



Ministerineuvoston ehdotus Pohjoismaiden työelämäalan yhteistyöohjelmaksi 2018–2021

1. Yhteenveto

Työelämäalan ministerineuvosto on laatinut uuden yhteistyöohjelman kaudeksi 2018–2021. Yhteistyöohjelman tarkoituksena on määritellä pohjoismaisen työelämäalan hallitusyhteistyön strateginen painopiste vuosiksi 2018–2021.

Yhteistyöohjelmassa käsitellään työllisyys-, työmarkkina-, työympäristö- ja työoikeusasioita. Se tukee Pohjoismaiden työtä ja vahvistaa pohjoismaista yhteistyötä näillä alueilla. Yhteistyön periaatteena on ennen kaikkea selvittää, analysoida ja pohtia yhteisiä haasteita koskevien kansallisten toimenpiteiden ja niiden tulosten yhtäläisyyksiä ja eroja. Yhteistyöstä saadaan innoitusta kansallisen politiikan kehittämiseen, mutta se voi myös antaa mahdollisuuden koordinoida näkökantoja silloin, kun sitä pidetään tärkeänä ja sen katsotaan tuovan pohjoismaista hyötyä. Yhteistyötä tehdään siis aloilla, joilla maat yhdessä yltävät enempään kuin kukin maa erikseen.

Työelämäalan ministerineuvosto pyytää täten Pohjoismaiden neuvostolta mahdollisia kommentteja työelämäalan yhteistyöohjelmasta kaudeksi 2018–2021.

2. Taustaa

Työelämäalan ministerineuvosto (MR-A) päätti vuoden 2016 lopussa pyytää pääsihteeria valmistelemaan laatimisprosessin uudelle yhteistyöohjelmalle, jotta se voitaisiin esittää, käsitellä poliittisesti ja hyväksyä vuoden 2017 ministerikokouksessa. MR-A päätti myös, että Poul Nielsonin *Työelämä Pohjolassa – Haasteita ja ehdotuksia* -raportin analyysi, teemat ja ehdotukset sisällytettäisiin yhdessä muiden ajankohtaisten työelämäpoliittisten kysymysten kanssa sektorin uuteen yhteistyöohjelmaan. Lopuksi MR-A päätti, että työelämän keskeinen merkitys kotoutumisen kannalta nostettaisiin esiin vuosien 2018–2021 yhteistyöohjelmassa.

Näiden päätösten pohjalta on laadittu työelämäalan yhteistyöohjelma kaudeksi 2018–2021. Ministerit ovat käsitelleet yhteistyöohjelmaa ja nyt se esitellään Pohjoismaiden neuvostolle.

Ohjelmaa laadittaessa Pohjoismaiden neuvosto on osallistunut ohjelman valmisteluun kahdesti, ensin antamalla ehdotuksia ohjelman sisältöön ja sitten kommentoimalla ohjelmaluonnosta. Muut toimijat, kuten työmarkkinaosapuolten edustajat, ovat myös tehneet omia ehdotuksiaan prosessin aikana.



3. Ehdotus

Työelämäalan vuosien 2018–2021 yhteistyöohjelma tuo esiin työelämäalan keskeisiä haasteita sekä ehdotuksia, miten niitä voidaan ratkaista pohjoismaisen yhteistyön avulla.

Ohjelmakaudella yhteistyö keskittyy ensisijaisesti seuraaviin neljään painopistealueeseen:

- J Parannetaan osaavan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa sekä lisätään työmarkkinoille osallistumista, erityisesti heikossa asemassa olevien ryhmien osalta.
- J Vahvistetaan hyviä työympäristöjä sekä naisille että miehille muun muassa ehkäisemällä työperäisiä sairauksia ja vammoja sekä poistamalla kelvottomia työoloja.
- J Turvataan hyvä tasapaino palkansaajien suojan ja jouston välillä sekä vaalitaan pohjoismaista kolmikantayhteistyötä työelämää koskevassa politiikassa.
- J Vahvistetaan kotoutumista, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja liikkuvuutta pohjoismaisilla työmarkkinoilla.

MR-A pyrkii ohjelmakaudella myös jatkuvasti vahvistamaan yhteistyötä EU:n kanssa ja Euroopan komission uusien lakialoitteiden seuraamista. Yhteistyö muiden kansainvälisten toimijoiden, kuten ILO:n ja OECD:n, kanssa on myös keskeisellä sijalla.

Yhteistyöohjelma on kokonaisuudessaan liitteessä 1.

4. Vaikutusten arviointi: lapset ja nuoret, tasa-arvo ja kestävä kehitys

Pohjoismaiden ministerineuvoston tasa-arvoa, kestävä kehitystä sekä lapsia ja nuoria koskevat sektorienväliset strategiat on sisällytetty ohjelmaan, joten ohjelma edistää näiden alojen työtä.

