

Fælles udfordringer og nordisk nytte

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på arbejdslivsområdet 2013–2016



Fælles udfordringer og nordisk nytte

Forord	5
Sammenfatning	7
Indledning	9
Hovedudfordringerne på arbejdslivsområdet	10
Hovedprioriteringer og mål i programperioden	12
• Beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet	12
• Arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet	14
• Tværgående prioritetsområder herunder bekæmpelse af grænsehindringer	17
Rammevilkår for samarbejdet	18

Fælles udfordringer og nordisk nytte

Program for Nordisk Ministerråds samarbejde
på arbejdslivsområdet 2013–2016

ISBN 978-92-893-2416-8

<http://dxdoi.org/10.6027/ANP2012-754>

ANP 2012:754

© Nordisk Ministerråd, København 2012

Layout: Jette Koefoed

Foto: Magnus Fröderberg s. 8, 12, 14; Imags Select s. 11, 13;

Johannes Jansson s. 15; Karin Beate Nøsterud s. 16

Omslagsfotos: ImageSelect; Johannes Jansson/NMR

Oplag: 300

Tryk : Scanprint



www.norden.org/publikationer

Printed in Denmark

Det nordiske samarbejde

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

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

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

Nordisk Ministerråd

Ved Stranden 18

1061 København K

Telefon (+45) 3396 0200

www.norden.org

Forord

Ministerrådet for Arbejdsliv har med dette samarbejdsprogram fastlagt det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2013–16.

De nordiske arbejdsmarkeder står i denne periode over for en række fælles langsigtede udfordringer primært som følge af globaliseringen og den demografiske udvikling, men også mere konjunkturelt betingede udfordringer og eventuelle krisesituationer på kort sigt må forventes. Dermed udfordres de nordiske velfærdssamfunds konkurrenceevne, holdbarhed og sammenhængskraft på længere sigt.

I samarbejdsprogrammet for Ministerrådet for Arbejdsliv fastlægges de vigtigste mål for samarbejdet, som alle sigter mod at styrke de nordiske landes muligheder for at imødegå disse udfordringer på arbejdslivsområdet. Det drejer sig bl.a. om at udvide og opkvalificere arbejdsstyrken, så den modsvarer arbejdsmarkedets behov, at bekæmpe ledigheden blandt udsatte grupper, og mindske langtidsledighed – ikke mindst blandt unge. Det drejer sig også om at styrke et godt arbejdsmiljø og en bæredygtig anvendelse af arbejdstagernes ressourcer, modvirke „social dumping“ og diskrimination på arbejdsmarkedet, sikre en god balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og

fleksibilitet samt styrke det nordiske samarbejde i forhold til international regulering. Et vigtigt tværgående prioritetsområde er desuden bekæmpelse og forebyggelse af grænsehindringer på det nordiske arbejdsmarked. Programmet angiver i øvrigt det aftalefundament, som samarbejdet hviler på, og de rammevilkår samarbejdet fungerer inden for.

Jeg vil gerne fremhæve den del af aftalefundamentet, som udgøres af *Overenskomsten om et fælles nordisk arbejdsmarked*. Denne overenskomst har siden 1954 sikret nordiske borgere ret til frit at tage arbejde og bosætte sig i et andet nordisk land. Dermed vil det fælles nordiske arbejdsmarked i denne samarbejdsperiode kunne fejre sit 60-års jubilæum som det mest integrerede regionale arbejdsmarked i verden. Det har vi i Norden god grund til at være stolte af!

Det er mit håb, at det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet såvel som på de øvrige nordiske samarbejdsområder også fremover vil skabe grundlag for innovative og fremsynede fælles nordiske løsninger.

Halldór Ásgrímsson

Generalsekretær
Nordisk Ministerråd



Sammenfatning

Dette samarbejdsprogram fastlægger det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2013–2016. Fokus er i programperioden på de langsigtede udfordringer som følger af globaliseringen og den demografiske udvikling, men samarbejdet prioriterer efter behov også mere konjunkturelt betingede udfordringer, som opstår i perioden.

