



Med fokus på globaliseringen og demografiske udfordringer

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på
arbejdslivsområdet 2009-2012

Med fokus på globaliseringen og demografiske udfordringer

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på arbejdslivsområdet 2009-2012

ANP 2009:701

© Nordisk Ministerråd, København 2008

ISBN 978-92-893-1804-4

Tryk: Ekspresen Tryk & Kopicenter

Omslag:

Layout:

Omslagsfoto:

Oplag: 200

Trykt på miljøvenligt papir som opfylder kravene i den nordiske miljøsvanemærkeordning.

Publikationen kan bestilles på www.norden.org/order. Flere publikationer på

www.norden.org/publikationer

Printed in Denmark



Nordisk Ministerråd

Store Strandstræde 18

1255 København K

Telefon (+45) 3396 0200

Fax (+45) 3396 0202

Nordisk Råd

Store Strandstræde 18

1255 København K

Telefon (+45) 3396 0400

Fax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiske samarbejde

Det nordiske samarbejde er en af verdens mest omfattende regionale samarbejdsformer. Samarbejdet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige, samt de selvstyrende områder Færøerne, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbejde er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en vigtig medspiller i det europæiske og internationale samarbejde. Det nordiske fællesskab arbejder for et stærkt Norden i et stærkt Europa.

Det nordiske samarbejde ønsker at styrke nordiske og regionale interesser og værdier i en global omverden. Fælles værdier landene imellem er med til at styrke Nordens position som en af verdens mest innovative og konkurrencedygtige regioner.

Forord

Ministerrådet for Arbejdsliv har med dette samarbejdsprogram fastlagt det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2009-2012.

De nordiske arbejdsmarkeder har de senere år opnået betydelig international anerkendelse og den nordiske arbejdsmarkedsmodel udgør en model til inspiration for mange andre lande – ikke mindst i EU. Det er især den høje grad af velfærd og lighed kombineret med en stærk konkurrence- og omstillingsevne, som har vist sin styrke i et stadigt mere globaliseret marked. Det er derfor uhyre vigtigt, at vi i det nordiske samarbejde står sammen om at beskytte og fremtidssikre denne model, så vi står bedst muligt rustet til at imødegå vor tids hovedudfordringer.

I samarbejdsprogrammet identificeres globaliseringen, den demografiske udvikling og klimaforandringerne som tidens hovedudfordringer, og der fastlægges en række hovedprioriteringer og overordnede mål for det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet. En udvidelse og løbende opkvalificering af arbejdsstyrken er af afgørende betydning for vores muligheder for at sikre og udvikle de nordiske velfærdssamfund på længere sigt. Et sikkert og sundhedsfremmende arbejdsmiljø styrker en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer og forebygger nedslidning, sygefravær og udstødning fra arbejdsmarkedet. Videreudvikling af en god balance mellem fleksibilitet og sikkerhed samt fremme af ligestilling og ligebehandling på arbejdsmarkedet styrker den nordiske arbejdsmarkedsmodel og dens tiltrækningsevne. Programmet angiver i øvrigt det fundament, som samarbejdet hviler på, og de rammevilkår samarbejdet fungerer inden for.

Jeg ser frem til samarbejdet med Ministerrådet for Arbejdsliv om virkeliggørelsen af disse mål gennem konkrete indsatser på udvalgte kerneområder.



Halldór Ásgrímsson
Generalsekretær
Nordisk Ministerråd

Med fokus på globaliseringen og demografiske udfordringer

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på arbejdslivsområdet
2009–2012 (dansk version)9

Huomio globalisaatioon ja väestönkehityksen haasteisiin

Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan yhteistyöohjelma
2009–2012 (suomenkielinen versio)27

Hnattvæðing í brennidepli og brýn viðfangsefni vegna breytinga á aldurssamsetningu

Samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar á sviði vinnumála
2009–2012 (íslensk útgáfa).....45

Focus on globalisation and demographic challenges

Programme for Nordic Council of Ministers' Co-operation on
Working Life 2009–2012 (english version).....63

Med fokus på globaliseringen og demografiske udfordringer

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på arbejdslivsområdet 2009–2012

Dansk version

Indhold

Sammenfatning.....	11
Indledning.....	13
1. Samarbejds fundament.....	15
2. Hovedudfordringerne på arbejdslivsområdet.....	17
3. Hovedprioriteringer i programperioden 2009–2012	19
Beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet	19
Arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet.....	20
Tværgående prioritetsområder	22
4. Rammevilkår for samarbejdet.....	23
5. Rapportering og evaluering	25

Sammenfatning

Formålet med dette samarbejdsprogram er at fastlægge det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2009–2012. Programmet vil sigte på både aktuelle og langsigtede hovedudfordringer inden for arbejdslivsområdet. Fokus vil i denne periode i særlig grad være på de udfordringer, det nordiske arbejdsmarked står over for som følge af globaliseringen og den demografiske udvikling.

En hovedprioritet for det nordiske samarbejde på *beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet* er at fremme arbejdsudbudet og reducere den strukturelle ledighed. Der vil blive sat fokus på at mobilisere den interne arbejdskraftressource og mindske „utanförskapet“ på arbejdsmarkedet ved at forbedre mulighederne for personer, som gennem handicap, etnicitet, uddannelsesbaggrund, køn, alder eller sygdom har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Fokus vil også være på at sikre en mere effektiv matching af udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, at opkvalificere arbejdsstyrken i forhold til de stadigt ændrede og øgede kompetencebehov på arbejdsmarkedet, herunder også inden for klimateknologiområdet, samt at udvikle incitamenter til og passende krav om at påtage sig at arbejde for forskellige grupper i den arbejdsdygtige alder. Dette område stiller især krav til den aktive arbejdsmarkedspolitik. Der vil også blive sat fokus på at rekruttere velkvalificeret arbejdskraft udefra og herunder at udveksle erfaringer om markedsføring af de nordiske lande som et attraktivt sted at arbejde og leve.

Hovedmålsætningen i det nordiske samarbejde på *arbejdsmiljøområdet* er at fremme sundhed og velfærd i arbejdet og dermed også produktiviteten i samfundet. Målet er et arbejdsmiljø i Norden af høj kvalitet, og som er udviklet under hensyntagen til internationale aftaler og EU's lovgivning. Formålet er at skabe et sikkert og sundhedsfremmende arbejdsmiljø, styrke en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer samt forebygge sygefravær og for tidlig afgang fra arbejdsmarkedet. Dette bidrager til at videreudvikle Norden som et attraktivt arbejdsmarked, der kan styrke mulighederne for at inkludere flere personer uden for eller på kanten af arbejdsmarkedet samt tiltrække arbejdskraft udefra. Endvidere vil fokus være på at styrke fælles nordisk erfarings- og informationsudveksling samt koordination i forhold til initiativer og forhandlinger i EU, som har stor betydning for reguleringen af arbejdslivsområdet.

En hovedprioritet for det nordiske samarbejde på *arbejdsretsområdet* er at følge op på den nordiske arbejdslivsmodels vilkår, udfordringer og tilpasninger m.v. i et stadigt mere globaliseret arbejds- og erhvervsliv. Formålet vil være at videreudvikle en god balance mellem lønmodtagerbeskyt-

telse og fleksibilitet samt fremme ligestilling og ligebehandling på arbejdsmarkedet blandt andet med henblik på at styrke de nordiske arbejdsmarkeders omstillingsevne. Det vil endvidere være en prioritet at bidrage til at gøre det nordiske arbejdsmarked endnu mere attraktivt gennem bekæmpelse af diskrimination, „social dumping“ og uacceptable grupperinger blandt lønmodtagerne som følge af deres baggrund. Der vil være et særligt behov for at følge udviklingen på arbejdsrets-området i EU, herunder at værne om og videreudvikle den nordiske arbejdsmarkedsmodel og dens omstillingsevne samt at fremme fælles nordisk koordination i forhold til initiativer og forhandlinger i EU-regi..

Et *tværgående prioritetsområde* vil fortsat være at forebygge og nedbryde grænsehindre på det nordiske arbejdsmarked med henblik på at fremme den geografiske mobilitet, tiltrækningskraften og tilpasningsevnen på det nordiske arbejdsmarked yderligere. Et andet tværgående område er samarbejdet med Nordens nærområder.

Indledning

Der er en lang tradition for nordisk samarbejde på arbejdslivsområdet, som dækker over arbejdsmarkeds-, arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet. Dette omfatter såvel det formelle samarbejde i Nordisk Ministerråd og i Nordisk Råd, som det uformelle samarbejde mellem landene. De nordiske landes fælles værdigrundlag og de mange fællestræk ved de nordiske arbejdsmarkeder giver gode muligheder for at tage ved lære af hinandens erfaringer og koordinere synspunkter, hvor det er relevant og nyttigt. Det nordiske samarbejde skaber derigennem et godt grundlag for både at styrke landenes udvikling og udgør en platform for fællesnordiske initiativer i internationale fora.

Formålet med dette samarbejdsprogram er at fastlægge det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2009–2012. Programmet vil sigte på både aktuelle og langsigtede hovedudfordringer inden for arbejdslivsområdet.

Fokus vil i denne periode i særlig grad være på de udfordringer, det nordiske arbejdsmarked står over for som følge af globaliseringen og den demografiske udvikling. Programmet sigter mod et prioriteret, fokuseret og målrettet nordisk samarbejde om initiativer, der kan styrke de nordiske landes muligheder for at imødegå disse udfordringer.

Det nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet vil komplementere og understøtte de nordiske regerings indsatser for at styrke, videreudvikle og tilpasse de nordiske arbejdsmarkeder til de ændrede globale, nationale eller lokale vilkår. Den nordiske model står allerede godt rustet i forhold hertil, men der vil være behov for og merværdi af en fortsat fælles nordisk indsats på både arbejdsmarkeds-, arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet for at imødegå de fremtidige udfordringer.

1. Samarbejdets fundament

Siden 1954 har det nordiske samarbejde på arbejdsmarkedsområdet haft sit fundament i *Overenskomsten om et fælles nordisk arbejdsmarked*, senest revideret i 1982 og trådt i kraft i 1983. I overenskomsten fremhæver de nordiske regeringer blandt andet, at det er en grundlæggende ret-tighed for borgerne frit at kunne tage arbejde og bosætte sig i et andet nordisk land. Det understreges endvidere, at regeringerne har som mål at opretholde fuld beskæftigelse i de respektive lande samt at samarbejde om dette. Der eksisterer endvidere en *nordisk samarbejdsoverenskomst for arbejdsmarkedsuddannelser og erhvervsmæssig rehabilitering*, opret-tet i 1982.

Arbejdskraftens frie bevægelighed i de nordiske lande fungerer uanset bindinger gennem aftaler på EU/EØS området. Det nordiske samarbejde er imidlertid blevet stadigt mere påvirket af udviklingen af det fælles europæiske arbejdsmarked, da den frie bevægelighed hovedsageligt regu-leres af EF-retten og EØS-aftalen.

På arbejdsmiljøområdet bygger samarbejdet på *Nordisk arbejdsmiljø-konvention* fra 1989. I denne konvention fastlægges de grundlæggende principper for et nordisk samarbejde på arbejdsmiljøområdet. Konventio-nen angiver overordnede principper for samarbejdets indhold, hvis hoved-sigte er at arbejde for et stadigt bedre, sundere og sikrere arbejdsmiljø.

Der er gennem årene udviklet en tradition for intensivt nordisk samar-bejde om arbejdsmarkedsforhold, arbejdsmiljøforhold og arbejdsretsfor-hold på myndighedsniveau. Samarbejdet vil fortsat bygge på at udrede, analysere og drøfte ligheder og forskelle blandt de nordiske landes tiltag og se på de resultater, som landene hver især opnår i forhold til de fælles ud-fordringer.

Kontakter med arbejdsmarkedets parter har været og er fortsat et vig-tigt element i landenes gennemførelse af arbejdslivspolitikken. På nordisk niveau vil kontakterne foregå gennem en fleksibel dialog, som kan omfat-te temamøder, konferencer, samrådsmøder etc. Det tværsektorielle sam-arbejde med andre relevante nordiske samarbejdsområder vil endvidere blive søgt videreudviklet. Det drejer sig især om uddannelsessektoren, socialsektoren og erhvervssektoren.

2. Hovedudfordringerne på arbejdslivsområdet

De nordiske velfærdssamfund nyder bred international anerkendelse og den nordiske arbejdsmarkedsmodel og 'flexicurity' udgør en model til inspiration for mange andre lande. Trods nationale forskelle er de nordiske arbejdsmarkeder kendetegnet ved mange fællestræk, herunder en høj grad af tilpasningsevne, en høj beskæftigelsesgrad blandt såvel kvinder som mænd, høj økonomisk sikkerhed, høj grad af ligestilling, høj grad af sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne, respekt for internationale standarder samt arbejdsmarkedets parter store rolle i fastlæggelsen af vilkårene på arbejdsmarkedet – ikke mindst i kraft af høje organisationsgrader. Samtidig er de nordiske økonomier blandt de mest konkurrencedygtige og innovative i verden. Den nordiske arbejdsmarkedsmodel udgør således et solidt grundlag for at styrke og videreudvikle de nordiske velfærdssamfund i fremtiden.

Udviklingen i de nordiske lande påvirkes i stigende grad af en række langsigtede hovedudviklingstræk, hvoraf de vigtigste er globaliseringen og den demografiske udvikling, men også klimaforandringernes effekter på arbejdsmarkedet må holdes for øje. Disse udviklingstræk skaber både nye muligheder og nye udfordringer, også for den nordiske arbejdsmarkedsmodel.

Globaliseringen indebærer bl.a. et mere internationaliseret arbejdsmarked med en voksende mobilitet af arbejdskraft over landegrænserne og bedre muligheder for at dække nationale arbejdskraftbehov udefra. Globaliseringen skaber også nye eksportmuligheder og nye arbejdspladser blandt nordiske virksomheder. Samtidig fremmer den øgede konkurrence innovation, specialisering, produktivitet og konkurrenceevne i vore økonomier, hvilket er væsentlige forudsætninger for at kunne udvikle nye arbejdspladser og sikre velfærdssamfundets fremtidige finansiering.

