



Program for Nordisk
Ministerråds samarbejde på
arbejdsmarkeds- og
arbejds miljøområdet
2005-2008

**Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet
2005-2008**

TemaNord 2005:521

© Nordisk Ministerråd, København 2005

ISBN 92-893-1134-7

Tryk: Ekspresen Tryk & Kopicenter

Tilrettelæggelse: Publikationsenheden, Nordisk Ministerråd

Oplag: 500

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

DK-1255 København K

Telefon (+45) 3396 0200

Telefax (+45) 3396 0202

Nordisk Råd

Store Strandstræde 18

DK-1255 København K

Telefon (+45) 3396 0400

Telefax (+45) 3311 1870

www.norden.org

Det nordiske samarbeid

Det nordiske samarbeid er et av de eldste og mest omfattende regionale samarbeider i verden. Det omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøylene, Grønland og Åland. Samarbeidet styrker samhørigheten mellom de nordiske land med respekt for de nasjonale forskjeller og likheter. Det øker mulighetene for å hevde Nordens interesser i omverdenen og fremme det gode naboskap.

Samarbeidet ble formalisert i 1952 med *Nordisk Råds* opprettelse som forum for parlamentarikerne og regjeringene i de nordiske land. I 1962 underskrev de nordiske land Helsingforsavtalen, som siden har vært den grunnleggende rammen for det nordiske samarbeidet. I 1971 ble *Nordisk Ministerråd* opprettet som det formelle forum til å ivareta samarbeidet mellom de nordiske regjeringer og den politiske ledelsen i de selvstyrende områder, Færøylene, Grønland og Åland.

Indholdsfortegnelse

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på Arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet 2005-2008	7
Pohjoismaiden ministerineuvoston työmarkkina - ja työympäristöalan yhteistyöohjelma 2005–2008	23
Áætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um samstarf á sviði vinnumarkaðs- og vinnuumhverfismála 2005 - 2008.....	39
Nordic Council of Ministers Co-operation Programme Labour Market and Working Environment 2005-2008.....	55

Program for Nordisk
Ministerråds samarbejde på
Arbejdsmarkeds- og
arbejdsmiljøområdet 2005-2008

Indholdsfortegnelse

Sammendrag	10
I. Samarbejdets fundament	11
II. Rammevilkår for samarbejdet.....	13
Politiske rammevilkår for samarbejdet.....	13
Internationale rammevilkår for fælles nordisk handling .	14
III. MR-As hovedprioriteringer i programperioden	
2005-2008	15
Hovedprioritering I: Arbejdslivspolitik i Norden	16
Arbejdsmarkedsområdet:	16
Arbejdsmiljøområdet:	17
Arbejdsretsområdet:	18
Hovedprioritering II: Nordisk arbejdslivspolitik	
i samspil med EU og andre internationale fora ..	18
Internt nordisk samarbejde i forhold til EU	19
Sikring af nordiske interesser i EU	19
Norden og andre internationale fora	19
IV. Rapportering og evaluering.....	20
V. Organisatoriske og økonomiske forudsætninger	21

Sammendrag

Nordisk Ministerråd, Arbejdsministrene (MR-A), opstiller i sit samarbejdsprogram rammevilkår for landenes samarbejde i programperioden. Centralt for samarbejdet er, at landene i stigende grad fokuserer på at øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen for at imødekomme den demografiske udvikling samt at skabe et aktivt og inkluderende arbejdsliv, der modvirker udstødning. Samarbejdet skal også fremme ligestilling mellem kønnene i arbejdslivet og være rettet imod arbejdshindringer og diskriminering af udsatte grupper.

Frem til og med år 2008 har MR-A valgt at koncentrere sig om to selvstændigt opdelte hovedprioriteringer. Begge prioriteringer omhandler arbejdslivspolitik forstået som et begreb, der omfatter arbejdsmarkeds-, arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet:

1. Arbejdslivspolitik indenfor Norden
2. Nordisk arbejdslivspolitik i samspil med EU/EØS og andre internationale fora.

De to hovedprioriteringer konkretiseres hver i en række delmål, der ønskes gennemført i løbet af programperioden. Embedsmandskomitéen for arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitik (EK-A) vil på vegne af MR-A sikre samarbejdsprogrammets gennemførelse og løbende forelægge resultaterne for MR-A. Opfølgningen vil endvidere ske gennem årlige rapporter fra de af EK-A nedsatte embedsmandsudvalg og kontaktgrupper, som er medansvarlige for den praktiske gennemførelse.

Nordisk Institution for Videreuddannelse indenfor Arbejdsmiljøområdet (NIVA) styres af dens nordiske bestyrelse og har en central rolle som platform for videreuddannelse af arbejdsmiljøspecialister på avanceret fagligt niveau.

I. Samarbejdets fundament

Der er en lang tradition for nordisk samarbejde på arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet. Dette omfatter såvel det formelle samarbejde i Nordisk Ministerråd og i Nordisk Råd, som det uformelle mellem landene. Samarbejdsprogrammet fokuserer på det formelle samarbejde indenfor fagområdet.

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. Dette betyder, at nordiske medborgere fortsat kan bosætte sig og arbejde i et andet nordisk land uden opholds- og arbejdstilladelse. Det nordiske samarbejde er imidlertid blevet stadigvæk mere påvirket af udviklingen af det fælles europæiske arbejdsmarked, da den frie bevægelighed hovedsageligt reguleres af EU-retten og EØS-aftalen.

På *Arbejdsmiljøområdet* har samarbejdet manifesteret sig i *Nordisk Arbejdsmiljøkonvention* af 29. juni 1989. I denne konvention fastlægges de grundlæggende principper for et nordisk samarbejde på Arbejdsmiljø-området. Konventionen angiver overordnede principper for samarbejdets indhold, hvis hovedsigte er at arbejde for et stadigt bedre, sundere og sikrere arbejdsmiljø.

Der er gennem årene udviklet en tradition for intensivt nordisk samarbejde vedrørende arbejdsmiljøet på myndighedsniveau. Dette betyder, at der indenfor det nordiske samarbejde er skabt et fælles fundament for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet. Dette udgør en velegnet platform for den nordiske deltagelse i bl.a. europæisk arbejdsmiljø-samarbejde samt de nordiske regeringers mulighed for at påvirke arbejdsmiljø- og arbejds-retsspørgsmål internationalt.

Kontakter med arbejdsmarkedets parter har været og er fortsat et vigtig element i landenes gennemførelse af arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitikken. På nordisk niveau vil kontakterne foregå gennem en fleksibel dialog, som kan indbefatte temamøder, konferencer, samrådsmøder etc. Centrale emner kan være arbejdet for ligebehandling på arbejdsmar-

kedet og udviklingen af koncepter der kan støtte en langsigtet og holdbar vækst og velfærd i Norden. I denne forbindelse vil kombinationen af arbejdsmarkeds- og migrationspolitik være væsentlig.

II. Rammevilkår for samarbejdet

Politiske rammevilkår for samarbejdet

I udviklingen af de nordiske lande har arbejdsmarked- og arbejdsmiljøområdet fået en stadig mere central position i koblingen mellem erhvervslivet og sikringen af velfærdsstaten. Den stigende fokus på samspillet mellem beskæftigelsesindsatsen og sikringen af arbejdsmiljøet har en afgørende betydning for, at flest mulige kan deltage i arbejdslivet til gavn for velfærden og produktiviteten.

Fokus på fuld beskæftigelse er af helt afgørende betydning for finansieringen af de nordiske velfærdssamfund, fordi det er ved at foretage flest mulige matchninger på markedet for arbejdskraft, at grundlaget for samfundenes værdier skabes. Koblingen til den økonomiske politik, vækststrategier og erhvervslivets efterspørgsel vil derfor fortsat være af central betydning.

Den demografiske udvikling med flere ældre, der skal forsørges af færre personer i den arbejdsduelige alder, har øget beskæftigelsespolitikens betydning. Der er således for eksempel i Danmark omkring 4,5 personer i den erhvervsaktive alder, som skal forsørge 1 person over 64 år, mens der kun forventes at være omkring 3 personer til at forsørge den samme person om 30 år. Der er derfor et overordnet behov for, at arbejdsmarkedet i de kommende år kan inkludere alle der er i den arbejdsføre alder. Dette vil kræve et øget samarbejde mellem arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitikken for at sikre det størst mulige udbud af arbejdskraft, der kan inkludere udsatte grupper og modvirke udstødelse fra arbejdsmarkedet. Det er i denne sammenhæng vigtigt at samarbejde om, hvordan der kan skabes et bæredygtigt grundlag for velfungerende arbejdsmarkedet i de nordiske lande.

Arbejdslivet er fortsat under forandring. Nye typer af job, jobfunktioner samt former for arbejdsorganisering nødvendiggør, at arbejdsstyrken efter- og videreuddannes. Ændringerne stiller samtidigt nye krav til matchningen af jobs og ledige, så der ikke opstår situationer, hvor der er ledige jobs, samtidigt med at der er ledig arbejdskraft.

En udvidelse af arbejdsstyrken betyder ikke blot, at udbudet skal optimeres, men også at efterspørgslen skal tilpasses den arbejdskraft, der udbydes. Sikringen af et tilstrækkeligt arbejdsudbud kræver derfor en tværsektoriel dialog med ministerråd, der kan støtte udbudssiden som uddannelses- og socialektorerne, og ministerråd der kan støtte efterspørgselssiden som erhvervs- og finanssektorerne.

Internationale rammevilkår for fælles nordisk handling

Det nordiske samarbejde om arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøspørgsmål har til formål at komplettere det nationale arbejde samt at bidrage til et bredere internationalt arbejde, ikke mindst i en europæisk sammenhæng. I denne programperiode forventes den europæiske udvikling fortsat at få en stor indflydelse på det nordiske samarbejde. Mange af de temaer og udfordringer, som er relevante for sektoren, kommer fra den europæiske integrationsproces.

Det europæiske samarbejdes forpligtende karakter betyder, at der er behov for en fælles nordisk overvågning og koordination i forhold til initiativer fra Europa-kommissionen samt den efterfølgende beslutningsproces i EU's ministerråd og nationale implementering. Den europæiske integration forventes at blive den eksterne faktor, som vil påvirke de nordiske landes arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljømodeller mest, ikke mindst på grund af EU's udvidelse i 2004.

Udvidelsen af det europæiske arbejdsmarkedet i 2004 vil være en væsentligt tema i de nordiske landes politiske debat i de kommende år. Dette skyldes dels behovet for en løbende stillingtagen til landenes forskellige overgangsordninger, dels at det er vigtigt at udbygge og holde en tæt kontakt til de baltiske lande og Polen for sammen at have et overblik over udviklingen i Østersøregionen. Et nordisk samarbejde på dette område vil være til gavn for udviklingen af alle landenes politikker.

Den stigende internationalisering, med blandt andet udflytning af arbejdsproduktioner til Kina og Indien, har medført, at de nordiske landes deltagelse i internationalt samarbejde – også udenfor EU/EØS-området – er øget. En samordning af forberedelse til og ageren i international sammenhæng styrker de nordiske lande, uanset om det foregår formelt eller uformelt. Nordisk udveksling af erfaringer og synspunkter er nyttig i relation til International Labour Organization (ILO), herunder globaliseringsens sociale dimension, Europarådet og den samordnede nordiske optræden i internationale standardiseringsorganer, herunder de europæiske. Det gælder også samarbejdet i forhold til OECD og EU's ministerråd vedrørende beskæftigelsesstrategier, hvis formål er at fremme en stabil og varig fremgang i vækst og beskæftigelse.

III. MR-As hovedprioriteringer i programperioden 2005-2008

Programmet for *Nordisk Ministerråds samarbejde på Arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet 2005-2008* skal bidrage til at videreudvikle samarbejdet gennem erfaringsudveksling, konkrete opgaver og fælles initiativer. Det nordiske arbejdsmarkeds mange fællestræk giver ministerrådet mulighed for at udveksle erfaringer, som kan bidrage til at støtte landenes udvikling og udgøre en platform til at videreudvikle det nordiske arbejdsmarked indenfor den europæiske ramme.