Samarbejdet bygger fortsat primært på erfarings- og informationsudveksling under Ministerrådet for Arbejdsliv om nationale tiltag og resultater i forhold til de fælles udfordringer. Samarbejdet bidrager samtidig til vigtig netværksdannelse blandt myndighedspersoner på arbejdslivsområdet i Norden. Herunder vil den nordiske erfarings- og informationsudveksling, netværksdannelse og koordination i forbindelse med EU-initiativer og -forhandlinger samt implementering af EU-direktiver være centrale elementer i samarbejdet.

En hovedprioritering for samarbejdet på *beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet* er at fremme arbejdsudbuddet, øge beskæftigelsen og reducere den strukturelle ledighed for både kvinder og mænd.

Formålet er at bidrage til holdbare offentlige finanser og de nordiske velfærdssamfunds bæredygtighed fremover samt at styrke inklusionen af marginaliserede grupper i samfundet. Målene er at mobilisere den interne arbejdskraftressource, styrke matchningen af udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, fremme livslang læring målrettet mod arbejdsmarkedets behov, fremme tiltrækningskraften i forhold til efterspurgt arbejdskraft fra lande uden for EU/EØS, fremme koordinationen blandt relevante myndigheder samt at bekæmpe ledigheden blandt udsatte grupper og langtidsledighed. At bekæmpe ungdomsledigheden er blandt de største udfordringer og højeste prioriteter.

En hovedprioritering for samarbejdet på *arbejdsmiljøområdet* er at fremme sikkerhed, sundhed og velfærd i arbejdet for både kvinder og mænd. Formålet er at skabe et arbejdsmiljø, som er attraktivt, motiverende og inkluderende, og som forebygger arbejdsrelaterede fysiske og psykiske sundhedsproblemer. Samtidig skal det være udviklet under hensyntagen til internationale aftaler og EU's lovgivning. Målene er at styrke et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne,



videreudvikle arbejdsmiljøstrategier og -tilsyn, modvirke uacceptable arbejdsforhold, „social dumping“ og diskrimination på arbejdsmarkedet, synliggøre betydning af god ledelse og aktiv medarbejderindflydelse, samt styrke en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer.

En hovedprioritering for samarbejdet på *arbejdsretsområdet* er at følge op på den nordiske models vilkår, udfordringer og tilpasninger og udvikle den i et stadig mere

globaliseret arbejds- og erhvervslev. Formålet er at værne om den nordiske model og det nordiske arbejdsmarkeds gode arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og tilpasningsevne. Målene er at sikre en god balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet, fremme ligestilling og ligebehandling på arbejdsmarkedet samt at styrke det nordiske samarbejde i forhold til international regulering, først og fremmest i EU.

Et *tværgående prioritetsområde* vil fortsat være at forebygge og nedbryde grænsehindre på det nordiske arbejdsmarked med

henblik på at fremme den geografiske mobilitet, tiltrækningskraften og tilpasningsevnen yderligere. Den nordiske model udgør et godt grundlag for et velfungerende arbejdsliv, og samarbejdet med arbejdsmarkedets parter vil fortsat udgøre en naturlig del af det nordiske samarbejde.

Yderligere temaer, som følger op på mere *aktuelle politiske og faglige udfordringer*, vil i perioden blive nærmere fastlagt i de skiftende formandskabers sektorprogrammer samt i udvalgenes virksomhedsplaner og temaindretninger.

Indledning

Der er en lang tradition for nordisk samarbejde på arbejdslivsområdet. Dette omfatter såvel det formelle samarbejde i Nordisk Ministerråd og i Nordisk Råd som det uformelle samarbejde mellem landene. De nordiske landes fælles værdigrundlag og mange fællestræk giver gode muligheder for at lære af hinandens erfaringer og koordinere synspunkter, hvor det er relevant, og hvor det giver *nordisk nytte*. Det vil sige på områder, hvor landene kan opnå mere sammen end hver for sig.