Den øgede internationalisering og globalisering sætter samtidig det nordiske arbejdsmarked under pres. Internationale investeringer flytter i stigende grad derhen, hvor afkastet er størst, uden at arbejdskraften nødvendigvis flytter med. Det betyder tab af arbejdspladser og risiko for marginalisering af arbejdsstyrken i visse brancher. Globaliseringen påvirker også arbejdets indhold og organisering for stadigt flere arbejdstagere i form af negative effekter på arbejdsmiljøet i de nordiske lande, f.eks. gennem social dumping, øget arbejdsbelastning og krav om større fleksibilitet, som kan lede til stress og vanskeligheder med at forene arbejds- og privatliv.

Hovedudfordringen bliver at styrke de nordiske arbejdsmarkeders omstillingsevne og tiltrækningskraft, så man hurtigt kan kompensere for

tabet af arbejdspladser inden for de brancher, der bliver ramt af den skærpede konkurrence på verdensmarkedet, og tilbyde velkvalificeret arbejdskraft inden for nye vækstrområder. Det stiller øgede krav om at sikre, at der er en god balance mellem fleksibilitet og sikkerhed, at arbejdskraften har de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger, og at man kan tiltrække velkvalificeret arbejdskraft.

Globaliseringen øger også konkurrencen mellem landene om talenterne og de bedst kvalificerede, og det vil yderligere øge behovet for at skabe et attraktivt arbejdsmarked. Samtidig er et godt arbejdsmiljø og høj arbejds-
evne vigtige for udvikling af produktiviteten og sikring af en bæredygtig udvikling. Det forudsætter, at der er fokus på et højt niveau for arbejdsmiljøet, og at arbejdet organiseres med dette mål for øje.

Den demografiske udvikling betyder, at andelen af befolkningen i den arbejdsdygtige alder vil falde, mens andelen, som er i pensionsalderen, vil stige. Samtidig forventes den generelt stigende velstand at føre til voksende krav til velfærdsydelsernes kvalitet. Den demografiske udvikling forudses derfor at medføre en voksende mangel på arbejdskraft i både den private og i den offentlige sektor, ikke mindst i pleje- og sundhedssektoren, samt et øget pres på de offentlige finanser i fremtiden.

Hovedudfordringen er her at sikre en tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft til både den private og den offentlige sektor. Det vil være afgørende såvel for private virksomheders muligheder for vækst som for den offentlige sektors muligheder for at imødekomme de voksende behov for velfærdsydelser og finansieringen af de nordiske velfærds-samfund i fremtiden.

Udfordringen skærpes af den i forvejen høje grad af arbejdsmarkedsdeltagelse i de nordiske lande og den forventede voksende mangel på arbejdskraft på hele det europæiske arbejdsmarked i de kommende årtier. Dertil kommer andre udfordringer som et relativt højt sygefravær og et stort antal førtidspensionister i Norden. Der vil være behov for at udnytte den eksisterende arbejdskraft bedre, styrke integrationen af marginaliserede grupper i arbejdslivet samt behov for at tiltrække arbejdskraft og tjenesteydere ude fra – også fra lande uden for EU. En senere tilbagetrækningsalder og større inddragelse af marginaliserede grupper i arbejdslivet stiller endvidere nye og større krav til arbejdsmiljøet om at styrke udviklingen af det rummelige arbejdsmarked.

Også *klimaændringerne* må forventes at have konsekvenser for arbejdslivsområdet. Reduktioner af CO₂-udslip er på dagsordenen i hele Europa. Kravene til at sikre en bæredygtig økonomisk vækst uden yderligere CO₂-udslip er voksende. Udviklingen kan indebære både positive og negative konsekvenser for beskæftigelsen i forskellige sektorer, hvilket skal analyseres nærmere. Denne udvikling forventes at stille øgede krav til de nordiske arbejdsmarkeders evne til omstilling og til at levere den efterspurgte arbejdskraft..

3. Hovedprioriteringer i programperioden 2009–2012

Det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet skal overordnet set bidrage til at sikre et bæredygtigt grundlag for et velfungerende nordisk arbejdsmarked i et konkurrencedygtigt Norden.

Beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet

En hovedprioritet for det nordiske samarbejde på *beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet* er at fremme arbejdsudbudet og reducere den strukturelle ledighed.

Der vil blive sat fokus på at mobilisere den interne arbejdskraftressource og mindske 'utanförskapet' på arbejdsmarkedet ved at forbedre mulighederne for personer, som gennem handicap, etnicitet, uddannelsesbaggrund, køn, alder eller sygdom har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Fokus vil også være på at sikre en mere effektiv matchning af udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, at analysere globaliseringens konsekvenser for fremtidens arbejdskraft og kvalifikationsbehovene i Norden, at opkvalificere arbejdsstyrken i forhold hertil, herunder også inden for klimateknologiområdet, samt at udvikle incitamenter til og passende krav om at påtage sig at arbejde for forskellige grupper i den arbejdsdygtige alder. Dette område stiller især krav til den aktive arbejdsmarkedspolitik. Der vil også blive samarbejdet om at rekruttere velkvalificeret arbejdskraft udefra.

De vigtigste mål for samarbejdet på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet vil mere konkret være:

- *Mobilisering af så stor en del af de interne arbejdskraftressourcer som muligt*

Der vil blive sat fokus på at tiltrække unge og fastholde ældre i job, få studerende hurtigere ud på arbejdsmarkedet, mindske sygefraværet blandt arbejdsstyrken og få grupper med svagere forankring på arbejdsmarkedet, herunder personer med indvandrerbaggrund og handicappede, bedre integreret på arbejdsmarkedet. En vigtig ressource udgøres også af dem, som allerede har et arbejde på deltid, og som vil øge deres arbejdsudbud.

- *Fremme rekruttering af arbejdskraft fra andre lande*
Der vil blive sat fokus på at samarbejde om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft/migration, og herunder at udveksle erfaringer om markedsføring af de nordiske lande som et attraktivt sted at arbejde og leve. Der vil endvidere blive sat fokus på at støtte såvel offentlige som private arbejdsgiveres muligheder for at rekruttere den nødvendige arbejdskraft med de rette kvalifikationer fra andre lande.
- *Fremme livslang læring målrettet arbejdsmarkedets behov*
Der vil blive sat fokus på, hvordan man bedst muligt udvikler arbejdskraftens almene og faglige ressourcer i tæt kobling med efterspørgselssiden med henblik på at sikre, at arbejdsstyrken til stadighed har de kvalifikationer, som det private og offentlige arbejdsmarked har brug for.
- *Styrke matchningen af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft*
Der vil blive sat fokus på, hvordan mobiliteten kan styrkes med henblik på at reducere flaskehalse på arbejdsmarkedet og undgå paradoksproblemer, hvor der inden for bestemte faggrupper både mangler arbejdskraft og er mange ledige.
- *Fremme organisations- og samvirkningsløsninger*
Der vil blive sat fokus på organisations- og samvirkningsløsninger mellem myndigheder og forvaltninger med det formål at forbedre mulighederne for, at arbejdsløse, sygemeldte og personer uden for arbejdsmarkedet hurtigt og effektivt kan finde veje til et aktivt arbejdsliv.
- *Styrke incitamenterne til og krav om at påtage sig at arbejde*
Der vil blive sat fokus på at styrke incitamenterne til og kravene om at påtage sig at arbejde, så flere kommer i arbejde.

Arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet

Hovedmålsætningen i det nordiske samarbejde på *arbejdsmiljøområdet* er at fremme sundhed og velfærd i arbejdet og dermed også produktiviteten i samfundet. Målet er et arbejdsmiljø i Norden af høj kvalitet, og som er udviklet under hensyntagen til internationale aftaler og EU's lovgivning. Formålet er at skabe et sikkert og sundhedsfremmende arbejdsmiljø, styrke en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer samt forebygge sygefravær og for tidlig afgang fra arbejdsmarkedet. Dette bidrager til at videreudvikle Norden som et attraktivt arbejdsmarked, der kan styrke mulighederne for at inkludere flere personer uden for eller på kanten af arbejdsmarkedet samt tiltrække arbejdskraft udefra. Endvidere vil fokus være på at styrke en fælles nordisk erfarings- og informationsudveksling samt koordination i forhold til initiativer og forhandlinger i EU, som har stor betydning for reguleringen af arbejdslivsområdet.

En hovedprioritet for det nordiske samarbejde på *arbejdsretsområdet* er at følge op på den nordiske arbejdslivsmodels vilkår, udfordringer og

tilpasninger m.v. i et stadigt mere globaliseret arbejds- og erhvervsliv. Formålet vil være at videreudvikle en god balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet samt fremme ligestilling og ligebehandling på arbejdsmarkedet blandt andet med henblik på at styrke de nordiske arbejdsmarkeders omstillingsevne. Det vil endvidere være en prioritet at bidrage til at gøre det nordiske arbejdsmarked endnu mere attraktivt gennem bekæmpelse af diskrimination, 'social dumping' og uacceptable uligheder blandt lønmodtagerne som følge af deres oprindelsesland. Der vil være et særligt behov for at følge udviklingen på arbejdsretsområdet i EU, herunder at værne om og videreudvikle den nordiske arbejdsmarkedsmodel og dens omstillingsevne i forhold til den frie bevægelighed af arbejdskraft og tjenesteydelser samt at fremme fælles nordisk koordinati-on i forhold til initiativer og forhandlinger i EU-regi.

De vigtigste mål for samarbejdet på arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet vil mere konkret være:

- *Fremme et arbejdsmiljø som styrker velfærd, inklusion og produktivitet*
Der vil blive sat fokus på at udvikle og forbedre de fysiske, psykiske og sociale forhold på arbejdspladserne med henblik på at forbedre sundhed og velfærd i arbejdet. Det systematisk forebyggende arbejde vil blive prioriteret for at mindske arbejdsulykker, erhvervsrelaterede sygdomme og førtidspensionering. Målsætningen er et arbejdsliv, som er sundhedsfremmende, attraktivt, motiverende og dermed inkluderende. Arbejdsmiljøets betydning for produktiviteten og dets forskellige økonomiske aspekter vil også være af særskilt interesse. Der vil blive sat fokus på sammenligning og udvikling af arbejdsmiljøstrategier og tilsyn. Man vil nøje følge arbejdsmiljøets udvikling i landene gennem støtte til forskning og statistik for at identificere vigtige områder, hvor man kan forvente særskilt nytte af det nordiske samarbejde. Målsætningerne og prioriteringerne i EU's arbejdsmiljøstrategi er også vigtige at holde sig for øje i det nordiske arbejdsmiljøsamarbejde.
- *Videreudvikle Norden som et attraktivt arbejdsmarked*
Der vil blive sat fokus på, hvordan man kan videreudvikle og markedsføre Norden som et attraktivt arbejdsmarked med et arbejdsmiljø, som fremmer både sundhed og produktivitet, og som omfatter reguleringsmekanismer, der modvirker 'social dumping' og diskrimination på arbejdsmarkedet.
- *Styrke en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer*
Der vil blive sat fokus på, hvordan man fremmer en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer med henblik på, at arbejds- og privatliv kan kombineres positivt i forskellige livsfaser, så stress, sygefravær, nedslidning og udstødning modvirkes.
- *Styrke balancen mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet*

Der vil blive sat fokus på modeller for, hvordan man løbende kan videreudvikle en god balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet med henblik på at styrke de nordiske arbejdsmarkeders omstillingsevne yderligere. Man vil endvidere fokusere på fleksible arbejdsformer og udviklingen af nye ansættelsesformer.

- *Fremme ligestilling og ligebehandling på arbejdsmarkedet*

Der vil blive sat fokus på, hvordan man bedst muligt fremmer ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet og bekæmper diskrimination og uacceptable forskelle i arbejdsvilkår og arbejdsmiljø over for udsatte grupper på arbejdsmarkedet, herunder personer med indvandrerbaggrund og handicappede. Det er også vigtigt at fremme indvandre-res og øvrige minoritetsgruppers lige muligheder for at avancere i arbejdslivet generelt..

- *Styrke det nordiske samarbejde i forhold til international regulering*

Der vil blive sat fokus på, hvordan man gennem arbejds- og vidensdeling og samarbejde i kontakten med internationale fora kan værne om den nordiske model og det nordiske arbejdsmarkeds gode arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og tilpasningsevne. Det gælder især i forhold til EU, herunder i forbindelse med besvarelser af Kommissionens grønbøger, forhandlinger om EU-strategier og – direktiver samt EF-domstolens afgørelser. Det omfatter også forholdet til ILO, f.eks. vedrørende ‘Decent work’ og globaliseringens sociale dimension, Europarådet, OECD, FN og i forhold til internationale standardiseringsorganer.

Tværgående prioritetsområder

Et tværgående prioritetsområde vil fortsat være at forebygge og nedbryde grænsehindre på det nordiske arbejdsmarked med henblik på at fremme den geografiske mobilitet, tiltrækningskraften og tilpasningsevnen på det nordiske arbejdsmarked yderligere. Dette indebærer bl.a., at den nordiske koordination af implementeringen af EU's direktiver i national lovgivning vil blive fortsat i de relevante udvalg med henblik på forebyggelse af nye grænsehindre. Endvidere vil Ministerrådet bidrage til at finde løsninger på eksisterende grænsehindre på arbejdslivsområdet inden for dets ansvarsområder, som måtte blive dem forelagt af Grænsehindringsforum.

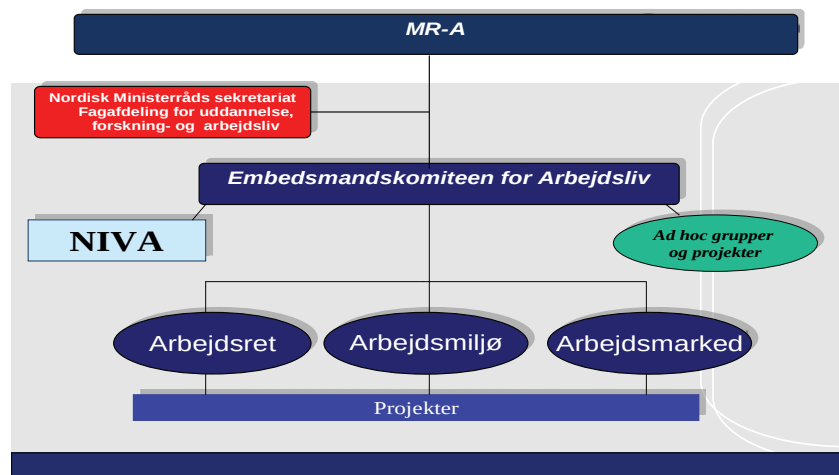
Et andet tværgående område er samarbejdet med nærområderne, herunder de baltiske lande, Polen og det nordvestlige Rusland. Samarbejdet på arbejdslivsområdet vil fortsat bidrage hertil, bl.a. gennem de kursusaktiviteter, som gennemføres af Nordisk institution for videreuddannelse inden for arbejdsmiljøområdet (NIVA), og gennem de møder, som afholdes i den nordisk-baltisk-polske EU-informationsgruppe.

