



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

GRUNDLÄGGANDE FRÅGOR VID SAMORDNINGEN AV ARBETS- OCH NÄRINGSPOLITIKEN

Resultaten av arbets- och näringspolitiken har en direkt inverkan på befolkningens välfärd och företagens verksamhetsbetingelser. Lyckade resultat tjänar samma slutmål från olika synvinklar: företagen kan inte växa och utvecklas utan kunnig arbetskraft och en fungerande arbetsmarknad. Arbetsmarknaden å sin sida fungerar inte om inte företagen investerar, skapar ny affärsverksamhet och rekryterar. En öppen, konkurrensutsatt marknad samt dynamik på arbetsmarknaden och företagsfältet driver hela ekonomin framåt.

Ett gemensamt huvudmål för arbets- och näringspolitiken är att främja **hållbar tillväxt** genom att förbättra produktiviteten, konkurrenskraften och sysselsättningen.

Arbetsmarknaden gynnas av en lyckad näringspolitik. Skapande av konkurrensutsatta och öppna marknader främjar även arbetsmarknadens dynamik och en hög sysselsättning. Fungerande marknader för varor, tjänster och kapital är en förutsättning för kreativ förstörelse. Då rör sig arbetskraften från företag som krymper eller läggs ned till företag som växer. Detta innebär att arbetskraften ständigt omfördelas mellan branscher, företag, arbetsplatser och arbetsuppgifter. Trots att företagsbeståndet byts ut långsamt, byts jobben i företagen ut betydligt snabbare och den arbetskraft som sköter jobben ännu snabbare. En stark dynamik på arbetsmarknaden är en förutsättning för ökad produktivitet.

En ökad konkurrens på varumarknaden förbättrar sysselsättningen, i synnerhet under perioder med hög arbetslöshet, samt ökar arbetsproduktiviteten. En fungerande konkurrens leder till en ständig förnyelse av företagsstrukturen, vilket på lång sikt främjar uppkomsten av nya arbetstillfällen. En mångsidig näringsstruktur innebär ett skydd mot plötsliga förändringar i de internationella konjunkturen. Genom en lyckad näringspolitik kan man minska konjunkturvåxlingarna inom sysselsättningen.

En dynamisk arbetsmarknad med förnyelseförmåga kan snabbt anpassa sig när det sker förändringar i näringsstrukturen av externa orsaker. En faktor som driver på sådana förändringar är motverkandet av klimatförändringen och den minskning av samhällets koldioxidutsläpp som är en förutsättning för det.

En framgångsrik företagsverksamhet bygger på både de anställdas och företagsledningens kompetens. **Tillgången på kompetent arbetskraft** är av avgörande betydelse när det gäller att upprätthålla en hållbar ekonomisk tillväxt. Samtidigt finns mycket outnyttjad kompetens i vårt land, och för att inkludera den på arbetsmarknaden behöver matchningsproblemen på arbetsmarknaden lösas.

Brister i tillgången på kompetent arbetskraft samt brister i rekryteringskunskaperna och arbetsgivar-kompetensen försämrar företagens möjligheter till tillväxt. För en ökad produktivitet krävs kontinuerlig förbättring av kompetensen, utveckling av affärsmodellerna och beredskap att tillämpa ny teknik. Kompetent arbetskraft främjar också spridningen av innovationer i ekonomin och uppkomsten av nya tillväxtföretag.

Vikten av tillgången på kompetent arbetskraft accentueras av den pågående förändringen i befolkningsstrukturen. Den dramatiska nedgången i nativiteten tvingar oss att söka nya arbetskraftsreserver för att en negativ utveckling av den ekonomiska försörjningskvoten ska gå att stoppa. Den tvingar oss också att söka metoder för att på medellång sikt höja **sysselsättningsnivån** till 78 procent.

En höjning av sysselsättningsnivån kräver att **den strukturella arbetslösheten** minskar samtidigt som **de som står utanför arbetskraften** fås in på arbetsmarknaden och det sker en betydande ökning av den **arbets- och studierelaterade invandringen**. I fortsättningen bör det också bli lättare och snabbare att anställa utländsk arbetskraft. Här är ett gott arbetsliv en viktig attraktionsfaktor. En annan nyckelfråga är att de integrationsfrämjande åtgärderna lyckas.