Det relativt homogene arbejdsmarked i Norden og den geografiske nærhed betyder, at der er åbenlyse fordele ved at fjerne grænsehindringer, som begrænser arbejdskraftens og personers mobilitet. Ministerrådet vil derfor støtte udviklingen af mobiliteten på det nordiske arbejdsmarked. Det kan f.eks. ske gennem et fortsat nordisk arbejdsformidlingssamarbejde om digital service og netværkssamarbejde indenfor rammen af EU-RES-samarbejdet. Et velfungerende nordisk arbejdsmarked betyder, at dets konjunkturudjævnende effekt i regionen øges.

Udviklingen på det nordiske arbejdsmarked indgår i et naturligt samspil med en række andre politikområder, der er afgørende for at sikre matchningen af udbuddet og efterspørgslen efter arbejdskraft. Arbejdsmarkedssektoren ønsker derfor at samarbejde med uddannelses-, erhvervs- og socialsektorerne om initiativer, der kan bidrage til at skaffe fuld beskæftigelse. Arbejdet med at fremme ligestilling mellem kønnene skal fortsætte og søgelyset skal rettes imod arbejdshindringer og diskriminering overfor udsatte grupper i arbejdslivet. Ministerrådets arbejde vil være rettet imod to hovedprioriteringer:

Under hovedprioritering I, der er det interne nordiske samarbejde, vil fokus være på de tre største fagområder indenfor samarbejdet. Det er

- *arbejdsmarkedsområdet*, hvor hovedfokus vil være rettet imod at skabe et arbejdsmarked, der kan bidrage til fuld beskæftigelse og det størst mulige arbejdsudbud
- *arbejdsmiljøområdet*, hvor hovedfokus er på at fremme velfærden i arbejdet såvel fysisk, psykisk og socialt, således at der kan skabes et inkluderende arbejdsliv der virker sundhedsfremmende og som modvirker udstødning
- *arbejdsretsområdet*, hvor hovedfokus er på reguleringen af mekanismerne, der sikrer balancen mellem lønmodtagerbeskyttelse, herunder ligebehandling, og fleksibilitet

I øvrigt vil migrationsområdet blive prioriteret

I hovedprioritering II, der er det nordiske samarbejde, som omfatter forhold udenfor Norden, vil opmærksomheden være rettet imod nordisk udveksling af synspunkter, erfaringer og koordination i forhold til EU og EØS-aftalen samt sikring af nordiske interesser i andre internationale fora.

Hovedprioritering I: Arbejdslivspolitik i Norden

Alle de nordiske lande står overfor en demografisk udfordring, som betyder, at arbejdsudbudet skal øges i de kommende år. Dette kan kun ske ved, at flere grupper tilknyttes arbejdsmarkedet, og at flere personer bliver aktive i længere tid på arbejdsmarkedet. Det helt overordnede mål er derfor sikring af fuld beskæftigelse og den størst mulige deltagelse i arbejdsstyrken. Disse problemstillinger vil kræve nytænkning i forhold til matchningen af udbud og efterspørgsel. Derfor er erfaringsudveksling og samarbejdet mellem de nordiske regeringer vigtigt på dette område og i relation til samarbejdet med andre områder som for eksempel uddannelse, erhverv og migration.

I arbejdet med at sikre flest mulige aktive på arbejdsmarkedet er samspillet mellem arbejdsmarkeds-, arbejdsmiljø- og arbejdsretsområderne af helt afgørende betydning for at kunne skabe en bæredygtig politik, som udnyttes til gavn for den enkelte, for virksomhederne og for de nordiske samfund. Derfor vil Ministerrådet udveksle informationer og analysere, hvordan politikken på arbejdslivsområdet er organiseret i de enkelte lande. Dette vil ske gennem:

- sammenligninger af de nordiske landes organisering af arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitikken, omfattende myndighedernes organisering og samspillet mellem offentlige og private aktører
- udvikling af arbejdsmarkedspolitikken i yderkant områder med lav befolkningstæthed
- ordninger som kan mindske sygefravær og arbejdsløshed
- nordiske tilpasninger af arbejdsmarkedsordninger med henblik på øget internordisk mobilitet

Arbejdsmarkedsområdet:

Den aktive arbejdsmarkedspolitik har været et centralt og succesfuldt politikområde i Norden siden første halvdel af 1990'erne. Den har været med til at sikre et velkvalificeret arbejdsudbud og en høj beskæftigelse, hvilket har givet international anerkendelse. I den nye programperiode vil fokus blevet udvidet, så Ministerrådet også forholder sig til konsekven-

serne af den demografiske udvikling. Dette betyder, at den aktive arbejdsmarkedspolitik skal kobles tættere til efterspørgselssiden for at sikre matchningen af arbejdskraft. Følgende problemstillinger vil blive prioriteret:

Udvidelse af arbejdsstyrken

- sikring af et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft og en tæt kobling til efterspørgselssiden
- stimulere ældre til at blive i arbejde
- sikre, at arbejdslivet er tilgængeligt for personer med reduceret arbejdssevne
- integration af inaktive voksne samt udsatte grupper
- sikre, at arbejdskrafts ressourcer blandt indvandrere anvendes hurtigere og bedre
- kombinere arbejdslivet med familielivet
- nedbryde mobilitetsbarrierer på arbejdsmarkedet
- arbejde for at hindre alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet, herunder manglende ligeløn
- sikre de unges forankring på arbejdsmarkedet

Fuld beskæftigelse

- matchning af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft
- samspillet mellem arbejdsmarkedspolitik og andre relaterede politikområder

Arbejdsmiljøområdet:

Arbejdsmiljøpolitikken er et centralt område for sikringen af den enkeltes velfærd og produktiviteten på arbejdsmarkedet. Det høje sygefravær og det øgede antal tidlige pensioneringer i flere nordiske lande betyder, at der er behov for tiltag, der blandt andet kan mindske arbejdsrelaterede sygdomme. Det er i den forbindelse også vigtigt at se på, hvilke elementer i arbejdslivet som er sundhedsfremmende for ikke kun at have opmærksomheden rettet imod den nedslidende effekt ved arbejde. Ved at vedligeholde et stærkt myndighedssamarbejde kan de nordiske lande på en smidig måde lære af hinandens politikker til gavn for deres arbejde. Følgende problemstillinger vil blive prioriteret:

Indsats imod aktuelle problemer

- nedbringelse af sygefravær
- forbedring af det fysiske, psykiske og sociale arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- udvikle et arbejdsliv, som er inkluderende og modvirker udstødning

Forebyggelse af fremtidige problemer

- sikring af muligheden for livslang læring i arbejdslivet
- sikring af arbejdsmiljøstandarder
- udvikling af politikker og myndighedssamarbejde for at fremme den nordiske model
- hindring af udstødelse fra arbejdsmarkedet
- forebygge arbejdsulykker samt erhvervsrelaterede sygdomme gennem samarbejde mellem forskningsinstitutioner og myndigheder
- videreudvikle en bæredygtig arbejdsmiljøstrategi
- oplyse og informere om arbejdsmiljøforskning gennem NIVA og informationsprojektet

Arbejdsretsområdet:

Det arbejdsretlige samarbejde mellem myndighederne i Norden har en meget lang tradition, der bygger på, at arbejdsretten indgår i et naturligt samarbejde med arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitikken. Arbejdsretten er den mekanisme, som er med til at regulere virkemidlerne på arbejdsmarkedet, og som er tæt knyttet til arbejdsmarkedets parter og hele overenskomstområdet. Der vil derfor være behov for samarbejde om følgende forhold:

- diskrimination på arbejdsmarkedet og social dumping
- drøftelser af arbejdstidsbestemmelser
- drøftelser af rettigheder på arbejdsmarkedet som fleksible arbejdsformer og udviklingen af nye ansættelsesformer, herunder problemstillinger knyttet til vikarer
- udviklingen af den nordiske model og dialogen med arbejdsmarkedets parter

Hovedprioritering II: Nordisk arbejdslivspolitik i samspil med EU og andre internationale fora

Det internationale samarbejde påvirker de nordiske lande i en stadig større udstrækning end tidligere. Dette gælder specielt det europæiske samarbejdes forpligtende karakter, som skaber et behov i de nordiske lande for at have fora til at drøfte, hvordan landene kan medvirke til at påvirke dagsordenen i Europa. Ministerrådet vil derfor sikre, at der løbende er fora, som kan behandle og udveksle oplysninger af betydning for de nordiske lande. I forberedelsen af EU's rådsmøder er det aktuelt at inddrage de baltiske lande og Polen. Nedenfor er oplistet nogle af de emner som forventes at blive aktuelle i denne programperiode.

Internt nordisk samarbejde i forhold til EU

- implementering og opfølgning af EU's arbejdsmiljøstrategi 2002-2006
- erfaringsudveksling om forberedelse og implementering af EU's lovgivning
- EU's beskæftigelsesstrategi
- forberedelse af EU's rådsmøder

Sikring af nordiske interesser i EU

- samarbejde om det europæiske standardiseringsarbejde
- samarbejde om kontakter til beslutningstagere og embedsmænd indenfor EU
- arbejds-og vidensdeling mellem de nordiske lande i EU/EØS på relevante områder

Norden og andre internationale fora

- samarbejde med nye EU-lande, specielt i Østersøregionen, samt Østersørådet
- bidrage til Nordisk Ministerråds nærområde samarbejde og EU's nordlige dimension
- samarbejde i forhold til Europarådet og ILO
- samarbejde i forhold til OECD
- arbejds-og vidensdeling mellem de nordiske lande i internationale fora

IV. Rapportering og evaluering

Udvalg og grupper under EK-A skal årligt afrapportere opnåede resultater, herunder status for gennemførelse af samarbejdsprogrammet. Udvalgene skal endvidere fremlægge en virksomhedsplan for det kommende år til opfyldelse af mandat og samarbejdsprogram. Rapporteringen foretages således at informationerne kan danne grundlag for udvalgenes rammebevillinger for det kommende år. EK-A kan på denne måde sikre samarbejdsprogrammets implementering og i nødvendigt omfang forelægge resultaterne af arbejdet for MR-A.

EK-A skal sikre, at udvalgsformændene kan deltage på embedsmandskomiteéns møder, når deres sager behandles, eller når det er relevant i forhold til den årlige afrapportering. EK-As formand skal også indkalde samtlige udvalgsformænd og sekretærer til et årligt møde med henblik på at styrke samarbejdet i sektoren og sikre kendskabet til det årlige formandskabsprogram samt samarbejdsprogram 2005-2008.

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

V. Organisatoriske og økonomiske forudsætninger

En fleksibel organisationsstruktur under embedsmandskomiteén (EK-A) er en forudsætning for, at Ministerrådets virksomhed hurtigt og effektivt kan følge op på aktuelle sager. Til dette formål har Embedsmandskomiteén nedsat en række permanente faglige udvalg, der varetager administrationen af mere konkrete opgaver samt en omfattende projektvirksomhed. Derudover er der arbejdsgrupper samt ad hoc oprettede grupper, som skal undersøge aktuelle sager og problemstillinger. MR-A vil anvende denne fleksibilitet til omrokering af ressourcer, når dette måtte være nødvendigt for at løse arbejdsopgaverne bedst muligt.

Et vigtigt element i Arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøsektorens arbejde er *Nordisk Institution for Videreuddannelse indenfor Arbejdsmiljøområdet* (NIVA), som udarbejder og afholder kurser og seminarer på et højt fagligt niveau. NIVA bidrager til at sikre, at Norden er på forkant indenfor arbejdsmiljøforskningsområdet, samtidigt med at organisationen indrager specielt baltiske og russiske forskere i sit arbejde.

Ministerrådet har et informationsprojekt, som publicerer tidsskrifter omkring Nordisk arbejdslivspolitik med henblik på at informere og skabe debat omkring, hvad der sker i de nordiske lande.

Ministerrådet forventes endvidere fortsat at støtte Nordjobb-programmet, som er et udvekslingsprogram for unge nordboer, der ønsker at arbejde om sommeren i et andet nordisk land.