4. Rammevilkår for samarbejdet

En *fleksibel organisationsstruktur* under Ministerrådet for Arbejdsliv (MR-A) er en forudsætning for, at det nordiske samarbejde effektivt kan iværksætte og følge op på aktuelle sager. Til dette formål har Embedsmandskomiteén for Arbejdsliv (EK-A) nedsat tre permanente faglige udvalg – Arbejdsmarkedsudvalget, Arbejdsmiljøudvalget og Arbejdsretsudvalget – som alle administrerer projektmidler. Derudover nedsætter EK-A ad hoc arbejdsgrupper efter behov.

Under det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet hører også *Nordisk Institution for Videreuddannelse inden for Arbejdsmiljøområdet* (NIVA) i Helsingfors. Institutionen afholder kurser og seminarer inden for arbejdsmiljøområdet. Endvidere delfinansierer Ministerrådet *Nordjobb-projektet*, som er et udvekslingsprogram for unge nordboer, som ønsker at arbejde om sommeren i et andet nordisk land. Ministerrådet finansierer også en *kommunikations- og informationsindsats* om det nordiske arbejdslivsområde.

Et organigram, som viser situationen i 2008, er vist nedenfor:



5. Rapportering og evaluering

Udvalgene og grupperne under EK-A spiller en vigtig rolle for at levere indspil til EK-A og MR-A. Det drejer sig dels om at følge op på beslutninger og anmodninger fra EK-A og MR-A, dels om at identificere og fremlægge relevante og interessante politiske temaer til drøftelse i EK-A og MR-A.

Udvalgene og grupper under EK-A skal endvidere hvert år fremlægge en virksomhedsplan for det kommende år til opfyldelse af mandat og samarbejdsprogram samt aflevere en årsrapport over de opnåede resultater, herunder status for gennemførelse af samarbejdsprogrammet, til EK-A. Rapporteringen danner grundlag for EK-A's tildeling af rammebevillinger til udvalgene for det kommende år. EK-A kan på denne måde sikre samarbejdsprogrammets implementering og i nødvendigt omfang forelægge resultaterne af arbejdet for MR-A.

Gennemførelsen af samarbejdsprogrammet skal evalueres forud for afslutningen af programperioden med henblik på udformningen af det næste samarbejdsprogram.

Huomio globalisaatioon ja väestönkehityksen haasteisiin

Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan
yhteistyöohjelma 2009–2012

Suomenkielinen versio

Sisällysluettelo

Tiivistelmä.....	29
Johdanto	31
1. Yhteistyön perusta	33
2. Työelämäalan päähaasteet	35
3. Painopistealueet ohjelmakaudella 2009–2012	37
Työllisyys- ja työmarkkina-ala	37
Työympäristö- ja työoikeusalat	38
Monialaiset painopistealueet.....	40
4. Yhteistyön puitteet.....	41
5. Raportointi ja arviointi.....	43

Tiivistelmä

Tämän yhteistyöohjelman tavoitteena on määritellä strategiset painopistealueet vuosiksi 2009–2012 Pohjoismaiden hallitusten väliselle viralliselle työelämäalan yhteistyölle. Ohjelma keskittyy sekä tämänhetkisiin että pitemmällä aikavälillä eteen tuleviin työelämäalan päähaasteisiin. Ohjelmakaudella kiinnitetään erityistä huomiota haasteisiin, joita globalisaatio ja väestörakenteen kehitys aiheuttavat Pohjoismaiden työmarkkinoille.

Työllisyys- ja työmarkkina-alan keskeisenä painopistealueena on työvoiman tarjonnan lisääminen ja rakenteellisen työttömyyden vähentäminen. Ohjelmakaudella kiinnitetään huomiota maiden sisäisten työvoimareservien käyttöönottoon ja pyritään vähentämään työmarkkinoilta syrjäytymistä luomalla parempia mahdollisuuksia henkilöille, joiden on vaikeaa päästä työmarkkinoille vammaisuuden tai vajaakuntoisuuden, etnisen alkuperän, koulutustaustan, sukupuolen tai iän takia. Tavoitteena on myös parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista, kehittää työvoiman osaamista ottaen huomioon työmarkkinoiden jatkuvasti muuttuvat ja kasvavat osaamistarpeet myös ilmastoteknologian alalla sekä kehittää työikäisten eri ryhmille kannustimia ja sopivia velvoitteita ottaa vastaan työtä. Tämä alue asettaa vaatimuksia etenkin aktiiviselle työmarkkinapolitiikalle. Lisäksi kiinnitetään huomiota osaavan työvoiman rekrytoimiseen ulkomailta ja keskitytään vaihtamaan kokemuksia Pohjoismaiden markkinoinnista houkuttelevana asuin- ja työkentelymaana.

Työympäristöalan pohjoismaisen yhteistyön päätavoitteena on edistää työterveyttä ja työhyvinvointia ja siten myös yhteiskunnan tuottavuutta. Tavoitteena on korkeatasoinen pohjoismainen työympäristö, jota kehitettäessä on otettu huomioon kansainväliset sopimukset ja EU-lainsäädäntö. Pyrkimyksenä on luoda turvallisuutta ja terveyttä edistävä työympäristö, tukea yksittäisten työntekijöiden voimavarojen kestäväää käyttöä sekä ehkäistä sairauspoissaoloja ja ennenaikaista poistumista työmarkkinoilta. Tämä auttaa kehittämään Pohjolaa houkuttelevana työmarkkina-alueena, mikä voi parantaa mahdollisuuksia osallistaa työelämän reunalla tai ulkopuolella olevia henkilöitä sekä houkutella työvoimaa Pohjoismaiden ulkopuolelta. Lisäksi keskitytään parantamaan Pohjoismaiden välistä tiedon ja kokemusten vaihtoa sekä keskinäistä koordinoitua työelämän sääntelyn kannalta keskeisten EU-aloitteiden ja -neuvottelujen yhteydessä.

Työoikeusalan pohjoismaisen yhteistyön keskeisenä painopistealueena on seurata pohjoismaisen työelämämallin toimintaedellytyksiä, haasteita, sopeuttamista ja muita vastaavia seikkoja työ- ja elinkeinoelämän muuttuessa yhä globaalimmaksi. Tavoitteena on parantaa jouston ja turvan tasapainoa sekä edistää tasa-arvoa ja tasapuolista kohtelua työmarkkinoil-

la muun muassa pohjoismaisten työmarkkinoiden sopeutumiskyvyn parantamiseksi. Niin ikään pyritään lisäämään pohjoismaisten työmarkkinoiden vetovoimaa torjumalla syrjintää, sosiaalista polkumyyntiä ja työntekijöiden asiatonta luokittelua heidän taustansa perusteella. Erityisesti on tarpeen seurata työoikeusalan kehitystä EU:ssa ja tähän liittyen vaalia ja kehittää pohjoismaista työmarkkinamallia ja sen sopeutumiskykyä sekä edistää EU:n aloitteiden ja neuvottelujen pohjoismaista koordinoitua.

Monialaisena painopistealueena on edelleenkin rajaesteiden ehkäiseminen ja poistaminen pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Tavoitteena on edistää työvoiman maantieteellistä liikkuvuutta sekä lisätä pohjoismaisten työmarkkinoiden vetovoimaa ja sopeutumiskykyä entisestään. Toinen monialainen painopistealue on yhteistyö Pohjoismaiden lähialueiden kanssa.

Johdanto

Työmarkkina-, työympäristö- ja työoikeusalan käsittävällä pohjoismaisella työelämäyhteistyöllä on pitkät perinteet. Yhteistyön piiriin kuuluu sekä Pohjoismaiden ministerineuvostossa ja Pohjoismaiden neuvostossa tehtävä virallinen yhteistyö että Pohjoismaiden välinen epävirallinen yhteistyö. Pohjoismaiden yhteinen arvopohja ja työmarkkinoiden monet yhteiset piirteet luovat maille hyvät mahdollisuudet ottaa oppia toistensa kokemuksista ja koordinoida näkemyksiä silloin, kun se on hyödyllistä ja aiheellista. Pohjoismainen yhteistyö tarjoaa siten hyvän lähtökohdan sekä maiden kehityksen tukemiselle että yhteispohjoismaisille aloitteille kansainvälisillä foorumeilla.

Tämän yhteistyöohjelman tavoitteena on määritellä strategiset painopistealueet vuosiksi 2009–2012 Pohjoismaiden hallitusten väliselle viralliselle työelämäalan yhteistyölle. Ohjelma keskittyy sekä tähänhetkisiin että pitemmällä aikavälillä eteen tuleviin työelämäalan päähaasteisiin.

Ohjelmakaudella kiinnitetään erityistä huomiota haasteisiin, joita globalisaatio ja väestörakenteen kehitys aiheuttavat pohjoismaisille työmarkkinoille. Ohjelman avulla pyritään saamaan aikaan ensisijaista, kohdennettua ja määrätietoista pohjoismaista yhteistyötä sellaisten aloitteiden parissa, joiden avulla voidaan parantaa Pohjoismaiden mahdollisuuksia vastata näihin haasteisiin.

Hallitustenvälinen pohjoismainen työelämäyhteistyö täydentää ja tukee Pohjoismaiden hallitusten ponnisteluja pohjoismaisten työmarkkinoiden vahvistamiseksi, kehittämiseksi ja sopeuttamiseksi muuttuviin globaaleihin, kansallisiin ja paikallisiin toimintaedellytyksiin. Vaikka pohjoismainen malli onkin jo entuudestaan vahva tässä suhteessa, vastaisuudessaakin tarvitaan lisäarvoa tuottavaa yhteispohjoismaista panostusta, jonka avulla voidaan vastata sekä työmarkkina-, työympäristö- että työoikeusalan tuleviin haasteisiin.

1. Yhteistyön perusta

Työmarkkina-alan pohjoismaisen yhteistyön peruskivi on ollut vuodesta 1954 saakka *sopimus Pohjoismaiden yhteisistä työmarkkinoista*. Sitä uudistettiin viimeksi vuonna 1982, minkä jälkeen se tuli voimaan vuonna 1983. Sopimuksessa Pohjoismaiden hallitukset korostavat muun muassa, että kansalaisten perusoikeuksiin kuuluu oikeus saada vapaasti työskennellä ja asua toisessa Pohjoismaassa. Lisäksi sopimuksessa tähdennetään, että hallitusten tavoitteena on ylläpitää maissaan täystyöllisyyttä sekä toimia yhteistyössä tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi on olemassa *ammattillista kuntoutusta ja työllisyyskoulutusta koskeva yhteispohjoismainen sopimus*, joka allekirjoitettiin vuonna 1982.

Työvoiman vapaa liikkuvuus toimii Pohjoismaissa EU- ja Eta-sopimusten sitoumuksista huolimatta. Yhteisten eurooppalaisten työmarkkinoiden kehitys vaikuttaa kuitenkin yhä enemmän pohjoismaiseen yhteistyöhön, koska vapaata liikkuvuutta säätelevät pääasiallisesti EU-oikeus ja Eta-sopimus.

Työympäristöalan yhteistyö perustuu *pohjoismaiseen työympäristösopimukseen*, joka solmittiin vuonna 1989. Sopimuksessa määritellään pohjoismaisen työympäristöyhteistyön pääperiaatteet. Siinä linjataan yhteistyön pääasiallinen sisältö ja tavoite, joka on yhä paremman, terveellemmän ja turvallisemman työympäristön luominen.

Vuosien varrella on luotu perinteet viranomaistason tiiviille pohjoismaiselle työmarkkina-, työympäristö- ja työoikeusalan yhteistyölle. Yhteistyön periaatteena on vastaisuudessaakin selvittää, analysoida ja pohtia Pohjoismaiden kansallisten toimenpiteiden yhtäläisyyksiä ja eroja sekä tarkastella tuloksia, joita kukin maa tahollaan saavuttaa yhteisten haasteiden osalta.

Yhteydenpito työmarkkinaosapuoliin on ollut ja on edelleen tärkeällä sijalla maiden työelämäpolitiikan toteuttamisessa. Pohjoismaisella tasolla yhteydenpito tarkoittaa joustavaa vuoropuhelua, jota käydään esimerkiksi teemakokouksissa, konferensseissa ja yhteisissä neuvonpidoissa. Lisäksi pyritään kehittämään sektoreidenvälistä yhteistyötä muiden työelämän kannalta merkityksellisten yhteistyöalueiden kanssa. Näitä ovat varsinkin koulutus-, sosiaali- ja elinkeinosektorit.

2. Työelämäalan päähaasteet

Pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta on saanut laajaa kansainvälistä tunnustusta, ja pohjoismainen työmarkkinamalli ja joustoturva (flexicurity) toimivat innoituksen lähteenä monille muille maille. Kansallisista eroista huolimatta Pohjoismaiden työmarkkinoilla on monia yhteisiä piirteitä, kuten hyvä sopeutumiskyky, naisten ja miesten korkea työllisyysaste, hyvä taloudellinen turva, pitkälle edennyt tasaarvo, hyvä työterveys ja -turvallisuus, kansainvälisten standardien kunnioittaminen sekä etenkin korkeasta järjestäytymisasteesta johtuva työmarkkinaosapuolten keskeinen rooli määriteltäessä työmarkkinoiden ehtoja. Samalla Pohjoismaat ovat maailman kilpailukykyisimpiä ja innovatiivisimpia talouksia. Pohjoismainen työmarkkinamalli tarjoaa siten vakaan pohjan pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien vahvistamiselle ja kehittämiselle tulevaisuudessa.

Pohjoismaiden kehitykseen vaikuttavat yhä vahvemmin tietyt pitkän aikavälin kehityssuunnat, joista tärkeimpiä ovat globalisaatio ja väestörakenteen kehitys. Lisäksi on seurattava ilmastonmuutoksen vaikutuksia työmarkkinoihin. Nämä kehityssuunnat tuovat sekä uusia mahdollisuuksia että uusia haasteita myös pohjoismaiselle työmarkkinamallille.

