

A woman wearing a vibrant pink, orange, and purple headscarf and a teal jacket is shown in profile, smiling and clapping her hands. In the background, another woman is visible, also smiling. The setting appears to be an indoor event or conference.

# **Nordisk ministerråds samarbejdsprogram for arbejdsliv 2018–2021**



**Nordisk  
ministerråd**

## Nordisk ministerråds samarbeidsprogram for arbeidsliv 2018–2021

ANP 2018:714

ISBN 978-92-893-5463-9 (PRINT)

ISBN 978-92-893-5464-6 (PDF)

ISBN 978-92-893-5465-3 (EPUB)

<http://dx.doi.org/10.6027/ANP2018:714>

© Nordisk ministerråd 2018

Layout: Gitte Wejnold

Omslagsfoto: Unsplash.com

Trykk: Rosendahls

Printed in Denmark



### Det nordiske samarbeidet

Det nordiske samarbeidet er en av verdens mest omfattende regionale samarbeidsformer. Samarbeidet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøyene, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbeidet er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en viktig medspiller i det europeiske og internasjonale samarbeidet. Det nordiske fellesskapet arbeider for et sterkt Norden i et sterkt Europa.

Det nordiske samarbeidet ønsker å styrke nordiske og regionale interesser og verdier i en global omverden. Felles verdier landene imellom bidrar til å styrke Nordens posisjon som en av verdens mest innovative og konkurransedyktige regioner.

### Nordisk ministerråd

**Nordens Hus**

**Ved Stranden 18**

**1061 København K**

**[www.norden.org](http://www.norden.org)**

Last ned nordiske publikasjoner: [www.norden.org/nordpub](http://www.norden.org/nordpub)

**Nordisk ministerråds  
samarbejdsprogram  
for arbejdsliv 2018–2021**



# Innhold

<b>Om Nordisk ministerråds samarbeidsprogram</b>	6
Om arbeidslivssektorens samarbeidsprogram	7
<b>Strategiske innsatsområder</b>	8
Innsatsområde 1	9
Innsatsområde 2	11
Innsatsområde 3	12
Innsatsområde 4	14
<b>Samarbeid om EU og andre internasjonale aktører</b>	17
<b>Organisering i sektoren</b>	18
<b>Arbeidslivssektorens institusjon for videreutdanning på arbeidsmiljøområdet – NIVA</b>	20
<b>Gjennomføring av samarbeidsprogrammet</b>	22

# Om Nordisk ministerråds samarbeidsprogram

Nordisk ministerråds arbeidslivspolitiske samarbeidsprogram beskriver sentrale politiske utfordringer og prioriteringer i sektoren for perioden 2018–2021. Hensikten med samarbeidsprogrammet er å fastsette det formelle nordiske regjeringssamarbeidets strategiske fokus. Programmet gir en generell beskrivelse av innsatsområder som danner grunnlag for konkrete initiativer og prosjekter. Samarbeidet på arbeidslivsområdet omfatter de nordiske landene samt Færøyene, Grønland og Åland, og omfatter sysselsettings- og arbeidsmarkedsområdet samt arbeidsmiljø- og arbeidsrettsområdet.

Samarbeidsprogrammet har en styrende funksjon i sektoren og skal ses i sammenheng med andre styringsdokumenter i det nordiske samarbeidet. Samarbeidsprogrammet støtter opp under både de nordiske statsministrenes uttalelse fra 2016 om å gjøre Norden til verdens mest integrerte region, og de nordiske samarbeidsministrenes visjon *Sammen er vi sterkere*, som ble vedtatt i 2014. Også Nordisk ministerråds tverrgående strategier for likestilling, bærekraftig utvikling, barn og ungdom, integrering og funksjonshemninger er integrert i programmet.

I 2016 utførte den tidligere danske ministeren og EU-kommisjonæren Poul Nielson, på oppdrag fra Nordisk ministerråd for arbeidsliv (MR-A), en strategisk gjennomlysning av arbeidslivssektoren. Gjennomlysningen resulterte i rapporten *Arbejdsliv i Norden – udfordringer og forslag*, som ble behandlet på MR-As møte i november 2016. Rapportens temaer, analyser og forslag samt MR-As konklusjoner på møtet utgjør samlet et viktig grunnlag for dette samarbeidsprogrammet.

Samarbeidet i arbeidslivssektoren er i stor grad fokusert på å utrede, analysere og diskutere likheter og forskjeller mellom de nordiske landene når det gjelder tiltak og resultater samt beste praksis knyttet til felles utfordringer. Samarbeidet kan gi inspirasjon til landenes nasjonale politikkutvikling, og gir mulighet for, i tilfeller der det anses relevant samt genererer *nordisk nytte*, å koordinere synspunkter på områder der landene kan oppnå mer sammen enn hver for seg.

## OM ARBEIDSLIVSSEKTORENS SAMARBEIDSPROGRAM

Arbeidslivet spiller en sentral rolle for utviklingen av de nordiske velferdssamfunnene, for næringslivet og for enkeltindividet. Et felles arbeidsmarked utgjør en hjørnestein i det nordiske samarbeidet. En stor og kompetent arbeidsstyrke er vår viktigste ressurs og danner grunnlag både for et konkurransedyktig nordisk arbeidsmarked og for utviklingen av de nordiske velferdssamfunnene. Norden utmerker seg i internasjonale sammenhenger ved å ha et høyt utdanningsnivå for både kvinner og menn.

Samtidig står de nordiske arbeidsmarkedene overfor betydelige endringer som følge av bl.a. demografisk utvikling, økt globalisering og internasjonal konkurranse. Teknologiens raske utvikling gir konsekvenser for etterspørsel, kompetansekrav, organisering og innhold i arbeidslivet. Utviklingen skaper en rekke nye muligheter, men kan også medføre betydelige utfordringer.

Samarbeidsprogrammet for arbeidsliv 2018–2021 peker på en rekke vesentlige utfordringer på arbeidslivsområdet og hvordan det nordiske samarbeidet kan bidra til å møte disse. Samarbeidsprogrammet formulerer viktige premisser for det nordiske samarbeidet i arbeidslivssektoren. Det angir temaer og problemstillinger som vil stå sentralt i diskusjoner og erfaringsutveksling mellom de nordiske landene og ligge til grunn for innhenting av kunnskap og eksempler på beste praksis i fireårsperioden.

Regjeringene i samtlige nordiske land arbeider fortløpende for å bidra til et velfungerende arbeidsliv, økt sysselsetting og en bærekraftig vekst. Gjennom det nordiske samarbeidet mottar regjeringene nyttig informasjon og inspirasjon til dette arbeidet.

I programperioden vil samarbeidet på arbeidslivsfeltet hovedsakelig fokusere på følgende innsatsområder:

- Styrke matchingen av tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft samt øke deltakelsen på arbeidsmarkedet, særlig for utsatte grupper.
- Styrke et godt arbeidsmiljø for både kvinner og menn, bl.a. gjennom å forebygge arbeidsrelaterte sykdommer og skader samt avskaffe uakseptable arbeidsforhold.
- Sikre en god balanse mellom arbeidstakervern og fleksibilitet, samt ivareta den nordiske trepartsbaserte arbeidslivsmodellen.
- Styrke integrering, like muligheter og mobilitet på det nordiske arbeidsmarkedet.

Samarbeidsprogrammet ble vedtatt 28. november 2017, trer i kraft 1. januar 2018 og varer fram til utgangen av 2021.

# Strategiske innsatsområder

Fokus for samarbeidet på arbeidslivsområdet vil i den aktuelle perioden være rettet mot en rekke mål som skal møte de langsiktige utfordringene og mulighetene det nordiske arbeidsmarkedet står overfor. Noen av utfordringene det nordiske arbeidslivet står overfor i framtiden, har sammenheng med internasjonaliseringen av arbeidsmarkedet, digitaliseringen og delingsøkonomiens inntog samt effekter på ansettelsesformer, organiseringsgrad og arbeidsmiljø. Automatisering og robotisering kan føre til at arbeidsplasser forsvinner eller endres. Utfordringer i form av økte forskjeller, lavlønnskonkurranse og marginalisering samt spørsmål om kompetanseheving og videreutdanning innenfor arbeidslivet er sentrale. Behovet for inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet er fortsatt aktuelt, og migrasjonen til Europa og det økte antallet nyankomne forsterker behovet for bedre integrering. Varierende arbeidsdeltakelse blant innvandrere utgjør en utfordring for de nordiske landene. En aldrende befolkning står riktignok lenger i arbeidslivet, men utgjør også en utfordring når det gjelder å sikre et tilstrekkelig tilbud av arbeidskraft og møte et økende behov for velferdstjenester i de nordiske landene. Dette gjelder spesielt i

de områdene i Norden der befolkningen i arbeidsdyktig alder går ned.

Det nordiske samarbeidet vil ha fokus på langsiktige utfordringer. Det vil imidlertid også tillate fleksibilitet, slik at det ved behov finnes muligheter for å rette fokus mot utfordringer som konjunktursvingninger og andre uforutsigbare hendelser som kan inntreffe i løpet av programperioden.

Utfordringene og utviklingstendensene vi kan se foran oss, er på mange måter sammenkoblede og dermed vanskelige å skille klart fra hverandre. Samlet sett er det grunnlag for å si at de nordiske arbeidsmarkedene står overfor en fase som kan komme til å få stor innvirkning på framtidens arbeidsliv og samfunn. Det kan derfor være en potensiell verdi i å nærme seg disse utfordringene gjennom det nordiske samarbeidet. Oppfølging og samarbeid om bredere og mer integrerte utredninger, statistikk og aktuelle framtidsanalyser kan gi bidrag til dette arbeidet, sammen med løpende erfaringsutveksling, faglige og politiske diskusjoner og gjensidig læring mellom de nordiske landene.



## INNSATSOMRÅDE 1

**Styrke matchingen av tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft samt øke deltakelsen på arbeidsmarkedet, særlig for utsatte grupper.**

En hovedprioritet for samarbeidet på sysselsettings- og arbeidsmarkedsområdet er å bidra til høyest mulig grad av deltakelse i arbeidslivet blant kvinner og menn, samt lavest mulig antall personer som står utenfor arbeidsmarkedet permanent.

Viktige mål på **sysselsettings- og arbeidsmarkedsområdet** er:

**Øke arbeidsdeltakelsen, spesielt blant utsatte grupper på arbeidsmarkedet.**

Det innebærer et fokus på raskere og mer effektiv integrering av blant andre unge, langtidsledige, eldre og innvandrere i arbeidslivet. Videre legges det vekt på å redusere sykefraværet blant arbeidstakere og å øke arbeidsdeltakelsen blant personer med nedsatt arbeidsevne og funksjonshemning. Utviklingen i psykiske helseproblemer, spesielt blant unge, er bekymringsfull og krever oppmerksomhet. Det er viktig å sikre at de som kommer ut i arbeid, greier å beholde jobben, og at eldre arbeidstakere blir værende i arbeidsstyrken så lenge som

mulig. Arbeidsinnsatsen skal også økes ved at de som allerede har en jobb på deltid, og som ønsker å arbeide mer, får mulighet til dette. Involvering av og samarbeid med berørte aktører på arbeidsmarkedet er viktig for å oppnå målet om økt sysselsetting.

**Styrke matchingen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft.** Fokus vil rettes mot hvordan matchingen på arbeidsmarkedet kan styrkes med hensyn til å redusere flaskehalsen og å sikre bedre bruk av ressursene i arbeidslivet. En god matching mellom den som søker arbeid og den som søker arbeidskraft, forutsetter kunnskap hos arbeidsformidlere om arbeidsmarkedets behov samt kontakt med både arbeidssøkere og arbeidsgivere. Godkjenning av kvalifikasjoner og realkompetanse er fortsatt aktuelle temaer, i likhet med krav til yrkesmessig og geografisk mobilitet og forventninger om aktivitet og deltakelse fra den enkelte.

