhatsApp-ryhmissä. Pärjäsimme myös mediajulkisuudessa. Ylipäätään viestintämme nopeutui ja rutinoitui vuonna 2020, mikä kertoo parantuneesta yhteistyöstä tes-kierroksen edetessä.

Teimme työehtosopimuskierrroksesta 2019–2020 laajan analyysin. Siinä on arvioitu onnistumistamme ja löydetty niitä asioita, missä voimme parantaa. Esimerkiksi yhteistyö ja koordinaatio ovat asioita, joissa on aina parantamisen varaa niin neuvottelutoiminnassa kuin työtaistelujen järjestämisessä.

Tes-kierroksen ohella työmarkkinatoimintamme suuria tapahtumia oli Metsäteollisuus ry:n jättäytyminen työehtosopimustoiminnasta. Työnantajien toiminta tähtää paikallisen sopimisen laajentamiseen, mutta päätöksen kaikki vaikutukset selviävät vasta vuosien kuluessa. Päätös koskettaa mekaanisen metsäteollisuuden ja bioteollisuuden sopimusaloja. Perustimme liiton nettisivuille osion, jossa seurataan tilannetta ja annetaan vastauksia yleisimpiin kysymyksiin.

Media- ja painoalan työehtosopimuksen soveltamisala laajeni, kun Palvelualojen ammattiliiton solmima rinnakkainen työehtosopimus lakkautettiin. Työehtosopimuksen muutos ei kuitenkaan sujunut kitkatta. Esimerkiksi Granossa muutos vaati lakon uhkaa ja valtakunnansovittelijalla käyntiä.

## 6 Muut painotukset liiton toiminnassa

### Yhteiskunnallisen vaikuttamisen lisääminen

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen oli vuosina 2018–2019 Teollisuusliiton toiminnan painopisteenä, ja vuonna 2020 jatkoimme alueellisen vaikuttamisen kehittämistä. Alueellinen vaikuttaminen on muun muassa yhteydenpitoa kansanedustajiin ja ay-toimijoihin sekä mielipidekirjoitusten tekemistä. Tavoitteena oli pitää vaikuttamistyön jatkokoulutus jokaisen toiminta-alueen henkilöstölle. Jouduimme kuitenkin siirtämään suurimman osan koulutuksista koronaepidemian vuoksi. Samasta syystä peruutimme ammattiosastoille tarkoitetun vaikuttamisen kurssin.

Vuoden aikana jatkoimme elinkeinopoliittisen ohjelmamme toteuttamista. Ohjelman tavoitteita ja toimenpiteitä päivitettiin. Sitä täydennettiin myös biotaloutta käsittelevällä aineistolla. Liiton tavoitteita edistettiin muun muassa yhteydenpidolla maan hallitukseen sekä yhteistyössä keskeisten yhteistyökumppaneiden kanssa, myös kansainvälisesti.

Elinkeinopoliittisen vaikuttamisen merkittävimpiä saavutuksia oli se, että maan hallitus aloitti hallituskaudet ylittävän teollisuuspoliittisen ohjelman valmistelun. Teollisuusliitto osallistuu tämän *Uusiutuvan teollisuuden strategian* valmisteluun. Vuoden aikana maan hallitus päätti myös laskea teollisuuden sähköveroa vuoden 2021 alusta.

Teollisuusliitolta pyydettiin aiempaa enemmän lausuntoja ajankohtaisiin valtionhallinnon hankkeisiin kuten lainsäädäntöön. Osa vaikuttamisesta tapahtuu taustaryhmissä. Liitto osallistui muun muassa yhteistoimintalain muuttamiseen kuten myös yritysvastuulain sekä kausityötä ja työperäistä maahanmuuttoa koskevien lakien valmisteluun. Osa liiton vaikuttamista tapahtuu SAK:n työryhmien kautta.