5. Yhteistyö/organisointi

Työelämäalan ministerineuvostolla on ylin vastuu pohjoismaisesta työelämäalan yhteistyöstä. Yhteistyötä koordinoi työelämän virkamieskomitea (ÄK-A), joka laatii suuntaviivat MR-A:n budjetille ja jakaa budjettivarat. ÄK-A on asettanut kolme pysyvää jaostoa, työmarkkinajaoston, työympäristöjaoston ja työoikeusjaoston. Jaostojen lisäksi toimii Pohjoismaiden, Baltian maiden ja Puolan EU-tiedotusryhmä. Lisäksi ohjelmakaudella asetetaan ad hoc -työryhmiä tarpeen mukaan.

Joustava organisaatorakenne on tärkeä työelämäsektorin työn kannalta. Näin voidaan tehokkaasti käynnistää ajankohtaisia toimia ja toteuttaa niiden seurantaa.



6. Budjettivaikutukset

Yhteistyöohjelma heijastuu MR-A:n budjettiin, ja se määrittää suunnan sekä luo edellytykset niin kolmen jaoston toiminnalle kuin sektorin muulle työlle.

TYÖELÄMÄALAN YHTEISTYÖOHJELMA

1. Johdanto

1.1. Pohjoismaiden ministerineuvoston yhteistyöohjelmista

Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan yhteistyöohjelma käsittelee sektorin keskeisiä poliittisia haasteita ja priorisointeja vuosina 2018–2021. Yhteistyöohjelman tarkoituksena on määritellä pohjoismaisen hallitusyhteistyön strateginen painopiste. Ohjelma kuvaa yleisesti niitä painopistealueita, joilla voidaan käynnistää konkreettisia aloitteita ja hankkeita. Pohjoismaiden sekä Ahvenanmaan, Färsaarten ja Grönlannin työelämäalan yhteistyö kattaa työllisyys-, työmarkkina-, työympäristö- ja työoikeusasiat.

Yhteistyöohjelma ohjaa sektorin työtä pohjoismaisen yhteistyön muiden ohjausasiakirjojen rinnalla. Yhteistyöohjelma tukee sekä Pohjoismaiden pääministerien vuonna 2016 antamaa lausuntoa tehdä Pohjoismaista maailman integroitunein alue että pohjoismaisten yhteistyöministerien *Yhdessä olemme vahvempia* -visiota vuodelta 2014. Ohjelmaan sisällytetään lisäksi Pohjoismaiden ministerineuvoston sektorien väliset tasa-arvoa, kestävästä kehitystä, lapsia ja nuoria, kotouttamista sekä toimintarajoitteisia koskevat strategiat.

Vuonna 2016 entinen Tanskan ministeri ja Euroopan komission jäsen Poul Nielson laati Pohjoismaiden työelämän ministerineuvoston (MR-A) toimeksiannosta työelämäalan strategisen selvityksen. Selvityksen tuloksena oli *Työelämä Pohjolassa – Haasteita ja ehdotuksia* -raportti, jota käsiteltiin Pohjoismaiden työelämäalan ministerien kokouksessa marraskuussa 2016. Raportin teemat, analyysit ja ehdotukset sekä MR-A:n kokouksessaan tekemät päätelmät muodostavat yhdessä tärkeän pohjan yhteistyöohjelmalle.

Työelämäalan yhteistyö keskittyy suuressa määrin selvittämään ja analysoimaan yhtäläisyyksiä ja eroja Pohjoismaiden toimissa, tuloksissa ja hyvissä käytännöissä sekä keskustelemaan niistä suhteessa yhteisiin haasteisiin. Yhteistyöstä voidaan saada ideoita maiden kansalliseen politiikkaan, ja se voi lisäksi mahdollistaa näkökantojen yhteensovittamisen tilanteissa, joissa tämän katsotaan olevan merkityksellistä ja luovan *pohjoismaista hyötyä* alueilla, joilla maat voivat saavuttaa enemmän yhdessä kuin erikseen.

1.2. Työelämäalan yhteistyöohjelmasta

Työelämä on keskeisellä sijalla pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien kehityksen, yrityselämän ja yksilöiden kannalta. Yhteiset työmarkkinat ovat pohjoismaisen yhteistyön kulmakivi. Laaja ja osaava työvoima on tärkein voimavaramme, joka luo pohjan kilpailukykyisille pohjoismaisille työmarkkinoille sekä pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien kehitykselle. Pohjoismaat erottuvat kansainvälisissä vertailuissa molempien sukupuolten korkean koulutustason ansiosta.

Samalla pohjoismaisilla työmarkkinoilla on edessä huomattavia muutoksia muun muassa väestönkehityksen, lisääntyvän globalisaation ja kansainvälisen kilpailun seurauksena. Teknologian nopea kehitys vaikuttaa työelämän kysyntään, osaamisvaatimukseen, organisointiin ja sisältöön. Kehitys luo paljon uusia mahdollisuuksia, mutta saattaa samalla tuoda mukanaan merkittäviä haasteita.