Formålet med dette samarbejdsprogram er at fastlægge det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde under Ministerrådet for Arbejdsliv i perioden 2013–2016. Samarbejdet dækker beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet samt arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet.

Programmet sigter mod et målrettet nordisk samarbejde om initiativer, der giver nordisk nytte og styrker de nordiske landes muligheder for at imødegå tidens fælles udfordringer.

Samarbejdet vil fortsat primært bygge på at udrede, analysere og drøfte ligheder og forskelle blandt de nordiske landes tiltag og resultater i forhold til de fælles udfordringer. Dette formelle samarbejde skaber endvidere vigtige netværk blandt nordiske myndighedspersoner på arbejdslivsområdet, som landene kan få stort udbytte af i konkrete situationer.

Fokus for samarbejdet vil i denne periode primært være på en række mål, som sigter mod at imødegå de langsigtede udfordringer, som det nordiske arbejdsmarked står over for som følge af globaliseringen og den demografiske udvikling. Der vil også være den nødvendige fleksibilitet til efter behov at fokusere på mere konjunkturt betingede udfordringer, som måtte komme op i løbet af programperioden.

Samarbejdet vil blive nærmere konkretiseret i formandskabernes årlige sektorprogrammer og de årlige virksomhedsplaner inden for hvert enkelt samarbejdsområde.

Hovedudfordringerne på arbejdslivsområdet

Arbejdslivet spiller en central rolle for udviklingen af de nordiske velfærdssamfund, erhvervslivet og individet. De hovedudfordringer, som arbejdslivet står overfor, har således stor indflydelse på mange niveauer i de nordiske lande. Regeringerne i alle de nordiske lande overvejer løbende, hvordan man gennem arbejdslivspolitikken og samarbejde med arbejdsmarkedets parter kan imødegå disse udfordringer og bidrage til vækst og beskæftigelse. Gennem det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet henter regeringerne nyttig information og inspiration til dette arbejde.

Udviklingen på de nordiske landes arbejdsmarkeder påvirkes i stigende grad af nogle langsigtede hovedudviklingstræk, hvoraf de vigtigste er globaliseringen og den demografiske udvikling. Disse udviklingstræk skaber løbende både nye muligheder og nye udfordringer. Samtidig er udviklingen på arbejdsmarkedet i høj grad påvirket af konjunkturelle svingninger, som kræver hurtige reaktioner.

Med hensyn til *globaliseringen* vil det fortsat være en langsigtet hovedudfordring at styrke de nordiske arbejdsmarkeders omstillings- og konkurrenceevne. Det vil give bedre

muligheder for hurtigt at kompensere for hastige strukturforandringer, herunder tab af arbejdspladser inden for brancher, der bliver ramt af den skærpede konkurrence på verdensmarkedet, og tilbyde arbejdskraft med efterspurgte kvalifikationer inden for vækstområder. Arbejdskraften bliver gradvist mere mobil i et globalt perspektiv. Det stiller øgede krav om at sikre, at der er en god balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet, og at arbejdskraften har de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger.

Globaliseringen øger også konkurrencen om talenterne og de bedst kvalificerede på verdensmarkedet. Hovedudfordringen er her at styrke og profilere fordelene ved at arbejde og leve i de nordiske lande og herunder at gøre de nordiske arbejdsmarkeder endnu mere attraktive bl.a. gennem gode arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø, som forebygger sundhedsproblemer, øger trivsel og motivation samt bidrager til forlængelse af arbejdskarrieren.

Med hensyn til *den demografiske udvikling* vil det fortsat være en langsigtet hovedudfordring at sikre en tilstrækkelig arbejdskraft

til både den private og den offentlige sektor. Det vil være afgørende for private virksomheders muligheder for vækst, for den offentlige sektors muligheder for at imødekomme de voksende behov for velfærdsydelser og for finansieringen af de nordiske velfærdssamfund fremover.

