

Danmarks nationale reformprogram

Bilag

Bidrag til EU's vækst og beskæftigelsesstrategi
(Lissabon-strategien)

Oktober 2008

Danmarks nationale reformprogram
Oktober 2008

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

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

Elektronisk publikation:
Produktion: Schultz
ISBN: 978-87-7856-892-2

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

Indholdsfortegnelse

Bilag 1.	De væsentligste danske reforminitiativer, 2005-08	5
Bilag 2.	Initiativer, der understøtter de uddannelsespolitiske målsætninger	7
Bilag 3.	Innovationsmiljøer og bredbåndspriser	15
Bilag 4.	Nye initiativer på iværksætterområdet	17
Bilag 5.	Anvendelse af strukturfonde	19
Bilag 6.	Udvalgte fællesskabsindikatorer	27
Bilag 7.	Indsatsen for fremme af miljøeffektiv teknologi	41
Bilag 8.	Bidrag fra arbejdsmarkedets parter	43
	1. Bidrag fra parterne på det statslige område	43
	2. Bidrag fra parterne på det regionale/kommunale område.....	46
	3. Bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked	50
	4. Bidrag fra Danske Handicaporganisationer	54
	5. Bidrag fra Beskæftigelsesrådet	56
	6. Bidrag fra Arbejdsmiljørådet.....	57

Bilag 1. De væsentligste danske reforminitiativer, 2005-08

Boks 1.1

De væsentligste danske reforminitiativer, 2005-08

De væsentlige reforminitiativer, regeringen hidtil har iværksat i reformprogramperioden 2005-08, er:

Regeringen indgik i 2005 aftale i Folketinget om en omfattende *kommunal strukturreform*, som trådte i kraft 1. januar 2007. Med reformen skabes 98 større og mere bæredygtige kommuner samt 5 regioner. Målet er en bedre og mere sammenhængende offentlig service og ved effektiviseringer at frigøre ressourcer fra administration til de borgernære serviceopgaver.

Regeringen indgik i juni 2006 sammen med et bredt flertal i Folketinget en aftale om *Fremtidens velstand og velfærd*. Med *Velfærdsaftalen* etableres et fremtidssikret tilbagetrækningsystem, som blandt andet indebærer, at aldersgrænserne for efterløn og pension på længere sigt skal sættes op i takt med restlevetiden for 60-årige (således at perioden med efterløn og pension samlet kan være ca. 19½ år). Aftalen indeholder desuden initiativer på beskæftigelsesområdet, herunder en forstærket indsats for at nedbringe ledighed og initiativer til at få flere indvandrere og efterkommere i arbejde. Velfærdsaftalen vurderes samlet set at kunne løfte den ordinære beskæftigelse med omkring 250.000 personer i 2040 (eller ca. 10 pct.) i forhold til uændrede regler givet den forudsatte stigning i levetiden for 60-årige.

Regeringen har i forlængelse af Velfærdsaftalen sammen med et bredt flertal i Folketinget etableret en *globaliseringspulje*, hvor der frem mod 2012 afsættes 10 mia. kr. til investeringer i fremtiden. Globaliseringspuljen bidrager til at nå målsætningerne i regeringens globaliseringsstrategi om at mindst 95 pct. skal have en ungdomsuddannelse, og 50 pct. skal have en videregående uddannelse. Regeringens globaliseringsstrategi sætter generelt fokus på forskning, uddannelse, innovation og iværksætteri.

Regeringen har i august 2007 fremlagt en *2015-plan*, som fastlægger de overordnede rammer og sigt punkter for den økonomiske politik i de kommende år, jf. boks 1.1 i kapitel 1.

Regeringen indgik i forbindelse med aftalen om finansloven for 2008 en aftale i Folketinget om en *kvalitetsreform*, der skal sikre høj kvalitet i den offentlige sektor. Der er afsat en pulje på 10 mia. kr. i perioden 2008-11 til at gennemføre initiativerne i kvalitetsreformen. Endvidere etableres en kvalitetsfond på i alt 50 mia. kr., der skal medfinansiere et løft i de offentlige investeringer frem til 2018, jf. boks 1.1 i kapitel 1.

Regeringen indgik i februar 2008 en aftale i Folketinget om en *Jobplan*, der primært vil øge arbejdsudbuddet på kort sigt. Jobplanen giver bl.a. folkepensionister bedre mulighed for at arbejde, sikkerhed for retten til førtidspension, skattnedslag til 64-årige i arbejde samt en handlingsplan for sygefravær. Samtidig blev der enighed om at øge indsatsen for international rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft. Et af elementerne i planen, ændrede regler vedr. supplerende dagpenge, bidrager til varigt at øge beskæftigelsen gennem øget arbejdstid.

Regeringen indgik i februar 2008 en omfattende energiaftale med et bredt flertal i Folketinget. Aftalen indebærer bl.a. bedre vilkår for vindmøller og anden vedvarende energi som biomasse og biogas. Partierne blev enige om, at vedvarende energi i 2011 skal dække 20 procent af Danmarks energiforbrug.

Regeringen har bedt Arbejdsmarkedskommissionen om i løbet af september 2008 at komme med forslag til reformer, der kan øge arbejdsudbud og beskæftigelse på den korte bane.

Bilag 2. Initiativer, der understøtter de uddannelsespolitiske målsætninger

Boks 2.1

Initiativer på ungdomsuddannelsesområdet, som understøtter 95 pct.-målsætningen

Bedre vejledning og overgang til ungdomsuddannelserne:

- *Uddannelsesplan* introduceres i 8. klasse, så elevens uddannelsesvalg i højere grad kan blive resultatet af grundige overvejelser.
- *Særlig vejledning* allerede fra 6. klasse til 9. klasse for elever, som er i risiko for ikke at begynde på eller gennemføre en ungdomsuddannelse.
- *Introduktionskurser og Brobygningsforløb* skal bygge bro mellem skolen og ungdomsuddannelsen. Helt konkret får elever i 8. og 9. klasse mulighed for at deltage i et undervisnings- og vejledningsforløb på en ungdomsuddannelse for at snuse lidt til de forskellige muligheder.
- *Mentorordning* til de unge, som har en mangelfuld kontakt med ansvarlige voksne og en hverdag præget af tilfældigheder. Mentorordningen starter i 9. klasse og fortsætter i overgangen til ungdomsuddannelsen.
- *Særligt tilrettelagte forløb med mere*. Elever, der er skoletrætte eller af anden grund ikke får udbytte af undervisningen, får mulighed for at opfylde undervisningspligten på andre måder end det ordinære skoleforløb giver mulighed for. Det kan for eksempel ske i form særligt tilrettelagte forløb eller som hel eller delvis opfyldelse af undervisningspligten ved erhvervmæssig uddannelse eller beskæftigelse.
- *En målrettet 10. klasse* (iværksat august 2008). I 10. klasse skal den unge bygge bro til mindst to forskellige uddannelser, hvor den ene skal være en erhvervsrettet ungdomsuddannelse eller en erhvervsgymnasial uddannelse. Samtidig kan den unge i op til fire uger deltage i frivillige brobygningsforløb til en erhvervsrettet ungdomsuddannelse eller kombinationer af brobygning til en erhvervsrettet ungdomsuddannelse og ulønnet praktik med uddannelsesperspektiv. Skoleåret tilrettelægges, så der bliver mulighed for at samle unge op, der falder fra en ungdomsuddannelse. Desuden kan der aflægges prøver i vinterterminen, så eleverne kan påbegynde en erhvervsuddannelse i januar, hvis de er parate til det.
- *Opsøgende vejledning* (iværksat august 2008). Kommunerne skal udbygge den opsøgende vejledning til at omfatte alle unge under 25 år. Unge under 25 år, der ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, og som ikke er i gang, skal have tilbud om vejledning.

Boks 2.2

Lovændringer af erhvervsuddannelserne (Initiativer)

- *Forstærket uddannelsesgaranti (juli 2008)*. Elever, som er egnede, mobile og aktivt praktikpladssøgende, får garanti for at kunne gennemføre en uddannelse inden for den indgang, eleven er begyndt på.
- *12 nye indgange (juli 2008)*. Elever møder et mere overskueligt system af erhvervsuddannelser, hvor elever bedre kan overskue uddannelses- og erhvervsmulighederne.
- *Bedre grundforløb (fuldt indfaset juli 2008)* Grundforløbene gøres mere attraktive for elever med forskellige forudsætninger. Elever skal fx kunne møde mere praktiske grundforløb, grundforløb med tilvalg af højere undervisningsniveauer samt grundforløbspakker, som er mere fast strukturerede forløb, fx for elever som ikke kan overskue mange valgsituationer.
- *Vejledningen om uddannelses-, praktik- og erhvervsmuligheder styrkes i grundforløbet.*
- *Flere trindelte uddannelser (juli 2008)* Uddannelserne trinddeles for at skabe klare uddannelses-tilbud til unge med både stærke og svage forudsætninger for uddannelse samt for at skabe en tydelig adgang til videregående uddannelse.
- *Mulighed for niveaudeling (fuldt indfaset juli 2008)* Elever med gode forudsætninger kan vælge højere niveauer i studierettede og erhvervsrettede fag. Elever med mindre gode forudsætninger kan fravælge eller udskifte ét fag eller et niveau i et fag, som alene har videreuddannelsesperspektiv.
- *Bedre mulighed for individuelle erhvervsuddannelser (august 2007)*. Skoler og elever får lettere ved at tilrettelægge individuelle erhvervsuddannelser ved at uddannelserne ikke skal godkendes af et fagligt udvalg. Uddannelserne kan bestå af dele af en eller flere af de kendte erhvervsuddannelser. Skolerne får et særligt tilskud pr. elev til rådgivning, vejledning og administration.
- *Større indsats mod frafald (fuldt indfaset august 2008)*. Skolerne udarbejder handlingsplaner, der skal indeholde konkrete mål og strategier for at øge antallet af elever, der gennemfører uddannelsen. Planerne offentliggøres og evalueres årligt. Undervisningsministeriet kan indgå indsatsaftaler med skoler, som ikke har bragt frafaldet tilstrækkeligt ned. Skolerne skal endvidere forbedre frafaldsregistreringen for at styrke mulighederne for en tidlig indsats over for frafaldstruede elever og for at styrke samarbejdet med Ungdommens Uddannelsesvejledning.
- *Obligatorisk kontaktlærerordning (august 2007)* Der indføres obligatorisk kontaktlærerordning for at sikre bedre sammenhæng i elevens uddannelsesforløb og støtte til elevens kompetenceudvikling.
- *Indførelse af mentorordning (august 2008)*. Skolerne skal tilbyde mentorer til frafaldstruede elever, som har brug for særlig voksenkontakt.
- *Tilbud om social- og psykologisk rådgivning (august 2008)*. Skolerne skal tilbyde elever social- og psykologisk rådgivning, hvis personlige problemer truer elevens videre uddannelsesforløb.
- *Bedre skolemiljø (august 2007)*. Skolemiljøet gøres bedre fx gennem lektiecafeer og mere afvekslende undervisning.
- *Bedre uddannelsesdækning af nye brancheområder (august 2007)*. Der gennemføres analyse- og prognosevirksomhed, som skal bidrage til en hurtigere uddannelsesdækning af nye brancheområder og ved glidninger mellem brancher. Dette vil give flere praktikpladser og et mere velfungerende arbejdsmarked.
- *Øget internationalisering (august 2007)*. Elever får bedre muligheder for at gennemføre praktik og skoleundervisning i udlandet og bedre muligheder for undervisning i og på fremmedsprog.
- *Styrket læreruddannelse og efteruddannelse (august 2007)*. Skolerne får ekstra midler til en styrket efteruddannelsesindsats. Den erhvervspædagogiske læreruddannelse gøres mere tidsvarende.

Boks 2.3**Initiativer som understøtter, at mindst 50 pct. af en ungdomsårgang gennemfører en videregående uddannelse i 2015**

Initiativer vedr. aftale om udmøntning af globaliseringspuljen:

- Der er afsat i alt 130 mio. kr. i 2007-2009 til initiativer, der har til formål at sikre efteruddannelse af undervisere ved mellemlange videregående uddannelser samt efteruddannelse af praktikejledere
- Der er afsat i alt 185 mio. kr. i 2007-2009 til initiativer, der har til formål at styrke kvalitet og faglighed på professionshøjskoler. Samtidig er der afsat i alt 125 mio. kr. i 2008 og 2009 til styrkelse og udbredelse af forskningstilknøytning m.v.
- Med lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser (maj 2008) etableres indtil 10 erhvervsakademier i starten af september 2008, der skal være driftsklare den 1. januar 2009. Erhvervsakademierne skal udbyde erhvervsakademiuddannelser og efter- og videreuddannelser i deres geografiske dækningsområder. Herudover skal akademierne udvikle nye uddannelser og fungere som videncentre. Endelig skal akademierne fungere som vækstlag for de tekniske og merkantile professionsbacheloruddannelser.
- Der er afsat i alt 65 mio. kr. i 2008-2009 til understøttelse af en reform af de korte videregående uddannelser. De videregående uddannelser skal gøres mere attraktive, så flere unge påbegynder og gennemfører en uddannelse. De korte videregående uddannelser skal derfor i højere grad målrettes arbejdsmarkedets behov, og virksomhedspraktik skal være obligatorisk på alle korte videregående uddannelser.
- Der er afsat i alt 90 mio. kr. i 2007-2009 til internationalisering af uddannelserne. Flere unge skal have mulighed for at tage studieophold af høj kvalitet i udlandet. Tilsvarende skal det være muligt for højt kvalificerede udenlandske studerende og undervisere at komme til Danmark.
- Der afsættes i alt 60 mio. kr. i 2008 stigende til ca. 1,2 mia. kr. i 2012 til undervisningskapacitet, stigende SU-udgifter mv., som skyldes øget tilgang af elever, forbedret fastholdelse af elever i de videregående uddannelser samt øget studieaktivitet pr. elev.

Boks 2.4**Initiativer, som understøtter, at alle uddanner sig livet igennem**

- Vejledning og rådgivning styrkes over for beskæftigede og virksomhederne.
- Bedre og lettere adgang til anerkendelse af realkompetence sikres i offentligt finansierede voksen- og efteruddannelser.
- En markant indsats for at øge deltagerantallet på læse-, skrive- og regnekurser for voksne.
- Bedre tilbud til tosprogede, der har problemer med det danske sprog.
- Voksen- og efteruddannelses tilbuddene i bl.a. arbejdsmarkedsuddannelserne gøres mere attraktive, målrettede og fleksible.
- Der udvikles bedre og bredere udbud af kompetencegivende voksenuddannelser i det særlige videreuddannelsessystem for voksne (diplom-niveau til masterniveau).
- Antallet af voksenlærlinge, der kan opnå en erhvervsuddannelseskompetence, øges gennem øgede offentlige tilskud.
- Nye rammevilkår for finansiering, udbud og gennemførelse af voksen- og efteruddannelse.