Työelämäalan yhteistyöohjelma 2018–2021 nostaa esiin olennaisia työelämään liittyviä haasteita ja tarjoaa keinoja niiden ratkaisemiseksi pohjoismaisen yhteistyön avulla. Yhteistyöohjelmassa kuvataan pohjoismaisen työelämäalan yhteistyön

TYÖELÄMÄALAN YHTEISTYÖOHJELMA

tärkeitä edellytyksiä. Siinä esitellään keskeisiä teemoja ja ongelmanasetteluja, joista Pohjoismaat nelivuotiskaudella käyvät keskustelua ja vaihtavat kokemuksia ja joiden pohjalta kootaan tietoa ja esimerkkejä *hyvistä käytännöistä*.

Kaikkien Pohjoismaiden hallitukset pyrkivät jatkuvasti edistämään hyvin toimivia työmarkkinoita sekä kestäväää kasvua ja työllisyyttä. Pohjoismaisen yhteistyön kautta hallitukset saavat hyödyllistä tietoa ja innoitusta tähän työhön.

Ohjelmakaudella työelämäalan yhteistyö keskittyy ensisijaisesti seuraaviin painopistealueisiin:

- J Parannetaan osaavan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa sekä lisätään työmarkkinoille osallistumista, erityisesti heikossa asemassa olevien ryhmien osalta.
- J Vahvistetaan hyviä työympäristöjä sekä naisille että miehille muun muassa ehkäisemällä työperäisiä sairauksia ja vammoja sekä poistamalla kelvottomia työoloja.
- J Turvataan hyvä tasapaino palkansaajien suojan ja jouston välillä sekä vaalitaan pohjoismaista kolmikantayhteistyötä työelämää koskevassa politiikassa.
- J Vahvistetaan kotoutumista, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja liikkuvuutta pohjoismaisilla työmarkkinoilla.

Yhteistyöohjelma hyväksyttiin xx.xx.xxxx. Se astuu voimaan 1. tammikuuta 2018 ja on voimassa vuoden 2021 loppuun asti.

2. Strategiset painopistealueet

Työelämäalan yhteistyössä keskitytään tällä ohjelmakaudella ensisijaisesti niihin tavoitteisiin, joilla pyritään kohtaamaan pitkän aikavälin haasteet ja mahdollisuudet pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Näihin haasteisiin lukeutuvat esimerkiksi työmarkkinoiden kansainvälistyminen, digitalisaatio ja jakamistalouden yleistyminen sekä näiden vaikutukset työllistymisen tapoihin, järjestäytymisasteeseen ja työympäristöön. Automatisaatio ja robotisaatio saattavat johtaa työpaikkojen katoamiseen tai muuttumiseen. Kasvavien erojen, matalapalkkakilpailun ja syrjäytymisen haasteet sekä kysymykset osaamisen kehittämisestä ja täydennyskoulutuksesta työelämässä ovat keskeisiä. Tarve saada syrjäytymisvaarassa olevat osallistettua työmarkkinoille on edelleen ajankohtainen. Maahanmuutto Eurooppaan ja kasvanut pakolaisten määrä vahvistavat paremman kotoutumisen tarvetta. Ikääntyvä väestö jatkaa pidempään työelämässä, mutta muodostaa samalla haasteen työvoiman riittävyden turvaamiselle sekä lisää tarvetta hyvinvointipalveluille Pohjoismaissa. Tämä on erityisen ajankohtaista Pohjolassa alueilla, joilla väestö vähenee.

Pohjoismaisessa yhteistyössä keskitytään pitkän aikavälin haasteisiin. Yhteistyössä sallitaan kuitenkin joustavuus, joten tarvittaessa on mahdollista myös keskittyä suhdanteiden aikaansaamiin haasteisiin sekä muihin ennakoimattomiin tapahtumiin ohjelmakaudella.

Käsillä olevat haasteet ja kehityssuuntaukset kytkeytyvät toisiinsa monelta osin, ja niitä on sen vuoksi vaikea erottaa toisistaan. Kaiken kaikkiaan on perusteltua väittää, että pohjoismaisilla työmarkkinoilla on edessään vaihe, joka voi vaikuttaa suuresti tulevaisuuden työelämään ja yhteiskuntaan. Sen vuoksi voikin olla hyödyllistä lähestyä näitä haasteita pohjoismaisen yhteistyön kautta. Seuranta ja yhteistyö laajempien ja yhtenäisempien selvitysten, tilastojen ja ajankohtaisten tulevaisuusanalyysien parissa voivat edistää työtä yhdessä Pohjoismaiden säännöllisen kokemustenvaihdon, ammatillisten ja poliittisten keskustelujen sekä vastavuoroisen oppimisen rinnalla.

