

Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan yhteistyöohjelma 2022-2024



Sisällys

1. Esipuhe	3
2. Johdanto	4
3. Strategiset painopistealueet	6
4. Yhteistyö EU-asioissa ja muiden kansainvälisten toimijoiden kanssa	10
5. Yhteistyön organisaatio	11
6. Yhteistyöohjelman arviointi	13
Liite 1: NIVAn strateginen mandaatti	14
Tietoja tästä julkaisusta	15

Tämä julkaisu on saatavilla myös saavutettavana verkkoversiona: <https://pub.norden.org/politknord2022-707>

1. Esipuhe

Pohjoismaisen yhteistyön kulmakivi ovat yhteiset työmarkkinat, joilla on ollut olennainen merkitys pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan kehittymiselle. Ratkaisuja yhteisiin haasteisiin on etsitty Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista vuonna 1954 solmitun sopimuksen perusteella. Näin on mm. parannettu työympäristöjä ja luotu pohjoismaalaisille lisää työskentelymahdollisuuksia.

Tulevaisuudessa näemme uusia, Pohjoismaille yhteisiä haasteita. Ilmastoon kohdistuvat uhat edellyttävät yhteiskunnan kaikilta sektoreilta vihreää siirtymää kohti kestävämpää ja tasa-arvoisempaa tulevaisuutta, mikä koskee myös työelämää. Monilla työpaikoilla digitalisaation lisääntyminen ja uusi teknologia tuovat mukanaan suuria muutoksia ja uudelleenjärjestelyjä. Muutokset vaikuttavat myös sosiaaliturvajärjestelmiimme – pohjoismaisen hyvinvointimallin perustaan.

Koronpandemia on hankaloittanut ja muuttanut elämäämme, erityisesti näin on käynyt työelämässä. Pandemian aikaiset uudelleenjärjestelyt ovat monella tavoin nopeuttaneet monia tulossa olevia muutoksia. Meidän kannattaa käyttää tilanne hyödyksemme, jotta pohjoismaiset työmarkkinamme palaavat takaisin tilanteeseen, jossa ne ovat vahvat ja vakaat ja kestävät uusia kriisejä.

Kun koko maailma muuttuu, on erittäin tärkeää, että olemme siihen varautuneita ja osallistumme aktiivisesti tulevaisuuden työmarkkinoiden rakentamiseen. Edessä näkyvät rakennemuutokset, joiden taustalla on väestönkehitys, globalisaatio, digitalisaatio ja vihreä siirtymä, tuovat meille haasteita, mutta tarjoavat myös mahdollisuuksia. Tietynlaiset työt näyttävät katoavan, mutta näemme myös uusien syntyvän. Tässä prosessissa on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden terveyteen ja työturvallisuuteen. Muun muassa ainutlaatuinen pohjoismainen työmarkkinamallimme antaa meille hyvät edellytykset varmistaa pohjoismaisen työvoiman oikeanlainen osaaminen, jonka avulla voimme luoda entistä paremmat työmarkkinat kaikille.

Edellä mainituilla megatrendeilla on jatkossa hyvin suuri vaikutus työelämään, mutta tekninen kehitys tai muut suuntaukset eivät välttämättä sanele tulevaisuuden työelämää. Päinvastoin, kaikki riippuu noudattamastamme politiikasta, jolla ratkaistaan, miltä nämä muutokset näyttäisivät. Meidän tulee edelleen edistää kaikkien osallisuutta, työntekijöiden hyvinvointia, tasa-arvoa sekä nuorten ja vähemmistöjen toimintamahdollisuuksia hyvin toimivissa yhteiskunnissamme ilman stereotyyppioita. Meidän tulee myös jatkaa sektorienvälistä yhteistyötä, jotta voimme varmistaa kestävästä suhtautumistavan tulevaisuuden haasteisiin sekä vahvistaa pohjoismaista työelämä- ja hyvinvointimallia.

