

Nordisk Råd
Ved Stranden 18
1061 København K

7. september 2017

Ministerrådsforslag vedr. arbejdslivssektorens samarbejdsprogram for 2018-2021

Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A) oversender hermed et ministerrådsforslag vedrørende samarbejdsprogram for arbejdslivssektoren i perioden 2018-2021.

Ministerrådet beder om Rådets synspunkter til forslaget.

Med venlig hilsen
Nordisk Ministerråd



Anniken Hauglie
Arbejds- og Socialminister



Dagfinn Høybråten
Generalsekretær

Ministerrådsforslag vedr. arbejdslivssektorens samarbejdsprogram for 2018-2021

1. Sammenfatning

Nordisk Ministerråd for Arbejdsliv (MR-A) har udarbejdet et nyt samarbejdsprogram for perioden 2018-2021. Samarbejdsprogrammet har til formål at fastlægge det strategiske fokus for det formelle nordiske regeringssamarbejde på arbejdslivsområdet i perioden 2018-2021.

Samarbejdsprogrammet dækker områderne beskæftigelse, arbejdsmarked, arbejdsmiljø og arbejdsret. Samarbejdsprogrammet skal understøtte de nordiske landes arbejde og styrke det nordiske samarbejde på disse områder. Samarbejdet vil i høj grad være fokuseret på at udrede, analysere og drøfte ligheder samt forskelle blandt de nordiske landes tiltag og resultater i forhold til fælles udfordringer. Samarbejdet skal give inspiration til landenes nationale politikudvikling men også mulighed for at koordinere synspunkter, der hvor det vurderes relevant, og hvor det giver nordisk nytte. Det vil sige på områder, hvor landene kan opnå mere sammen end hver for sig.

Ministerrådet for Arbejdsliv anmoder hermed om Nordisk Råds eventuelle synspunkter på arbejdslivssektorens samarbejdsprogram for perioden 2018-2021.

2. Baggrund

MR-A besluttede i slutningen af 2016, at bede generalsekretæren om at forberede processen for udarbejdelse af nyt samarbejdsprogram med henblik på fremlæggelse, politisk drøftelse og vedtagelse på MR-A's møde i 2017. MR-A besluttede videre, at Poul Nielsens analyse, temaer og forslag fra rapporten *Arbejdsliv i Norden – Udfordringer og forslag*, sammen med andre aktuelle arbejdslivspolitiske spørgsmål, skulle indgå i arbejdet med sektorens nye samarbejdsprogram for perioden 2018-2021. Slutteligt besluttede MR-A, at arbejdslivets centrale betydning for integration skulle løftes frem i samarbejdsprogrammet for 2018-2021.

På baggrund af disse beslutninger er der blevet udarbejdet et samarbejdsprogram for arbejdslivssektoren for perioden 2018-2021. Samarbejdsprogrammet har været behandlet af MR-A og fremlægges nu for Nordisk Råd.

I udarbejdelsen af programmet har Nordisk Råd været inddraget to gange, hvor Rådet hhv. har givet indspil til indholdet i programmet og kommentarer til udkast af programmet. Andre aktører har også givet indspil i processen som fx arbejdslivets



parter.

3. Forslag

Samarbejdsprogrammet for arbejdslivssektoren i perioden 2018-2021 peger på nogle af de væsentligste udfordringer indenfor arbejdslivsområdet, og hvordan det nordiske samarbejde kan bidrage til at imødekomme disse.

I programperioden vil samarbejdet hovedsageligt fokusere på fire indsatsområder:

- Styrke matchning mellem udbud og efterspørgsel på kompetent arbejdskraft samt øge arbejdsdeltagelsen, særlig blandt udsatte grupper.
- Styrke et godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne for både kvinder og mænd, bl.a. ved at forebygge arbejdsrelaterede sygdomme og skader samt afskaffe uacceptable arbejdsforhold.
- Sikre en god balance mellem arbejdstagerbeskyttelse og fleksibilitet samt ivaretage den nordiske trepartsbaserede arbejdslivspolitik.
- Styrke integration, lige muligheder og mobilitet på det nordiske arbejdsmarked.

MR-A vil i programperioden også arbejde kontinuerligt med at styrke samarbejdet om EU-spørgsmål og kommende lovgivningsinitiativer fra EU-Kommissionen. Samarbejde med andre internationale aktører som ILO og OECD vil også blive prioriteret.