Vuonna 2020 kehitimme tiedottamista liiton yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta. *Tekijä*-lehdessä

julkaistiin 29 yhteiskunnallisen vaikuttamisen aihepiiriin sisältyvää juttua. Teema nousi läpi vuoden esiin myös liiton verkkosivuilla ja muussa sähköisessä viestinnässä, kuten uutiskirjeissä sekä Twitter-, Facebook- ja LinkedIn-viesteissä.

Yhtenä vuoden 2020 tavoitteena oli vaikuttaa aiempaa tehokkaammin ammatillisen koulutuksen sisältöihin, vetovoimaan ja opiskelumahdollisuuksiin. Osallistuimme useisiin valtakunnallisiin ja alueellisiin tilaisuuksiin sekä hankkeisiin, ja teimme yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Tässä työssä on mukana liiton henkilökuntaa ja jäseniä ympäri Suomen. Liiton toimijoiden yhteistyön tiivistämistä on aloitettu, mutta tavoitetta ei saavutettu vuoden aikana.

## **Aluetoimistoverkoston, aluetoiminnan ja ammattiosastojen kehittäminen**

Teollisuusliiton aluetoimistoverkoston, aluetoiminnan ja ammattiosastojen kehittäminen nostettiin toiminnan painopisteeksi vuosille 2018–2019. Tätä työtä jatkettiin vuoden 2020 aikana.

Vuoden iso panostus oli selvitys liiton aluetoiminnan ja aluetoimistoverkoston nykytilasta ja tulevaisuuden visioista. Selvitystä teki hallituksen nimeämä kehittämistyöryhmä sekä projektipäällikkö Juha Heikkala. Mielenkiintoa ja ideoita kerättiin aluetoimistojen henkilökunnan keskustelutilaisuuksissa ja haastatteluilla. Raportti luovutettiin johtoryhmälle syksyllä.

Koronaepidemia vaikutti suuresti aluetoimistojen työhön ja tehtyjen suunnitelmien toteutumiseen. Sekä työpaikkakäynnit että tutustumiskäynnit aluetoimistoihin jäivät vähiin. Moni asia kuitenkin toteutui ja edistyi. Esimerkiksi aluetoimistoille valmistui esittelydiasarja suomeksi ja ruotsiksi.

Suunnittelimme, että vuoden 2020 aikana aluetoimistojen henkilöstö saa koulutusta oikeudellisista asioista, muun muassa yt-lain uudistamisesta. Suunnitelma toteutui vain osittain, koska epidemian tuomat rajoitukset ja lisätyöt estivät koulutustilaisuuksien järjestämistä. Joitain koulutuksia kuitenkin pidettiin esimerkiksi erimielisyysasioiden valmistelusta. Ne toteutettiin verkkokoulutuksena, mikä

osoittautui toimivaksi ratkaisuksi. Erilaisia infotilaisuuksia aluetoimistoille järjestettiin muun muassa tes-asioista, ammattiosastojen purkautumisesta ja poikkeuslakien päättymisestä.

Aktivoimme nuoria jäseniä alueelliseen toimintaan. Sen avuksi kehitimme toimintaohjeen alueellisen nuorisosaaston toimintaan. Jotkin alueelliset nuorisosaastot toimivat aktiivisesti, ja joidenkin toiminnassa on parantamisen varaa. Ohjasimme koulutuksissamme nuoria jäseniämme ja opiskelijajäseniä toimimaan alueellisesti.

Jatkoimme vuonna 2019 aloitettuja ammattiosastojen kehityskeskusteluja. Toimintavuoden loppuun mennessä noin 85 prosenttia keskusteluista oli käyty, ja loput tehdään vuoden 2021 aikana. Vain muutama ammattiosasto on kieltäytynyt kehityskeskustelusta. Ammattiosastoja kannustetaan aktivoimaan ja kehittämään toimintaansa ja lisäämään yhteistyötä alueen muiden osastojen kanssa. Tätä tavoitetta edistimme myös *Järjestävä ammattiosasto* -hankkeella (mukana seitsemän osastoa). Murikassa pidettävistä *Toiminnan pulssi* -kehittämissiiklopuista toteutui vain yksi.