Denne udfordring kan være særligt krævende for de nordiske lande med deres høje grad af arbejdsmarkedsdeltagelse. Dertil kommer andre udfordringer som et relativt højt sygefravær i Norden og den store andel af den nordiske befolkning i den arbejdsdygtige alder, som af forskellige årsager står uden for arbejdsmarkedet og lever af offentlige ydelser.

Hovedudfordringerne for arbejdslivspolitikken er her at bidrage til et højt arbejdskraftudbud bl.a. gennem at forlænge arbejdskarrieren og at styrke integrationen på arbejdsmarkedet af marginaliserede grupper i samfundet. Dette stiller nye og større krav til virksomheders og myndigheders arbejdsmiljø, organisering af arbejdet og tilpasninger af arbejdsforholdene i forhold til den enkelte arbejdstager. Desuden er det også på dette område en hovedudfor-

dring at sikre, at arbejdstagerne har en kompetence og viden, som matcher efterspørgslen på arbejdsmarkedet, samt at stadigt mere arbejdskraft og flere tjenesteydere rekrutteres udefra – også fra lande uden for EU/EØS-området.

Mens både globaliseringen og den demografiske udvikling således medfører behov for at øge indvandringen af udenlandsk arbejdskraft til de nordiske lande, udgør den voksende migration også en udfordring for 'den nordiske model'. Den kan medføre et øget pres på visse velfærdsydelser, en

skærpet lavtlønskonkurrence og en voksende omgåelse af reglerne for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Hovedudfordringen for arbejdslivspolitikken er her at sikre, at overenskomsterne overholdes, og at „social dumping“ og uacceptable arbejdsforhold bekæmpes. Det vil også bidrage væsentligt til lige og sunde konkurrencevilkår blandt virksomheder og lønmodtagere på det nordiske arbejdsmarked.

Det er også en udfordring at styrke de nordiske arbejdsmarkeders evne til omstilling til en mere CO2-neutral økonomi og til at levere

den efterspurgte arbejdskraft med de relevante kompetencer til de nye sektorer og brancher, som opstår i den sammenhæng.

Med hensyn til de *konjunkturt* stiginger i arbejdsløsheden vil hovedudfordringerne oftest bestå i med kort varsel at sætte effektivt ind over for stigende ledighed blandt unge og andre udsatte grupper samt en voksende langtidsledighed, som kan få alvorlige konsekvenser for den enkelte, for de offentlige finanser og for de nordiske velfærdssamfund.

Hovedprioriteringer og mål i programperioden

Det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet skal overordnet set bidrage til at sikre et velfungerende nordisk arbejdsmarked og et godt arbejdsliv i et konkurrencedygtigt Norden.

Samarbejdet på hele arbejdslivsområdet vil sætte fokus på, hvordan man bedst muligt fremmer ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet samt bekæmper diskrimination og uacceptable forskelle i arbejdsvilkår og arbejdsmiljø på grund af f.eks. køn, nedsat arbejdsevne, alder eller etnisk baggrund med særligt fokus på segregerede arbejdsmarkeder.

Nedenfor er fastlagt de vigtigste mål for det nordiske regerings-samarbejde i perioden på hhv. beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet samt arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet.

Samarbejdet vil være fleksibelt nok til også at kunne fokusere på konjunkturelt betingede udfordringer, forskellige typer af krisesituationer og eventuelle vigtige ændringer i politiske og faglige prioriteringer, som måtte opstå i programperioden.

Målene vil blive konkretiseret i de skiftende formandskabers årlige

sektorprogrammer samt i udvalgenes årlige virksomhedsplaner og temaindretninger.

Beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet

En hovedprioritering for samarbejdet på *beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet* er at fremme arbejdsuddrevet, øge beskæftigelsen – ikke mindst blandt unge - og reducere den strukturelle ledighed. Samspillet mellem den økonomiske politik, uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken vil i den sammenhæng være vigtig. Samarbejdet vil være i overensstemmelse med





og udgøre et supplement til EU-/EØS-samarbejdet på området.