Globalisaatio tarkoittaa muun muassa kansainvälistyneempiä työmarkkinoita, joille on ominaista työvoiman lisääntynyt liikkuvuus maasta toiseen ja aiempaa paremmat mahdollisuudet kattaa työvoiman kansallinen tarve ulkomaisen työvoiman avulla. Globalisaatio avaa myös pohjoismaisille yrityksille uusia vientimahdollisuuksia ja luo niihin uusia työpaikkoja. Samalla lisääntyvä kilpailu edistää innovointia, erikoistumista, tuottavuutta ja kilpailukykyä talouksissamme, mikä on olennainen edellytys uusien työpaikkojen luomiselle ja hyvinvointiyhteiskunnan tulevan rahoituksen varmistamiselle.

Samalla lisääntyvä kansainvälisyys ja globalisaatio luovat paineita pohjoismaisille työmarkkinoille. Kansainväliset investoinnit siirtyvät yhä useammin sinne, missä tuotot ovat parhaat, ilman että työntekijät välttämättä seuraavat mukana. Niinpä tietyillä aloilla menetetään työpaikkoja ja työvoiman syrjäytymisriski kasvaa. Globalisaatio vaikuttaa myös yhä useampien työntekijöiden työn sisältöön ja organisointiin. Kielteiset vaikutukset Pohjoismaiden työympäristöön näkyvät esimerkiksi sosiaalisena polkumyyntinä sekä työkuormituksen ja joustavuusvaatimusten lisääntymisenä. Tämä voi puolestaan aiheuttaa stressiä ja vaikeuttaa työn ja yksityiselämän yhdistämistä.

Keskeisimpänä haasteena on vahvistaa pohjoismaisten työmarkkinoiden sopeutumiskykyä ja vetovoimaa siten, että pystytään nopeasti korvaamaan työpaikkojen menetykset aloilla, jotka kärsivät kilpailun kiristymisestä maailmanmarkkinoilla, sekä tarjoamaan osaavaa työvoimaa

uusille kasvualoille. Niinpä onkin entistä selkeämmin pyrittävä varmistamaan, että työelämän jousto ja turva ovat tasapainossa, että työvoimalla on työmarkkinoiden tarvitsemaa osaamista ja että työmarkkinoille pystytään houkuttelemaan osaavaa työvoimaa.

Globalisaatio kiristää myös maiden välistä kilpailua parhaista kyvyistä ja osaajista ja lisää entisestään tarvetta luoda houkuttelevat työmarkkinat. Hyvä työympäristö ja työkyky ovat samalla tärkeitä tuottavuuden kehittämiselle ja kestäväen kehityksen varmistamiselle. Tämä edellyttää työympäristön asettamista selkeäksi painopistealueeksi sekä työn organisoinnista tätä tavoitetta ajatellen.

Väestörakenteen kehitys johtaa siihen, että työikäisen väestön osuus kokonaisväestöstä pienenee ja eläkeikäisten kasvaa. Samalla elintason yleisen nousun odotetaan lisäävän hyvinvointipalveluiden laatua koskevia vaatimuksia. Väestörakenteen kehityksen ennustetaankin johtavan työvoimapulaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, etenkin hoiva- ja terveyssektorilla, sekä kasvattavan julkiseen talouteen kohdistuvia paineita tulevaisuudessa.

Päähaasteena on varmistaa riittävän ja osaavan työvoiman saatavuus sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Tämä on ratkaisevan tärkeää sekä yksityisyritysten kasvumahdollisuuksille että julkisen sektorin mahdollisuuksille tyydyttää hyvinvointipalveluiden kasvava tarve ja varmistaa pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien rahoitus tulevaisuudessa.

Haastetta lisää se, että työmarkkinoille osallistumisen aste on Pohjoismaissa jo entuudestaan korkea ja että työvoimapulan odotetaan pahe-nevan koko Euroopan työmarkkinoilla lähivuosikymmeninä. Lisäksi työmarkkinoilla on edessään muitakin haasteita, kuten suhteellisen runsaat sairauspoissaolot sekä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtyneiden suuri määrä Pohjoismaissa. Vastaisuudessa on hyödynnettävä entistä paremmin olemassa olevaa työvoimaa, vahvistettava syrjäytyneiden ryhmien integroimista työelämään sekä houkuteltava työvoimaa ja palveluntarjoajia Pohjoismaiden ulkopuolelta – myös EU:n ulkopuolisista maista. Työmarkkinoilta poistumisiän nostaminen ja syrjäytyneiden ryhmien saaminen takaisin työelämään asettavat puolestaan työympäristölle uusia, entistä suurempia vaatimuksia kehittää työmarkkinoita osallisuutta edistävään suuntaan.

Myös *ilmastonmuutoksen* voi olettaa vaikuttavan työelämään. Hiilidioksidipäästöjen vähentäminen on koko Euroopan asialistalla. Vaatimukset kestäväen talouskasvun varmistamiseksi hiilidioksidipäästöjä lisäämättä kasvavat jatkuvasti. Kehitys voi vaikuttaa sekä myönteisesti että kielteisesti eri sektoreiden työllisyyteen, mitä on analysoitava tarkemmin. Kehityksen odotetaan asettavan kasvavia vaatimuksia pohjoismaisten työmarkkinoiden sopeutumiskyvylle ja kyvylle vastata työvoiman kysyntään.

3. Painopistealueet ohjelmakaudella 2009–2012

Työelämän pohjoismaisen yhteistyön yleisenä tavoitteena on varmistaa kestävä pohja toimiville pohjoismaisille työmarkkinoille kilpailukykyisessä Pohjolassa.

Työllisyys- ja työmarkkina-ala

*Työllisyys- ja työmarkkina-ala*n keskeisenä painopistealueena on työvoiman tarjonnan lisääminen ja rakenteellisen työttömyyden vähentäminen.

Ohjelmakaudella kiinnitetään huomiota maiden sisäisten työvoimareservien käyttöönottoon ja työmarkkinoilta syrjäytymisen vähentämiseen luomalla parempia mahdollisuuksia henkilöille, joiden on vaikeaa päästä työmarkkinoille vammaisuuden tai vajaakuntoisuuden, etnisen alkuperän, koulutustaustan, sukupuolen tai iän takia. Tavoitteena on myös parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista, analysoida globalisaation seurauksia tulevaisuuden työvoimalle ja osaamistarpeille Pohjoismaissa, kehittää työvoiman osaamista ottaen mainitut muutokset huomioon muun muassa ilmastoteknologian alalla sekä kehittää työikäisten eri ryhmille kannustimia ja sopivia velvoitteita ottaa vastaan työtä. Tämä alue asettaa vaatimuksia etenkin aktiiviselle työmarkkinapolitiikalle. Lisäksi tehdään yhteistyötä osaavan työvoiman rekrytoimiseksi Pohjoismaiden ulkopuolelta.

Työllisyys- ja työmarkkina-alaⁿ yhteistyön tärkeimmät konkreettiset tavoitteet ovat seuraavanlaiset:

- *Hyödynnetään sisäistä työvoimareserviä mahdollisimman tehokkaasti*
Keskeistä on houkutella nuoria työmarkkinoille ja pitää ikääntyneet työelämässä, nopeuttaa opiskelijoiden tuloa työmarkkinoille, vähentää sairauspoissaoloja sekä saada maahanmuuttajataustaiset, vammaiset tai vajaakuntoiset ja muut heikosti työmarkkinoille sijoittuneet ryhmät nykyistä tiiviimmin mukaan työmarkkinoille. Tärkeän työvoimaresurssin muodostavat myös henkilöt, jotka ovat jo osapäivätyössä ja haluavat lisätä työpanostaan.

- *Edistetään ulkomaisen työvoiman rekrytointia*
Keskeisenä aiheena on yhteistyö ulkomaisen työvoiman rekrytointiin ja maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Tarkoitus on muun muassa vaihtaa kokemuksia Pohjoismaiden markkinoinnista houkuttelevana asuin- ja työskentelymaana. Lisäksi keskitytään parantamaan sekä julkisten että yksityisten työnantajien mahdollisuuksia rekrytoida välttämätöntä, pätevää työvoimaa muista maista.
- *Edistetään työmarkkinoiden tarpeisiin mukautettua elinikäistä oppimista*
Keskitytään siihen, miten voidaan parhaiten kehittää työvoiman yleisiä ja ammatillisia resursseja tiiviissä yhteydessä kysyntään. Tavoitteena on varmistaa, että työvoiman osaaminen vastaa jatkuvasti yksityisten ja julkisten työmarkkinoiden tarpeita.
- *Parannetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista*
Keskitytään siihen, miten liikkuvuutta voidaan lisätä työmarkkinoiden pullonkaulojen vähentämiseksi ja sellaisten niin kutsuttujen paradoksiongelmien välttämiseksi, joissa tietyillä aloilla vallitsee samanaikaisesti sekä työttömyys että työvoimapula.
- *Edistetään organisaatio- ja yhteistyöratkaisuja*
Keskitytään eri viranomaisten ja hallinnonalojen välisiin organisaatio- ja yhteistyöratkaisuihin, joiden avulla pyritään parantamaan työttömien, sairaiden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden mahdollisuuksia päästä nopeasti ja tehokkaasti aktiiviseen työelämään.
- *Vahvistetaan kannustimia ja velvoitteita ottaa tarjottu työ vastaan*
Keskitytään vahvistamaan kannustimia ja velvoitteita ottaa tarjottu työ vastaan ja pyritään näin lisäämään työllisyyttä.

Työympäristö- ja työoikeusalat

Työympäristöalan pohjoismaisen yhteistyön päätavoitteena on edistää työterveyttä ja -hyvinvointia ja siten myös yhteiskunnan tuottavuutta. Tavoitteena on korkeatasoinen pohjoismainen työympäristö, jota kehitettäessä on otettu huomioon kansainväliset sopimukset ja EU-lainsäädäntö. Pyrkimyksenä on luoda turvallisuutta ja terveyttä edistävä työympäristö, tukea yksittäisten työntekijöiden voimavarojen kestävää käyttöä sekä ehkäistä sairauspoissaoloja ja ennen aikaista poistumista työmarkkinoilta. Tämä auttaa kehittämään Pohjolaa houkuttelevana työmarkkina-alueena, mikä voi parantaa mahdollisuuksia osallistaa työelämän reunalla tai ulkopuolella olevia henkilöitä sekä houkuttaa työvoimaa Pohjoismaiden ulkopuolelta. Lisäksi keskitytään parantamaan Pohjoismaiden välistä tiedon ja kokemusten vaihtoa sekä keskinäistä koordinoitua työelämän sääntelyn kannalta keskeisten EU-aloitteiden ja neuvottelujen yhteydessä.

Työoikeusalan pohjoismaisen yhteistyön keskeisenä painopistealueena on seurata pohjoismaisen työelämämallin toimintaedellytyksiä, haasteita, sopeuttamista ja muita vastaavia seikkoja työ- ja elinkeinoelämän muut-

tuessa yhä globaalimmaksi. Tavoitteena on parantaa jouston ja turvan tasapainoa sekä edistää tasa-arvoa ja tasapuolista kohtelua työmarkkinoilla muun muassa pohjoismaisten työmarkkinoiden sopeutumiskyvyn parantamiseksi. Lisäksi pyritään lisäämään pohjoismaisten työmarkkinoiden vetovoimaa torjumalla syrjintää, sosiaalista polkumyyntiä ja työntekijöiden perusteetonta eriarvoista kohtelua heidän alkuperämaansa perusteella. Erityisesti on tarpeen seurata työoikeusalan kehitystä EU:ssa ja tähän liittyen vaalia ja kehittää pohjoismaista työmarkkinamallia ja sen kykyä sopeutua työvoiman ja palveluiden vapaaseen liikkuvuuteen sekä edistää EU:n aloitteiden ja neuvottelujen pohjoismaista koordinoitua.

Työympäristö- ja työoikeusalan yhteistyön tärkeimmät konkreettiset tavoitteet ovat seuraavanlaiset:

- *Edistetään hyvinvointia, osallistamista ja tuottavuutta tukevaa työympäristöä*
Keskitytään kehittämään ja parantamaan työpaikkojen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia oloja ja pyritään siten edistämään työterveyttä ja työhyvinvointia. Järjestelmällinen ennaltaehkäisevä toiminta työtapaturmien, ammattitautien ja ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen vähentämiseksi on ensisijaisen tärkeää. Tavoitteena on terveyttä edistävä, houkutteleva, motivoiva ja siten myös osallistava työelämä. Huomiota kiinnitetään erityisesti myös työympäristön merkitykseen tuottavuudelle sekä työympäristön erilaisiin taloudellisiin näkökohtiin. Ohjelmakaudella keskitytään työympäristöstrategioiden ja valvonnan vertailuun ja kehittämiseen. Työympäristön kehittymistä Pohjoismaissa seurataan tarkoin tukemalla tutkimusta ja tilastointia sellaisten keskeisten alueiden tunnistamiseksi, joilla pohjoismaisesta yhteistyöstä voidaan odottaa olevan erityistä hyötyä. Pohjoismaisessa työympäristöyhteistyössä on tärkeää seurata myös EU:n työsuojelustrategiassa esitettyjä tavoitteita ja painopistealueita.
- *Kehitetään Pohjolaa houkuttelevana työmarkkina-alueena*
Kiinnitetään huomiota siihen, miten Pohjolaa voidaan kehittää ja markkinoida houkuttelevana työmarkkina-alueena, jossa työympäristö edistää sekä terveyttä että tuottavuutta ja jossa sosiaalista polkumyyntiä ja syrjintää torjutaan sääntelyjärjestelmien avulla.
- *Vahvistetaan yksittäisten työntekijöiden voimavarojen kestävää käyttöä*
Keskitytään siihen, miten yksittäisten työntekijöiden voimavarojen kestävää käyttöä voidaan edistää siten, että he pystyvät yhdistämään työn ja yksityiselämän myönteisellä tavalla eri elämänvaiheissa ja ehkäisemään näin stressiä, sairauspoissaoloja, loppuunpalamista ja työelämästä syrjäytymistä.

- *Vahvistetaan joustavuuden ja palkansaajan turvan välistä tasapainoa*
Kiinnitetään huomiota malleihin, joiden avulla voidaan jatkuvasti kehittää jouston ja turvan välistä tasapainoa ja pyritään näin vahvistamaan pohjoismaisten työmarkkinoiden sopeutumiskykyä entisestään. Lisäksi keskitytään joustaviin työmuotoihin ja uusien työsuhdemuotojen kehittämiseen.
- *Edistetään tasa-arvoa ja tasapuolista kohtelua työmarkkinoilla*
Kiinnitetään huomiota siihen, miten voidaan parhaiten edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla sekä torjua syrjintää ja työehtojen ja työympäristön perusteettomia eroja maahanmuuttajataustaisten, vammaisten tai vajaakuntoisten ja työmarkkinoiden muiden heikkojen ryhmien osalta. Lisäksi on tärkeää edistää maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöryhmien yhtäläisiä ylenemismahdollisuuksia työelämässä.
- *Vahvistetaan pohjoismaista yhteistyötä kansainväliseen sääntelyyn liittyvissä kysymyksissä*
Kiinnitetään huomiota siihen, miten kansainvälisiä yhteyksiä koskevan työnjaon, kokemustenvaihdon ja yhteistyön avulla voidaan vaalia pohjoismaista mallia ja pohjoismaisten työmarkkinoiden hyviä työehtoja, työympäristöä ja sopeutumiskykyä. Tämä on tärkeää etenkin EU-yhteyksissä, kuten laadittaessa vastauksia komission vihreisiin kirjoihin ja neuvoteltaessa EU-strategioista ja -direktiiveistä sekä EY-tuomioistuimen päätösten yhteydessä. Yhteistyön piiriin kuuluvat myös Kansainvälinen työjärjestö (ILO) esimerkiksi ihmisarvoista työtä (decent work) ja globalisaation sosiaalista ulottuvuutta koskevissa kysymyksissä sekä Euroopan neuvosto, OECD, YK ja kansainväliset standardointijärjestöt.

Monialaiset painopistealueet

Monialaisena painopistealueena on edelleenkin rajaesteiden ehkäiseminen ja poistaminen pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Tavoitteena on lisätä työvoiman maantieteellistä liikkuvuutta ja parantaa pohjoismaisten työmarkkinoiden vetovoimaa ja sopeutumiskykyä entisestään. Uusien rajaesteiden syntyminen pyritään estämään muun muassa jatkamalla pohjoismaista koordinoitua asianmukaisissa jaostoissa, kun maat panevat EU-direktiivejä täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä. Lisäksi ministerineuvosto pyrkii omilla vastualueillaan purkamaan rajaestefoorumin esille ottamia työelämäalan rajaesteitä.

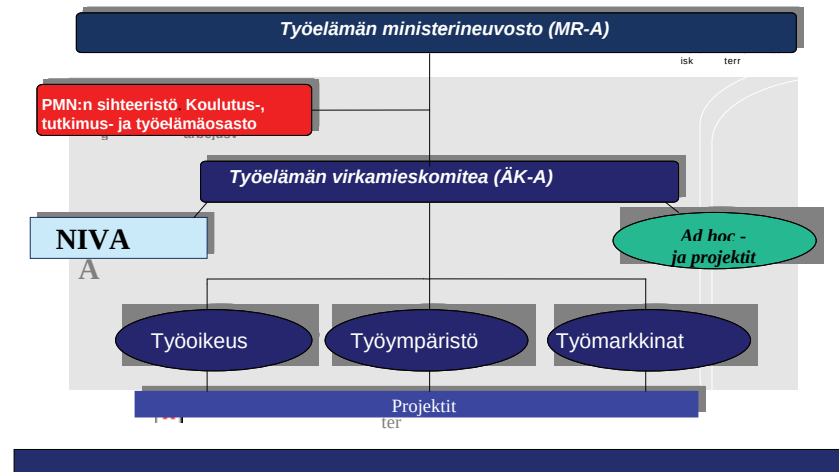
Toinen monialainen yhteistyöalue on yhteistyö lähialueiden, kuten Baltian maiden, Puolan ja Luoteis-Venäjän kanssa. Lähialueyhteistyöhön osallistutaan työelämäalalla entiseen tapaan muun muassa Pohjoismaisen työsuojelukoulutusinstituutin (NIVA) kurssitoiminnan avulla sekä pohjoismais-balttilais-puolalaisen EU-tiedotusryhmän kokousten kautta.

4. Yhteistyön puitteet

Työelämän ministerineuvoston (MR-A) *organisaatiorakenteen on oltava joustava*, jotta pohjoismaisessa yhteistyössä voitaisiin tehokkaasti panna täytäntöön ja seurata ajankohtaisia asioita. Sen vuoksi työelämän virkamieskomitea (ÄK-A) on asettanut kolme pysyvää jaostoa, työmarkkinajaoston, työympäristöjaoston ja työoikeusjaoston, jotka hallinnoivat projektimäärärahoja. Lisäksi virkamieskomitea asettaa ad hoc -työryhmiä tarpeen mukaan.

Työelämäalan yhteistyöhön kuuluu myös Helsingissä sijaitseva *Pohjoismainen työsuojelukoulutusinstituutti (NIVA)*, joka järjestää työympäristöalan kurssuja ja seminaareja. Lisäksi ministerineuvosto toimii osarahoittajana *Nordjobb-hankkeessa*, joka antaa nuorille pohjoismaalaisille mahdollisuuden kesätyöhön toisessa Pohjoismaassa. Ministerineuvosto rahoittaa myös työelämäalan pohjoismaista *viestintä- ja tiedotustoimintaa*.

Seuraavassa on esitetty vuoden 2008 tilannetta kuvaava organisaatio-kaavio:



5. Raportointi ja arviointi

Työelämän virkamieskomitean (ÄK-A) alaiset jaostot toimivat työelämän virkamieskomitean ja työelämän ministerineuvoston (MR-A) keskeisinä aloitteentekijöinä. Niiden tehtävänä on toisaalta seurata työelämän virkamieskomitean ja ministerineuvoston päätöksiä ja kehotuksia, toisaalta esittää virkamieskomitean ja ministerineuvoston käsiteltäväksi ajankohdaisia ja kiinnostavia poliittisia aiheita.

Virkamieskomitean alaisten jaostojen on vuosittain esitettävä toimintasuunnitelma siitä, miten ne aikovat tulevana vuonna täyttää toimeksiantonsa ja toteuttaa yhteistyöohjelmaa, sekä raportoitava virkamieskomitealle tuloksistaan, mukaan lukien yhteistyöohjelman toteuttamisesta. Raportoinnin pohjalta virkamieskomitea päättää jaostojen tulevan vuoden määrärahoista. Virkamieskomitea pystyy täten varmistamaan yhteistyöohjelman täytäntöönpanon ja esittämään tarvittavat tulokset työelämän ministerineuvostolle.

Yhteistyöohjelman toteutumista on arvioitava ennen ohjelmakauden loppua seuraavan yhteistyöohjelman laatimisen helpottamiseksi.

Hnattvæðing í brennidepli og brýn viðfangsefni vegna breytinga á aldurssamsetningu

Samstarfsáætlun Norrænu ráðherranefndarinnar á sviði
vinnumála 2009–2012

Íslensk útgáfa

Efnisyfirlit

Útdráttur	47
Formáli	49
1. Stoðir samstarfsins.....	51
2. Meginviðfangsefni á sviði vinnumála.....	53
3. Megináherslur á gildistíma áætlunarinnar 2009–2012.....	55
Atvinnumál og vinnumarkaður.....	55
Vinnumhverfi og vinnuréttur.....	56
Þverfagleg forgangssvið	58
4. Form samstarfsins.....	59
5. Skýrslur og endurmat.....	61

Útdráttur

Markmiðið með samstarfsáætluninni er að skilgreina áherslur í opinberu samstarfi norrænu ríkisstjórnanna á sviði vinnumála á tímabilinu 2009–2012. Í áætluninni er sjónum beint að helstu verkefnum sem blasa við nú og einnig til lengri tíma litið á sviði vinnumála. Á tímabilinu verður lögð sérstök áhersla á viðfangsefni sem norrænn vinnumarkaður stendur andspænis vegna hnattvæðingar og breytinga á aldurssamsetningu þjóðanna.

Eitt mikilvægasta verkefni í norrænu samstarfi um atvinnu- og vinnumarkaðsmál er að stuðla að aukinni atvinnu og draga úr kerfisbundnu atvinnuleysi. Lögð verður áhersla á að virkja vinnuafl heima fyrir og gera óvirka að virkum þátttakendum á vinnumarkaði með því að veita því fólki aukin tækifæri sem hefur átt erfitt uppdráttar á vinnumarkaði vegna fötlunar, uppruna, menntunar, kyns, aldurs eða heilsubreysts. Lögð verður áhersla á að tryggja meira jafnvægi á milli framboðs og eftirspurnar eftir vinnuafli með því að auka hæfni fólks í ljósi breyttra og aukinna hæfniskrafna á vinnumarkaði, meðal annars á sviði loftslagsvænnar tækni, og einnig að finna leiðir til að hvetja ýmsa hópa af vinnufæru fólki og gera tilhlýðilegar kröfur til þeirra að ráða sig til starfa. Á þessu sviði er sérstök þörf á virkri vinnumarkaðsstefnu. Þá verður lögð áhersla á að ráða til starfa hæft vinnuafl erlendis frá og í því sambandi verður borin saman fengin reynsla af markaðssetningu Norðurlandanna sem aðlaðandi svæði til starfa og búsetu.

Meginmarkmið í norrænu samstarfi um vinnuumhverfi er að efla hollustu og velferð í vinnu og þar með einnig framleiðni þjóðfélagsins. Markmiðið er að vinnuumhverfi á Norðurlöndum sé af bestu gæðum og þróist í samræmi við alþjóðasamninga og löggjöf ESB. Markmiðið er að skapa öruggt og vistvænt vinnuumhverfi, efla sjálfbæra nýtingu á kröftum starfsfólks og heilbrigði sem dragi úr veikindafjarvistum og ótímabært brotthvarf af vinnumarkaði. Þannig má þróa aðlaðandi vinnumarkað á Norðurlöndum sem eykur bæði aðgengi fólks sem er utangarðs eða á jaðri vinnumarkaðar og laðar að sér erlent vinnuafl. Áhersla verður lögð á að efla norræn skipti á upplýsingum og reynslu. Einnig verður samræmt frumkvæði á vettvangi ESB og afstaða í samningaviðræðum og til aðgerða sem hafa mikil áhrif á stefnu í vinnumálum.

Eitt helsta viðfangsefnið í norrænu samstarfi um vinnurétt er að fylgjast breytingum á skipan norræna vinnumarkaðsins, þar á meðal viðfangsefnum og aðlögun sem leiða af hnattvæðingu vinnumarkaðar og atvinnulífs. Markmiðið er að huga enn frekar að betra jafnvægi milli verndar launafólks og sveigjanleika og stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð á vinnumarkaði, meðal annars til að auka aðlögunarhæfni á norrænum vinnumarkaði. Það er forgangsverkefni að auka aðdráttarafl norræns vinnumarkaðar með því að berjast gegn mismunun, félagslegum undirboðum og að

launafólk sé dregið í dilka eftir uppruna. Sérstök þörf verður á að fylgjast með þróun vinnuréttarmála í ESB, þar á meðal að standa vörð um og þróa enn frekar aðlögunarhæfni norræna vinnumarkaðarins og norrænt samráð verður haft í sambandi við frumkvæði og samningaviðræður innan vébanda ESB.

Þverfaglegar áherslur verða áfram lagðar á að afnema landamærahindranir á norrænum vinnumarkaði og sporna gegn því að nýjar myndist til að auðvelda hreyfingu á milli svæða og auka enn frekar aðdráttarafl og aðlögunarhæfni á norrænum vinnumarkaði. Annað þverfaglegt svið er samstarf við grannsvæði Norðurlanda.

Formáli

Norrænt samstarf um vinnumál á sér langa sögu, en þá er átt við vinnumarkað, vinnuumhverfi og vinnurétt. Þetta á bæði við um formlegs samstarf í Norrænu ráðherranefndinni og Norðurlandaráði en einnig óformlegt samstarf milli ríkjanna. Sameiginleg gildi og margt sem svipað er með vinnumarkaði norrænu ríkjanna auðvelda Norðurlandapjóðunum að læra hver af reynslu annarar og samræma sjónarmið þar sem það á við og gerir gagn. Norrænt samstarf skapar þannig bæði góðan grundvöll til að efla þróun í ríkjunum en einnig vettvang fyrir norrænar aðgerðir í alþjóðasamstarfi.

Markmið samstarfsáætlunarinnar er að skilgreina áherslur í formlegu samstarfi norrænu ríkisstjórnanna um vinnumál á tímabilinu 2009–2012. Í áætluninni er sjónum beint að helstu verkefnum sem blasa við á sviði vinnumála bæði hér og nú og til lengri tíma litið.

Á tímabilinu verður lögð sérstök áhersla á viðfangsefni vegna hnatvæðingar og breytinga á aldurssamsetningu norrænu þjóðanna sem vinnumarkaðurinn stendur andspænis. Í áætluninni er stefnt að hnitmiðuðu og markvissu norrænu samstarfi með skýrar áherslur varðandi aðgerðir sem auðvelda Norðurlöndunum að takast á við þessi viðfangsefni.

Samstarf norrænu ríkisstjórnanna á sviði vinnumála er til stuðnings við aðgerðir ríkisstjórnanna og auka áhrifamátt þeirra við eflingu og þróun norræns vinnumarkaðar og aðlögun hans að breyttum aðstæðum, alþjóðlega, í löndunum og á afmörkuðum landssvæðum. Norræna samfélagsformið er vel í stakk búið hvað þetta varðar en það verður þörf á áframhaldandi norrænum aðgerðum á sviði vinnumarkaðar, vinnuumhverfis og vinnuréttar svo hægt verði að mæta framtíðaráskorunum.

1. Stoðir samstarfsins

Allt frá árinu 1954 hefur norrænt samstarf um vinnumarkaðsmál byggist á Samning um sameiginlegan norrænan vinnumarkað en hann var síðast endurskoðaður 1982 og gekk í gildi 1983. Í samningnum leggja norrænu ríkisstjórnirnar meðal annars áherslu á að það séu grundvallarréttindi þegnanna að geta kosið sér starf að eigin vali og sest að í öðrum norrænum ríkjum. Þá er lögð áhersla á að markmið ríkisstjórnanna sé að viðhalda fullri atvinnu í hverju landi og starfa saman að því markmiði. Þá má nefna norrænan samstarfssamning um starfsmenntun og starfsendurhæfingu en hann gekk í gildi 1982.

Hreyfing vinnuaflsins á Norðurlöndum er frjáls og óháð skuldbindingum vegna ESB- eða EES-samninga. Þróunin á sameiginlegum vinnumarkaði í Evrópu hefur þó æ meiri áhrif á norrænt samstarf þar sem frjálst flæði vinnuaflsins er aðallega skilgreint í löggjöf Evrópusambandsins og í EES-samningnum.

Samstarf um vinnuumhverfi styðst við Norrænan sáttmála um vinnuumhverfi frá 1989. Í sáttmálanum eru skilgreindar grundvallarreglur í norrænu samstarfi um vinnuumhverfi. Í sáttmálanum eru skilgreindar almennar reglur um innihald samstarfsins en meginmarkmið þess er að stuðla að bættu, heilsusamlegra og öruggara vinnuumhverfi.

Í tímanna rás hefur skapast öflugt norrænt samstarf yfirvalda um vinnumarkað, vinnuumhverfi og vinnurétt. Samstarfið styðst sem fyrr við gerð úttekta, greiningar og samanburð á aðgerðum sem norrænu ríkin grípa til og hvaða árangur hefur náðst í ljósi sameiginlegra viðfangsefna.

Samráð við aðila vinnumarkaðarins er enn sem fyrr veigamikill þáttur í stefnu og aðgerðum ríkjanna í vinnumálum. Á milli Norðurlandanna verður samráðið sveigjanlegt sem getur til dæmis tekið til þemafunda, ráðstefna og samráðsfunda. Leitast verður við að þróa enn frekar þverfaglegt samstarf við önnur norræn samstarfssvið þegar það á við. Það á einkum við um menntamála-, félagsmála- og viðskiptasvið.

2. Meginviðfangsefni á sviði vinnumála

Norræn velferðarþjóðfélög njóta viðurkenningar víða um heim og skipan norræna vinnumarkaðarins og öryggi með sveigjanleika hefur verið mör- gum öðrum ríkjum til eftirbreytni. Þrátt fyrir að sumt sé ólíkt með vinnumarkaði í norrænu ríkjum er margt líkt, þar á meðal góð aðlögunarhæfni, mikil atvinnuþátttaka bæði karla og kvenna, efnahagslegt öryggi, hátt jafnréttisstig, öryggi og hollusta á vinnustöðum, virðing fyrir alþjóðlegum stöðlum og mikil áhrif aðila vinnumarkaðarins á aðstæður á vinnumarkaði – ekki síst vegna almennrar þátttöku í stéttarfélögum. Efnahagslíf á Norðurlöndunum er meðal þeirra samkeppnishæfustu og mest nýskapandi í heimi. Skipan norræna vinnumarkaðarins er því traustur grundvöllur fyrir þróun og vöxt velferðarþjóðfélaga framtíðarinnar.

Ýmsir þætti hafa áhrif á þróun Norðurlanda til lengri tíma litið, þar ber hnattvæðingu og breytta aldursamsetningu þjóðanna hæst en einnig áhrif loftslagsbreytinga á vinnumarkað. Þessar breytingar skapa bæði ný sóknarfæri og viðfangsefni, en einnig að því er varðar skipanina á norræna vinnumarkaðnum.

Hnattvæðingin gerir vinnumarkaðinn viðkvæmari fyrir alþjóðlegum hræringum sem stuðlar að auknum flutningi vinnuafls á milli landa og skapar betra tækifæri til að fullnægja eftirspurn heima fyrir með erlendu vinnuafli. Hnattvæðingin fjölgar kostum til útflutnings og nýjum störfum hjá norrænum fyrirtækjum. Aukin samkeppni stuðlar að nýsköpun, sérhæfingu, framleiðni og samkeppnisfærni í efnahagslífi landanna en það eru mikilvægar forsendur þess að hægt verði að þróa ný störf og tryggja fjármögnun velferðarþjóðfélagsins til framtíðar.

Með alþjóðavæðingu og hnattvæðingu eykst þrýstingur á norrænan vinnumarkað. Alþjóðlegar fjárfestingar beinast í auknum mæli að stöðum þar sem afrakstur er mestur án þess að tryggt sé að vinnuaflið flytji með. Þannig glatast störf og hætta skapast á að starfsfólk í vissum atvinnugreinum lendi á jaðrinum fyrir vikið. Hnattvæðingin hefur einnig áhrif á innihald og skipulag vinnunnar hjá æ fleira launafólki og hefur það neikvæð áhrif á vinnumhverfi á Norðurlöndunum, til dæmis félagsleg undirboð, aukið vinnuálag og kröfur um meiri sveigjanleika sem síðan veldur streitu og torveldar fólki að sameina atvinnuþátttöku og einkalíf.

Meginverkefnið er að auka aðlögunarhæfni og aðdráttarafl norræns vinnumarkaðar svo hægt verði að skapa sem fyrst störf í stað þeirra sem glatast í atvinnugreinum sem verða fyrir barðinu á aukinni samkeppni á heimsmarkaði og bjóða upp á hæft starfsfólk á nýjum vaxtarsviðum. Við það aukast kröfur um að tryggja gott jafnvægi á milli sveigjanleika og

öryggis, að starfsfólk búi yfir þeirri hæfni sem óskað er eftir á vinnumarkaði og hægt verði að laða að hæft vinnuafl.

Hnattvæðingin herðir einnig samkeppni ríkjanna um hæfileikaríkasta og hæfasta fólkið og eykur það enn þörfina á aðlaðandi vinnumarkaði. Þá skiptir gott vinnuumhverfi og mikil starfsgeta miklu máli fyrir framleiðnina og að hægt verði að tryggja sjálfbæra þróun. Þetta krefst þess að áhersla verði lögð á gæði vinnuumhverfis og starfið skipulagt í samræmi við það.

Breytingar á aldursamsetningu þjóðanna fela í sér að hlutfall vinnufærra lækkar um leið og ellilífseyrisþegum fjölgar. Gert er ráð fyrir að almennt vaxandi velsæld auki kröfur um gæði velferðarþjónustunnar. Þróunin bendir til þess að breytingar á aldursamsetningu hafi í för með sér skort á vinnuafl bæði á almenna og opinbera vinnumarkaðinum, ekki síst í umönnunar- og heilbrigðisgeira. Enn fremur að þrýstingur fjárframlög frá hinu opinbera til þessara málefna aukist í framtíðinni.

Meginverkefnið verður því að tryggja nægt og hæft vinnuafl, bæði í einkageira og hjá hinu opinbera. Það skiptir sköpum bæði fyrir möguleika einkarekinna fyrirtækja á frekari vexti og opinberra yfirvalda til að komast til móts við aukna þörf á velferðarþjónustu og fjármögnun á norrænu velferðarþjóðfélagi framtíðarinnar.

Viðfangsefnin verða meira ögrandi vegna þess hvað atvinnuþátttaka er nú þegar mikil á Norðurlöndunum og að búast má við aukinni eftirspurn eftir vinnuafl í allri Evrópu á næstu áratugum. Til viðbótar má nefna úrlausnarefni sem felur í sér tiltölumikla fjarveru vegna veikinda og enn fremur að stór hópur fólks sem fer á eftirlaun fyrir 67 ára aldur á Norðurlöndum. Þörf verður á að nýta núverandi vinnuafl betur, efla aðlögun jaðarhópa í atvinnulífinu og eins að laða að vinnuafl og þjónustu – einnig frá öðrum löndum en ESB-ríkjum. Með lengri starfsaldri og betri aðlögun jaðarhópa á vinnumarkaði aukast einnig kröfur til vinnuumhverfisins svo hægt verði að þróa vinnumarkað fyrir alla.

Þá er þess vænst að loftslagsbreytingar hafi áhrif á sviði vinnumála. Um gjörvalla Evrópu er rætt um að draga úr losun koltvísýrings. Kröfur um að tryggja sjálfbæra efnahagsþróun án frekari losunar koltvísýrings verða æ háværari. Þróunin getur bæði haft jákvæðar og neikvæðar afleiðingar í för með sér fyrir atvinnuþátttöku í ýmsum atvinnugreinum og það þarf nánari athugunar við. Búist er við að þessi þróun auki kröfur um aðlögunarhæfni norræns vinnumarkaðar svo hægt verði að mæta óskum um aukið vinnuafl.

3. Megináherslur á gildistíma áætlunarinnar 2009–2012

Almennt þarf norrænt samstarf á sviði vinnumála að stuðla að því að tryggður verði sjálfbær grundvöllur fyrir öflugan norrænan vinnumarkað á samkeppnishæfum Norðurlöndum.

Atvinnumál og vinnumarkaður

Eitt helsta verkefni í norrænu samstarfi um atvinnumál og vinnumarkað er að skapa störf og draga úr kerfisbundnu atvinnuleysi.

Lögð verður áhersla á að virkja vinnuafl innanlands og draga úr því að fólk sé sett til hliðar á vinnumarkaði með því að veita því tækifæri sem hefur átt erfitt með að fóta sig á vinnumarkaði vegna fötlunar, uppruna, menntunar, kyns, aldurs eða heilsubrestra. Lögð verður áhersla á að skapa meira jafnvægi milli framboðs og eftirspurnar á vinnuafl með því að greina afleiðingar hnattvæðingar á vinnuafl í framtíðinni og hæfniskröfur á Norðurlöndum, að auka hæfni vinnuaflsins í ljósi þessa, þar á meðal einnig á sviði loftslagsvænnar tækni, og auka hvatningu og gera tilhlýðilegar kröfur um atvinnuþátttöku ýmissa vinnufærra hópa. Á þessu sviði er sérstök þörf á virkri stefnu í vinnumarkaðsmálum. Haft verður samstarf um ráðningu á hæfu erlendu vinnuafl.

Mikilvægustu markmið í samstarfi um atvinnumál og vinnumarkað verða því:

- *Að virkja eins stórt hlutfall af innlendu vinnuafl og unnt er*
Lögð verður áhersla á að laða að ungt fólk og halda eldra fólki lengur í vinnu, fá námsfólk fyrr út á vinnumarkað, draga úr fjarveru starfsfólks vegna veikinda og aðlaga betur hópa sem standa höllum fæti á vinnumarkaði, þar á meðal innflytjendur og fatlaða. Mikil verðmæti felast í fólki sem nú er í hlutastarfi en hefur áhuga á meiri vinnu.
- *Að auðvelda ráðningu vinnuafls frá öðrum ríkjum*
Lögð verður áhersla á samstarf um ráðningar á hæfu vinnuafl frá öðrum löndum og í því skyni verður borin saman reynsla af markaðssetningu Norðurlandanna sem aðlaðandi heimshluta til starfa og búsetu. Lögð verður áhersla á að auðvelda atvinnurekendum, bæði almennum og opinberum vinnumarkaði að ráða til sín nauðsynlegt vinnuafl með réttu hæfnina frá öðrum löndum.

- *Að efla símenntun með þarfir atvinnulífsins í huga*
Áhersla verður lögð á að kanna leiðir til að þróa almenna og faglega hæfni vinnuaflsins í nánú samráði við atvinnurekendur og tryggja þannig að starfsfólk búi ætíð yfir þeirri hæfni sem bæði hið opinbera sem og einka fyrirtæki hafa þörf fyrir.
- *Að auka jafnvægi á milli framboðs og eftirspurnar eftir vinnuafli*
Áhersla verður lögð á að kanna leiðir til að auka hreyfanleikann í því skyni að losna við flöskuhálsa á vinnumarkaði og forðast þversagnir sem felast í því að innan ákveðinna starfsgreina sé bæði atvinnuleysi og skortur á vinnuafli.
- *Betri samhæfing stofnana og samtaka*
Lögð verður áhersla á að leita leiða til að samhæfa starfsemi stjórnvalda og stofnana á þeirra vegum til að veita atvinnulausu fólki, sjúkraskráðu og öðrum sem eru fyrir utan vinnumarkaðinn hratt og markvisst kost á virkri atvinnuþátttöku.
- *Að efla hvatningu og kröfur um atvinnuþátttöku fólks*
Áhersla verður lögð á að auka hvatningu og kröfur um að fólk hverfi til vinnu og atvinnuþátttaka aukist.

Vinnumhverfi og vinnuréttur

Meginmarkmið í norrænu samstarfi að vinnuverndarmálum er að efla hollustu og velferð á vinnustaðnum og þar með einnig framleiðni í þjóðfélaginu. Markmiðið er að vinnumhverfi á Norðurlöndum sé af bestu gæðum og þróist í samræmi við alþjóðasamninga og lagasetningar ESB. Markmiðið er að skapa öruggt og hollt vinnumhverfi, efla sjálfbæra nýtingu á kröftum starfsfólks og koma í veg fyrir fjarveru vegna veikinda og ótímabært brotthvarf af vinnumarkaði. Þannig má þróa aðlaðandi vinnumarkað á Norðurlöndum sem auðveldar virka atvinnuþátttöku fólks sem er utangarðs eða á jaðri vinnumarkaðar og laðar jafnframt að sér erlent vinnuafli. Áhersla er lögð á að efla norrænt samráð, þar sem skipst er á reynslu og upplýsingum varðandi aðgerðir og samningaumræður á vettvangi ESB sem hafa mikil áhrif á regluverk í atvinnulífinu.

Eitt helsta viðfangsefnið í norrænu samstarfi um vinnurétt er að fylgjast með skipan norræna vinnumarkaðarins, þar á meðal viðfangsefnum og aðlögun í kjölfar hnattvæðingar vinnumarkaðar og atvinnulífs. Markmiðið er að huga betur að jafnvægi milli verndar launfólks og sveigjanleika og stuðla að jafnrétti og jafnri meðferð á vinnumarkaði, meðal annars með aðlögunarhæfni á norrænum vinnumarkaði í huga. Þá er forgangsatriði að auka aðdráttarafl norræns vinnumarkaðar með því að stemma stigu við mismunun, félagslegum undirboðum og að launafólki sé skipað í hópa vegna uppruna síns. Sérstök þörf verður á að fylgjast með þróun á vinnuréttarsviði ESB, þar á meðal að standa vörð um og þróa aðlögunarhæfni norræna vinnumarkaðarins hvað varðar frjálsa hrey-

fingu vinnuafls og þjónustu um leið og stuðlað verði að samræmdum norrænum aðgerðum varðandi frumkvæði og samningaviðræður innan vébanda ESB.

