

Danmarks nationale reformprogram

Bilag

Oktober 2006

Danmarks nationale reformprogram,
bidrag til EU's vækst- og beskæftigelsesstrategi (Lissabon-strategien), bilag
Oktober 2006

I tabeller kan afrunding medføre,
at tallene ikke summer til totalen.

Henvendelse om publikationen
kan i øvrigt ske til:
Finansministeriet
7. kontor
Christiansborg Slotsplads 1
1218 København K
Telefon 33 92 33 33

Elektronisk publikation:
Produktion: Schultz
ISBN: 87-7856-800-5

Publikationen kan hentes på
Finansministeriets hjemmeside:
www.fm.dk

Indholdsfortegnelse

Bilag til indledningen.....	5
Bilag 2. Forsknings-, uddannelses- og innovationspolitik.....	9
2.1 Initiativer inden for offentlig forskning og universiteter	9
2.2 Initiativer inden for innovation og vidensspredning	12
2.3 Initiativer inden for Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)....	13
2.4 Initiativer inden for iværksætteri	16
Bilag 3. Effektivitet, konkurrence og det indre marked	19
3.1 Nettopriser på varer i forhold til udvalgte lande	19
3.2 Status for en række initiativer til ændringer af konkurrence- begrænsende regler	20
3.3 Centrale gennemførte politiske initiativer på konkurrenceområdet	21
Bilag 5. Den danske beskæftigelsespolitik	23
5.1 Initiativer til forbedring af integrationen af flygtninge og indvandrede ud over Velfærdsaftalen	23
5.2 Udvalgte fællesskabsindikatorer på beskæftigelsesområdet	24
5.3 Nationale indikatorer, jf. Beskæftigelseskomiteens (EMCO's) beslutning	26
5.4 Aktiv arbejdsmarkedspolitik – udgifter på beskæftigelsesområdet samt tal for arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelser	36
Øvrige bilag	
Bilag 6. Anvendelse af strukturfonde	37
Bilag 7. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter og interessenter	45
7.1 Bidrag fra arbejdsmarkedets parter på det statslige område	45
7.2 Bidrag fra de kommunale - og de regionale arbejdsmarkedsparter	49
7.3 Bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked	58
7.4 Bidrag fra Beskæftigelsesrådet	61
7.5 Bidrag fra De Samvirkende Invalideorganisationer	63
Bilag 8. Strukturelle indikatorer	67

Bilag til indledningen

0.1 færdskommission, Globaliseringsråd og Trepartsdrøftelser om livslang læring – eksempler til efterfølgelse?

Som bidrag til erfaringsudveksling beskrives nedenfor den grundige forberedelsesproces, der gik forud for bl.a. regeringens omfattende Globaliseringsstrategi og det brede politiske forlig; Velfærdsaftalen, der sikrer et fortsat bæredygtigt dansk velfærdssystem flere årtier frem i tiden.

Udsigterne til betydelige udfordringer for det danske velfærdssamfund som følge af bl.a. befolkningens ændrede alderssammensætning fik regeringen til at nedsætte den såkaldte *Velfærdskommission*¹ i september 2003, som en midlertidig og uafhængig rådgivende kommission. Målet var at skabe et grundlag for en bred og offentlig debat samt at få foretaget en dybtgående analyse af opgavens omfang og mulige reformforslag som forberedelse af de nødvendige beslutninger.

Konkret fik Velfærdskommissionen til opgave:

- at analysere den forventede udvikling i trækket på velfærdsydelse frem til 2020² og mulighederne for at finansiere dette inden for rammerne af uændrede skatter,
- at analysere den sociale balance i velfærdsydelserne og finansieringen heraf,
- at beskrive og analysere forskellige muligheder for at finansiere velfærdsydelserne,
- at analysere mulighederne for - samt komme med konkrete forslag til - reformer, der kan øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen,
- at fremlægge forslag til reformer af velfærdssystemet, som sikrer en socialt afbalanceret og målrettet indsats for at hjælpe de grupper, som har mest behov for hjælp.

Endvidere blev Velfærdskommissionen anmodet om at undersøge andre landes håndtering af lignende problemstillinger. Kommissionens forslag skulle respektere regeringens målsætning om, at de nuværende generationer ikke efterlader en ufinansieret regning til kommende generationer.

Kommissionen blev sammensat af en formand og 8 sagkyndige medlemmer primært fra universitetsverdenen og erhvervslivet og blev tildelt et selvstændigt sekretariat på 15-20 personer. Ud over udarbejdelsen af en endelig betænkning blev Kommissionen opfordret til løbende at inddrage organisationerne i forbindelse med afgivelse af delrapporter, afholdelse af konferencer mv.

¹ For yderligere oplysninger henvises til Velfærdskommissionens hjemmeside på www.velfaerd.dk/.

² Velfærdskommissionens analyser gik dog væsentligt længere frem i tiden end til 2020.

Arbejdet løb over godt 2 år og tiltrak stor offentlig opmærksomhed og skabt debat bl.a. i forbindelse med de tre delrapporter, der blev fremlagt. Såvel konklusioner, forslag og beregningsforudsætninger blev grundigt drøftet i elektroniske medier og aviser.

Velfærdskommissionens endelige rapport blev fremlagt i januar 2006 og tegnede et billede af betydelige fremtidige udfordringer for den danske velfærdsstat ikke mindst set i lyset af den demografiske udvikling og den forventede stigende levealder. Endvidere angav Velfærdskommissionen vidtgående forslag til håndtering heraf.

På dette grundlag fremlagde regeringen i april 2006 sit udspil til reform af det danske velfærdssystem som dannede udgangspunktet for den brede politiske aftale, som blev indgået i juni.

Der synes ikke at være tvivl om, at Velfærdskommissionens arbejde har skabt en generel forståelse blandt danskerne om, at der måtte foretages justeringer. Velfærdskommissionen skabte således baggrunden for det historiske og brede politisk forlig med fokus på at øge det fremtidige arbejdsudbud.

Betydningen af den grundige forberedelsesproces kan bl.a. ses i lyset af reaktionen på tidligere forslag om justeringer af den danske efterlønsordning som står centralt i velfærdsaftalen. Forholdsvis beskedne ændringer af efterlønnen blev i 1998 genstand for markant kritik af den daværende regering. En række målinger viser, at den nu fremlagte aftale om fremtidens velstand og velfærd er blevet positivt modtaget af et klart flertal af danskerne.

Omtrent en fjerdedel af aflastningen af de offentlige finanser fra velfærdsreformerne vil blive anvendt til finansiering af investeringer til håndtering af globaliseringens udfordringer. Som forberedelse heraf blev der i april 2005 nedsat et *Globaliseringsråd*³ som kunne rådgive regeringen med henblik på udarbejdelse af en samlet strategi for at ”udvikle Danmark til et førende vækst-, viden- og iværksættersamfund”. Rådet blev bredt sammensat med deltagelse af bl.a. ledende repræsentanter fra fagforeninger og erhvervslivets organisationer og personer fra uddannelses- og forskningsverdenen. Statsministeren var formand for rådet og økonomi- og erhvervsministeren var næstformand. Sekretariatet bestod af medarbejdere fra fem centrale ministerier.

Globaliseringsrådet afholdt omkring 25 heldagsmøder, som alle blev forberedt med debatoplæg fra regeringen og med invitation af en lang række udefrakommende oplægsholdere.

Globaliseringsrådets arbejde lagde grunden for regeringens Globaliseringsstrategi fra april 2006, som indeholdt 350 konkrete initiativer med fokus på forskning, uddannelse og innovation. Hovedmålsætningerne og finansieringen indgår i Velfærdsaftalen

³ Der kan læses mere om Globaliseringsrådets arbejde på www.globalisering.dk.

og vil blive udmøntet mellem forligspartierne i forbindelse med vedtagelsen af de årlige finanslove.

Voksen- og Efteruddannelsesområdet indgår ligeledes i Velfærdsaftalen i form af målsætninger og nye midler. Dette skal ses på baggrund af drøftelser i *Trepartsudvalget om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet*⁴ mellem regeringen og en bred repræsentation fra arbejdsmarkedets parter.

Dette arbejde blev igangsat i oktober 2004 og resulterede i en fælles rapport fremlagt i februar 2006. Udvalget har afholdt 22 møder. Sekretariatet har været ledet af Finansministeriet i samarbejde med en række andre ministerier og mødeforberedelsen er sket i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Endvidere har der været foretaget eksterne analyser af Voksen- og Efteruddannelsesområdet. Rapportens analyser udgør grundlaget for det videre arbejde med målsætningernes opfyldelse i tæt samarbejde mellem det offentlige, arbejdsgivere og lønmodtagere.

⁴ Rapporten findes på Finansministeriets hjemmeside www.fm.dk/1024/visNyhed.asp?artikelID=8110.

Bilag 2. Forsknings-, uddannelses- og innovationspolitik

Nedenfor uddybes de initiativer som regeringen planlægger iværksat som anført i kapitel 2.

2.1 Initiativer inden for offentlig forskning og universiteter

Flere midler til offentlig forskning

De offentligt finansierede udgifter til forskning og udvikling skal i 2010 nå op på 1 pct. af bruttonationalproduktet via en gradvis indfasning.

Halvdelen af forskningsmidlerne skal i konkurrence

Andelen af offentlige forskningsmidler, der fordeles i konkurrence, skal senest i 2010 udgøre 50 pct. af de samlede forskningsmidler.

Flere midler til den strategiske forskning

En større andel af de offentlige forskningsmidler, der udbydes i åben konkurrence, skal målrettes strategisk forskning inden for områder, som kan være drivkraft i den fortsatte velstandsudvikling eller løse væsentlige samfundsproblemer. Fremtidige udbud af strategisk forskning skal i højere grad indeholde krav om privat medfinansiering.

Ny model for konkurrence mellem universiteter

Næsten alle forskningsmidler, der fordeles i åben konkurrence, går i dag til enkeltforskere og forskergrupper. Forskningen risikerer dermed at blive spredt og uden sammenhæng med universiteternes strategi for deres forskning. Derfor skal en andel af bevillingerne fremover uddeles i konkurrence mellem universiteterne. De enkelte universiteters ledelse skal én gang årligt i konkurrence byde ind med forslag til store, langsigtede forskningsprojekter. Forslagene skal vurderes på deres kvalitet og relevans.

Flere store og langsigtede bevillinger

Bevillingsproceduren for Det Strategiske Forskningsråd og Det Frie Forskningsråd skal ændres, så andelen af store og langsigtede forskningsbevillinger øges.

Pulje til forskningsinfrastruktur

Der skal udarbejdes en langsigtet dansk strategi for investeringer og prioriteringer af større forskningsinfrastrukturer. Der afsættes en særlig pulje på finansloven til finansiering af investeringer i større tværgående forskningsinfrastrukturer, der er så store, at de ikke kan løftes af det enkelte universitet eller forskningsinstitution.

Bedre grundlag for at prioritere

Grundlaget for den politiske prioritering af strategisk forskning skal styrkes. Derfor skal der løbende gennemføres en bred kortlægning af de forskningsbehov, som samfunds- og erhvervsudviklingen skaber, og af danske forskningsinstitutioners forudsætninger for at løse dem. Hvert fjerde år skal der laves et katalog over temaer for den strategiske forskning.

Kvalitetsbarometer og evaluering af større programmer

Dansk forsknings kvalitet skal måles og evalueres systematisk. Der skal etableres et "kvalitetsbarometer", som giver et billede af udviklingen i kvaliteten af dansk forskning. Og der skal ske en mere systematisk evaluering af forskningsprogrammer, så det sikres, at midler tildeles på baggrund af kvalitet.

Medfinansiering af dansk deltagelse i internationalt forskningssamarbejde

EU udvider i disse år det strategiske samarbejde om forskning betydeligt. Men dansk deltagelse i EU's rammeprogrammer er faldende. Reglerne skal ændres, så forskningsrådene kan give støtte til internationalt samarbejde. Og forskningsrådene skal have mulighed for at bruge midler til national medfinansiering for at fremme dansk deltagelse i EU's rammeprogrammer og andre internationale forskningsaktiviteter.

Universiteternes basismidler skal fordeles efter kvalitet

Universiteterne skal tildeles basismidler efter en samlet bedømmelse af de faktiske resultater og mål for kvaliteten af forskning, uddannelse og vidensspredning. De universiteter, der opnår den højeste bedømmelse, får tilført flest basismidler relativt til deres størrelse.

Sektorforskningen skal integreres i universiteterne

I dag uddanner sektorforskningen ikke bachelorer og kandidater. Sektorforskningen skal i løbet af en kort årrække integreres i universiteterne, så også denne del af forskningen understøtter uddannelserne. Myndighedsopgaver og samarbejde med erhvervslivet skal fortsat prioriteres. Det ansvarlige ministerium indgår en flerårig kontrakt med relevante universiteter om løsningen af myndighedsopgaver.

Alle universitetsuddannelser skal leve op til internationale standarder

Alle universitetsuddannelser – eksisterende som nye – skal vurderes af et eksternt akkrediteringsorgan. Akkrediteringsorganet skal leve op til internationale anerkendte standarder og involvere udenlandske eksperter i vurderingen af uddannelserne. Kriterierne for akkreditering skal sikre, at uddannelserne lever op til høje internationale standarder. Kun uddannelser, der akkrediteres, kan få statsligt tilskud.

Bacheloruddannelser skal give bedre jobmuligheder

Bacheloruddannelserne skal være afrundede forløb, der også sigter mod beskæftigelse. Universiteterne skal samtidig udvikle nye kandidatuddannelser, så bachelorer kan vælge mellem flere overbygninger, som retter sig mod forskellige dele af arbejdsmarkedet.

Systematisk dialog med aftagere

Universiteterne skal etablere aftagerpaneler, der skal sikre systematisk dialog med aftagere om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet med henblik på fx udvikling af nye og eksisterende uddannelser og udvikling af nye uddannelsesformer.

Antallet af ph.d.-stipendier og erhvervs-ph.d.er skal fordobles

Antallet af ph.d.-stipendier og erhvervs-ph.d.er skal fordobles. Stigningen skal især ske inden for naturvidenskab, teknisk videnskab, IT og sundhedsvidenskab.

Eliteuddannelser skal udfordre de dygtigste studerende

Universiteterne skal etablere elitekandidatuddannelser, dvs. 2-årige uddannelser med særlig høj undervisningsstandard og høje adgangskrav, så de dygtigste studerende kan komme på niveau med de bedste i udlandet. Universiteterne skal også etablere erhvervsorienterede eliteforløb.

Fokus på god undervisning

God undervisning er afgørende for både det faglige niveau, motivationen og fastholdelsen af de studerende. Ph.d. er skal gennemføre et kursus med eksamen i pædagogik og undervisningsteknik. Den pædagogiske opkvalificering af adjunkter skal styrkes. Alle lektorer og professorer skal undervise, og god undervisning skal belønnes ligesom god forskning.

Universiteterne skal tiltrække flere højt kvalificerede udenlandske undervisere og studerende

Der skal være flere stipendier til dygtige udenlandske studerende. Samtidig skal mange flere danske studerende have mulighed for at uddanne sig i udlandet. En ny udlændestipendieordning skal sikre danske unge økonomisk mulighed for at tage en hel uddannelse på et udenlandsk universitet.

Universiteterne skal have større frihed til at tiltrække dygtige forskere

Universiteterne skal have mulighed for at tiltrække særligt dygtige forskere ved at anvende lønnen fleksibelt. Og de skal kunne ansætte superprofessorer med selvstændigt ledelsesansvar.

Hurtigere gennem uddannelsessystemet

Danske unge starter sent på at uddanne sig og er lang tid om det. De er omtrent 4 år ældre, når de afslutter deres videregående uddannelse, end hvis de havde fulgt den lige vej gennem uddannelserne. Derfor iværksættes initiativer, der skal tilskynde de studerende og universiteterne til at få bragt gennemsnitsalderen ned. Universiteterne vil gennem en omlægning af basisbevillingerne blive tilskyndet til i højere grad at få de studerende gennem studiet på normeret tid. Samtidig vil optagelsessystemet på de videregående uddannelser blive justeret for at tilskynde de unge til at starte tidligere.

Universiteternes viden skal nyttiggøres i samfundet

Universiteterne skal opstille konkrete mål for udnyttelse af forskningens resultater og for samarbejde med erhvervslivet. Resultaterne skal have betydning for, hvor mange penge det enkelte universitet får tildelt. Forskere skal kunne få hjælp til at afprøve og dokumentere, om en opfindelse har kommercielle muligheder.

2.2 Initiativer inden for innovation og videnspredning

Midler til samarbejde samles i én pulje

For at styrke forsknings- og innovationssamarbejde mellem virksomheder og forsknings- og uddannelsesverdenen samles midlerne til de nuværende samspilsordninger i én pulje. Puljen skal bl.a. rumme ”åbne” midler, som tildeles projekter, der ikke falder ind under allerede kendte former for samarbejde. Inden for rammerne af puljens ”målrettede” midler til samarbejde etableres tre nye initiativer: Rabatordning for små og mellemstore virksomheder, mindre virksomheders bidrag til samfinansierede forskningsprojekter skal doubles op, og matchmakere skal styrke samarbejdet mellem virksomheder og forskningsinstitutioner.

Midler til Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter skal fordeles i åben konkurrence

De Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter yder rådgivning, forskning og udvikling i ny teknologi til danske virksomheder. For at skabe mere dynamik i GTS-systemet, skal flere aktører indbydes til at deltage i udbuddet om at udføre teknologisk service. Den teknologiske service skal gøres mere fleksibel, så den kan tilpasses markedets behov for ny viden og teknologi. Der skal bl.a. etableres et innovationscenter for e-business inden for rammerne af GTS-systemet. Institutternes resultater skal evalueres internationalt.

Forskningsinstitutioner skal finansiere afprøvning af om det kan betale sig at tage patent på en opfindelse - Proof of Concept

En del af de midler der afsættes til kommercialisering af forskningsresultater, skal anvendes til at afprøve de kommercielle muligheder i en ide. Tildeling af midler til forskningsinstitutionerne skal ske i konkurrence. Der vil blive lagt vægt samarbejde med innovationsmiljøer og på, at eksterne kompetencer inddrages i projektvurderingen.