De vigtigste mål på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet er:

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

Der vil blive sat fokus på at integrere unge, herunder studerende, tidligere og bedre i arbejdslivet, samt at fastholde ældre i job. Fokus vil endvidere være på at mindske sygefraværet blandt arbejdstagere og få grupper med svag forankring på arbejdsmarkedet, herunder personer med indvandrerbaggrund og nedsat arbejdsevne, bedre integreret i arbejdslivet. En vigtig ressource udgøres også af dem, som allerede har et arbejde på deltid, og som vil øge deres arbejdsudbud.

Styrke matchningen af udbud og efterspørgsel på arbejdskraft

Der vil blive sat fokus på, hvordan mobiliteten på arbejdsmarkedet kan styrkes med henblik på at reducere flaskehalse og undgå, at der inden for bestemte faggrupper både mangler arbejdskraft og er mange ledige. Det drejer sig bl.a. om såvel incitamentsstrukturer og krav i forhold til den enkelte ledige som arbejdsformidlingsmetoder og -værktøjer. Gensidig godkendelse af kvalifikationer er fortsat et aktuelt tema.

Fremme livslang læring målrettet mod arbejdsmarkedets behov

Der vil blive sat fokus på, hvordan man bedst muligt udvikler arbejdskraftens kompetencer og viden i tæt kobling med efterspørgselsiden med henblik på at sikre, at

arbejdsstyrken til stadighed har de kvalifikationer, som det private og offentlige arbejdsmarked har brug for. Det gælder mere generelt i forhold til unges uddannelser og voksnes kompetenceudvikling men er også vigtigt i forhold til målene om at fastholde og tilknytte ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet og forbedre integrationen af svagere grupper på arbejdsmarkedet.

Bekæmpe ledigheden blandt udsatte grupper og langtidsledighed

Der vil blive sat fokus på at bekæmpe høj ungdomsledighed med effektive arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske tiltag med henblik på at styrke kompetenceudviklingen og integrationen på arbejdsmarkedet. Særlig opmærksomhed vil blive viet til arbejdslø-

se unge, som har en ufuldstændig uddannelse. Også andre grupper, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, som f.eks. indvandrere, personer med lav uddannelse eller nedsat arbejdsevne og langtidsledige, vil stå i fokus.

Fremme tiltrækningskraften i forhold til efterspurgt arbejdskraft fra lande uden for EU/EØS

Der vil blive sat fokus på, hvordan man kan styrke eller udvikle de nordiske arbejdsmarkeders tiltrækningskraft i forhold til efterspurgt udenlandsk arbejdskraft i lande uden for EU/EØS. Sammenhængen mellem øget arbejdsmigration, økonomisk vækst og de nordiske velfærdsordningers bæredygtighed på længere sigt vil i den sammenhæng være blandt de centrale problemstillinger.

Fremme koordinationen blandt relevante myndigheder

Der vil blive sat fokus på at styrke koordinationen blandt relevante myndigheder og forvaltninger inden for og blandt landene med det formål at forbedre mulighederne for, at arbejdsløse, sygemeldte og personer, som har problemer ud over ledighed, hurtigt og effektivt kan finde veje til et aktivt arbejdsliv.

Arbejds miljø- og arbejdsretsområdet

En hovedprioritering for samarbejdet på *arbejds miljøområdet* er at fremme sikkerhed, sundhed og velfærd i arbejdet. Målet er et arbejdsmiljø, som er attraktivt, motiverende og inkluderende og som forebygger arbejdsrelaterede

sundhedsproblemer. Samtidig skal det være udviklet under hensyntagen til internationale aftaler og EU's lovgivning.

En hovedprioritering for samarbejdet på *arbejdsretsområdet* er at følge op på den nordiske models vilkår, udfordringer og tilpasninger og udvikle den i et stadigt mere globaliseret arbejds- og erhvervsliv.

For begge områder gælder i særlig grad, at der vil være fokus på at styrke den fælles nordiske erfarings- og informationsudveksling, netværksdannelse og koordination i forhold til initiativer og forhandlinger i EU og særskilt i forbindelse med implementering af EU-direktiver, som har betydning for arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet.