Centrale indikatorer på uddannelsesområdet

Tabel 2.1
Bestand af ungdomsuddannelserne i perioden 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Gymnasiale uddannelser	97.506	98.519	99.628	102.013	106.519	105.999	110.045
Almengymnasiale uddannelser	64.724	65.029	65.903	67.794	70.530	72.577	75.908
Erhvervsgymnasiale uddannelser	32.707	33.411	33.622	34.079	35.904	33.343	34.136
Erhvervsfaglige uddannelser	129.215	125.531	121.590	126.328	127.490	129.305	127.313
Erhvervsfaglige grundforløb	41.872	42.162	41.647	44.887	46.454	47.609	46.472
Erhvervsfaglige hovedforløb mv.	83.272	79.589	75.925	78.348	77.909	78.154	78.989
Ungdomsuddannelser i alt	226.721	224.050	221.218	228.341	234.009	235.304	237.358

Kilde: Undervisningsministeriet.

Tabel 2.2
Fuldførelsesprocenter fordelt på ungdomsuddannelser i periode 2000-2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pct.							
Gymnasiale uddannelser	82	82	82	82	82	82	83
Almengymnasiale uddannelser	82	81	81	82	83	83	84
Erhvervsgymnasiale uddannelser	79	79	78	78	77	74	76
Erhvervsfaglige uddannelser	59	58	56	54	52	49	51
Erhvervsfaglige grundforløb	77	76	74	72	70	68	69
Erhvervsfaglige hovedforløb mv.	82	81	80	79	78	78	80

Anm.: De lavere fuldførelsesprocenter for de erhvervsfaglige uddannelser som hele sammenlignet med grundforløb og hovedforløb mv. skyldes af frafald fra både grundforløb og hovedforløb medregnes, når den samlede gennemførelsesprocent opgøres.

Kilde: Undervisningsministeriet.

Tabel 2.3						
Fuldførelsesprocenter fordelt på ungdomsuddannelser, køn og herkomst i 2006						
	Mænd			Kvinder		
	Danske	Udenlandske	Alle	Danske	Udenlandske	Alle
Pct.						
Gymnasiale uddannelser	82	70	81	86	74	85
Almengymnasiale uddannelser	83	67	81	86	72	85
Erhvervsgymnasiale uddannelser	76	65	74	80	69	79
Erhvervsfaglige uddannelser	51	29	49	53	49	53
Erhvervsfaglige grundforløb	71	55	69	69	63	68
Erhvervsfaglige hovedforløb mv.	81	68	80	81	77	80
Anm.: De lavere fuldførelsesprocenter for de erhvervsfaglige uddannelser som hele sammenlignet med grundforløb og hovedforløb skyldes af frafald fra både grundforløb og hovedforløb mv. medregnes, når den samlede gennemførelsesprocent opgøres.						
Kilde: Undervisningsministeriet.						

Tabel 2.4							
Andel som efter 15 mdr. efter afbrudt uddannelse er i gang på en ny uddannelse							
	Mænd			Kvinder			I alt
	Dansk	Udenlandske	Alle	Dansk	Udenlandske	Alle	
Pct.							
Gymnasiale udd.	42,9	26,8	40,5	39,1	26,4	37,0	38,7
Erhvervsfaglige udd.	21,5	19,2	21,2	22,8	20,4	22,5	21,8
Kilde: Undervisningsministeriet.							

Tabel 2.5							
Bestand på de korte videregående uddannelser og professionsbacheloruddannelserne i perioden 2000-2006							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Korte videregående uddannelser	20.040	20.232	18.754	16.816	16.616	17.685	18.618
Professionsbachelor	64.946	66.750	68.283	68.398	68.145	67.719	66.723
Kilde: Undervisningsministeriet.							

Tabel 2.6							
Fuldførelsesprocenter fordelt på de korte videregående uddannelser og professionsbacheloruddannelserne i periode 2000-2006							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pct.							
Korte videregående uddannelser	72	68	66	69	74	70	74
Professionsbacheloror	79	77	75	75	75	74	76

Kilde: Undervisningsministeriet.

Tabel 2.7						
Fuldførelsesprocenter fordelt på de korte videregående uddannelser og professionsbacheloruddannelserne, køn og herkomst i 2006						
	Mænd			Kvinder		
	Dansk	Udenlandsk	Alle	Dansk	Udenlandsk	Alle
Pct.						
Korte videregående uddannelser	76	56	73	77	65	75
Professionsbacheloror	70	65	70	79	74	79

Kilde: Undervisningsministeriet.

Tabel 2.8							
Andel som efter 15 mdr. efter afbrudt uddannelse er i gang på en ny uddannelse							
Afbrudt uddannelse	Mænd			Kvinder			I alt
	Dansk	Udenlandsk	Alle	Dansk	Udenlandsk	Alle	
Pct.							
Korte videregående uddannelser	31,2	26,6	30,0	38,0	24,8	34,1	31,7
Professionsbacheloror	26,6	21,1	26,0	27,2	26,0	27,1	26,6

Kilde: Undervisningsministeriet.

Boks 2.5**Metode til beregning af ungdomsårgangenes kommende uddannelsesniveau og tidsforbrug**

Det endelige uddannelsesniveau og det fulde tidsforbrug for enkeltpersoner kendes først når den erhvervskompetencegivende uddannelse er afsluttet. Det sker for nogle, når de er 25 år og for andre, når de er 45 år. Man er således nødt til at følge en ungdomsårgang i lang tid før det endelige uddannelsesniveau og tidsforbruget i uddannelsen kan gøres op. På det tidspunkt giver analysen ikke længere et billede af det aktuelle uddannelsesmønster.

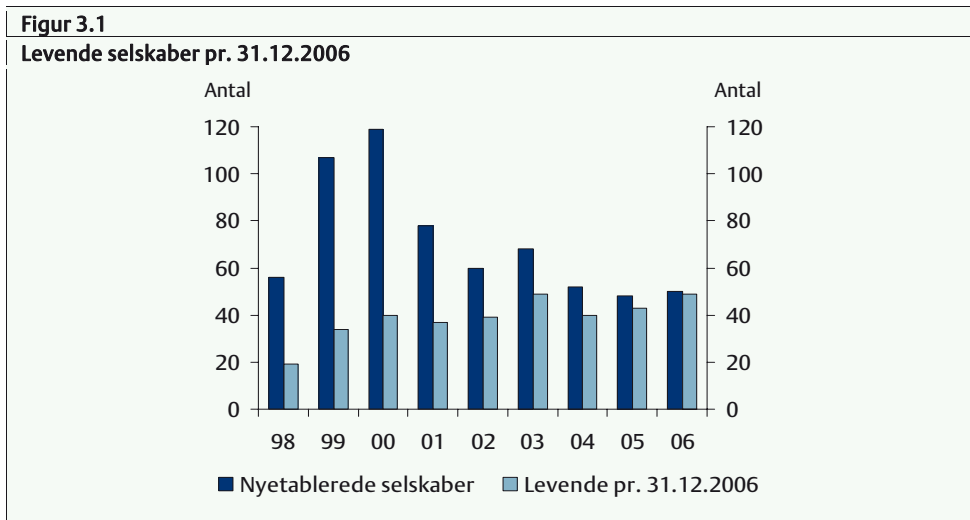
For at få et aktuelt billede af konsekvenserne af ændringer og forskydninger i uddannelsessystemet anvendes den såkaldte profilmodel, der simulerer uddannelsesadfærden for en ungdomsårgang. Simulationen med profilmodellen tager udgangspunkt i den aktuelle studieadfærd, man kan iagttage i befolkningen. I Danmarks Statistiks uddannelsesregister registreres løbende alle danskeres status i uddannelsessystemet, og man kan på den baggrund kortlægge de aktuelle bevægelser i uddannelsessystemet. Denne analyse foretages årligt under betegnelsen profilmodellen. Den aktuelle version af modellen, der tager udgangspunkt i den ungdomsårgang, der har afsluttet 9. klasse i 2006, betegnes Profil2006.

Profilmodellen beregner, hvorledes en ungdomsårgang vil bevæge sig rundt i uddannelsessystemet, hvis den i årene fremover har samme studieadfærd, som de studerende havde i 2006. Modellen er en simulation af individuelle uddannelsesforløb for en hel ungdomsårgang, og Profil2006 simulerer således studieadfærden for ca. 65.000 personer. Hvert forløb er afgrænset til at vare 25 år efter endt 9. klasse. For hver person simuleres på baggrund af kendt mønster i det for fremskrivningen valgte startår, personens uddannelse 25 år frem. Herefter optælles personernes endelige uddannelsesniveauer og tidsforbruget i uddannelserne.

Kilde: UNI-C statistik og analyse.

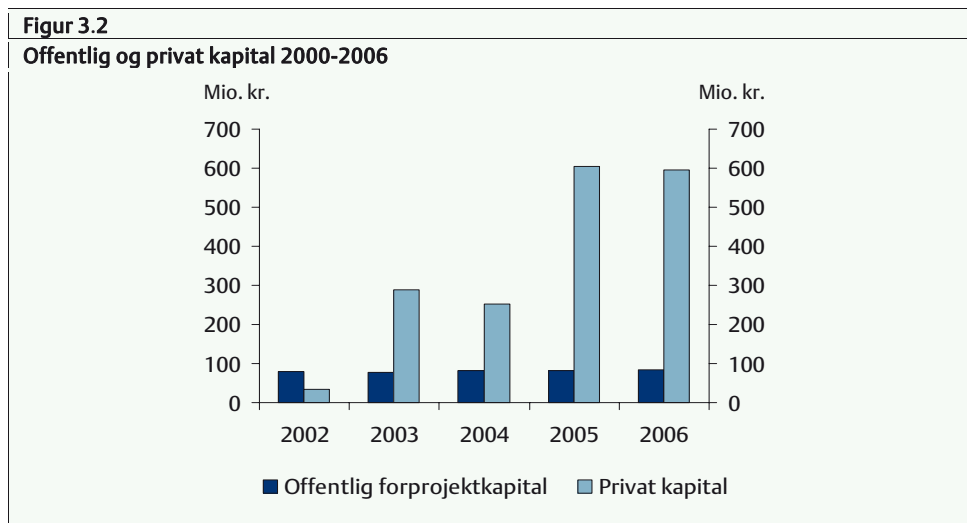
Bilag 3. Innovationsmiljøer og bredbåndspriser

Siden 1998 har innovationsmiljøerne været med til at etablere mere end 600 videnbaserede iværksættervirksomheder, som det fremgår af *figur 3.1*. Blandt de videnbaserede iværksættervirksomheder ligger den gennemsnitlige overlevelsesrate efter fem år på ca. 45 pct. En stor del af disse videnbaserede iværksættervirksomheder er patentaktive, idet næsten 75 pct. af selskaberne enten har beskyttet deres idé med patent, patentansøgning eller anden form for IPR. Innovationsmiljøernes evne til at tiltrække privat kapital fra eksterne, private investorer er i betydelig fremgang. I 2006 tiltrak innovationsmiljøerne ca. 600 mio. kr. i privat kapital. I perioden 2002 til 2006 er der tiltrukket 1,9 mia. kr. svarende til 4,6 kr. for hver tilført statslig krone investeret i innovationsmiljøerne, jf. *figur 3. 2*.



Anm.: Tallene for nyetablerede selskaber med aktivt CVR-nummer (638) afspejler ikke fuldt ud alle de forprojekter, som er igangsat af innovationsmiljøerne (mere end 700 siden 1998). To innovationsmiljøer er blevet nedlagt i perioden, og de igangsatte "levende" forprojekter blev i et vist omfang videreført i de øvrige innovationsmiljøer. Endvidere har nogle forprojekter fået deres bevilling annulleret inden selskabsetablering. Når tallet for nyetablerede selskaber i 2002-2006 er lavere end tallet for nye forprojekter de samme år skyldes det, at ikke alle forprojekter ved udgangen af årene er blevet registreret som selskaber, at nogle bevilgede forprojekter af forskellige årsager får annulleret deres bevilling, samt at et enkelt innovationsmiljø er lukket i perioden.

Kilde: Performanceregnskab for innovationsmiljøerne 2006. Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2007).



Kilde: Performanceregnskab for innovationsmiljøerne 2006. Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2007).

Priserne på bredbåndsabonnementer er faldende, hvilket fremgår af tabel 3.1.

Tablet 3.1
Månedst abonnement på bredbånd, løbende priser

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Ændring 00-08 Pct.
Mindst 512/128 kbit/s	599	395	430	430	340	289	198	178	149	-75
Mindst 2048/512 kbits/s	995	849	785	780	530	459	379	328	168	-83

Tabellen viser prisudviklingen for to typer ADSL-forbindelser fra 2000 – 2007. Begge abonnementer er landsdækkende og uden øvre grænse for, hvor meget data abonnenten kan hente.

Bilag 4. Nye initiativer på iværksætterområdet

Boks 4.1

Nye initiativer på iværksætterområdet

Rådgivning

- Væksthusenes rådgivningstilbud er udbygget via etablering af et udvidet samarbejde med private og offentlige rådgivere. Derudover er startvækst.dk blevet relanceret med fokus på nye vækstvirksomheder. I de kommende år skal der udvikles nye webtilbud, der understøtter vækst i de nye og mindre virksomheder, som tænkes sammen med væksthushusenes vejledningsforløb.
- AcceleRace er et nyt udviklingsforløb for nye virksomheder med betydeligt internationalt vækstpotentiale. Forløbet fokuserer på iværksætterens industri- og markedsforståelse samt forretnings- og eksekverings-kompetencer. Forløbet vil på sigt blive et tilbud tilknyttet de regionale væksthuse.
- Der er nedsat et udvalg, som skal komme med et oplæg til et mere sammenhængende rådgivningssystem.

Finansiering

Revision af etableringskontoordningen har forbedret opsparingsmulighederne og incitamenterne til etablering af ny virksomhed. En lovændring fra januar 2008 har bevirket, at afskrivnings- og fradragsmulighederne efter etablering af en virksomhed er forbedret.

Rammen for iværksætteres kom-i-gang-lån er hævet fra 500.000 kroner til en million kroner.

Etablering af venturefonden Sunstone Capital, der forvalter mere end 400 mio. euro. Fondens primære investeringsfokus er early stage life science og teknologiintensive virksomheder.

Der er nedsat et udvalg, der skal undersøge, hvordan markedet for risikovillig kapital kan styrkes.