Private virksomheder skal nemmere kunne deltage i offentligt finansieret forskning

Danske forskningstunge virksomheder skal i større grad deltage i konkurrencen om forskningsmidlerne på samme betingelser som de offentlige forskningsinstitutioner. Opslag og information om udbud af forskningsmidler skal tilrettelægges, så virksomhedernes deltagelse fremmes.

Program for brugerdreven innovation

Der igangsættes et program for brugerdreven innovation, der skal styrke rammevilkårene for virksomheders og offentlige institutioners arbejde med brugerdreven innovation. Der skal etableres et samlet forskningsmiljø inden for brugerdreven innovation. Forskningsmiljøet skal være tværfagligt. Der igangsættes erhvervs-ph.d-forløb i forbindelse med forskningsmiljøet. Samtidig igangsættes konkrete forsøg med brugerdreven innovation i virksomheder og offentlige institutioner. Der skal derudover skabes rammer, der giver mulighed for etablering af netværk mellem fx virksomheder og videninstitutioner, udvikles efteruddannelses tilbud mv.

Markedsplads for handel med viden

En ny internetbaseret markedsplads for handel med rettigheder skal skabe et gennemsigtigt og velfungerende marked for køb og salg af patenter, varemærker og andre rettigheder.

Strategi for dansk deltagelse i EU's teknologiinitiativer

Der skal udarbejdes en strategi for dansk deltagelse i de store, strategiske teknologiinitiativer, som EU planlægger som led i det 7. rammeprogram for forskning.

Medfinansiering af dansk deltagelse i internationale forsknings- og udviklingsprogrammer

Rådet for Teknologi og Innovation skal kunne medfinansiere internationale programmer og projekter, der kan fremme innovationen i danske virksomheder.

Brohoveder for kontakt til internationale forsknings-, innovations- og erhvervmiljøer

I tilknytning til udvalgte ambassader og handelskontorer i udlandet etableres brugerfinansierede brohovedfunktioner for kontakt til førende forsknings-, innovations- og erhvervmiljøer i de pågældende lande.

Green card skal få flere kvalificerede udlændinge til Danmark

Der skal indføres en green card-ordning, der giver særligt kvalificerede udlændinge uden konkret jobtilbud, men med gode forudsætninger for beskæftigelse, mulighed for at få opholdstilladelse i op til 6 måneder med henblik på at søge arbejde i Danmark. Udenlandske studerende, som færdiggør en videregående uddannelse i Danmark, skal i forlængelse heraf have mulighed for at søge arbejde i 6 måneder.

2.3 Initiativer inden for Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)**Sammenhængende IKT-systemer****Borgerportal**

Der skal etableres en fællesoffentlig borgerportal (<http://www.borger.dk/>), som lanceres den 1. januar 2007. I 2008 udvides borger.dk til også at omfatte "min side",

hvor man som borger kan få et samlet overblik over alle sine mellemværender med det offentlige samt direkte adgang til alle digitale selvbetjeningsløsninger.

IKT-governance

Der er udviklet en model til myndighedernes IKT-kompetencestyring, der efterfølgende er fulgt op med en modenhedsmodel for myndighedernes styring af IKT. Ligeledes er der udarbejdet en model for modenheden i forhold til styring og gennemførelse af it-projekter hos statens IKT-leverandører, og der arbejdes på at udforme en certificeringsordning for leverandører. Der skal endvidere udvikles en model til måling af effekt af gennemførte it-projekter.

Fælles offentlig elektronisk sags- og dokumenthåndtering (FESD).

Der skal sikres større sammenhæng i den offentlige sektor og skabes mulighed for samarbejde på tværs af organisationer. Der skal derfor skabes standarder med fokus på dataudveksling og grænseflader.

Interaktiv forbrugerguide på teleområdet

Statens webbaserede forbrugerguider skal samles i en interaktiv forbrugerguide.

Fællesoffentligt katalog for it-standarder

En væsentlig barriere for interoperabilitet i offentlige it-løsninger skal løses gennem fastlæggelse, udvikling og anvendelse af åbne standarder. Der er derfor etableret et katalog over it-standarder for processer, data/informationer og teknik med anbefalinger til anvendelsen heraf i den offentlige sektor. Brugen af åbne standarder skal bidrage til øget gennemsigtighed, større innovation og konkurrence på it-markedet.

Kommunalreform og digital forvaltning på miljøområdet

Den påbegyndte sektorstandardisering på miljøområdet skal fortsættes. Det indebærer bl.a. færdiggørelse og videreudvikling af en amtlig miljøportal, sammenlægning af amternes arealinformationssystemer og fælles udvekslingsstandarder for miljøsager.

Den IKT-mæssige udfordring ved kommunalreformen

IKT-systemer skal sammenlægges og overflyttes i forbindelse med kommunalreformen. En vejledning om overdragelse af IKT-systemer i forbindelse med kommunalreformen er udarbejdet, og der er udpeget 20 centrale IKT-standarder, som offentlige myndigheder bør sikre, at deres IKT-systemer kan overholde.

Matrikulært Ajourførings- og KvalitetssikringsSystem

Sagsbehandling og digital forvaltning skal understøttes gennem færdigudvikling af et IKT-baseret Matrikulært Ajourførings- og KvalitetssikringsSystem (miniMAKS).

E-faktura og handelsdokumenter

Digitaliseringen af arbejdsgange i det offentlige skal fortsættes. Alle virksomheder skal fremsende elektroniske fakturaer i OIOXML-format ved handel med det offentlige. Ligeledes er der etableret en officiel dansk version af den internationale katalog-

kategoriseringsstandard UNSPSC. Der skal offentliggøres en OIOXML-standard for alle dokumenter i en basal indkøbsproces baseret på den internationale standard UBL 2.0.

Innovation med IKT

Innovationsinitiativer er beskrevet i bilag 2.1 (forskning) og 2.2 (innovation).

Effektive IKT-markeder

Strategisk eftersyn af telereguleringen for at sikre innovation og investeringer

Det fremgår af regeringens globaliseringsstrategi fra april 2006, at mere konkurrence skal give bedre infrastruktur. Som ét initiativ i den forbindelse skal Videnskabsministeriet kortlægge, om de overordnede rammebetingelser på teleområdet kan forbedres for at styrke innovation og investeringer. Eftersynet tager udgangspunkt i 18 markedsundersøgelser af konkurrencen på telemarkedet og den forestående revision af det europæiske regelsæt for elektronisk kommunikation (teledirektivpakken).

Modernisering af reglerne for tildeling af frekvenser

Konsekvenserne ved indførelse af en mere markedsdrevet frekvensadministration skal vurderes. Liberalisering af frekvensanvendelsen og udvidelse af muligheden for handel med frekvenser skal indgå i vurderingen. Målet er at sikre en mere effektiv udnyttelse af frekvenser samt at styrke innovation og konkurrence.

Digitalt tv

Det analoge jordbaserede sendenet skal lukkes ved udgangen af okt. 2009. Udsendelse af public service-programmer i et jordbaseret, digitalt sendenet er påbegyndt.

IKT til gavn for alle

E-læring

Brugen af e-Læring skal fremmes. I 2006 er der afsat ti millioner kroner til at demonstrere muligheder og reducere barrierer for anvendelsen af e-Læring. I 2006 er der særlig fokus på mobile portaler til e-Læring, på e-Læring til at understøtte forskningsbaseret efteruddannelse af højtuddannede samt e-Læring til uddannelse af medarbejdere i centraladministrationen.

Selvbetjeningsløsning til anmeldelse af fødsler, faderskab og navngivning

Borgerne skal selv kunne anmelde fødsler, faderskab, navngivning og navneændringer via internet ved brug af digital signatur.

2.4 Initiativer inden for iværksætteri

Styrkelse af Selvstændighedsfonden

Regeringen vil arbejde for, at den private sektors engagement i Selvstændighedsfonden styrkes markant. Fonden skal i større udstrækning formidle samarbejde mellem skoler og erhvervsliv og udvikle undervisningsmateriale, konkurrencer og iværksæterspil for unge.

Tilbud om fag i iværksætteri til alle unge

Alle elever i erhvervsuddannelserne og alle studerende på de videregående uddannelser skal have tilbud om fag eller kurser i entrepreneurskab.

Nye iværksætterhuse

Regeringen vil i samarbejde med kommuner og de regionale vækstfora etablere regionale iværksætterhuse. Sigtet er at skabe et samlet kvalificeret rådgivningstilbud, hvor potentielle vækstiværksættere og mindre virksomheder med vækstambitioner ét sted kan få adgang til alle former for relevant rådgivning og hjælp, fx om virksomhedsstart og finansiering.

En bedre prioritering af bevillingerne til innovationsmiljøerne

Innovationsmiljøerne bidrager med risikovillig kapital til højteknologiske og videnbaserede iværksættere. En gradvis reform af bevillingsmodellen for innovationsmiljøerne, et nyt udbud i 2008 samt udvikling af nye samarbejdsmodeller mellem innovationsmiljøerne og med universiteter og erhvervsliv, skal være med til at sikre, at kompetencerne samles i stærkere miljøer end i dag.

Ny kapitalstærk venturefond

En lov er vedtaget i maj 2006 om oprettelse af ny kapitalstræk venturefond gennem en delvis privatisering af Vækstfonden. Kapitalgrundlaget på 3-4 mia. kr. tilvejebringes ved indskud fra Vækstfonden og fra pensionselskaber og andre private investorer. Fonden forventes etableret primo 2007.

Nye finansieringsformer til vækstiværksættere

Vækstfondens finansiering af idéudvikling, test af marked og sparring fra erfarne erhvervsfolk (proof of business) skal forbedres. En matchingfond skal tilskynde ”business angels” til at investere i nye virksomheder.

Færre byrder for virksomhederne gennem digital sagsbehandling

Der skal indføres digital sagsbehandling på de 25 offentlige serviceydelser, der bruges af flest mindre virksomheder – herunder alle registreringer, byggesager mv. Løsningerne skal genbruge relevante data på tværs af myndigheder, så virksomhederne indberetter én gang ét sted.

Hurtigere behandling af konkursboer

Hurtigere behandling af konkursboer skal give genstartere bedre vilkår f.eks. ved at justere de frister, der gælder for behandlinger af konkursboer. Samtidig skal der igangsættes en forsøgsordning med et "Early Warning System", der skal hjælpe i øvrige rentable virksomheder, som er på vej mod konkurs pga. midlertidige problemer.

Bilag 3. Effektivitet, konkurrence og det indre marked

3.1 Nettopriser på varer i forhold til udvalgte lande

Danmarks nettoprisniveau ligger 6 pct. over gennemsnittet for EU9. Tabel 3.1 giver et indtryk af, hvilke varer, der trækker prisniveauet op, og hvilke varer der omvendt trækker prisniveauet ned.

Tabel 3.1	
Nettopriser på varer (gennemsnit 2003-2004)	
	EU9 = 100
Danske priser højere end EU9	
Læskedrikke	128
Bøger, tidsskrifter og aviser	126
Autoreserve dele	120
Medicin og sundhed	115
Brød og kornprodukter	112
Sports- og fritidsudstyr	109
Musik, film og spil	108
Radio- og tv-udstyr	108
Mælk, smør og yoghurt (1)	106
Frugt og grønt	105
Hvidevarer og el-apparater	104
Kød	104
Sukkerprodukter, chokolade og is	102
Beklædning	101
Danske priser lavere end EU9	
Olie og fedt	100
Øl	99
Fisk	96
Transportmidler	92
Kaffe, te og kakao	91
Møbler, gulvbelægning m.v.	89
Planter og blomster	76
Samlet indeks for varer	101

Anm.: (1) Danmark sammenlignet med Sverige, Tyskland, Holland og UK.

Kilde: Eurostat, OECD og Konkurrencestyrelsens beregninger.

3.2 Status for en række initiativer til ændringer af konkurrencebegrænsende regler

Tabel 3.2		
Status for en række initiativer til ændringer af konkurrencebegrænsende regler		
Emne	Initiativ	Status
Byggeri	Byggematerialer vedrørende vandforsyning og afløb, som ikke er ifm. drikkevand, undtages fra krav om særlig myndighedsgodkendelse. VA-godkendelsen er blevet forenklet for produkter, der fortsat skal have en dansk godkendelse. Håndværkere får lov at udføre samme el- og vvs-arbejder, som private i dag selv må udføre.	Initiativerne vedr. vvs- og elarbejderne er gennemført i 2004. Godkendelsesordningen er ændret i 2005.
Jordbunds- og foderstofanalyser	Autorisationsordningen ophører for laboratorier, der analyserer jordbundsprøver.	Gennemført i 2005.
Teaterloven	Arbejdsgruppen har undersøgt administrationen af en række støtteordninger.	Ændret i 2005.
Nærings-, restaurations- og hotelloven	Hotel- og restaurationsloven foreslås ændret, så en restauration ud over tillavet mad også vil kunne sælge detailvarer ud af huset. Tilsvarende vil der i butikker også kunne ske servering (samdrift).	Gennemført i 2005.
Ejendomsmæglere	Regeringen præsenterede i januar 2005 12 forslag, som skal gøre det bedre og billigere at købe, sælge og eje sin bolig.	De konkurrencefremmende elementer i denne aftale er gennemført i 2005.
Lukkeloven	Udvidelse i antal åbningsdage.	Gennemført i 2005.
Juridisk rådgivning	Forbud mod annoncering indenfor juridisk rådgivning (vinkelskriverloven) ophæves. Der vil blive udarbejdet regler om god skik vedr. juridisk rådgivning. Forbrugerombudsmanden får tilsyn med juridisk rådgivning. Der er nedsat et udvalg under Justitsministeriet vedr. advokaters møderetsmonopol i civile sager og ejerskab af advokatvirksomheder.	Ændring af vinkelskriverloven er fremsat for Folketinget i 2005. Advokatudvalget forventes at afrapportere medio 2006.
Matrikel- og landinspektører	Private landinspektører får adgang til matrikulære arbejder i København og på Frederiksberg. Eksterne kan fremover eje op til 49 pct. af en landinspektørvirksomhed.	Ejerskabsreglerne er ændret i 2005. Det matrikulære arbejde forventes konkurrenceudsat i 2006.
Tandlæger	En overenskomst med bl.a. øget prisgennemsigtighed. Mål om yderligere prisgennemsigtighed i næste overenskomst. Desuden stiles mod at erstatte faste priser med maksimaltakster.	Ny aftale indgås i 2006.
Stikkontakter	Åbning for konkurrence for samme type stikkontakter, som anvendes i de fleste europæiske lande.	Forventes igangsat i 2006.
Sandsugere	Konkurrencerådet har i juni 2005 anbefalet mere konkurrencevenlige regler på markedet for sandsugere.	Enerettighederne for sandsugere planlægges udfaset i Folketingssamlingen 2006/07.
Lodser	Lodsområdet liberaliseres delvist pr. 1. januar 2007.	Lovforslag fremsættes første halvår 2006.
Københavns Frihavn	Konkurrencerådet har i juni 2005 anbefalet mere konkurrencevenlige regler for Københavns Frihavn.	Forventes ændret ved kommende ændring af lov om Københavns Frihavn.
Arbejdstilsynet	Arbejdstilsynets kontrol med elevatorer og trykbærende udstyr (dampkedler m.v.) konkurrenceudsættes i højere grad.	Initiativerne fsva. trykbærende udstyr og elevator skal være gennemført i hhv. 2007 og 2009.

3.3 Centrale gennemførte politiske initiativer på konkurrenceområdet

Til opfyldelse af regeringens mål er der fremlagt en række konkurrencepolitiske tiltag, der skal gøre dansk økonomi mere konkurrencepræget.

Boks 3.1

Regeringens konkurrencepolitiske initiativer

- Ændring af konkurrenceloven pr. 1. februar 2005. Det var den fjerde ændring siden 1998. Ændringen har blandt andet medført, at Konkurrencerådet kan gøre tilsagn bindende. Når virksomheden afgiver tilsagn, forpligter den sig til at opføre sig på en måde, der fremmer konkurrencen. Der lægges dermed op til flere forligsløsninger i sager, hvor en virksomhed er under mistanke for at overtænde loven. Ændringen gør det også muligt for Konkurrencerådet at påbyde dominerende virksomheder at udarbejde og indsende skriftlige samhandelsbetingelser til Konkurrencestyrelsen.
- I sommeren 2004 fremlagde en tværministeriel arbejdsgruppe en rapport, som anbefalede ændringer af en række konkurrencebegrænsende regler på forskellige områder. Den nuværende status for anbefalingerne fremgår af tabellen i bilag 3.2.
- Danmark var det første medlemsland, der implementerede de nye udbudsdirektiver og herved fik gavn af de mere fleksible og klarere regler for EU-udbud. For så vidt angår bygge- og anlægskontrakter under EU-tærskelværdien har Danmark tillige revideret tilbudsloven (L338/2005). Med den nye tilbudslov er konkurrencen øget og de administrative byrder reduceret.
- Klagesystemet på udbudsområdet er styrket med en ny bekendtgørelse, der indebærer at offentlige udbydere skal underrette både de forbigåede tilbudsgivere og vinderen om tildelingsbeslutningen på samme tid. Ligeledes er en stand still-periode indført. Det betyder, at udbydere skal overholde en obligatorisk pause mellem tildelingsbeslutningen og kontraktens indgåelse.
- Øget liberalisering af infrastrukturer, herunder mål om liberalisering og effektivisering af affaldssektoren og forslag til at modernisere reguleringen og organiseringen af vandsektoren. Derudover er eneretten til udbringning af breve blevet nedsat til kun at gælde breve under 50 gram. Der er sket en øget liberalisering af lodsområdet. Regionale lodsninger – dvs. lodsninger til og fra danske havne – konkurrenceudsættes pr. 1. januar 2007.
- Derudover er der fremlagt initiativer til at gøre den offentlige markedsadfærd mere konkurrencepræget, ligesom der er fremlagt initiativer til fremme af den økonomiske åbenhed i forhold til udlandet.