Loimme ammattiosastoille uuden, matalan kynnyksen koulutus- ja tiedotusfoorumin. Näitä *Ay-klinikoita* alettiin järjestää vuoden lopussa Teams-tapahtumina, ja niitä jatketaan vuonna 2021. *Ay-klinikoissa* käsitellään aina tiettyjä aiheita. Ensimmäisenä aiheena oli Suomi.fi-valtuuksien hakeminen.

Niitä ammattiosastoja, jotka toimivat heikosti, kannustimme yhdistymään toisiin osastoihin. Koulutimme henkilöstöä viemään läpi tällaisia purkuprosesseja. Vuonna 2020 purkautui yhteensä 38 osastoa. Toisenlainen kannustin on jäsenmaksutulojen epäminen, jos ammattiosasto ei toimita ajoissa toimihenkilöilmoituksia. Jäsenmaksutuloja ei tästä syystä maksettu 85 osastolle, mutta 52 niistä sai asian hoidettua vuoden aikana.

## Jäsenpalvelun kehittäminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen

Jäsenten edunvalvonta-asioiden hoitamisessa on ensiarvoisen tärkeää, että tieto ja yhteistyö kulkevat sujuvasti. Sitä varten otimme vuonna 2019 käyttöön uuden digitaalisen asianhallintajärjestelmän. Toimintavuoden aikana jatkoimme sekä järjestelmän että edunvalvontatyön prosessien kehittämistä.

*Keissi*-järjestelmän hyödyt tulivat esille vuonna 2020. Se mahdollistaa jäsenten asioiden hoitamisen sähköisesti paikasta riippumatta. Tämä auttoi etätyöhön siirtymistä korona-aikana. *Keissiiä* hyödynnetään muun muassa työsuhdeneuvonnan päivystykseen tulleiden sähköpostien käsittelyssä.

Edunvalvonnan työnjako eri yksiköiden sekä keskustoimiston ja aluetoimistojen välillä kehittyi. *Keissistä* tuli vuoden aikana jokapäiväinen työväline aluetoimistoissa. Alueilla kirjattiin yhteensä noin 4 800 jäsenten yhteydenottoa. Selkeämpää työnjakoa tarvitaan edelleen riita-asioiden selvittämisessä, esimerkiksi kun harkitaan oikeusavun hakemisen tarvetta. Henkilökunnan osaamisen lisääminen on yksi ratkaisu, mutta epidemia pakotti perumaan suunnitellut koulutukset.

Vuonna 2020 otimme käyttöön uusia järjestelmiä jäsenpalveluun. *Telmo* on sähköinen kurssinhallintajärjestelmä, joka helpottaa ja nopeuttaa kurssille hakemista niin jäsenen kuin työnantajankin näkökulmasta. Aluetoimistoissa otettiin käyttöön varausjärjestelmiä, joiden kautta jäsenet saavat palvelua silloinkin, kun toimisto on kiinni. Ammattiosastojen toimihenkilöille pidimme Teams-koulutuksia *eAsiointi*- ja *eHallinta*-jäsenrekisteriohjelmista.

Tietojärjestelmät ovat tärkeitä myös tiedon ja osaamisen jakamisessa. Vuoden 2020 aikana kehitimme uusia *Silta*- ja *Rekku*-työkaluja jäsenasioiden parempaa hallintaa varten. Aloitimme myös uuden intranetin ja tiedonhallintajärjestelmän suunnittelun. Nämä työkalut otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana.

# Teollisuus liitto

Postiosoite PL 107, 00531 Helsinki  
Käyntiosoite Hakaniemenranta 1 A  
Vaihde 020 774 001  
[www.teollisuusliitto.fi](http://www.teollisuusliitto.fi)

Seuraa meitä:

