

Danmarks nationale reformprogram

Bilag

Oktober 2007

Danmarks nationale reformprogram,
bidrag til EU's vækst- og beskæftigelsesstrategi (Lissabon-strategien), bilag
Oktober 2007

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

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

Elektronisk publikation:
Produktion: Schultz
ISBN: 87-7856-852-8

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

Indholdsfortegnelse

Bilag 2.	Forsknings-, uddannelses- og innovationspolitik	5
2.1	Initiativer inden for offentlig forskning	5
2.2	Forskning, innovation og vidensspredning i den private sektor	6
2.3	Udvidet anvendelse af informations- og kommunikationsteknologi (IKT)	9
2.4	Uddannelse (universiteter).....	11
2.5	Uddannelse (grundskole, ungdomsuddannelser, korte- og mellemlange videregående uddannelser, voksenuddannelse mv.)	14
2.6	Udvalgte fællesskabsindikatorer på uddannelsesområdet.....	16
Bilag 4.	Bæredygtighed, miljø og energi	17
4.1	Hovedelementer i En visionær dansk energipolitik	17
Bilag 5.	Den danske beskæftigelsespolitik	19
5.1	Udvalgte fællesskabsindikatorer på beskæftigelsesområdet	19
5.2	Nationale indikatorer, jf. Beskæftigelseskomiteens (EMCO's) beslutning	21
5.3	Aktiv arbejdsmarkedspolitik – udgifter på beskæftigelsesområdet samt tal for arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelser	34
Bilag 6.	Anvendelse af strukturfonde	35
Bilag 7.	Bidrag fra arbejdsmarkedets parter og interessenter	45
7.1	Bidrag fra arbejdsmarkedets parter på det statslige område.....	45
7.2	Bidrag fra de kommunale og de regionale arbejdsmarkedsparter	47
7.3	Bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked	57
7.4	Bidrag fra Beskæftigelsesrådet	62
7.5	Bidrag fra De Samvirkende Invalideorganisationer	63

Bilag 2. Forsknings-, uddannelses- og innovationspolitik

Nedenfor uddybes de initiativer, som regeringen er i færd med at implementere eller planlægger iværksat som anført i kapitel 2. Nederst i bilaget findes en oversigt over udvalgte fællesskabsindikatorer på området.

2.1 Initiativer inden for offentlig forskning

Flere midler til offentlig forskning

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

Flere midler til den strategiske forskning

Regeringen har afsat flere midler til strategisk forskning inden for bl.a. fødevarer, sundhed, IKT og energi. Det er områder, som kan være drivkraft i den fortsatte velstandsudvikling eller løse væsentlige samfundsproblemer. En stor del af de strategiske forskningsprojekter udføres i et samarbejde mellem private virksomheder og offentlige forskningsinstitutioner.

Nyt initiativ til finansiering af universitetsforskningen

Der er afsat samlet 480 mio. kr. i 2008 og 2009 til et nyt initiativ til finansiering af universitetsforskning. "Universitetsforskningens InvesteringsKapital (UNIK) skal støtte større forskningssatsninger på universiteterne. De enkelte universiteters ledelse skal første gang til april 2008 byde ind med forslag til langsigtede forskningssatsninger, som skal vurderes af et internationalt ekspertpanel. Videnskabsministeren træffer endelig afgørelse om uddeling af bevillinger.

Flere store og langsigtede bevillinger

Det Strategiske Forskningsråd uddeler et stigende antal bevillinger til store og langsigtede projekter. Ligeledes har Det Frie Forskningsråd besluttet at øge andelen af store forskningsbevillinger.

Pulje til forskningsinfrastruktur

Der er afsat 600 mio. kr. til en infrastrukturpulje til finansiering af investeringer i større tværgående infrastrukturer, som f.eks. avanceret udstyr, databaser, laboratoriefaciliteter, forsøgsanlæg mv., i Danmark og udlandet. Første ansøgningsrunde med en pulje på 200 mio. kr. blev udbudt i foråret 2007, og tilsagn om fordeling af midlerne forventes i efteråret 2007. Der arbejdes desuden på en langsigtet dansk strategi for investeringer og prioriteringer af større forskningsinfrastrukturer.