Bilag 5. Den danske beskæftigelsespolitik

5.1 Initiativer til forbedring af integrationen af flygtninge og indvandrede ud over Velfærdsaftalen

Regeringen har indledt *firepartsdrøftelser om en styrket integration* med arbejdsmarkedets parter (DA, LO og KL) som opfølgning på firepartsaftalen i maj 2002 om integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Denne aftale understreger det fælles ansvar for, at nyankomne udlændinge får en aktiv start og så hurtigt som muligt kommer i arbejde – primært via en kombination af danskundervisning og tilknytning til en arbejdsplads. Det skal blandt andet drøftes, hvordan den individuelle indsats for den ledige i jobcentre kan tilrettelægges gennem f.eks. adgangspakker. *Adgangspakkerne* skal sikre en hensigtsmæssig kombination af redskaberne i lovgivningen i forhold til de særlige udfordringer i forhold til beskæftigelsesindsatsen for indvandrere, ved at sammensætte en grundmodel for indsatsen.

Regeringen har, som led i strukturreformen på beskæftigelsesområdet, taget initiativ til oprettelse af en *specialfunktion for beskæftigelsesindsatsen for indvandrere* pr. 1. januar 2007. Funktionen skal understøtte og rådgive alle landets jobcentre i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen over for indvandrere. Der skal fortsat være *særlige indvandrerkyndige konsulenter* ansat i de jobcentre, hvor der er en stor koncentration af ledige indvandrere, og derfor et stort behov for ekspertise med sagsbehandling af indvandrere. Integrationservice, som er oprettet af Integrationsministeriet, har til opgave at bistå og rådgive kommunerne med det formål at optimere uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen for flygtninge, indvandrere og efterkommere.

Parterne på det private arbejdsmarked har fremlagt resultaterne af et *treårigt projekt "Virksomhedsrettet Integration"*. De visiterede var i projektets opstart langt fra arbejdsmarkedet. Projektet har anvendt den såkaldte trappemodel, hvor beskæftigelsesindsatsens forskellige redskaber kobles på den lediges forløb i takt med, at den ledige udvikler sine kompetencer og dermed kommer tættere på arbejdsmarkedet. Evalueringen viser bl.a., at 50 pct. af de visiterede ledige nu er i ordinært arbejde eller ordinær uddannelse, at en langvarig og håndholdt indsats med individuelle, virksomhedsvendte integrationsforløb med mentorordning samt at bistand af jobkonsulenter har medvirket til denne succes, *jf. i øvrigt bilag 7*.

Parterne på det amts- og primærkommunale og statslige område har i foråret 2006 fulgt op på aftalen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om integrationsindsatsen med en egentlig aftale om integrations- og oplæringsstillinger. I modsætning til løntilskudsjob, hvor indsatsen primært er rettet mod arbejdsmarkedet generelt, er grundtanken, at *integrations- og oplæringsstillinger* primært er rettet mod opkvalificering til et ordinært job på arbejdspladsen, *jf. i øvrigt bilag 7*.

5.2 Udvalgte fællesskabsindikatorer på beskæftigelsesområdet

Indikatorerne er fastlagt af Rådet (beskæftigelsesministre) til brug for overvågning af medlemslandenes opfyldelse af retningslinierne.

Tabel 5.3						
Nøgletal på fællesskabsindikatorer på beskæftigelsesområdet						
Indikator	DK 2000	DK 2003	DK 2004	DK 2005	EU-15 (2005)	EU-25 (2005)
Retningslinie 17						
Beskæftigelsesfrek. 15-64-årige (1)	76,3	75,1	75,7	75,9	65,1	63,8
Beskæftigelsesfrek. 15-64-årige, mænd	80,8	78,6	79,7	79,8	72,9	71,3
Beskæftigelsesfrek. 15-64-årige, kvinder	71,6	70,5	71,6	71,9	57,4	56,3
Beskæftigelsesfrek. 55-64-årige	55,7	60,2	60,3	59,5	44,1	42,5
Beskæftigelsesfrek. 55-64-årige, mænd	64,1	67,3	67,3	65,6	53,2	51,8
Beskæftigelsesfrek. 55-64-årige, kvinder	46,6	52,9	53,3	53,5	35,4	33,7
Ledighed, total (2)	4,3	5,4	5,5	4,8	7,9	8,7
Ledighed, mænd	3,9	4,8	5,1	4,4	7,0	7,9
Ledighed, kvinder	4,8	6,1	6,0	5,3	8,9	9,8
Retningslinie 18						
Ungdomsledighed 15-24-årige, total (3)	4,8	6,0	5,6	-	7,6*	8,3*
Ungdomsledighed 15-24-årige, mænd	5,0	6,2	6,2	-	8,0*	8,8*
Ungdomsledighed 15-24-årige, kvinder	4,5	5,9	4,9	-	7,3*	7,8*
Kønsforskelle, ledighed (kvinder-mænd) (4)	0,9	1,3	0,9	0,9	1,9	1,9
Kønsforskelle, beskæft. (mænd-kvinder) (5)	9,2	8,1	8,1	7,9	15,5	15,0
Ændring i arbejdsudbud, total (6)	-0,6	-0,1	0,6	-0,3	0,4	0,5
Ændring i arbejdsudbud, mænd	-0,7	0,2	0,2	-0,4	0,3	0,3
Ændring i arbejdsudbud, kvinder	-0,5	-0,4	1,1	-0,3	0,6	0,5
Tilbageføringsalder i gnst., total (7)	-	62,2	62,1	-	61,0*	60,7*
Tilbageføringsalder i gnst., mænd	-	62,3	62,6	-	61,0*	60,9*
Tilbageføringsalder i gnst., kvinder	-	62,0	61,6	-	61,0*	60,4*
Retningslinie 19						
Forskel i ledighed ml. EU borgere og ikke EU borgere (8)	9,2	13,4	13,8	8,1	9,4	-
Arbejdsløshedsfælden (9)	-	91,0	89,0	-	78,3*	77,7*
Langtidsledige, total (10)	0,9	1,1	1,2	1,1	3,3	3,9
Langtidsledige, mænd	0,8	1,2	1,1	1,1	2,9	3,6
Langtidsledige, kvinder	1,1	1,0	1,3	1,2	3,7	4,5
Retningslinie 22						
Beskatning af lavindkomster (11)	41,2	39,9	39,4	-	36,3*	36,4*
Kønsforskelle, løn (12)	15,0	18,0	17,0	-	-	15,0e

Tabel 5.3						
(fortsat) Danske nøgletal på fællesskabsindikatorer på beskæftigelsesområdet						
Indikator	DK 2000	DK 2003	DK 2004	DK 2005	EU-15 (2005)	EU-25 (2005)
Retningslinie 23						
<i>Andel 18-24-årige med højst 9. kl., total (13)</i>	11,6	10,3	8,5	8,5	16,9	14,9
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., mænd	13,4	10,3	10,4	9,4	19,4	17,1
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., kvinder	9,9	10,2	6,7	7,5	14,5	12,7
<i>Udd.niveau for 22-årige, total (14)</i>	69,8	73,0	74,8	76,0	74,5	77,3
Udd.niveau for 22-årige, mænd	64,5	71,8	73,2	74,5	71,6	74,6
Udd.niveau for 22-årige, kvinder	74,8	74,2	76,3	77,5	77,5	80,0
<i>Efterudd. 25-64-årige, total (15)</i>	20,8	25,7	27,6	27,6	11,9	10,8
Efterudd. 25-64-årige, mænd	17,9	23,3	23,4	24,2	11,0	10,0
Efterudd. 25-64-årige, kvinder	23,8	28,1	31,9	31,0	12,8	11,7
<i>Efterudd. 25-34-årige, total</i>	30,0	35,8	37,9	38,8	18,6	17,3
Efterudd. 25-34-årige, mænd	27,2	34,6	35,2	38,3	18,0	16,6
Efterudd. 25-34-årige, kvinder	32,6	37,0	40,7	39,4	19,2	18,0
<i>Efterudd. 55-64-årige, total</i>	11,0	17,1	18,7	19,7	5,9	5,1
Efterudd. 55-64-årige, mænd	8,9	13,6	13,2	16,4	5,2	4,6
Efterudd. 55-64-årige, kvinder	13,4	20,6	24,2	23,0	6,5	5,6
Retningslinie 24						
Udgifter til udd. som andel af BNP (16)	8,3	8,3	-	-	5,2**	5,2**
*) Senest opdaterede tal er fra 2004.						
**) Senest opdaterede tal er fra 2003.						
1) Andel af populationen i alderen 15-64 år der er i beskæftigelse.						
2) Andel af arbejdsstyrken der er uden arbejde.						
3) Andel af populationen i alderen 15-24 år der er uden arbejde.						
4) Forskel i ledighed mellem kvinder og mænd i procentpoints. Beregnet som kvinder-mænd.						
5) Forskel i beskæftigelsesfrekvens mellem mænd og kvinder i procentpoints. Beregnet som mænd-kvinder.						
6) Årlig ændring i arbejdsudbuddet, inklusiv arbejdsløse og personer i arbejde i alderen 15-64 år.						
7) Gennemsnitsalder ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Baseret på en sandsynlighedsmodel der tager højde for den relative ændring i aktivitetsniveau fra et år til et andet i en bestemt alder.						
8) Forskel i ledighed mellem EU borgere og ikke EU borgere, i procentpoints.						
9) Den marginale effektive skat på arbejdsindkomst når der tages højde for den kombinerede effekt af øget skat på arbejde og fjernelse af sociale ydelser, når man tager et job. Beregnet som forholdet mellem ændring i personlig nettoindkomst divideret med ændring i bruttoindkomst for en person, der går fra arbejdsløshed til job med en løn på 67 pct. af gennemsnittet.						
10) Andel af arbejdsstyrken der er langtidsledige (12 måneder eller mere).						
11) Forholdet mellem indkomstskat plus sociale bidrag divideret med lønomkostninger for en arbejdstager, der tjener 67 % af gennemsnitslønnen.						
12) Forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som en andel af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn.						
13) Andel af de 18-24-årige der højst har færdiggjort 9. klasse og ikke deltager i anden uddannelse.						
14) Andel af 22-årige der mindst har gennemført en ungdomsuddannelse. Aldersgruppen 20-24 år bruges som proxy.						
15) Andel af populationen i alderen 25-64 år der deltager i efteruddannelse og træning.						
16) Samlede udgifter til uddannelse som andel af BNP. Tallene for EU-15 og EU-25 er estimater for 2001.						
Anmærkninger: a= ændret opgørelsesmetode, e= estimat, f= foreløbig.						
Kilde: Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2005 compendium (May 2006).						

5.3 Nationale indikatorer, jf. Beskæftigelseskomiteens (EMCO's) beslutning

Tabel 5.4
Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – input og output indikatorer

	År	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal unge nyledige (1)				
	2003	30.229	21.121	17.108
	2004	46.232	24.420	21.812
	2005	39.022	19.021	20.001
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 6 måneder				
	2003	1.299	747	552
	2004	3.036	1.424	1.612
	2005	2.411	1.215	1.196
Andel (B)/(A) output-indikator				
	2003	0,03	0,04	0,03
	2004	0,07	0,06	0,07
	2005	0,06	0,06	0,06
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 6 måneder (2)				
	2003	466	244	222
	2004	1.629	872	757
	2005	891	460	431
Andel (C)/(A)				
	2003	0,01	0,01	0,01
	2004	0,04	0,04	0,03
	2005	0,02	0,02	0,02
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 6 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (2)				
	2003	587	352	235
	2004	443	248	195
	2005	213	128	85
Andel (D)/(B)				
	2003	0,45	0,47	0,43
	2004	0,15	0,17	0,12
	2005	0,09	0,11	0,07

Tabel 5.4 (fortsat)**Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – input og output indikatorer.**

Anmærkninger til opgørelserne:

Vedr. opgørelsesperioden: Opgørelsesperioden angiver tidspunktet for den lediges modtagelse af en jobplan, kontaktsamtaler eller aktiveringstilbud. Det betyder, at hvis opgørelsesperioden er året 2005, vil ”Antal nyledige under 30 år” omfatte ledige der i året 2005 modtog en jobplan, en kontaktsamtale eller et aktiveringstilbud. Disse personer havde således første ledighedsdag 6 måneder tidligere – dvs. i 2. halvår 2004 og 1. halvår 2005.

Vedr. måling A: Nyledige. Opgørelsesgrundlaget er ændret i forhold til NAP 2004, så tælling af antal nyledige tager udgangspunkt i a-kassernes indberetning af den lediges første ledighedsdag. I tidligere opgørelser (NAP 2004) var grundlaget for tælling af nyledige - i mangel af bedre - første gang personen bliver ledig og ikke har modtaget dagpenge i de forudgående 52 uger.

Vedr. måling B: Antal unge ledige med 26 ugers ubrudt fuld ledighed/aktivering. Målingen omfatter antal nyledige, som er registreret med uafbrudt fuldtidsledighed/aktivering i 26 uger fra tidspunktet for første ledighedsdag.

Vedr. fordeling på unge og ældre: Pr. 1. juli 2003 udvidedes ungegruppen til også at omfatte de 29-årige, som herefter har krav på en jobplan inden 6 måneders ledighed. Som overgangsordning gjaldt, at 25 til 29-årige med 1. ledighedsdag i 1. halvår 2003 havde krav på en jobplan senest inden 12 måneders ledighed, dog inden den 31.12.03.

Vedr. IHP og Jobplaner: Med arbejdsmarkedsreformen i 2003 indførtes pr. 1. juli 2003 Jobplaner i stedet for individuelle handlingsplaner (IHP). Måling C og D omfatter i 2003, 2004 og 2005 således jobplaner i stedet for IHP.

Kilde: AMS (AMANDA)

Tabel 5.5**Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – data til måling af indsatsens omfang**

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Antal unge nyledige	2003	38.229	21.121	17.108
	2004	46.232	24.420	21.812
	2005	39.022	19.021	20.001
Opkvalificering	2003	371	200	171
	2004	757	378	379
	2005	725	340	385
Offentlige løntilskudsjob	2003	37	7	30
	2004	59	16	43
	2005	66	19	47
Private løntilskudsjob	2003	25	18	7
	2004	107	70	37
	2005	106	57	49
Andet	2003	30	11	19
	2004	90	41	49
	2005	69	33	36

Anm.: Fordelingen på aktivitetstyper tager udgangspunkt i den angivne første aktivitet i jobplanen, eller det tilbud personen har deltaget i. Fordelingen viser således fordelingen på aktivitetstype for forsikrede unge ledige, der inden 6 måneders ledighed enten har en jobplan eller har deltaget i tilbud. Med arbejdsmarkedsreformen i 2003 erstattedes tidligere vejledning og uddannelse med redskabet ”Opkvalificering”, og Jobtræning erstattedes med ”Løntilskudsjob”, hvorfor aktivitetstypenavne i tabellerne er ændret tilsvarende.

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM

Tabel 5.6				
Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – input og output indikatorer				
	År	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal voksne nyledige				
	2002	141.113	70.129	70.984
	2003	115.269	58.515	56.754
	2004	106.533	52.464	54.069
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 12 måneder				
	2003	4.473	2.520	1.953
	2004	2.996	1.653	1.343
	2005	2.470	1.328	1.142
Andel (B)/(A) output-indikator				
	2003	0,03	0,04	0,03
	2004	0,03	0,03	0,02
	2005	0,02	0,03	0,02
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 12 måneder (2)				
	2003	2.208	1.277	931
	2004	1.540	889	651
	2005	874	502	372
Andel (C)/(A)				
	2003	0,02	0,02	0,01
	2004	0,01	0,01	0,01
	2005	0,01	0,01	0,01
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 12 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (2)				
	2003	791	489	302
	2004	176	105	71
	2005	134	90	44
Andel (D)/(B)				
	2003	0,18	0,19	0,15
	2004	0,06	0,06	0,05
	2005	0,05	0,07	0,04

Bemærkninger til opgørelserne:

Vedr. opgørelsesperioden: I de tidligere opgørelser (NAP 2004) gjaldt opgørelsesperioden tidspunktet for nyledighed. Opgørelserne er nu ændret således, at opgørelsesperioden tager udgangspunkt i tidspunktet for den lediges modtagelse af en jobplan, kontaktsamtaler og aktiveringstilbud. Det betyder eksempelvis, at hvis opgørelsesperioden er året 2004, så vil Antal nyledige under over 29 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 12 måneder før den valgte opgørelsesperiode, altså i året 2003.

Vedr. måling A: Nyledige. Opgørelsesgrundlaget er ændret i forhold til NAP 2004, så tælling af antal nyledige tager udgangspunkt i a-kassernes indberetning af den lediges 1. ledighedsdag. I tidligere opgørelser (NAP 2004) var grundlaget for tælling af nyledige - i mangel af bedre - 1. gang personen er ledig og ikke har modtaget dagpenge i de forudgående 52 uger.

Vedr. måling B: Antal voksne ledige med 52 ugers ubrudt fuld ledighed/aktivering. Målingen omfatter antal nyledige, som er registreret med uafbrudt fuldtidsledighed/aktivering i 52 uger fra tidspunktet for første ledighedsdag.

Vedr. fordeling på unge og ældre: Pr. 1. juli 2003 udvidedes ungegruppen til at omfatte til og med de 29-årige, som herefter har krav på en jobplan senest inden 6 måneders ledighed. Som overgangsordning gjaldt, at 25 til 29-årige med 1. ledighedsdag i 1. halvår 2003 havde krav på en jobplan senest inden 12 måneders ledighed, dog inden den 31.12.03. De voksne (30 til 59-årige) har krav på en jobplan senest inden 52 ugers ledighed.

Vedr. IHP og Jobplaner: Med arbejdsmarkedsreformen i 2003 indførtes pr. 1. juli 2003 Jobplaner i stedet for individuelle handlingsplaner (IHP). Måling C og D omfatter i 2003 og 2004 jobplaner i stedet for IHP.

Tabel 5.6 (fortsat)**Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – input og output indikatorer**

- 1) Opgørelsesperioden tager udgangspunkt i tidspunktet for den lediges modtagelse af jobplan, kontaktsamtaler og aktiveringstilbud. Det betyder eksempelvis, at hvis opgørelsesperioden er året 2004, så vil Antal nyledige over 29 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 12 måneder før den valgte opgørelsesperiode, altså i 2003.
- 2) Fra 2003 indeholder denne kategori sager, hvor der er iværksat jobplan, tilbud eller gennemført kontaktføllessamtale 52 uger efter nyledighed. Tidligere var der kun tale om individuelle handlingsplaner eller tilbud.

