

## ”In med de anställda i styrelserna”

ARTIKELN PUBLICERADES URSPRUNGLIGEN I TIDNINGEN KAUPPALEHTI DEN 09 FEB 2016.

Skriven av Antti Lehmusvirta. Översättning: Martin von Pfaler.

### Vi bör sluta med konfliktmakeriet, säger Finsk-svenska handelskammarens vd, Kjell Skoglund.

Konflikterna på arbetsmarknaden i Finland har ökat kraftigt och strejkerna är många jämfört med Sverige.

#### Varför fungerar arbetsmarknaden bättre i Sverige Kjell Skoglund, vd för Finsk-svenska handelskammaren?

”I Sverige drar arbetsgivarna och de anställda åt samma håll. Redan under Olof Palmes statsministerskap infördes medbestämmandelagen, som gav representanter för arbetstagarna tillträde till de stora bolagens styrelser. Det har haft stor psykologisk betydelse för samarbetet mellan parterna.”

#### Vad har vi för nytta av detta?

”Arbetstagaren känner sig sedd och har en möjlighet att påverka beslutsfattandet direkt via sin representant.

De anställdas representant i styrelsen får information om företagets situation och har som plikt att föra denna information vidare till de anställda. På så sätt blir det enklare att fatta svåra beslut.”

#### Ska vi kopiera den svenska modellen?

”Vi behöver en Finlandsmodell, som bygger på ömsesidigt förtroende mellan arbetsmarknadens parter och Finlands möjligheter att konkurrera. Modellen bör göra strejker olönsamma och främja en fungerande lönesättning. Finlands regering borde hjälpa till att bygga modellen.”

#### Finns exempel på detta i Finland?

”Till exempel Martin Saarikangas från Masa Yards tog som första företagsledare i Finland framgångsrikt med arbetstagarna i beslutsarbetet 1989. Två av sex medlemmar i bolagets styrelse var representanter för de anställda. Saarikangas gav dessutom alltid de anställda tid, när de ville komma med egna idéer. Han visste vilken betydelse det har att arbetsgivarna och arbetstagarna arbetar för ett gemensamt mål.”

#### Hur bygger man förtroende?

”Genom diskussion, aktivt samarbete på flera plan och förståelse för att Finland är beroende av omvärlden och inte kan stå för sig själv.”

#### Hur förbättrar man diskussionskulturen?

”En god diskussionskultur förutsätter utbyte av information, gemensamma analyser och arbetsro. Inte hot, gräl och strejker. Det är också viktigt att behandla arbetsmarknadens parter rättvist samt respektera, lyssna på och förstå alla inblandade. Man borde också fundera på att förstärka resurserna för arbetsmarknadens förlikningsmekanismer. Förlikningsmekanismerna kan även ha en roll i att förstärka gemensamma, överenskomna principer och samsynen kring saker och ting – inte bara i att lösa konflikter.”