Bedre grundlag for at prioritere

Grundlaget for den politiske prioritering af strategisk forskning skal styrkes. Derfor skal der løbende gennemføres en bred kortlægning af de forskningsbehov, som samfunds- og erhvervsudviklingen skaber, og af danske forskningsinstitutioners forud-

sætninger for at løse dem. Hvert fjerde år, første gang i sommeren 2008, skal der laves et katalog over temaer for den strategiske forskning.

Kvalitetsbarometer og evaluering af større programmer

Dansk forskningskvalitet skal måles og evalueres systematisk. I forbindelse med regeringens konkurrenceevneredegørelse er der etableret et ”kvalitetsbarometer”, som årligt skal give et billede af udviklingen i kvaliteten af dansk forskning. Desuden har Forsknings- og Innovationsstyrelsen igangsat et arbejde med at udvikle en dansk bibliometrisk forskningsindikator, der skal identificere og måle danske forskningspublicering på tværs af institutioner. I den forbindelse udvikles én central database, hvori der sker en registrering af forskningspubliceringsaktiviteter. Indikatoren skal bl.a. anvendes i kvalitetsfinansieringsmodellen til fordeling af basismidler til forskning i forbindelse med udmøntning af finansloven 2010.

Styrket dansk deltagelse i internationalt forskningssamarbejde

EU udvider i disse år det strategiske samarbejde om forskning betydeligt. Men dansk deltagelse i EU's rammeprogrammer har været faldende. I 2006 blev lov om forskningsrådgivning mv. derfor ændret med henblik på at sikre hjemmelsgrundlaget for Det Frie Forskningsråd og Det Strategiske Forskningsråds muligheder for overførsel af bevillings- og beslutningskompetence til internationale fora. Det skal sikre, at det danske forskningsrådssystem i et passende omfang kan deltage i forskningssamarbejder i Norden og i EU og eventuelt andre sammenhænge.

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

En del af de midler, der afsættes til kommercialisering af forskningsresultater, skal anvendes til at afprøve de kommercielle muligheder i en ide. Tildeling af midler til forskningsinstitutionerne skal ske i konkurrence. I foråret 2006 igangsattes en forsøgsordning med Proof of Concept-midler til de offentlige forskningsinstitutioner. I efteråret blev der afsat yderligere knap 40 mio. kr., som er fordelt til institutionerne over en periode på tre år med start juli 2007.

2.2 Forskning, innovation og videnspredning i den private sektor

Fireårig handlingsplan for innovationspolitikken: InnovationDanmark 2007-2010

Rådet for Teknologi og Innovation (udpeget af videnskabsministeren) har i 2007 lavet en samlet fireårig handlingsplan for implementeringen af globaliseringsstrategien på væsentlige områder for videnspredning og innovation, kaldet InnovationDanmark 2007–2010. Handlingsplanen indeholder mere end 70 konkrete initiativer, som sigter mod at fremme innovation i erhvervslivet – især igennem styrket samspil og videnspredning mellem videninstitutioner og virksomheder.

Nye muligheder for samarbejde mellem virksomheder og forskningsinstitutioner

Midlerne til innovationssamarbejde mellem virksomheder og forskningsinstitutioner er fra 2007 samlet i én pulje. Der er givet mulighed for at støtte en bredere vifte af projekter og netværk - bl.a. med udbud af ”åbne midler” til nye samarbejdsformer, pilotprojekter mv., som skal forbedre samspillet mellem forskning og erhverv, og som ikke kan omfattes af eksisterende virkemidler. Det første udbud af åbne midler gennemføres i efteråret 2007. SMV’ers muligheder for at deltage i samarbejdsprojekter forbedres. I 2008 introduceres en ”rabatkupon-ordning” for SMV’er, mindre virksomheders bidrag til samfinansierede forskningsprojekter doubles op, og matchmakere skal styrke samarbejdet mellem virksomheder og forskningsinstitutioner.

To nye Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter

Der er oprettet 2 nye godkendte teknologiske serviceinstitutter, der skal yde rådgivning, forskning og udvikling i ny teknologi til danske virksomheder. Den teknologiske service er gjort mere fleksibel, så den kan tilpasses markedets behov for ny viden og teknologi. Endvidere skal institutternes resultater evalueres internationalt.