Meillä on Pohjolassa ainutlaatuinen yhteisö, jota meidän tulee hyödyntää löytääksemme parhaat ja kestävimmat ratkaisut yhteisiin haasteisiin. Yhdessä voimme saavuttaa tavoitteemme, joka on vihreä, kilpailukykyinen ja sosiaalisesti kestävä Pohjola!

Tuula Haatainen, Työministeri, Suomi

Hanna Sarkkinen, Sosiaali- ja terveysministeri, Suomi

Pohjoismaiden ministerineuvoston Suomen puheenjohtajakausi 2021



Kuva: Scanpix.dk

2. Johdanto

Työelämäalan ministerineuvoston (MR-A) yhteistyöohjelma 2022–2024 tukee kehitystä, tietoa ja parhaita käytäntöjä, joiden avulla vastataan työmarkkinahaasteisiin Pohjoismaissa sekä Färsaarilla, Grönlannissa ja Ahvenanmaalla. Tavoitteena on kehittää ratkaisuja, ehdotuksia sekä toimenpiteitä ja siten tukea yksittäisten maiden kansallisen politiikan kehittämistä. Tavoitteena on myös vahvistaa yhteispohjoismaisia työmarkkinoita, tukea ainutlaatuisen pohjoismaisen työmarkkinamallin kehittämistä, poistaa rajaesteitä, turvata pohjoismaisten työpaikkojen hyvä työympäristö ja työehdot sekä koordinoita yhteisiä näkökantoja ja julkilausumia niillä aloilla, joilla maat voivat saavuttaa enemmän yhdessä kuin yksittäin.

Yhteistyön perusedellytys on, että se luo *pohjoismaista hyötyä*. Yhteistyötä tehdään aloilla, joilla Pohjoismailla on yhteisiä intressejä ja haasteita. Kokemustenvaihto, osaaminen ja verkostot luovat paremmat kehittymisen edellytykset. Samasta syystä MR-A priorisoi myös viranomaisyhteistyön tukemista.

Yhteistyöohjelma perustuu Pohjoismaiden ministerineuvoston Visio 2030:n tavoitteeseen tehdä Pohjolasta vuoteen 2030 mennessä maailman integroitunein ja kestävin alue, sekä vision kolmeen painopistealueeseen: vihreä, kilpailukykyinen ja sosiaalisesti kestävä Pohjola. Vision toimintasuunnitelma konkretisoituu yhteistyöohjelmassa ja sen kahdessatoista tavoitteessa. Yhteistyöohjelmassa myös kuvataan pohjoismaisen yhteistyön tavoitteet vuoteen 2024 mennessä ja tuodaan esiin painopistealueet. Työelämäalalla pyritään vuosina 2022–2024 edistämään valtaosaa vision 12 tavoitteesta. Erityisen keskeinen on kuitenkin toimintasuunnitelman tavoite 7: *Pohjoismaiden ministerineuvoston tulee kehittää osaamista ja hyvin toimivia työmarkkinoita, jotta voidaan vastata vihreän murroksen ja digitaalisen kehityksen tuomiin vaatimuksiin ja tukea vapaata liikkuvuutta Pohjoismaissa*.

MR-A:n tutkimuspanostus *The future of work – Opportunities and challenges for the Nordic models* päättyi vuonna 2021. Tästä hankkeesta saadut tulokset ja suositukset muodostavat yhteistyöohjelman perustan ja tärkeän tietopohjan. Ohjelma on myös jäänyt maailmanlaajuisen

koronapandemian varjoon, mikä tulee vääjäämättä vaikuttamaan ohjelmakauteen.

Vuosi 2024 ei ole pelkästään ohjelman viimeinen vuosi, vaan samana vuonna *sopimus Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista* täyttää 70 vuotta. Sopimuksen juhlavuotta muistetaan paitsi siksi, että sopimus oli aikanaan urauurtava, myös sen tähden, että sopimusta voidaan pitää koko pohjoismaisen yhteisyyden peruskivenä.

Yhteistyöohjelma hyväksyttiin XX marraskuuta 2021 ja se on voimassa 1. tammikuuta 2022 alkaen aina vuoden 2024 loppuun.

Visio 2030





Kuva: Nicky Bonne / vf.dk

3. Strategiset painopistealueet

Työelämä on pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien kantava voima ja sillä on keskeinen merkitys sekä yrityselämälle että yksittäiselle ihmiselle. Kattava ja osaava työvoima, hyvät työehdot sekä hyvä työympäristö, jossa työskentelee sekä naisia että miehiä, on ratkaisevassa asemassa, kun pyritään tavoitteeseen vihreän, kilpailukykyisen ja sosiaalisesti kestävän Pohjolan luomiseksi. Näiden kolmen tavoitteen välillä on keskinäinen riippuvuus, eikä yhtä voida saavuttaa ilman toista. Parhaat ratkaisut ja työ kohti tavoitteita voidaan varmistaa ministerineuvostojen keskinäisellä yhteistyöllä ja yhdessä kansalaisyhteiskunnan kanssa. Erityinen pohjoismainen kolmikantayhteistyö on myös tärkeä väline. Eikä kyseessä ole pelkästään palkka ja työaika, vaan erityisesti esimerkiksi vihreään siirtymään ja tasa-arvoon liittyvät asiat. Tämä on lähtökohta MR-A:n työlle vuosina 2022–2024.

3.1 Vihreä Pohjola

Haluamme yhdessä edistää yhteiskuntiemme siirtymistä vihreään talouteen sekä hiilineutraaliutta ja kestävää kierto- ja biotaloutta.

Tavoite: varmistaa, että on olemassa vihreän siirtymän toteuttamiseen tarvittavaa osaavaa työvoimaa

Monet asiat viittaavat siihen, että työpaikat eivät vähene vihreän siirtymän myötä, sillä uusia työpaikkoja syntyy muille sektoreille. Siksi on tärkeää varmistaa, että työvoimalla – naisilla ja miehillä – on vihreän siirtymän edellyttämää osaamista. On myös tärkeää antaa tukea ja ohjausta niille, jotka ovat vaarassa menettää työpaikkansa ja työllistymismahdollisuutensa, kun vihreän siirtymän myötä työ muuttuu muotoaan. Tässä tilanteessa on huolehdittava osaamisen kehittämisestä, taitojen päivittämisestä sekä jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Tämä on ratkaisevan tärkeää paitsi vihreän siirtymän onnistumisen kannalta, myös siksi, ettei vihreä siirtymä aiheuttaisi kasvavaa epätasa-arvoa ja vastarintaa.

Toteuttaja: MR-A yhteistyössä MR-S:n, MR-R:n, MR-U:n, MR-M:n ja kestävän kehityksen asiantuntijaryhmän kanssa.

Tavoite: varmistaa, että vihreä siirtymä luo ihmisarvoisia työpaikkoja

Oikeudenmukainen vihreä siirtymä edellyttää aktiivisia toimia, jotta työmarkkinoilla on kaikille hyvät olosuhteet, joissa on huomioitu myös hyvä työympäristö. Tämä voidaan saavuttaa aktiivisella ja tavoitteellisella, tutkimustietoon perustuvalla vuoropuhelulla työnantajien, työntekijöiden, kansalaisyhteiskunnan ja hallitusten kesken. Ainutlaatuinen pohjoismainen kolmikantayhteistyöhön perustuva työmarkkinamalli on ratkaiseva työkalu tässä työssä.

Toteuttaja: MR-A ja ÄK-A.

3.2 Kilpailukykyinen Pohjola

Haluamme yhdessä edistää Pohjolan vihreää kasvua, joka perustuu tietoon, innovointiin, liikkuvuuteen ja digitaaliseen integraatioon.