Konkurs

- Konkursloven er i 2007 blevet ændret med henblik på at sikre en hurtigere og mere effektiv behandling af konkursboer.

Kultur

- V-dage er en kampagne til fremme af iværksætterkulturen. V-dagene blev afholdt i slutningen af 2007 med mere end 70 arrangementer om iværksætteri i løbet af en uge.
- Danmark deltager i Global Entrepreneurship Week 2008, der er en globalt koordineret indsats for at sætte fokus på iværksætteri.
- Der er igangsat et udvalgsarbejde med en ny strategi for uddannelse, innovation og entreprenørskab.

Bilag 5. Anvendelse af strukturfonde

Strukturfondsperioden 2007-2013

Den 1. januar 2007 trådte en ny strukturfondsperiode for 2007-2013 i kraft. EU's indsats gennem strukturfondene 2007-2013 bidrager til virkeliggørelsen af tre mål:

- Konvergensmålet, som skal forbedre vækstbetingelserne i de mindst udviklede medlemslande og regioner. Danmark får ikke midler under mål 1.
- Målet om konkurrenceevne og beskæftigelse, der uden for de mindst udviklede regioner skal styrke konkurrenceevne, tiltrækningskraft og beskæftigelse. Hele Danmark er omfattet af dette mål.
- Målet om territorielt samarbejde, der skal styrke samarbejdet på tværs af grænserne i Europa. Danmark er omfattet af flere programmer, herunder i samarbejde med Sverige, Tyskland, landene omkring Nordsøen og landene omkring Østersøen.

Danmark har et regionalfondsprogram og et socialfondsprogram under målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse og indgår desuden i en række programmer under målet om territorielt samarbejde.

Strukturfondsindsatsen skal i perioden 2007-2013 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.

Danmarks strategi for anvendelsen af strukturfondsmidlerne i perioden 2007-2013 er beskrevet i den strategiske referenceramme, som blev godkendt af Kommissionen den 16. april 2007. Med udgangspunkt i Lissabon-strategien, det nationale reformprogram og regeringens globaliseringsstrategi er det fra dansk side besluttet at fokusere strukturfondsindsatsen mod udviklingen af de erhvervspolitiske rammevilkår for de danske virksomheder med henblik på at styrke konkurrenceevne og beskæftigelsen og dermed dansk og europæisk vækst.

Omdrejningspunktet for den danske strukturfondsindsats er således de fire vækstkloder: 1. Udvikling af menneskelige ressourcer, 2. Etablering og udvikling af nye virksomheder, 3. Innovation, videndeling og videnopbygning samt 4. Anvendelsen af ny teknologi. Strukturfondsindsatsen skal ske under hensyntagen til de fire tværgående temaer: Ligestilling, miljø, beskæftigelsespolitik samt byer, landdistrikter og yderområder.

Under *målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse* rettes socialfondsindsatsen mod ”Flere og bedre jobs”, herunder særligt opkvalificering og udvidelse af arbejdsstyrken med det formål at bidrage til at sikre de danske virksomheder tilstrækkelig og velkva-

lificeret arbejdskraft via udviklingen af de menneskelige ressourcer. Regionalfondsindsatsen rettes mod ”Innovation og viden” med henblik på at bidrage til at sikre de danske virksomheder gode rammebetingelser med henblik på iværksætter, innovation og anvendelsen af ny teknologi.

Danmark får ca. 0,5 mia. kr. årligt i 2007-13 under målet om regional konkurrenceevne og vækst. Midlerne er fordelt med halvdelen fra Socialfonden og halvdelen fra Regionalfonden. Socialfondsmidlerne er fordelt på to prioriteter, mens der kun er én prioritet under Regionalfonden (eksklusiv teknisk assistance), *jf. tabel 5.1.*

Tabel 5.1
Oversigt over midler allokeret via målet om ”regional konkurrenceevne og beskæftigelse”

Løbende priser (mio. kr.)	Til rådighed 2007-2013	Til rådighed pr. år	Tilsagn i 2007	Til rådighed i 2008 (inkl. uforbrugte fra 2007)
Regionalfonden				
Innovation og viden	1.825	260	6,1	514
Total	1.825	260	6,1	514
Socialfonden				
En kvalificeret arbejdsstyrke (bedre job)	1.333	190	9,2	370
Udvidelse af arbejdsstyrken (flere job)	493	70	0,5	139
Total	1.825	260	9,7	509

Anm.: Eksklusiv teknisk assistance.

I perioden 2007-13 kan de danske strukturfondsmidler under målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse anvendes i hele landet. Hovedparten af midlerne – 450 mio. kr. årligt – er tentativt fordelt mellem de seks regionale vækstfora på baggrund af objektive kriterier, heriblandt regionens indbyggertal, antal ledige, antal lavtuddannede og befolkning i svagt stillede områder (yderområder). De resterende 50¹ mio. kr. årligt fordeles efter konkurrence via de regionale vækstfora inden for de af Danmarks Vækstrådfastlagte temaer: ”Fremme af effektiv energianvendelse og vedvarende energi”, ”Gode rammevilkår for udenlandsk arbejdskraft i Danmark” og ”Forbedrede rammevilkår for udvikling af klyngerelationer”.

Mindst 35 pct. af strukturfondsmidlerne skal anvendes til gavn for yderområderne. Investeringsstøtte til enkeltvirksomheder kan efter indstilling fra vækstfora gives i de socioøkonomisk svageste yderområder. Strukturfondsmidlerne medfinansieres med mindst 50 pct. nationale midler fra stat, regioner, kommuner eller private aktører.

Regionerne har afsat ca. 500 mio. kr. til erhvervsudvikling i 2008, *jf. tabel 5.2.* Disse midler kan i lighed med strukturfondsmidlerne kun udmøntes efter indstilling fra de regionale vækstfora.

¹ Differencen skyldes, at tabel 10.1 er opgjort i løbende priser, mens tabel 10.2 er opgjort i 2008-priser.

Tabel 5.2			
Midler til regional erhvervsudvikling som vækstfora kan indstille om i 2008 (mio. kr.) 2008-priser			
Region	Strukturfonds- midler	Regionale midler til erhvervsudvikling	I alt
Nordjylland	114	64	178
Midtjylland	73	164	237
Syddanmark	104	95	199
Sjælland	73	73	146
Hovedstad	71	103	174
Bornholm	15	10	25
Konkurrenceudsatte midler	50	-	50
I alt	500	509	1.009

Anm.: Alle beløb i tabellen er afrundet til hele mio. og er ekskl. budgetterede midler til løn og administration. Medregnes udgifter til teknisk assistance (administration, revision, IT-omkostninger med videre) modtager Danmark årligt ca. 520 mio. kr. fra EU til strukturfondsindsatsen.

Det tidsmæssige sammenfald mellem den danske kommunalreform og den nye strukturfondsperiode gav mulighed for at skabe en bedre sammenhæng mellem den EU-finansierede, nationale, regionale og lokale erhvervspolitiske indsats, både indholdsmæssigt og geografisk/administrativt. Rammerne for en styrkelse af samspillet mellem den EU-finansierede, nationale, regionale og lokale erhvervspolitiske indsats er nu på plads.

De regionale vækstfora er godt i gang med gennemførelsen af de regionale erhvervsudviklingsstrategier og handlingsplaner og i samspil med staten om de indsatsområder og initiativer, der indgår i partnerskabsaftalerne.

De aktiviteter, som er igangsat med indstilling fra vækstforaene, afhænger af regionernes forskellige udgangspunkter og udfordringer. Den konkrete indsats i de enkelte vækstfora er derfor forskellig fra region til region.

Vækstforaene har i 2007 samlet set haft størst fokus på turisme og innovation fulgt af uddannelse og iværksætteri *jf. tabel 5.3*. Vækstforaene har således prioriteret ca. 25 pct. til turisme, 18 pct. af midlerne til innovation og ny teknologi, og ca. 16 pct. til uddannelsesaktiviteter. Endelig er 14 pct. af midlerne prioriteret til iværksætteri.

I 2007 har Danmarks Vækstråd diskuteret fremdriften i udmøntningen af de regionale erhvervsudviklingsstrategier, fulgt indgåelsen af de regionale partnerskabsaftaler mellem regeringen og de regionale vækstfora samt bidraget med eksempler til samarbejdet og sekretariatsbetjeningen i vækstforaene. Rådets drøftelse om energi fyldte meget i 2007 og udmundede i udgivelsen af publikationen ”Det grønne guld”, der indeholder Rådets anbefalinger til, hvordan det erhvervsmæssige potentiale i vedvarende energi og energieffektive løsninger kan udnyttes.

Tabel 5.3							
Oversigt over antallet af prioriterede projekter og procentvis fordeling af de prioriterede midler fordelt på hovedindsatsområder pr. vækstforum, 2007							
	Hovedstaden	Sjælland	Syd- danmark	Midt- jylland	Nord- jylland	Bornholm	Hele Landet
Antal Initiativer	16	61	39	36	57 ¹⁾	15	218
Pct.							
Uddannelse	6	29	21	18	13	36	16
Iværksætteri	0	2	2	31	28	6	14
Innovation og ny teknologi	22	16	17	15	17	17	18
Turisme	45	16	30	14	16	41	25
Energi	0	28	0	11	10	0	9
Specifikke klyngeindsats- ninger ²⁾	0	3	19	0	8	0	4
Investerings- fremme	28	6	9	11	0	0	11
Andet ³⁾	0	0	1	0	8	0	2
I alt	100	100	100	100	100	100	100
Indstillet be- løb i 2007 ⁴⁾ (mio.kr.)	271	161	86	164	262	19	962
1)	Et af de nordjyske projekter består af 39 mindre projekter (under 250.000 kr.), som primært er forundersøgelser.						
2)	Klynger er et tværgående indsatsområde i vækstforaene. En række projekter inden for vækstfunderne innovation, iværksætteri og uddannelse understøtter udviklingen af klynger, men fremgår ikke som egentlige klyngeprojekter i denne opgørelse.						
3)	Kategorien dækker over bevillinger, særligt fra de regionale udviklingsmidler, som er ydet til dækning af blandt andet gamle amtslige forpligtelser ift. visse institutioner samt medlemskabet af diverse foreninger, organisationer med videre Driftsbevillinger til for eksempel turismeudviklingselskaber er placeret under turisme.						
4)	Beløbene omfatter både regionale udviklingsmidler og regionalt fordelte strukturfondsmidler. De indstillede beløb kan overstige de beløb, som de enkelte vækstfora gennemsnitligt har til rådighed i det enkelte år. For strukturfondsmidlerne gælder, at der kan trækkes på hele den syv-årige ramme for perioden 2007-2013. Der er kun medtaget projektbevillinger, dvs. vækstforas reservationer til større strategiske satsninger er ikke inkluderet.						
Kilde:	Egne beregninger.						

Senest har Vækstrådet indledt drøftelser om fastholdelse og integration af udenlandsk arbejdskraft.

Med henblik på at styrke den samlede vækstpolitiske indsats har regeringen indgået *regionale partnerskabsaftaler om vækst og erhvervsudvikling* med alle vækstfora. De regionale partnerskabsaftaler skal medvirke til at udfolde regeringens globaliseringsstrategi til alle dele af landet og skal derfor også gennemføres i tæt sammenhæng med den indsats, som de regionale vækstfora planlægger at gennemføre på grundlag af de regionale erhvervsudviklingsstrategier.

Partnerskabsaftalerne er indgået inden for følgende områder: 1. Uddannelse og arbejdskraftudbud, 2. Bedre vækstvilkår for nye og mindre virksomheder, 3. Innovati-

on, 4. Vidensspredning, 5. Markedsføring af Danmark – tiltrækning af investeringer og turisme, 6. Energi, 7. Landdistrikterne og yderområder, 8. Det grænseoverskridende samarbejde. Partnerskabsaftalerne gælder for perioden 2007-2009 og kan justeres én gang årligt. Regeringen, Danmarks Vækstråd og de regionale vækstfora vil løbende følge implementeringen af aftalerne herunder også på de mål, som er opstillet i de regionale partnerskabsaftaler.

Territorialt samarbejde

Det grænseoverskridende samarbejde er i strukturfondsperioden 2007-2013 opprioriteret til et selvstændigt mål for europæisk territorialt samarbejde. Danmark modtager mere end 700 mio. kr. fra Regionalfonden til deltagelse i samarbejdsprogrammer. Det er en væsentlig stigning i forhold til perioden 2000-2006. Det grænseoverskridende samarbejde bidrager blandt andet til at skabe et fælles regionalt arbejdsmarked på tværs af grænser til gavn for regionernes virksomheder og til at styrke samarbejdet på uddannelses-, miljø-, kultur- og erhvervsområdet.

Det grænseoverskridende samarbejde omfatter tre prioriteter:

- Grænseoverskridende samarbejde
- Tværnationalt samarbejde
- Interregionalt samarbejde

Samarbejdet organiseres i programmer.

De **grænseoverskridende programmer** fokuserer særligt på grænseregionale økonomiske, sociale og miljømæssige aktiviteter, herunder forbedring af vilkårene for iværksættere og små og mellemstore virksomheder. Desuden fælles udvikling og brug over grænserne af serviceinfrastruktur som sundhedsfaciliteter, uddannelse, kultur og turisme. Endelig er der mulighed for at styrke det administrative samarbejde over grænsen, et fælles arbejdsmarked og beskæftigelsesinitiativer samt forskning og udvikling.

Samarbejdet er organiseret i fire grænseoverskridende programmer: To dansk-tyske: Ét hvor Region Syddanmark er omfattet, og ét hvor Region Sjælland er omfattet. Ét dansk-svensk-norsk program og ét program for den sydlige Østersø.

De **tværnationale programmer** vil særligt fokusere på fire hovedområder. For hvert af hovedområderne er det tværnationale element understreget.

- Innovation omfatter udvikling af videnskabelige og teknologiske netværk og styrkelse af innovations- samt forsknings- og udviklingskapaciteten.
- Miljø omfatter forvaltning af vandressourcer, forøget energieffektivitet, miljøbeskyttelse og risikoforebyggelse.
- Tilgængelighed omfatter forbedringer inden for transport- og teletjenesteydelser.

- Bæredygtig byudvikling omfatter en styrkelse af en polycentrisk udvikling på tværnationalt, nationalt og regionalt plan.

Under de tværnationale programmer vil hele Danmark være støtteberettiget, og samarbejdet er organiseret i to tværnationale programmer: Ét program for landene omkring Østersøen og ét program for landene omkring Nordsøen

De **interregionale programmer** har til formål at forbedre effektiviteten i regionalpolitikken ved at fremme samarbejde mellem regioner på tværs af hele fællesskabet. Indholdsmæssigt skal programmerne/netværkene fokusere på innovation, miljø og risikoforebyggelse. Samarbejdet er organiseret i programmet INTERREG IVC.

Samarbejdet på tværs af hele fællesskabet er tillige organiseret i erfaringsudvekslingsnetværkene: Urbact II, ESPON 2013 og Interact II.

URBACT-programmidlerne kan anvendes til at understøtte etableringen af tværnationale netværk og arbejdsgrupper med henblik på øget videndeling inden for temaer med betydning for udviklingen af byer som ramme for vækst, beskæftigelse og erhvervsudvikling. De nærmere rammer for programmidlernes anvendelse fremgår af det operationelle program, som findes på www.urbact.eu. Programmet er åbent for alle byer i EU-medlemslandene samt Norge og Schweiz. I Danmark er Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration primær ansvarlig på URBACT II-programmet.

ESPON er et europæisk observationsnetværk for territorial udvikling og samhørighed. Programmidlerne kan anvendes til blandt andet at understøtte anvendt forskning, til analyser og til udvikling af videnskabelige platforme og værktøjer inden for territorial udvikling og samhørighed.

Forvaltningsmyndigheden for de to dansk-tyske programmer er placeret i Vejle og Sorø hos henholdsvis Region Syddanmark og Region Sjælland, ligesom fællessekretariatet for det transnationale program for landene omkring Nordsøen er placeret hos Region Midtjylland i Viborg.

Strukturfondsperioden 2000-2006

EU's indsats gennem strukturfondene 2000-2006 har bidraget til virkeliggørelsen af tre mål: Fremme af udviklingen og strukturtilpasningen i regioner med udviklingsfatterslæb (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).

I Danmark er gennemført et mål 2-program (Regionalfonden og Socialfonden) og et mål 3-program (Socialfonden) samt de såkaldte fællesskabsinitiativer Interreg III (Regionalfonden), Urban (Regionalfonden) og Equal (Socialfonden). Programmerne

fra den gamle periode er under afvikling, og alle projekter skal afsluttes inden udgangen af 2008.

Regionalfonden

Mål 2-programmets regionalfondsdel (1,012 mia. kr.) blev anvendt i særligt udpegede yderområder i Bornholms Regionskommune, Fyns Amt, Nordjyllands Amt, Ringkøbing Amt, Storstrøms Amt, Sønderjyllands Amt, Viborg Amt og Århus Amt. Programmet blev finansieret med en blanding af statslige og regionale midler.

Regionalfondsdel af mål 2-programmet var opdelt i indsatsområderne rammebetingelser (udvikling af regionen) og virksomhedsudvikling jf. tabel 6.1.

- Under *rammebetingelser* blev der ydet tilskud til offentlige projekter med en positiv effekt på de generelle vilkår for udviklingen i området, for eksempel ved forbedring af områdets attraktivitet som erhvervsområde, bosætningssted eller turistmål. Der er også ydet tilskud til rådgivnings- og udviklingsprojekter, for eksempel foranalyser og forbedret adgang til erhvervsservice. Støttemodtagerne var amter, kommuner, offentlige institutioner og offentligt lignende organisationer eller foreninger.
- Under *virksomhedsstøtte* gik støtten til udvikling af eksisterende virksomheder og til etablering af nye. Eksempler er investeringsstøtte i form af tilskud til anlægsudgifter eller tilskud til produktudvikling, rådgivning, forundersøgelser, miljøstyring og markedsundersøgelser. Modtagerne af støtte var private fremstillings- og servicevirksomheder, fortrinsvis små og mellemstore virksomheder.

Fællesskabsinitiativet Urban (37,6 mio. kr.) var rettet mod byområdet Gellerup-Hasle-Herredsvang i den vestlige del af Århus. Målet var at få skabt et bæredygtigt og vel fungerende byområde ved at styrke de sociale, kulturelle og beskæftigelsesmæssige kontakter mellem borgere og virksomheder. Der blev givet tilskud til offentlige projekter gennemført af myndigheder, institutioner, organisationer og foreninger under indsatsområderne 'kompetencer og jobs', 'oprustning af sociale og organisatoriske ressourcer' og 'integration gennem kultur og fritid'. Programmet blev fortrinsvis finansieret med kommunale midler.

Fællesskabsinitiativet Interreg III har haft til formål at stimulere samarbejdet over EU's indre og ydre grænser. Initiativet har støttet 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 udvikling af små og mellemstore virksomheder, uddannelse, miljøbeskyttelse og infrastruktur gennemføres typisk af offentlige myndigheder, offentligt lignende myndigheder eller socioøkonomiske aktører.

Danmark har deltaget i en række programmer under initiativet, herunder tre dansk-tyske programmer, Øresundsprogrammet mellem Sverige og Danmark samt to programmer for landene omkring Nordsøen og Østersøen.

Socialfonden

Den Europæiske Socialfond har i strukturfondsperioden 2000-2006 støttet foranstaltninger til forebyggelse og bekæmpelse af arbejdsløshed og til udvikling af de menneskelige ressourcer og af social integrering på arbejdsmarkedet. Fonden har især bidraget til aktioner, der gennemføres i henhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi og retningslinjerne for beskæftigelse.

Mål 3-programmet har omfattet hele landet og været det største af socialfondsprogrammerne i Danmark (ca. 2,9 mia. kr. fra 2000-2006). Der har kunnet søges støtte til projekter, der mindsker ledigheden, fremmer integrationen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, efteruddannelse og udvikling af kompetencer hos ansatte, samt til projekter, der afdækker de fremtidige behov for kvalifikationer og kompetencer på arbejdsmarkedet.

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

Socialfonden har ydet støtte under programmets indsatsområde 3, der har været opdelt i følgende tre aktivitetstyper:

- Kompetenceudvikling
- Udvikling af strategiske infrastrukturer
- Kvalitetsoptimering

Fællesskabsinitiativet Equal (ca. 225 mio. kr.) har været 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 har der både kunnet gives støtte til projekter, der vedrører ledige og ansatte.

Programmet indeholdt 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.

Bilag 6. Udvalgte fællesskabsindikatorer

Tabel 6.1						
Fællesskabsindikatorer						
Indikator	DK2000	DK 2005	DK 2006	DK 2007	EU-15 (2007)	EU-27 (2007)
Retningslinje 17						
Beskæftigelsesfrek., 15-64-årige (1)	76,4	75,9	77,4	77,1	66,9	65,4
Beskæftigelsesfrek., 15-64-årige, mænd	80,7	79,8	81,2	81,0	74,2	72,5
Beskæftigelsesfrek., 15-64-årige, kvinder	72,1	71,9	73,4	73,2	59,7	58,3
Beskæftigelsesfrek., 55-64-årige	54,6	59,5	60,7	58,6	46,6	44,7
Beskæftigelsesfrek., 55-64-årige, mænd	61,9	65,6	67,1	64,9	55,3	53,9
Beskæftigelsesfrek., 55-64-årige, kvinder	46,2	53,5	54,3	52,4	38,1	36,0
Ledighed, total (2)	4,5	4,8	3,9	3,8	7,0	7,1
Ledighed, mænd	4,0	4,4	3,3	3,5	6,3	6,5
Ledighed, kvinder	5,0	5,3	4,5	4,2	7,8	7,8
Retningslinje 18						
Ungdomsledighed, 15-24-årige, total (3)	6,7	8,6	7,7	7,9	14,9	15,5
Ungdomsledighed, 15-24-årige, mænd	6,5	8,6	7,9	8,2	14,6	15,2
Ungdomsledighed, 15-24-årige, kvinder	7,0	8,6	7,5	7,5	15,2	15,8
Kønsforskelle, ledighed (kvinder-mænd) (4)	0,9	0,9	1,2	0,7	1,4	2,4
Kønsforskelle, beskæftigelsesfrekvens (5)	9,2	7,9	7,8	7,8	14,5	28,4
Ændring i arbejdsudbud, total (6)	-0,5	-0,2	1,0	-	1,3*	1,1*
Ændring i arbejdsudbud, mænd	-0,8	-0,4	0,8	-	0,9*	0,8*
Ændring i arbejdsudbud, kvinder	-0,3	0,0	1,4	-	1,8*	1,5*
Tilbagerækningsalder i gnst., total (7)	-	61,0	61,9	-	61,4e*	61,2e*
Tilbagerækningsalder i gnst., mænd	-	61,2	62,5	-	61,4e*	61,7e*
Tilbagerækningsalder i gnst., kvinder	-	60,7	61,3	-	61,1e*	60,7e*
Retningslinje 19						
Ledighedsforsk. EU borgere og ikke EU borgere (8)	9,2	9,1	6,4	-	7,8*	7,0*
Arbejdsløshedsfælden (9)	-	91,0	91,0	-	75,5*	75,4*
Langtidsledige, total (10)	0,9	1,1	0,8	0,6	2,81f	6,0f
Langtidsledige, mænd	0,8	1,1	0,7	0,5	2,6f	5,6f
Langtidsledige, kvinder	1,1	1,2	0,9	0,7	3,1f	6,0f
Retningslinje 22						
Beskatning af lavindkomster (11)	41,2	39,2	39,3	-	40,1*	40,1*
Kønsforskelle, løn (12)	15,0	18,0	17,0	-	15,0e*	15,0e*
Retningslinje 23						
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., total (13)	11,6	8,5	10,9	-	17,0*	15,3*
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., mænd	13,4	9,4	12,8	-	19,4*	17,5*

Tabel 6.1 (fortsat)						
Fællesskabsindikatorer						
Indikator	DK2000	DK 2005	DK 2006	DK 2007	EU-15 (2007)	EU-27 (2007)
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., kvinder	9,9	7,5	9,1	-	14,5*	13,2*
Udd.niveau for 22-årige, total (14)	72,0	77,1	77,4	-	74,8*	77,8*
Udd.niveau for 22-årige, mænd	67,5	73,8	73,4	-	71,5*	74,8*
Udd.niveau for 22-årige, kvinder	76,5	80,5	81,5	-	78,2*	80,7*
Efterudd. 25-64-årige, total (15)	19,4	27,4	29,2	-	11,1*	9,6*
Efterudd. 25-64-årige, mænd	17,1	23,6	24,6	-	10,2*	8,8*
Efterudd. 25-64-årige, kvinder	21,8	31,2	33,8	-	12,1*	10,4*
Efterudd. 25-34-årige, total	27,1	38,8	39,2	-	17,7*	15,5*
Efterudd. 25-34-årige, mænd	25,2	37,0	37,6	-	16,9*	14,8*
Efterudd. 25-34-årige, kvinder	29,8	40,6	40,9	-	18,5*	16,3*
Efterudd. 55-64-årige, total	10,3	18,9	21,8	-	5,6*	4,6*
Efterudd. 55-64-årige, mænd	8,7	14,5	15,9	-	4,8*	4,0*
Efterudd. 55-64-årige, kvinder	11,9	23,2	27,5	-	6,4*	5,1*
Retningslinje 24						
Udgifter til udd. som andel af BNP (16)	8,3	8,43	8,28	-	5,1e*	5,1e*
*) Nyeste tal er fra 2006.						
Anm.: a= ændret opgørelsesmetode, e= estimat, f= foreløbig, b= databrud.						
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% af gennemsnittet.						
10) Andel er 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.						
Kilde: Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2008 compendium (May 2008).						

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

Tabel 6.2

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

	År	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal unge nyledige				
	2004	46.232	24.420	21.812
	2005	39.022	19.021	20.001
	2006	31.688	15.353	16.335
	2007	19.737	9.381	10.356
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 6 måneder				
	2004	3.036	1.424	1.612
	2005	2.411	1.215	1.196
	2006	1.802	830	972
	2007	959	493	466
Andel (B)/(A) output-indikator				
	2004	0,07	0,06	0,07
	2005	0,06	0,06	0,06
	2006	0,06	0,05	0,06
	2007	0,05	0,05	0,04
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 6 måneder				
	2004	1.629	872	757
	2005	891	460	431
	2006	1.716	784	932
	2007	959	493	466
Andel (C)/(A)				
	2004	0,04	0,04	0,03
	2005	0,02	0,02	0,02
	2006	0,05	0,05	0,06
	2007	0,05	0,05	0,04
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 6 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (1)				
	2004	443	248	195
	2005	213	128	85
	2006	0	0	0
	2007	0	0	0
Andel (D)/(B)				
	2004	0,15	0,17	0,12
	2005	0,09	0,11	0,07
	2006	0,00	0,00	0,00
	2007	0,00	0,00	0,00

Anm.: *Vedr. opgørelsesperioden:* Opgørelsesperioden tager udgangspunkt i tidspunktet for den lediges modtagelse af en jobplan, kontaktsamtaler og aktiveringstilbud. Det betyder eksempelvis, at hvis opgørelsesperioden er året 2007, så vil Antal nyledige under 30 år omfatte ledige der i året 2007 modtog en jobplan, en kontaktsamtale eller et aktiveringstilbud. Disse personer havde således første ledighedsdag 6 måneder tidligere dvs. i 2. halvår 2007 og 1. halvår 2007.

Vedr. måling A: Nyledige. Opgørelsesgrundlaget er ændret i forhold til NAP 2004, så 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 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 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.

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.

1) Fra 2004 indeholder denne kategori personer, hvor der hverken har fået en kontaktsamtale, en jobplan, eller er påbegyndt i et aktiveringstilbud 26 uger efter nyledighed.

Kilde: AMS (AMANDA).

Tabel 6.3**Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – data til måling af indsatsens omfang**

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Antal unge nyledige				
	2004	46.232	24.420	21.812
	2005	39.022	19.021	20.001
	2006	31.688	15.353	16.335
	2007	19.737	9.381	10.356
Opkvalificering				
	2004	757	378	379
	2005	725	340	385
	2006	637	274	363
	2007	276	131	145
Offentlige løntilskudsjob				
	2004	59	16	43
	2005	66	19	47
	2006	78	19	59
	2007	33	12	21
Private løntilskudsjob				
	2004	107	70	37
	2005	106	57	49
	2006	72	42	30
	2007	49	33	16
Andet				
	2004	90	41	49
	2005	69	33	36
	2006	81	26	55
	2007	37	20	17

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 aktivitetsnavnene i tabellerne er ændret tilsvarende.

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM.

Tabel 6.4

Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – input og output indikatorer

	År	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal voksne nyledige				
	2004	115.269	58.515	56.754
	2005	106.533	52.464	54.069
	2006	84.055	39.362	44.693
	2007	70.361	31.737	38.624
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 12 måneder				
	2004	2.996	1.653	1.343
	2005	2.470	1.328	1.142
	2006	1.537	816	721
	2007	870	442	428
Andel (B)/(A) output-indikator				
	2004	0,03	0,03	0,02
	2005	0,02	0,03	0,02
	2006	0,02	0,02	0,02
	2007	0,01	0,01	0,01
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 12 måneder				
	2004	1.540	889	651
	2005	874	502	372
	2006	1.471	776	695
	2007	870	442	428
Andel (C)/(A)				
	2004	0,01	0,02	0,01
	2005	0,01	0,01	0,01
	2006	0,02	0,02	0,02
	2007	0,01	0,01	0,01
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 12 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (1)				
	2004	176	105	71
	2005	134	90	44
	2006	41	20	21
	2007	0	0	0
Andel (D)/(B)				
	2004	0,06	0,06	0,05
	2005	0,05	0,07	0,04
	2006	0,03	0,02	0,03
	2007	0,00	0,00	0,00

Anm.: 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 2007, så vil Antal nyledige over 29 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 12 måneder for den valgte opgørelsesperiode, altså i året 2006.

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.

- 1) Fra 2004 indeholder denne kategori personer, der hverken har fået en kontaktsamtale, en jobplan, eller er påbegyndt i et aktiveringstilbud 52 uger efter nyledighed.

Kilde: AMS (AMANDA).

Tabel 6.5**Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – data til måling af indsatsens omfang**

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Antal voksne nyledige				
	2004	115.269	58.515	56.754
	2005	106.533	52.464	54.069
	2006	84.055	39.362	44.693
	2007	70.361	31.737	38.624
Opkvalificering				
	2004	808	382	426
	2005	940	446	494
	2006	574	284	290
	2007	396	169	227
Offentlige løntilskudsjob				
	2004	76	34	42
	2005	83	25	58
	2006	78	33	45
	2007	47	15	32
Private løntilskudsjob				
	2004	67	42	25
	2005	58	42	16
	2006	49	28	21
	2007	33	21	12
Andet				
	2004	93	45	48
	2005	94	56	38
	2006	84	45	39
	2007	38	19	19

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 aktivitetsnavnene i tabellerne er ændret tilsvarende.

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM.

Tabel 6.6

Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2004–2006 (2007) - Mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning

	År	I alt	Mænd	Kvinder
(F) Gennemsnitligt antal forsikrede ledige				
	2004	134.778	70.473	64.305
	2005	117.319	63.376	53.942
	2006	88.558	49.971	38.587
	2007	61.908	35.312	26.596
Gennemsnitligt antal deltagere i aktive foranstaltninger (E), som påbegyndte som ledige. Aktiveringstype				
Ansættelse med løntilskud				
	2004	16.717	7.390	9.328
	2005	14.431	6.675	7.756
	2006	11.067	4.439	6.628
	2007	6.236	2.351	3.885
Vejledning og opkvalificering				
	2004	18.320	6.520	11.800
	2005	17.073	5.912	11.161
	2006	15.485	5.015	10.470
	2007	9.983	2.990	6.993
(E) I alt				
	2004	35.037	13.910	21.128
	2005	31.504	12.587	18.917
	2006	27.721	7.366	14.355
	2007	18.244	7.366	10.878
Andelen (E)/(E+F) - inputindikator				
	2004	0,21	0,16	0,25
	2005	0,21	0,17	0,26
	2006	0,20	0,13	0,27
	2007	0,23	0,17	0,29
(G) Antal afsluttede aktiveringsforløb				
	2004	177.474	80.242	97.232
	2005	197.380	87.159	110.221
	2006	153.087	64.410	88.677
	2007	153.488	64.598	88.890
(H) Antal afsluttede aktiveringsforløb, hvor personerne stadig er ledige hhv. 3 og 6 måneder efter af slutningen af aktiveringsforløbet				
Efter 3 måneder				
	2004	76.284	35.321	40.963
	2005	85.260	38.366	46.894
	2006	57.026	24.025	33.001
Efter 6 måneder				
	2004	61.284	28.628	32.656
	2005	62.111	28.079	34.032
	2006	41.987	17.888	24.099

Tabel 6.6 (fortsat)**Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2004–2006 (2007) – Mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning**

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Andel (H)/(G) – outputindikator				
Efter 3 måneder				
	2004	0,43	0,44	0,42
	2005	0,43	0,44	0,43
	2006	0,37	0,37	0,37
Efter 6 måneder				
	2004	0,35	0,36	0,34
	2005	0,31	0,32	0,31
	2006	0,27	0,28	0,27

Anm.: Fra og med offentliggørelsen af ledigheden for januar 2008 har Danmarks Statistik lavet en omlægning af statistikken. Dels er det bagvedliggende datagrundlag blevet redigeret og dels er der ske ændringer i ledighedsbegrebet, således at det danske ledighedsbegreb kommer tættere på den internationale ILO-definition på ledighed. Ledighedsstatistikken blev tidligere opgjort på baggrund af data fra CRAM, men bygger nu på RAM (Register for Arbejds-Marked). Desuden har Danmarks Statistik i samråd med Beskæftigelsesministeriet, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Arbejdsdirektoratet valgt at bruge kildeskiftet som anledning til definatoriske ændringer i ledighedsbegrebet. Størst betydning har her, at den såkaldte ferieledighed ikke længere medregnes i ledigheden. Dvs. at udbetalingen af feriedagpenge ikke regnes som ledighed mere. Den historiske tidsserie er opdateret på baggrund af den nye kilde, hvilket har medført mindre ændringer i de historiske data.

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM.

Tabel 6.7**Andelen af befolkningen over 75 år i specialiserede institutioner og andelen af over 80-årige hjemmehjælpsmodtagere i befolkningen. 2005-2007**

	År	I alt
Personer i alderen 75+		
Specialiserede institutioner		
	2005	17.102
	2006	14.597
	2007	11.906
Befolkningen		
	2005	380.633
	2006	381.428
	2007	382.536
Pct. der bor i specialiserede institutioner		
	2005	4,51
	2006	3,83
	2007	3,11
Personer i alderen 80+		
Hjemmehjælp		
	2006	111.422
	2007	115.947
Befolkningen		
	2006	224.511
	2007	225.040
Pct. der modtager hjemmehjælp		
	2006	49,63
	2007	51,52

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 6.8

Beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser for personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande og indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, fordelt efter lavt, mellem og højt kvalifikationsniveau. Aldersgruppe 16-66 år. Årene 2002-2007

År	I alt	Mænd	Kvinder
Lavt kvalifikationsniveau – beskæftigelsesfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2004	58,6	64,2	53,3
2005	58,2	63,8	52,7
2006	59,2	65,2	53,3
2007	63,0	68,4	57,4
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2004	42,5	49,4	35,9
2005	43,1	50,1	36,3
2006	46,6	53,0	40,1
2007	51,3	58,0	44,5
Lavt kvalifikationsniveau – arbejdsløshedsfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2004	7,0	6,3	7,8
2005	6,6	5,8	7,4
2006	5,2	4,4	6,2
2007	4,0	3,2	4,8
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2004	17,1	15,5	19,3
2005	17,1	15,3	19,4
2006	13,0	11,5	15,0
2007	10,7	9,0	12,9
Mellem kvalifikationsniveau – beskæftigelsesfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2004	79,8	82,0	77,3
2005	79,8	82,2	77,2
2006	80,8	83,2	78,1
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2004	52,1	56,2	47,3
2005	53,4	57,8	48,8
2006	57,8	61,7	53,9
Mellem kvalifikationsniveau – arbejdsløshedsfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2004	4,6	4,3	4,9
2005	4,0	3,7	4,5
2006	3,1	2,7	3,5
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2004	14,6	14,7	14,4
2005	14,1	13,7	14,4
2006	11,0	10,7	11,4
Højt kvalifikationsniveau – beskæftigelsesfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2004	86,1	87,2	85,1
2005	86,2	87,4	85,1
2006	86,7	88,0	85,7
2007	89,1	90,5	87,9
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2004	55,3	56,8	53,3
2005	56,8	57,7	55,6
2006	60,9	61,3	60,3
2007	65,5	66,4	64,4

Tabel 6.8 (fortsat)

Beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser for personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande og indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, fordelt efter lavt, mellem og højt kvalifikationsniveau. Aldersgruppe 16-66 år. Årene 2002-2007

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Højt kvalifikationsniveau – arbejdsløshedsfrekvens				
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande				
	2004	3,6	3,7	3,5
	2005	3,2	3,2	3,2
	2006	2,6	2,6	2,7
	2007	2,0	1,9	2,1
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande				
	2004	14,0	14,7	12,9
	2005	13,8	14,6	12,8
	2006	10,9	11,4	10,3
	2007	8,3	8,3	8,3

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 6.9

Den relative størrelse af ugunstigt stillet gruppe i befolkningen, 2001

	16-64-årige
Gruppen af personer, der har et handicap eller en længerevarende sygdom (opvægtede tal)	
(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

Kilde: Socialforskningsinstituttet 2004.

Tabel 6.10				
Personer der har handicap eller længerevarende sygdom, november 2001				
	Har en selvurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selvurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap 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).				

Aktiv arbejdsmarkedspolitik – udgifter på beskæftigelsesområdet

Tabel 6.11				
Udgifter på beskæftigelsesområdet				
Mio. kr. i løbende priser	2005 (regnskab)	2006 (regnskab)	2007 (regnskab)	2008 (finanslov)
Forsikrede ledige forsørgelse	25.273	19.927	14.234	13.523
- heraf aktiveringsydelse	2.815	2.258	1.428	1.625
- heraf løntilskud til private arbejdsgivere	460	345	191	161
- heraf løntilskud til off. arbejds- givere	1.487	1.246	872	1.061
- heraf tilskud til voksenlærlinge	106	123	147	107
- heraf dagpenge	20.405	15.955	11.596	10.569
Forsikrede ledige – aktiverings- driftsudgifter	2.481	2.118	1.140	1.108
Kontanthjælpsmodtagere – forsørgelsesudgifter aktiverede	13.683	12.496	11.309	11.212
Kontanthjælpsmodtagere – aktivering driftsudgifter	1.825	2.300	1.934	1.889
Sygedagpenge	11.241	11.801	13.835	13.923
Revalidering mv., forsørgelse	3.528	3.362	3.181	3.250
Revalideringsinstitutioner mv., driftsudgifter	671	722	968	832
Fleksjob, løntilskud	4.821	5.873	6.428	7.252
Skånejob, løntilskud	164	137	134	128
Ledighedsydelse	1.655	1.784	1.711	1.165
I alt	65.342	60.521	54.874	54.283

Anm.: Regnskabstallet for 2007 er summen af udgifter afholdt på 17.46.11 Driftudgifter til forsikrede ledige (staten i jobcentret) samt udgifter afholdt på 17.46.12 Driftudgifter til forsikrede ledige i pilotjobcentre. Regnskabstallet for 17.46.11 er inklusiv dispositionsretten for statslige målgrupper på 17.46.13 Flaskeskebevilningen. Estimatet for 2008 er summen af udgifter budgetteret på FL008 til 17.46.11, 17.46.12 samt udgifter til de statslige målgrupper på 17.46.13.

Udgifter til efterløn, overgangsydelse mv., barselsdagpenge og børnepasningsorlov er ikke medtaget. Det statslige beskæftigelsessystems udgifter til personale og øvrig drift udgjorde 603,7 mio. kr. i 2007. Hertil kommer driftsudgifter vedr. varetagelse af den statslige beskæftigelsesindsats i de 14 kommunale pilotjobcentre på 112,0 mio. kr. Kommunernes udgifter herudover 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: Danmarks Statistiks kontanthjælpsstatistik, finanslov for finansåret 2006, 2007 og 2008, statsregnskabet for 2004-2007, de kommunale regnskaber 2004-2007, kommunale budgetter for 2007, og opgørelse af de kommunale refusionsanmodninger samt eget skøn.

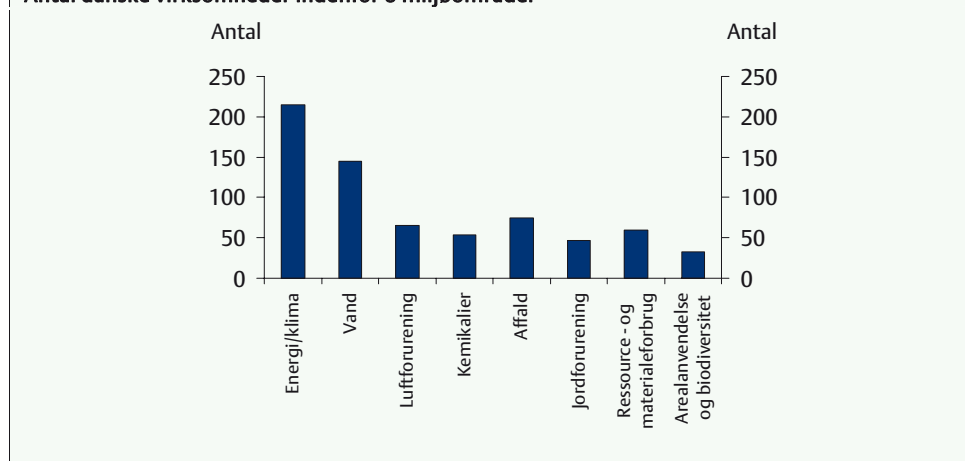
Bilag 7. Indsatsen for fremme af miljøeffektiv teknologi

Tabel 7.1
Nye midler til miljøteknologi fordelt på hovedaktiviteter

Hovedaktivitet	Finansiering i perioden 2007-2009
Partnerskab for innovation, eksportfremme og rådgivning af virksomheder Forskning	27 mio. kr. fra miljøområdet. 144 mio. kr. fra globaliseringspuljen til strategisk forskning i miljøteknologi.
Klima og energiteknologi	477 mio. kr. fra globaliseringspuljen til et energiteknologisk udviklings- og demonstrationsprogram, heraf 200 mio. til udvikling af 2. generations biobrændstoffer. Frem mod 2010 foreslår regeringen at investeringer i forskning, udvikling og demonstration af energiteknologi hæves, så de når op på 1 mia. årligt.
Fremme af miljøeffektive landbrugsteknologier	45 mio. kr. fra miljøområdet, 45 mio. kr. fra Fødevareministeriet, 90 mio. kr. fra landbrugserhvervet og 75 mio. kr. fra EU's landdistriktsmidler.
Teknologi til vandområdet	23 mio. kr. til test, demonstration og vurdering af miljøeffektiv teknologi, samt 20 mio. kr. fra vandfonden
Teknologiudvikling til luftforurening, støj og kemikalier	26 mio. kr. til test, demonstration og vurdering af miljøeffektiv teknologi samt 63,5 mio. kr. til reduktion af partikeludledning fra brændefyring og dieselskøretøjer.

Ifølge en kortlægning af danske miljøteknologiske styrkepositioner leverer 460 danske virksomheder, ydelser og teknologi til 8 miljøområder.