De vigtigste mål for samarbejdet på arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet er:

Styrke et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne

Der vil blive sat fokus på at udvikle og forbedre de fysiske, psykiske, organisatoriske og sociale forhold på arbejdspladserne. Det systematiske forebyggende arbejde vil blive prioriteret for at mindske arbejdsulykker og erhvervsrelaterede sygdomme. Et godt arbejdsmiljø vil endvidere bidrage til at forlænge arbejdskarrieren og støtte op om aktiv aldring. Opmærksomhed vil bl.a. blive viet til de mest belastede grupper, sektorer eller brancher i det nordiske arbejdsliv samt effektive metoder til at forbedre situationen. Andre relevante temaer vil være udfordringer i forhold til stressrelaterede symptomer knyttet bl.a. til en stadig øget tilgængelighed og dermed mangel på restitution.

Videreudvikle arbejdsmiljøstrategier og -tilsyn

Der vil blive sat fokus på videreudvikling af arbejdsmiljøstrategier og -tilsyn under hensyntagen til prioriteringerne i EU's arbejdsmiljøstrategi samt øvrige internationale samarbejder på området. Man vil i den sammenhæng styrke samarbejdet mellem de nordiske lande og med arbejdsmarkedets parter og nøje følge arbejdsmiljøets udvikling i landene samt identificere vigtige områder, hvor man kan forvente særskilt nytte af det nordiske samarbejde.

Modvirke uacceptable arbejdsforhold, „social dumping“ og diskrimination på arbejdsmarkedet

Der vil blive sat fokus på, hvordan man kan videreudvikle Norden som et attraktivt arbejdsmarked med en høj faglig kompetence og en høj standard på arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, som bidrager til at tiltrække/attrahere efterspurgt

udenlandsk arbejdskraft. Fokus vil samtidig være på at forebygge, at øget arbejdsindvandring og lavtlønskonkurrence bidrager til uacceptable arbejdsforhold, „social dumping“ og diskrimination på det nordiske arbejdsmarked. I den sammenhæng vil man udveksle erfaringer om gode virkemidler og tiltag samt se på mulighederne for et styrket samarbejde mellem relevante nordiske myndigheder.

Synliggøre betydningen af god ledelse og aktiv medarbejderindflydelse

Der vil blive sat fokus på betydningen af god ledelse og aktiv medarbejderindflydelse med henblik på at udvikle en høj arbejdsmiljøstandard, sundhed i arbejdet og god produktivitet på arbejdspladserne i såvel den private som den offentlige sektor.

Styrke en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer

Der vil blive sat fokus på, hvordan man kan fremme en bæredygtig anvendelse af den enkelte arbejdstagers ressourcer med henblik på at arbejds- og privatliv kan kombineres positivt i forskellige livsfaser, så stress, sygefravær, nedslidning, udstødning og tidlig tilbagetrækning fra arbejdslivet modvirkes. Man vil herunder fokusere på udvikling af fleksibiliteten på arbejdspladserne, bl.a. i forhold til arbejdstid og distancearbejdspladser.

Sikre en god balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet

Der vil blive sat fokus på modeller for, hvordan man kan sikre en god



balance mellem lønmodtagerbeskyttelse og fleksibilitet med henblik på at styrke de nordiske arbejdsmarkeders omstillingsevne yderligere. Man tilstræber også at følge, hvordan omstillingsprocesser, nye former for arbejde og nye måder at anvende arbejdskraft på kan organiseres og gennemføres uden negative konsekvenser både for den enkelte, virksomhederne og samfundsøkonomien.

Styrke det nordiske samarbejde i forhold til international regulering

Der vil blive sat fokus på, hvordan man gennem arbejds- og vidensdeling og samarbejde i kontakten med internationale fora kan værne om og udvikle den nordiske model. Det gælder især i forhold til EU, ILO, Europarådet, OECD, FN og

i forhold til internationale standardiseringsorganer.