I bilag 1 findes det samlede samarbejdsprogram.

4. Konsekvensanalyser for: børn & unge, ligestilling og bæredygtig udvikling

Nordisk Ministerråds tværgående strategier; børn og unge, ligestilling og bæredygtig udvikling er integreret i programmet. Samarbejdsprogrammet vil derfor bidrage positivt til disse områder.

5. Samarbejde/organisering

MR-A har det overordnede ansvar for det nordiske samarbejde indenfor arbejdslivsområdet. Embedsmandskomitéen for Arbejdsliv (EK-A) opstiller retningslinjer for og fordeler MR-A's budget. EK-A har nedsat tre faste udvalg; Arbejdsmarkedsudvalget, Arbejdsmiljøudvalget og Arbejdsretsudvalget. Ved siden af udvalgene findes også Nordisk-Baltisk-Polsk EU-informationsgruppe. Derudover vil der i programperioden blive nedsat ad hoc-grupper ved behov.

Det er centralt for arbejdet i arbejdslivssektoren, at der er en fleksibel organisationsstruktur. Herved kan der effektivt igangsættes og følges op på aktuelle sager.



6. Budget/ressourcemæssige konsekvenser

Samarbejdsprogrammet vil blive udmøntet i budgettet for MR-A og kommer til at blive retningsgivende og lægge præmisserne for de tre udvalg ligesom for resten af sektoren.

SAMARBETSPROGRAM ARBETSLIVSSEKTORN

1. Inledning

1.1. Om Nordiska ministerrådets samarbetsprogram

Nordiska ministerrådets arbetslivspolitiska samarbetsprogram beskriver centrala politiska utmaningar och prioriteringar inom sektorn under perioden 2018-2021. Syftet med samarbetsprogrammet är att fastställa det formella nordiska regeringssamarbetets strategiska fokus. Programmet ger en övergripande beskrivning av insatsområden där konkreta initiativ och projekt kan skapas. Samarbetet inom arbetslivsområdet omfattar de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland, och avser sysselsättnings- och arbetsmarknadsområdet samt arbetsmiljö- och arbetsrättsområdet.

Samarbetsprogrammet har en styrande funktion inom sektorn och ska beaktas i relation till andra styrdokument inom det nordiska samarbetet. Samarbetsprogrammet understödjer både de nordiska statsministrarnas yttrande från 2016 om att göra Norden till världens mest integrerade region och de nordiska samarbetsministrarnas vision *Tillsammans är vi starkare* som antogs 2014. Nordiska ministerrådets tvärgående strategier; jämställdhet, hållbar utveckling, barn och unga, integration och funktionshinder kommer även att integreras i programmet.

Under 2016 utförde den tidigare danska ministern och EU-kommisionären Poul Nielson på uppdrag av Nordiska ministerrådet för arbetsliv (MR-A), en strategisk genomlysning av arbetslivssektorn. Genomlysningen resulterade i rapporten *Arbejdsliv i Norden – udfordringer og forslag* som behandlades under det Nordiska ministerrådet för arbetslivs möte i november 2016. Rapportens teman, analyser och förslag samt MR-A:s konklusioner under mötet utgör samlat ett viktigt underlag för detta samarbetsprogram.

Samarbetet inom arbetslivssektorn är i hög grad fokuserat på att utreda, analysera och diskutera likheter och skillnader mellan de nordiska länderna vad gäller åtgärder samt resultat och best practice i förhållande till gemensamma utmaningar. Samarbetet kan bidra med inspiration till ländernas nationella politikutveckling men även utgöra en möjlighet att, vid tillfällen då det bedöms vara av relevans samt genererar *nordisk nytta*, koordinera synpunkter inom områden där länderna kan uppnå mer tillsammans än individuellt.

1.2. Om arbetslivssektorns samarbetsprogram

Arbetslivet spelar en central roll för utvecklingen av de nordiska välfärdssamhällena, för företagslivet och för den enskilda individen. Den gemensamma arbetsmarknaden utgör en hörnsten i det nordiska samarbetet. En stor och kompetent arbetsstyrka är vår viktigaste resurs och formar grunden för en konkurrensstark nordisk arbetsmarknad samt för utvecklingen av de nordiska välfärdssamhällena. Norden utmärker sig i internationella sammanhang genom att ha en hög utbildningsnivå för både kvinnor och män.