2.1 Painopistealue 1

- J Parannetaan osaavan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa sekä lisätään työmarkkinoille osallistumista, erityisesti heikossa asemassa olevien ryhmien osalta.

Työllisyys- ja työmarkkina-alan yhteistyön yhtenä pääpainopisteenä on edistää mahdollisimman suuressa määrin naisten ja miesten osallistumista työmarkkinoille sekä vaikuttaa siihen, että mahdollisimman harva jää pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Työllisyys- ja työmarkkina-alan tärkeitä tavoitteita ovat:

Lisätään osallistumista työmarkkinoille, erityisesti heikossa asemassa olevien ryhmien osalta. Huomiota keskitetään siihen, että muun muassa nuoret, pitkäaikaistyöttömät, ikääntyneet ja maahanmuuttajat integroidaan työelämään nopeammin ja tehokkaammin. Lisäksi painotetaan työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentämistä sekä osatyökykyisten laajempaa osallistumista työelämään. Mielenterveysongelmien kehitys erityisesti nuorilla on huolestuttavaa ja vaatii erityistä huomiota. On tärkeää turvata työmarkkinoille osallistuvien valmius pysyä työssä ja iäkkäämpien työntekijöiden jatkaminen töissä mahdollisimman pitkään. Työpanosta tulee myös

kasvattaa sitä kautta, että työtuntien lisäämisestä kiinnostuneet osapäivätyöntekijät saavat siihen mahdollisuuden. Yhteistyö työmarkkinoiden eri toimijoiden kanssa ja niiden osallistaminen on tärkeää, jotta saavutetaan työllisyysasteen kasvun tavoite.

Parannetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa. Huomion kohteena on, miten työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan kohtaanto voidaan parantaa tavoitteena vähentää ”pullonkauloja” ja turvata parempi työelämän resurssien hyödyntäminen. Työnhakijoiden ja työnantajien onnistunut kohtaanto edellyttää työnvälittäjiltä sekä osaamista työmarkkinoiden tarpeista että hyviä yhteyksiä niin työnhakijoihin kuin työnantajiin. Ammattipätevyuden ja aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ovat edelleen ajankohtaisia aiheita, samoin kuin yksilöihin kohdistuvat odotukset ammatillisesta ja maantieteellisestä liikkuvuudesta sekä yleisestä aktiivisuudesta ja osallistumisesta.

Työssä keskitytään *torjumaan työttömyyttä*, vahvistamaan työllistymismahdollisuuksia ja ehkäisemään pitkäkestoisia työttömyyskausia. Nuoret, maahanmuuttajat ja matalasti koulutetut henkilöt kuuluvat niihin ryhmiin, jotka ovat erityisen suuressa vaarassa jäädä työttömiksi. Henkilöt, joilla on toimintarajoitteesta aiheutunut alentunut työkyky, ovat yhä useammin työelämän ulkopuolella, vaikka he toivoisivat pääsevänsä töihin. Näiltä osin huomio suunnataan osallistumista vaikeuttaviin toimintarajoitteisiin sekä tehokkaisiin toimiin, jotka mahdollistavat yhä useamman pääsyn töihin. Tässä yhteydessä on myös tärkeää keskittyä työmarkkinoiden esteiden poistamiseen ja mahdollisuuksien parantamiseen, työkannustinten luomiseen sekä hyvään tasapainoon työn, tulojen ja hyvinvointipalvelujen välillä Pohjoismaissa.

Edistetään työmarkkinoiden tarpeisiin mukautetun osaamisen kehittämistä. Huomiota kiinnitetään siihen, miten parhaiten kehitetään työntekijöiden osaamista kohtaamaan kasvavat muutosvaatimukset ja turvaamaan työmarkkinoiden kulloinkin tarvitsema ammatillinen osaaminen. Osaamisen kehittämistarve on erityisen ajankohtainen niille, joilla on alhainen muodollinen koulutustaso ja heikot perusvalmiudet sekä niille, joiden ammatillinen osaaminen ei vastaa työelämän tarpeita. Nämä ryhmät ovat myös alttiimpia työelämän muutoksille ja murroksille muun muassa teknologisen kehityksen vuoksi. Myös koulutusjärjestelmällä on keskeinen rooli korkeamman peruskoulutustason luomisessa ja sen varmistamisessa, että erityisesti nuoret suorittavat välttämättömän peruskoulutuksen. Samalla lähes kaikkien on koko aikuiselämän ajan hankittava uutta osaamista voidakseen jatkaa työmarkkinoilla – iästä, sukupuolesta ja koulutustaustasta riippumatta. Sen vuoksi onkin tärkeää keskittyä elinikäiseen oppimiseen, työssä ja työelämässä oppimiseen sekä jatko- ja täydennyskoulutuksen tarjoamiseen.