Figur 7.1
Antal danske virksomheder indenfor 8 miljøområder



Kilde: Fora 2006, "Miljøteknologiske styrkepositioner – En erhvervsanalyse af klyngedannelse".

Ifølge FORA's kortlægning var der i 2005 60.000 fuldtidsansatte på de 460 danske miljøvirksomheder. Samlet set medfører det, at den danske miljø- og energiklynge hører til de væsentlige erhvervs-klynger i Danmark.

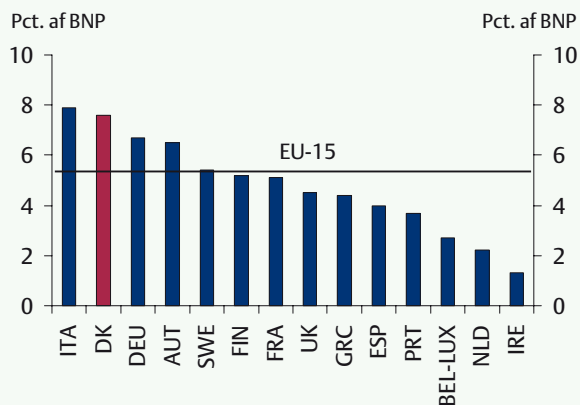
Tabel 7.2
Beskæftigede inden for 8 miljøområder

Miljøområde	Beskæftigede
Energi/klima	45.475
Vand	21.992
Luftforurening	21.115
Kemikalier	20.960
Affald	17.236
Jordforurening	15.859
Ressource- og materialeforbrug	14.547
Arealanvendelse og biodiversitet	8.964

Kilde: Økonomi- og Erhvervsministeriets erhvervsøkonomiske analyseenhed FORA, 2006.

Eksporten af dansk miljø- og energiteknologi har siden begyndelse af 1990'erne været kendetegnet af vækstrater over gennemsnittet. Alene den danske eksport af energiteknologi var i 2007 vokset til ca. 52 mia. kr., hvilket svarer til en tredobling på 10 år. Dette er den næsthøjeste vækstrate i EU inden for energiområdet og Danmark er i dag det land i EU, hvor energiteknologi udgør den næststørste andel af den samlede eksport. 2/3 af den danske eksport vedrører vindkraftteknologi.

Figur 7.2
EU-15 landenes eksport af energiteknologi og -udstyr som pct. af samlede eksport 2005



Kilde: Danmarks Statistik og Energistyrelsen.

Bilag 8. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter

1. Bidrag fra parterne på det statslige område

OK08 med fokus på fleksibilitet, trivsel og kompetenceudvikling

Parterne på det statslige arbejdsmarked indgik ved overenskomst- og aftalefornyelsen 2008 (OK08) en aftale, der er præget af fleksibilitet og som bidrager til en forøgelse af arbejdsudbuddet og arbejdstiden. Aftalen betyder endvidere et styrket samarbejde om arbejdsmiljø og kompetenceudvikling, herunder en øget indsats for kortuddannede medarbejdere. Aftalen ved OK08 implementerer på forskellige områder flere af de initiativer, der blev fastlagt ved trepartsaftalerne fra 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere og LO, FTF og AC.

Plustid

På arbejdstidsområdet har parterne ved OK08 indgået en aftale om plustid, som åbner nye fleksibilitetsmuligheder for både arbejdsgivere og ansatte. Ordningen kan bidrage til at løse arbejdskraftbehovet på arbejdspladsen og samtidig indebære en lønstigning for den enkelte ansatte.

Plustid giver den ansatte og arbejdsgiveren mulighed for at aftale en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er højere end normal fuldtidsbeskæftigelse, dog maksimalt 42 timer. Ordningen bygger på frivillighed og kræver derfor enighed mellem ledelsen og den ansatte. Den individuelle aftale om plustid kan indgås uden tidsbegrænsning eller for en nærmere angivet periode og kan således afpasses både efter arbejdspladsens behov for arbejdskraft og efter den ansattes livsfaser og forhold i privatlivet. En aftale om plustid betyder, at den ansattes løn forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal. Lønstigningen er pensionsgivende. Endvidere udbetales plustidslønnen under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov og ferie.

Fastholdelse af seniorer

Parterne på det statslige område er enige om, at et centralt indsatsområde for statens arbejdspladser de kommende år er at fastholde seniorer i job. Den høje andel af ældre medarbejdere, der vil gå på pension, og de kommende små ungdomsårgange øger blandt andet behovet for at fastholde flere seniorer længere, hvis der også fremover skal være hænder nok til at løse opgaverne med både kvalitet og effektivitet. Parterne har derfor ved OK08 indgået en aftale, der styrker de statslige arbejdspladsers muligheder for at fastholde seniorer:

Det er aftalt, at ældre medarbejdere får ret til en *seniorbonus*, når de når en bestemt alder. Seniorbonusen udgør ca. 3 pct. af medarbejderens samlede, faste løn. Ordningen er målrettet medarbejdere, der trækker sig tilbage efter den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder. Det kan være forskelligt, hvad der kan motivere den enkelte

ansatte til at blive længere på arbejdsmarkedet, og det er for at sikre størst mulig fleksibilitet aftalt, at den ansatte har ret til at *veksle seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag*. Endvidere kan der veksles til op til 4 eller 6 *seniordage*, afhængig af den ansattes alder.

Statens overenskomster omfatter fremover også personer, der er fyldt 70 år. I den forbindelse er det aftalt, at pensionsbidrag udbetales som løn til den ansatte, der også kan vælge at indsætte beløbet på en pensionsordning eller til køb af frihed. Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af de statslige arbejdspladsers personalepolitik, og ældre medarbejdere skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en *seniorsamtale*.

Den ovenfor nævnte seniorbonus finansieres af midler afsat ved trepartsforhandlingerne. For at følge anvendelsen af midlerne er parterne enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe, der skal udarbejde en informationspjece om den nye seniorbonus og øvrige muligheder for at fremme fastholdelsen af seniorer. Arbejdsgruppen skal også iværksætte en evaluering af anvendelsen af trepartsmidlerne i 2010.

Kompetenceudvikling

Attraktive arbejdspladser, hvor de ansatte trives og løbende udvikler deres kompetencer, er væsentlige for, at staten også fremover kan udvikle, fastholde og rekruttere gode medarbejdere. Ved OK08 har parterne aftalt en styrkelse af samarbejdet om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø både på centralt plan mellem parterne og på den enkelte arbejdsplads. Der sker samtidig en udmøntning af betydelige økonomiske midler til kompetenceudvikling, herunder midler fra trepartsaftalerne.

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling er vigtig for, at statens opgaver fortsat kan løses med høj kvalitet og effektivitet. Kompetenceudvikling skaber motivation og engagement, og for den enkelte medarbejder er løbende kompetenceudvikling centralt for at bevare eller øge egne muligheder på arbejdsmarkedet. Målet med aftalen er at fremme udviklingsmulighederne for alle statslige medarbejdere og skabe gode rammer for samarbejdet og trivslen på den enkelte arbejdsplads. Konkret er der i forbindelse med OK08 i alt øremærket *410 mio. kr. til kompetenceudvikling* i den kommende overenskomstperiode. Midlerne er et supplement til de midler, som statens arbejdspladser selv afsætter til kompetenceudvikling. En del af disse midler afsættes til en nyoprettet fond til udvikling af statens arbejdspladser.

Et væsentligt led i parternes aftale om kompetenceudvikling er en *øget indsats for kompetence- og jobudvikling for kortuddannede medarbejdere* i staten. Udviklingen på arbejdsmarkedet med øget globalisering og den teknologiske udvikling stiller større krav til de kortuddannedes kompetencer, og de større krav til kvaliteten i offentlig service medfører øgede krav om medarbejdernes løbende kompetenceudvikling. Parterne har derfor for at understøtte arbejdet på de enkelte statslige arbejdspladser forpligtet sig til at iværksætte projekter og konkrete initiativer på området. Indsatsen målrettes blandt andet formel opkvalificering, individuel kompetencevurdering og etablering af

mentorordning. For blandt andet at styrke praksisnære metoder til kompetenceudvikling igangsættes endvidere en række projekter til at afprøve *arbejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte*.

Øget fokus på trivsel og arbejdsmiljø

Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser. Samarbejdsudvalget er centralt placeret, når det gode arbejdsmiljø skal sikres, og parterne er derfor enige om, at samarbejdsudvalgene skal varetage en række nye opgaver vedrørende trivsel, sygefravær og medarbejdertilfredshed. Blandt andet skal samarbejdsudvalget fremover fastlægge retningslinjer for *målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel*, herunder af det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne foretages mindst hvert 3. år.

Arbejdet med at *nedbringe sygefraværet* skal styrkes. Parterne har aftalt, at samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik, herunder hvorledes et ønske fra medarbejderne om en sygefraværssamtale skal imødekommes. Derudover skal samarbejdsudvalget årligt drøfte institutionens sygefravær samt eventuelle opfølgende initiativer. Den europæiske aftale om *chikane og vold på arbejdspladsen* er implementeret i samarbejdsaftalen. Parterne har aftalt, at samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer, der sikrer et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger, ledere eller 3. person.

Status vedrørende integrations- og oplæringsstillinger

Ordnningen med integrations- og oplæringsstillinger i staten har været i kraft siden 2006. Som beskrevet i tidligere bidrag fra parterne på det statslige område er målgruppen for ordningen etniske minoriteter med manglende sprogkundskaber og/eller svage faglige kvalifikationer – en gruppe, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, blandt andet fordi de mangler erfaring fra en arbejdsplads. Formålet med den 1-årige ansættelse er at sikre erfaring og opkvalificering fra en statslig arbejdsplads. De ansatte får overenskomstnæssig begyndelsesløn i 80 pct. af arbejdstiden. I de resterende 20 pct. af arbejdstiden er der en forpligtelse til oplæring og opkvalificering. Der skal udarbejdes en plan for oplæringsforløbet. Samarbejdsudvalget drøfter rammer og principper for oplæringsforløbene, og konkrete ansættelser aftales i samarbejde med den lokale tillidsrepræsentant.

Parterne er enige om at videreføre ordningen med integrations- og oplæringsstillinger. Med henblik på at gøre status på ordningens første periode har parterne i 2008 indhentet oplysninger fra ansatte i stillingerne samt fra personer, der har administreret ordningen på de statslige arbejdspladser. Siden ordningen trådte i kraft har i alt 97 personer været ansat i en integrations- og oplæringsstilling. Data fra en gruppe ansatte på 59 personer viser, at godt halvdelen er kommet videre i ordinær beskæftigelse, og at en sjettedel har påbegyndt et uddannelsesforløb. En sjettedel gennemførte ikke ansættelsen. Stillingens oplæringsdel har været en fordel for mange. Mentorordningen har virket som en god støtte for den ansatte i integrations- og oplæringsstillin-

gen, og mentorens engagement har vist sig afgørende for oplevelsen af det samlede forløb.

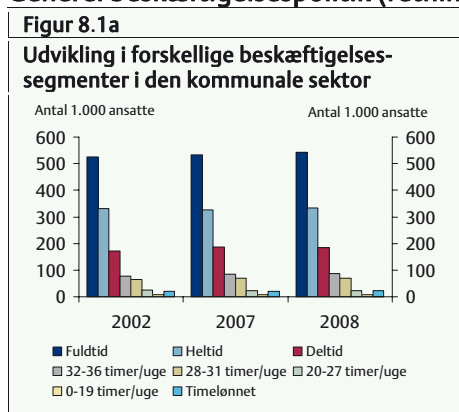
2. Bidrag fra parterne på det regionale/kommunale område

I forhold til tidligere år er de kommunale og regionale parter bidrag i år efter aftale med regeringens repræsentanter mindsket væsentligt i omfang. Fremstillingen fokuserer i højere grad end tidligere på nøgletal, for på den måde at opgøre virkningen af parternes aftaler og initiativer. Af hensyn til sammenligneligheden med tidligere år er retningslinjenumrene bibeholdt.

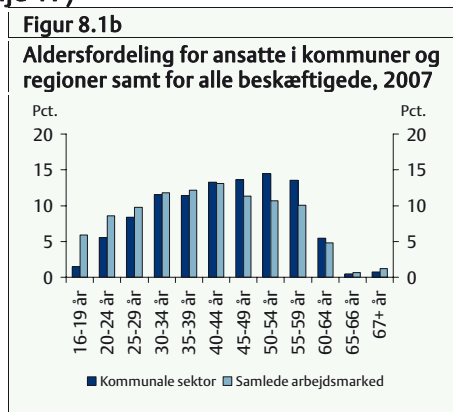
Den største udfordring for kommuner og regioner vil de kommende år være mangelen på arbejdskraft. En stor del af de offentligt ansatte forlader arbejdsmarkedet for at gå på efterløn eller pension, og samtidig er der tale om mindre årgange, hvor der er rift om arbejdskraften. En sådan udfordring løses ikke ved rekruttering alene. Kommuner og regioner skal også kunne fastholde medarbejderne. I en tid med knappe ressourcer såvel økonomiske som menneskelige er god ledelse blandt andet afgørende for, om en organisation har succes.

At god ledelse er et fokusområde understreges blandt andet i trepartaftalerne fra juni 2007 mellem Regeringen og KL, Danske Regioner, OAO, AC og FTF, hvor der er afsat 200 mio. kr. i perioden 2008 – 2011 til lederuddannelse. Det er her aftalt, at alle kommunale og regionale ledere fremover får ret (ikke pligt) til gennemførelse af en lederuddannelse på diplomniveau. Der er samtidig afsat betydelige midler til styrket efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling. Herudover er der som incitament til at modvirke tidlig tilbagetrækning afsat 900 mio. kr. i perioden 2008 – 2011 til seniorinitiativer. I de nyligt afsluttede overenskomstforhandlinger blev der blandt andet indgået aftaler om sundhedsordninger, kompetenceudvikling og seniorordninger. Et udvalg af parternes initiativer ved overenskomstfornyelsen 2008 med videre beskrives nærmere i det følgende.

Generel beskæftigelsespolitik (retningslinje 17)



Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor, LOPAKS.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Som det kan ses af *figur 8.1a* er der sket en lille stigning i antallet af ansatte i kommuner og regioner i 2008. Det dækker over, at der er blevet flere heltidsansatte og færre deltidsansatte.

Årsopgørelsen er februar måned alle år. De kommunale og regionale parter aftaler om at lette adgangen til fuldtidsansættelse, som trådte i kraft 1. januar 2008, er derfor endnu ikke slået igennem. Disse aftaler om deltidsansattes adgang til højere timetal har til formål at lette deltidsansattes muligheder for efter eget ønske at opnå et højere timetal.