Samtidigt står de nordiska arbetsmarknaderna inför betydande förändringar till följd av bl.a. demografisk utveckling, ökad globalisering och internationell konkurrens. Teknologins snabba utveckling ger konsekvenser för efterfrågan, kompetenskrav, organisering och innehåll i arbetslivet. Utvecklingen skapar en rad nya möjligheter, men riskerar även att medföra betydande utmaningar.

Samarbetsprogrammet för arbetslivssektorn 2018-2021 pekar ut en rad väsentliga utmaningar inom arbetslivsområdet och hur det nordiska samarbetet kan bidra till att tillmötesgå dessa. Samarbetsprogrammet formulerar betydelsefulla

SAMARBETSPROGRAM ARBETSLIVSSEKTORN

premisser för det nordiska samarbetet inom arbetslivssektorn. Det anger teman och problemställningar som kommer att utgöra en central del under diskussioner och erfarenhetsutbyte mellan de nordiska länderna samt ligga till grund för inhämtning av kunskap och exempel på *best practices* under fyraårsperioden.

Regeringarna i samtliga nordiska länder arbetar löpande för att bidra till ett välfungerande arbetsliv och för att bidra till hållbar tillväxt och sysselsättning. Genom det nordiska samarbetet mottar regeringarna nyttig information och inspiration till detta arbete.

Under programperioden kommer samarbetet inom arbetslivsfältet huvudsakligen att fokusera på följande insatsområden:

- Stärka matchningen mellan utbud och efterfrågan av kompetent arbetskraft samt öka deltagandet på arbetsmarknaden, särskilt inom utsatta grupper
- Stärka en god arbetsmiljö för både kvinnor och män, bl.a. genom att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och skador samt avskaffa oacceptabla arbetsförhållanden
- Säkra en god balans mellan arbetstagskydd och flexibilitet, samt tillvarata den nordiska trepartsbaserade arbetslivspolitikerna.
- Stärka etablering och integration, lika möjligheter och mobilitet på den nordiska arbetsmarknaden

Samarbetsprogrammet har antagits den XX och träder i kraft den 1 januari 2018 och fortlöper fram till utgången av 2021.

2. Strategiska insatsområden

Fokus för samarbetet inom arbetslivsområdet kommer under den aktuella perioden primärt att vara inriktat mot en rad mål som siktar på att tillmötesgå de långsiktiga utmaningar och möjligheter som den nordiska arbetsmarknaden står inför. Några av de utmaningar det framtida nordiska arbetslivet står inför berör internationaliseringen av arbetsmarknaden, digitaliseringen och delningsekonomins intåg samt dess effekter på anställningsformer, organisationsgrad och arbetsmiljö. Automatisering och robotisering riskerar att leda till att jobb försvinner eller förändras. Utmaningar i form av ökade klyftor, låglönekonkurrens och marginalisering samt frågor om kompetensförsörjning och vidareutbildning inom arbetslivet är centrala. Behovet av inkludering av utsatta grupper på arbetsmarknaden är fortsatt aktuellt och migrationen till Europa och ökningen av antal nyanlända förstärker behovet av förbättrad integration. En åldrande befolkning stannar längre i arbetslivet men innebär även en utmaning att säkra ett tillräckligt utbud av arbetskraft och möta ett växande behov av välfärdstjänster i de nordiska länderna. Detta gäller särskilt i de områden i Norden där en befolkningsminskning sker.

Det nordiska samarbetet kommer att ha ett fokus på långsiktiga utmaningar. Samarbetet kommer dock även att tillåta flexibilitet, så att det vid behov finns möjlighet att fokusera på utmaningar av konjunktionell art samt andra oförutsägbara händelser som kan inträffa under programperioden.

De utmaningar och utvecklingstendenser vi kan se framför oss är på många sätt sammanlänkade och därigenom svåra att tydligt särskilja. Sammantaget finns det fog för att påstå att de nordiska arbetsmarknaderna står inför ett skede som kan komma att få stor inverkan på framtidens arbetsliv och samhälle. Det kan därför finnas ett potentiellt värde i att närma sig dessa utmaningar genom det nordiska samarbetet. Uppföljning och samarbete kring bredare och mer integrerade utredningar, statistik och aktuella framtidsanalyser kan utgöra bidrag till detta arbete, tillsammans med löpande erfarenhetsutväxling, fackmässiga och politiska diskussioner och ömsesidigt lärande mellan de nordiska länderna.