Kilde: AMS (AMANDA)

Tabel 5.7**Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – data til måling af indsatsens omfang**

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Antal voksne nyledige	2003	141.113	70.129	70.984
	2004	115.269	58.515	56.754
	2005	106.533	52.464	54.069
Opkvalificering	2003	1.081	548	533
	2004	808	382	426
	2005	940	446	494
Offentlige løntilskudsjob	2003	115	31	84
	2004	76	34	42
	2005	83	25	58
Private løntilskudsjob	2003	47	30	17
	2004	67	42	25
	2005	58	42	16
Andet	2003	33	16	17
	2004	93	45	48
	2005	94	56	38

Anm.: Fordelingen på aktivitetstyper tager udgangspunkt i den angivne første aktivitet i jobplanen, eller det tilbud personen har deltaget i. Fordelingen viser således fordelingen på aktivitetstype for forsikrede voksne ledige, der inden 12 måneders ledighed enten har en jobplan eller har deltaget i tilbud. Med arbejdsmarkedsreformen i 2003 erstattedes tidligere vejledning og uddannelse med redskabet "Opkvalificering" og Jobtræning erstattedes med "Løntilskudsjob", hvorfor aktivitetstypenavne i tabellerne er ændret tilsvarende.

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM.

Tabel 5.8				
Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2002–2005 - mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning				
	År	I alt	Mænd	Kvinder
(F) Gennemsnitligt antal forsikrede ledige				
	2002	123.251	57.188	66.063
	2003	146.331	70.158	76.173
	2004	149.252	70.367	78.885
	2005	132.849	60.256	72.593
Gennemsnitlige antal deltagere i aktive foranstaltninger (E), som påbegyndte som ledige. Aktiverings-type				
<i>Ansættelse med løntilskud (1)</i>				
	2002	14.472	5.807	8.365
	2003	12.950	5.572	7.379
	2004	16.717	7.390	9.328
	2005	14.431	6.675	7.756
<i>Vejledning og opkvalificering (2)</i>				
	2002	26.477	9.060	17.417
	2003	21.046	7.248	13.798
	2004	18.320	6.520	11.800
	2005	17.073	5.912	11.161
<i>(E) I alt</i>				
	2002	40.949	14.867	25.782
	2003	33.996	12.820	21.177
	2004	35.037	13.910	21.128
	2005	31.504	12.587	18.917
Andelen (E)/(E+F) - inputindikator (3)				
	2002	0,58	0,21	0,28
	2003	0,19	0,15	0,22
	2004	0,19	0,17	0,21
	2005	0,19	0,17	0,21
(G) Antal afsluttede aktiveringsforløb				
	2003	168.147	72.951	95.196
	2004	150.420	66.741	83.679
	2005	177.474	80.242	97.232
(H) Antal afsluttede aktiveringsforløb, hvor personerne stadig er ledige hhv. 3 og 6 måneder efter afslutningen af aktiveringsforløbet				
<i>Efter 3 måneder</i>				
	2002	56.276	25.634	30.642
	2003	68.096	31.001	37.095
	2004	76.284	35.321	40.963
<i>Efter 6 måneder</i>				
	2002	54.585	24.964	29.621
	2003	59.051	26.894	32.157
	2004	61.284	28.628	32.656
Andel (H)/(G) - outputindikator				
<i>Efter 3 måneder</i>				
	2002	0,33	0,35	0,32
	2003	0,45	0,46	0,44
	2004	0,43	0,44	0,42

Tabel 5.8 (fortsat)

Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2002–2005 - mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning

<i>Efter 6 måneder</i>				
	2002	0,32	0,34	0,31
	2003	0,39	0,40	0,38
	2004	0,35	0,36	0,34

Anm: Det bemærkes, at Danmarks Statistik er anvendt som kilde vedr. (F), mens AMANDA er benyttet for (E), hvilket afviger fra NAP 2002. E og F indeholder kun data for forsikrede ledige. Dette er sket dels for at sikre, at de samme kilder anvendes til at angive udviklinger for det samme gennem hele NAP 2003. Dels er det sket, da AMS har ikke tidligere leveret data til denne tabel. I forsøget på at genskabe tabellen fra sidste år, har AMS benyttet AMFORA statistikken på Danmark Statistiks hjemmeside. Denne øvelse ledte til konklusionen, at kontanthjælpsmodtagere har været talt med under uddannelse og jobtræning (E)(tælleren), mens der kun har været forsikrede ledige i (F) (nævneren). Dette giver teknisk ikke nogen mening. Det skal bemærkes, at jobtræning er inkl. Individuel jobtræning. Data for uddannelse og jobtræning er derfor lavere end i NAP 2002. Dette medfører derfor, at (E)/(E+F) samt (E)/(F) er lavere end tidligere år.

Bemærkninger til afsluttede aktiveringsforløb:

Med hensyn til afsluttede aktiveringsforløb skal det bemærkes, at antallet af aktiveringsforløb afviger fra tidligere kørsler. Det er dog ikke umiddelbart muligt at forklare forskellen, da AMS ikke er i besiddelse af tidligere korte programmer for netop denne bilagstabel. Da tallene ikke er identiske for NAP 2002 og NAP 2003, er der forskel på (H)/(G). Det bemærkes, at (H)/(G) efter 3 måneder er højere end NAP2002. Det bemærkes dertil, at H/G efter 6 måneder er lavere end H/G efter 3 måneder, hvilket svarer til den gængse opfattelse. Dermed afviger H/G mønsteret fra NAP 2002.

- 1) Kategorien "Jobtræning" blev i 2003 ændret til "Ansættelse med løntilskud"
- 2) Kategorien "Uddannelse " blev i 2003 ændret til "Vejledning og opkvalificering"
- 3) Ny definition af aktiveringsgraden

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM

Tabel 5.9		
Andelen af befolkningen over 75 år i specialiserede institutioner og andelen af over 80-årige hjemmehjælpsmodtagere i befolkningen. 2001-2005		
	År	I alt
Personer i alderen 75+		
<i>Specialiserede institutioner</i>		
	2001	25.690
	2002	24.322
	2003	22.446
	2004	19.776
	2005	17.102
<i>Befolkningen</i>		
	2001	378.783
	2002	379.333
	2003	378.452
	2004	379.443
	2005	380.663
<i>Pct. der bor i specialiserede institutioner</i>		
	2001	6,78
	2002	6,41
	2003	5,93
	2004	5,21
	2005	4,49
Personer i alderen 80+		
<i>Hjemmehjælp</i>		
	2001	106.609
	2002	108.770
	2003	107.691
	2004	106.609
	2005	109.454
<i>Befolkningen</i>		
	2001	213.567
	2002	216.582
	2003	216.989
	2004	220.871
	2005	222.829
<i>Pct. der modtager hjemmehjælp</i>		
	2001	49,92
	2002	50,22
	2003	49,63
	2004	48,27
	2005	49,12

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 5.10
Beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser for personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande og indvandrere fra ikke-vestlige lande, fordelt efter lavt, mellem og højt kvalifikationsniveau. Aldersgruppe 16-66 år. Årene 2002-2005

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Lavt kvalifikationsniveau - beskæftigelsesfrekvens				
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande				
	2002	61,7	68,1	55,8
	2003	60,6	66,5	55,0
	2004	58,6	64,2	53,3
	2005	58,2	63,8	52,7
Indvandrere fra ikke-vestlige lande				
	2002	43,4	51,0	36,2
	2003	44,0	51,6	37,5
	2004	42,5	49,4	35,9
	2005	43,1	50,1	36,3
Lavt kvalifikationsniveau - arbejdsløshedsfrekvens				
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande				
	2002	5,5	4,8	6,2
	2003	5,7	5,1	6,4
	2004	7,0	6,3	7,8
	2005	6,6	5,8	7,4
Indvandrere fra ikke-vestlige lande				
	2002	12,7	11,6	14,0
	2003	13,1	12,0	14,4
	2004	17,1	15,5	19,3
	2005	17,1	15,3	19,4
Mellem kvalifikationsniveau - beskæftigelsesfrekvens				
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande				
	2002	81,9	84,0	79,5
	2003	81,3	83,2	79,1
	2004	79,8	82,0	77,3
	2005	79,8	82,2	77,2
Indvandrere fra ikke-vestlige lande				
	2002	51,5	56,9	45,5
	2003	53,4	58,2	48,1
	2004	52,1	56,5	47,3
	2005	53,4	57,8	48,8
Mellem kvalifikationsniveau - arbejdsløshedsfrekvens				
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande				
	2002	3,3	3,7	3,0
	2003	3,6	3,5	3,8
	2004	4,6	4,3	4,9
	2005	4,0	3,7	4,5
Indvandrere fra ikke-vestlige lande				
	2002	11,2	10,8	11,5
	2003	11,6	11,9	11,2
	2004	14,6	14,7	14,4
	2005	14,1	13,7	14,4

Tabel 5.10 (fortsat)
Beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser for personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande og indvandrere fra ikke-vestlige lande, fordelt efter lavt, mellem og højt kvalifikationsniveau. Aldersgruppe 16-66 år. Årene 2002-2005

År	I alt	Mænd	Kvinder
Højt kvalifikationsniveau - beskæftigelsesfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2002	88,4	89,6	87,4
2003	87,5	88,4	86,7
2004	86,1	87,2	85,1
2005	86,2	87,4	85,1
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
2002	55,2	57,6	51,8
2003	56,2	57,9	53,8
2004	55,3	56,8	53,3
2005	56,8	57,7	55,6
Højt kvalifikationsniveau - arbejdsløshedsfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2002	2,3	2,2	2,4
2003	2,8	2,9	2,7
2004	3,6	3,7	3,5
2005	3,2	3,2	3,2
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
2002	9,5	8,4	10,2
2003	10,7	11,5	9,5
2004	14,0	14,7	12,9
2005	13,8	14,6	12,8

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 5.11
Den relative størrelse af ugunstigt stillet gruppe i befolkningen, 2001

	16-64-årige
Gruppen af personer, der har et handicap eller en længerevarende sygdom	
(A) Antal personer, der har et handicap eller en længerevarende sygdom	678.114
(B) Antal personer, der ikke har et handicap eller en længerevarende sygdom	2.764.858
(C) I alt	3.442.972
(A)/(C) pct.	20

Anm.: Tallene er fremkommet på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse og er således udtryk for personers egen oplevelse.
 Kilde: Socialforskningsinstituttet 2004.

Tabel 5.12				
Personer der har handicap eller længerevarende sygdom, 2. kvartal 2002				
	Har en selv- vurderet nedsat ar- bejdsevne	Har ikke en selvurderet nedsat arbejds- evne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længereva- rende sygdom	Har ikke et han- dicap eller en længerevarende sygdom
Primær stillingsstatus, pct., alle 16-64-årige				
Beskæftiget	47	81	58	85
Ledig	7	3	5	4
Uden for arbejdsstyrken	44	12	34	6
Under uddannelse	2	3	3	5
I alt	100	99	100	100
Primær stillingsstatus, opvægtede tal, alle 16-64-årige				
Beskæftiget	214.325	181.049	395.374	2.367.116
Ledig	29.819	6.588	36.407	100.500
Uden for arbejdsstyrken	202.060	26.458	228.518	169.546
Under uddannelse	10.497	7.319	17.815	25.359
I alt	456.701	221.414	678.114	2.662.521
Primær stillingsstatus, pct., alle 16-64-årige kvinder				
Beskæftiget	43	77	53	81
Ledig	6	3	5	4
Uden for arbejdsstyrken	48	14	38	8
Under uddannelse	3	5	3	5
I alt	100	99	99	98
Primær stillingsstatus, opvægtede tal, alle 16-64-årige kvinder				
Beskæftiget	112.593	77.301	189.894	1.107.003
Ledig	15.591	3.358	18.949	58.986
Uden for arbejdsstyrken	123.398	14.073	137.470	101.137
Under uddannelse	7.099	4.795	11.894	70.145
I alt	258.681	99.528	358.208	1.337.271
Primær stillingsstatus, pct., alle 16-64-årige mænd				
Beskæftiget	51	85	64	88
Ledig	7	3	5	3
Uden for arbejdsstyrken	40	10	28	5
Under uddannelse	2	2	2	4
I alt	100	100	99	100
Primær stillingsstatus, opvægtede tal, alle 16-64-årige mænd				
Beskæftiget	101.732	103.748	205.480	1.260.114
Ledig	14.228	3.229	17.458	41.513
Uden for arbejdsstyrken	78.662	12.385	91.048	68.409
Under uddannelse	3.398	2.524	5.922	57.551
I alt	198.020	121.887	319.907	1.427.588
1) Tallene vedrørende personer med handicap eller længerevarende sygdomme er ikke opdateret siden NAP 2004. Tallene stammer fra et såkaldt ad hoc modul, som EU-landene havde tilknyttet deres LFS (Labour Force Survey) i 2002. Dette ad hoc modul er ikke siden blevet gentaget.				
2) Personer på orlov fra beskæftigelse eller ledighed indgår som henholdsvis beskæftigede og ledige.				
Kilde: Danmarks Statistik og SFI (beregninger på registerdata og LSF).				

5.4 Aktiv arbejdsmarkedspolitik – udgifter på beskæftigelsesområdet samt tal for arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelser

Tabel 5.13

Udgifter på beskæftigelsesområdet

Mio. kroner i løbende priser	2003 (regnskab)	2004 (regnskab)	2005 (regnskab)	2006 (finanslov)
Forsikrede ledige forsørgelse	27.472	28.239	25.273	25.130
- heraf aktiveringsydelse	3.061	2.708	2.815	3.418
- heraf løntilskud til private arbejdsgivere	248	485	460	403
- heraf løntilskud til off. arbejdsgivere	1.827	2.153	1.487	1.977
- heraf tilskud til voksenlærlinge	110	99	106	132
- heraf dagpenge	22.225	22.793	20.405	19.200
Forsikrede ledige – aktiveringsdriftsudgifter	2.290	2.324	2.481	1.875
Kontanthjælpsmodtagere – forsørgelsesudgifter aktiverede	13.321	13.868	13.683	13.478
Kontanthjælpsmodtagere – aktivering driftsudgifter	1.660	1.816	1.825	1.795
Sygedagpenge	10.765	11.117	11.241	11.161
Revalidering mv., forsørgelse	4.156	3.891	3.528	3.545
Revalideringsinstitutioner mv., driftsudgifter	736	699	671	707
Fleksjob, løntilskud	2.961	3.864	4.821	5.805
Skånejob, løntilskud	160	167	164	141
Ledighedsydelse	752	1.260	1.655	2153
I alt	64.272	67.245	65.342	65.789

Anm.: Udgifter til efterløn, overgangsydelse mv., barseldagpenge og børnepasningsorlov er ikke medtaget. AP's udgifter til personale og øvrig drift udgjorde 906,3 mio. kr. i 2005. Kommunernes udgifter til personale og øvrig drift på beskæftigelsesområdet kan ikke opgøres særskilt. For driftsudgifter til revalideringsinstitutioner mv. er opgørelsen for 2006 kommunernes budgetterede udgifter for 2006.

Kilde: Finansloven for finansåret 2005 og 2006, statsregnskabet for 2003- 2005, de kommunale regnskaber 2003-2005, kommunale budgetter for 2006 og opgørelse af de kommunale refusionsanmodninger samt eget skøn (sygedagpengeudgifter med nul pct. statsrefusion i 2006).

Tabel 5.14

Voksen- og efteruddannelse, antal årselever, 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
AMU med deltagerbetaling	7.252	7.102	8.460	8.714	8.412
EUD – enkeltfag	3.925	2.087	814	593	769
Deltidsuddannelser	610	399	460	712	440

Anm.: Deltagerbetaling på omfattende områder af arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og erhvervsuddannelse, enkeltfag (EUD) blev indført i 2002 for at kvalificere efterspørgselen og medførte umiddelbart et fald i antallet af årselever på EUD enkeltfag. En række grupper og uddannelser er friholdt fra brugerbetaling.

Kilde: Undervisningsministeriet. For 2006 er der tale om budgettal.

Øvrige bilag

Bilag 6. Anvendelse af strukturfonde

EU's indsats gennem strukturfondene 2000-2006 bidrager til virkeliggørelsen af tre mål: Fremme af udviklingen og strukturtilpasningen i regioner med udviklingseftersløb (mål 1), støtte til økonomisk og social omstilling i områder med strukturproblemer (mål 2) og støtte til tilpasning og modernisering af uddannelses-, erhvervsuddannelses- og beskæftigelsespolitikker og -systemer (mål 3).

Det danske arbejde med strukturfondsmidler sker under mål 2-program (Regionalfonden og Socialfonden) og et mål 3-program (Socialfonden) samt de såkaldte fællesskabsinitiativer Interreg III (Regionalfonden), Urban (Regionalfonden) og Equal (Socialfonden).

Regionalfonden

Mål 2-programmets regionalfondsdel (ca. 1,055 mia. kr.) ydes i særligt udpegede yderområder i Bornholms Regionskommune, Fyns Amt, Nordjyllands Amt, Ringkøbing Amt, Storstrøms Amt, Sønderjyllands Amt, Viborg Amt og Århus Amt. Programmet finansieres med en blanding af statslige og regionale midler.

Regionalfondsdel af mål 2-programmet er opdelt i to indsatsområder i form af rammebetingelser (udvikling af regionen) og virksomhedsudvikling, *jf. tabel 6.1*:

- Støtten til *rammebetingelser* gives til offentlige projekter, der har en positiv effekt på de generelle vilkår for udviklingen i området, f.eks. ved forbedring af områdets attraktivitet som erhvervsområde, bosætningssted og turistmål. Indsatsen kan for eksempel rette sig mod infrastrukturen, det kulturelle udbud i området eller bymiljøet. Der ydes også tilskud til rådgivnings- og udviklingsprojekter, f.eks. foranalyser og forbedret adgang til erhvervsservice. Støttemodtagerne er amter, kommuner, offentlige institutioner, offentligt lignende organisationer eller andre, der gennemfører offentligt lignende projekter.
- For så vidt angår *virksomhedsstøtte* går støtten til udvikling af eksisterende virksomheder og til etablering af nye. Der kan være tale om investeringsstøtte, for eksempel tilskud til anlægsudgifter ved nyetablering eller start af nye produktionsinitiativer. Produktudvikling, rådgivning, forundersøgelser, miljøstyring og markedsundersøgelser er andre former for tiltag, der skal styrke viden og udvikling i små og mellemstore virksomheder. Modtagerne af støtte er private fremstillings- og servicevirksomheder, fortrinsvis små og mellemstore virksomheder.

