

Anne Mironen/JHL  
 Tuula Kiander/JHL  
 Urpo Hyttinen/JHL

2016-02-10

## **KNS-konferens "Offentlig sektors framtid – Utveckling och omställning" 15 – 17 mars 2016**

### **Situationsbeskrivning Finland**

#### Aktuella omställningar och utvecklingstendenser

##### **Situationen på arbetsmarknaden**

Den finska arbetsmarknadspolitiken har upplevt ovanliga tider. Efter vårens val till riksdagen 2015 följde en högerorienterad regering (samlingspartiet, centern, sannfinländarna). Den beslutade med kraft åtgärda de offentliga finanserna, förbättra sysselsättningen och stärka exporten, utifrån landets svaga läge. Regeringen talade om "konkurrenskraftssprång" och om "produktionssprång", som uppkommer genom att sänka kostnader per enhet, genom återhållsamhet med löner, och genom att stärka företagets produktivitet och export. Regeringen påbörjade inledningsvis så kallade "förhandlingar om samhällsfördrag", dit centrala arbetsmarknadsparter bjöds in. I förhandlingarna inriktade sig regeringen på att försvaga flera anställningsförhållanden, trots att det råder fred på arbetsmarknaden, och som fortfarande gäller i detta nu. (Ordinarie avtalsförhandlingar är tänkta att genomföras nästa höst/vinter). Under året har förhandlingarna påbörjats flera gånger. Löntagarparten har kommit med förslag för att gå tillmötes. Men ingen gemensam uppgörelse har nåtts. Regeringen förberedde också lagändringar som försvagar vissa anställningsvillkor och arbetstagares anställningstrygghet men också begränsar arbetsmarknadsparternas förhandlingsmöjligheter. Dessa lagförslag går allmänt under namnet "tvångslagspaketet". Man hävdar att lagförslagen är i strid mot grundlagen, EU:s regelverk och ILO-avtalen. Regeringen eftersträvar också att styra bort förhandlingsrätt från förbunds nivå för att i stället förstärka den lokala förhandlingsrätten, d v s arbetsvillkor ska förhandlas mer på lokal nivå. I början av februari år 2016 startar det femte och det sista försöket att förhandla. Statsministern har fryst förberedelserna av tvångslagarna tills dess. Om en uppgörelse nås, begrävs lagförslagen. I denna stund (den 10 februari) har förhandlingarna startat. Vid KNS-konferensen kan vi ge den senaste lägesrapporten och berätta om vilken uppgörelse som nåtts.

##### **Strukturreformen inom social- och hälsovård**

Redan föregående regering försökte komma i mål med strukturreformen inom social- och hälsovård, men misslyckades. Den nya regeringen fick igenom förslaget som innebär att Finland ska indelas i 15 ansvarsområden för hälso- och socialtjänster. Samtidigt lyckades centerpartiet överraskande få igenom sin långsiktiga målsättning om en regional förvaltningsreform: Finland ska indelas i 18 självstyrande områden d v s regioner/landskap. Den nya indelningen ska börja gälla från början av år 2019. I oktober 2017 är det tänkt att samtidigt anordna kommun- och region/landskapsval.

##### **En ny centralorganisation**

I Finland finns tre centrala löntagarorganisationer: Sektorn för högskoleutbildade Akava, sektorn för tjänstemän STTK och sektorn för arbetare SAK. För närvarande pågår ett sammanslagningsprojekt, d v s grundande av en ny centralorganisation. Majoriteten av medlemsorganisationerna inom SAK och STTK deltar i projektet, från Akava en minoritet. Under våren får vi klarhet om projektet kommer i mål. Den nya centralorganisationen har som mål att starta 1 januari 2017.

Flyktingsituationen har diskuterats mycket i Finland liksom i övriga nordiska länder. Till Finland anlände cirka 32 500 asylsökande under 2015. Under 2014 var antalet asylsökande cirka 3 700.

## **Resultat och produktivitet**

### **Produktivitets- och resultatsamarbete på 2010-talet**

Kommunsektorns produktivitets- och resultatsamarbete bygger på en rekommendation om resultatutveckling i verksamheten som KT Kommunarbetsgivarna och löntagarorganisationerna förhandlade fram (2008). I denna definieras kommunala servicens resultat från effekt-, kund-, process- och personalaspekter.