En minskning av den strukturella arbetslösheten kräver grundläggande strukturella reformer för att stärka kompetensen, sänka anställningströskeln och stärka incitamenten för att arbeta. Centrala är också de offentliga arbetskrafts- och företagstjänsterna, som det är viktigt att samordna för att arbetsmarknaden ska fungera.

Att de som står utanför arbetskraften fås in på arbetsmarknaden bör främjas i betydande grad. Trots att sysselsättningen bland äldre har ökat betydligt, är de äldre fortfarande en viktig arbetskraftsreserv. Med tanke på den offentliga ekonomins hållbarhet är det avgörande att den strukturella arbetslösheten minskar och att utbudet av arbetskraft upprätthålls i olika regioner och yrken.

Bostads- och trafikpolitiken genomsär arbets- och näringspolitiken. En tillräcklig **tillgång på bostäder** i tillväxtcentrum är en förutsättning för en skälig prisnivå och arbetskraftens rörlighet. De mest centrala metoderna för att förbättra tillgången på bostäder är att effektivisera planläggningen och lindra regleringen av byggandet. Det är också viktigt att främja arbetskraftens **geografiska och yrkesmässiga** rörlighet. Effektiva trafikförbindelser möjliggör större pendlingsområden i vårt glesbefolkade land.

För arbetskraftens rörlighet är det av väsentlig betydelse huruvida man låter urbaniseringsutvecklingen ske utan hinder. Städerna är viktiga plattformar för spridning av innovationer, och de bidrar med livskraft även till kringliggande områden. För matchningen av arbetskraft och jobb samt företagets livskraft är det nödvändigt att arbetskraften flyttar dit där det finns jobb. Fungerande datakommunikationsförbindelser är likaså en nödvändighet i den allt mer digitala världen.

Företagens värdeskapande och konkurrenskraft baserar sig i allt större utsträckning på immateriella investeringar. Utveckling av digitala lösningar och verksamhetsmodeller bör öka i företagen. Detta förutsätter också en förbättring av de anställdas **digitala kunskaper**. Arbetskraftens rörlighet främjar spridning av innovationer. Flexibla övergångar mellan lönearbete och företagande främjar uppkomsten av tillväxtföretag.

Fungerande konkurrens är ett incitament som får företagen att skapa nya produkter och hitta nya, effektivare verksamhets sätt. Detta leder till ökad produktivitet och bättre konkurrenskraft för företagen. Fungerande konkurrens leder till att företagsstrukturen förnyas och blir mångsidigare, vilket också främjar uppkomsten av arbetstillfällen.

Konsumenterna är också en väsentlig del av en fungerande marknad, och därför är konsumentpolitiken och förbättring av marknadsinformationen en central del av näringspolitiken. Genom samordning av konkurrens- och konsumentpolitiken ökar man även konkurrensen på hemmamarknaden.

En fungerande **konkurrensneutralitet** förutsätter att de privata och offentliga aktörerna har en jämlik ställning i produktionen av olika nyttigheter. Att den offentliga sektorn deltar i produktionen av olika tjänster är motiverat i sådana fall där det annars skulle saknas ett utbud av tjänster eller om tjänsterna i fråga har en central anknytning till den offentliga sektorns kärnuppgifter. Den offentliga sektorns verksamhet på en konkurrensutsatt marknad bör bedömas med avseende på de privata aktörernas jämlika verksamhetsförutsättningar. Den offentliga sektorn bör lämna utrymme för innovationer och internationalisering inom tjänstesektorn.

Också systemet för företagsstöd bör stödja tillväxt, reformer och konkurrenskraft. Stöden bör riktas till objekt som främjar utveckling av produktiviteten på lång sikt i stället för konservering och förbättrande av sysselsättningseffekterna på kort sikt.

Företagsverksamheten och arbetet formas av tre starka megatrender: **digitaliseringen**, **automatiseringen** och **globaliseringen**. De inverkar på företagens affärsmodeller, konkurrenssituation och organisering av arbetet och produktionen.