Fremme af arbejdet gennem hele livet (retningslinje 18), Seniorinitiativer

Som det fremgår af *figur 8.1b* er aldersfordelingen for ansatte i kommuner og regioner karakteriseret ved, at der er færre unge og flere ældre medarbejdere sammenlignet med aldersfordelingen på det samlede arbejdsmarked. Antallet af seniorer (60+-årige) har været støt stigende igennem en årrække. I perioden fra 1998 til 2007 er antallet af medarbejdere i aldersgruppen 60-64 år i kommuner og regioner steget fra 2,90 pct. til 5,79 pct. svarende til ca. en fordobling.

Den aldrende arbejdsstyrke vil nu og i fremtiden være en udfordring for kommuner og regioner som led i at sikre den nødvendige arbejdskraft. I forbindelse med trepartaftalerne indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter¹ på det kommunale og regionale område, blev der blandt andet afsat midler til forsøg med seniorpolitiske initiativer.

Midlerne, der er udmøntet ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2008, er primært anvendt til en seniorordning, hvor seniormedarbejderen kan vælge imellem seniorbonus, ekstraordinær pensionsindbetaling, fridage eller særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb. Derudover er det aftalt, at ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale, ligesom det er aftalt at drøfte kommunens/regionens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens/regionens øverste medbestemmelsesudvalg. De nye initiativer skal ses som et supplement til de eksisterende seniorinitiativer, der i øvrigt finder sted i kommuner og regioner, herunder Rammeaftale om seniorpolitik, diverse projekter, etc.

Forbedring af løn under barsels- og adoptionsorlov – ”6-6-6-modellen”

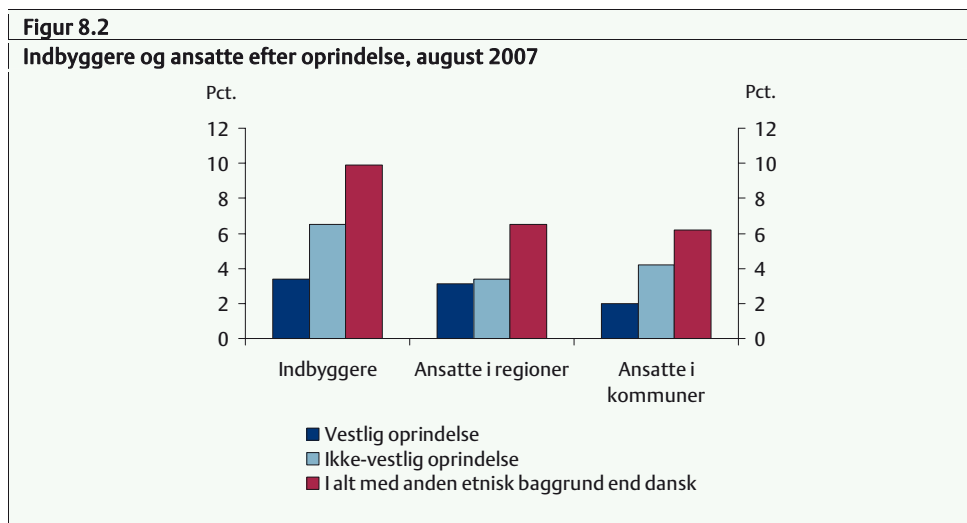
Ved aftale- og overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 har parterne på både det regionale og kommunale arbejdsmarked aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reserverede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008.

Det rummelige arbejdsmarked (retningslinje 19)

Et vigtigt indsatsområde i forbindelse med arbejdskraftudfordringen i kommuner og regioner har været at skabe øget rummelighed på arbejdspladserne.

I de senere år har parterne taget en række initiativer, og statistikkerne viser, at det er lykkedes at skabe plads til mere marginaliserede grupper. Blandt andet er der sket en stigning i antallet af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk.

I trepartaftalerne indgår et mål om, at andelen af ansatte i kommuner og regioner fra ikke-vestlige lande skal afspejle sammensætningen i den regionale arbejdsstyrke.



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Figur 8.2 viser, at der endnu er et stykke vej til, at målet nås. Men som i tidligere år er der også i 2007 en fremgang med hensyn til integration af medarbejdere med ikke-vestlig etnisk baggrund.

KL og KTO er p.t. godt i gang med gennemførelsen af 3 projekter til fremme dels af integration af etniske minoriteter med anden herkomst end dansk – rekruttering til det kommunale arbejdsmarked, og dels mangfoldighed som fastholdelseelement i personalepolitikken, hvor der drages fordel af forskellighed i personalesammensætningen. Igangsætningen af projekterne blev aftalt i foråret 2007.

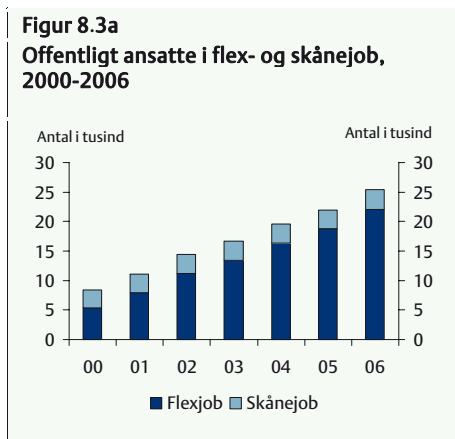
De tre projekter omhandler: Integrations- og oplæringsstillinger, som har til formål at fremme det lokale partssamarbejdes kendskab til KTO-aftalen om integrations- og oplæringsstillinger. Kultur- og mangfoldighed på arbejdspladsen, som har til formål at undersøge, hvad der i en organisationskultur fremmer accept af og brug af mangfoldige kompetencer med henblik på udvikling af redskaber, som kan fremme en

mangfoldig virksomhedskultur. Effekter ved mangfoldighed på arbejdspladsen, som har til formål at udvikle en målemetode, der gør det muligt at opgøre effekten af at praktisere mangfoldighedsledelse.

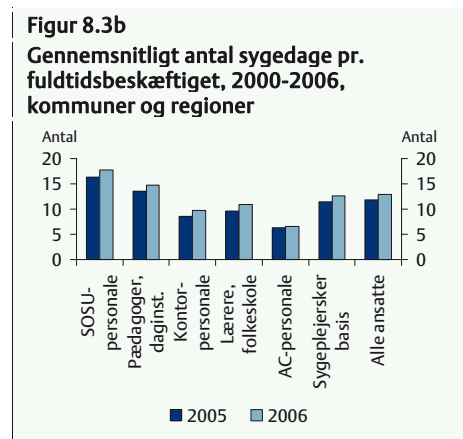
Danske Regioner har i samarbejde med de øvrige parter på sygehusområdet gennemført et omfattende mangfoldighedsprojekt. Projektet har til formål at samle og videreformidle de mange erfaringer, der er med mangfoldighedsarbejdet inden for sundhedsvæsenet.

Ligesom det i de senere år er lykkedes at skabe rum for flere ansatte med ikke-vestlig baggrund på kommunale og regionale arbejdspladser, er rummeligheden også øget med hensyn til andre grupper med særlige forudsætninger.

Fremme af fleksibilitet på arbejdsmarked (retningslinje 21)



Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.



Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor, LOPAKS.

Figur 8.3a viser, at antallet af offentligt ansatte i flexjob er steget væsentligt siden år 2000 samtidig med, at antallet af ansatte i skånejob har været nogenlunde stabilt.

Forbedring af kvaliteten i arbejdet herunder sikkerhed og sundhed

Figur 8.3b viser, at sygefraværet i perioden 2005 til 2006 er steget for ansatte i kommuner og regioner, ligesom det er steget i andre sektorer. Sygefraværet er steget for alle større personalegrupper, men der er store forskelle mellem forskellige grupperes sygefravær

Et andet vigtigt indsatsområde i forbindelse med arbejdskraftudfordringen er forbedring af arbejdsmiljøet. Ved overenskomstforhandlingerne 2008 aftalte parterne i forlængelse af trepartaftalerne en række initiativer for at forbedre arbejdsmiljøet og styrke trivsel og sundheden på de kommunale og regionale arbejdspladser. Parterne

aftalte blandt andet sygefraværssamtaler ved længerevarende sygefravær og pligt til trivselsmålinger hvert tredje år.

Det gennemsnitlige samlede sygefravær er højere i kommuner og regioner end i staten og den private sektor, men sammenlignet med andre lande – for eksempel Sverige – er sygefraværet relativt lavt. Forskellene mellem sektorenes sygefravær hænger blandt andet sammen med forskelle i arbejdsfunktioner og kønsfordeling.

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)) finder det centralt, at udviklingen af beskæftigelsespolitiske initiativer sker i et tæt samspil med arbejdsmarkedets parter og vil derfor med dette bidrag redegøre for nogle af parternes initiativer og handlinger. Som en følge af, at det i foråret 2007 på DA/LO-området lykkedes at opnå aftaler om løn og arbejdsvilkår de næste 3 år er der ikke i 2008 nye særlige initiativer at fremhæve på dette område. Der henvises til parternes bidrag til det nationale reformprogram 2007.

1) Sikring af et tilstrækkeligt arbejdsudbud

LO og DA indgik i februar 2008 en aftale, der skal sikre, at det danske velfærdssamfund og virksomhederne kan få den arbejdskraft, der er behov for. DA og LO ønsker med aftalen at markere, at arbejdsmarkedets parter er parat til at tage et større medansvar for løsningen af disse udfordringer. Det skal ske dels gennem en omfattende opkvalificering af de danskere, der er mest udsatte på arbejdsmarkedet, og dels ved at sikre en øget tilgang af udenlandske arbejdstagere med de efterspurgte kvalifikationer. Aftalen skal sikre, at den udenlandske arbejdskraft er omfattet af samme vilkår som danske lønmodtagere og dermed arbejder under velordnede forhold.

Aftalen indeholder en række konkrete initiativer inden for 3 temaer:

- Organisering
- Opkvalificering
- Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Organisering

Arbejdsmarkedets parter ønsker at påtage sig et større ansvar for at sikre, at tilgang af kvalificeret arbejdskraft fra udlandet og gode muligheder for at få de kortuddannede i beskæftigelse går hånd i hånd. I aftalen er der et forslag om, at der nedsættes et 3-partsudvalg med Beskæftigelsesministeren og repræsentanter for arbejdsmarkedets hovedorganisationer, der kan overvåge eventuelle ubalancer på arbejdsmarkedet, rådgive om rekrutteringsbehovet for udenlandsk arbejdskraft og overvåge myndighedernes kontrolindsats. Lønmodtagerne og arbejdsgiverne er enige om, at udenlandsk arbejdskraft skal arbejde på danske vilkår i overensstemmelse med principperne i den danske flexicurity model.

Med en større tilgang af kvalificeret arbejdskraft fra 3. lande har myndighederne brug for en samlet registrering af arbejds- og opholdstilladelser. Oplysninger herom skal myndighederne stille til rådighed for 3-partsudvalget og arbejdsmarkedets parter.

Samtidig skal registreringen give parterne mulighed for at sikre, at der arbejdes på vilkår, som er i overensstemmelse med principperne i den danske model. Arbejdstagere fra udlandet skal oplyses langt bedre om vilkårene for at arbejde her i landet – herunder om overenskomstsystemet.

Opkvalificering

LO og DA foreslog i aftalen, at der blev afsat midler til uddannelse af yderligere 2.500 voksenlærlinge med løntilskud allerede fra 2008. Aftalen indeholdt et forslag om en ny model i beskæftigelsesindsatsen, hvor den ledige først finder jobbet og derefter får den nødvendige kvalificering i et samarbejde mellem virksomheden og jobcentret. LO og DA er enige om at sætte større fokus på kortuddannedes opkvalificering ved f.eks. at foreslå, at kortuddannede skal kunne ansættes i uddannelsesstillinger på områder med arbejdskraftmangel.

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

LO og DA foreslog, at der blev indført en Green Card-ordning, hvorefter kvalificerede udlændinge kan opnå adgang til det danske arbejdsmarked på danske løn- og ansættelsesvilkår. Ordningen blev foreslået opbygget som et pointsystem, der enkelt og ubureaukratisk bygger på kriterierne: uddannelse, sprog, erfaring og arbejdsaftale. LO og DA foreslog, at Jobkort-ordningens indtægtsgrænse blev sat ned til 375.000 kr. og at et trepartsudvalg skal overvåge, at denne nedsættelse ikke skaber uhensigtsmæssige forskelle på arbejdsmarkedet.

For virksomheder dækket af kollektiv overenskomst foreslog LO og DA indført en Koncernopholdstilladelse, hvor medarbejdere fra tredjelande får mulighed for at arbejde eller uddanne sig i Danmark i op til to år med mulighed for forlængelse. Medarbejdernes tillidsvalgte skal inddrages for at påse løn- og arbejdsforholdene.

Det blev foreslået at indføre en ”Fast Track”-kvote på 1.000 personer i 2008 på mangelområder til job omfattet af kollektive overenskomster, og at et trepartsudvalg løbende skal drøfte kvotens størrelse.

Informationen til udenlandske arbejdstagere om regler og betingelser på det danske arbejdsmarked forøges og der gennemføres en markedsføringsindsats i udlandet, der skal øge kendskabet til fordelene ved og vilkårene for at være beskæftiget i Danmark. Integrationen af nye udenlandske arbejdstagere både i samfundet og på arbejdspladsen skal forbedres gennem et samarbejde mellem lønmodtagere, arbejdsgivere og kommunerne.

2) Flexicurity og globalisering

Den stigende interesse om flexicurity har fået både LO og DA til at udarbejde skriftligt materiale om flexicurity i Danmark til brug, når parterne modtager delegationer eller holder oplæg på konferencer med videre i udlandet for at forklare, hvordan det danske arbejdsmarked er indrettet.

Samarbejdsnævnet, der er et to partsforum mellem LO og DA, har i lyset af diskussioner om globalisering taget temaet om den globale arbejdsplads op til debat i sin årsrapport 2007-2008. Årsrapporten bidrager med eksempler fra fem danske virksomheder på, hvordan virksomhederne har håndteret outsourcing af arbejdsområder og ansættelse af udenlandske medarbejdere. Årsrapporten har til formål at sprede viden og inspirere, således at virksomhederne og deres medarbejdere kan lære af hinandens erfaringer.

EF-domstolen kom i december 2007 i den såkaldte Laval-sag med sin afgørelse om rækkevidden af fagforeningernes ret til at konflikte set i forhold til EU-traktatens bestemmelser om fri udveksling af tjenesteydelser. På denne baggrund nedsatte regeringen et udvalg blandt andet med deltagelse af arbejdsmarkedets parter til at overveje Laval-dommens betydning og i givet fald vurdere behovet for at justere lovgivning og komme med forslag til løsninger.