Det ene er Institut for Jordbrug- og FødevarerInnovation – AgroTech, og det andet er Alexandra Institutet. Oprettelsen af Agrotech som GTS-institut sker i erkendelse af, at den højteknologiske udvikling og forskning er afgørende for udviklingen af jordbrugs- og fødevarerhvervene, hvor der er et stort behov for teknologisk service. Alexandra Institutet skal videreudvikle deres kompetencer primært inden for pervasive computing og stille dem til rådighed for det danske erhvervsliv. Pervasive computing retter sig mod en stor del af erhvervslivet inden for næsten alle brancher.

Der vil i 2007 blive etableret et „Innovationscenter for E-business“ inden for rammerne af GTS-systemet. Innovationscentret for E-business skal iværksætte strategiske initiativer, som kan nedbryde nogle af de barrierer, der blokerer for de små og mellemstore virksomheders IKT-anvendelse.

Lettere vej til aftaler om IPR

Aftaler om immaterielle rettigheder spiller en central rolle, når offentlige forskningsinstitutioner og private virksomheder samarbejder om forskning og udvikling. Det er vigtigt, at der på forhånd er indgået klare aftaler om ejerskab og udnyttelse af opfindelser, så alle parter kender deres rettigheder og pligter. Som led i globaliseringsstrategien har Forsknings- og Innovationsstyrelsen sammen med erhvervslivet og forskningsinstitutionernes derfor nedsat et udvalg, der skal gøre det lettere at indgå aftaler om IPR. Det skal blandt andet ske ved at udarbejde en række vejledende modelaftaler, som parterne kan bruge, når de indleder et forskningssamarbejde eller en kontraktforhandling. Det forventes, at udvalgets resultater foreligger primo 2008.

Innovationsagenter

De Regionale innovationsagenter er et treårigt pilotprojekt, som gennemføres af Rådet for Teknologi og Innovation i samarbejde med regionale myndigheder. Innovationsagenterne - der er erfarne virksomhedsrådgivere fra de Godkendte Teknologiske Serviceinstitutter - har til opgave at skabe innovation i små og mellemstore virksomheder, der ønsker at forny sig, men som traditionelt ikke bruger videninstitutioner. Målet er, at innovationsagenterne skal kontakte mindst 750 virksomheder over de næste tre år og skabe innovation i mindst 300 af virksomhederne. Der er i alt afsat 30 mio. kr. til initiativet, der blev igangsat i foråret 2007.

Private virksomheder skal nemmere kunne deltage i offentligt finansieret forskning

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

Program for brugerdreven innovation

Der er i 2007 igangsat et program for brugerdreven innovation, der skal styrke rammevilkårene for virksomheders og offentlige institutioners arbejde med brugerdreven innovation. Der skal etableres et samlet forskningsmiljø inden for brugerdreven innovation. Forskningsmiljøet skal være tværfagligt. Der igangsættes erhvervs-ph.d.-forløb i forbindelse med forskningsmiljøet. Samtidig igangsættes konkrete forsøg med brugerdreven innovation i virksomheder og offentlige institutioner. Der skal derudover skabes rammer, der giver mulighed for etablering af netværk mellem fx virksomheder og videninstitutioner, udvikles efteruddannelses tilbud mv.

Strategi for dansk deltagelse i EU's teknologiinitiativer

Rådet for Teknologi og Innovation har udarbejdet en strategi for dansk deltagelse i de store, strategiske teknologiinitiativer, som EU planlægger som led i det 7. ramme-program for forskning. Strategien har fokus på, hvordan rådet kan understøtte en øget deltagelse af danske virksomheder og teknologiske serviceinstitutter i det 7. rammeprogram. Rådet vil blandt andet aktivt støtte dansk deltagelse i en række af de nye instrumenter i det 7. rammeprogram (bl.a. de såkaldte artikel 169 initiativer).

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

I tilknytning til udvalgte ambassader og handelskontorer i udlandet etableres brugerfinansierede brohovedfunktioner for kontakt til førende forsknings-, innovations- og erhvervmiljøer i blandt andet USA, Kina og Tyskland.