### **Vad är resultat?**

En resultatinriktad verksamhet möter kundens behov med kvalitet, samt resultatinriktat och ekonomiskt. I strävan efter bättre resultat uppmärksammas alla dimensioner: produktivitet, inverkan, tjänsternas kvalitet samt arbetslivskvalitet. Resultat granskas såväl ur hela organisationens som ur produktionsenhetens synvinkel. Servicens utförare kan vara kommunens egna enheter eller andra köptjänsteenheter. Tyngdpunkterna i resultatbedömningarna blir något olika när granskning sker från olika synvinklar.

Ur kommunkoncernens styrandes (organisator/beställare/kommunledning) synvinkel är exempelvis följande frågor centrala: tillräckligt underlag för beslutsfattande, stärkt strategisk styrning, rätt målstyrning av resurser, kommunorganisationens funktionalitet, ändamålsenlig servicestruktur och -nätverk, effektiv upphandling samt utveckling av arbetslivets kvalitet och kompetens. Sett ur produktionsenhetens synvinkel är bland annat följande utvecklingsområden centrala: Arbetsuppgifternas organisering, fungerande serviceprocess, identifiering av kundernas behov, möjliggörande av innovationer och personalens välbefinnande och kompetens.

### **Resultatkampanjen**

Kommunernas huvudavtalsorganisationer startade en Resultatkampanj som pågick åren 2011 – 2014. Dess syfte var att säkra kommunernas framtida service ekonomiska balans, bevaka kommunernas intressen så att statliga instanser inte reglerar kommunernas resultatmål, möjliggöra av struktur- och organisationsförändringar och förnyelse av service samt främja resultat och arbetslivets kvalitetsutvecklande metoder på arbetsplatserna.

Kommunarbetsgivarna och organisationernas samarbete utmynnade i Rekommendationer om utveckling av personalrapportering år 2013. Den ger en grund för utveckling av kommunens egen rapportering, stödjer strategisk personalledning och fortsatt utveckling av personal och arbetsgrupper. En enhetlig insamling av nyckeltal möjliggör jämförelser mellan kommuner. Syftet är att i fortsättningen samla uppgifter i en gemensam databas.

## **Arbetslivsutveckling**

Förra regeringen samlade under ledning av arbetslivsministern arbetsmarknadens parter och andra involverade med fokus på utveckling av arbetslivet till beredning och genomförande av en gemensam arbetslivsstrategi. Ur det omfattande samarbetet föddes en vision för arbetslivsstrategin att göra det finska arbetslivet till Europas bästa år 2020. Ett gott arbetsliv och Finlands faktiska konkurrenskraft förutsätter väl fungerande och resultatrika arbetsplatser, som skapar nya jobb. Detta sker genom att förbättra arbetslivets kvalitet, välbefinnande och arbetets resultat.

För att fullfölja arbetslivsstrategin har Arbetsliv 2020-projektet upprättats, där tyngdpunkterna är innovation, produktivitet, förtroende och samarbete, hälsa i arbetslivet och kompetent arbetskraft. Arbetsgivarnas och löntagarnas centralorganisationer ansvarar gemensamt för genomförandet av projektet i ledning av arbetsmarknadsministeriet. För projektet har skapats en särskild projektorganisation. Det år 2013 påbörjades arbetet för utveckling av Finlands arbetsliv till Europas bästa år 2020 fortsätter under statsminister Juha Sipiläs regeringsperiod. Projektperioden 2016 – 2019 betonar än mer arbetsplatsnärhet och framtidens inriktning. Förändringar i verksamhetsmiljön förutsätter förändringar i tankesätt och en handlingskultur på arbetsplatsen. Minskad arbetskraft, mångfaldiga arbetsgrupper och föränderliga arbetssätt förutsätter också förändringar i ledarskap. Digitalisering och experimentkultur är viktigare faktorer än tidigare i förnyelsen av arbetslivet. Projektet genomförs i nätverksbaserat utförande och i genomförandet deltar alla branscher

genom sina centralorganisationer. Mer om Strategi för arbetslivet och arbetsliv 2020-projektet finns på hemsidan:  
[http://www.arbetsliv2020.fi/sv/projektet\\_arbetsliv\\_2020/arbetslivsstrategin](http://www.arbetsliv2020.fi/sv/projektet_arbetsliv_2020/arbetslivsstrategin)