I juni måned 2008 afgav et enigt udvalg betænkning med en indstilling om, at udstationeringsloven får en tilføjelse om anvendelse af kollektive kampskridt, og at denne tilføjelse præciserer, at de krav, som udenlandske udbydere af tjenesteydelser stilles over for tager udgangspunkt i de overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder for hele det danske område.

Den løsning, som udvalget peger på, viser, at der i et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter hurtigt kan findes en model for, hvorledes grundlæggende danske lønvilkår kan kræves overholdt også af udenlandske virksomheder samtidig med, at EU-princippet om fri bevægelighed respekteres.

3) Parternes involvering i udvikling af politiske initiativer på beskæftigelsesområdet

Parterne har i foråret 2008 bidraget med input til den Arbejdsmarkedskommission, som regeringen har nedsat, og som efter planen skal afslutte sit arbejde senest medio 2009. Parterne har også lagt forslag frem til forbedringer af sygedagpengelovgivningen og deltaget i drøftelser i et af regeringen nedsat embedsmandsudvalg om sygefravær. DA og LO har lagt op til en fælles dialog med beskæftigelsesministeren i det videre forløb i forlængelse af den sygefraværshandlingsplan, som regeringen offentliggjorde i juni måned 2008.

LO, DA og Lederne har indgået en partnerskabsaftale med Undervisningsministeriet om realkompetence for at styrke mulighederne for at få anerkendt de kompetencer, man har fået gennem karrieren. Det bliver nu lettere at få afprøvet, om lederens er-

hvervserfaring og kurser kan give adgang til en videreuddannelse eller få mulighed for at afkorte et uddannelsesforløb.

Et af de fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer frem til 2010 er at få nedbragt muskel- og skeletbesvær. LO og DA deltager – i forlængelse af en rapport fra et enigt ekspertudvalg – i trepartsdrøftelser med regeringen om en strategi for og videreudvikling af metoder i forebyggelsen, som kan matche de udfordringer, der skal løftes.

4) Indsatsen for særlige målgrupper

Den enkelte leder er en nøgleperson, når det gælder integration af personer, der står uden for arbejdsmarkedet. LH har med støtte fra Integrationsministeriet påbegyndt et projekt ”Fra leder til leder”, der skal styrke integrationen af medarbejdere med anden etnisk baggrund i små og mellemstore virksomheder.

LH indgår i et konsortium, der skal udvikle, udbyde og afholde virksomhedskurser med henblik på at ruste virksomheder til at tage imod og samarbejde med socialt udsatte medarbejdere.

SALA og blandt andet LO har med støtte fra Integrationsministeriet påbegyndt et projekt, der har til formål at vise arbejdssøgende med ikke-dansk baggrund såvel som de beskæftigelsesfaglige aktører, at der er job og gode beskæftigelsesmuligheder inden for landbruget. Gennem virksomhedsbesøg styrkes opmærksomheden og viden om arbejdskraftbehov og jobmuligheder. Netop nu ”parres” jobansøgere med konkrete virksomheder. Projektet koncentrerer sig om region Syddanmark, hvorefter de forhåbentlig gode erfaringer vil blive spredt ud til hele landet. Projektet afsluttes marts 2009.

DA og LO har igangsat et nyt integrationsprojekt – VIP2-projektet i samarbejde med en række såkaldte metodekommuner. Projektets formål er at bidrage til en hurtigere og bedre integration af indvandrere på arbejdsmarkedet ved konkret at afprøve og udvikle redskaber og metoder i indsatsen lokalt.

SALA-LO har gennem et projekt sat fokus på at fastholde seniorerne på arbejdsmarkedet. Det vil ske via workshops, regionale seminarer og konsulentstøtte på virksomhedsniveau til at udforme seniorpolitikker, inspirere med en seniorpraksis, der tilskynder længere forbliven på arbejdsmarkedet, fjerner barrierer for længere forbliven på arbejdsmarkedet og får størst muligt udbytte af seniorernes sidste år på arbejdsmarkedet. Projektet afsluttes december 2009.

Tabel 8.1			
Variierende ugentlig arbejdstid på DA/LO-området			
Referenceperiode for gnst. 37 timer pr. uge	Før OK 2004	Før OK 2007	Efter OK 2007
Antal ansatte i pct.			
Ingen adgang	5	25	2
3-4 uger	2	0	0
2½-4 måneder	16	7	4
6 måneder	10	15	12
10 måneder	0	0	0
12 måneder eller mere	67	77	83
I alt	100	100	100

Anm.: Baseret på overenskomster for næsten 90 pct. af DA/LO-området. Referenceperioden er den periode, hvor arbejdstiden i gennemsnit skal være 37 timer om ugen.
Kilde: DA.

Tabel 8.2			
Adgang til deltid på DA/LO-området			
	Før OK 2004	Før OK 2007	Efter OK 2007
Antal ansatte i pct.			
Fri adgang	34	51	50
Delvis adgang	59	46	47
Ingen adgang	7	3	3
I alt	100	100	100

Anm.: Baseret på overenskomster for næsten 90 pct. af DA/LO-området. I gruppen ”ingen adgang” kan der være mulighed for deltid for særlige virksomhedstyper. Delvis adgang indeholder områder med adgang til deltid inden for bestemte ugentlige timegrænser og for nyansatte.
Kilde: DA.

4. Bidrag fra Danske Handicaporganisationer

Udnyt potentialet, så flere mennesker med handicap kan komme i job

Tal fra SFI viser, at beskæftigelsesgraden er 57 pct. blandt mennesker med handicap. For synlige og/eller psykiske handicap er graden endnu lavere. Det tyder på, at fordomme om handicap fortsat udgør en barriere for fastholdelse og inklusion. Samtidig påvises, at mange med handicap uden for arbejdsmarkedet både har lyst til at arbejde og mener, at de kan leve op til kravene på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen skønner, at beskæftigelsespotentialet er på 36.000 personer – ansat på forskellige vilkår. Derfor skal der fortsat være stort fokus på at forbedre mulighederne for at alle kan deltage på arbejdsmarkedet.

Behov for større videngrundlag til udvikling af metoder til målrettet indsats

Der er et stort behov for specialiseret viden om forskellige handicapgruppers specifikke behov og muligheder for at blive fastholdt/inkluderet på arbejdsmarkedet. Hvilke metoder/ordninger er der gode erfaringer med? Mere viden skal sikre, at de

enkelte aktører (personen, virksomheden, jobcentret med videre) bliver klar over, hvilken rolle de hver især kan og bør spille og hvilke handlemuligheder, der er til stede for at øge beskæftigelsesgraden.

Større fokus på brancher, der udstøder flest til førtidspension

Der er behov for en tidlig og bedre indsats for at forebygge førtidspension som eneste mulighed. I SFI-undersøgelsen angiver 43 pct., at deres handicap eller helbredsproblem er opstået på arbejdspladsen. Der er et stort potentiale ved at undgå permanent udstødelse fra arbejdsmarkedet. Det så DH gerne tydeligere afspejlet i Forebyggelsesfondens arbejde og prioriteringer. Der skal sættes målrettet og systematisk fokus på de brancher, der udstøder flest mennesker til førtidspension.

Førtidspensionsreformen fungerer – større fokus på forebyggelse

DH ser det som et mål, at færrest muligt oplever førtidspension som eneste mulighed. Men for mennesker med alvorlig kronisk sygdom/handicap, og som efter afprøvning har vist ikke at være i besiddelse af en arbejdsevne, der gør dem i stand til at deltage på arbejdsmarkedet, sikrer førtidspensionen et økonomisk stabilt minimumsgrundlag for et liv uden for arbejdsmarkedet. DH mener, at førtidspensionen er en god foranstaltning for dem, der har behov for den.

Behov for en tidligere og mere helhedsorienteret indsats

Langvarig ledighed eller langvarigt fravær gør det svært at fastholde et realistisk arbejdsmarkedsperspektiv. Ofte er tilkendelsen af en førtidspension en årelang proces, hvor personen forud for tilkendelsen har modtaget sygedagpenge og/eller kontanthjælp og har været gennem mange afklaringsforløb, inden sagen overgår til afklaring med henblik på førtidspension. Det er nødvendigt, at der tidligt sættes ind med den rette individuelle indsats – inden førtidspension overhovedet er kommet på tale. Det er i denne proces, at potentialet for, at færre overgår til varig offentlig forsørgelse skal findes. Frem for foranstaltninger med mere eller mindre tilfældige aktiviteter, er der behov for en helhedsorienteret indsats med et trygt økonomisk perspektiv. Det vil især være til gavn for mennesker med behov for et længerevarende behandlingsforløb, for eksempel med psykiatriske lidelser. Lovgivning rummer ikke den nødvendige mulighed herfor. Derfor presses nogle i forløbet til at søge førtidspension.

Behov for en ny rehabiliteringsindsats og rehabiliteringsydelse

Selvom den nuværende tilbudsvifte af indsats og ydelse er bred, er der alvorlige samspilsproblemer, som skal løses. Hertil kommer, at nogle falder for varighedsgrænsen i sygedagpengeloven og overgår til kontanthjælp. Har man en ægtefælle med høj indkomst, mister man hele sit indtægtsgrundlag. Det truer selve livsgrundlaget og kan i sig selv skabe motivation for at søge førtidspension.

DH foreslår derfor en ny rehabiliteringsindsats med rehabiliteringsydelse på niveau med førtidspensionen. Rehabilitering er en sammenhængende tværfaglig helhedsorienteret indsats med fokus på borgerens egne kompetencer og ønsker. Den enkelte

bør have tilknyttet en rehabiliteringskoordinator. Førtidspensionister skal også have ret til en rehabiliteringsindsats. Det vil styrke deres muligheder for at vende tilbage.

Succesfuld rehabilitering forudsætter tryghed i forløbet – særligt økonomien. DH mener, der er brug for en rehabiliteringsydelse, hvor tidsperspektivet kan være længere, end det er tilfældet for eksempel sygedagpenge. Den skal være til personer med varigt nedsat funktionsevne, hvor der er muligheder for at forbedre arbejdsevnen, men hvor indsatsen skal være særlig og perspektivet længerevarende.

Udbred personlig assistance til personer med psykisk funktionsnedsættelse

Personlig assistance til personer i erhverv blev i 2007 ændret, så det er muligt at anvende ordningen for personer med psykisk funktionsnedsættelse. Antallet af ordninger er imidlertid faldet fra 77 til 42. Der er behov for at undersøge årsagen til dette fald. Samtidigt er andelen af tilkendelser af førtidspension på baggrund af psykisk funktionsnedsættelse øget inden for de seneste år. En øget udbredelse af denne ordning kan bidrage til, at færre fremover udstødes fra arbejdsmarkedet.

Personer i beskyttet beskæftigelse

Mennesker ansat i beskyttet beskæftigelse skal sikres adgang til støttet beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Det er mere værdigt for den enkelte. Den beskyttede beskæftigelse skal derfor flyttes fra serviceloven til beskæftigelseslovgivningen. De nuværende organisatoriske barrierer i forhold til at flytte den beskyttede beskæftigelse til støttet beskæftigelse skal nedbrydes. Organiseringen af indsatsen må aldrig udgøre en barriere i sig selv.

5. Bidrag fra Beskæftigelsesrådet

Beskæftigelsesrådet støtter Lissabon-strategiens overordnede målsætninger på beskæftigelsesområdet.

Beskæftigelsesrådet er enig i, at situationen med lav ledighed, høj beskæftigelse og rekrutteringsproblemer rummer store beskæftigelsespolitiske udfordringer fremover. Hvis regeringen skal kunne indfri sin målsætning om at sikre virksomhederne den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft, er der behov for yderligere initiativer på de to spor, der allerede er lagt ud: At styrke den nationale rekruttering og lette den internationale rekruttering.

Beskæftigelsesrådet finder det afgørende, at regeringen sætter yderligere fokus på, hvordan den nationale arbejdsstyrke kan udvides og sikre, at alle de forskellige beskæftigelsespolitiske indsatser og redskaber resulterer i, at flere hænder gøres aktive. Beskæftigelsesrådet opfordrer derfor til, at regeringen sikrer, at den førte beskæftigelsespolitik er målrettet mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder eller mangel på arbejdskraft.

Beskæftigelsesrådet har noteret sig, at regeringens igangsatte initiativer primært er rettet mod at øge arbejdsstyrken, og det er et mål, som rådet støtter op om. Men i

lyset at den lave ledighed og høje beskæftigelsesfrekvens finder Beskæftigelsesrådet, at der bør sættes mere målrettet ind med en indsats, der kombinerer formidling med opkvalificering, således at det sikres, at udbuddet af arbejdskraft fortsat kan matche virksomhedernes efterspørgsel efter en kvalificeret arbejdskraft.

6. Bidrag fra Arbejdsmiljørådet

Arbejdsmiljørådet støtter Lissabon-strategiens overordnede målsætninger på beskæftigelsesområdet. Arbejdsmiljørådet lægger vægt på, at den samlede arbejdsmiljøindsats bidrager væsentligt til at nå målsætningen om øget beskæftigelse. Et godt arbejdsmiljø bidrager til senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og forebygger nedslidning og sygefravær.

Arbejdsmiljørådet skal fremhæve, at et løbende samspil mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter er et bærende princip i den samlede arbejdsmiljøindsats.

Et væsentligt element i den forbindelse er den nationale 2010-handlingsplan, som udgør fælles ramme for mål og prioritering af regeringen og arbejdsmarkedets parter indtil og med 2010. Der er enighed om, at arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskel- og skeletbesvær skal have højeste prioritet hos alle aktører, og at der opstilles konkrete mål for indsatsen, for eksempel reduktion af sygefravær som følge af muskel- og skeletbesvær.

Arbejdsmiljørådet lægger vægt på, at dette samspil fastholdes og afspejles i fremtidige indsatser.

Arbejdsmiljørådet har noteret sig regeringens fokus på at fortsætte udviklingen af flexicurity-modellen. Arbejdsmiljørådet er i den sammenhæng opmærksomme på perspektiverne i virksomhedens sociale kapital, og rådet har gennem det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø fået udarbejdet en hvidbog om emnet.

Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter virksomhedernes ledere og medarbejdere i stand til i fællesskab at den løse dens kerneopgaver. For at kunne løse en virksomheds kerneopgaver er det nødvendigt, at ledere og medarbejdere evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på en høj grad af tillid og retfærdighed.

Den danske arbejdsmarkedsmodel og flexicurity hviler blandt andet på et langsomt opbygget grundlag af social kapital, som det er vigtigt at være bevidst om. En række af de konkurrencefordele, som Danmark har med flexicurity kan blandt andet tilskrives virksomhedernes sociale kapital.