MR-A vil holde en fleksibel kontakt og dialog med arbejdsmarkedets parter.

MR-As rammebudget for år 2004 og 2005 er på ca. 13 MDKK. Derudover kan fagsektorerne i Nordisk Ministerråd ansøge om midler fra nærområdepuljen, puljen for bæredygtig udvikling og de nordiske samarbejdsministrenes strategiske reserver til gennemførelse af relevante projekter.

Pohjoismaiden
ministerineuvoston työmarkkina-
ja työympäristöalan
yhteistyöohjelma 2005–2008

Sisällysluettelo

Tiivistelmä.....	26
I Yhteistyön perusta.....	27
II Yhteistyön puitteet.....	29
Yhteistyön poliittiset puitteet.....	29
Yhteispohjoismaisen toiminnan kansainväliset puitteet..	30
III Pohjoismaiden ministerineuvoston (työministerit, MR-A) painopistealueet ohjelmakaudella 2005–2008.....	31
Painopistealue I: pohjoismainen työelämäpolitiikka.....	32
Työmarkkina-alue:	33
Työympäristöalue:.....	33
Työoikeuden alue:	34
Painopistealue II: pohjoismaisen työelämäpolitiikan vuorovaikutus EU:n ja muiden kansainvälisten foorumien kanssa.....	34
Pohjoismaiden sisäinen EU-yhteistyö.....	35
Pohjoismaisten etujen turvaaminen EU:ssa	35
Pohjola ja muut kansainväliset foorumit.....	35
IV Raportointi ja arviointi	36
V Organisatoriset ja taloudelliset edellytykset.....	37

Tiivistelmä

Pohjoismaiden ministerineuvosto (työministerit, MR-A) määrittelee yhteistyöohjelmassaan maiden välisen yhteistyön puitteet ohjelmakaudeksi. Maat keskittyvät yhteistyössä yhä enemmän työvoiman tarjonnan ja työllisyyden lisäämiseen ja pyrkivät siten vastaamaan väestökehityksen haasteisiin sekä luomaan aktiivisen ja osallisuutta edistävän työelämän, joka ehkäisee syrjäytymistä.

Yhteistyössä edistetään myös sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä ja pyritään vähentämään muita heikommassa asemassa olevien ryhmien työnteon esteitä ja syrjintää.

Työministerit ovat päättäneet keskittyä vuoteen 2008 saakka kahteen itsenäiseen painopistealueeseen. Molemmissa painopistealueissa käsitellään työelämäpolitiikkaa, joka on työmarkkina-, työympäristö- ja työoikeusasioista käytettävä kattokäsite:

1. pohjoismainen työelämäpolitiikka
2. pohjoismaisen työelämäpolitiikan vuorovaikutus EU:n ja Etan sekä muiden kansainvälisten foorumien kanssa.

Kumpaakin painopistealuetta konkretisoidaan lukuisilla osatavoitteilla, jotka pyritään toteuttamaan ohjelmakauden aikana. Työmarkkina- ja työympäristöpolitiikan virkamieskomitea (ÄK-A) huolehtii työministereiden puolesta yhteistyöohjelman toteutuksesta ja raportoi ministereille säännöllisesti tuloksista. Yhteistyöohjelmaa seurataan lisäksi vuosiraporteissa, joita ohjelman käytännön toteutuksesta osavastuussa olevat ÄK-A:n virkamies- ja kontaktiryhmät laativat.

Pohjoismaisen johtokunnan johtama Pohjoismainen työsuojelukoulutusinstituutti (NIVA) on tärkeä tekijä tarjottaessa tasokasta jatkokoulutusta työympäristöalan asiantuntijoille.

I Yhteistyön perusta

Pohjoismaisella työmarkkina- ja työympäristöalan yhteistyöllä on pitkät perinteet. Yhteistyö jakaantuu Pohjoismaiden ministerineuvostossa ja Pohjoismaiden neuvostossa tehtävään viralliseen yhteistyöhön sekä maiden väliseen epäviralliseen yhteistyöhön. Yhteistyöohjelma keskittyy alan viralliseen yhteistyöhön.

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. Pohjoismaiden kansalaiset voivat siten yhä muuttaa toiseen Pohjoismaahan ja työskennellä siellä ilman oleskelu- ja työlupaa. Yhteisten eurooppalaisten työmarkkinoiden kehitys vaikuttaa kuitenkin yhä enemmän pohjoismaiseen yhteistyöhön, koska vapaata liikkuvuutta säätelevät pääasiallisesti EU-oikeus ja Eta-sopimus.

Työympäristöalan yhteistyö kulminoituu *pohjoismaiseen työympäristösopimukseen*, joka solmittiin 29. kesäkuuta 1989. Sopimuksessa määritellään pohjoismaisen työympäristöyhteistyön pääperiaatteet. Siinä linjataan yhteistyön pääasiallinen sisältö ja tavoite, joka on yhä paremman, terveellisemmän ja turvallisemmän työympäristön luominen.

Vuosien varrella on luotu perinteet viranomaistason tiiviille pohjoismaiselle työympäristöyhteistyölle. Pohjoismaisen yhteistyön piirissä on siten luotu yhteinen perusta työympäristön turvallisuudelle ja terveellisyydelle. Se on omiaan pohjustamaan Pohjoismaiden osallistumista mm. eurooppalaiseen työympäristöyhteistyöhön ja parantamaan Pohjoismaiden hallitusten mahdollisuuksia vaikuttaa kansainvälisiin työympäristö- ja työoikeusasioihin.

Yhteydenpito työmarkkinaosapuoliin on ollut ja on edelleen tärkeällä sijalla maiden työmarkkina- ja työympäristöpolitiikan toteuttamisessa. Pohjoismaisella tasolla yhteydenpito tarkoittaa joustavaa vuoropuhelua, jota käydään esimerkiksi teemakokouksissa, konferensseissa ja yhteisissä neuvonpidoissa. Keskeisiä aiheita voivat olla esimerkiksi tasavertaisen kohtelun edistäminen työmarkkinoilla ja menettelytapojen kehittäminen Pohjoismaiden pitkällisen ja kestäväen kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseksi.

si. Tässä yhteydessä on keskeistä työmarkkina- ja siirtolaispolitiikan yhdistäminen.

II Yhteistyön puitteet

Yhteistyön poliittiset puitteet

Työmarkkina- ja työympäristöala on saanut Pohjoismaiden kehityksessä yhä keskeisemmän aseman elinkeinoelämän ja hyvinvointivaltion turvaamispyrkimysten välisenä yhdistävänä tekijänä. On ratkaisevan tärkeää kohdistaa yhä enemmän huomiota työllisyyspanostusten ja työsuojelun väliseen vuorovaikutukseen, jotta mahdollisimman monet voisivat osallistua työelämään ja edistää siten hyvinvointia ja tuottavuutta.

Täystyöllisyyden tavoittelemineen on olennaisen tärkeää pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien rahoituksen kannalta, sillä perustan luominen yhteiskunnallisten arvojen turvaamiselle edellyttää kysynnän ja tarjonnan mahdollisimman laajaa kohtaantoa työmarkkinoilla. Kytökset talouspolitiikkaan, kasvustrategioihin ja elinkeinoelämän kysyntään ovat siten jatkossakin keskeisiä.

Väestökehitys, jonka myötä ikääntyneiden osuus lisääntyy ja heidän elättämisestään huolehtii entistä pienempi työikäisten joukko, on lisännyt työllisyyspolitiikan merkitystä. Esimerkiksi Tanskassa noin 4,5 työikäistä ihmistä elättää yhtä yli 64-vuotiasta ihmistä, mutta 30 vuoden kuluttua saman henkilön elättämisestä huolehtii arviolta enää vain noin kolme ihmistä. Keskeisenä tavoitteena onkin se, että työmarkkinat olisivat tulevana vuosina avoimet kaikille työikäisille ihmisille. Mahdollisimman suuren työvoiman tarjonnan varmistaminen vaatii työmarkkina- ja työympäristöpoliittisen yhteistyön lisäämistä, jotta työmarkkinoille saataisiin mukaan myös muita heikommassa asemassa olevat ryhmät ja jotta voitaisiin ehkäistä työmarkkinoilta syrjäytymistä. Tässä yhteydessä on tärkeää tehdä yhteistyötä sen selvittämiseksi, miten voitaisiin luoda kestävä perusta toimivien pohjoismaisten työmarkkinoiden syntymiselle.

Työelämä muuttuu edelleen. Uudentyyppiset työt, työtehtävät sekä työn organisointimuodot edellyttävät työvoiman kouluttamista ja jatkokouluttamista. Muutokset asettavat samalla uusia haasteita työttömien työllistämiseksi, jotta ei syntyisi tilanteita, joissa työpaikkoja on tarjolla mutta työvoimaa on silti työttömänä.

Työvoiman lisääminen ei tarkoita vain tarjonnan optimoimista vaan myös kysynnän sopeuttamista tarjolla olevaan työvoimaan. Riittävän työvoiman tarjonnan varmistaminen vaatii siten sektorienvälistä vuoropuhelua, johon osallistuvat tarjontaa tukevat ministerineuvostot kuten koulutus- ja sosiaalisektorit sekä kysyntää tukevat ministerineuvostot kuten elinkeino- ja finanssisektorit.

Yhteispohjoismaisen toiminnan kansainväliset puitteet

Työmarkkina- ja työympäristöasioihin liittyvän pohjoismaisen yhteistyön tavoitteena on täydentää kansallista työtä sekä edistää laajaa kansainvälistä – ja etenkin eurooppalaista – työtä. Tällä ohjelmakaudella eurooppalaisen kehityksen odotetaan vaikuttavan yhä vahvasti pohjoismaiseen yhteistyöhön. Monet sektorin tärkeistä teemoista ja haasteista juontavat juurensa Euroopan yhdentymisprosessista.

Eurooppalaisen yhteistyön velvoittavan luonteen vuoksi tarvitaan yhteispohjoismaista valvontaa ja koordinointia, joka koskee Euroopan komission aloitteita sekä niitä seuraavaa päätöksentekoprosessia EU:n ministerineuvostossa ja kansallista täytäntöönpanoa. Euroopan yhdentymisen arvioidaan olevan keskeisin ulkoinen tekijä, joka vaikuttaa Pohjoismaiden työmarkkina- ja työympäristömalleihin, varsinkin EU:n vuonna 2004 tapahtuneen laajentumisen vuoksi.

Eurooppalaisten työmarkkinoiden laajentuminen vuonna 2004 on keskeinen aihe Pohjoismaiden poliittisessa keskustelussa tulevana vuosina. Tämä johtuu toisaalta siitä, että maiden erilaisiin siirtymäkauden järjestylihin on otettava säännöllisesti kantaa, ja toisaalta siitä, että on tärkeää kehittää ja ylläpitää tiiviitä suhteita Baltian maihin ja Puolaan, jotta maille olisi yhdessä kokonaiskuva Itämeren alueen kehityksestä. Tällä alalla tehtävä pohjoismainen yhteistyö hyödyttää kaikkien maiden politiikkojen kehittymistä.

Lisääntyvä kansainvälistyminen, mukaan lukien tuotannon siirtäminen Kiinaan ja Intiaan, on lisännyt Pohjoismaiden osallistumista kansainväliseen yhteistyöhön myös EU- ja Eta-alueen ulkopuolella. Kansainvälisen toiminnan ja sen valmistelujen koordinointi vahvistaa Pohjoismaita riippumatta siitä, tapahtuuko se virallisesti vai epävirallisesti. Pohjoismaiden on hyödyllistä vaihtaa kokemuksia ja näkemyksiä, jotka koskevat Kansainvälistä työjärjestöä (ILO), muun muassa globalisaation sosiaalista ulottuvuutta, sekä Euroopan neuvostoa ja yhteispohjoismaista osallistumista kansainvälisten, mukaan lukien eurooppalaisten, standardisointielinten toimintaan. Lisäksi tarvitaan OECD:hen ja EU:n ministerineuvostoon liittyvää yhteistyötä, joka koskee vakaata ja pitkäkestoista kasvua sekä työllisyyttä edistäviä työllisyysstrategioita.