Det vil bli fokusert på **bekjempelse av arbeidsløshet**, å styrke mulighetene for sysselsetting samt å motvirke lange arbeidsledighetsperioder. Ungdom, innvandrere og personer med lav formell kompetanse er eksempler på grupper som har økt risiko for arbeidsledighet. Personer med funksjonsnedsettelse eller



FOTO: NORDEN.ORG, YADID LEVY

nedsatt arbeidsevne står i større grad utenfor arbeidslivet, selv om de ønsker å være i arbeid. Det vil bli fokusert på hindre som vanskeliggjør deltakelse for disse gruppene, og på tiltak som er effektive og bidrar til at flere kommer i arbeid. I denne sammenhengen er det også viktig å fokusere på hvordan man reduserer barrierer og styrker mulighetene på arbeidsmarkedet, hvordan man skaper insitamenter til arbeid, samt sikrer en god balanse mellom arbeid, inntekt og velferdstjenester i de nordiske landene.

**Fremme utvikling av kompetanse tilpasset arbeidsmarkedets behov.** Det vil bli fokusert på hvordan man best mulig ut-

vikler arbeidskraftens kompetanse med tanke på å møte økte krav til omstilling og sikre at arbeidsstyrken kontinuerlig besitter de kvalifikasjonene arbeidsmarkedet har behov for. Behovet for kompetanseutvikling er spesielt aktuelt for personer med lave formelle kvalifikasjoner og svake grunnleggende ferdigheter, og for personer med kompetanse som ikke svarer til arbeidslivets behov. Disse gruppene er også mer sårbare for endringer og omstillinger i arbeidslivet, blant annet i forbindelse med den teknologiske utviklingen. Utdannings-systemet spiller også en sentral rolle når det gjelder å skape et høyere utdanningsnivå og sikre at spesielt unge gjennomfører nødvendig skolegang.

Samtidig kommer de fleste voksne til å måtte skaffe seg ny kompetanse livet gjennom for å sikre sin egen tilknytning til arbeidsmarkedet – uavhengig av alder, kjønn og utdanningsbakgrunn. Dette gjør det viktig å rette oppmerksomhet mot livslang læring, læring i arbeidslivet og på arbeidsplasser samt å muliggjøre videreutdanning.

## INNSATSOMRÅDE 2

**Styrke et godt arbeidsmiljø for både kvinner og menn, bl.a. gjennom å forebygge arbeidsrelaterte sykdommer og skader samt avskaffe uakseptable arbeidsforhold.**

Viktige mål på **arbeidsmiljøområdet** er:

**Fremme et velfungerende og målrettet arbeidsmiljøarbeid.** Den demografiske utviklingen og samfunnets framtidige behov for arbeidskraft forutsetter fokus på bedriftenes forebyggende arbeid på arbeidsmiljøområdet. Et velfungerende og målrettet arbeid på lokalt nivå med utgangspunkt i de enkelte bedriftenes drift og produksjon muliggjør et arbeidsmiljø der arbeidstakerne kan prestere på en produktiv og meningsfull måte uten risiko for skader og sykdom. Dette er avgjørende både for å redusere syke-

fraværet, forlenge arbeidskarrieren og øke graden av deltakelse i arbeidslivet hos utsatte grupper. Det er viktig å fremme barnefamiliers og enkeltindividers muligheter til ansettelse og gjøre det mulig med bedre balanse mellom arbeidsliv og privatliv, samt å mobilisere eldre arbeidstakere slik at de står lenger i jobb. Det er behov for økt kunnskap om hvilke stimulerende tiltak og oppfølging på de enkelte arbeidsplassene og i de enkelte arbeidsmiljøene som er nødvendige for å nå disse målene. Det er store forskjeller på hvordan de enkelte bedriftene jobber med dette, og derfor er det potensial for forbedringer på området. Å øke forståelsen for arbeidsmiljøets positive innvirkning på produktiviteten og hvilke tiltak som bidrar til blant annet å redusere sykefravær og førtidspensjonering, vil være sentralt.

**Styrke et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø.** Det vil bli fokusert på hvordan man kan ivareta den enkelte medarbeiderens ressurser samt sikre et godt og bærekraftig arbeidsmiljø for alle gjennom hele arbeidskarrieren. Det vil bli rettet oppmerksomhet mot de store utfordringene som framgår av blant annet sykefraværs- og uførestatistikken, der muskel- og skjelettsykdommer samt psykososiale faktorer er sentrale. Det vil også rettes oppmerksomhet mot

spesielt utsatte grupper, for eksempel unge og eldre arbeidstakere, minoritetsgrupper og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne samt mot spesielt utsatte yrker og sektorer/bransjer. Også EUs miljøstrategi vil utgjøre et viktig grunnlag for det nordiske samarbeidet på området.