Tværgående prioritetsområder herunder bekæmpelse af grænsehindringer

Et *tværgående prioritetsområde* vil fortsat være at forebygge og nedbryde grænsehindringer på det nordiske arbejdsmarked. Foruden det ansvar, som hvert land har for at vurdere grænsehindringer, vil MR-A følge området nøje. I samarbejde med MR-S har arbejdslivs-sektoren gennemført en grundig kortlægning af grænsehindringer på social- og arbejdsmarkedsområdet i Norden. Reelle grænsehindringer skaber unødige friktioner på det fælles nordiske arbejdsmarked. Reduktionen af sådanne

hindringer bidrager til at give forøgede muligheder for nordiske borgere til at flytte og tage arbejde i et andet nordisk land og bidrager også til at øge tilgangen af kvalificeret arbejdskraft inden for Norden. Samarbejde med EURES-arbejdsformidlingsnetværket på grænseområdet er vigtigt i den sammenhæng.

MR-A vil generelt samarbejde med andre sektorer og institutioner under Nordisk Ministerråd samt andre internationale organisationer, hvor det giver nordisk nytte. Samarbejdet med Nordens nærområder vil blive fortsat, hvor det er relevant, herunder med de baltiske lande og Polen.



Rammevilkår for samarbejdet

Siden 1954 har det nordiske samarbejde på arbejdsmarkedsområdet haft sit grundlag 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 tilhørende 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. Arbejdskraftens frie bevægelighed i de nordiske lande fungerer uanset bindinger gennem aftaler på EU/EØS-området. Det nordiske samarbejde er imidlertid blevet stadig mere påvirket af udviklingen af det fælles europæiske arbejdsmarked, da den frie bevægelighed hovedsageligt reguleres af EF-retten og EØS-aftalen.

På arbejdsmiljøområdet bygger samarbejdet på *Nordisk arbejdsmiljøkonvention* fra 1989. I denne konvention fastlægges de grundlæggende principper for det nordiske samarbejde på arbejdsmiljøområdet. Konventionen angiver overordnede principper for samarbejdets indhold, hvis hovedsigte

er at arbejde for et stadig bedre, sundere og sikrere arbejdsmiljø.

Ministerrådet for Arbejdsliv (MR-A) har det overordnede ansvar for det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet og udgør et væsentligt forum for drøftelser og erfaringsudvekslinger blandt de nordiske beskæftigelses-, arbejds- og arbejdsmiljøministre om, hvordan man bedst muligt imødegår de fælles udfordringer på arbejdslivsområdet.

Samarbejdet organiseres af Embedsmandskomiteen for Arbejdsliv (EK-A), som udstikker retningslinjer for og fordeler MR-A's budget. En fleksibel organisationsstruktur er vigtig for, at det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet effektivt kan iværksætte og følge op på aktuelle sager. EK-A har nedsat tre faste udvalg – Arbejdsmarkedsudvalget, Arbejdsmiljøudvalget og Arbejdsretsudvalget – og nedsætter ad hoc grupper efter behov.