2.2 Painopistealue 2

- J Vahvistetaan hyviä työympäristöjä sekä naisille että miehille muun muassa ehkäisemällä työperäisiä sairauksia ja vammoja sekä poistamalla kelvottomia työoloja.

Työympäristöalan tärkeitä tavoitteita ovat:

Edistetään toimivaa ja tavoitteellista työympäristöä. Väestönkehitys ja tulevaisuuden työvoimatarve edellyttävät yrityksiltä työympäristöalan ennaltaehkäisevää työtä. Hyvin toimiva tavoitteellinen työ paikallisella tasolla kunkin yrityksen toiminnan ja tuotannon pohjalta mahdollistaa työntekijöille työympäristön, jossa työntekijät voivat saada aikaan tuloksia tuottavasti ja mielekkäästi ilman vammojen ja ammattitautien vaaraa. Se on ratkaisevaa sairauspoissaolojen vähentämiseksi, työurien pidentämiseksi ja haavoittuvien ryhmien työelämään osallistumisen lisäämiseksi. On tärkeää edistää lapsiperheiden ja yksilöiden mahdollisuuksia työllistyä työelämän ja yksityiselämän tasapainoa lisäävällä tavalla sekä kannustaa ikääntyviä työntekijöitä jatkamaan pidempään työelämässä. Tarvitaan lisää tietoa siitä, millaisia edistämistoimia ja seurantaa yksittäisillä työpaikoilla ja eri työympäristöissä tarvitaan näiden päämäärien saavuttamiseksi. Työpaikkojen välillä on suuria eroja siinä, miten näitä asioita hoidetaan, joten parantamisen mahdollisuuksia löytyy. Keskeistä on kasvattaa tietoutta työympäristön myönteisistä vaikutuksista tuottavuuteen ja toimista, jotka erityisesti vähentävät muun muassa sairauspoissaoloja ja ennen aikaista eläköitymistä.

Vahvistetaan fyysistä ja henkistä hyvinvointia edistävää työympäristöä. Huomiota keskitetään kunkin työntekijän korkean osaamistason vaalimiseen sekä hyvän ja kestävä työympäristön turvaamiseen kaikille koko työuran ajan. Huomiota kiinnitetään muun muassa sairauspoissaolo- ja varhaiseläketilastoista todettaviin suuriin haasteisiin, jotka liittyvät keskeisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksiin sekä psykososiaalisiin tekijöihin. Lisäksi kiinnitetään huomiota erityisen haavoittuviin ryhmiin, kuten nuoriin ja ikääntyviin työntekijöihin, vähemmistöryhmiin ja osatyökykyisiin sekä erityisen raskaisiin ammatteihin ja aloihin. Myös EU:n työympäristöstrategia tulee olemaan tärkeä perusta alan pohjoismaiselle yhteistyölle.

Torjutaan kelvottomia työoloja ja sosiaalista polkumyyntiä/työelämän rikollisuutta. Tarkastelun keskeisenä kohteena ovat mahdollisuudet edelleen kehittää Pohjolaa houkuttelevina työmarkkinoina, joissa on sekä korkea ammatillinen osaaminen että hyvät työehdot ja työympäristö, ja jotka osaltaan houkuttelevat kysyttyä ulkomaista työvoimaa. Lisäksi keskitytään tehokkaasti ehkäisemään kehitystä, jonka myötä lisääntynyt työperäinen maahanmuutto ja matalapalkkakilpailu edistäisivät kelvottomia työoloja, palkkojen polkemista ja syrjintää pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Teeman puitteissa on hyvät mahdollisuudet vaihtaa tietoa ja kokemuksia tehokkaista rikoksia torjuvista toimista ja keinoista. Alalla voidaan harkita käytännön yhteistyön vahvistamista asianomaisten pohjoismaisten viranomaisten välillä.

Kehitetään edelleen työympäristöstrategioita ja -valvontaa. Työssä keskitytään kokemusten- ja tiedonvaihtoon tehokkaista työympäristöstrategioista ja valvontamenetelmistä, mukaan lukien EU:n työympäristöstrategia ja muut ajankohtaiset priorisoinnit. Yhteistyön tärkeänä osana on myös käytännönläheisemmän ja käyttökelpoisemmän tutkimuspohjaisen tiedon hankkiminen vaikuttavista ja työpaikoilla tuloksellisista työympäristöstrategioista ja valvontamenetelmistä.

2.3 Painopistealue 3

- J Turvataan hyvä tasapaino palkansaajien suojan ja jouston välillä sekä vaalitaan pohjoismaista kolmikantayhteistyötä työelämää koskevassa politiikassa.