### **Avskaffe uakseptable arbeidsforhold og sosial dumping/arbeidslivskriminalitet.**

Det vil bli fokusert på hvordan man kan videreutvikle Norden som et attraktivt arbeidsmarked med høy yrkeskompetanse og høy standard når det gjelder arbeidsvilkår og arbeidsmiljø, og som også bidrar til å tiltrekke seg etterspurt utenlandsk arbeidskraft. Samtidig vil det være et sterkt fokus på å forebygge at økt arbeidsinnvandring og lavlønnskonkurranse bidrar til uakseptable arbeidsforhold, sosial dumping og diskriminering på det nordiske arbeidsmarkedet. Dette er temaer med stort potensial for både informasjons- og erfaringsutveksling, blant annet knyttet til effektive kriminalitetsforebyggende tiltak og midler, og mulighetene for et styrket praktisk samarbeid mellom relevante nordiske myndigheter kan vurderes.

**Videreutvikling av arbeidsmiljøstrategier og -tilsyn.** Det vil bli fokusert på erfarings- og kunnskapsutveksling om

effektive arbeidsmiljøstrategier og tilsynsmetoder, inklusive EUs arbeidsmiljøstrategi og andre relevante prioriteringer. En viktig del av samarbeidet vil bestå av å utvikle mer konkret og anvendelig forskningsbasert kunnskap om hvilke arbeidsmiljøstrategier og tilsynsformer som gir god effekt og fører til resultater ute i bedriftene.

## **INNSATSOMRÅDE 3**

### **Sikre en god balanse mellom arbeidstakervern og fleksibilitet, samt ivareta den nordiske trepartsbaserte arbeidslivmodellen.**

Arbeidsmiljø- og arbeidsrettsområdet henger nært sammen, og det er derfor viktig å se målene under innsatsområde 2 og 3 i sammenheng. Viktige mål for å forbedre **arbeidsrettsområdet** er:

**Sikre balanse mellom arbeidstakervern og fleksibilitet i arbeidslivet.** Framtidens arbeidsliv byr på nye arbeidsformer og nye oppgaver. Disse nye måtene å organisere arbeidslivet på får konsekvenser for arbeidsrettslige ansettelsesformer og relasjoner, og det blir viktig å sikre at det ikke fører til negative konsekvenser verken for den enkelte, for bedrifter eller for samfunnsøkonomien. Et fornyet



FOTO: UNSPLASH.COM



FOTO: UNSPLASH.COM

fokus på hvordan man kan skape og videreutvikle modeller for og sikre balanse mellom arbeidstakervern og fleksibilitet i arbeidslivet, vil bli prioritert.

**Sikre ordnede forhold på arbeidsmarkedet.** Oppmerksomhet rettes mot å opprettholde og videreutvikle et seriøst arbeidsliv i Norden og å forebygge og bekjempe diskriminering, sosial dumping / arbeidslivskriminalitet og grå økonomi i samarbeid med partene i arbeidslivet.

**Tilpasse og utvikle den nordiske arbeidslivsmodellen.** Den trepartsbaserte arbeidslivsmodellen er sentral i de nordiske landene. Et prioritert tema vil være hvordan man gjennom nordisk samarbeid og kunnskapsutveksling, bl.a. i kontakt med EU og andre relevante internasjonale fora, kan verne og utvikle den nordiske arbeidslivsmodellen samt møte utfordringene modellen står overfor. Ønsket er å sikre modellens konkurranseevne og bærekraft også under framtidige arbeidsformer. Organiseringsgrad og partene i arbeidslivets stilling og styrke på det nordiske arbeidsmarkedet er viktige spørsmål i denne sammenheng.