Mål 2-programmet har på de fleste områder nået de fastsatte mål for programperioden mht. fremme af beskæftigelse, antal kursusdeltagere, antal projekter m.m. Analy-

sen¹ af de gennemførte aktiviteter under mål 2-programmet peger på, at programmet fra sin start i 2000 til medio 2005 har skabt eller bevaret ca. 5.000 job i de støtteberettigede områder. Hertil kommer, at de allerede gennemførte aktiviteter må forventes at have yderligere positive effekter på beskæftigelsen i de kommende år.

I alt næsten 10.000 job forventes således ifølge projektledernes egne vurderinger skabt i kraft af de projekter, som allerede har opnået støtte fra programmet. Dette tal er sandsynligvis for optimistisk, men det er evaluators vurdering, at mål 2-programmets samlede jobskabende effekt ved udløbet af programperioden i 2006 vil ligge betydeligt over 5.000 skabte eller bevarede arbejdspladser. At udviklingen i mål 2-områderne ikke har kunnet vendes generelt, må ifølge evaluators tilskrives mål 2-programmets beskedne størrelse i den store sammenhæng.

Udviklingen i overgangsområderne, dvs. de områder hvor strukturfondsstøtten er under afvikling, er lidt bedre end i de egentlige mål 2-områder. Befolkningsudviklingen i overgangsområderne er positiv, og udviklingen i antal beskæftigede personer bosat i det enkelte område er kun svagt negativ. Disse to forhold sammenholdt tyder på, at overgangsområderne i højere grad er blevet pendlingsoplande i forhold til de regionale økonomiske centre, dvs. de større provinsbyer.

Der har desuden været en positiv udvikling i både mål 2-områdernes og overgangsområdernes generelle uddannelsesniveau. Andelen af personer uden uddannelse er faldet med hhv. godt 3,5 og knap 4 procentpoint fra 1999 til 2005. Denne udvikling er dog ikke stærkere end i landet som helhed, og endda svagere end i flere andre regioner.

Fællesskabsinitiativet Urban (ca. 40 mio. kr.) er rettet mod byområdet Gellerup-Hasle-Herredsvang i den vestlige del af Århus. Formålet er at få skabt et blivende, bæredygtigt og velfungerende byområde ved gennem lokale partnerskaber at styrke de sociale, kulturelle og beskæftigelsesmæssige kontakter mellem borgere og virksomheder.

Der gives tilskud under indsatsområderne 'kompetencer og jobs', 'oprustning af sociale og organisatoriske ressourcer' og 'integration gennem kultur og fritid'. Støttemodtagerne er offentlige myndigheder, offentligt lignende institutioner og andre organisationer. Programmet medfinansieres fortrinsvis af kommunale midler.

¹ Ajourføring af midtvejsevalueringen af mål 2-programmet, 2005. Teknologisk Institut.

Tabel 6.1				
Oversigt over midler allokereet via Regionalfondens Mål 2 og Urban				
	Til rådighed 2000-2006	Til Rådighed 2005	Forbrug 2005 (2005-priser)	Til rådighed 2006
(Mio. kr. løbende priser)				
Mål 2, 2000-2006				
Udvikling af regionen	717.5	104.1	44.1	186.2
Virksomhedsudvikling	294.8	42.4	39.5	44.7
Total	1050.1	146.5	83.6	314.5
Urban, 2000-2006				
Kompetencer og job	10,9	2	0,8	0,9
Oprustning af sociale og organisatoriske ressourcer	7,2	0,8	1,9	0,1
Integration gennem kultur og fritid	19,7	3,6	0,5	7
Total	37,8	6,4	3,2	8

Anm.: Eksklusiv teknisk assistance.

Fællesskabsinitiativet Interreg III (ca. 250 mio. kr.) har til formål at stimulere samarbejdet over EU's indre og ydre grænser. Programmerne medfinansieres af regionale midler. Initiativet støtter en bred vifte af samarbejdsprojekter internt i EU og mellem EU og tredjelande, der grænser op til EU's grænser.

Projekter inden for områder som SMV-udvikling, uddannelse, miljøbeskyttelse og infrastruktur gennemføres typisk af offentlige myndigheder, offentligt lignende myndigheder eller socioøkonomiske aktører. Private virksomheder kan deltage i Interreg-projekter, men der ydes ikke tilskud til deres udgifter.

Initiativet er inddelt i tre grupper:

- Interreg IIIA støtter grænseoverskridende samarbejde mellem naboregioner. I alt støttes 53 programmer for 2000-2006, heraf tre dansk-tyske programmer samt Øresundsprogrammet mellem Sverige og Danmark.
- Interreg IIIB støtter tværnationalt samarbejde mellem nationale, regionale og lokale myndigheder med henblik på at fremme en højere grad af fysisk integration i Europa. Der findes i alt 13 programmer, hvoraf Danmark deltager i programmerne koncentreret om Nordsøen og Østersøen.
- Interreg IIIC støtter tværregionalt samarbejde med henblik på at effektivisere regionaludviklingspolitikker og -instrumenter. Konkret støttes etablering af netværk og erfaringsudveksling på europæisk plan.

Socialfonden

Den Europæiske Socialfond skal bidrage til at mindske de sociale forskelle i EU. Med strukturfondsperioden 2000-2006 er Socialfonden blevet et nøgleinstrument i forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi og grundlaget for økonomisk støtte til beskæftigelsesstrategien.

Ud fra socialfondsforordningen bidrager fonden især til de aktioner, der gennemføres i henhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi og de årlige retningslinjer for beskæftigelse.

Mål 3-programmet dækker hele landet og er det største af socialfondsprogrammerne i Danmark (ca. 2,9 mia. kr. fra 2000-2006). Der kan søges støtte til projekter, der mindsker ledigheden, der fremmer integrationen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, der efteruddanner og udvikler kompetencer hos dem, der er i arbejde, samt til projekter, der afdækker de fremtidige behov for kvalifikationer og kompetencer på arbejdsmarkedet, *jf. tabel 6.2.*

Ca. 80 pct. af bevillingerne under mål 3 gives til projekter under individrettede foranstaltninger, de resterende 20 pct. gives til projekter under foranstaltninger for udvikling af systemer og strukturer.

Den samlede vurdering af de individrettede foranstaltninger ud fra de ved programstart opsatte mål er, at indsatsen opfylder målet om innovation, dvs. tilfører det givne politikområde noget nyt. Projekterne er generelt innovative og projekternes resultater er som forventet eller bedre. Herunder oplever de også på et overordnet plan, at deres mainstreamingindsats virker, dvs. at projektideer og -erfaringer faktisk tages op af andre – især andre praktikere. Ser man mere specifikt på effekten i form af påvirkning af det omgivende samfund med hensyn til f.eks. fokus på kønsligestilling og rummelighed på arbejdsmarkedet ift. seniorer og fremme af kvinders muligheder, er resultaterne af mål 3-programmet imidlertid svære at anskueliggøre. Da mål 3-programmet har en yderst begrænset finansiel vægt i forhold til de ordinære udgifter til beskæftigelse og uddannelse er en overordnet påvirkning ikke målbar.² Samtidig er der generelt et forholdsvis begrænset fokus på disse områder blandt de individrettede projekter.

Den effekt som de individrettede projekter genererer, drejer sig først og fremmest om kompetenceudvikling og opkvalificering af projektdeltagerne, og dermed forbedrede forudsætninger for at komme i beskæftigelse eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Derimod er det sværere at konstatere deciderede beskæftigelses effekter. Det skal dog bemærkes, at de formentlig forholdsvis ringe beskæftigelses effekter hænger sammen med, at mål 3-projekterne netop eksperimenterer med nye typer indsatser og forløb.

Den systemrettede indsats opfylder ligeledes målet om innovation og eksperimenterer i lidt højere grad med inddragelse af eksterne samarbejdspartnere samt intern rollefordeling blandt ledere og medarbejdere, hvilket stemmer godt overens med forskellen i hhv. individ- og systemrettede foranstaltningers formål. Mainstreamingtiltag er endnu mere integrerede i denne indsats, hvilket naturligvis også er en forudsætning for, at de systemrettede projekter kan få effekter på – netop – omgivende sy-

² Mål 3-programmets årlige budget svarer til ca. 1,3 pct. af de samlede årlige aktive ydelser.

stemer. Indsatsens mainstreamingsucces ligger dog også her primært horisontalt i forhold til praktikere og administrative ledere og kun i mere begrænset omfang vertikalt i forhold til det politiske niveau. Derfor har der ikke endnu kunnet konstateres omfattende effekt af de systemrettede foranstaltninger i form af gennemslagskraft til det ordinære system.

Tabel 6.2				
Oversigt over midler allokeret via Socialfondens mål 3 og mål 2				
	Til rådighed 2000-2006	Til Rådighed 2005	Forbrug 2005 (2005-priser)	Til rådighed 2006
(Mio. kr. løbende priser)				
Mål 3, 2000-2006				
Aktiv arbejdsmarkedspolitik	722,5	43,6	55,6	0,0
Adgang til arbejdsmarkedet	816,7	180,5	131,8	192,1
- <i>Nye typer længere forløb og tilknytning</i>	761,9	172,8		184,2
- <i>Særlig integrationsindsats</i>	54,8	7,7		7,9
Kompetenceudvikling	1048,2	147,2	160,3	176,9
- <i>Foregribelse, policy og effekt</i>	104,8	7,1		
- <i>Kvalifikationer og fleksibilitet</i>	733,7	122,9		
- <i>Forbedringer af uddannelse og rådgivning</i>	209,7	17,1		
Iværksætter- og innovationskultur	261,6	532	36,6	63,9
Total	2849,0	424,5	384,3	432,9
Mål 2, 2000-2006				
Kompetenceudvikling	401,4	59,3	49,5	59,3
Total	401,4	59,3	49,5	59,3

Anm.: Eksklusiv teknisk assistance.

Socialfondens mål 2-program (ca. 400 mio. kr.) dækker bestemte områder af Danmark. Programmet skal styrke betingelserne for den udvikling og omstilling, der sikrer velstand, beskæftigelse og ligestilling samt et bæredygtigt miljø i de egne af Danmark, som er mindre gunstigt stillet med hensyn til jobs, erhverv, virksomheder og transport.

Med mål 2-indsatsen er det muligt at sætte bredt ind. Socialfondsindsatsen kan give de mennesker, der bor og arbejder i mål 2-regionerne, ny udvikling og kompetence, og Regionalfondens kan støtte udvikling af virksomheder, veje, anlæg, organisations og produktionsmetoder. Der er mulighed for at søge støtte til projekter, der både har en socialfondsdel og en regionalfondsdel.

Socialfonden yder støtte under programmets indsatsområde 3, der er opdelt i følgende tre aktivitetstyper:

- Kompetenceudvikling
- Udvikling af strategiske infrastrukturer og
- Kvalitetsoptimering.

Projekter i mål 2, som har fokuseret på kompetenceudvikling, har involveret et forholdsvist stort antal personer: næsten 11.000 per medio 2005. Dermed har programmet mere end nået sit mål på dette område. Også med hensyn til antallet af virksomheder, der har deltaget i kompetenceudviklingsprojekter, har programmet mere end nået sit mål. Det er desuden evaluators vurdering, at de gennemførte projekter under mål 2 programmets indsatsområde 'Kompetenceudvikling' har bidraget til, at der er skabt nye uddannelses tilbud i regionerne, og til at samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner i regionerne er blevet styrket. 69 pct. af kompetenceudviklingsprojekterne har involveret metodeudvikling og udvikling af nye tilbud og former for kompetenceudvikling.

Fællesskabsinitiativet Equal (ca. 225 mio. kr.) er et tværnationalt samarbejde til fremme af en ny praksis i bekæmpelsen af forskelsbehandling og uligheder af enhver art i forbindelse med arbejdsmarkedet. I Equal-programmet kan der både gives støtte til projekter, der vedrører personer, der søger adgang til arbejdsmarkedet, og til dem, der allerede er i arbejde.

Programmet indeholder fire temaer:

- Forbedring af indvandrere, efterkommere og flygtninges integration og muligheder på arbejdsmarkedet.
- Nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.
- Forbedring af socialt marginaliseredes, herunder handicappedes, integration og muligheder på arbejdsmarkedet.
- Forbedring af asylansøgere integration og muligheder på arbejdsmarkedet.

Strukturfondsperioden 2007-2013

EU's strukturpolitik er i perioden 2007-2013 rettet mod tre mål:

- Konvergensmålet (mål 1), som omfatter støtte til de fattigste regioner. Danmark vil ikke få midler under mål 1.
- Målet om konkurrenceevne og beskæftigelse (mål 2). Hele Danmark er omfattet af dette mål.
- Grænseoverskridende territorielt samarbejde (mål 3). Danmark er omfattet af flere programmer, herunder i samarbejde med Sverige, Tyskland, landene omkring Nordsøen og landene omkring Østersøen.

Strukturfondsindsatsen skal fremover anvendes til at understøtte Lissabon-målsætningerne om vækst og beskæftigelse. I den forbindelse er det besluttet at 60 pct. af midlerne til konvergensmålet (mål 1) og 75 pct. af midlerne til målet om konkurrenceevne og beskæftigelse (mål 2) øremærkes til en række prioriteter inden for dette område.

Danmark får i strukturfondsperioden 2007-2013 mulighed for at anvende 511 mio. kr. årligt (2007-priser) til initiativer under det nye mål 2 ”Regional konkurrenceevne og beskæftigelse”. Desuden tildeles Danmark 104 mio. kr. årligt til det nye mål 3 ”Territorialt samarbejde”. Yderområderne skal have mindst samme andel af strukturfondsmidlerne som hidtil. De generelle rammer for strukturfondsindsatsen i Danmark er fastlagt i lov om erhvervsfremme.

Med udgangspunkt i Lissabon-strategien, det nationale reformprogram og regeringens globaliseringsstrategi er det fra dansk side besluttet at fokusere indsatsen under mål 2 om *regional konkurrenceevne og beskæftigelse* på to overordnede områder for at få størst mulig effekt af de strukturfondsmidler, som tilfalder Danmark under dette mål.

Socialfondsindsatsen rettes mod ”Flere og bedre jobs” med det formål at bidrage til at sikre de danske virksomheder tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft via udviklingen af de menneskelige ressourcer. Regionalfondsindsatsen rettes mod ”Innovation og viden” mhp. at bidrage til at sikre de danske virksomheder gode rammebetingelser med henblik på iværksættelse, innovation og anvendelsen af ny teknologi.

Det tidsmæssige sammenfald mellem den danske kommunalreform og den nye strukturfondsperiode giver en særlig mulighed for at skabe en bedre sammenhæng mellem den EU-finansierede, nationale, regionale og lokale erhvervspolitiske indsats, både indholdsmæssigt og geografisk/administrativt.

De regionale vækstfora, som er nedsat i alle regioner samt på Bornholm, skal således udarbejde regionale erhvervsudviklingsstrategier, som danner rammen om de regionale vækstforas prioriteringer af strukturfondsmidlerne. 90 pct. af midlerne under mål 2 fordeles indikativt til de regionale vækstfora.

Danmarks Vækstråd skal sikre samspillet mellem erhvervspolitiske indsatser på forskellige niveauer. Som led heri skal de regionale vækstfora sende de regionale erhvervsudviklingsstrategier i høring i Danmarks Vækstråd. Desuden udbydes 10 pct. af strukturfondsmidlerne under målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse via årlige temaer udvalgt af Danmarks Vækstråd.

Det grænseoverskridende samarbejde er i strukturfondsperioden 2007-2013 opprioriteret til et selvstændigt mål 3. Ikke mindst for Øresundsregionen, Femern Bælt regionen og Sønderjylland-Schleswig er det grænseoverskridende samarbejde en central og inte-

greret del af områdernes strategi for vækst og erhvervsudvikling. De grænseoverskridende samarbejder bidrager bl.a. til at skabe et fælles regionalt arbejdsmarked på tværs af grænser til gavn for regionernes virksomheder og at styrke samarbejdet på uddannelses-, miljø-, kultur- og erhvervsområdet.

Antallet af grænseoverskridende samarbejder fastlægges sammen med vores nabolande. Regeringen forventer, at Danmark vil indgå i et dansk-svensk-norsk program, der involverer Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Midtjylland og Region Nordjylland, to dansk-tyske programmer, der omfatter Region Sjælland og Region Syddanmark samt et sydbaltisk program, der vedrører Bornholm. Regeringen forventer desuden, at Danmark deltager i to transnationale programmer, ét for landene omkring Nordsøen, og ét for landene omkring Østersøen. Midlerne prioriteres og administreres af tværnationale udvalg.

Bilag 7. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter og interessenter

7.1 Bidrag fra arbejdsmarkedets parter på det statslige område

Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinie 18)

Parterne på det statslige arbejdsmarked aftalte i forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen 2005 (OK05) bedre vilkår for børnefamilierne på en række områder. En nærmere beskrivelse af det aftalte fremgår af 2005-bidraget.

Fælles barselsvejledning

Parterne har, bl.a. på baggrund af aftalerne ved OK05 om forbedrede forhold for børnefamilierne, udgivet en fælles barselsvejledning i marts 2006. Vejledningen er udarbejdet som en hjælp ved anvendelse af barselsaftalen, og den behandler derudover også bestemmelser i ligebehandlings- og dagpengelovgivningen samt andre relevante regler, f.eks. om ferie. Parterne har med vejledningen ønsket at give et overblik over området samt – bl.a. gennem konkrete eksempler – at give svar på de mange forskelligartede og detaljerede spørgsmål, som reglerne har givet anledning til.

Det rummelige arbejdsmarked (retningslinie 19)

Parterne aftalte ved OK05 en forbedret indsats for integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk på det statslige arbejdsmarked. En nærmere beskrivelse af det aftalte fremgår af 2005-bidraget.