III Pohjoismaiden ministerineuvoston (työministerit, MR-A) painopistealueet ohjelmakaudella 2005–2008

Pohjoismaiden ministerineuvoston työmarkkina- ja työympäristöalan yhteistyöohjelman 2005–2008 tavoitteena on edistää yhteistyön kehittämistä kokemustenvaihdon, konkreettisten tehtävien ja yhteisten aloitteiden avulla. Pohjoismaisten työmarkkinoiden monet yhteiset piirteet antavat ministerineuvostolle mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia, jotka voivat osaltaan tukea maiden kehitystä ja pohjustaa pohjoismaisten työmarkkinoiden kehittämistä eurooppalaisissa puitteissa.

Pohjoismaiden työmarkkinoiden suhteellisen homogeenisyyden ja maiden maantieteellisen läheisyyden vuoksi Pohjoismaille on selkeää etua siitä, että ne poistavat työvoiman ja henkilöiden liikkuvuutta rajoittavia rajaesteitä. Ministerineuvosto tukeekin liikkuvuuden kehittymistä pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Keinoina ovat esimerkiksi sähköisiin työnvälityspalveluihin liittyvän pohjoismaisen yhteistyön jatkaminen ja EURES-yhteistyön puitteissa tehtävä verkostoyhteistyö. Kun pohjoismaiset työmarkkinat toimivat hyvin, niiden suhdanteita tasaava vaikutus alueella vahvistuu.

Pohjoismaiset työmarkkinat kehittyvät luontevassa vuorovaikutuksessa niiden monien muiden politiikan alojen kanssa, jotka ovat keskeisiä pyrittäessä varmistamaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto. Työmarkkinasektori haluaakin tehdä yhteistyötä koulutus-, elinkeino- ja sosiaalisektoreiden kanssa hankkeissa, jotka voivat edistää täystyöllisyyttä. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen jatkuu, ja huomio kohdistetaan muita heikommassa asemassa olevien henkilöiden työnteon esteisiin ja syrjintään työelämässä. Ministerineuvoston työskentely suunnataan kahteen painopistealueeseen:

Painopistealue I, eli Pohjoismaiden sisäinen yhteistyö, keskittyy yhteistyön kolmeen suurimpaan osa-alueeseen. Ne ovat

- *työmarkkina-alue*, jolla keskitytään sellaisten työmarkkinoiden luomiseen, jotka voivat edistää täystyöllisyyttä ja mahdollisimman suurta työvoiman tarjontaa,

- *työympäristöalue*, jolla keskitytään edistämään fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia ja luomaan siten osallistavaa työelämää, joka edistää terveyttä ja ehkäisee syrjäytymistä,
- *työoikeuden alue*, jolla keskitytään säätämään mekanismeja, joilla varmistetaan palkansaajien suojelun, esimerkiksi tasavertaisen kohtelun, ja joustavuuden välinen tasapaino.

Lisäksi priorisoidaan siirtolaisasioita.

Painopistealue II, eli pohjoismainen yhteistyö, joka kattaa Pohjoismaiden ulkopuolisen toiminnan, keskittyy EU:hun ja Eta-sopimukseen liittyvään pohjoismaiseen näkemysten- ja kokemustenvaihtoon sekä koordinointiin ja pohjoismaisten etujen varmistamiseen muilla kansainvälisillä foorumeilla.

Painopistealue I: pohjoismainen työelämäpolitiikka

Kaikilla Pohjoismailla on edessään väestökehityksellinen haaste: työvoiman tarjontaa on lisättävä tulevina vuosina. Siinä onnistutaan vain, jos työmarkkinoille saadaan mukaan lisää ihmisryhmiä ja jos yhä useammat ihmiset pysyvät entistä pitempään aktiivisina työmarkkinoilla. Kaikkein keskeisimpänä tavoitteena on siten täystyöllisyyden takaaminen ja mahdollisimman suuri osallistuminen työvoimaan. Nämä ongelmat edellyttävät uudenlaisia ajatuksia siitä, miten tarjonta ja kysyntä saadaan kohtaamaan. Siksi onkin tärkeää, että Pohjoismaiden hallitusten välillä on kokemustenvaihtoa ja yhteistyötä, jotka liittyvät paitsi tähän alueeseen myös yhteistyöhön, jota tehdään esimerkiksi koulutus-, elinkeino- ja maahanmuuttosektorien kanssa.

Kun pyritään takaamaan mahdollisimman suuri aktiivisen työväestön osuus, olennaisen tärkeää on työmarkkina-, työympäristö- ja työoikeusalojen keskinäinen vuorovaikutus, jotta voitaisiin luoda kestävä poliittikaa, joka hyödyttää yksilöitä, yrityksiä sekä pohjoismaisia yhteiskuntia. Siksi ministerineuvosto aikoo vaihtaa tietoja ja tehdä analyyseja siitä, miten työelämäpolitiikka on organisoitu eri maissa. Tämä tapahtuu

- tekemällä vertailuja siitä, miten Pohjoismaat ovat organisoineet työmarkkina- ja työympäristöpolitiikkansa, mukaan lukien viranomaistyön organisointi sekä julkisten ja yksityisten toimijoiden välinen vuorovaikutus
- kehittämällä työmarkkinapolitiikkaa harvaan asutuilla äärialueilla
- luomalla järjestelmiä, joilla voidaan vähentää sairauspoissaoloja ja työttömyyttä
- yhteensovittamalla pohjoismaisia työmarkkinajärjestelmiä Pohjoismaiden sisäisen liikkuvuuden lisäämiseksi.

Työmarkkina-alue:

Aktiivinen työmarkkinapolitiikka on ollut keskeinen ja menestyksekkäs politiikan alue Pohjoismaissa 1990-luvun ensimmäisen puoliskon jälkeen. Sen avulla on osaltaan taattu ammattitaitoisen työvoiman tarjonta ja korkea työllisyys ja saatu kansainvälistäkin tunnustusta. Uudella ohjelma-kaudella näkökulmaa laajennetaan siten, että ministerineuvosto varautuu myös väestökehityksen seurauksiin. Tämä merkitsee sitä, että aktiivinen työmarkkinapolitiikka on kytkettävä entistä tiiviimmin kysyntäpuoleen työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon varmistamiseksi. Seuraavia seikkoja priorisoidaan:

Työvoiman lisääminen

- työvoiman riittävän tarjonnan takaaminen ja tiiviit yhteydet kysyntäpuoleen
- ikääntyvien kannustaminen työelämässä pysymiseen
- työelämän avaaminen työrajoitteisille
- työttömien aikuisten ja muita heikommassa asemassa olevien ryhmien integrointi työmarkkinoille
- huolehtiminen siitä, että siirtolaistyövoiman resursseja hyödynnetään nykyistä nopeammin ja paremmin
- työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- liikkuvuutta haittaavien esteiden poistaminen työmarkkinoilta
- kaikenlaisen syrjinnän ehkäiseminen työmarkkinoilla, mukaan lukien pyrkiminen samapalkkaisuuteen
- nuorten työmarkkinoille sijoittumisen varmistaminen

Täystyöllisyys

- työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto
- työmarkkinapolitiikan ja muiden läheisten politiikan alojen välinen vuorovaikutus.

Työympäristöalue:

Työympäristöpolitiikka on keskeinen alue, kun pyritään takaamaan ihmisten hyvinvointi ja tuottavuus työmarkkinoilla. Suuret sairauspoissaololuvut ja varhaiseläkkeiden määrän lisääntyminen useissa Pohjoismaissa osoittavat, että tarvitaan toimia, joilla voidaan mm. vähentää työperäisiä sairauksia. Tässä yhteydessä on tärkeää myös tarkastella, mitkä työelämän tekijät ovat terveyttä edistäviä, jotta huomiota ei kiinnitetäisi pelkästään työn kuluttavaan vaikutukseen. Ylläpitämällä vahvaa viranomaisyhteistyötä Pohjoismaat voivat ottaa joustavasti oppia toistensa politiikoista ja edistää siten omaa työtään. Seuraavia seikkoja priorisoidaan:

Ajankohtaisten ongelmien vastaiset toimet

- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työpaikan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön parantaminen
- osallistavan ja syrjäytymistä ehkäisevän työelämän kehittäminen

Tulevien ongelmien ehkäiseminen

- elinikäisen oppimisen edellytysten turvaaminen työelämässä
- työympäristöstandardeista huolehtiminen
- politiikkojen ja viranomaisyhteistyön kehittäminen pohjoismaisen mallin edistämiseksi
- työmarkkinoilta syrjäytymisen estäminen
- työtapaturmien ja työperäisten sairauksien ehkäiseminen tutkimuslaitosten ja viranomaisten välisellä yhteistyöllä
- kestävä työympäristöstrategian jatkokehittäminen
- työympäristötutkimuksesta tiedottaminen NIVAn ja tiedotusprojektin välityksellä.

Työoikeuden alue:

Pohjoismaiden viranomaisten työoikeusyhteistyöllä on hyvin pitkät perinteet, jotka perustuvat siihen, että työoikeus on luontevassa vuorovaikutuksessa työmarkkina- ja työympäristöpolitiikan kanssa. Työoikeus on mekanismi, jolla säädellään työmarkkinoita ja joka on tiiviisti kytköksissä työmarkkinaosapuoliin ja koko sopimuskenttään. Siksi tarvitaan yhteistyötä, jossa keskitytään seuraaviin seikkoihin:

- syrjintä työmarkkinoilla ja sosiaalinen polkumyynti
- työaikamääräysten pohdinta
- työmarkkinoilla vallitsevien oikeuksien pohdinta, esimerkkinä joustavat työmuodot ja uusien työsuhdemuotojen kehittäminen, mukaan lukien vuokratyöntekijöihin liittyvät ongelmat
- pohjoismaisen mallin ja työmarkkinaosapuolten kanssa käytävän vuoropuhelun kehittäminen.

Painopistealue II: pohjoismaisen työelämäpolitiikan vuorovaikutus EU:n ja muiden kansainvälisten foorumien kanssa

Kansainvälinen yhteistyö vaikuttaa Pohjoismaihin yhä enemmän. Tämä johtuu varsinkin eurooppalaisen yhteistyön velvoittavuudesta, jonka vuoksi Pohjoismaat tarvitsevat foorumeita pohtiakseen sitä, kuinka maat voivat osaltaan vaikuttaa Euroopan päiväjärjestykseen. Siksi ministerineuvosto huolehtiikin siitä, että Pohjoismailla on jatkuvasti foorumeita,

jotka voivat käsitellä ja vaihtaa maiden kannalta merkityksellisiä tietoja. EU:n neuvostokokousten valmisteluihin on syytä saada mukaan myös Baltian maat ja Puola. Alla on joitakin aiheita, joiden arvellaan olevan ajankohtaisia tällä ohjelmakaudella.

Pohjoismaiden sisäinen EU-yhteistyö

- EU:n työympäristöstrategian 2002–2006 täytäntöönpano ja seuranta
- kokemustenvaihto, joka liittyy EU:n lainsäädännön valmisteluun ja täytäntöönpanoon
- EU:n työllisyysstrategia
- EU:n neuvostokokousten valmistelu

Pohjoismaisten etujen turvaaminen EU:ssa

- eurooppalaiseen standardisointityöhön liittyvä yhteistyö
- yhteistyö, joka liittyy yhteydenpitoon EU:n päättäjien ja virkamiesten kanssa
- keskeisiin alueisiin liittyvä Pohjoismaiden välinen työn- ja tiedonjako EU:ssa ja Etassa

Pohjola ja muut kansainväliset foorumit

- yhteistyö varsinkin Itämeren alueen uusien EU-maiden kanssa sekä Itämeren maiden neuvoston kanssa
- Pohjoismaiden ministerineuvoston lähialueyhteistyön ja EU:n pohjoisen ulottuvuuden edistäminen
- Euroopan neuvostoon ja Kansainväliseen työjärjestöön (ILO) liittyvä yhteistyö
- OECD:hen liittyvä yhteistyö
- Pohjoismaiden välinen työn- ja tiedonjako kansainvälisillä foorumeilla

IV Raportointi ja arviointi

Työmarkkina- ja työympäristöpolitiikan virkamieskomitean (ÄK-A) alaisten työryhmien on vuosittain raportoitava tuloksistaan, mukaan lukien yhteistyöohjelman toteuttamisesta. Lisäksi ryhmien on esitettävä toimintasuunnitelma siitä, miten ne aikovat tulevana vuonna täyttää toimik-siantonsa ja toteuttaa yhteistyöohjelmaa. Raportointi tehdään siten, että tietoja voidaan hyödyntää päätettäessä työryhmien tulevan vuoden määrä-rahoista. Virkamieskomitea pystyy täten varmistamaan yhteistyöohjel-man täytäntöönpanon ja esittämään tarvittavat tulokset työministerielle (MR-A).