## INNSATSOMRÅDE 4

**Styrke integrering, like muligheter og mobilitet på det nordiske arbeidsmarkedet.**

Viktige tverrgående mål på dette området er:

**Fremme integrering av nyankomne og øvrige innvandrere.** I løpet av samarbeidsperioden vil det bli rettet spesiell oppmerksomhet mot initiativer som skal styrke integreringen på arbeidsmarkedet, ettersom sysselsetting utgjør et hovedelement i en vellykket integrering og bidrar til å sikre bærekraften i velferdssystemene. Det er behov for å legge til rette for raske, effektive og fleksible veier inn i arbeidslivet. Nyankomnes deltakelse i tiltak som skaper forutsetninger for integrering i arbeids- og samfunnsliv, dialog med partene i arbeidslivet og frivillige organisasjoner samt partnerskap mellom offentlig og privat sektor, utgjør viktige komponenter i en effektiv integreringspolitikk. Begge foreldres deltakelse i arbeidslivet er også et betydningsfullt aspekt som kan fremme integrering av barn og unge i samfunnet.

**Fremme likebehandling og likestilling i arbeidslivet.** Samarbeidet på arbeidslivsområdet vil fokusere på å fremme likebehandling uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonshemning osv. samt begrense segregerte arbeidsmarkeder. Balansen mellom arbeids- og privatliv utgjør en sentral faktor i dette bildet. I denne sammenhengen er det også viktig å legge til rette for økt deltakelse på arbeidsmarkedet blant innvandrerkvinner, og å fokusere på tiltak som generelt gjør det enklere å kombinere arbeid, utdanning og familie. Samarbeidet på arbeidslivsområdet vil videre fokusere på å motarbeide diskriminering som skyldes alder, kjønn, etnisitet, nasjonalitet mv.

**Sikre mobilitet samt redusere og forhindre nye grensehindre i Norden.** Det frie nordiske arbeidsmarkedet har vært velfungerende i mer enn 60 år, og det er viktig å opprettholde og videreutvikle det i framtiden. Arbeidet i sektoren vil fokusere på å forbedre mobiliteten på det nordiske arbeidsmarkedet ved å motvirke grensehindre og unngå at det oppstår nye. Dette arbeidet vil pågå i lys av EU og de rammene EU setter. Det er viktig å belyse nærmere betydningen

av mobilitet, spesielt i forhold til utkantstrøkene og de utfordringene som finnes her, blant annet ubalanse når det gjelder kompetansebehov.





FOTO: NORDEN.ORG, YADID LEVY



FOTO: NORDEN.ORG, JOHANNES JANSSON



# Samarbeid om EU og andre internasjonale aktører

Sektoren vil arbeide kontinuerlig med å styrke samarbeidet med EU og overvåkingen av kommende lovinitiativer fra Europa-kommisjonen. EU-spørsmål av felles nordisk interesse tas jevnlig opp og diskuteres på møter i ministerrådet, embetsmannskomiteen og utvalgene. En viktig del av dette arbeidet er å sikre at det ikke oppstår nye grensehindre.

Spesielt arbeidsrettsutvalget arbeider mye med EU-spørsmål og har fokus på både den tidlige lovgivningsfasen, pågående forhandlinger, gjennomføring av EU-lovgivning og avgjørelser fra EU-domstolen og andre lignende saker. Videre har Den nordiske sosialforsikringsgruppen blitt bedt av EK-A om å følge utviklingen på ovennevnte områder for å hindre at nye grensehindre oppstår. Den nordisk-baltisk-polske EU-informasjonsgruppen følger EUs arbeid innenfor arbeidslivspolitikken.

Ved siden av EU finnes det også andre viktige internasjonale aktører som er av betydning for det nordiske arbeidslivssamarbeidet. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er FNs

fagorgan for sysselsettings- og arbeidsmiljøspørsmål. I den innledende fasen av arbeidslivssektorens samarbeidsprogram kommer det bl.a. til å være viktig å følge og påvirke arbeidet med Future of Work, som er en del av ILOs 100-årsjubileum i 2019. Dette jubileet vil gi de nordiske landene samt Færøylene, Grønland og Åland mulighet til å bidra med felles nordiske synspunkter og god praksis når det gjelder framtidens arbeidsliv, og vil også utgjøre et grunnlag for fortsatt samarbeid.

Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) fokuserer på vekst- og sysselsettingsskapende tiltak. OECDs sakkunnskap og analyser vedrørende arbeidsmarkedsrelaterte problemstillinger kan utgjøre et komplette bidrag til det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet.