2.1 Insatsområde 1

- Stärka matchningen mellan utbud och efterfrågan på kompetent arbetskraft samt öka arbetskraftsdeltagandet, särskilt bland utsatta grupper.

En huvudprioritet för samarbetet inom *sysselsättnings- och arbetsmarknadsområdet* är att bidra till högsta möjliga grad av deltagande i arbetslivet bland kvinnor och män, samt lägsta möjliga antal personer som står utanför arbetsmarknaden permanent.

Viktiga mål inom *sysselsättnings- och arbetsmarknadsområdet* är:

Öka arbetskraftsdeltagandet, särskilt bland utsatta grupper på arbetsmarknaden. Det innebär ett fokus på att snabbare och mer effektivt integrera bland annat unga, långtidsarbetslösa, äldre och utrikes födda i arbetslivet. Vidare läggs det vikt på att minska sjukfrånvaron bland arbetstagare och att öka arbetsdeltagandet bland personer med nedsatt arbetsförmåga och funktionshinder. Utvecklingen i psykiska hälsoproblem, särskilt bland unga, är bekymrande och kräver uppmärksamhet. Det är viktigt att säkra att de som kommer ut i arbete maktar behålla sin tjänst och att äldre arbetsdeltagare kvarstår inom arbetsstyrkan under så lång tid som möjligt.

SAMARBETSPROGRAM

ARBETSLIVSSEKTORN

Arbetsinsatsen ska även ökas genom att de som redan har ett arbete på deltid, och som önskar att öka sitt arbetsutbud, får möjlighet att arbeta mer. Involvering av och samarbete med olika berörda aktörer på arbetsmarknaden är viktigt för att uppnå målet om ökad sysselsättning

Stärka matchningen av utbud och efterfrågan på arbetskraft. Det kommer att läggas fokus på hur matchning på arbetsmarknaden kan stärkas med hänsyn till att reducera flaskhalsar och att säkra ett bättre bruk av resurserna i arbetslivet. En god matchning mellan den som söker arbete och den som söker arbetskraft förutsätter kunskap hos arbetsförmedlare om arbetsmarknadens behov samt kontakt med både arbetssökande och arbetsgivare. Godkännande av kvalifikationer och reell kompetens är fortsatt aktuella teman, tillsammans med krav om yrkesmässig och geografisk mobilitet och förväntningar om aktivitet och deltagande från den enskilde.

Det kommer att läggas fokus på att *bekämpa arbetslöshet*, att stärka möjligheterna för sysselsättning samt att motverka långvariga arbetslöshetsperioder. Ungdomar, utrikes födda och personer med låg formell kompetens är exempel på samhällsgrupper där det finns en särskild arbetslöshetsrisk. Personer som har funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga står i högre grad utanför arbetslivet, även om de önskar att vara i arbete. Det kommer att läggas fokus på funktionshinder som försvårar deltagande för dessa grupper, och på åtgärder som är effektiva och bidrar till att fler kommer i arbete. I detta sammanhang är det också viktigt att fokusera på hur man reducerar barriärer och stärker möjligheterna på arbetsmarknaden, hur man skapar incitament till arbete samt en god balans mellan arbete, inkomst och välfärdstjänster i de nordiska länderna.

Främja utvecklingen av kompetens anpassad till arbetsmarknadens behov. Det kommer att läggas fokus på hur man bäst möjligt utvecklar arbetskraftens kompetenser med hänsyn till att möta de ökade krav till omställning samt att säkra att arbetsstyrkan kontinuerligt besitter de kvalifikationer som arbetsmarknaden är i behov av. Behovet av kompetensutveckling är särskilt aktuellt för personer med låga formella kvalifikationer och svaga grundläggande färdigheter, och för personer med kompetenser som inte motsvarar arbetslivets behov. Dessa grupper är också mer sårbara för ändringar och omställningar i arbetslivet, bland annat i samband med den teknologiska utvecklingen. Utbildningssystemet spelar också en central roll när det gäller att skapa en högre grundläggande utbildningsnivå och att säkra att i synnerhet unga genomför nödvändig skolgång. Samtidigt kommer de flesta vuxna livet igenom att behöva skaffa sig nya kompetenser för att säkerställa sin anknytning till arbetsmarknaden – oavsett ålder, kön och utbildningsbakgrund. Detta gör det viktigt att rikta uppmärksamhet mot livslångt lärande, lärande i arbetslivet och på arbetsplatser, samt möjliggöra vidare utbildning.