Työympäristö- ja työoikeusala liittyvät läheisesti toisiinsa, mikä vuoksi on tärkeää tarkastella painopistealueita 2 ja 3 yhdessä. *Työoikeusalan tärkeitä tavoitteita ovat:*

Turvataan tasapaino palkansaajien suojan ja työelämän jouston välillä. Tulevaisuuden työelämä tuo mukanaan uusia työn muotoja ja uusia tehtäviä työntekijöille. Nämä työelämän organisoinnin uudet tavat vaikuttavat työoikeudellisiin työllistymisen tapoihin ja suhteisiin, minkä vuoksi on tärkeää varmistaa, että uudet tavat eivät vaikuta kielteisesti yksilöihin, yrityksiin tai yhteiskunnan talouteen. Etusijalle asetetaan mallien luominen ja kehittäminen palkansaajien suojan ja jouston välisen tasapainon turvaamiseksi työelämässä.

Taataan kunnolliset olot työmarkkinoilla. Pyrkimyksenä on pitää yllä ja kehittää kunnollisia työoloja Pohjolassa, ja yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa ehkäistä ja torjua syrjintää, sosiaalista polkumyyntiä/työelämän rikollisuutta sekä harmaata taloutta.

Mukautetaan ja kehitetään pohjoismaista työelämämallia. Työelämän kolmikantamalli on keskeisessä asemassa Pohjoismaissa. Yhtenä painopisteenä on, miten pohjoismaisen tiedonvaihdon ja yhteistyön kautta, muun muassa yhdessä Euroopan unionin ja muiden olennaisten kansainvälisten toimijoiden kanssa, voidaan vaalia ja kehittää pohjoismaista työelämämallia sekä vastata mallin kohtaamiin haasteisiin. Toiveena on kyetä turvaamaan mallin kilpailukyky ja kestävyys myös työn uusissa muodoissa. Myös järjestäytymisaste sekä työmarkkinaosapuolten asema ja vahvuus pohjoismaisilla työmarkkinoilla ovat tärkeitä kysymyksiä.

2.4 Painopistealue 4

- J Vahvistetaan kotoutumista, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja liikkuvuutta pohjoismaisilla työmarkkinoilla.

Tämän alan tärkeitä monialaisia tavoitteita ovat:

Edistetään maahanmuuttajien kotoutumista. Yhteistyöohjelman voimassaoloaikana keskitytään erityisesti työmarkkinoille pääsyä vahvistaviin aloitteisiin, koska työllistyminen on päätekijä onnistuneen kotoutumisen turvaamisessa ja samalla tärkeä tekijä hyvinvointijärjestelmien kestävyden turvaamiseksi. Vanhempien osallistuminen työelämään edistää lisäksi merkittävästi lasten ja nuorten kotoutumista yhteiskuntaan.

Edistetään yhdenvertaista kohtelua ja tasa-arvoa työelämässä. Työelämäalan yhteistyössä painotetaan yhdenvertaisen kohtelun edistämistä riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, toimintarajoitteesta tai muista tekijöistä sekä työmarkkinoiden segregaation ehkäisemistä. Työ- ja yksityiselämän tasapaino on tässä keskeinen tekijä. Tärkeää on myös helpottaa maahanmuuttajataustaisten naisten työmarkkinoille osallistumista ja keskittyä toimiin, jotka mahdollistavat työn, koulutuksen ja perhe-elämän yhdistämisen. Työelämäalan yhteistyössä painotetaan lisäksi iän, sukupuolen, etnisen taustan, kansallisuuden tai muiden tekijöiden vuoksi

tapahtuvan syrjinnän torjumista.

Turvataan liikkuvuus sekä vähennetään rajaesteitä ja ehkäistään uusien rajaesteiden syntymistä Pohjolassa. Vapaat pohjoismaiset työmarkkinat ovat toimineet hyvin jo yli 60 vuotta, ja on tärkeää vaalia ja kehittää niitä jatkossa. Sektorin työ keskittyy jatkuvasti liikkuvuuden parantamiseen pohjoismaisilla työmarkkinoilla poistamalla nykyisiä ja torjumalla uusia rajaesteitä. Työtä jatketaan ottaen huomioon Euroopan unioni ja sen asettamat puitteet. On syytä selvittää tarkemmin liikkuvuuden merkitystä, erityisesti maiden reuna-alueiden ja niillä esiintyvien haasteiden, kuten työvoiman osaamistarpeiden epätasapainon kannalta.

3. Yhteistyö Euroopan unionin ja muiden kansainvälisten toimijoiden kanssa

Työelämäsektori pyrkii jatkuvasti vahvistamaan yhteistyötä EU:n kanssa ja Euroopan komission uusien lakialoitteiden seuraamista. EU-asioita, joilla on yhteinen pohjoismainen intressi, käsitellään säännöllisesti ministerineuvoston, virkamieskomitean ja jaostojen kokouksissa. Tämän työn tärkeänä osana on varmistaa, ettei synny uusia rajaesteitä.