Særlige integrations- og oplæringsstillinger

Den 1. februar 2006 blev integrations- og oplæringsstillinger i staten lanceret af en række ministerier i fællesskab med over 50 stillingsopslag med forskelligt jobindhold i www.job-i-staten.dk og i dagspressen. Derudover har parterne udarbejdet en vejledning, der ligeledes blev lanceret den 1. februar. Der har siden da været opslået mere end 60 forskellige stillinger, der spænder over en lang række funktioner, bl.a. service-, AC- og kontor området. Ca. 30 af disse stillinger var besat medio maj 2006.

25 pct. flere elevpladser

Parterne aftalte ved OK05 at arbejde for at øge antallet af elever i staten med 25 pct. inden udgangen af 2007. Dette vil kunne bidrage til målsætningerne om, at flere unge skal have en ungdomsuddannelse, og samtidig kan det være med til at sikre kvalificerede medarbejdere med henblik på fremtidig rekruttering.

Ansættelse af flere elever generelt forventes også at medføre flere elever med anden etnisk baggrund end dansk. Dette vil kunne bidrage positivt til integrationen og til realisering af målsætningen om flere ansatte i staten med anden etnisk baggrund. Ansættelse i en elevstilling er således en god indgang til det statslige arbejdsmarked for etniske minoriteter. Andelen af elever med anden etnisk baggrund end dansk er i pe-

rioden fra udgangen af 1. kvartal 2005 til udgangen af 1. kvartal 2006 steget fra 9,2 pct. til 9,8 pct. af det samlede antal elever.

Det overvejes at fastsætte kvoter for, hvor mange elever de enkelte ministerområder er forpligtet til at uddanne. Parterne har nedsat en arbejdsgruppe, der planlægger en opfølgende indsats på området.

Skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet (retningslinie 21)

Ved OK05 aftalte parterne bl.a. forenkling af overenskomststrukturen, forenkling af arbejdstidsreglerne, modernisering af samarbejdsaftalen, øget indsats for et bedre arbejdsmiljø, styrket indsats i forhold til erfarne medarbejdere samt opblødning af aftalerne om lavere pligtig afgangsalder for tjenestemænd. En nærmere beskrivelse af det aftalte fremgår af 2005-bidraget.

Forenkling af overenskomststrukturen

Med henblik på forenkling af overenskomststrukturen har parterne ved den efterfølgende indgåelse af de enkelte fællesoverenskomster og organisationsaftaler sammenlagt overenskomster og aftaler og har dermed reduceret antallet heraf. Desuden har parterne ændret og forenklet systematikken i overenskomster og aftaler, bl.a. med det formål at undgå gentagelse af bestemmelser, der allerede fremgår af andre aftaler eller af lovgivningen.

Ny arbejdstidsaftale

Parterne indgik den 24. marts 2006 en ny arbejdstidsaftale. Aftalen gælder for tjenestemænd samt på en række overenskomstområder. Aftalen er en rammeaftale og lægger i højere grad end tidligere op til indgåelse af lokale aftaler. Derudover er aftalen gjort lettere tilgængelig ved en indholdsmæssig såvel som sproglig forenkling af de enkelte bestemmelser.

Arbejdsmiljø – fælles indsats mod arbejdsrelateret stress

I relation til den øgede indsats for et bedre arbejdsmiljø, har parterne implementeret EU-aftalen om arbejdsrelateret stress i samarbejdsaftalen. Parterne har i forlængelse heraf afholdt en række informationsmøder for medlemmer af samarbejdsudvalgene om denne nye opgave. Endvidere er der udarbejdet en fælles vejledning til samarbejdsudvalgene, som beskriver, hvordan de kan arbejde med formulering af retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress. Vejledningen forventes offentliggjort i sommeren 2006.

Ordninger og aftaler for seniorer og erfarne medarbejdere i staten

Der har allerede igennem flere år været muligheder for lokalt at aftale særlige ordninger for seniorer på statens arbejdspladser – især vedrørende arbejdstid, fratrædelse og pension. Nedenfor er beskrevet ordninger aftalt ved overenskomstforliget i staten i 2005.

Fratrædelsesordninger: Der er aftalt muligheder for fratrædelsesordninger, som har til formål at give økonomisk kompensation. Det vil typisk være tillæg af pension-sår/ekstra pensionsbidrag, en fratrædelsesgodtgørelse eller en kombination heraf.

Fastholdelsesordninger: Fastholdelsesordningerne har til formål at udskyde tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet. Der kan være tale om nedgang i charge fra det fyldte 55. år, men med mulighed for pensionsmæssig og/eller lønmæssig kompensation efter den hidtidige løn, eller det kan være en deltidsansættelse fra det fyldte 60. år med op til fuld pensionsopsparing. En anden mulighed kan være efter det fyldte 62. år at give op til 12 ekstra fridage om året.

Udvikling af coachkompetencer: Der er gennemført kurser for erfarne medarbejdere, hvor de får udviklet deres kompetencer vedrørende coaching. Formålet er, at medarbejderne efterfølgende kan støtte op om og fungere som sparringspartnere for andre medarbejdere på arbejdspladsen. Der har været gennemført to kursusforløb i 2005-2006.

Karriereafklaringsforløb for erfarne medarbejdere: Parterne har udviklet et tilbud om særlige karriereafklaringsforløb for erfarne medarbejdere over 50 år. Karriereafklaringen gennemføres som et individuelt eller en kombination af individuelt og gruppebaseret rådgivningsforløb med en ekstern rådgiver. Sigtet er dels at skabe bedre forudsætninger for, at de erfarne medarbejdere kan blive længere tid på arbejdsmarkedet, dels at sætte fokus på kompetencer og et udviklende arbejdsliv. Der vil være tale om en fleksibel afvikling af forløbene, under hensyntagen til de involverede institutioner og de enkelte ansatte. P.t. har ca. 170 medarbejdere fået tilsagn om deltagelse i et karriereafklarings-forløb. Ordningen vil blive evalueret ved udgangen af 2006.

Fælles for ovennævnte projekter er, at de vil blive videreført som faste initiativer, hvis forsøgene falder godt ud.

Kommunalreformen – jobbyttebørs: I forbindelse med kommunalreformen vil en række opgaver og medarbejdere blive overført mellem de forskellige dele af den offentlige sektor i Danmark. Personalestyrelsen har, for at imødekomme medarbejdere der overgår til staten ved kommunalreformen, oprettet en særlig internetbaseret jobbyttebørs, hvor medarbejdere indtil den 1. januar 2007 har mulighed for – efter aftale med arbejdsgiverne – at bytte de job, de pågældende er blevet tilbudt i staten.

Tilpasse uddannelsessystemer til nye kompetencekrav (retningslinie 24)

Parterne aftalte i forbindelse med OK05 at fortsætte den store indsats på kompetenceudviklingsområdet og herunder at sætte særlig fokus på almen kvalificering generelt og på de kortuddannedes kompetenceudvikling.

Særlig indsats for kortuddannede

Som et af de væsentligste initiativer gennemføres et projekt om ”Individuel kompetenceafklaring og læring”, der har til formål at skabe en motiveret anvendelse af uddannelsessystemet for kortuddannede. Det skal ske ved at skabe nogle adgangsveje og ved at skoler, som gerne vil arbejde med statens medarbejdere, indgår forpligtende aftaler om samarbejde. For at skabe adgangsveje skal skoler og arbejdspladser samarbejde om kompetenceafklaring og læringsforløb. Medarbejderne gennemgår en kompetenceafklaring – som består af en kortlægning og beskrivelse af, hvad den enkelte medarbejder kan og har behov for at kunne. Efterfølgende planlægges og gennemføres læringsforløb tilpasset den enkeltes behov. Begge dele sker i samarbejde med arbejdspladsen. Der kan blive tale om mange forskellige typer af læringsforløb, som sigter mod faglige, organisatoriske og/eller personlige kompetencer eller mod grundlæggende færdigheder som f.eks. læsning, skrivning, sprog og IT.

7.2 Bidrag fra de kommunale - og de regionale arbejdsmarkedsparter

Generel beskæftigelsespolitik (retningslinie 17)

Da Danmarks reformprogram 2006 skal fremstå som en opdatering af reformprogrammet 2005, har parterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked valgt at lade deres bidrag fremstå som en opdatering af deres bidrag fra 2005. Af hensyn til muligheden for at følge udviklingen er angivelserne af retningslinienumre fastholdt.

Da parterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked i 2005 fremkom med deres bidrag før Danmarks reformprogram var endelig formuleret, er der behov for nogle bemærkninger til det endelige reformprogram 2005 for Danmark.

Parterne finder det vigtigt, at Danmark er ambitiøs i udformningen af det nationale reformprogram. Herunder opstiller konkrete realistiske mål i forhold til de enkelte indsatsområder med udgangspunkt i de faktiske forhold på arbejdsmarkedet. Dermed skærpes såvel målsætningerne som mulighederne for gennemførelse og opfølgning.

Efter parternes opfattelse er målene i Danmarks reformprogram 2005 imidlertid ikke i tilstrækkelig grad relateret til de faktiske forhold på arbejdsmarkedet, og parterne finder dette beklageligt, fordi programmet derved mister praktisk anvendelighed.

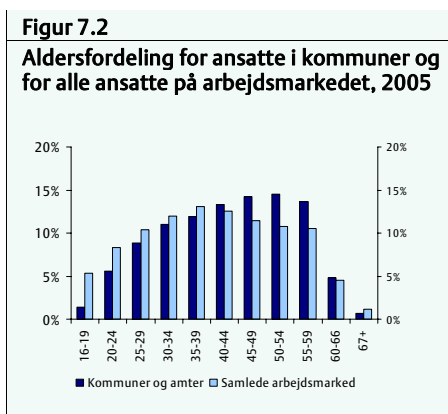
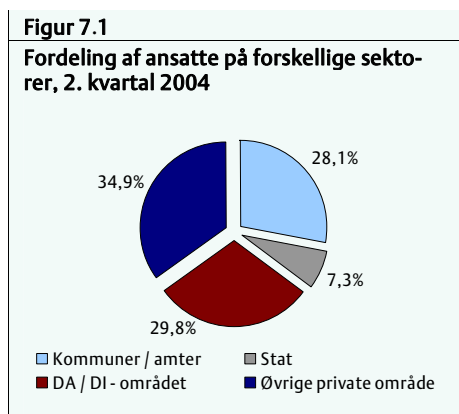
Som det bliver beskrevet i det følgende, har parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked imidlertid indgået en række aftaler og taget en række initiativer, som understøtter det lokale arbejde med de konkrete udfordringer, som konfronterer den enkelte kommune og det enkelte amt/region.

Tilsvarende gennemførtes overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 efter en – i forhold til tidligere – ”omvendt” forhandlingsproces, hvilket bl.a. indebærer en øget hensyntagen til konkrete forskelligheder mellem forskellige overenskomstgrupper på det kommunale og amtslige arbejdsmarked.

Parterne kan bl.a. fremhæve følgende om den omvendte model:

- At den forholdsmæssigt lange proces med forberedelse af den omvendte forhandlingsmodel var med til at skabe bred forståelse og afklaring af OK2005,
- At køreplanen indgået mellem parterne konkretiserede og skabte klarhed om den omvendte forhandlingsmodel,
- At forhandlingsforløbet med delforlig var med til at skabe fremdrift i såvel forhandlingerne på det generelle område som organisationsforhandlingerne,
- At der ved OK2005 blev opnået et resultat, som er et udtryk for en konstruktiv balance mellem forhandlingstemaerne ved henholdsvis de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne.

Som nedenstående *figur 7.1* illustrerer, at det kommunale og amtslige arbejdsmarked udgør en betydelig del af det samlede arbejdsmarked i Danmark, og parterne er sig det hermed forbundne ansvar for et velfungerende arbejdsmarked bevidst.



Kilde: Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriet.

Som eksempel på forskelligheden i de udfordringer, som er på forskellige dele af arbejdsmarkedet, kan nævnes forskelle i alderssammensætning. Som det fremgår af *figur 7.2* ovenfor er aldersfordelingen for ansatte i kommuner og amter karakteriseret ved, at der er forholdsmæssigt flere ældre medarbejdere i denne sektor sammenlignet med aldersfordelingen for det samlede arbejdsmarked i Danmark.

I det følgende omtales en række af de initiativer, som parterne har taget under hensyntagen til de konkrete udfordringer på det kommunale og amtslige arbejdsmarked.

Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinie 18)

Øget kvindelig deltagelse på arbejdsmarkedet

I forhold til ligestillingen mellem mænd og kvinder knytter sig bl.a. en udfordring i forhold til andelen af kvinder og mænd i topchefstillinger. Godt tre ud af fire ansatte i kommuner og amter er kvinder, men som det fremgår af nedenstående *tabel 7.1*, er andelen af kvinder i topchefstillinger lav relativt hertil.

Andel kvinder og mænd i topchefstillinger				
	Kvinder i pct. år 2000	Mænd i pct. år 2000	Kvinder i pct. år 2005	Mænd i pct. år 2005
Gruppe af ansatte				
Ledelse i amterne	18,4	81,6	27,9	72,1
Ledelse i kommunerne	20,0	80,0	27,3	72,7
Total fordeling af ansatte i sektoren	76,0	24,0	76,6	23,4

Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor, særkørsel.

Som det kan ses af tabellen er der en stigning i den relative andel af kvindelige topchefer i perioden 2000–2005, og der kan således på dette område konstateres en positiv udvikling i ligestillingen mellem mænd og kvinder. Det er dog endnu uvist hvorledes den kommende kommunalreform vil påvirke kønsfordelingen blandt topcheferne i kommuner og de kommende regioner.

Længere tid på arbejdsmarkedet

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er pr. 2004 opgjort til 62,3 år i Danmark, jf. Socialforskningsinstituttets rapport "Et længere arbejdsliv, København 2005". Danmark har dermed EU's næsthøjeste tilbagetrækningsalder, kun overgået af Sverige. I kommuner og regioner bidrager de indgåede senioraftaler mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne til Danmarks topplacering i international sammenhæng.

Moderne social beskyttelse blandt andet arbejdsmarkedspension

Arbejdsmarkedspensioner har eksisteret i en årrække på det kommunale og amtslige område og er løbende blevet udbygget i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Nedenstående *tabel 7.2* viser det gennemsnitlige pensionsbidrag i forhold til den samlede gennemsnitlige løn (eksklusiv overarbejde) for overenskomstansatte i alt, for mænd og for kvinder. Som det fremgår, er der også fra år 2000-2005 sket en udbygning af pensionsbidraget, således at dette i 2005 udgør 11 pct. af den samlede løn.

Ved OK2005 aftalte parterne en udbygning af minipensionsordningen (som omfatter ansatte, der ikke opfylder karensbetingelserne knyttet til den udbyggede pensionsordning). Aftalen betyder, at pensionsprocenten for minipensionsordningen med virkning fra 1. april 2006 hæves til den enkelte overenskomstgruppes fuldt udbyggede pensionsprocent. Herved hæves pensionsbidraget for ca. 21.400 fuldtidsbeskæftigede eller 4,5 pct. af alle ansatte fra 7,69 pct. til mindst 12,5 pct. (af den pensionsgivende løn). Som det fremgår af *tabel 7.2*, er den gennemsnitlige månedsløn højere for mænd end kvinder, og tilsvarende er pensionsbidraget også højere, hvilket især skyldes, at der er forskel mellem forskellige overenskomstgruppers lønninger. Ud over, at forhøjelsen af minipension omfatter flere kvinder end mænd, har parterne særligt i forhold til ligestilling på pensionsområdet aftalt, at der skal ydes fortsat pensionsbidrag under den ulønnede del af barselsperioden.

Tabel 7.2
Samlet løn og pensionsbidrag for overenskomstansatte, kvinder og mænd

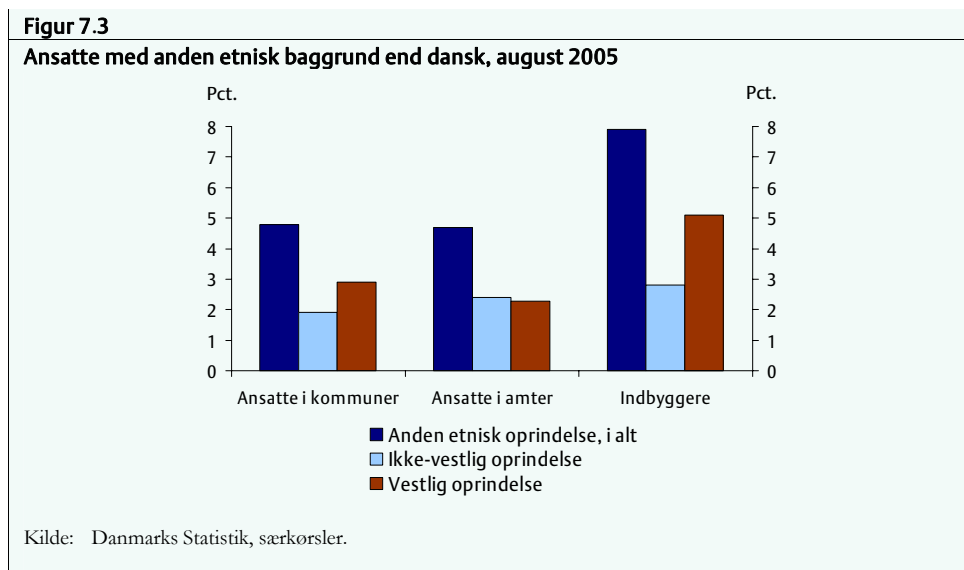
Februar		Gennemsnitsløn	Gnst. pensionsbidrag	Pens. i pct. af gnst. løn
Månedsløn				
2005	Alle	26.500	3.000	11%
	Kvinder	25.800	2.900	11%
	Mænd	29.200	3.300	11%
2000	Alle	21.400	2.100	10%
	Kvinder	20.800	2.000	10%
	Mænd	23.700	2.300	10%

Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor, LOPAKS.

Det rummelige arbejdsmarked (retningslinie 19)

Kommunernes Landsforening (KL)/Amtsrådsforeningen og foreningen for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) afsluttede den 10. februar 2006 forhandlingerne om en aftale om integrations- og oplæringsstillinger. Med aftalen om integrations- og oplæringsstillinger er der fulgt op på aftalen om integrationsindsatsen indgået mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen i 2002.