I sammenhenger hvor det er relevant, vil representanter fra bl.a. EU, OECD og ILO bli invitert til å delta på møter, konferanser m.m.

# Organisering i sektoren

Ministerrådet for arbeidsliv (MR-A) har det overordnede ansvaret for det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet og utgjør et viktig forum for diskusjon og erfaringsutveksling blant de nordiske ministrene om hvordan man på beste måte møter felles utfordringer på arbeidslivsområdet. MR-A har ansvar for arbeidsmarked, arbeidsrett og arbeidsmiljø.

Samarbeidet organiseres av Embetsmannskomiteen for arbeidsliv (EK-A), som setter opp retningslinjer for og fordeler MR-As budsjett. En fleksibel organisasjonsstruktur er sentral for at det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet effektivt kan iverksette og følge opp aktuelle saker. EK-A har tre faste utvalg – arbeidsmarkedsutvalget, arbeidsmiljøutvalget og arbeidsrettsutvalget – og nedsetter adhoc-grupper etter behov. Ved siden av utvalgene finnes også den nordisk-baltisk-polske EU-informasjonsgruppen, som hovedsakelig følger opp EUs arbeid innenfor arbeidsmarkedspolitik, arbeidsrelatert lovgivning og arbeidsmiljø.

Utvalgene og arbeidsgruppene spiller en viktig rolle for kunnskaps- og erfarings-

utvekslingen mellom landene på de respektive ansvarsområdene. De skal også bidra med innspill til MR-A og EK-A.

Også den nordiske institusjonen for videreutdanning på arbeidsmiljøområdet (NIVA) i Helsingfors er del av det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet, jf. omtalen på side 20. Videre delfinansierer Nordisk ministerråd for arbeidsliv Nordjobb-programmet, et mobilitets- og utviklingsprogram for unge i Norden som ønsker å arbeide i et annet nordisk land ([www.nordjobb.net](http://www.nordjobb.net)). Ministerrådet finansierer også et informasjonsprogram om det nordiske arbeidslivsområdet på skandinavisk og engelsk ([www.arbejdslivinorden.org](http://www.arbejdslivinorden.org)).

Det formelle samarbeidet skaper også viktige nettverk mellom nordiske myndighetspersoner på arbeidslivsområdet som landene kan ha stort utbytte av i konkrete situasjoner. Det må påpekes at det ved siden av det formelle nordiske samarbeidet i Nordisk ministerråd også finnes et omfattende uformelt nordisk samarbeid, ikke sjelden med en lang historie.



FOTO: NORDEN.ORG, JOHANNES JANSSON



FOTO: NORDEN.ORG, JOHANNES JANSSON

# Arbeidslivssektorens institusjon for videreutdanning på arbeidsmiljøområdet – NIVA

Den nordiske institusjonen for videreutdanning på arbeidsmiljøområdet (NIVA) er en nordisk institusjon innenfor det nordiske arbeidslivssamarbeidet under Nordisk ministerråd ([www.niva.org](http://www.niva.org)). NIVAs virksomhet er basert på et strategisk mandat som vedtas av EK-A.

NIVAs fremste oppgave er å være et forum for kunnskapsspredning på områdene arbeidshelse og arbeidsmiljø. NIVA skal skape dialog om viktige nyskappende arbeidsmiljøproblemstillinger som bidrar til et bedre arbeidsliv i Norden. Videre skal NIVA skape nordisk merverdi ved å organisere symposier, workshoper og seminarer på et høyt akademisk nivå,

spesielt på områder der det mangler tilstrekkelig kunnskap i ett enkelt land.

Arbeidshelse- og arbeidsmiljøområdet er et tverrfaglig område der utfordringene forandres i takt med et endret arbeidsliv. Spesielle utfordringer de kommende årene skal avspeiles i NIVAs aktiviteter i perioden fram til 2021 og gjelder blant annet: den aldrende arbeidsføre befolkningen, psykososiale risikoer i arbeidslivet, utviklingen av ny teknologi, effektiv forebygging av ulykker i arbeidslivet, framtidige arbeidsformer og deres innvirkning på arbeidsforholdene.