Erityisesti työoikeusjaosto on keskittynyt EU-kysymyksiin, ennen kaikkea varhaiseen lainsäädäntövaiheeseen, vireillä oleviin neuvotteluihin, EU-lainsäädännön täytäntöönpanoon sekä Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuihin ja muihin vastaaviin asioihin. Lisäksi työelämäalan virkamieskomitea (ÄK-A) on pyytänyt pohjoismaista sosiaalivakuutusryhmää seuraamaan kehitystä edellä mainituilla aihealueilla uusien rajaesteiden synnyn ehkäisemiseksi. Pohjoismaiden, Baltian maiden ja Puolan EU-tiedotusryhmä seuraa EU:n työtä työelämää koskevan politiikan alalla.

EU:n rinnalla on myös muita pohjoismaisen työelämäalan yhteistyön kannalta merkittäviä kansainvälisiä toimijoita. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on YK:n työllisyys- ja työympäristöjärjestö. Työelämäalan yhteistyöohjelman käynnistysvaiheessa on muun muassa tärkeää seurata *Future of Work* -työtä, joka on osa ILO:n 100-vuotisjuhlavuotta vuonna 2019, ja vaikuttaa siihen. Juhlavuosi antaa Pohjoismaille sekä Ahvenanmaalle, Färösaarille ja Grönlannille mahdollisuuden esitellä tulevaisuuden työelämää koskevia yhteisiä pohjoismaisia näkemyksiä ja hyviä käytäntöjä, ja se muodostaa myös pohjan alan jatkoyhteistyölle.

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD keskittyy vahvasti kasvuun ja työllisyyttä edistäviin toimiin. OECD:n työmarkkinoiden kysymyksenasetteluihin liittyvä asiantuntijuus ja analyysit voivat täydentää pohjoismaista työelämäalan yhteistyötä.

Soveltuvissa yhteyksissä muun muassa EU:n, OECD:n ja ILO:n edustajia kutsutaan osallistumaan kokouksiin, konferensseihin ja muihin tapahtumiin.

4. Sektorin organisaatio

Työelämäalan ministerineuvostolla (MR-A) on ylin vastuu pohjoismaisesta työelämäalan yhteistyöstä. Se toimii tärkeänä keskustelun ja kokemusten vaihdon foorumina, jolla Pohjoismaiden työllisyydestä, työoikeudesta ja työympäristöstä vastaavat ministerit voivat pohtia parhaita tapoja vastata yhteisiin työelämäalan haasteisiin.

Yhteistyötä koordinoi työelämäalan virkamieskomitea (ÄK-A), joka laatii suuntaviivat MR-A:n budjetille ja jakaa budjettivarat. Joustava organisaatorakenne on tärkeä, jotta pohjoismaisessa yhteistyössä voidaan tehokkaasti käynnistää ja seurata ajankohtaisia asioita. ÄK-A on asettanut kolme pysyvää jaostoa, työmarkkinajaoston, työympäristöjaoston ja työoikeusjaoston, ja lisäksi se asettaa ad hoc -työryhmiä tarpeen mukaan. Jaostojen lisäksi toimii Pohjoismaiden, Baltian maiden ja Puolan EU-tiedotusryhmä, joka pääasiassa seuraa EU:n työmarkkinapolitiikkaa, työalan lainsäädäntöä ja työympäristöasioita koskevaa työtä.

Jaostoilla ja työryhmillä on tärkeä rooli maiden välisessä tiedon- ja kokemustenvaihdossa omilla vastualueillaan. Ne antavat myös ehdotuksia ministerineuvoston ja virkamieskomitean työhön.

Työelämäalan yhteistyön puitteissa toimii Helsingissä sijaitseva Pohjoismainen työsuojelukoulutusinstituutti (NIVA), jota käsitellään kohdassa 5. Lisäksi ministerineuvosto on mukana rahoittamassa liikkuvuus- ja kehitysohjelmia Nordjobbia, joka antaa nuorille pohjoismaalaisille mahdollisuuden työhön toisessa Pohjoismaassa (www.nordjobb.net). Ministerineuvosto myöntää varoja työelämäalan pohjoismaiselle tiedotusohjelmalle, jonka kielet ovat englanti, norja, ruotsi ja tanska (www.arbejdslivnorden.org).

Virallinen yhteistyö luo tärkeitä verkostoja Pohjoismaiden työelämäalan virkamiesten välillä, mistä voi olla maille suurta hyötyä käytännön tilanteissa. On syytä tähdentää, että Pohjoismaiden ministerineuvoston virallisen pohjoismaisen yhteistyön lisäksi alalla on laajaa vapaamuotoista yhteistyötä, jolla on pitkät perinteet.

5. Työelämäsektorin työsuojelualan kehittämislaitos – NIVA

Pohjoismainen työsuojelukoulutusinstituutti (NIVA) on Pohjoismaiden ministerineuvoston työelämäalan yhteistyön pohjoismainen laitos (www.niva.org). NIVAn toiminta pohjautuu ÄK-A:n hyväksymään strategiseen toimeksiantoon.