2.3 Udvidet anvendelse af informations- og kommunikationsteknologi (IKT)

Borgerportal

I januar 2007 blev den fællesoffentlige borgerportal (<http://www.borger.dk/>) lanceret. I 2008 udvides borger.dk til også at omfatte ”min side”, hvor man som borger kan få et samlet overblik over alle sine mellemværender med det offentlige samt direkte adgang til alle digitale selvbetjeningsløsninger.

Det skal være nemmere for virksomhederne at afsende forretningsmeddelelser

Virksomheder skal kunne kommunikere digitalt med andre virksomheder og med den offentlige sektor. En åben, internetbaseret infrastruktur vil i 2007 gøre det muligt for virksomhederne at afsende forretningsmeddelelser på en simpel, billig, fleksibel og sikker måde, for eksempel elektroniske fakturaer via internettet. Åbne, internationale standarder er grundlaget for systemet, der bliver etableret i samarbejde med private IKT-leverandører.

Netsikker nu!

En central forudsætning for at styrke IKT-sikkerheden i Danmark er, at borgernes kendskab til IKT-sikkerhed styrkes. Under netsikker nu! 2006 blev der afholdt 333 aktiviteter, der geografisk dækkede hele landet.

Sikker kommunikation med digital signatur

Regeringens initiativ om at give alle borgere en digital signatur fremmer udbredelsen af sikker kommunikation i forbindelse med bl.a. digital forvaltning og e-handel. For at fremtidssikre signaturen har regeringen i 2006 sammen med regionerne og kommunerne iværksat et arbejde, der skal resultere i en videreførelse og udvikling af en ny, forbedret digital signatur efter 2008.

Frekvenser til trådløst bredbånd

Arbejdet hen imod at sikre de sidste husstande og virksomheder adgang til bredbånd fortsætter i 2007, hvor regeringen har gennemført en auktion over ledige frekvenser i 3410-3800 MHz frekvensbåndet (FWA-frekvenser). Udbyderen kan anvende disse frekvenser til at udbyde trådløst bredbånd. I forbindelse med tilladelsen er der krav om inden udgangen af 2010 at sikre bredbåndsdækning i de områder, hvor bredbåndsdækningen er begrænset.

Overgang fra analogt til digitalt tv-signal

I juni 2007 blev der indgået en bred politisk aftale om fremtidens digitale tv. Aftalen indebærer, at der fra udgangen af oktober 2009 kan anvendes i alt fem landsdækkende sendenet (MUX) til tv-formål. Herudover er der afsat et MUX til forsknings- og forsøgsformål. Det kan ske i perioden ultimo oktober 2009 til ultimo oktober 2010. Herefter overgår den til anvendelse til tv-formål - blandt andet broadcast af mobil-tv. Derudover er der fortsat to MUX, som mangler at blive fordelt politisk. De to MUX er indtil videre hensat til en innovationsreserve.

Udmøntning af globaliseringspuljen og forskningsreserven

Aftalen om globaliseringspuljen indebærer blandt andet en styrkelse af den strategiske forskning. Der er i perioden 2007 til 2010 afsat 65 millioner kroner til en styrket forskning inden for nano-, bio- og IKT-teknologier. Endvidere er der indgået aftale om, at der i 2007 og 2008 afsættes 70 millioner kroner fra forskningsreserven til en styrkelse af forskning inden for IKT. Midlerne udmøntes af Det Strategiske Forskningsråd.

Offentliggørelse af det strategiske eftersyn

Med udgangspunkt i regeringens globaliseringsstrategi har Videnskabsministeriet i 2006-2007 gennemført et strategisk eftersyn af telereguleringen. Eftersynet omfatter en analyse af, om de overordnede rammebetingelser på teleområdet er optimale i forhold til at understøtte innovation og investeringer. Den færdige rapport for det strategiske eftersyn er offentliggjort juni 2007. Rapporten konkluderer, at rammerne for telemarkedet er gode og udviklingen generelt positiv. Konklusioner og anbefalinger er sendt i bred høring i sommeren 2007 og følges op af politiske drøftelser i efteråret 2007.