Tavoite: lisätä heikoimmassa asemassa olevien ryhmien osallistumista työmarkkinoille

Mahdollisimman monen työikäisen naisen ja miehen työllisyys ei ole tärkeää pelkästään hyvin toimivien työmarkkinoiden kannalta, sillä mahdollisimman korkea työllisyys on myös kestävien hyvinvointimallien perusta ja vaikuttaa ratkaisevasti tavoitteeseen saavuttaa kilpailukykyinen ja sosiaalisesti kestävä Pohjola. Väestön vanheneminen vain korostaa sitä, kuinka tärkeää on saada aiempaa useampi työikäinen työmarkkinoille; sillä on suuri merkitys myös työntekijän omalle sosioekonomiselle tilanteelle. Ohjelmakaudella keskitytään erityisesti pakolaisten ja maahanmuuttajien, nuorten (mukaan lukien NEET-nuoret¹), vammaisten ja ikääntyvien osallistumiseen työmarkkinoille. Toimenpide sisältyy Pohjoismaiden ministerineuvoston Visio 2030 -toimintasuunnitelman sektorienvälisiin toimiin.

Toteuttaja: Työmarkkina- ja työympäristöjaostot

Tavoite: vakauttaa pohjoismaiset työmarkkinat koronaviruksen jälkeen ja varustaa ne kestävästi tulevia kriisejä

Vuoden 2020 keväällä puhkesi koronapandemia, mikä johti kaikissa Pohjoismaissa eriasteisiin rajoituksiin tartuntojen torjumiseksi ja aiheutti taloudellisia seurauksia kaikille.

Työmarkkinoihin pandemia vaikutti huomattavasti, mikä näkyi mm. työttömyytenä, työtapojen muuttumisena ja työn digitalisoidumisena. Pandemian seurausten lievittämiseksi ja torjumiseksi Pohjoismaat ovat ottaneet käyttöön erilaisia tukipaketteja ja tukitoimia. MR-A haluaa ohjelmakauden aikana kerätä lisätietoa Pohjoismaiden työelämässä saaduista kokemuksista koronaviruksen aikana. Tähän sisältyvät tiedot erilaisista toimenpiteiden takana olevista strategioista, rajoituksista ja yhteiskuntien sulkemisista sekä niiden seurauksista mm. sukupuolinäkökulmasta katsoen. Halutaan myös tietoa siitä, kuinka työmarkkinat voidaan vakauttaa kriisin jälkeen, ja minkälaisia pitkäaikaisia ja pysyviä muutoksia työelämässä ja pohjoismaisessa työmarkkinamallissa näkyy tulevaisuudessa sekä siitä, miten uusiin kriiseihin voidaan varautua. Toimet ovat osa sektorienvälisiä toimenpiteitä Pohjoismaiden ministerineuvoston Visio 2030 -toimintasuunnitelmassa.

Toteuttaja: MR-A, ÄK-A, työmarkkinajaosto, työympäristöjaosto, työoikeusjaosto ja kotouttamisohjelma.

Tavoite: varmistaa toimivat ja reilut työmarkkinat

Pohjolan kilpailukykyyn keskeinen osa on varmistaa oikeudenmukainen kilpailu ja reilut työmarkkinat. Pohjoismaat puolustavat yksissä tuumin vapaata kilpailua ja liikkuvuutta, mutta siihen kuuluu jatkuva ponnistelu työelämärikollisuuden ja sosiaalisen polkumyyntin torjumiseksi. Työelämärikollisuus ja sosiaalinen polkumyynti ovat rajat ylittäviä ilmiöitä, minkä vuoksi maiden

1. Not in Education, Employment, or Training

ja sektoreiden välistä yhteistyötä tarvitaan samoin kuin kokemustenvaihtoa ja yhteisesti kehitettyjä strategioita. Siksi MR-A haluaa ohjelmakaudella pyrkiä keräämään asiasta aiempaa konkreettisempaa ja tutkimusperusteista tietoa siitä, mitkä keinot ovat toimivia ja vaikuttavia. Samalla etsitään mahdollisuuksia kokemustenvaihdon lisäämiseen ja käytännön yhteistyön vahvistamiseen.