Virkamieskomitean tulee huolehtia siitä, että työryhmien puheenjohta-jat voivat osallistua virkamieskomitean kokouksiin silloin, kun ryhmien asioita käsitellään tai kun osallistuminen on tarpeellista vuosittaisen ra-portoinnin kannalta. Virkamieskomitean puheenjohtajan tulee lisäksi kutsua kaikkien työryhmien puheenjohtajat ja sihteerit vuosittaiseen ko-koukseen, jotta sektorilla tehtävä yhteistyö vahvistuisi ja jotta varmistet-taisiin vuosittaisen puheenjohtajuusohjelman ja vuosia 2005–2008 kos-kevan yhteistyöohjelman tunnettuus ryhmissä.

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

V Organisatoriset ja taloudelliset edellytykset

Työmarkkina- ja työympäristöpolitiikan virkamieskomitean (ÄK-A) organisaatiorakenteen on oltava joustava, jotta ministerineuvoston toiminnassa voitaisiin seurata nopeasti ja tehokkaasti ajankohtaisia asioita. Sen vuoksi virkamieskomitea on asettanut lukuisia pysyviä työryhmiä, jotka vastaavat konkreettisten asioiden hallinnoinnista ja laajasta projektitoiminnasta. Lisäksi toiminnassa on muita työryhmiä ja ad hoc -ryhmiä, jotka selvittävät ajankohtaisia asioita ja ongelmia. Työministerit (MR-A) hyödyntävät tätä joustavuutta kohdentamalla resursseja uudelleen, mikäli työtehtävien ratkaiseminen parhaalla mahdollisella tavalla sitä edellyttää.

Tärkeällä sijalla työmarkkina- ja työympäristösektorin työssä on *Pohjoismainen työsuojelukoulutusinstituutti* (NIVA), joka suunnittelee ja järjestää tasokkaita kursseja ja seminaareja. NIVA huolehtii osaltaan siitä, että Pohjoismaat ovat työympäristötutkimuksen edelläkävijöitä, ja sen työhön osallistuu myös etenkin baltialaisia ja venäläisiä tutkijoita.

Ministerineuvostolla on tiedotusprojekti, jonka puitteissa julkaistaan pohjoismaista työelämäpolitiikkaa käsitteleviä aikakauslehtiä ja edistään siten pohjoismaista tiedonvaihtoa ja keskustelua.

Ministerineuvoston odotetaan lisäksi jatkavan tukeaan vaihto-ohjelma Nordjobbille, joka antaa nuorille pohjoismaalaisille mahdollisuuden kesätyöhön toisessa Pohjoismaassa.

Työministerit pitävät yllä joustavaa vuorovaikutusta ja vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kanssa.

Työmarkkina- ja työympäristöalan budjettikehys vuosiksi 2004 ja 2005 on noin 13 miljoonaa Tanskan kruunua. Pohjoismaiden ministerineuvoston sektorit voivat lisäksi anoa varoja hyödyllisiin projekteihin lähialuebudjetista, kestävä kehityksen budjetista ja pohjoismaisten yhteistyöministerien strategiaan hankkeisiin tarkoitetuista varoista.

Áætlun Norrænu
ráðherranefndarinnar um
samstarf á sviði vinnumarkaðs-
og vinnuumhverfismála
2005 - 2008

Efnisyfirlit

Ágrip.....	42
I. Grundvöllur samstarfsins.....	43
II. Forsendur samstarfsins	45
Pólítískar forsendur samstarfsins	45
Alþjóðlegar forsendur norrænna aðgerða	46
III. Meginmarkmið MR-A á áætlunartímabilinu	
2005–2008	47
Meginmarkmið I: Atvinnustefna Norðurlanda	48
Vinnumarkaðssviðið	48
Vinnuumhverfissviðið:.....	49
Vinnuréttarsviðið:	50
Meginmarkmið II: Norræn stefna í vinnumálum	
í tengslum við ESB og aðrar alþjóðastofnanir.....	50
Innra samstarf Norðurlanda með tilliti til ESB	50
Norrænna hagsmuna gætt innan ESB	51
Norðurlönd og samstarf við aðrar	
alþjóðastofnanir	51
IV. Skýrslur og mat	52
V. Skipulagslegar og efnahagslegar forsendur	53

Ágrip

Í samstarfsáætlun sinni setur Norræna ráðherranefndin á sviði vinnumála, MR-A, samstarfi ríkjanna á áætlunartímabilinu ramma. Lykilatriði í samstarfinu er að ríkin leggja í ríkari mæli áherslu á aukið vinnuframboð og atvinnuþátttöku til að mæta mannfjöldaþróun og skapa virkan og fjölbreyttan vinnumarkað sem hamlar á móti brottfalli. Samstarfinu er jafnframt ætlað að efla jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og beita sér gegn útilokun frá vinnumarkaði og mismunun hópa sem eiga undir högg að sækja.

MR-A mun allt til ársloka 2008 einkum beina kröftum sínum að tveimur skýrt afmörkuðum meginmarkmiðum. Bæði fela þau í sér vinnu-málastefnu í þeim skilningi að þar er hugtakinu ætlað að spanna vinnumarkaðs-, vinnumhverfis- og vinnuréttarsvið:

1. Vinnu-málastefna innan Norðurlanda.
2. Norræn vinnu-málastefna í tengslum við ESB/EES og aðrar alþjóðastofnanir.

Undir bæði þessi meginmarkmið heyra ýmis atriði sem ætlunin er að hrinda í framkvæmd á tímabilinu. Embættismannanefndin á sviði vinnu-markaðs- og vinnumhverfismála (EK-A) mun síðan í umboði MR-A tryggja framgang samstarfsáætlunarinnar og gera MR-A reglulega grein fyrir niðurstöðum. Enn fremur verður málinu fylgt eftir með árlegum skýrslum af hálfu þeirra embættismannanefnda og tenglahópa sem EK-A skipar og eru samábyrgir fyrir framkvæmdum.

Norræna stofnunin um sérfræðimenntun á sviði vinnuverndarmála (NIVA) er undir norrænni stjórn og gegnir mikilvægu hlutverki sem grundvöllur fyrir framhaldsnám sérfræðinga á sviði vinnuverndarmála.

I. Grundvöllur samstarfsins.

Norrænt samstarf á sviði vinnumarkaðs- og vinnuumhverfismála á sér langa sögu. Það felur bæði í sér formlegt samstarf á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar og Norðurlandaráðs sem og óformlegt samstarf einstakra aðildarríkja. Samstarfsáætlunin nær til formlegs samstarfs innan fagsviðsins.

Frá árinu 1954 hefur norrænt samstarf um *vinnumarkaðssvið* grundvallast á *samningnum um sameiginlegan norrænan vinnumarkað*. Hann var síðast endurskoðaður árið 1982 og öðlaðist gildi árið 1983. Í samningnum leggja ríkisstjórnir Norðurlanda m.a. áherslu á að það sé grundvallarréttur borgaranna að geta óheft stundað vinnu og sest að í öðru norrænu landi. Þar er og áréttað að markmið ríkisstjórnanna sé að viðhalda fullri atvinnu í viðkomandi löndum og vinna saman að því marki. Auk þess liggur fyrir *norrænn samstarfssamningur um starfsmenntun og starfsendurhæfingu* frá árinu 1982.

Frjáls för vinnuafis innan Norðurlanda er undanskilin samningum á sviði ESB/EES. Norrænum borgurum er því áfram frjálst að setjast að og stunda atvinnu í öðru norrænu landi án dvalar- og atvinnuleyfis. Norrænt samstarf hefur þó í auknum mæli orðið fyrir áhrifum af þróuninni á sameiginlegum evrópskum vinnumarkaði þar sem frjáls för milli landa lýtur í meginatriðum ákvæðum ESB-réttar og EES-samningsins.

Á *vinnuumhverfissviði* er samstarfið staðfest í *Norðurlandasamningi um vinnuumhverfi* frá 29. júní 1989. Þar er kveðið á um grundvallarreglur norræns samstarfs á vinnuumhverfissviði. Í samningnum er greint frá þeim meginreglum sem samstarfið byggist á en því er einkum ætlað að vinna að sífellt betra, hollara og öruggara umhverfi á vinnustöðum.

Á undanförunum árum hefur skapast hefð fyrir öflugu norrænu samstarfi stjórnvalda á sviði vinnuumhverfismála. Það þýðir að sameiginlegur grundvöllur hefur verið lagður innan norræns samstarfs að öryggi og hollustu á vinnustöðum. Þetta skapar m.a. traustan grundvöll fyrir þátttöku Norðurlanda í evrópsku vinnuverndarsamstarfi og gefur ríkisstjórnnum Norðurlanda aukið færi á að hafa áhrif á sviði vinnuumhverfis- og vinnuréttarmála á alþjóðlegum vettvangi.

Tengsl við *aðila vinnumarkaðarins* hafa verið og eru enn mikilvægur þáttur í framkvæmd ríkjanna á stefnu þeirra í vinnumarkaðs- og vinnuumhverfismálum. Innan Norðurlanda fara samskiptin fram í formi sveigjanlegra umræðna eins og til að mynda þemafundum, ráðstefnum, samráðsfundum o.s.frv. Á meðal lykilatriða, sem unnið er að, eru t.d. jafnrétti á vinnumarkaði og þróun hugmynda sem stuðla að viðvarandi grósku og velsæld á Norðurlöndum til lengri tíma litið. Í því sambandi mun samþætt stefna á sviði vinnumarkaðs og flutnings milli landa gegna mikilvægu hlutverki.

II. Forsendur samstarfsins

Pólitískar forsendur samstarfsins

Í þróun norrænna ríkja hafa vinnumarkaðs- og vinnuumhverfismál fengið sífellt þyngra vægi í tengingu atvinnulífs við velferðaröryggi. Aukin áhersla á samspil atvinnuþátttöku við öryggi vinnuumhverfis er lykilatriði í því að tryggja þátttöku sem flestra í atvinnulífinu, velferð og framleiðni til framdráttar. Áhersla á fulla atvinnu skiptir sköpum fyrir fjármögnun norræns velferðarþjóðfélags en það er einmitt með því að skapa sem flestum tækifæri til vinnu sem grunnurinn er lagður að verðmætasköpun samfélagsins. Tenging efnahagsstefnu, áætlana um vöxt og viðgang ásamt eftirspurn á vinnumarkaði mun því áfram vera í brennidepli.

Mannfjöldapróun, þar sem eldri borgurum fjölgar en fólki á vinnufærum aldri sem á að tryggja þeim afkomu fækkar, hefur aukið mikilvægi stefnumótunar í atvinnumálum. Í Danmörku eru nú til að mynda um 4,5 einstaklingar á vinnufærum aldri sem standa undir framfærslu hvers einstaklings 64 ára og eldri. Eftir 30 ár má búast við því að þeir fyrrnefndu verði einungis þrír. Þörfin á því að vinnumarkaðurinn nái til allra á vinnufærum aldri á næstu árum er því knýjandi. Þetta kallar á aukið samstarf við stefnumótun á sviði vinnumála og vinnuumhverfismála sem yrði til að örva framboð vinnuaflds og tæki m.a. til hópa sem standa höllum fæti og kæmi í veg fyrir að einstaklingar hafni utan vinnumarkaðar. Í þessu sambandi er mikilvægt að vinna saman að því að skapa sjálfbæran grundvöll að skilvirkum vinnumarkaði í öllum norrænum löndum.