NIVAn ensisijaisena tehtävänä on toimia tiedonlevitysfoorumina työterveyden ja työympäristön aloilla. Laitos järjestää vuoropuhelua tärkeistä uusista työympäristökysymyksistä ja edistää siten parempaa työelämää Pohjoismaissa. NIVAn tehtävänä on lisäksi luoda pohjoismaista lisäarvoa järjestämällä akateemisen tason asiantuntijasymposiumeja ja -seminaareja erityisesti aloilla, joilla ei ole riittävää kriittistä massaa yhdessä Pohjoismaassa.

Työterveys ja työympäristö ovat moniammatillisia aloja, joilla haasteet muuttuvat työelämän muutosten myötä. Lähivuosien erityiset haasteet heijastuvat NIVAn ohjelmakauden toimintaan ja sisältävät muun muassa: ikääntyvän työkykyisen väestön, työelämän psykososiaaliset riskit, uuden teknologiakehityksen, työtapaturmien tehokkaan ennaltaehkäisyn sekä tulevaisuuden työmuodot ja niiden vaikutukset työoloihin.

6. Yhteistyöohjelman toteutus

Yhteistyöohjelmassa mainitut haasteet ja painopisteet ovat keskeisellä sijalla pohjoismaisessa työelämäalan yhteistyössä vuosina 2018–2021.

TYÖELÄMÄALAN YHTEISTYÖOHJELMA

Yhteistyöohjelma heijastuu MR-A:n budjettiin, ja se määrittää suunnan sekä luo edellytykset niin kolmen jaoston toiminnalle kuin sektorin muulle työlle.

Sektorilla painotetaan erityisesti yhteistä, jatkuvaa ja tiivistä vuoropuhelua ja tiedonvaihtoa, jotka tukevat uuden tiedon ja uusien aloitteiden luomista. Vuoropuhelua tullaan käymään laaja-alaisesti esimerkiksi työmarkkinaosapuolten, tutkimusympäristöjen ja olennaisten viranomaisten ja toimijoiden kanssa. Yhteistyöstä voidaan saada innoitusta kansallisen politiikan kehittämiseen, mutta se voi myös antaa mahdollisuuden koordinoida näkökantoja silloin, kun sitä pidetään tärkeänä ja hyödyllisenä.

Yhteistyöohjelma konkretisoituu ja sitä toteutetaan ennen kaikkea puheenjohtajamaan toiminnassa ja jaostojen toimintasuunnitelmissa. Pysyvät jaostot hallinnoivat rajallisia hankemäärärahoja, joilla pääasiallisesti pyritään parantamaan tietopohjaa kokemustenvaihdolle. Tämä tapahtuu muun muassa kartoittamalla ja analysoimalla yhtäläisyyksiä ja eroja Pohjoismaiden toimissa ja niiden vaikutuksissa. Hanketoiminta tukee yhteistyöohjelman toimeenpanoa.

Lisäksi järjestetään pohjoismaisia konferensseja ajankohtaisista työelämäalan aiheista. Konferenssit luovat perustaa maiden väliselle tiedon ja kokemusten vaihdolle, luovat kohtaamispaikkoja sekä edistävät verkostoitumista ja kehitystyötä.

Vuoropuhelua käydään ennen kaikkea MR-A:n, ÄK-A:n, jaostojen ja Pohjoismaiden ministerineuvoston sihteeristön kesken – sekä työmarkkinaosapuolten kanssa. Osapuolia kutsutaan antamaan panos yhteistyöohjelmaan ja yleensä myös kolmikantaisiin keskusteluihin ajankohtaisista työelämän kysymyksistä vuotuisten ministerikokousten yhteydessä. Muita toimijoita, neuvostoja ja jaostoja kutsutaan tilaisuuksiin tarpeen mukaan.

Lisäksi on odotettavissa, että sektori osallistuu monialaisiin aloitteisiin esimerkiksi pääministerien, yhteistyöministerien tai Pohjoismaiden neuvoston aloitteesta. Yhteistyö kytkeytyy kokonaisuudessaan Pohjoismaiden ministerineuvoston kestäväen kehityksen strategiaan, ja tarvittavilta osin se sisältää myös tasa-arvon, lasten ja nuorten, kotouttamisen sekä toimintarajoitteisten näkökulmat kohdassa 1.1. mainitun mukaisesti. Työelämäsektori tekee myös yhteistyötä muiden Pohjoismaiden ministerineuvoston sektorien kanssa, joista voidaan mainita erityisesti sosiaali- ja terveyspolitiikan (MR-S), elinkeino-, energia- ja aluepolitiikan (MR-NER) sekä tasa-arvoasiain (MR-JÄM) ministerineuvostot. Ennen ohjelmakauden päättymistä vuonna 2021 laaditaan ohjelmasta kertyneisiin kokemuksiin perustuva seuranta.