Toteuttaja: MR-A, ÄK-A, työympäristöjaosto, NIVA ja työoikeusjaosto

Tavoite: löytää ratkaisuja tulevaisuuden työelämän haasteisiin

Hyvin monet tekijät vaikuttavat työelämään ja muuttavat sitä. Usein kiinnitetään paljon huomiota teknologiaan ja digitalisaatioon, jotka sekä muuttavat totunnaisia työskentelytapojamme että synnyttävät myös uusia työskentelyn muotoja, esimerkkinä alustatyöskentely. Mutta monilla muillakin tekijöillä on merkitystä, kuten väestörakenteella, maahanmuutolla, ilmastonmuutoksella sekä taloudellisilla ja poliittisilla muutoksilla, jotka voivat ilmetä globalisaationa, Euroopan integraationa, yhdenvertaisuuden puutteena tai lisääntyvänä sukupuolten välisenä epätasa-arvona. Erilaiset tekijät vaikuttavat eri suuntiin ja kehityksen nopeuteen samalla kun ne on huomioitava oikea-aikaisesti, jotta niiden tuomiin haasteisiin voidaan vastata ja mahdollisuuksiin tarttua. Ohjelmakaudella MR-A:n työ perustuu hankkeesta *The Future of Work: Opportunities and challenges for the Nordic models* saatuihin tuloksiin. Tavoitteena on varmistaa tulevaisuuden työmarkkinoilla hyvä psyykinen ja fyysinen työympäristö molemmille sukupuolille. Lisäksi huolehditaan siitä, että työvoimalla on tarvittava työympäristöä koskeva tieto ja osaaminen ja myös mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen, jolloin edessä oleviin muutoksiin ja uusiin työmahdollisuuksiin voidaan varautua. MR-A:n tavoitteena on, että tulevaisuuden työmarkkinoilla sovelletaan kunnollisia palkka- ja työehtoja ja että työntekijöiden oikeuksia kunnioitetaan. Ainutlaatuisen pohjoismaisen kolmikantaisen työmarkkinamallin kehittäminen ja soveltaminen ovat keskeisessä asemassa tässä työssä.

Toteuttaja: MR-A, ÄK-A, työmarkkinajaosto, työympäristöjaosto ja työoikeusjaosto.

3.3 Sosiaalisesti kestävä Pohjola

Haluamme yhdessä edistää osallisuutta, tasa-arvoa ja yhtenäisyyttä alueella, jossa on yhteiset arvot ja jossa vahvistetaan kulttuurivaihtoa ja hyvinvointia.

Tavoite: vahvistaa hyvä ja turvallinen työympäristö

Hyvän ja kestäväen fyysisen ja psyykkisen työympäristön varmistaminen koko työuran ajaksi on tärkeää, kun halutaan säilyttää työvoimaresurssit korkealla tasolla. Tärkeä työkalu tässä työssä on mm. tieto työympäristöstä, tehokkaista työympäristöstrategioista ja valvontamenetelmistä. Myös yritysten ennaltaehkäisevä työ näissä asioissa on hyvin tärkeässä asemassa.

Toteuttaja: MR-A, ÄK-A, työympäristöjaosto, NIVA ja MR-JÄM.

Tavoite: varmistaa liikkuvuus ja vähentää rajaesteitä ja niiden syntymistä

Pohjoismaiden vapaa liikkuvuus edistää työmarkkinoiden hyvää toimintaa esimerkiksi siten, että kysynnän ja tarjonnan yhteensovittaminen on helpompaa. Yhteispohjoismaiset työmarkkinat ovat olleet olemassa ja yli 65 vuotta. Niiden ylläpitäminen koko työikäistä väestöä varten edellyttää jatkuvaa liikkuvuuden parantamista ja rajaesteiden torjumista ja uusien syntymisen estämistä. Erityisesti on tärkeää kiinnittää huomiota nuorten liikkuvuuteen, joka on lähes kaikkien ministerineuvostojen priorisoima teema.

Toteuttaja: MR-A, ÄK-A, työmarkkinajaosto, työoikeusjaosto ja Nordjobb.