Atvinnulífið tekur sífelldum breytingum. Nýjar starfsgreinar, hlutverk þeirra og skipulagsform, kalla á framhalds- og endurmenntun starfsfólks. Breytingarnar hafa jafnframt í för með sér nýjar kröfur um samsvörun starfa og atvinnulausra til að koma í veg fyrir að fólk gangi um atvinnulaust þótt laus störf séu í boði.

Fjölgun fólks á vinnumarkaði þýðir ekki bara aukið framboð heldur þarf jafnframt að laga eftirspurn að framboði. Nægilegt framboð starfa kallar á viðræður milli ráðherranefnda á sviði mennta- og félagsmála, sem geta aukið framboðið, og hins vegar ráðherranefnda á sviði atvinnu- og fjármála sem geta aukið eftirspurn.

Alþjóðlegar forsendur norrænna aðgerða

Norrænt samstarf um vinnumarkaðs- og vinnumhverfismál hefur að markmiði að vera til fyllingar því starfi sem fram fer á landsvísu og liður í viðtækara alþjóðlegu starfi, ekki síst í evrópsku samhengi. Á þessu áætlunartímabili má ætla að þróunin í Evrópu hafi áfram mikil áhrif á norrænt samstarf. Mörg af þeim meginmálum og viðfangsefnum, sem bíða úrlausnar á þessu sviði, eiga rætur sínar í evrópsku samrunaferli.

Skuldbindingar vegna Evrópusamstarfs kalla á að norrænu ríkin fylgist með og efli samvinnu varðandi tilskipanir framkvæmdastjórnar ESB ásamt því ákvarðanaferli sem við tekur innan ráðherraráðs ESB og innleiðingu þeirra á landsvísu. Samruninn í Evrópu verður sá utanaðkomandi þáttur sem hefur hvað mest áhrif á vinnumarkaðs- og vinnumhverfismál á Norðurlöndum, ekki síst vegna stækkunar ESB árið 2004.

Stækkun evrópska vinnumarkaðarins 2004 verður eitt af meginviðfangsefnum í norrænum stjórn málaumræðum næstu árin. Að hluta til er ástæðan sú að taka þarf eftir hendinni afstöðu varðandi mismunandi aðlögunarreglur landanna en að öðrum þræði er mikilvægt að treysta tengslin við Eystrasaltslöndin og Pólland til að geta haft sameiginlega yfirsýn yfir þróunina á Eystrasaltssvæðinu. Norrænt samstarf á þessu sviði mun verða stefnumálum allra landanna til framdráttar.

Aukin alþjóðavæðing, sem hefur meðal annars í för með sér að störf við framleiðslu flytjast í auknum mæli til Kína og Indlands, hefur orðið til að auka þátttöku Norðurlanda í alþjóðasamstarfi – einnig utan ESB-/EES-svæðanna. Samræmdur undirbúningur og þátttaka á alþjóðavettvangi styrkir stöðu Norðurlanda, hvort heldur sem það er á formlegan eða óformlegan hátt. Það er afar gagnlegt fyrir Norðurlönd að skiptast á reynslu og skoðunum um mál sem varða Alþjóðavinnuálastofnunina (ILO), þar á meðal hnattvæðingu félagsmálaþátta, Evrópuráðið og samnorræna þátttöku í alþjóðlegum staðlasamtökum, þar á meðal evrópskum. Þetta á einnig við um samstarf í sambandi við OECD og ráðherraráð ESB varðandi atvinnustefnu sem miðar að því að styrkja stöðugar og varanlegar framfarir á sviði hagvaxtar og atvinnutækifæra.

III. Meginmarkmið MR-A á áætlunartímabilinu 2005–2008

Áætlun Norrænu ráðherranefndarinnar um samstarf á sviði vinnu- markaðs- og vinnuumhverfismála 2005–2008 á að stuðla að áfram- haldandi þróun samstarfsins með miðlun reynslu, ákveðnum verkefnum og sameiginlegum framkvæmdum. Norrænn vinnumarkaður er að mörgu leyti líkur landa á milli og það gefur ráðherranefndinni færi á að miðla reynslu sem getur orðið þróun landanna til eflingar og skapað grundvöll fyrir frekari þróun norræns vinnumarkaðar innan ramma Evrópusamstarfs- sins.

Vinnumarkaður á Norðurlöndum er tiltölulega líkur frá einu landi til annars og landfræðileg nálægð landanna þýðir að það hefur augljósa kosti í för með sér að afnema hindranir sem hefta för vinnuafls og einstaklinga milli landa. Ráðherranefndin vill því stuðla að auknum hreyfanleika á norrænum vinnumarkaði. Þessu má m.a. koma til leiðar með framhaldi á norrænu vinnumiðlunarsamstarfi á rafrænu formi og samstarfi um tengs- lanet innan ramma EURES-samstarfsins. Skilvirkur norrænn vinnu- markaður leiðir til frekari útjöfnunar á hagsveiflum á svæðinu.

Þróunin á norrænum vinnumarkaði er liður í eðlilegu samspili við ýmis önnur stjórn málasvið sem skipta sköpum ef framboð og eftirspurn á vinnuafl á að haldast í hendur. Vinnumarkaðssviðið leitar því eftir samstarfi við menntunar-, atvinnu- og félagsmálasvið um aðgerðir til að halda uppi fullri atvinnu. Halda ber áfram að vinna að jafnrétti kynjanna og einnig skal sjónum beint að hindrunum á vinnumarkaði og mismunum í garð þeirra hópa sem standa höllum fæti í atvinnulífinu. Í starfi ráðherra- nefndarinnar verður einkum lögð áhersla á tvö meginmarkmið:

Undir merkjum meginmarkmiðs I, sem varðar innra samstarf Norður- landa, verður sjónum einkum beint að þremur víðtækustu fagsviðunum innan samstarfsins. Þau eru:

- *Vinnumarkaðssviðið*, þar verður eitt meginforgangsmálið að skapa vinnumarkað sem stuðlar að fullri atvinnu og sem mestu framboði á störfum.
- *Vinnuumhverfissviðið*, þar sem megináherslan er á aukna velferð í atvinnulífinu, bæði líkamlega, andlega og félagslega þannig að skapa megi fjölbreyttan vinnumarkað sem stuðlar að bættri heilsu og vegur á móti brottfalli.
- *Vinnuréttarsviðið*, þar sem megináherslan er á stýringu þeirra þátta sem tryggja jafnvægi í vernd launafólks, þar á meðal jafnrétti og sveigjanleika.

Að öðru leyti verður áhersla lögð á flutning vinnuafis milli landa.

Undir meginmarkmið II heyrir norrænt samstarf á öðrum vettvangi en norrænum. Þar verður einkum lögð áhersla á miðlun norrænna sjónarmiða og reynslu og samræmingu í sambandi við ESB og EES-samkomulagið ásamt því að gæta norrænna hagsmuna í öðru alþjóðlegu samstarfi.

Meginmarkmið I: Atvinnustefna Norðurlanda

Norðurlönd þurfa öll að takast á við vanda varðandi mannfjöldaþróun sem gerir það að verkum að fjölga þarf störfum á næstu árum. Þar er eini kosturinn að fleiri hópar tengist vinnumarkaðinum og að unnt sé að virkja fleiri til að vera lengur á vinnumarkaði en nú er. Þar er aðalmarkmiðið því að tryggja fulla atvinnu og þátttöku sem flestra á vinnumarkaði. Þetta viðfangsefni kallar á nýjan hugsunarhátt hvað jafnvægi milli framboðs og eftirspurnar varðar. Þess vegna er miðlun reynslu og samstarf ríkisstjórna á Norðurlöndum mikilvæg, bæði á þessu sviði og í tengslum við önnur svið, eins og til að mynda menntun, atvinnu og flutning milli landa.

Til að tryggja megi virka þátttöku sem flestra á vinnumarkaði skiptir sköpum samspil vinnumarkaðs-, vinnumhverfis- og vinnuréttarmála. Sjálfbær stefna, sem bæði þjónar einstaklingum, fyrirtækjum og norrænum samfélögum, verður ekki mótuð á annan hátt. Þess vegna vill ráðherranefndin miðla upplýsingum og greiningum á því hvernig stefnu á vinnumálasviði er háttað í hverju landi fyrir sig. Að því verður staðið með:

- Samanburði á fyrirkomulagi og stefnu Norðurlanda á sviði vinnumarkaðs- og vinnumhverfismála sem tekur til stjórnskipulags og samspils opinberra aðila og einkaaðila,
- þróun vinnumarkaðsstefnu á fámennum jaðarsvæðum og kerfi sem dregið getur úr fjarvistum vegna veikinda og atvinnuleysi,
- samræmingu norrænu vinnumarkaðskerfanna með hliðsjón af auknum hreyfanleika vinnuafis milli Norðurlanda.

Vinnumarkaðssviðið

Markviss vinnumarkaðsstefna hefur verið lykilatriði á áætlanasviði Norðurlanda frá fyrra helmingi tíunda áratugar síðustu aldar og borið góðan árangur. Hún hefur verið liður í því að tryggja mikla atvinnuþátttöku og framboð á störfum sem krefjast menntunar enda hefur hún hlotið alþjóðlega viðurkenningu. Á því áætlunartímabili, sem nú fer í hönd, verður sjónarhornið víkkað þannig að ráðherranefndin mun jafnframt taka afstöðu til afleiðinga mannfjöldaþróunar. Markviss atvinnu-

stefna mun því tengjast nánar eftirspurnarþættinum til að tryggja samsvörun við vinnuafl. Eftirtalin viðfangsefni munu hafa forgang:

Aukið framboð vinnuafls:

- hvetja eldri starfsmenn til að vera lengur í starfi,
- sjá til þess að einstaklingar með skerta starfsgetu geti tekið þátt í atvinnulífinu,
- aðlögun óvirkra sem náð hafa fullorðins aldri og hópa sem eiga undir högg að sækja,
- sjá til þess að starfshæfni innflytjenda nýtist fyrr og betur,
- samræma þátttöku í atvinnulífi og fjölskyldulíf,
- afnema hindranir varðandi hreyfanleika á vinnumarkaðinum,
- koma í veg fyrir alla mismunun á vinnumarkaði, þar á meðal launamun kynjanna,
- sjá til þess að ungt fólk nái fótfestu á vinnumarkaðinum.

Full atvinna:

- Koma á jafnvægi milli eftirspurnar og framboðs á vinnuafli,
- samspil vinnumarkaðsstefnu við önnur svið sem tengjast henni.

Vinnuumhverfissviðið:

Stefnan í vinnuumhverfismálum gegnir lykilhlutverki í því að tryggja velferð einstaklinganna og framleiðni á vinnumarkaðinum. Miklar fjarvistir frá vinnu vegna veikinda og fjölgun þeirra sem fara á snemma á eftirlaun á mörgum Norðurlandanna kalla á átak, m.a. til að draga úr sjúkdómum sem tengjast vinnu. Í þessu sambandi er einnig mikilvægt að gefa gaum að þeim þáttum í vinnuumhverfinu sem eru heilsubætandi í stað þess að beina athyglinni aðeins að heilsuspillandi afleiðingum vinnunnar. Með því að viðhalda öflugu samstarfi á milli norrænna stjórnvalda er auðveldlega hægt að læra af stefnu hvors annars, eigin starfi til framdráttar. Eftirtalin viðfangsefni munu hafa forgang:

Aðgerðir gegn ríkjandi vanda:

- Draga úr veikindaforföllum,
- bæta líkamlegt, andlegt og félagslegt starfsumhverfi á vinnustaðnum,
- þróa atvinnulíf sem hamlar á móti brottfalli,
- aðgerðir gegn sál-félagslegum þáttum á vinnustað, t.d. streitu og einelti.