Fremtidens forsyningspligt

Enhver borger har krav på at få leveret en række basale teleydelser. Det er den såkaldte forsyningspligt. Forsyningspligten omfatter i dag basale teleydelser såsom fastnettelefoni, ISDN, visse faste kredsløb, særlige handicaptjenester, nummeroplysningstjenester og maritime nød- og sikkerhedstjenester. Den nuværende forsyningspligt løber frem til udgangen af 2007. Som led i den fremtidige udpegning er der i 2007 vedtaget en lov om tilpasning af forsyningspligtreglerne.

Mere konkurrence og frit valg

Plan for implementering af åbne standarder i det offentlige. Regeringen lægger vægt på etablering af fælles åbne standarder. Der er lagt en køreplan for implementering af åbne standarder i det offentlige. Køreplanen er en opfølgning på beslutningsforslag B103 om anvendelse af åbne standarder for software i det offentlige, som blev vedtaget i Folketinget den 2. juni 2006.

Åbne standarder for e-handel – Nemhandel

Der har været en stigende efterspørgsel efter standarder til understøttelse af hele e-handelsprocessen – lige fra fremsendelse af elektroniske varekataloger over ordre til faktura. Med udgivelsen af den gratis offentlige standard for de mest brugte handelsdokumenter OIOUBL er denne efterspørgsel imødekommet i 2006 ved udgivelse af en ny åben standard.

Liberalisering af frekvensadministrationen

Den 20. juni 2007 indgik teleforligskredsen en tillægsaftale om de nye overordnede principper for frekvens-administrationen i Danmark. Det fremgår af denne aftale, at metoderne for tildeling af frekvenstilladelser skal revideres, og at adgangen til handel med frekvenstilladelserne skal udvides. Herudover skal der ske en øget libe-

ralisering af anvendelsen af frekvenser. Dette vil kræve en ændring af frekvensloven, og et lovforslag forventes fremsat i 2008 med henblik på at kunne træde i kraft fra 1. januar 2009.

Styrkelse af dialogen mellem virksomheder og forskningsinstitutioner

Indsatsen for at styrke dialogen mellem virksomheder og forskningsinstitutioner på IKT-området fortsætter også i 2007. Blandt andet er kontrakterne forlænget med tre højteknologiske netværk om kommunikation-i-alling („Pervasive Communication“), mobile systemer („Mobile Systems“) og sundheds-it („SundhedsITnet“).

Yderligere bacheloruddannelser på IT-Universitet

For at øge uddannelsessøgendes muligheder inden for IKT er der afsat midler til oprettelse af yderligere bacheloruddannelser på IT-Universitetet. Der er afsat i alt 40 millioner kroner i perioden 2007 til 2009 via globaliseringspuljens forskningsmidler.

Danskernes IKT-færdigheder skal fremmes

Danskerne bør have de basale IKT-færdigheder til at begå sig i vidensamfundet. Derfor har Videnskabsministeriet i 2006 udarbejdet et it-færdighedsbarometer for befolkningens IKT-færdigheder. Den første måling viser, at 62 procent af borgerne har middelgode eller gode IKT-færdigheder, 18 procent har svage IKT-færdigheder, mens de resterende 20 procent aldrig har brugt en computer.

National strategi for e-læring

Det er Videnskabsministeriets ambition, at Danmark bliver blandt de førende lande i verden inden for e-læring. E-læring skal bidrage til at højne kompetenceudviklingen i hele samfundet. Regeringen afsætter mere end 135 mio. kroner over tre år til at skabe en endnu større anvendelse og en højere kvalitet af e-læring. I juni 2007 offentliggjorde Videnskabsministeren en national strategi for e-læring, der rummer en række initiativer til at fremme anvendelsen af e-læring i Danmark.

2.4 Uddannelse (universiteter)

Universiteternes basismidler skal fordeles efter kvalitet

Universiteterne skal tildeles basismidler efter en samlet bedømmelse af de faktiske resultater og mål for kvaliteten af forskning, uddannelse og videnspredning. Introduktionen af den nye fordeling af universiteternes basismidler efter kvalitetsmål træder i kraft i år 2009.