2.2 Insatsområde 2

- Stärka en god arbetsmiljö för både kvinnor och män, bl.a. genom att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och skador samt avskaffa oacceptabla arbetsförhållanden

Viktiga mål inom *arbetsmiljöområdet* är:

SAMARBETSPROGRAM

ARBETSLIVSSEKTORN

Främja ett välfungerande och målinriktat arbetsmiljöarbete. Den demografiska utvecklingen och samhällets framtida arbetskraftsbehov förutsätter fokus på företagens förebyggande arbete inom arbetsmiljöområdet. Ett välfungerande och målinriktat arbete på lokal nivå med utgångspunkt i de enskilda företagens drift och produktion, som möjliggör en arbetsmiljö där arbetstagarna kan prestera på ett produktivt och meningsfullt sätt utan risk för skador och sjukdom, är avgörande både för att reducera sjukfrånvaron, förlänga arbetskarriären samt öka deltagandegraden i arbetslivet hos utsatta grupper. Det är viktigt att främja barnfamiljers och enskilda individers möjligheter till anställningar som möjliggör ökad balans mellan arbetsliv och privatliv samt att mobilisera äldre arbetstagare så att de arbetar längre upp i åldrarna. Det finns behov för ökad kunskap om vilka främjandeinsatser samt uppföljning på enskilda arbetsplatser och enskilda arbetsmiljöer som är nödvändiga för att nå dessa mål. Det finns stora skillnader i hur enskilda verksamheter arbetar med detta och det finns därför potential för förbättringar inom området. Att öka förståelsen för arbetsmiljöns positiva inverkan på produktiviteten och vilka insatser som särskilt bidrar till att bland annat reducera sjukfrånvaro och förtidspensionering kommer att vara centralt.

Stärka en god fysisk och psykisk arbetsmiljö. Fokus kommer att ligga på hur man kan tillvarata en hög nivå av den enskilde medarbetarens resurser samt säkerställer en god och hållbar arbetsmiljö för alla genom hela arbetskarriären. Uppmärksamhet kommer att riktas mot de stora utmaningar som framgår av bland annat sjukfrånvaro- och förtidspensionsstatistiken, där muskel- och skelettsjukdomar samt psykosociala faktorer är centrala. Uppmärksamhet kommer även att riktas mot särskilt utsatta grupper, till exempel unga och äldre arbetstagare, minoritetsgrupper och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga samt särskilt belastade yrken och sektorer/branscher. Även EU:s arbetsmiljöstrategi kommer att utgöra ett viktigt underlag för det nordiska samarbetet inom området.

Avskaffa oacceptabla arbetsförhållanden och social dumping/arbetslivskriminalitet. Det kommer att riktas fokus mot hur man kan vidareutveckla Norden som en attraktiv arbetsmarknad med hög fackmässig kompetens och hög standard vad gäller arbetsvillkor och arbetsmiljö och som även bidrar till att attrahera efterfrågad utländsk arbetskraft. Samtidigt kommer det att vara ett starkt fokus på att förebygga att ökad arbetskraftsinvandring och låglönekonkurrens bidrar till oacceptabla arbetsförhållanden, lönedumping och diskriminering på den nordiska arbetsmarknaden. Detta är teman med stor potential för både informations- och erfarenhetsutbyte om effektiva brottsförebyggande insatser och medel, där möjligheterna till ett förstärkt praktiskt samarbete mellan relevanta nordiska myndigheter kan övervägas.

Vidareutveckling av arbetsmiljöstrategier- och tillsyn. Det kommer att riktas fokus mot erfarenhets- och kunskapsutbyte om effektiva arbetsmiljöstrategier och tillsynsmetoder, inklusive EU:s arbetsmiljöstrategi och andra relevanta prioriteringar. En viktig del av samarbetet kommer bestå av att uppnå mer konkret och användbar forskningsbaserad kunskap om vilka arbetsmiljöstrategier och tillsynsformer som ger god effekt och leder till resultat ute i verksamheterna.