Mikilvægustu markmið í samstarfi um vinnuumhverfi og vinnurétt verða því:

- *Að stuðla að vinnuumhverfi sem eflir velferð, virka þátttöku og framleiðni.*

Lögð verður áhersla á að þróa og bæta líkamlega, andlega og félagslega aðstæður á vinnustöðum í því skyni að efla hollustu og velferð í starfi. Kerfisbundnar forvarnir verða settar í fyrirrúm í því skyni að draga úr vinnuslysum, atvinnusjúkdómum og ótímabæru brotthvarfi af vinnumarkaði. Markmiðið er vinnumarkaður sem stuðlar að hollustu, er aðlaðandi, hvetjandi og því aðgengilegur öllum. Áhrifum vinnuumhverfis á framleiðni og ýmsa efnahagslega þætti verður veitt sérstök athygli. Áhersla verður lögð á að bera saman og þróa stefnu í vinnuumhverfismálum og vinnueftirliti. Með stuðningi við rannsóknir og söfnun hagtalna verður fylgst náið með þróun vinnuumhverfismála í einstaka ríkjum í því skyni að greina hvar vænta má sérlegs árangurs af norrænu samstarfi. Mikilvægt er að norrænt samstarf um vinnuumhverfi taki mið af markmiðum og forgangsverkefnum í stefnu ESB í vinnuverndarmálum.

- *Að þróa Norðurlönd sem aðlaðandi vinnumarkað*

Áhersla verður lögð að kanna leiðir til að þróa og markaðssetja Norðurlöndin sem aðlaðandi vinnumarkað þar sem vinnuumhverfi hvetur bæði til hollustu og framleiðni. Þetta tekur einnig til setningar laga og reglna sem stemma stigu við félagslegum undirboðum og mismunun á vinnumarkaði.

- *Að efla sjálfbæra nýtingu á kröftum starfsfólks*

Áhersla verður lögð á að kanna hvernig stuðla megi að sjálfbærri nýtingu á starfskröftum fólks, þannig að atvinnuþátttaka og einkalíf haldist í hendur á hinum ýmsu æviskeiðum á farsælan hátt sem leiði til að stemma megi stigu við streitu, fjarveru vegna veikinda, sliti og útskúfun.

- *Að efla jafnvægi milli verndar launafólks og sveigjanleika*

Áhersla verður lögð á þróun fyrirmynda fyrir jafnvægi á milli verndar launafólks og sveigjanleika og þannig verði enn fremar eflid aðlögunarhæfni norræns vinnumarkaðar. Þá verður lögð áhersla á sveigjanlegt starfsfyrirkomulag og þróun nýrra ráðningarskilmála.

- *Að efla jafnrétti og jafna meðhöndlun á vinnumarkaði*
Áhersla verður lögð á að leita leiða til að stuðla sem best að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og stemma stigu við mismunun og óásættanlegum mun á starfskjörum og vinnuumhverfi hópa sem standa höllum fæti á vinnumarkaði, þar á meðal innflytjenda og fötluðu fólki. Þá er mikilvægt að skapa jöfn tækifæri fyrir innflytjendur og aðra minnihlutahópa til starfsframa í atvinnulífi almennt.
- *Að efla norrænt samstarf um setningu alþjóðlegra reglna*
Áhersla verður lögð á leiðir til að standa vörð um norrænu samfélagsgerðina, góð starfskjör, vinnuumhverfi og aðlögunarhæfni á norrænum vinnumarkaði með verkaskiptingu, þekkingarmiðlun og samstarfi á alþjóðavettvangi. Þetta á einkum við um ESB, meðal annars í sambandi við skýrslugerðir í tengslum við grænbækur framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, viðræður um stefnumótun og tilskipanir ESB og úrskurði Dómstóls Evrópubandalaganna. Þetta á einnig við um samskipti við Alþjóðavinnuálastofnunina, t.d. markmið hennar um mannsæmandi vinnu og félagslega vídd hnattvæðingarinnar, Evrópuráðið, Efnahags- og framfarastofnunina, Sameinuðu þjóðirnar og alþjóðlegar staðlastofnanir.

Þverfagleg forgangssvið

Áframhaldandi þverfaglegar áherslur verða lagðar á að afnema landamærahindranir á norrænum vinnumarkaði, koma í veg fyrir að nýjar myndist og stuðla þar með að hreyfingu á milli svæða og auka enn frekar aðdráttarafl og aðlögunarhæfni á norrænum vinnumarkaði. Þetta felur meðal annars í sér að norrænu samráði verður haldið áfram í nefndum sem þar á við varðandi aðlögun löggjafa landanna að tilskipunum ESB í því skyni að koma í veg fyrir nýjar landamærahindranir. Þá mun ráðherranefndin leita lausna á núverandi landamærahindrunum á vinnumarkaði á sviðum sem Landamæravettvangurinn felur henni.

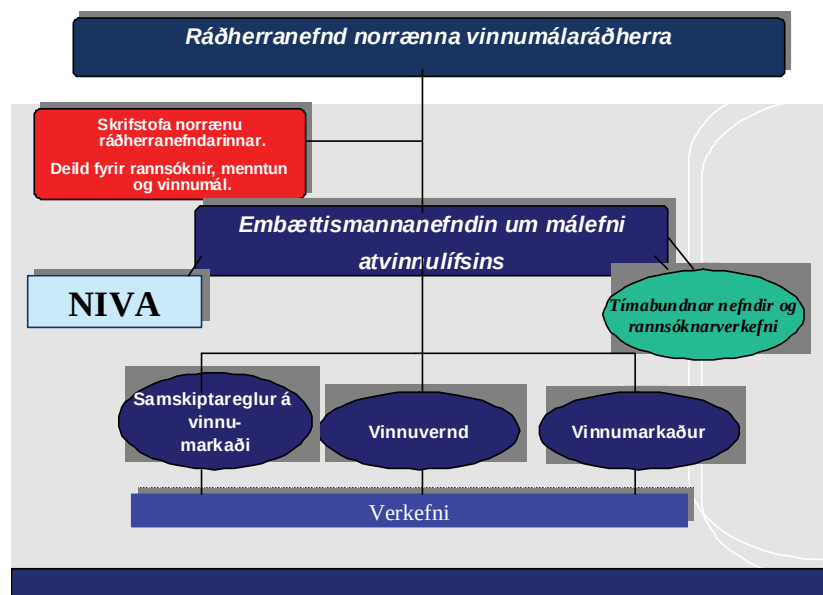
Annað þverfaglegt svið er samstarf við grannsvæðin, þar á meðal Eystrasaltsríkin, Pólland og NV-Rússland. Samstarf á sviði vinnumála mun áfram eiga þar hlut að máli, meðal annars með námskeiðahaldi sem Norræna stofnunin um menntun á sviði vinnuumhverfis (NIVA) stendur að og á fundum hóps sem skiptist á upplýsingum um framvindu mála á vettvangi Evrópusambandsins sem í sitja fulltrúar Norðurlandanna, Eystrasaltsríkjanna og Póllands.

4. Form samstarfsins

Sveigjanlegt skipulag á samstarfi sem heyrir til verkswiðs Ráðherraráðs vinnumálaráðherranna (MR-A) er forsenda þess að hægt sé að bregðast fljótt við og grípa til aðgerða í norrænu samstarfi. Því hefur embættismannanefndin um vinnumál (EK-A) sett á fót þrjár fastar fagnefndir; vinnumarkaðsnefnd, vinnuverndarnefnd og vinnuréttarnefnd sem allar hafa eigin fjárveitingar til umráða. Þá skipar embættismannanefndin tímabundna starfshópa eftir þörfum.

Norræn stofnun um menntun á sviði vinnuverndar (NIVA) í Helsinki heyrir undir norrænt samstarf um vinnumál. Stofnunin heldur námskeið og málþing um vinnuumhverfi. Þá veitir ráðherranefndin fé í Nordjobb, byggir á atvinnuskiptum ungs fólks sem óskar eftir sumarvinnu í norrænu nágrennaríki. Ráðherranefndin fjármagnar einnig samskipta- og upplýsingaverkefni um norræn vinnumál.

Skipurit sem sýnir stöðuna 2008 sést hér á eftir:



5. Skýrslur og endurmat

Nefndir og hópar embættismannanefndarinnar gegna því mikilvæga hlutverki að leggja hugmyndir fyrir embættismannanefndina og ráðherranefndina. Einnig felst starf þeirra í að fylgja eftir ákvörðunum og tilmælum embættismanna- og ráðherranefndarinnar en einnig að greina og kynna stefnumál sem eru áhugaverð og verðug til umræðu í þessum tveimur nefndum.

Nefndir og hópar á vegum embættismannanefndarinnar ber að leggja fyrir hana árlegar starfsáætlanir í samræmi við starfsreglur og samstarfsáætlun og skýrslur um afrakstur liðins árs. Á grundvelli skýrslugerðar ákveður embættismannanefndin rammafjárveitingar til nefndanna á nýju ári. Þannig getur embættismannanefndin tryggt að samstarfsáætlunin komi til framkvæmda og greint ráðherranefndinni frá árangrinum.

Framkvæmd samstarfsáætlunarinnar er metin áður en starfstímabili lýkur og þannig er hægt að nýta niðurstöðurnar við gerð áætlunar fyrir næsta tímabil.

Focus on globalisation and demographic challenges

Programme for Nordic Council of Ministers' Co-operation
on Working Life 2009–2012

English version

Contents

Summary	65
Introduction	67
1. Basis of co-operation	69
2. Main challenges of working life	71
3. Main priorities in the programme period 2009–2012	73
Employment and the labour market.....	73
Working environment and industrial relations.....	74
Cross-sector priorities.....	76
4. Framework conditions for co-operation.....	79
5. Reporting and evaluation	81

Summary

The objective of this co-operation programme is to lay down the strategic focus for the formal Nordic inter-governmental co-operation in working life for 2009–2012. The programme will aim at both current and long-term central challenges within this area. The particular focus in this period will be on the challenges the Nordic labour market is facing as a result of globalisation and demographic development.

One of the main priorities of the Nordic co-operation on *employment and the labour market* is to promote the supply of jobs and to reduce structural unemployment. There will be focus on mobilising internal working capacity resources and reducing exclusion from the labour market by improving opportunities for people who find it difficult to gain a foothold in the labour market due to disability, ethnicity, educational background, gender, age or sickness. There will also be focus on ensuring a more effective match of supply and demand of labour, of improving the qualifications of the labour force in relation to the continuously changing and increasing competency requirements, including those within the area of climate technology. Incentives for and suitable demands on taking on work among different groups of people at working age must also be developed. In particular this area makes demands on the active labour market policies. There will also be focus on recruiting well-qualified labour from abroad, including exchanging experiences of marketing the Nordic region as an attractive place to live and work.

The main objective of Nordic co-operation in the area of *working environment* is to promote health and welfare at work and thus productivity in society. The goal is a high quality working environment in the Nordic countries, which is developed with consideration for international agreements and EU legislation. The aim is to create a safe work environment which promotes good health, to strengthen the sustainable use of the individual employee's resources, as well as prevent absence due to illness and premature retirement from the labour market. This contributes to further developing the Nordic region as an attractive labour market that can boost the opportunities to include more people who are outside or on the edge of the labour market, as well as to attract labour from abroad. Furthermore, the focus is on strengthening common Nordic exchange of experience and information, as well as co-ordination in relation to initiatives and negotiations in the EU, which are of major importance for regulating the labour market.

One of the main priorities for Nordic co-operation in the area of *industrial relations* is to follow up on the conditions, challenges and adjustments etc. of the Nordic working model in an increasingly globalised

work and business life. The goal will be to further develop a good balance between employee protection and flexibility, as well as promoting equality and equal treatment in the labour market amongst other things with the aim to strengthen the adaptability of the Nordic labour markets. Furthermore, it will be a priority to contribute to making the Nordic labour market even more attractive through fighting discrimination, 'social dumping' and unacceptable groupings amongst employees as a result of their background. There will be a special need to follow the development in the area of EU industrial relations, including safeguarding and further developing the Nordic labour market model and its adaptability, as well as promoting joint Nordic co-ordination in relation to initiatives and negotiations within the framework of the EU..

One area of *cross-sector priorities* will be to continue to prevent and to break down cross border barriers in the Nordic labour market with the aim to further promote geographic mobility, the ability to attract labour and the adaptability of the Nordic labour market. Another cross-sector area is co-operation with the Nordic countries' Adjacent Areas.

Introduction

There is a long tradition for Nordic co-operation in working life which covers the labour market, work environment and industrial relations. This covers both formal co-operation in the Nordic Council of Ministers and the Nordic Council as well as informal co-operation between the countries. The Nordic countries' common value base and the many common features of the Nordic labour markets provide excellent opportunities to learn from each others' experiences and co-ordinate views where relevant and useful. In that way Nordic co-operation creates a good basis for both strengthening the countries' development and forms a platform for joint Nordic initiatives in international forums.

The objective of this co-operation programme is to lay down the strategic focus for the formal Nordic inter-governmental co-operation in working life for 2009–2012. The programme will aim at both current and long-term central challenges within this area.

The focus in this period will be on the particular challenges the Nordic labour market is facing as a result of globalisation and demographic development. The programme aims towards a prioritised, focused and goal-oriented collaboration on initiatives that will strengthen Nordic opportunities to counter these challenges.

The Nordic inter-governmental co-operation in work life will complement and support the efforts of the Nordic governments to strengthen, further develop and adjust the Nordic labour markets to the altered global, national or local conditions. The Nordic model is already well prepared in this regard, but there will be a need for and added value in continued joint Nordic efforts in the areas of the labour market, the work environment and industrial relations to counter future challenges.

1. Basis of co-operation

Since 1954 Nordic co-operation on the labour market has been based on the *Agreement on a Common Nordic Labour Market*, most recently revised in 1982, effective in 1983. The Nordic governments emphasise in the agreement, amongst other things, the basic right of citizens to have the freedom to work and live in another Nordic country. Moreover, it is emphasised that the governments aim to co-operate on maintaining full employment in their respective countries. There is also a *Nordic Agreement on Co-operation within Labour Market Training and Vocational Rehabilitation*, from 1982.

Free movement of labour within the Nordic countries is effective notwithstanding obligations through EU/EEA agreements. However, Nordic co-operation is becoming increasingly influenced by the development of the common European labour market as freedom of movement is mainly regulated by EC legislation and the EEA Agreement.

Co-operation on the working environment is based on the *Nordic Convention on the Working Environment* from 1989. This convention lays down the basic principles for Nordic co-operation in the working environment. The convention states overall principles for the substance of collaboration whose overriding aim is to work for an increasingly better, healthier and more secure working environment.