Sektorforskningen skal integreres i universiteterne

Hidtil har sektorforskningen ikke uddannet bachelorer og kandidater. Sektorforskningen er pr. 1. januar 2007 integreret på fem universiteter, så også denne del af forskningen understøtter uddannelserne. Myndighedsopgaver og samarbejde med erhvervslivet skal fortsat prioriteres. Det ansvarlige ministerium indgår en flerårig kontrakt med relevante universiteter om løsningen af myndighedsopgaver.

Alle universitetsuddannelser skal leve op til internationale standarder

Alle universitetsuddannelser – eksisterende som nye – skal vurderes af et akkrediteringsråd, som bliver et fagligt uafhængigt organ inden for den statslige forvaltning. Akkrediteringsrådet skal leve op til internationale anerkendte standarder og involvere udenlandske eksperter i vurderingen af uddannelserne. Kriterierne for akkreditering skal sikre, at uddannelserne lever op til høje internationale standarder. Kun uddannelser, der akkrediteres, kan få statsligt tilskud. Rådets arbejdsfelt omfatter de videregående uddannelser under undervisningsministeren, kulturministeren og videnskabsministeren. Loven trådte i kraft den 1. april 2007 på Videnskabsministeriets område, mens den først skal træde i kraft for de øvrige ministerområder den 1. januar 2008.

Bacheloruddannelser skal give bedre jobmuligheder

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

Systematisk dialog med aftagere

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

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

I 2006 blev der optaget ca. 1.500 ph.d.-studerende. Det årlige ph.d.-optag er øget med ca. 400 siden 2002. Videnskabsministeriet har indgået aftale med universiteterne om en yderligere forøgelse i optaget, således at der i 2010 og frem vil blive optaget godt 2.400 ph.d.-studerende årligt. Forøgelsen af ph.d.er vil især ske inden for naturvidenskab, teknisk videnskab, IT og sundhedsvidenskab, hvor den samfundsmæssige efterspørgsel er stor.

Eliteuddannelser skal udfordre de dygtigste studerende

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

Fokus på god undervisning

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

Universiteterne skal tiltrække flere højt kvalificerede udenlandske undervisere og studerende

Der skal være flere stipendier til dygtige udenlandske studerende. Samtidig skal mange flere danske studerende have mulighed for at uddanne sig i udlandet. En ny udlandsstipendieordning vil fra juli 2008 give danske unge økonomisk mulighed for at tage en hel kandidatuddannelse eller et studieophold på et udenlandsk universitet.

Universiteterne skal have større frihed til at tiltrække dygtige forskere

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

Optagelsessystemet skal tilskynde til hurtigere start

Danske unge starter sent på at uddanne sig og er lang tid om det. De er omtrent 4 år ældre, når de afslutter deres videregående uddannelse, end hvis de havde fulgt den lige vej gennem uddannelserne. Derfor iværksættes initiativer, der skal tilskynde de studerende og universiteterne til at få bragt gennemsnitsalderen ned. Optagelsessystemet på de videregående uddannelser bliver justeret for at tilskynde de unge til at starte tidligere. Derfor sker der fra og med optaget i 2009 en præmiering af de ansøgere, der begynder på en videregående uddannelse senest to år efter afslutningen af den adgangsgivende eksamen. Præmieringen sker ved at de pågældende ansøgere får ganget det adgangsgivende eksamensgennemsnit med 1,08.

Hurtigere gennem universitetsuddannelserne

For at tilskynde universiteterne til, at de studerende bliver færdige på normeret tid, vil universiteterne alene modtage den del af uddannelsesbevillingen (taxametertilskuddet), der stammer fra studerende, hvis eksaminer på bachelor- og kandidatuddannelsen tilsammen er bestået inden for normeret tid plus ét år.