Fyrirbyggjandi aðgerðir:

- Tryggja möguleika til símenntunar í atvinnulífinu,
- vinna að framkvæmd og setningu umhverfisstaðla,
- þróa samstarf stjórnámálanna og hins opinbera til stuðnings norrænu fyrirmyndinni,

- koma í veg fyrir brottfall af vinnumarkaði,
- fyrirbyggja vinnuslys og atvinnutengda sjúkdóma með samstarfi vinnuverndarstofnana og stjórnvalda,
- þróa frekar sjálfbæra vinnuumhverfisstefnu,
- fræða og upplýsa um vinnuumhverfissóknir með aðstoð NIVA og verkefnisins um bætta upplýsingamiðlun.

Vinnuréttarsviðið:

Samstarf norrænna stjórnvalda á sviði vinnuréttarmála á sér mjög langa sögu sem byggist á því að vinnurétturinn er eðlilegur þáttur í samstarfi á sviði vinnumarkaðs- og vinnuumhverfismála. Vinnurétturinn er sá þáttur sem markar farveg fyrir samskipti á vinnumarkaði og tengist náið aðilum vinnumarkaðarins og kjarasamningum á hvaða sviði sem er. Þar verður þörf fyrir samvinnu um eftirtalin atriði:

- Mismunur á vinnumarkaði og aðgerðir gegn undirboðum á félagslegum réttindum,
- rannsókn á vinnutímaákvæðum og réttindum á vinnumarkaði,
- umfjöllun um sveigjanlegt vinnuform og þróun nýrra ráðningaforma sem t.d. tengjast starfsmannaleigum,
- þróun norræna skipulagsins og samskipta við aðila vinnumarkaðarins.

Meginmarkmið II: Norræn stefna í vinnumálum í tengslum við ESB og aðrar alþjóðastofnanir

Alþjóðlegt samstarf hefur í æ ríkara mæli áhrif á Norðurlönd. Þetta á sérstaklega við um skuldbindingar sem fylgja Evrópusamstarfinu og skapar á Norðurlöndum þörf fyrir vettvang þar sem ræða má með hvaða hætti Norðurlönd geti haft áhrif á þróunina á evrópskum vettvangi. Ráðherra-nefndin vill því tryggja vettvang fyrir umræður þar sem unnið er úr upplýsingum og skipst er á upplýsingum sem hafa þýðingu fyrir Norðurlönd. Mikilvægt er að Eyrstrasaltsríkin og Pólland séu höfð með í ráðum við undirbúningsvinnu fyrir fundi ráðherraráðs ESB. Hér að neðan eru taldir upp nokkrir þeirra málaflokka sem vænta má að teknir verði til umfjöllunar á áætlunartímabilinu.

Innra samstarf Norðurlanda með tilliti til ESB

- Framkvæmd og eftirfylgni varðandi vinnuverndaráætlun ESB 2002–2006.
- Miðlun reynslu varðandi undirbúning og innleiðingu á lagasetningum ESB.
- Leiðbeiningar ESB um stefnu í vinnumálum.

- Undirbúningur fyrir fundi ráðherraráðs ESB.

Norrænna hagsmuna gætt innan ESB

- Samstarf um evrópskt stöðlunarkerfi.
- Samstarf um samskipti við ákvörðunaraðila og embættismenn innan ESB.
- Verkaskipting og miðlun þekkingar milli Norðurlanda innan ESB/EES á viðkomandi sviðum.

Norðurlönd og samstarf við aðrar alþjóðastofnanir

- Samstarf við nýju ESB-ríkin, einkum Eystrasaltsríkin og Eystrasaltsráðið.
- Stuðningur við grannsvæðasamstarf Norrænu ráðherranefndarinnar og norðlæga vidd ESB.
- Samstarf varðandi Evrópuráðið og ILO.
- Samstarf varðandi OECD.
- Verkaskipting og miðlun þekkingar milli Norðurlanda á alþjóðlegum vettvangi.

IV. Skýrslur og mat

Nefndir og hópar á vegum EK-A skulu árlega gera grein fyrir árangri, þar á meðal varðandi framkvæmd samstarfsáætlunarinnar. Nefndunum ber jafnframt að skila starfsáætlun fyrir næsta ár um framkvæmd erinda og samstarfsáætlunar. Upplýsingar, sem fram koma í skýrslunni, eiga að geta legið til grundvallar rammafjárveitingum fyrir næsta ár. Á þennan hátt getur EK-A tryggt framkvæmd samstarfsáætlunarinnar og borið árangur starfsins upp við MR-A eftir því sem þörf krefur.

EK-A ber að gæta þess að nefndarformenn geti setið fundi embættismannanefndarinnar þegar þeirra mál eru tekin fyrir eða þegar nauðsyn ber til vegna árlegrar skýrslu. Formaður EK-A skal jafnframt boða alla nefndarformenn og ritara til árlegs fundar með það í huga að styrkja samstarfið innan sviðsins og tryggja að menn fái upplýsingar um formennskuáætlun næsta árs sem og samstarfsáætlunina 2005–2008.

Mat skal lagt á framkvæmd samstarfsáætlunarinnar fyrir lok tímabilsins með það í huga að móta næstu samstarfsáætlun.

V. Skipulagslegar og efnahagslegar forsendur

Sveigjanlegur skipulagsgrunnur embættismannanefndarinnar (EK-A) er forsenda þess að hægt sé að fylgja starfi ráðherranefndarinnar hratt og örugglega eftir varðandi þau mál sem bíða úrlausnar. Embættismannanefndin hefur þess vegna skipað nokkrar faglegar fastanefndir sem stjórna ákveðnum verkefnum og rekstri yfirgripsmikilla verkefna. Auk þess starfa vinnuhópar og sérskipaðir hópar á vegum hennar sem falið er að kanna ákveðin mál og viðfangsefni. MR-A mun nýta sér þennan sveigjanleika til tilfærslu á fjármagni ef þörf krefur svo leysa megi verkefni á sem bestan hátt.

Mikilvægur þáttur á sviði vinnumarkaðar og vinnuumhverfis er *Norræn stofnun um sérmenntun á sviði vinnuverndarmála* (NIVA) en hún undirbýr og heldur námskeið og málstofur þar sem byggt er á góðri sérþekkingu. Starfsemi NIVA ásamt nefndinni um vinnuverndarrannsóknir tryggir að Norðurlöndin haldi forystu sinni á sviði rannsókna á vinnuumhverfismálum, auk þess sem stofnunin hefur lagt áherslu á að styðja við sérfræðimenntun á þessu sviði í Eystrasaltsríkjunum og Rússlandi.

Ráðherranefndin starfrækir upplýsingamiðlun, sem gefur út tímarit á vinnumálasviði, í þeim tilgangi að miðla upplýsingum og skapa umræðu um það hvernig þeim málum er háttað á Norðurlöndum.

Gert er ráð fyrir að ráðherranefndin haldi áfram að styðja Nordjobb-áætlunina sem byggist á atvinnuskiptum ungra Norðurlandabúa er æskja sumarvinnu í öðru norrænu landi.

MR-A vinnur áfram að sveigjanlegum samskiptum og samræðum við aðila vinnumarkaðarins.

Fjárhagsrammi MR-A árin 2004 og 2005 er u.þ.b. 13 milljónir danskra króna. Auk þess geta fagsviðin innan Norrænu ráðherranefndarinnar sótt um framlög úr grannsvæðasjóðum, sjóði sjálfbærrar þróunar og úr varasjóðum norrænu samstarfsráðherranna ætluðum til framkvæmda brýnna verkefna.

Nordic Council of Ministers Co-
operation Programme Labour
Market and Working
Environment 2005-2008

Contents

Summary.....	58
I. Basis of the co-operation.....	59
II. Framework conditions of the co-operation.....	61
Political framework conditions of the co-operation	61
International framework for a joint Nordic action.....	62
III. NCM-L Main priorities during the programme term	
2005-2008	63
Main Priority I: Work Life Policy in the Nordic	
Countries	64
The Labour Market Field:	64
Working Environment:.....	65
Labour Law:	66
Main Priority II: Nordic Work Life Policy in relation	
to the European Union and other International	
Forums	66
Internal Nordic co-operation in relation to the EU ..	67
Securing Nordic interests within the EU.....	67
The Nordic Countries and other International	
Forums	67
IV. Reports and evaluations	68
V. Organisational and financial preconditions	69

Summary

The Nordic Council of Ministers, the Ministers of Labour (NCM-L), propose in this Co-operation Programme a number of framework conditions that will apply to the Inter-Nordic co-operation during the programme term. Of most importance is an intensified focus on an increase of the labour force and the employment in order to meet the demographic development and on an active and comprehensive work life, combating marginalization. The co-operation intends to work to promote gender equality in the Working Life and to focus on working barriers and discrimination of marginalized groups.

Until 2008 NCM-L has decided to focus on two independently defined main priorities. Both priorities deal with work life policy as a concept including the fields of Labour Market, Working Environment and Labour Law:

1. Work Life Policy in the Nordic countries
2. Nordic Work Life Policy in relation to the EU/EEA and other international forums.

The two main priorities are further specified in a number of sub-priorities that NCM-L wishes to implement during the programme term. The Nordic Committee of Senior Officials for Labour Market and Working Environment Policy (NLMC) monitors the implementation of the Programme for Labour Market and Working Environment Policy and ensures current presentations of findings. Follow-up is furthermore ensured by the civil servant commissions and the contact groups that have been set up by the NSO-L, that share the responsibility in terms of practical conduct of the projects.

The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health and Safety (NIVA) is headed by its' Nordic board of directors and holds a central role as a platform for further and continuing training aimed at working environment experts of high professional level.

I. Basis of the co-operation

There is a long-standing tradition for co-operation among the Nordic countries on Labour Market and Working Environment issues. The co-operation includes both the formal co-operations within the Nordic Council of Ministers and the Nordic Council and the informal efforts, among the countries.

Since 1954, co-operation on *Labour Market* issues is based on *Nordic Agreement concerning a common Labour Market*, revised in 1982 and implemented in 1983. In the collective agreement the Nordic governments establish among other things the fundamental right of Nordic citizens to undertake employment and to settle down in another Nordic country. It also emphasises that the governments have the objective to maintain full employment in their respective countries and to work together with this aim. Furthermore, *A Nordic Co-operation Agreement on Vocational Training and Professional Rehabilitation* was set up in 1982.

Free movement of workers in the Nordic Countries works regardless of ties of EU/EEA agreements. This means, that Nordic citizens may continue to settle and take up work in another Nordic country without a work or residence permit. Nevertheless, the Nordic co-operation is still more influenced by the development of a common European Labour Market, the free movement being almost entirely determined by EU Law and the EEA agreement.

As a result of co-operation in the field of *Working Environment*, the *Nordic Working Environment Convention* was signed on June 28, 1989. The convention establishes the basic principles of Nordic co-operation within the field of Working Environment. The convention lays down the overall principles of the nature of the co-operation whose main objective is to work for a still better, healthier and more secure working environment.

Over the years, a tradition has developed for a more intensive Nordic collaboration at authority level on working environment issues. This implies that within the Nordic co-operation there is created a common ground for safety and health in the Working Environment. This forms a useful platform for Nordic attendance at e.g. Working Environment Co-operation at European Level and for Nordic governments to influence policy-making on Working Environment and Labour Law internationally.

Contacts to the social partners has been and continues to be a corner stone in the implementation of Labour Market and Working Environmental Policy in the countries. At a Nordic level, this contact has a flexible form, including thematic sessions, conferences, consultations etc. Important issues could be the promotion of equal opportunities on the

Labour Market and the development of concepts likely to support long-term and sustainable growth and welfare in the Nordic countries. In this connection a combination of Labour Market and Migration Policies is considered important.

II. Framework conditions of the co-operation

Political framework conditions of the co-operation

Labour Market and Working Environment issues have become increasingly important in the development of the Nordic Countries with respect to linking industry and welfare state. An intensified focus on the interaction between employment policy and a secure working environment has been crucial to include more people in working life for the benefit of welfare and productivity.

Focus on full employment is fundamental to finance the Nordic welfare societies because the very foundation of society values is established only by making a maximum of matches on the labour Market. The link to financial policies, growth strategies and the demand of industry therefore continues to be a central issue.