Nedenstående figur 7.3 viser antal indbyggere og ansatte i kommuner og amter efter oprindelse opgjort for august 2005.



Målet er, at andelen af borgere med anden etnisk baggrund end dansk, der er ansat på de kommunale arbejdspladser, skal afspejle sammensætningen i befolkningen. Som det fremgår af figuren er der endnu et stykke vej til at målet nås.

Parternes ambition med aftalen er, at grupper med manglende sprogkunderskab og/eller manglende faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse på den enkelte arbejdsplads. I modsætning til løntilskudsjob, hvor indsatsen primært er rettet mod opkvalificering til arbejdsmarkedet generelt, er det grundtanken, at integrations- og oplæringsstillingen primært er rettet mod opkvalificering til et ordinært job på arbejdspladsen. En person omfattet af aftalen ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Den pågældende vil således ikke have de nødvendige kvalifikationer til at bestride en stilling på ordinære vilkår, men forudsættes efter ansættelse og oplæring i en periode på op til et år, at have de nødvendige forudsætninger herfor. Når oplæringsperioden er udløbet overgår den ansatte til ansættelse på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Særligt kan følgende fremhæves om aftalen:

- Integrations- og oplæringsstillingerne skal ses som et supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen (ansættelse med løntilskud, virksomhedspraktik mv.),
- En person omfattet af aftalen ansættes i en ordinær stilling, dvs. der ikke er knyttet et merbeskæftigelseskrav til stillingen,
- Der er ikke knyttet et løntilskud til oplæringsdelen,
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinier, rammer og principper for oplæringsforløbene,
- Aftale om etablering af integrations- og oplæringsstillinger, herunder den konkrete ansættelse, indgås mellem kommunen/regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation,
- Arbejdstiden udgør 37 timer ugentligt. Der kan etableres deltidsansættelse på mindst 30 timer ugentligt,
- Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitlig mindst 20 pct. af arbejdstiden. Ved deltidsstillinger udgør oplæringstiden gennemsnitlig mindst 6 timer af den ugentlige arbejdstid,
- Der udarbejdes ved ansættelsen en udviklingsplan, der beskriver arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver for oplæringsforløbet,
- Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn i 80 pct. af den aftalte ugentlige arbejdstid. Begyndelseslønnen omfatter eventuelle centralt aftalte tillæg og eventuelle tillæg efter lokale forhåndsftaler.
- For ansættelsesforholdet gælder bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv., hvor disse ikke er fraveget,

- Aftalen er gældende fra den 1. april 2006.

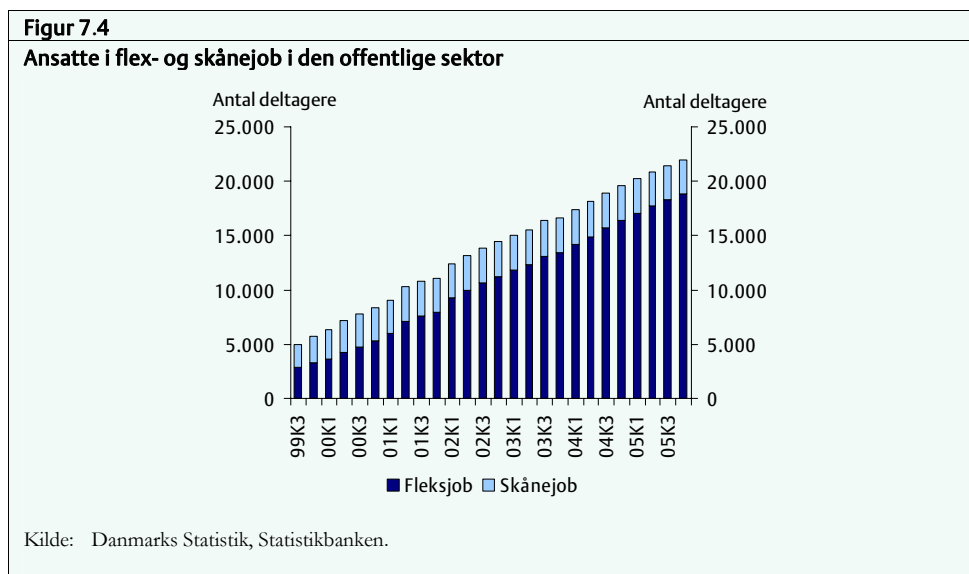
I tilknytning til aftalen indgik parterne aftale om to protokollater. I henhold til det ene protokollat udarbejder parterne en fælles vejledning om aftalen. Parterne iværksætter desuden efter aftale personalepolitiske projekter, der kan medvirke til at øge integrationen ligesom det aftaltes, at aftalen evalueres efter 3 år.

Der indføres med det andet protokollat en adgang for den enkelte organisation til at anmode kommunen/amtet/regionen om en drøftelse, hvis en organisation finder, at der på en arbejdsplads er et åbenbart misforhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det er parternes vurdering, at der med aftalen om integrations- og oplæringsstillinger er skabt et væsentligt og operationelt håndterbart redskab, der kan være medvirkende til at sikre en varig tilknytning til arbejdsmarkedet for de grupper med manglende sprogkunderskaber og/eller manglende faglige kompetencer, der hidtil har haft svært ved at opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

Forebyggende arbejdsmarkedstiltag til svage grupper

Nedenstående figur 7.4 viser udviklingen i antal ansatte i flex- og skånejob siden 1999, i den offentlige sektor. Som det fremgår, er der sket en pæn stigning i ansættelse på vilkår, hvor der tages særlige hensyn til den ansattes specielle forudsætninger.



Skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet (retningslinje 21)

Positiv håndtering af omstruktureringer

Gennemførelsen af opgave- og strukturreformen i den offentlige sektor betyder, at mange myndighedsopgaver flyttes fra et forvaltningsniveau til et andet. Antallet af kommuner reduceres fra 271 til 98. De 14 amter nedlægges, og der oprettes 5 nye regioner. Reformen gennemføres pr. 1. januar 2007 og mange ansatte skal skifte arbejdsgiver. Der er i den forbindelse indgået en række aftaler mellem de offentlige arbejdsgivere og personaleorganisationerne.

Forhandlingerne er gennemført af flere omgange, som eksempler kan nævnes:

- Aftale om løngaranti samt fælleserklæring om tryghed (indgået ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2005),
- Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for overførsel af ansatte i amterne, Hovedstadens Udviklingsråd (HUR) og Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) til ansættelse i kommunerne (indgået i maj 2005). Aftalen indeholder en række principper for overførslen, hvorfor der er pågående forhandlinger om indgåelse af aftaler med de forhandlingsberettigede organisationer om de konkrete løn- og ansættelsesvilkår, for eksempelvis pædagoger, lærere og sundhedspersonale på amtslige sociale institutioner, der overføres til kommunerne,
- Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i de nye fælles beskæftigelsescentre, hvor der fremover både er statslige medarbejdere og kommunale medarbejdere (aftaleudkast afventer godkendelsesprocedure),
- Pågående forhandlinger om vilkår for overførsel af ansatte i staten til ansættelse i kommunerne i forbindelse med etablering af 14 pilotjobcentre på beskæftigelsesområdet,
- Aftale om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg (overførsler før 1. januar 2007 – indgået marts 2006).

Forbedring af kvaliteten i arbejdet herunder sikkerhed og sundhed

Parterne indgik i 2005 en aftale om indsats i forhold til arbejdsbetinget stress. I forlængelse af denne aftale, har de (amts)kommunale parter gennemført en række tiltag i det forløbne år. I december 2005 blev konferencen ”Stress på dagsroden i kommuner og amter” afholdt med Det Personalepolitiske Forum som arrangør. 1.000 repræsentanter fra amter og kommuner deltog. Op til konferencen blev det første af en serie på fem stressmagasiner udgivet. De første fire numre vil samlet set give indblik i hvad arbejdsbetinget stress er, hvordan det kan forebygges samt hvad der allerede er gjort i kommuner og amter. Det sidste nummer giver en opsamling af de redskaber og metoder, som bliver nævnt i de første fire magasiner. Yderligere er der iværksat en stafet, som handler om stress og strukturreform. Stafetten blev sat i gang ved en startkonference primo februar 2006. Forud var udvalgt 6 kommuner og 2 regioner/amter til at gennemføre udviklings- og stafetforløb. Fire forløb kører frem til november 2006, hvorefter fire andre stafetholdere tager over. Der vil løbende ske

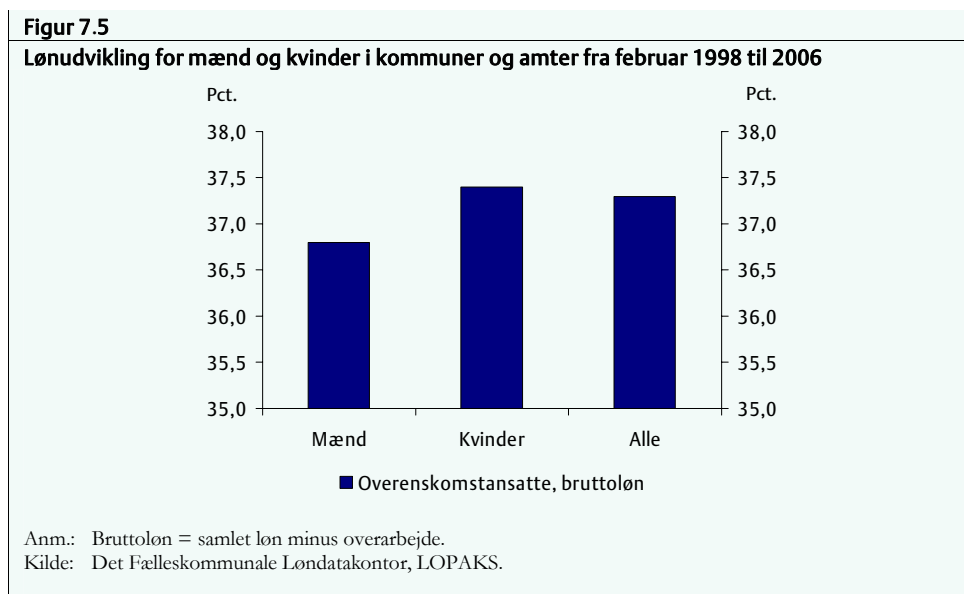
netværksdannelse og erfaringsudveksling på tværs af projekterne, samt til øvrige ansatte i amter og kommuner som ønsker inspiration til at arbejde med samme emner.

Sikring af beskæftigelsesfremmende lønudvikling (retningslinie 22)

Ligeløn

I forhold til ligeløn mellem mænd og kvinder har parterne indgået en aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, som bl.a. sikrer, at de lokale parter har opmærksomhed på kønsaspektet i forbindelse med den lokale løndannelse.

Nedenstående figur 7.5 viser lønudviklingen for overenskomstansatte i alt, samt særskilt for mænd og kvinder, for perioden siden indførelsen af lokal løndannelse, dvs. fra februar 1998 til februar 2006. Som det fremgår, er der balance mellem lønudviklingen for mænd og kvinder. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder årligt en detaljeret ligelønsstatistik for ansatte i kommuner og amter.



Tilpasse uddannelsessystemer til nye kompetencekrav (retningslinie 24)

Fleksible læreprocesser og adgang til uddannelse

Det Personalepolitiske Forum afholdt Den Personalepolitiske Messe, den 31. august 2006 i Bella Center i København. Messens titel var "Afrejse mod fremtidens arbejdsplads". Ca. 5000 personer deltog. Der blev sat fokus på, hvordan forandringer i kommunerne og regionerne håndteres bedst muligt nu og fremover. Dette skete gennem workshops, værktøjspræsentationer, foredrag, debatarrangementer og kulturelle aktiviteter. Der var udvalgt 5 personalepolitiske temaer,

hvorunder aktiviteterne foregik: Nye organisations- og arbejdsformer, arbejdsmiljø, mangfoldighed, ledelse og kompetenceudvikling.

7.3 Bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked

Parterne på det private arbejdsmarked (Ledernes Hovedorganisation (LH), Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)) kan på nuværende tidspunkt gøre følgende status for igangsatte initiativer i programperioden, idet opmærksomheden henledes på, at reformperioden blev påbegyndt midt i en overenskomstperiode på DA/LO-området.

Organisering af beskæftigelsespolitikken

Den nye organisering af beskæftigelsesindsatsen fra 2007 er ved at blive etableret. Arbejdsmarkedets parter er nu ultimo juni 2006 blevet bedt om at udpege lokale repræsentanter til 80 af de i alt 91 nye lokale beskæftigelsesråd. På det regionale plan har de 4 regionale beskæftigelsesråd konstitueret sig medio juni måned. Det er DA og LO, der i de regionale beskæftigelsesråd har påtaget sig hvervet som formænd.

Fleksibilitet kombineret med beskæftigessikkerhed

Arbejdsmarkedets parter i Danmark har med stor fornøjelse brugt mange kræfter på at modtage delegationer og deltage i konferencer mv. for bl.a. at forklare indretningen på det danske arbejdsmarked – den såkaldte flexicurity model. Sammen med de positive resultater for dansk økonomi, har disse aktiviteter ført til, at reformovervejelser baseret på en flexicurity tankegang er sat på dagsordenen i EU bl.a. via beslutningen om, at Kommissionen sammen med medlemslandene og arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau skal udvikle et sæt af fælles principper for flexicurity.

Medlemsorganisationer hos DA og medlemsforbund hos LO har i fællesskab taget de første skridt til at etablere kontakter med udenlandske samarbejdspartnere mhp. at skabe grundlag for en lettere adgang for udenlandske arbejdstagere til beskæftigelse i Danmark. Der er f.eks. udarbejdet ansættelseskontrakter på polsk, tysk og engelsk og gennemført initiativer for at afdække, om der er forhold hos de udenlandske arbejdstagere, som har betydning for løn og arbejdsvilkår ved ansættelse i Danmark.

Integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet

Der foreligger nu en evaluering af det 3-årige Projekt Virksomhedsrettet Integration, der er et fælles integrationsprojekt mellem KL, DA, LO, 13 kommuner og lokale virksomheder. Projektet er gennemført fra 1. maj 2003 til 10. maj 2006. De visiterede ledige udlændinge til projektet er alle langt fra arbejdsmarkedet (i matchkategori 3 eller 4), da de startede. Evalueringen er baseret på 320 ledige udlændinges integrationsforløb. De har alle fået tilbud efter den såkaldte trappemodell, hvor beskæftigelsesindsatsens forskellige redskaber kobles på den lediges forløb i takt med, at den ledige udvikler sine kompetencer og dermed kommer tættere på arbejdsmarkedet. En af fordelene ved projektet har været, at erfaringerne er gjort af både kommunen og de enkelte virksomheder. Den endelige opgørelse viser, at 50 pct. af de visiterede ledige nu er i ordinært arbejde eller ordinær uddannelse. Den grundlæggende erfaring er, at trappemodellen er en god model til at bringe ledige udlændinge i

arbejde. Hovedkonklusionerne er, at det er muligt og meget givtigt at etablere samarbejder omkring integrationsindsatsen – både mellem de tre parter, mellem kommuner og lokale virksomheder, og kommunerne imellem. Mange af de ledige udlændinge er langt fra arbejdsmarkedet, men det er muligt at hjælpe dem i arbejde gennem en langvarig og håndholdt indsats.

Nøglen til succes er individuelle, virksomhedsvendte integrationsforløb med meget tæt opfølgning. Mentorordninger er et rigtig godt redskab til at støtte integrationen på virksomheden. Jobkonsulenterne i projektet skal være opsøgende overfor nye virksomheder og ikke mindst stå til rådighed og støtte de borgere og virksomheder, som er i gang med et integrationsforløb.

LO og DA har anbefalet regeringen at implementere nogle af de metoder og værktøjer, der er udviklet i projektet i den løbende beskæftigelsesindsats. Der henvises til parternes bidrag i NAP 2004 for en nærmere beskrivelse af projektet.

Et projekt med integration af flygtninge og indvandrere på SALA og LO området er afsluttet i oktober 2006. Resultaterne fra projekt "Mangfoldighed på arbejdspladsen", er, at der er sat en positiv bølge i gang i forhold til at flytte ledelses- og medarbejderholdninger i relation til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet. Der er udviklet og implementeret personalepolitikker om bl.a. rekruttering og ansættelse, værdier, arbejdspladskultur, arbejdsorganisering og fastholdelse.

Helhedsorienteret arbejdsmiljøindsats

Den nye nationale handlingsplan for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark frem til udgangen af 2010 prioriterer fire områder; arbejdsulykker, det psykiske arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær og støj og omfatter derfor menneskers sygefravær, erhvervsevnetab og arbejdsophør. Der er fastsat konkrete reduktionsmål frem mod 2010, der løbende vil blive vurderet undervejs - første gang formentlig i 2007.

Udvikling af kompetencer

Et element i trepartsdrøftelserne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om voksen- og efteruddannelsesindsatsen, der blev afsluttet i februar 2006, var at afdække omfanget af beskæftigedes deltagelse i voksen- og efteruddannelse. Resultatet heraf er, at det kan konstateres, at mere end 60 pct. af de beskæftigede og ledige i 2004 deltog i en voksen- og efteruddannelsesaktivitet. Ca. 54.000 årselever deltog i et offentligt udbudt forløb, 43.600 i privat udbudte forløb og mellem 31.400–41.300 i et virksomhedsinternt forløb. De samlede omkostninger er for det offentlige ca. 5 mia. kr., hvoraf arbejdsgiverne (offentlige såvel som private) bidrager med ca. 1. mia. kr. til finansiering af løntabsgodtgørelse og med 0,7 mia. kr., der primært afholdes af arbejdsgiverne som deltagerbetaling.

En spørgeskemaundersøgelse har afdækket et skøn i størrelsesordenen 10 mia. kr., som virksomhedernes samlede forbrug på voksen- og efteruddannelsesområdet.

Blandt de arbejdspladser som anvendte voksen- og efteruddannelse kan de gennemsnitlige udgifter opgøres til omkring 2 pct. af lønsummen.

Mange ledere har godt fat i efteruddannelsen. Fra 2004 til 2005 steg antallet af personer på Den Grundlæggende Lederuddannelse, Akademiuddannelsen i ledelse og Diplomuddannelsen i ledelse med mellem 50 procent og 100 procent. Uddannelser som Lederne har udviklet i samarbejde med Undervisningsministeriet.