Initiativer på området er følgende:

- Der stilles bindende tidsfrister for de studerendes specialeskrivning, svarende til normeret tid på typisk ½ år. Hvis specialet ikke er færdigt, har den studerende brugt et eksamensforsøg
- Universiteterne skal i studieordningerne sikre, at uddannelserne tilrettelægges sådan, at indhold og fagmål kan nås på normeret tid
- Det skal fremgå tydeligt af eksamensbeviset, om studiet er bestået på normeret tid.
- Universiteterne skal automatisk tilmelde de studerende til eksamen. Ingen studerende skal kunne tilmelde sig et fag eller kursus uden automatisk at blive tilmeldt eksamen.
- Universiteterne skal give de studerende, der dumper, mulighed for hurtig reeksamination

Universiteternes viden skal nyttiggøres i samfundet

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

2.5 Uddannelse (grundskole, ungdomsuddannelser, korte- og mellemlange videregående uddannelser, voksenuddannelse mv.)

Førskoletilbud

Der indføres sprogvurdering af alle børn i 3 års alderen og igen i 6 års alderen ved start i børnehaveklasse, så pædagogikken og undervisningen kan tage udgangspunkt i den enkeltes sproglige forudsætninger. Ligeledes udarbejdes der pædagogiske læreplaner i alle dagtilbud, og der indføres fagopdelt undervisning i dansk, især læsning i børnehaveklassen.

Grundskolen

Undervisningspligten udvides fra 9 til 10 års skolegang ved, at børnehaveklassen gøres til en obligatorisk del af folkeskolen. Evalueringskulturen styrkes gennem indførelse af ti nationale test i løbet af et skoleforløb, og der indføres en elevplan for hver elev. Folkeskolens afgangsprøver gøres obligatoriske, og antallet af prøvfag udvides. Der opstilles handlingsplaner for grundlæggende fagområder: læsning, matematik, naturfag og engelsk, samt iværksættes en ny læreruddannelse, der sikrer bedre kvalitet i uddannelsen og en målrettet efteruddannelsesindsats af lærere og ledere i folkeskolen.

Overgang mellem grundskole og ungdomsuddannelse

Etablering af Ungdommens Uddannelsesvejledning (Vejledningsreform) og øget forældreinddragelse i vejledningen. En ny 10. klasse etableres. Der gennemføres tidlig og differentieret vejledning i grundskolen, en mentorordning for de særligt udsatte unge oprettes og der gennemføres en systematisk opsøgende indsats efter grundskolen

Ungdomsuddannelserne

Kommunerne får ansvar for at bidrage til at sikre, at alle unge gennemfører en ungdomsuddannelse, bl.a. gennem bedre vejledning og forbedrede uddannelses tilbud til unge med utilstrækkelige forudsætninger, herunder uddannelse til unge udviklingshæmmede.

De erhvervsrettede ungdomsuddannelser styrkes gennem bl.a. efteruddannelse af lærere og bedre skolemiljø. Indsatsen for flere praktikpladser i erhvervsuddannelser øges i både private og offentlige virksomheder gennem bl.a. en national kampagne i samarbejde med erhvervsliv og organisationer. Der indføres mere fleksible veje og uddannelses tilbud i erhvervsuddannelserne, som skal tilgodese alle elever, både de stærke og de mere svage. Der indføres desuden trinopdeling af erhvervsuddannelser-

ne, som modsvarer arbejdsmarkedets behov, så alle unge kan få en uddannelse, der passer til deres forudsætninger, og som giver forbedrede muligheder for adgang til videregående uddannelse.

Korte- og mellemlange videregående uddannelser

Der udvikles nye professions- og praksisorienterede uddannelser. De mellemlange videregående uddannelser samles i færre flerfaglige professionshøjskoler med fagligt stærke og moderne uddannelsesmiljøer. De korte videregående uddannelser gøres mere attraktive og fleksible; de målrettes arbejdsmarkedets behov, og adgangsveje fra erhvervsuddannelse forbedres. Der udvikles nye attraktive uddannelser inden for natur, teknik og sundhed.

Voksen- og efteruddannelse

Vejledning og rådgivning styrkes over for beskæftigede og virksomhederne. Der sikres bedre og lettere adgang til anerkendelse af realkompetence inden for alle offentligt finansierede voksen- og efteruddannelser fra forbedrende voksenundervisning til diplom-niveau (laveste efteruddannelsesniveau på videregående niveau)

Der gennemføres en markant indsats for at øge deltagerantallet på læse-, skrive- og regnekurser for voksne. Tilbuddene gøres mere fleksible, og muligheder for at kombinere læse-, skrive- og regnekurser med arbejdsmarkedsuddannelser skal udnyttes bedre.