2.3 Insatsområde 3

- Säkra en god balans mellan arbetstagar skydd och flexibilitet samt värna den nordiska trepartsbaserade arbetslivsmodellen

Arbetsmiljö- och arbetsrättsområdet är nära förbundna och det är därför viktigt att se målen under insatsområde 2 och 3 i sammanhang. Viktiga mål för att förbättra arbetsrättsområdet är:

Säkra balans mellan arbetstagar skydd och flexibilitet i arbetslivet. Framtidens arbetsliv bjuder på nya arbetsformer och nya uppgifter för arbetskraften. Dessa nya sätt att organisera arbetslivet ger konsekvenser för de arbetsrättsliga anställningsformer och relationer och det blir därigenom viktigt att säkra att det inte leder till negativa konsekvenser vare sig för den enskilde, för olika verksamheter eller för samhällsekonomin. Ett förnyat fokus på hur man kan skapa och vidareutveckla modeller för och säkra balans mellan arbetstagar skydd och flexibilitet i arbetslivet kommer att vara prioriterat.

Säkra ordnade förhållanden på arbetsmarknaden. Det kommer att läggas fokus på att upprätthålla och vidareutveckla ett seriöst arbetsliv i Norden och att i samarbete med parterna i arbetslivet förebygga och bekämpa diskriminering, social dumping/arbetskriminalitet och grå ekonomi.

Anpassa och utveckla den nordiska arbetslivsmodellen. Den trepartsbaserade arbetslivsmodellen är central i de nordiska länderna. En prioritet kommer att vara hur man inom det nordiska samarbetet genom kunskapsutbyte och samarbete, bl.a. i kontakten med EU och andra relevanta internationella fora, kan värna och utveckla den nordiska arbetslivsmodellen samt tillmötesgå de utmaningar som modellen står inför. Önskan är att även under kommande arbetsformer säkra modellens konkurrensförmåga och hållbarhet. Organisationsgrad och arbetsmarknadsparternas ställning och styrka på den nordiska arbetsmarknaden är viktiga frågor i detta sammanhang.

2.4 Insatsområde 4

- Stärka etablering och integration, lika möjligheter och mobilitet på den nordiska arbetsmarknaden

Viktiga tvärgående mål på detta område är:

Främja etablering och integration av nyanlända och utrikes födda. Under samarbetsprogrammets period kommer särskild uppmärksamhet att riktas mot initiativ för att stärka etableringen på arbetsmarknaden, eftersom sysselsättning utgör ett huvudelement i säkerställandet av en framgångsrik integration samt utgör en viktig komponent för att säkra hållbarhet i välfärdssystemen. Föräldrars deltagande i arbetslivet är också en betydelsefull aspekt av främjandet av barn och ungas integrering i samhället.

Främja likabehandling och jämställdhet i arbetslivet. Samarbetet på arbetslivsområdet kommer att sätta fokus på främjandet av likabehandling med avseende på kön, etnicitet, funktionshinder etc. samt stävandet av segregerade arbetsmarknader. Balansen mellan arbets- och privatliv utgör här en central faktor. I detta sammanhang är det också viktigt att underlätta för ökat deltagande på arbetsmarknaden bland utrikesfödda kvinnor, och att rikta fokus på åtgärder som gör det enklare att kombinera arbete, utbildning och familj.

Samarbetet på arbetslivsområdet kommer vidare att ha ett fokus på att motarbeta diskriminering som beror på ålder, kön, etnicitet, nationell härkomst, etc.

Säkra mobilitet och reducera samt förhindra nya gränshinder i Norden. Den fria, nordiska arbetsmarknaden har varit väl fungerande i över 60 år, och det är viktigt att upprätthålla och vidareutveckla den i framtiden. Arbetet inom sektorn kommer att fokusera på att konstant förbättra mobiliteten på den nordiska arbetsmarknaden genom att motverka gränshinder och undgå att det uppstår nya. Detta arbete kommer att pågå genom att beakta EU och de ramar som EU sätter upp. Betydelsen av mobilitet, särskilt i förhållande till glesbygdsområdena och de utmaningar som finns här, bland annat obalans vad gäller kompetensbehov, är viktigt att belysa närmare.

3. Samarbete om EU och andra internationella aktörer

Sektorn kommer att arbeta kontinuerligt med att stärka samarbetet med EU och bevakningen av kommande lagstiftningsinitiativ från Europeiska kommissionen. EU-frågor av gemensamt nordiskt intresse tas återkommande upp och diskuteras under möten i ministerrådet, ämbetsmannakommittén och utskotten. En viktig del i detta arbete är att säkra och förebygga att det uppstår nya gränshinder.