Tavoite: luoda sosiaalista kestävyyttä harvaanasutuille alueille

Hyvät edellytykset koulutukselle ja työnteolle, yhteiskuntaelämään osallistumiselle sekä terveydenhuolto- ja hyvinvointipalvelut ovat elintärkeitä, jotta voidaan luoda hyvin toimivia ja kestäviä haja-asutusalueita. MR-A haluaakin saada ohjelmakaudella lisää tietoa siitä, kuinka

luodaan suotuisat olosuhteet tälle tavoitteelle ja erityisesti kuinka huolehditaan tarvittavasta osaamisesta ja työvoiman liikkuvuudesta.

Toteuttaja: MR-A yhteistyössä MR-S:n, MR-R:n, MR-U:n ja MR-N:n kanssa.

Tavoite: vahvistaa yhdenvertainen kohtelu ja tasa-arvo työelämässä

Yhdenvertainen kohtelu ja tasa-arvoiset työmarkkinat ovat perusedellytys sille, että Pohjoismaissa kaikki työkäiset saadaan työmarkkinoille ja koko työvoiman osaaminen käyttöön. Tämä pohjautuu siihen, ettei syrjintää saa esiintyä esimerkiksi iän, sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, seksuaalisen suuntautumisen, etnisen taustan, uskonnon tai muun uskonkäsityksen tai vammaisuuden takia. Tavoite on valtavirtaistettava, eikä sitä tule pitää vain yhtenä tavoitteena muiden joukossa, vaan osana kaikkea MR-A:n tavoitteisiin tähtäävää työtä.

Toteuttaja: MR-A yhteistyössä MR-JÄM:n, MR-K:n, NORDBUKin ja kotouttamisohjelman kanssa.



Kuva: Nicky Bonne / vf.dk

4. Yhteistyö EU-asioissa ja muiden kansainvälisten toimijoiden kanssa

MR-A:lla on yhteistyötä EU-asioissa ja EU-komission lainsäädäntöaloitteiden parissa. Yhteistyötä tehdään monin eri tavoin useilla foorumeilla. EU-asioita käsitellään lähes kaikissa MR-A:n ja sen virkamieskomitean ÄK-A:n kokouksissa sekä kaikissa sektorin alajaostoissa (työmarkkinajaosto, työympäristöjaosto ja työoikeusjaosto). Erityisesti työoikeusjaosto keskittyy EU-asioihin ja tarkastelee lainsäädäntöä sen aikaisessa vaiheessa. Se seuraa myös käynnissä olevia neuvotteluja, EU-lainsäädännön täytäntöönpanoa sekä EU-tuomioistuimen ratkaisuja. Pohjoismaiden, Baltian maiden ja Puolan EU-tiedotusryhmä seuraa myös EU:n työtä työelämäpolitiikan alalla.

MR-A toimittaa EU:lle yhteisiä lausuntoja kaikkien Pohjoismaiden nimissä Pohjolaa kiinnostavista asioista. Kannanotot annetaan julkilausumilla, yhteydenotoilla, kirjeitse jne.

EU:n lisäksi myös Kansainvälisellä työjärjestöllä (ILO) on keskeinen paikka MR-A:n työssä. Erityisesti ILO:n tulevaisuuden työelämää koskeva työ yhdistettynä MR-A:n omaan tutkimuspanostukseen on keskeinen osa työtä. Lisäksi ILO:n asioissa tehdään epävirallista pohjoismaista yhteistyötä, ja yhdellä Pohjoismaalla on aina paikka ILO:n hallituksessa.

Ammatillista tietoa ja työmarkkinaolosuhteista laadittavia analyyseja saadaan myös Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestöltä (OECD) muuta tietoa täydentämään. Ohjelmakauden aikana pohjoismaisen työelämäalan yhteistyössä seurataan erityisesti OECD:n kartoitusta kaikkien aikuisten osaamisesta (PIAAC).

EU:n, OECD:n ja ILO:n edustajia kutsutaan eri yhteyksissä vieraiksi kokouksiin, konferensseihin ym.