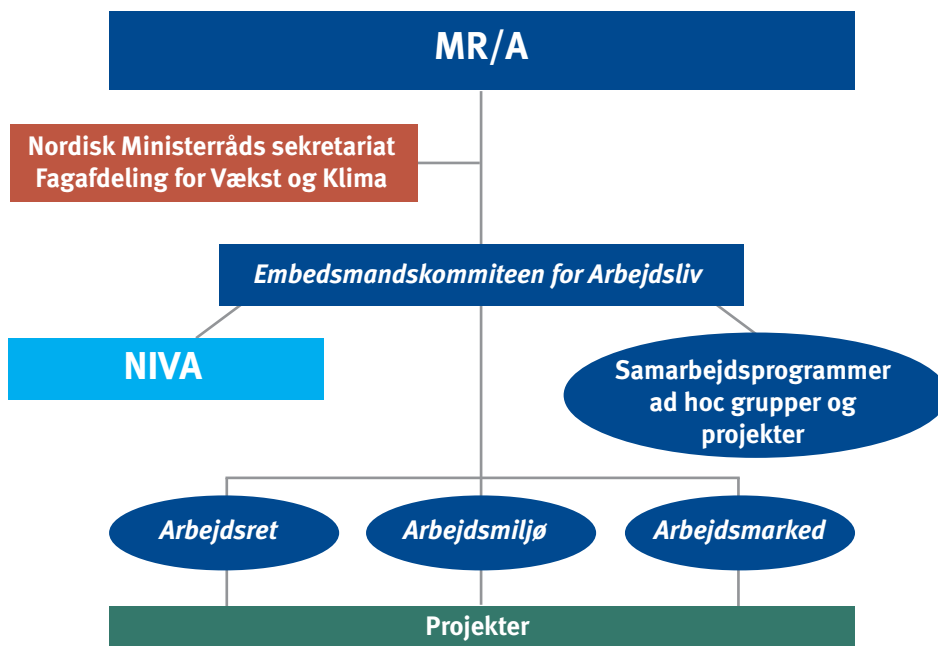
Udvalgene og grupperne spiller en vigtig rolle for erfaringsudvekslingen blandt landene inden for deres respektive ansvarsområder. De faste udvalg råder over projektmidler, som de primært anvender til at forbedre grundlaget for erfarings-

udvekslingen. Dette sker bl.a. ved at få kortlagt og analyseret ligheder og forskelle blandt de nordiske landes tiltag og effekterne heraf. Udvalgene skal også bidrage med indspil til EK-A og MR-A, bl.a. gennem at identificere og fremlægge relevante og interessante politiske og faglige temaer til drøftelse i disse fora.

Det er et mål for perioden, at samarbejdet skal lægge øget vægt på at drøfte erfaringer og fælles udfordringer.

Under det nordiske samarbejde på arbejdslivsområdet hører også *Nordisk Institution for Videreuddannelse inden for Arbejdsmiljøområdet* (NIVA) i Helsingfors, som afholder kurser og seminarer på engelsk inden for arbejdsmiljøområdet i hele Norden (www.niva.org). Endvidere delfinansierer Ministerrådet *Nordjobb*-programmet, som er et udvekslingsprogram for unge nordboer, som ønsker at arbejde om sommeren i et andet nordisk land (www.nordjobb.net). Ministerrådet finansierer også et Informationsprogram om det nordiske arbejdslivsområde på skandinavisk og engelsk (www.arbejdslivinorden.org).

Et organigram, som viser situationen i 2012, er vist nedenfor:



Udvalgene samt NIVA, Nordjobb og Informationsprogrammet skal hvert år fremlægge en virksomhedsplan for det kommende år samt en årsrapport over resultater og regnskab i det foregående år. Rapporteringerne danner grundlag for EK-A's fordeling af MR-As budget.

Arbejdsmarkedets parter spiller en naturlig rolle i udviklingen af arbejdslivspolitikken og de nordiske

velfærdssamfund og er også vigtige samarbejdspartnere for Nordisk Ministerråd. Kontakterne mellem MR-A og arbejdsmarkedets parter vil foregå gennem en fleksibel dialog, som kan omfatte temamøder, konferencer, samrådsmøder etc.

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



norden

Nordisk Ministerråd

Ved Stranden 18
DK-1061 København K
www.norden.org

Fælles udfordringer og nordisk nytte

Ministerrådet for Arbejdsliv fastlægger med dette fireårige samarbejdsprogram det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2013-2016. Fokus vil i denne periode i særlig grad være på de udfordringer, det nordiske arbejdsmarked står over for som følge af globaliseringen og den demografiske udvikling, men samarbejdet prioriterer efter behov også mere konjunkturelt betingede udfordringer, som opstår i perioden.

Programmet peger på en række overordnede målsætninger inden for beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet samt arbejdsmiljø- og arbejdsretsområdet, som alle sigter mod at imødegå disse udfordringer. Endvidere angives samarbejdets fundament og rammevilkårene for samarbejdet.

ANP 2012-754

ISBN 978-92-893-2416-8