Särskilt Arbetsrättsutskottet inriktar sig på att arbeta med EU-frågor och har fokus på både den tidiga lagstiftningsfasen, pågående förhandlingar, genomförande av EU-lagstiftning samt avgöranden från EU-domstolen och andra liknande ärenden. Vidare har Nordiska socialförsäkringsgruppen blivit ombedd av ÅK-A att följa utvecklingen inom ovan nämnda områden för att förhindra att nya gränshinder uppstår.

Den nordisk-baltisk-polska EU-informationsgruppen följer EU:s arbete inom arbetslivspolitik.

Vid sidan av EU finns det även andra viktiga internationella aktörer som är av betydelse för det nordiska arbetslivssamarbetet. Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetsmiljöfrågor. Under den inledande fasen av arbetslivssektorns samarbetsprogram kommer det bl.a. att vara viktigt att följa och påverka arbetet med *Future of Work*, vilket är en del av ILO:s 100-årsjubileum under 2019. Detta jubileum kommer att ge de nordiska länderna samt Färöarna, Grönland och Åland möjlighet att bidra med gemensamma nordiska synpunkter och god praxis när det gäller framtidens arbetsliv, och kommer även att utgöra grunden för det fortsatta samarbetet.

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) har stort fokus på tillväxt- och sysselsättningskapande åtgärder. OECD:s sakkunskaper och analyser kring arbetsmarknadsrelaterade frågeställningar kan utgöra ett kompletterande bidrag till det nordiska samarbetet inom arbetslivsområdet.

I relevanta sammanhang kommer representanter från bl.a. EU, OECD och ILO att bjudas in att delta i möten, konferenser m.m.

4. Organisation inom sektorn

SAMARBETSPROGRAM

ARBETSLIVSSEKTORN

Ministerrådet för arbetsliv (MR-A) har det överordnade ansvaret för det nordiska samarbetet inom arbetslivsområdet och utgör ett väsentligt forum för diskussion och erfarenhetsutväxling bland de nordiska ministrarna med ansvar för sysselsättning, arbetsrätt och arbetsmiljö om hur man på bästa sätt tillmötesgår gemensamma utmaningar på arbetslivsområdet.

Samarbetet organiseras av Ämbetsmannakommittén för Arbetsliv (ÄK-A) som uppställer riktlinjer för samt fördelar MR-A:s budget. En flexibel organisationsstruktur är central för att det nordiska samarbetet på arbetslivsområdet effektivt kan igångsätta och följa upp på aktuella ärenden. ÄK-A har tillsatt tre fasta utskott – Arbetsmarknadsutskottet, Arbetsmiljöutskottet och Arbetsrättsutskottet – och tillsätter ad hoc-grupper vid behov. Vid sidan av utskotten finns även den nordisk-baltiska-polska EU-informationsgruppen som huvudsakligen följer upp på EU:s arbete inom arbetsmarknadspolitik, arbetsrelaterad lagstiftning och arbetsmiljö.

Utskotten och arbetsgrupperna spelar en viktig roll för kunskaps- och erfarenhetsutvecklingen mellan länderna inom de respektive ansvarsområdena. De ska även bidra med inspel till MR-A och ÄK-A.

Den Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA) i Helsingfors tillhör även det nordiska samarbetet inom arbetslivsområdet, jmf. omnämmandet i avsnitt 5. Vidare delfinansierar Nordiska ministerrådet för Arbetsliv Nordjobb-programmet, ett mobilitets- och utvecklingsprogram för unga nordbor som önskar att arbeta i ett annat nordiskt land (www.nordjobb.net). Ministerrådet finansierar även ett informationsprogram om det nordiska arbetslivsområdet på skandinaviska och engelska (www.arbejdslivinorden.org).

Vidare skapar det formella samarbetet viktiga nätverk mellan nordiska myndighetspersoner inom arbetslivsområdet som länderna kan få stort utbyte av i konkreta situationer. Det ska påpekas att det vid sidan om det formella nordiska samarbetet inom Nordiska ministerrådet även finns ett omfattande informellt nordiskt samarbete, inte sällan med lång historia.