Utvärderingen av resultatkampanjen inom det kommunala arbetet lyfte fram vikten av det redan gjorda arbetet och å andra sidan behov av fortsatt utvecklingsarbete. Man såg viktiga punkter som berör utveckling av ledarskap och arbetsledarens arbete, samt arbetstagarens och arbetsgruppens välbefinnande i resultatutvecklingsarbetet. I det rikstäckande Sysselsättning och tillväxt-avtalet hösten 2013 gjorde huvudavtalsorganisationerna och kommunarbetsgivarna en avgörande skrivning avseende det omfattande utvecklingsprogrammets förberedelser och åtgärder. Ur detta föddes Kunteko 2020-projektet, som genomförs som ett brett rikstäckande samarbetsutvecklingsprojekt med stöd av Europeiska socialfonden. Projektet startade 2015 och fortsätter till år 2020. Det centrala är att synliggöra utvecklingsarbete som sker i kommuner, tillföra detta och lyfta fram bra exempel för gemensamt lärande. En svensk version av programmet finns på en underavdelning på hemsidan  
<http://www.kunteko.fi/mika-on-kunteko>

Inom kyrkans verksamhetsområde har ett motsvarande projekt startat: KirTeko-projektet. Tyngdpunkterna är även här hämtade från Strategier för arbetsliv 2020: förtroende och samarbete, innovation och produktivitet, välbefinnande och kompetent arbetskraft.

Breda utvecklingsprojekt påminner om vikten av utvecklingsarbete. En svår ekonomisk situation förutsätter anpassning, som kan driva in i passiv väntan på bättre tider. På arbetsplatsen kan man påverka egna näraliggande betydelsefulla förhållanden och behålla ett ljus perspektiv genom att aktivt finna lösningar och skapa nytt.

### **Arbetslivets kvalitet**

Arbetslivets kvalitetsfrågor är medtagna i ovan nämnda program, och ses som del av resultat i bra arbetsliv.

Kommunernas Pensionsförsäkringsinstitut och Arbetsskyddscentrums kommungrupp (medlemmar som kommunala verksamheternas arbetsmarknadsparter) låter göra en hälsoundersökning vartannat år. I undersökningen hösten 2014 kom följande utvecklingsområden fram: arbetets psykiska och fysiska belastning, erfarenheter av personal- eller tidsbrist för att utföra arbete, hot om våld, osakligt bemötande, brist på återkoppling, dåliga belöningsmodeller. Styrkorna visade sig vara arbetsgruppen som en resurs, känslan av förtroende mellan kollegor, arbetsglädje och engagemang, prövad arbetsförmåga, regelbundna utvecklingssamtal. Kommungruppen och förbunden noterar resultaten i planeringen av åtgärder för att förbättra välbefinnande och arbetslivets kvalitet.

På det kommunala området har förekommit frekventa avtalsförhandlingar som främjar arbetarskydd, arbetshälsa och arbetslivets kvalitet: <http://www.kommunarbetsgivarna.fi/sv/arbetslivsutveckling/>

### **Personalrepresentanter och arbetstagares möjligheter och metoder att påverka**

En ny lag om medbestämmande infördes 2007 för kommunala området som ersatte det rikstäckande medbestämmandeavtalet och de tillhörande medbestämmandeavtalen på arbetsplatsnivå. Lagstiftningen har bra delar men innehållet i det tidigare avtalet var mångsidigare. I huvudsak fungerar medbestämmande på kommunal nivå bra. Medbestämmandereglererna ger ganska bra rättigheter och möjligheter att påverka för personalrepresentanter. I kollektivavtalens delar ingår personalrepresentanters användande av arbetstid, utbildningsrättigheter, rätt till information, månadsersättning, skydd mot uppsägning m.m. Det beror till del på organisationens verksamhetskultur, hur väl man lyssnar på personalen. Det beror också på individen hur aktivt påverkan kan ske.

I de närmaste årens strukturreform bedöms personalrepresentanternas påverkansmöjligheter och medbestämmande med arbetsgivaren. Även på arbetsplatsnivå understryks medbestämmandets betydelse mellan arbetstagare och arbetsledning.