Det förändrade arbetet har inte eliminerat och kommer sannolikt inte heller att eliminera de traditionella arbetsformerna. I stället kommer arbetslivet att bli mångsidigare. De nya arbetsformerna innebär utöver hot även möjligheter att utveckla arbetsmarknaden i en mer fungerande riktning. Nya arbetsformer har redan nu gjort att personer i svag ställning på arbetsmarknaden har blivit mer delaktiga på arbetsmarknaden. Att arbetet tar sig mer varierande former innebär dock utmaningar för hanteringen av övergångar, i synnerhet inom den sociala tryggheten.

En förutsättning för effektiv matchning av företag och arbetskraft är en **fungerande arbetsmarknad**. Tillväxtorienterade företag behöver stabila, förutsägbara och rättssäkra verksamhetsbetingelser. På en fungerande arbetsmarknad klarar man av att lösa arbetsmarknadsstörningar utifrån gemensamma spelregler innan de orsakar oskäligen skada för samhället.

Något som väsentligen hör samman med en fungerande arbetsmarknad är att det ska löna sig att arbeta och att låta utföra arbete. På anställningströskeln inverkar framför allt arbetets skattekil, den administrativa bördan för arbetsgivare, lönenivån samt övriga anställningsvillkor. Att förbättra incitamenten för arbete och företagande och undanröja byråkratifällor är viktiga mål i utvecklandet av den sociala tryggheten.

Grundpelare för en fungerande arbetsmarknad är **kollektivavtal** med möjligheter till lokala avtal och samtidigt en **arbetslagstiftning** som svarar mot det moderna arbetslivets krav och möjliggör tillräckliga möjligheter att avtala på företagsnivå.

Mekanismen för bestämning av minimianställningsvillkoren bör bedömas både med tanke på de företag som konkurrerar på den internationella marknaden och med tanke på hemmamarknaden. Det är väsentligt att kollektivavtalen erbjuder konkurrenskraftiga verksamhetsbetingelser för de företag som är verksamma i Finland. En god konkurrenskraft förutsätter att arbetsproduktivitet och pris går hand i hand. Systemet för minimivillkor bör vara uppbyggt så att minimivillkoren inte är beroende av vilken nationalitet den som låter utföra arbetet har.

En fungerande arbetsmarknad hänger samman med ett fungerande arbetsfredssystem. För att de finländska företagen ska ha en tillräckligt stabil verksamhetsmiljö och Finland vara ett attraktivt land i utländska företages ögon, bör det finnas fungerande mekanismer för hantering av arbetstvister.

I de övriga nordiska länderna råder en trend med s.k. **organiserad decentralisering**, där arbetsmarknadens parter kontrollerat har förflyttat förhandlingar och avtal om arbetsvillkor och löner från förbunds nivå till lokal nivå, samtidigt som man bevarat ramarna och stupstockarna från förbunds nivå. De sektorer som är utsatta för internationell konkurrens leder lönesamordningen. Enligt OECD:s bedömning ger denna modell de bästa förutsättningarna för en hög sysselsättning och produktivitet.

Också inom Finlands arbetsmarknadsmodell håller det på att ske en förskjutning från centraliserade lösningar mot en modell där företag som konkurrerar på den internationella marknaden bestämmer den övre gränsen för lönehöjningar i avtalen, men där kollektivavtalsförhandlingarna i övrigt förs på bransch- och företagsnivå. Det är naturligt att statsmakten stöder denna utveckling. I och med globaliseringen stöter även företag inom servicebranscherna i allt högre grad på internationell konkurrens. Lokala avtalsförhandlingar inom företag förutsätter att det finns förtroende mellan arbetsgivaren och personalen och att de anställda har möjlighet att delta i beslutsfattandet. En sådan här förtroendeskapande reglering bör vidareutvecklas.

Huvudmålet med samordningen av arbets- och näringspolitiken är **långsiktig tillväxt**. I det ingår i väsentlig grad även att man strävar efter en mångsidig och konkurrenskraftig branschstruktur samt att man identifierar olika branschers särskilda behov. I stället för en kortsiktig konserverande politik bör man sträva efter en långsiktig tillväxtpolitik.