5. Arbetslivssektorns institution för vidareutveckling inom arbetsmiljöområdet - NIVA

Nordiska institutionen för vidareutbildning inom arbetsmiljöområdet (NIVA) är en nordisk institution inom det nordiska arbetslivssamarbetet under Nordiska Ministerrådet (www.niva.org). NIVA:s verksamhet utgår från ett strategiskt mandat som beslutas av ÄK-A.

NIVA:s främsta uppgift är att vara ett forum för kunskapsspridning inom områdena för arbetshälsa och arbetsmiljö. NIVA skall skapa dialog kring viktiga nydanande arbetsmiljöfrågeställningar som bidrar till ett bättre arbetsliv i Norden. Vidare ska NIVA skapa nordiskt mervärde genom att organisera symposier, workshops och seminarier på avancerad akademisk nivå, speciellt på områden där det saknas tillräcklig kritisk massa i ett enskilt land.

Arbetshälsa- och arbetsmiljöområdet är ett tvärfackligt område där utmaningarna förändras i takt med ett förändrat arbetsliv. Speciella utmaningar under de kommande åren ska spegla NIVA:s aktiviteter under perioden fram till 2021, och gäller bland annat: Den åldrande arbetsföra befolkningen, psykosociala risker i arbetslivet,

utvecklingen av nya teknologier, effektivt förebyggande av olyckor i arbetslivet, framtida arbetsformer och deras inverkan på arbetsförhållandena.

6. Samarbetsprogrammets genomförande

De utmaningar och insatsområden som omnämns i detta samarbetsprogram kommer att vara centrala för det nordiska samarbetet inom arbetslivsområdet 2018-2021.

Samarbetsprogrammet avspeglas i budgeten för MR-A och kommer att styra och lägga förutsättningar för de tre utskottens verksamhet liksom för resten av sektorn.

Inom sektorn läggs särskild vikt vid att hålla en gemensam, kontinuerlig samt tät dialog och informationsutväxling som ska bidra till att skapa ny kunskap och initiativ. Dialogen kommer att föregå mellan en rad aktörer som t.ex. arbetsmarknadens parter, forskningsmiljöer samt relevanta myndigheter och aktörer. Samarbetet kan ge inspiration till nationell politikutveckling inom nationella ramar men kan även utgöra en grund för att koordinera synpunkter där de bedöms vara relevanta och nyttiga.

Samarbetsprogrammet kommer att konkretiseras och implementeras, särskilt i samband med ordförandeskapsaktiviteter och i utskottens verksamhetsplaner. De fasta utskotten råder över begränsade projektmedel vilka de primärt brukar för att förbättra kunskapsunderlaget för erfarenhetsutväxling. Detta sker bl.a. genom att kartlägga och analysera likheter och skillnader mellan de nordiska ländernas åtgärder samt effekterna av dessa. Projekten kommer att bidra till samarbetsprogrammets genomförande.

Det kommer även att genomföras flera nordiska konferenser om aktuella teman på arbetslivsområdet. Konferenserna utgör en grund för utväxling av kunskap och erfarenheter mellan länderna, skapar mötesplatser samt främjar nätverksbyggande och utvecklingsarbete.

Dialogen pågår till stor del mellan MR-A, ÄK-A, aktuella utskott och Nordiska ministerrådets sekretariat – samt med arbetsmarknadens parter. Parterna inbjuds till att ge inspel till samarbetsprogrammet och kommer vanligen även att bjudas in till trepartdiskussioner av aktuella arbetslivsteman i anslutning till de årliga mötena för MR-A. Inkludering av andra aktörer-, och råd, samt utskott kommer löpande att bjudas in när det är relevant.

Utöver detta förväntas även sektorn att delta i tvärssektoriella initiativ som initieras av t.ex. statsministrarna, MR-SAM, eller Nordiska rådet. Samarbetet kommer att i all sin verksamhet integrera Nordiska ministerrådets strategi för hållbar utveckling och, där det är av relevans, även inkludera jämställdhet, barn och unga, integration och funktionshinderperspektivet som omnämns i avsnitt 1.1. Arbetslivssektorn samarbetar även med andra sektorer inom Nordiska Ministerrådet, särskilt Nordiska ministerrådet för social- och hälsopolitik (MR-S), Nordiska ministerrådet för Näringslivs-, Energi-, och Regionalpolitik (MR-NER) och Nordiska ministerrådet för Jämställdhet (MR-JÄM). Innan detta samarbetsprogram upphör att gälla 2021 kommer en erfarenhetsuppföljning av programmet att ske.