Kuva: Eiríkur Björnsson / Norden.org

5. Yhteistyön organisaatio

Pohjoismaisen yhteistyön kokonaisvastuu työelämälalla kuuluu MR-A:lle. Yhteistyötä organisoii ÄK-A, joka laatii suuntaviivat ja jakaa MR-A:n budjettimäärärahat. Organisaatorakenteen on oltava joustava, jotta työelämälalan pohjoismaisen yhteistyön puitteissa voidaan käynnistää ja seurata ajankohtaisia toimia. ÄK-A:lla on kolme pysyvää jaostoa – työmarkkinajaosto, työympäristöjaosto ja työoikeusjaosto – joiden lisäksi se voi asettaa ad hoc -työryhmiä tarpeen mukaan. Pohjoismaiden, Baltian maiden ja Puolan EU-tiedotusryhmä seuraa jaostojen lisäksi EU:n työtä työmarkkinapolitiikan, työolainsäädännön ja työympäristön aloilla.

Työelämälalan yhteistyöhön kuuluu myös Pohjoismaainen työsuojelukoulutusinstituutti (NIVA), ks. sivu XX. MR-A tekee myös yhteistyötä muiden pohjoismaisten laitosten kuten Pohjoismaisen hyvinvointikeskuksen (NVC) ja NordForskin kanssa. Lisäksi MR-A antaa osarahoitusta Nordjobb-ohjelmaan, joka tarjoaa nuorille pohjoismaalaisille mahdollisuuden kesätyöhön toisessa Pohjoismaassa (www.nordjobb.org). MR-A rahoittaa myös työelämälalan pohjoismaista tiedotusta ruotsin/norjan/tanskan kielellä ja englanniksi (www.arbejdslivinorden.org).

MR-A:lla on pitkä perinne osallistaa työnantaja- ja työntekijäjärjestöt yhteistyöhön ja toimia niiden kanssa. Järjestöjen edustajia kutsutaan MR-A:n kokouksiin ja erilaisiin puheenjohtajakauden tapahtumiin. Lisäksi MR-A käyttää hyödykseen Pohjoismaiden ministerineuvoston kansalaisyhteiskuntaverkostoa ja mahdollisuutta käynnistää konsultaatioita erilaisista aiheista.

5.1 Monialaiset strategiat

Pohjoismaiden ministerineuvoston politiikka kestävän kehityksen, tasa-arvon sekä lasten oikeuksien ja nuorten näkökulman² sisällyttämiseksi työhön on kautta linjan luonnollinen osa yhteistyötä. Näin on myös kotouttamis- ja vammaisasioissa.

2. <http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1477080&dsid=-4240>

MR-A:n yhteistyöohjelma tukee YK:n kestävän kehityksen globaaleja tavoitteita, erityisesti tavoitetta 8 ihmisarvoisesta työstä kaikille. Lisäksi työllä on merkitystä myös tavoitteelle 4, hyvä koulutus, tavoitteelle 5, sukupuolten tasa-arvo ja tavoitteelle 10, eriarvoisuuden vähentäminen.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että nämä näkökulmat otetaan systemaattisesti huomioon ja niihin otetaan kantaa kaikessa MR-A:n työssä. Vastuu on kaikilla päätöksentekotasolla, joista mainittakoon erityisesti MR-A, ÄK-A ja kolme jaostoa sekä kaikki pohjoismaisen yhteistyön piirissä työskentelevät ja toimivat.



Kuva: Scanpix.dk

6. Yhteistyöohjelman arviointi

MR-A:n nykyinen yhteistyöohjelma päättyy vuoden 2024 lopussa. Yhteistyöohjelma on huomioitu MR-A:n budjetissa, mikä antaa edellytykset ohjelman toteuttamiselle. Ohjelma arvioidaan hyvissä ajoin ennen sen päättymistä ja jatkotyö perustuu arvion tuloksiin.

Liite 1: NIVAn strateginen mandaatti

Pohjoismainen työsuojelukoulutusinstituutti (NIVA) on Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan yhteistyön pohjoismainen laitos (www.niva.org). NIVAn toiminta pohjautuu ÅK-A:n hyväksymään strategiseen toimeksiantoon. NIVAn tärkein tehtävä on toimia työelämäalan tiedonlevittämisen foorumina.