A tradition for intensive Nordic co-operation between the authorities for conditions in the labour market, the working environment and industrial relations has developed over the years. Co-operation will continue to build on unravelling, analysing and discussing similarities and differences amongst the Nordic countries' initiatives and looking at the results which each country achieves in relation to the joint challenges.

Contacts with the social partners have been, and continue to be, an important element in the countries' implementation of working life policies. At Nordic level contacts take place through flexible dialogue which includes theme meetings, conferences, consultation meetings etc. Furthermore, further development of cross-sectoral co-operation with other relevant Nordic areas of co-operation, in particular the education sector, the social sector and the business sector, will be sought.

2. Main challenges of working life

The Nordic welfare society enjoys broad international recognition and the Nordic labour market model and 'flexicurity' is a model of inspiration for many other countries. Despite national differences the Nordic labour market is characterised by many common features, including a high degree of adaptability, a high level of employment, among women as well as men, high economic security, a high level of equality, a high level of health and safety at work, respect for international standards, as well as the major role played by the social partners in determining the conditions in the labour market – not least by virtue of the high number of unionised workers. At the same time the Nordic economies are amongst the most competitive and innovative in the world. The Nordic labour market model thus constitutes a solid foundation for strengthening and further developing the Nordic welfare society in the future.

Developments in the Nordic countries are influenced increasingly by a number of long-term key developments, of which globalisation and demographic development are the most important, but the effects of climate change on the labour market must also be kept in mind. These developments also create new opportunities and new challenges for the Nordic labour market model.

Globalisation involves, amongst other things, a more internationalised labour market with growing mobility of labour across country borders and better opportunities to cover national labour needs from abroad. Globalisation also creates new export opportunities and new jobs for Nordic companies. At the same time increased competition promotes innovation, specialisation, productivity and a competitive advantage in our economies which are essential preconditions for being able to develop new jobs and ensure the future financing of our welfare society.

However, increased internationalisation and globalisation also put the Nordic labour market under pressure. International investments move increasingly to where the returns are greatest but labour does not necessarily follow these movements. This means loss of jobs and the risk of marginalisation of labour in certain industries. Globalisation also influences the job content and work organisation for an increasing number of workers in the form of negative effects on the working environment in the Nordic countries, for example, through social dumping, increased work pressure and demands for greater flexibility, which can lead to stress and difficulties in combining work and personal life.

The main challenge will be to strengthen the Nordic labour market's adaptability and ability to attract labour, in order to be able to quickly compensate for the loss of jobs in those industries which are hit by tougher

competition on world markets, and to offer well qualified labour in new growth areas. This increases the requirements to ensure a good balance between flexibility and security, a workforce that has the competencies in demand by the labour market, and a labour market that is able to attract well-qualified workers.

Globalisation also increases competition among countries for talents and the best qualified workers, and this will further increase the need to create an attractive labour market. At the same time a good working environment and high working capacity are important for productivity development and to ensure a sustainable development. This requires a high degree of focus on the work environment and that work is organised with this goal in mind.

The demographic development means that the part of the population at working age will fall, while the part at retirement age will increase. At the same time it is expected that increased prosperity will lead to increasing demands for quality of welfare services. It is therefore envisaged that demographic development will result in an increased lack of labour in both the private and the public sector, not least in the care and health sector, as well as increased pressure on public finances in the future.

The main challenge here is to ensure that there is sufficient qualified labour both for the private and the public sector. It will be crucial both for private companies' opportunities for growth as well as for the public sector's opportunities to meet the increasing demands for welfare services and the financing of the Nordic welfare society in the future.

The challenge is aggravated by the already very high employment level in the Nordic countries and the expected increased shortage of labour in all of the European labour market in the years to come. In addition to this there are other challenges in the Nordic countries such as a relatively high level of absence due to illness and a large number of people who have taken early retirement. There will be a need to make better use of the existing work force, strengthen the integration of marginalised groups in work life as well as a need to attract labour and service providers from abroad, also from countries outside the EU. Furthermore, withdrawal from the work force at an older age and greater involvement of marginalised groups in working life will pose new and greater demands on the working environment to strengthen the development of an inclusive labour market.

Climate changes are also expected to have consequences for working life. Reductions of CO₂ emissions are on the agenda all over Europe. There are growing demands to ensure a sustainable economic growth without further CO₂ emissions. This development may have both positive and negative consequences for employment in the various sectors and is the subject of further analysis. This development is expected to place increased demands on the capability of the Nordic labour markets for change and to deliver the required workers.

3. Main priorities in the programme period 2009–2012

The overall objective of Nordic co-operation in the area of working life is to contribute to ensure a sustainable basis for an efficient labour market in a competitive Nordic region.

Employment and the labour market

One of the main priorities of the Nordic co-operation on employment and the labour market is to promote the supply of labour and to reduce structural unemployment.

Focus will be placed on mobilising the internal labour resources and reducing exclusion from the labour market by improving opportunities for people who face difficulties gaining a foothold in the labour market due to disability, ethnicity, educational background, gender, age or sickness. There will also be focus on ensuring a more effective match of supply and demand of labour, and on analysing the consequences of globalisation for labour and qualification requirements in the future in the Nordic countries. Furthermore, focus will be on improving the qualifications of labour in relation to these findings, including those within the area of climate technology. Incentives for and suitable demands on accepting work within different groups of people of working age must also be developed. In particular this area makes demands on the active labour market policies. There will also be collaboration on recruiting qualified workers from abroad.

The most important concrete goals for co-operation in the employment and labour market sector will be:

- *Mobilising as much of the internal labour resources as possible*
There will be focus on attracting young people and retaining older people in jobs, getting students out into the job market faster, reducing absence due to illness in the workforce, and better integrating groups with weak links to the labour market, including people from immigrant backgrounds and the disabled. A major resource is those people who already have part-time work and want to increase their working hours.

- *Promote recruitment of workers from other countries*
There will be focus on working together to recruit foreign labour/migration, including exchanging experiences on how to market the Nordic region as an attractive place to live and work. Moreover, there will be focus on supporting the opportunities for both public and private employers to recruit the necessary workers with the right qualifications from other countries.
- *Promote lifelong learning aimed at the needs of the labour market*
There will be focus on the best way to develop general and skilled labour resources closely linked to demand with a view to ensuring that the work force constantly is qualified to meet the needs of the private and public labour markets.
- *Strengthening the match of supply and demand of workers*
There will be focus on how mobility can be strengthened with regard to reducing bottle necks in the labour market and avoiding paradox problems in certain sectors where there is a shortage of labour yet many jobseekers..
- *Promote administrative and co-operative solutions*
There will be focus on administrative and co-operative solutions among authorities and administrations for the purpose of improving the opportunities for the unemployed, those on sick leave and people outside the labour market to quickly and effectively find their way to an active working life.
- *Improve incentives and demands for taking on work*
There will be focus on improving the incentives and demands for taking on work so that more people are employed..

Working environment and industrial relations

The main objective of Nordic co-operation in area of *working environment* is to promote health and welfare at work and thus productivity in society. The goal is a high quality working environment in the Nordic countries, which is developed with consideration for international agreements and EU legislation. The purpose is to create a safe work environment which promotes good health, to strengthen the sustainable use of the individual employee's resources, as well as to prevent absence due to illness and premature retirement from the labour market. This contributes to further developing the Nordic region as an attractive labour market that can boost the opportunities to include more people on the outside or on the edge of the labour market, as well as to attract labour from abroad. Furthermore, the focus is on strengthening common Nordic exchange of experience and information as well as co-ordination in relation to initiatives and negotiations in the EU, which are of major importance for regulating the labour market.

A main priority for the Nordic co-operation in the area of *industrial relations* is to follow up on the conditions, challenges and adjustments etc. of the Nordic working life model in an increasingly globalised work and business life. The goal will be to further develop a good balance between employee protection and flexibility, as well as promoting equality and equal treatment in the labour market, amongst other things with the aim to strengthen the adaptability of the Nordic labour markets. Furthermore, it will be a priority to contribute to making the Nordic labour market even more attractive through fighting discrimination, 'social dumping' and unacceptable groupings amongst employees as a result of their background. There will be a special need to follow the development in the area of EU industrial relations, including safeguarding and further developing the Nordic labour market model and its adaptability, as well as promoting joint Nordic co-ordination in relation to initiatives and negotiations within the framework of the EU..

The most important concrete goals for co-operation in the working environment and industrial relations sectors will be:

- *Promoting a working environment that boosts welfare, inclusion and productivity*

There will be focus on developing and improving the physical, mental and social conditions in the work places with a view to improving health and welfare at work. Systematic preventative work will be prioritised to reduce industrial accidents, occupational diseases and early retirement. The objective is a work environment which promotes health, is attractive, motivating and in this way, inclusive. The importance of the work environment for productivity and its various economic aspects will also be of special interest. There will be focus on comparison and development of work environment strategies and inspection. The development of the work environment in the countries will be carefully followed through funding of research and statistics to identify important areas in which special synergy through Nordic co-operation can be expected. It is also important to consider the goals and priorities of the EU's strategy on safety and health at work in Nordic work environment co-operation.

- *Further develop the Nordic region as an attractive labour market*

There will be focus on how to further develop and market the Nordic region as an attractive labour market with a work environment that promotes health and productivity, and includes regulatory mechanisms that counter 'social dumping' and discrimination in the labour market.

- *Strengthen sustainable use of the individual employee's resources*
There will be focus on how to promote sustainable use of the individual employee's resources with reference to positively combining work and private life in different phases of life, to counteract stress, absence due to illness, burn-out and ostracizing.
- *Strengthen the balance between labour security and flexibility*
There will be focus on models for how to further develop a good balance between labour security and flexibility on an on-going basis with regard to further improving the Nordic labour market's adaptability. Moreover, there will be focus on flexible work forms and the development of new forms of employment.
- *Promote equality and equal treatment in the labour market*
There will be focus on how best to promote equality between the sexes in the labour market and fight discrimination and unacceptable differences in working conditions and the working environment for vulnerable groups in the labour market, including people from immigrant backgrounds and the disabled. It is also important to encourage equal opportunities for immigrant and other minority groups to advance at work in general..
- *Strengthen Nordic co-operation in relation to international regulations*
There will be focus on how to protect the Nordic model and the Nordic labour market's good working conditions, working environment and adaptability through sharing of work and knowledge, and co-operation in contact with international forums. This applies in particular in relation to the EU, in connection with responses to the Commission's Green Papers, negotiations on EU strategies and directives as well as the EC Court of Justice's verdicts. This also includes the relationship to the ILO, e.g. concerning 'decent work' and the social dimension of globalisation, the Council of Europe, the UN and in relation to international standardisation bodies.

Cross-sector priorities

One area of *cross-sector priorities* will be to continue to prevent and break down cross border barriers in the Nordic labour market with regard to further promote geographic mobility, the ability to attract labour and the adaptability of the Nordic labour market. This involves amongst other things that Nordic co-ordination of the implementation of the EU's directives in national legislation will continue in the relevant committees with the aim to prevent the creation of new cross border barriers. Furthermore, the Council of Ministers will contribute to finding solutions to existing cross border barriers within the working life area which might be brought before it by the Nordic 'Grænsehindringsforum'.

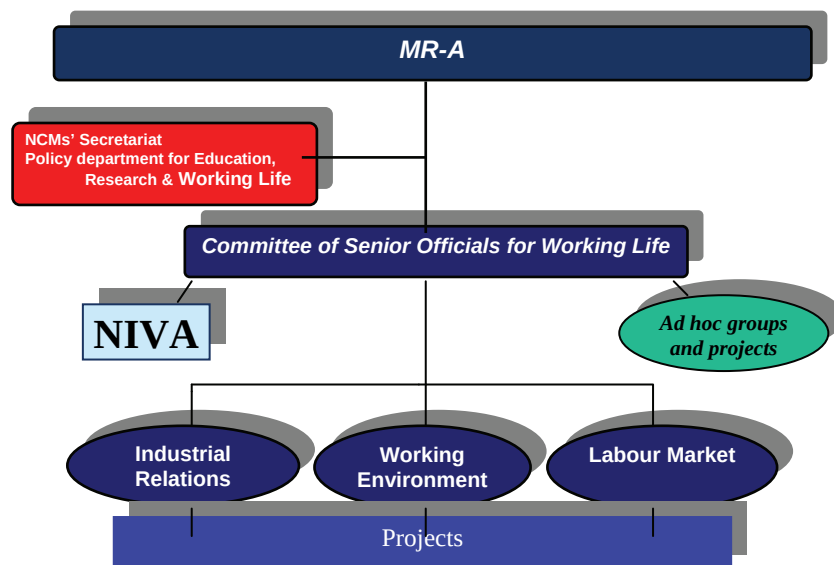
Another area of cross-sector priority is co-operation with the Adjacent Areas, which include the Baltic countries, Poland and Northwest Russia. Co-operation in the working life area will continue to contribute to this, amongst other things, through training courses held by the Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA) and through meetings held in the Nordic–Baltic–Polish Information Group.

4. Framework conditions for co-operation

A *flexible organisational structure* under the Council of Ministers for Working Life (MR-A) is a precondition for realising effective Nordic co-operation and follow up on current cases. For this purpose the Committee of Senior Officials for Working Life (EK-A) has set up three permanent policy committees – the Labour Market Committee, the Working Environment Committee and the Industrial Relations Committee – which all administer project funds. Moreover, EK-A sets up ad hoc working groups as needed.

The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA) in Helsinki also falls under the Nordic co-operation on working life. The institution holds training courses and seminars within the area of work environment. Furthermore, the Council of Ministers partly finances the *Nordjobb project*, which is an exchange programme for young Nordic citizens, who want to have a summer job in another Nordic country. The Council of Ministers also finances a *communication and information effort* about Nordic working life.

An organigram, showing the situation in 2008, is shown below:



5. Reporting and evaluation

The committees and groups under EK-A play an important role in giving input to EK-A and MR-A. It is partly a matter of following up on decisions and requests from EK-A and MR-A, partly about identifying and presenting relevant and interesting political themes for discussion in EK-A and MR-A.

The committees and groups under EK-A also have to produce an annual plan showing how they intend to fulfil their mandate and the co-operation programme. Furthermore, they have to hand in to EK-A annual reports on the results achieved, including a progress report on the implementation of the co-operation programme. This reporting forms the basis for EK-A's allocation of framework grants to the committees for the coming year. In this way EK-A is able to ensure the implementation of the co-operation programme and, as required, present the results of the work to MR-A.

The implementation of the co-operation programme will be evaluated before the conclusion of the programme period concerning improvements