The significance of employment policy has increased due to the demographic development forecasting that still fewer persons of working age must support a growing group of senior citizens. In Denmark, there are hence app. 4.5 persons of working age, who must support 1 person over the age of 64, while in about 30 years' time, there will be expectedly 3 persons to support that same person. There is thus a general need to include all persons of working age in the Labour Market. This will demand an increased interaction between Labour Market and Working Environment Policies to ensure a maximum supply of work force including marginalized groups and combating expulsion from the Labour Market. In this respect it is important to collaborate on ways to establish a sustainable ground for well-functioning labour markets in the Nordic countries.

Work Life is undergoing constant changes. New types of jobs, job functions and new ways of organising work require further and continuing training of the labour force. These changes challenge the match of vacancies and job seekers in order to avoid situations where jobs remain vacant when there is in fact available labour force.

To extent the work force is not solely a question of optimising the supply, but also a question of the demand side adjusting to the available work force. To secure a sufficient supply of labour force hence requires a trans-sector dialogue involving Councils of ministers likely to support the supply such as the education and social sectors and councils of ministers that can support the demand such as industry and finance sectors.

International framework for a joint Nordic action

The Nordic co-operation on Labour Market and Working Environment issues aims to supplement the national effort and to contribute to a broader international effort, not least in a European perspective. The European development is expected to continue to be of great significance to the Nordic co-operation in this programme term. Many of the themes and challenges, that are relevant to this council origins from the European integration process.

The engaging nature of the European co-operation calls for a joint Nordic monitoring and co-ordination effort with respect to initiatives from the European Commission, the subsequent decision making process in the EU Council of Ministers and the national implementation. The European integration is expected to represent the external factor likely to have the greatest impact on the Nordic Labour Market and Working Environment models, not least due to the EU enlargement in 2004.

The enlargement of the European Labour Market in 2004 will be an important issue in the political debate in the Nordic countries in coming years. This is due partly to the need for current decision making with respect to the transitional models for the various countries, partly to the significance of a close contact to the Baltic countries and Poland in order to obtain an overview of the development in the Baltic Sea region. A Nordic co-operation in this field would benefit the development of policies in all the countries.

Increasing internationalisation with a/o. the transfer of work productions to China and India has increased Nordic participation in international co-operation – also beyond the EU/EEA area. The co-ordination of preparations and strategies at international level strengthens the Nordic positions regardless of formal or informal forums. The exchange of experience and points of view among the Nordic countries is expedient in relation to the International Labour Organisation (ILO) including the social dimension of globalisation, the Council of Europe and the co-ordinated Nordic attendance in international standardisation bodies, including European. This also applies to the co-operation in relation to the OECD and the EU Council of Ministers regarding employment strategies of which the objective is to further a stable and lasting improvement of growth and employment.

III. NCM-L Main priorities during the programme term 2005-2008

Nordic Council of Ministers Co-operation Programme for Labour Market and Working Environment 2005-2008 must contribute to further develop the co-operation by means of exchange of experience, actual tasks and joint initiatives. The many common features of the Nordic Labour Market gives the Council of Ministers the possibility to exchange experience, that may contribute to support the development of the countries and form a platform for a further development of the Nordic Labour Market within a European context.

The relatively homogeneous Nordic Labour Market and the geographic proximity offer obvious advantages by overcoming borderline barriers that limit the mobility of work force and of persons. The Council of Ministers hence intends to support the development of mobility on the Nordic Labour Market. This may be implemented through a continued co-operation of the Nordic employment services on digital service and networking within the frames of the EURES co-operation. The effect of a well-functioning Nordic Labour Market is an increased levelling effect on conjunctures in the region.

The development of the Nordic Labour Market interacts naturally with a number of other policy areas that are important to ensure the match of offer and demand for labour force. The Labour Market Council hence wishes to co-operate with the Councils of education, of industry and of social affairs on initiatives that may contribute to full employment. The effort to promote equal treatment of gender should continue and focus directed at barriers for work and discrimination of marginalized groups in work life. The work of the Council of Ministers will be focused on the two main priorities:

Under main priority 1, internal Nordic co-operation, efforts are focused on the three broadest policy areas within the co-operation:

- *The Labour Market Area* where the main focus will be on a labour market that may contribute to full employment and the most extensive labour force possible
- *The Working Environment Area*, where the main emphasis is put on the promotion of welfare in work as well physically, psychically and socially, in order to establish a comprehensive Working Life that furthers health and counteracts marginalization

- *The Labour Law Area*, where the main focus is laid on the adjustment of the mechanism securing the balance between employee protection, including equal treatment and flexibility

Moreover, priority will be given to migration.

In main priority II, which comprises the Nordic co-operation on issues outside the Nordic countries the attention will be on Nordic exchange of points of view, experience and co-ordination with regard to the EU and the EEA treaty and securing Nordic interests in other international forums.

Main Priority I: Work Life Policy in the Nordic Countries

All the Nordic countries face the demographic challenge that requires an increase of the labour force in the coming years. The only way to be successful is to connect more groups of people to the Labour Market and to make more persons remain active longer on the Labour Market. The overall objective is hence to ensure full employment and maximum attendance. These issues will require new thinking with respect to the match of offer and demand. This is why the exchange of experience and co-operation among the Nordic countries is important in this field and in relation to co-operation in other fields i.e. education, industry and migration.

While striving to ensure a maximum of active workers on the Labour Market, the link between Labour Market Policy, Working Environment and Labour Law is vital to establish a sustainable policy for the benefit of the individual, the enterprises and the Nordic societies. Therefore, the Nordic Council of Ministers will exchange information and how the policies concerning Work Life are organized in each country. This is intended to take place through:

- Comparisons of Labour Market and Working Environment Policies in the Nordic countries, comprising authority structures and the interaction between public and private partners
- Development of Labour Market Policy in outlying districts with low population density
- Schemes likely to reduce unemployment and absence due to sickness
- Nordic adjustments of Labour Market schemes in view of increased inter-Nordic mobility

The Labour Market Field:

The Active Labour Market Policy has been a central and successful policy area in the Nordic countries since first half of the 1990ies. It has con-

tributed to secure a highly qualified work force and a high degree of employment, which has given rise to international recognition. For the new programme term, focus will be extended in a way that the Council of Ministers also deals with the consequences of the demographic development. This means connecting the Labour Market Policy closer to the demand side in order to secure the match of Labour Force. Following issues will be given priority:

Extension of the Labour Force

- To secure a maximum supply of Labour Force and a close connection to the demand side
- To stimulate senior citizens to remain a part of the active work force
- To ensure that work life is accessible to persons of reduced working ability
- To integrate non active adults and marginalized groups
- To ensure that labour resources amongst immigrants is put to better and quicker use
- To combine work life and family life
- To break down mobility barriers on the Labour Market
- To combat all kinds of discrimination on the Labour Market including the disregard for equal pay
- To insure anchorage of youngsters on the Labour Market

Full Employment

- To match offer and demand for Labour Force
- The interrelation between Labour Market Policy and other related policy areas

Working Environment:

Working Environment Policy is a central area when it comes to securing welfare of the individual worker and productivity on the Labour Market. A high degree of sickness absence and an increased number of early retirements in several of the Nordic countries tell that there is a need for initiatives to reduce work-related sickness. In this connection it is also important to consider elements that promote health in order not solely to focus on the wear down effects of work. By maintaining a strong co-operation among authorities the Nordic countries may in a flexible way take mutual advantage of their individual policies for the benefit of their work. Following issues will be given priority:

Combating actual problems

- To reduce sickness absence
- To improve the physical, psychological and social working environment at the work place

- To develop an inclusive work life that counteracts exclusion

Prevention of future problems

- To secure the option of life-long learning during working life
- To establish working environment standards
- To develop policies and authority co-operation to promote the Nordic Model
- To combat exclusion from the Labour Market
- To prevent working accidents and work related sickness through co-operation of research institutes and authorities
- To further develop a sustainable Working Environment Strategy
- To inform about Working Environment research through NIVA and the information project

Labour Law:

The inter-authority co-operation on Labour Law in the Nordic countries is long-standing and based on a natural inter-relation of Labour Law with Labour Market and Working Environment Policy.

Labour Law is a mechanism that contributes to regulate Labour Market Devices and is closely linked to the social partners and the entire collective agreement field. Hence, co-operation on the following issues is required:

- Discrimination on the Labour Market and Social Dumping
- Discussions of working hours regulations
- Discussion of rights on the Labour Market, such as flexible work schemes and the development of new employment schemes, including problems in relation to temporary employment
- Development of the Nordic Model and dialogue with the Social Partners

Main Priority II: Nordic Work Life Policy in relation to the European Union and other International Forums

International co-operation has an increasing impact on the Nordic countries. This is particularly the case with respect to the engaging character of the European co-operation creating a need in the Nordic Countries to have a forum to discuss ways in which the countries may contribute to influence EU agendas. The Council of Ministers therefore will ensure to convene on a current basis assemblies that may deal with and exchange information of importance to the Nordic Countries. In the preparative work prior to EU Council assemblies it is relevant to include the Baltic

Countries and Poland. Below are listed some of the items that expectedly will be relevant during this programme term.

Internal Nordic co-operation in relation to the EU

- Implementation and follow-up on EU Working Environment Strategy 2002-2006
- Exchange of know-how on preparation and implementation of EU legislation
- The EU Employment Strategy
- Preparation of EU Council assemblies

Securing Nordic interests within the EU

- Co-operation on the European Standardisation Project
- Co-operation on contacts to decision makers and officials within the EU
- Sharing of work and knowledge among the Nordic countries in fields of EU/EEA relevance

The Nordic Countries and other International Forums

- Co-operation with new EU member states, especially in the Baltic Sea area, and the Baltic Sea Council
- Contribute to the NCM co-operation in adjacent areas and EU's Northern dimension
- Co-operation in relation to the OECD
- Sharing of work and knowledge among the Nordic countries in international forums

IV. Reports and evaluations

Once a year, Standing Committees and working groups under the NLMC must report on their findings, including submit a statement of affairs regarding the implementation of the co-operation programme. Furthermore, the NLMC must present an enterprise plan for the following years that meet the conditions of mandate and the co-operation programme. Reporting is conducted in such a way that the information submitted may form the basis of next year's framework allocation. This allows the NLMC to ensure the implementation of the co-operation programme and to the necessary extent to submit the results of the work to the NCM-L.

NLMC will ensure that the chairmen of the Standing Committees can attend the meeting of the senior officials' committee when their cases are on the agenda or whenever considered relevant in view of the annual report. The chairman of the NLMC will convene all committee chairmen and secretaries once a year with a view to strengthen co-operation within the sector and ensure knowledge of the yearly chairman programme and of the co-operation programme 2005-2008.

The implementation of the co-operation programme will be assessed prior to the closure of the programme term in view of the design of the following co-operation programme.

V. Organisational and financial preconditions

In order for the Nordic Council of Ministers to be able to react promptly and efficiently to relevant cases, the structure underlying the government official committee must be relatively flexible. For this purpose the NLMC has set up a number of permanent professional committees responsible for the administration of concrete tasks and an extensive project activity. Moreover, there are working groups and ad hoc established groups with the mission to study relevant cases and issues. NCM-L will use this flexibility to reorganise resources whenever necessary in order to solve the tasks in the best possible way.

An important element in the work of the NCM-L is *The Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health and Safety* (NIVA) that develop and conduct high level courses and seminars. NIVA contributes to insure the Nordic Countries to be in for front within the Working Environment research area; meanwhile the organisation includes especially Baltic and Russian researchers in the work.

The Nordic Council of Ministers has an information project publishing magazines on Nordic Work Life Policy in order to inform and stimulate the debate on what is going on in the Nordic Countries.

NCM-L is also expected to continue to support the Nordjobb-programme, an exchange programme for young Nordic Citizens who wish to work during summer in another Nordic Country.

NCM-L will maintain a flexible contact and dialogue with the social partners.

NCM-L holds a framework budget for each of the years 2004 and 2005 of approx. 13 million DKK. Furthermore, the professional council may apply to the Nordic Council of Ministers for funding of relevant projects, e.g. from the adjacent areas-fund, the fund for sustainable development or the strategic reserves under the auspices of the Nordic Ministers of Co-operation.