7.4 Bidrag fra Beskæftigelsesrådet

Beskæftigelsesrådet støtter Lissabonstrategiens overordnede målsætninger på beskæftigelsesområdet. Der skal fortsat arbejdes for at skabe flere og bedre arbejdspladser for alle, så produktionen kan fremmes og konkurrenceevnen forbedres. Derfor skal den danske beskæftigelsespolitik være helhedsorienteret og inkluderer grupper, der har behov for en særlig indsats. Beskæftigelsesrådet vil derfor opfordre til, at der i kapitel 5 i reformprogrammet i overensstemmelse med mainstreamingprincippet, tages stilling til, hvordan en indsats rettet mod det ordinære arbejdsmarked kan tilrettelægges for personer med nedsat arbejdsevne.

Beskæftigelsesrådet skal ligeledes fremhæve, at Rådet finder det værdifuldt, at bidrag fra parterne indgår som en integreret del af reformprogrammet og er medtaget i sin helhed som bilag.

Beskæftigelsesrådet har noteret sig, at regeringen anerkender den såkaldte flexicurity-model på det danske arbejdsmarked, og at regeringen vil bidrage til at holde balancen i modellen ved i fremskridtsrapporten at tydeliggøre, at arbejdsmarkedets parter med de kollektive overenskomster bidrager til fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler.

I kapitel 5 fremhæves det, at regeringsgrundlaget har fokus på indsatsområder, der skal bidrage til at øge arbejdsudbuddet, og de tiltag regeringen har taget i lyset heraf er oplyst. Beskæftigelsesrådet skal foreslå, at kapitel 5 suppleres med et afsnit om, hvilke konkrete tiltag der er taget for at styrke formidlingsindsatsen og bekæmpe et stadigt stigende problem med flaskehalse på arbejdsmarkedet. Mangel på arbejdskraft er den store udfordring, og i det lys finder Beskæftigelsesrådet det væsentligt at styrke kompetenceafklaringen og have fokus på, hvordan personer med handicap kommer ind på og blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

Allerede i 2005 anbefalede Beskæftigelsesrådet, at flaskehalsindsatsen skulle være i fokus ved kontraktforhandlingerne med regionerne for 2006. I forbindelse med udmelding af centrale mål og resultatkrav for 2006 var et af de 5 resultatkrav fokuseret direkte på flaskehalsindsatsen.

Formålet med resultatkravet var at udvide udbuddet af arbejdskraft i den enkelte AF-region på egne flaskehalsområder samt på flaskehalsområder i tilstødende naboregioner.

Også i halvårsopfølgningen på resultatkontrakterne for 2006 var fokus på flaskehalsindsatsen, ligesom Beskæftigelsesrådet i forbindelse med implementering af det nye beskæftigelsessystem flere gange har drøftet, om den nye organisering af den flaskehalsforebyggende indsats er tilstrækkelig effektiv og kan sikre, at jobcentre har incitamenter til at dække alle områder med flaskehalse.

I udmeldingen af mål for beskæftigelsesindsatsen i 2007 har betjeningen af det ordinære arbejdsmarked og bekæmpelsen af flaskehalse ligeledes en fremtrædende placering.

Beskæftigelsesrådet finder derfor, at regeringen bør rette opmærksomheden på det nye systems evne til at imødekomme de kommende flaskehalsudfordringer på et stramt dansk arbejdsmarked, så virksomhederne kan få den kvalificerede arbejdskraft, som de har behov for.

Med hensyn til formidlingsindsatsen finder Beskæftigelsesrådet, at der bør sættes fokus på, om det offentlige beskæftigelsessystem i tilstrækkeligt omfang prioriterer at bistå det ordinære arbejdsmarked med kvalificeret og motiveret arbejdskraft.

Beskæftigelsesrådet er bekymret over, hvor lidt den ordinære formidling fylder på arbejdsmarkedet, og at virksomhederne tilsyneladende ikke finder denne service tilstrækkelig attraktiv.

De digitale selvbetjeningsredskaber, som eksempelvis jobnet.dk, hvor arbejdssøgende og virksomheder kan finde hinanden, er udmærkede, så længe der er samklang mellem udbud og efterspørgsel.

I den nuværende situation, hvor store dele af markedet ikke selv kan klare matchningen, kan der være behov for at øge fokus på jobformidlingsindsatsen, således at virksomhederne mere direkte kan få løst deres rekrutteringsbehov.

7.5 Bidrag fra De Samvirkende Invalideorganisationer

Mennesker med handicap er mindst lige så forskellige, som andre, og bliver berørt af mange forskellige problemstillinger ift. arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at de målsætninger og resultater, som handlingsplanen beskæftiger sig med, ikke kun afspejler mennesker med handicap på ét isoleret punkt ift. det rummelige arbejdsmarked. Handicap skal 'mainstreames' gennem alle retningslinjer. De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) stiller følgende krav til en forbedret beskæftigelsespolitik:

Der mangler overblik over uddannelsesniveau

DSI mener, at det er vigtigt, at der fremover bliver gjort en indsats for at få afdækket uddannelsesniveauet for mennesker med handicap. Det er kun 3 procent af personer med handicap, der er under uddannelse¹. Personer med handicap er overrepræsenterede i gruppen af personer med en relativt kort uddannelse. Den lave andel af personer med handicap, der enten har en uddannelse eller er under uddannelse, er en del af forklaringen på, hvorfor det er sværere for personer med handicap at komme ind på arbejdsmarkedet og/eller blive fastholdt der. Et godt overblik kan danne grundlag for en forbedret indsats, som i dag kan være vanskelig at målrette.

Der er behov for bredt fokuseret ligebehandling af mennesker med handicap

Mennesker med funktionsnedsættelse skal have samme rettigheder til at deltage i samfunds- og arbejdslivet som alle andre. Derfor skal beskæftigelsesområdet og samfundets sektorer og strukturer som helhed være sammenhængende og inkluderende, og forskelsbehandling bekæmpes. DSI vurderer, at et lovgivningsforbud mod diskriminering af mennesker med handicap med krav om sektorbaserede handlingsplaner og et administrativt klageorgan er det rette supplerende middel til realisering af handicappolitikken.

Særlig indsats for personer visiteret til fleksjob

Ledigheden blandt fleksjobvisiterede er mere end 20 procent. Derfor finder DSI, at der fortsat skal bruges en særlig indsats for at skabe flere fleksjob. Der skal mere kvalitet ind i visitationen. Folketingets lovændringer med bl.a. indførelse af yderligere rådighedssanktioner ift. den enkelte gør det ikke alene.

Information til virksomheder om støtte- og kompensationsmuligheder

Der er brug for mere viden og let tilgængelig rådgivning til virksomheder om personer med handicap i beskæftigelse, herunder særligt vedrørende støttemuligheder og kompensationsordninger. Hertil kommer et behov for styrket information om virksomhedernes nye pligter ift. ligebehandling og rimelig tilpasning.

Barrierer for arbejdsmarkedstilknytningen

Fordomme er fortsat den største barriere for, at personer med handicap kan fastholdes på eller få tilknytning til arbejdsmarkedet. DSI har derfor i 2006 iværksat et pro-

¹ Kilde: Clausen, Thomas, Pedersen, Jane G., Olsen, Bente M. og Bengtsson, Steen (2004): Barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 15:2003.

jekt 'Fra barriere til karriere', hvor personer med handicap i beskæftigelse skaber dialog med virksomheder og derved nedbryder barrierer omkring mennesker med handicap i beskæftigelse.

Deltagelsen på arbejdsmarkedet for personer med handicap er tæt forbundet med bl.a. gode uddannelses-, transport- og tilgængelighedsforhold. Kun gennem en 'mainstreamet', sektorbaseret og sammenhængende indsats kan beskæftigelsesgab for personer med handicap reduceres.

DSI ser gerne, at myndigheder og arbejdsmarkedets parter anvender flere ressourcer på holdningsbearbejdende aktiviteter og indgår aktivt i at få flere personer med handicap inkluderet på arbejdsmarkedet.

Regeringens strategi 'Handicap & Job'

DSI finder fortsat regeringens flerårige beskæftigelsesstrategi for personer med handicap fra 2004 meget relevant. DSI's mål er, i tråd med regeringens politik, at beskæftigelsespotentialet blandt de mange personer med handicap, som desværre i dag står udenfor arbejdsmarkedet, skal bidrage langt mere og bedre, end tilfældet er i dag. DSI afventer resultaterne fra evalueringen af den foreløbige indsats og imødeser en dialog om mulighederne for at tilrette indsatsen for de kommende år.

Generel beskæftigelsespolitik (retningslinje 17)

Danmark har en støtte- og kompensationslovgivning med ganske få mangler, men desværre kunne tilknytningen til arbejdsmarkedet blandt personer med handicap være meget bedre. Der er derfor et stort behov for at gøre en særlig indsats for at øge beskæftigelsen af personer med handicap i hele arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedet skal indeholde den rette fleksibilitet i forhold til at kunne rumme personer med handicap – principielt i alle job, hvor mennesker med handicap har de efterspurgte kompetencer, og jobformidlingsindsatsen for personer med handicap skal styrkes.

Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinje 18)

Udgangspunktet for DSI's arbejde er dansk handicappolitikens grundforudsætning om, at alle skal have lige muligheder for at deltage i samfundslivet. Det betyder også, at alle former for direkte eller indirekte forskelsbehandling skal bekæmpes. Langt fra alle personer med handicap modtager den compensation, som er nødvendig i forhold til et uafhængigt liv – på arbejdet, i uddannelse eller i fritiden. Derudover har personer med handicap i arbejde ikke samme adgang som andre til alle overenskomststafalte goder, f.eks. sundhedsaftaler, forsikringsordninger mv.

Derfor har DSI i 2006 iværksat en ny politik med krav om rettigheder, der skal forhindre, at personer med handicap forskelsbehandles. DSI bryder dermed 'De Gode Viljers Vej' som den eneste vej. Uden at kunne supplere med påbud, forbud og sanktioner er det ikke muligt at skabe lige muligheder for alle.

DSI lancerer i 2006 – med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen – en oplysningskampagne om dansk lovgivning om forbud mod forskelsbehandling arbejdsmarkedet. DSI sætter med oplysningskampagnen fokus på at øge viden om ligebehandling af personer med handicap på arbejdspladsen.

Det rummelige arbejdsmarked (retningslinie 19)

Der er behov for at styrke inklusion på arbejdsmarkedet i forhold til alle personer med handicap, hvis ikke flere skal ende på varig offentlig forsørgelse. Nogle handicappede grupper ekskluderes desværre i dag i stigende grad fra det danske arbejdsmarked.

I 2004 lancerede DSI – med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen - en job- og informationsportal; www.ijobnu.dk. Jobbanken er for mennesker med en funktionsnedsættelse og førtidspensionister. Erfaringerne viser, at der er mange personer i ledighed, der har lagt deres CV ind, men at det går trægt med at få virksomheder til at slå ledige stillinger op. DSI vurderer, at der stadig er et stort informationsbehov ift. virksomheder.

Personer med handicap har brug for den rette indsats for at komme i arbejde. Forsøgsvis har DSI-ungdom i 2005 igangsat projekt 'Ban vejen for dit fremtidige job', hvor unge uddannede mennesker med en funktionsnedsættelse coaches, så de lærer at fokusere på kompetencer i stedet for begrænsninger. Erfaringerne viser, at en fokuseret indsats kan bringe unge mennesker i erhvervspraktik, hvor de kan få erfaring med arbejdsmarkedet.

Regeringens tiltag 'Nye veje til arbejde'

Personer med et psykisk handicap har en alt for lav og ustabil arbejdsmarkedstilknytning. I den forbindelse hilser DSI regeringens tiltag 'Nye veje til arbejde' velkomment. DSI har nu i en årrække arbejdet på at gøre forsøgsordningen 'Støtteperson til handicappede i erhverv' permanentgjort. Der foreligger positive resultater med at integrere og fastholde mennesker med nedsat kognitiv- og/eller psykisk arbejdsevne på arbejdsmarkedet ved at give dem en støtteperson på arbejdspladsen, så der er intet til hinder for at fjerne denne forskelsbehandling af personer med psykiske lidelser.

Forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene (retningslinie 20)

Kommunalreformens nye beskæftigelsessystem med én indgang til kontakt til det offentlige for alle skaber udfordringer i forhold til indsatsen for personer med handicap. DSI er bekymret for, om der er den rette struktur og viden i jobcentrene ift. jobindsatsen, når det gælder mennesker med handicap. DSI kan kun opfordre kraftigt til, at der holdes øje med dette, når reformen implementeres.

Fremme af fleksibilitet på arbejdsmarkedet (retningslinie 21)

Det er vigtigt at få personer med handicap tilknyttet arbejdsmarkedet i funktioner, som har kvalitet for den enkelte og for virksomheden. De nye former for organisering af arbejdet tager ikke alle tilstrækkelig hensyn til mennesker med handicap. Flexibilitet på arbejdsmarkedet bør også være gældende for mennesker med handicap.

DSI er ikke interesseret i et opdelt arbejdsmarked, hvor mennesker med handicap bliver sat på sidelinjen, som beskæftiges i særlige job uden for normeringer eller ekskluderes. Herudover skal personer med en funktionsnedsættelse, der er eller vil være selvstændig erhvervsdrivende naturligvis have nødvendige muligheder for støtte- og kompensationsmuligheder.

Sikring af beskæftigelsesvenlig lønudvikling og forbedre investering i menneskelig kapital (retningslinie 22 og 23)

Personer med handicap skal have mulighed for at uddanne og efteruddanne sig som alle andre, og derigennem sikre en karriereudvikling, der forhindrer udstødning fra arbejdsmarkedet. Det kan være med til at skabe lige muligheder for alle på arbejdsmarkedet bl.a. i forhold til rimelig lønudvikling uden forskelsbehandling. Alt for mange mennesker med handicap forlader uddannelsessystemet for tidligt.

Indsatsen for livslang læring i forhold til personer med funktionsnedsættelse er et område, som DSI til stadighed finder for lavt prioriteret politisk. En helhedsorienteret tilgang nødvendiggør en fuld og umiddelbar adgang til socialpædagogisk støtte, hjælpemidler og kompensation på efter- og videreuddannelser.

Tilpasse uddannelsessystemer til nye kompetencekrav (retningslinie 24)

Mange mennesker med handicap har ikke mulighed for at opnå uddannelse, der reelt kvalificerer dem til arbejdsmarkedet. F.eks. har 53 procent af døve kun grundskole som højeste fuldførte uddannelse. Der er fortsat et stort behov for at få afdækket uddannelsesforhold for mennesker med forskellig type af handicap. Ofte er der et misforhold mellem de uddannelsesmæssige kvalifikationer, som personer med handicap har, og de kvalifikationer, der efterspørges.

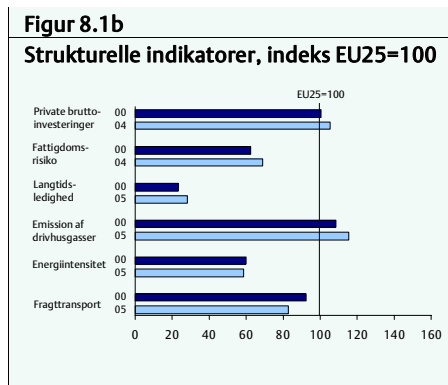
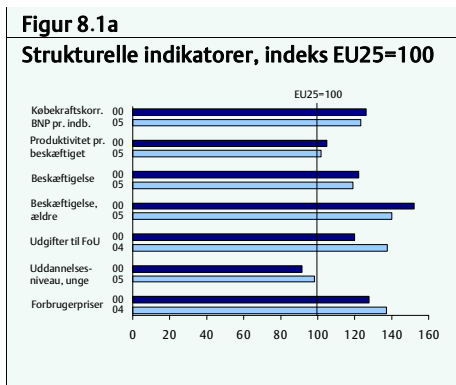
Den manglende fysiske tilgængelighed på mange uddannelsesinstitutioner og manglende information om og adgang til socialpædagogisk støtte er barrierer i forhold til at give mulighed for frit valg af uddannelse.

Bilag 8. Strukturelle indikatorer

Tabel 8.1
 Oversigt over vedtagne 14 strukturelle hovedindikatorer

	Danmark					EU25				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Købekraftskorr. BNP pr. indbyg. ¹	124,9	121,4	120,9	121,6	123,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Arbejdsprodukti- vitet ^{1,3}	104,4	102,0	102,9	103,8	104,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Besk.-frekvens, total	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
Besk.-frekvens, ældre	58,0	57,9	60,2	60,3	59,5	37,5	38,7	40,2	41,0	42,5
Samlede udgifter til FoU ²	2,40	2,55	2,59	2,61	-	1,93	1,93	1,92	1,90	-
Unges uddannel- sesniveau ⁴	78,3	79,6	73,0	74,8	76,0	76,1	76,5	76,5	76,6	77,3
Forbrugerprisi- niveau ¹	130,7	135,6	138,8	137,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Faste bruttokapi- talinvesteringer ^{2,5}	17,9	17,8	17,8	18,0	-	17,8	17,2	16,9	17,1	-
Risiko for fattig- dom ⁶	10,0	-	12,0	11,0	-	16,0	-	15,0	16,0	-
Regional variation i beskæftigelse	-	-	-	-	-	13,5	13,3	12,9	12,2	-
Langtidsledighed	0,9	0,9	1,1	1,2	1,1	3,8	3,9	4,1	4,1	3,9
Emission af driv- husgasser ⁷	100,2	99,1	106,3	-	-	91,4	90,7	92,0	-	-
Energiintensitet ⁸	126,6	123,8	128,2	120,3	-	209,7	206,5	209,5	204,9	-
Volumen af fragt- transport ^{2,9}	85,5	86,2	87,7	86,8	-	99,4	100,3	99,7	104,7	-

Anm.: Tabellen viser de 14 vedtagne strukturelle hovedindikatorer for opfyldelse af Lissabon-strategien.
Kilde: Eurostat.



Anm.: Indikatoren "regional variation for beskæftigelse" er ikke medtaget, da Danmark ikke har data for denne.
Kilde: Eurostat.