FOTO: NORDEN.ORG, MAGNUS FRÖDERBERG



FOTO: NORDEN.ORG, YADID LEVY



# Gjennomføring av samarbeidsprogrammet

Utfordringene og innsatsområdene som omtales i dette samarbeidsprogrammet, vil stå sentralt i det nordiske samarbeidet på arbeidslivsområdet 2018–2021.

Samarbeidsprogrammet gjenspeiles i budsjettet for MR-A og vil styre og legge forutsetninger for de tre utvalgenes virksomhet samt for resten av sektoren.

Innen sektoren legges det spesiell vekt på å holde en felles, kontinuerlig og tett dialog og informasjonsutveksling som skal bidra til å skape ny kunnskap og politikk. Dialogen vil foregå mellom en rekke aktører som f.eks. partene i arbeidslivet, forskningsmiljøer og relevante myndigheter. Samarbeidet kan gi inspirasjon til nasjonal politikktutvikling, men kan også utgjøre et grunnlag for å koordinere felles synspunkter der dette anses som relevant og nyttig.

Samarbeidsprogrammet vil bli konkretisert og implementert, spesielt i forbindelse med formannskapsaktiviteter og i utvalgenes virksomhetsplaner. De faste utvalgene forvalter begrensede prosjektmidler som de primært bruker til å forbedre kunnskapsgrunnlaget for å fremme erfaringsutveksling. Dette skjer bl.a. ved å kartlegge og analysere likheter og forskjeller mellom de nordiske landenes tiltak samt effektene av disse.

Prosjektene skal bidra til gjennomføringen av samarbeidsprogrammet.

Det vil også bli gjennomført flere nordiske konferanser om aktuelle temaer på arbeidslivsområdet. Konferansene utgjør en basis for utveksling av kunnskap og erfaringer mellom landene, de skaper møteplasser og fremmer nettverksbygging og utviklingsarbeid.

Dialogen foregår for en stor del mellom MR-A, EK-A, aktuelle utvalg og Nordisk ministerråds sekretariat – samt med partene i arbeidslivet. Partene inviteres til å komme med innspill til samarbeidsprogrammet og vil vanligvis også bli invitert til trepartsdiskusjoner om aktuelle arbeidslivstemaer i tilknytning til de årlige møtene i MR-A. Andre aktører samt råd og utvalg vil løpende bli invitert når dette er relevant.

Utover dette forventes sektoren også å delta i tverrsektorielle initiativer som initieres av f.eks. statsministrene, MR-SAM eller Nordisk råd. Samarbeidet vil i all sin virksomhet integrere Nordisk ministerråds strategi for bærekraftig utvikling og, når det er relevant, også inkludere likestilling, barn og unge, integrering og funksjonshemningsperspektivet som er nevnt på side 6. Arbeidslivssektoren samarbeider også med andre sektorer



i Nordisk ministerråd, spesielt Nordisk ministerråd for sosial- og helsepolitikk (MR-S), Nordisk ministerråd for bærekraftig vekst (MR-Vekst) og Nordisk ministerråd for likestilling (MR-JÄM).

Før dette samarbeidsprogrammet utgår i 2021, vil det bli gjennomført en erfaringsoppsumming knyttet til oppfølging av programmet.



**Nordisk ministerråd**  
**Nordens Hus**  
**Ved Stranden 18**  
**1061 København K**  
**[www.norden.org](http://www.norden.org)**

Et felles arbeidsmarked utgjør en hjørnestein i det nordiske samarbeidet. En stor og kompetent arbeidsstyrke er vår viktigste ressurs og danner grunnlag både for et konkurransedyktig nordisk arbeidsmarked og for utviklingen av de nordiske velferdssamfunnene.

Samtidig står de nordiske arbeidsmarkedene overfor betydelige endringer som følge av bl.a. demografisk utvikling, økt globalisering, teknologisk utvikling og internasjonal konkurranse.

Samarbeidsprogrammet for arbeidsliv 2018–2021 peker på en rekke vesentlige utfordringer på arbeidslivsområdet og hvordan det nordiske samarbeidet kan bidra til å møte disse.

ANP 2018:714  
ISBN 978-92-893-5463-9 (PRINT)  
ISBN 978-92-893-5464-6 (PDF)  
ISBN 978-92-893-5465-3 (EPUB)