Laitos järjestää vuoropuhelua tärkeistä uusista työympäristökysymyksistä ja edistää siten parempaa pohjoismaista työelämää. NIVAn tehtävänä on myös luoda pohjoismaista lisäarvoa järjestämällä tutkimukseen perustuvia kursseja, webinaareja sekä korkean tason akateemisia työpajoja ja seminaareja erityisesti niillä aloilla, joilla yksittäisissä Pohjoismaissa ei ole riittävää kriittistä massaa kuten NIVAn viimeisimmässä arvioinnissa suositettiin.

NIVA työskentelee Visio 2030:n tavoitteiden saavuttamiseksi integroimalla vihreän, kilpailukykyisen ja sosiaalisesti kestävä Pohjolan tavoitteen kaikkeen toimintaansa. Tämä toteutuu parhaiten kiinnittämällä entistä selkeämmin huomiota muutoksen käyttövoimaan, kuten teknologiseen kehitykseen, globalisaatioon, väestöön, ilmastoon ja ympäristöön ja niiden vaikutukseen työelämään ja työympäristöön.

Työympäristöala on sektorienvälinen alue, jonka haasteet muuttuvat työelämän muutosten tahdissa. NIVAn tehtävänä on kouluttaa ja opettaa työelämäsiantuntijoita Pohjolassa. Yleisten NIVAn teema-alueiden lisäksi tarvitaan NIVAn tarjoamaa osaamista, joka liittyy tulevien vuosien erityishaasteisiin. Tämän tulee näkyä NIVAn toiminnassa kauden aikana ja kyseessä on erityisesti: Työurien pidentäminen, työn fyysinen rasittavuus, työympäristön merkitys laadulle, tuottavuus ja talous, organisatoriset ja psykososiaaliset riskit, uusi teknologia digitalisaatio mukaan lukien, tapaturmien ennaltaehkäisy ja turvallisuuskulttuuri, uudet kemialliset riskit sekä uudet organisaatio- ja työsuhdemuodot.

Tietoja tästä julkaisusta

Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan yhteistyöohjelma 2022-2024

PolitikNord 2022:707

ISBN 978-92-893-7267-1 (PDF)

ISBN 978-92-893-7268-8 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/politknord2022-707>

© Pohjoismaiden ministerineuvosto 2022

Ulkoasu: Mette Agger Tang

Etusivun kuvituskuva: Knud Andersen

Julkaistu: 25.04.2022

Pohjoismainen yhteistyö

Pohjoismainen yhteistyö on yksi maailman laajimmista alueellisista yhteistyömuodoista. Yhteistyön piiriin kuuluvat Islanti, Norja, Ruotsi, Suomi ja Tanska sekä Ahvenanmaa, Färsaaret ja Grönlanti.

Pohjoismaista yhteistyötä tehdään politiikan, talouden ja kulttuurin aloilla tärkeänä osana eurooppalaista ja kansainvälistä yhteistyötä. Pohjoismaisen yhteisön tavoitteena on vahva Pohjola vahvassa Euroopassa.

Pohjoismainen yhteistyö pyrkii vahvistamaan pohjoismaisia ja alueellisia etuja ja arvoja globaalissa maailmassa. Maiden yhteiset arvot lujittavat osaltaan Pohjolan asemaa yhtenä maailman innovatiivisimmista ja kilpailukykyisimmistä alueista.

Pohjoismaiden ministerineuvosto

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Kööpenhamina

www.norden.org

Lisää pohjoismaisia julkaisuja on luettavissa osoitteessa www.norden.org/fi/julkaisut

Yhteistyöohjelma ja *Visio 2030:n* välinen yhteys

Pohjoismaiden ministerineuvoston kaiken toiminnan tulee edistää visiota, jonka mukaan Pohjolasta tulee maailman kestävin ja integroitunein alue vuoteen 2030 mennessä. Yhteistyöohjelmassa kuvataan, miten sektori työskentelee kolmen strategisen painopistealueen parissa ja edistää toimintasuunnitelman 2021–2024 kahtatoista tavoitetta *Visio 2030:n* toteuttamiseksi.

Lisätietoa on osoitteessa norden.org