Inden for danskuddannelserne for voksne udlændinge og inden for øvrige almene og erhvervsrettede voksenuddannelser udvikles bedre tilbud til tosprogede, der har problemer med det danske sprog, med henblik på, at de kan klare sig på arbejdsmarkedet og som medborgere.

Voksen- og efteruddannelsestilbuddene i bl.a. arbejdsmarkedsuddannelserne gøres mere attraktive, målrettede og fleksible i forhold til den enkeltes og virksomhedernes behov. Der skal udvikles bedre og bredere udbud af kompetencegivende voksenuddannelser i det særlige videreuddannelsessystem for voksne (diplom-niveau til mæsterniveau). Antallet af voksenlærlinge, der kan opnå en erhvervsuddannelseskompetence, øges gennem øgede offentlige tilskud.

Sikring af institutionernes rammevilkår, mere fleksibel deltagerbetaling samt ny model for finansiering af godtgørelse i de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser skal drøftes med arbejdsmarkedets parter og aftalepartierne bag velfærdsaftalen. Systematisk kompetenceudvikling i små og mellemstore virksomheder fremmes i både offentlige og private virksomheder gennem bl.a. udvikling af metoder og redskaber. Øgede offentlige og private investeringer i voksen- og efteruddannelse fremmes.

Udviklingen i voksen- og efteruddannelsesindsatsen overvåges gennem udvikling af et indikatorsystem for indsatsen.

2.6 Udvalgte fællesskabsindikatorer på uddannelsesområdet

Tabel 2.1						
Fællesskabsindikatorer						
	DK 2000	DK 2004	DK 2005	DK 2006	EU-15 (2006)	EU-27 (2006)
Indikator						
Retningslinie 23						
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., total (1)	11,6	8,5	8,5	10,9	17,0	15,3
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., mænd	13,4	10,4	9,4	12,8	19,4	17,5
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., kvinder	9,9	6,7	7,5	9,1	14,5	13,2
Udd.niveau for 22-årige, total (2)	72,0	76,2b	77,1	77,4	74,8	77,8
Udd.niveau for 22-årige, mænd	67,5	74,3b	73,8	73,4	71,5	74,8
Udd.niveau for 22-årige, kvinder	76,5	78,1b	80,5	81,5	78,2	80,7
Efterudd. 25-64-årige, total (3)	19,4	25,6	27,4	29,2	11,1	9,6
Efterudd. 25-64-årige, mænd	17,1	22,1	23,6	24,6	10,2	8,8
Efterudd. 25-64-årige, kvinder	21,8	29,1	31,2	33,8	12,1	10,4
Efterudd. 25-34-årige, total	27,1	36,5	38,8	39,2	17,7	15,5
Efterudd. 25-34-årige, mænd	25,2	34,6	37,0	37,6	16,9	14,8
Efterudd. 25-34-årige, kvinder	29,8	38,4	40,6	40,9	18,5	16,3
Efterudd. 55-64-årige, total	10,3	16,6	18,9	21,8	5,6	4,6
Efterudd. 55-64-årige, mænd	8,7	12,9	14,5	15,9	4,8	4,0
Efterudd. 55-64-årige, kvinder	11,9	20,2	23,2	27,5	6,4	5,1
Retningslinie 24						
Udgifter til udd. som andel af BNP (4)	8,3	8,3**	-	-	5,2e**	5,2e**
*) Nyeste tal er fra 2005.						
**) Nyeste tal er fra 2003.						
Anm.: a= ændret opgørelsesmetode, e= estimat, f= foreløbig, b= databrud.						
1) Andel af de 18-24-årige der højst har færdiggjort 9. klasse og ikke deltager i anden uddannelse.						
2) Andel af 22-årige der mindst har gennemført en ungdomsuddannelse. Aldersgruppen 20-24 år bruges som proxy.						
3) Andel af populationen i alderen 25-64 år der deltager i efteruddannelse og træning.						
4) Samlede udgifter til uddannelse som andel af BNP.						
Kilde: Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2007 compendium (May 2006).						

Bilag 4. Bæredygtighed, miljø og energi

4.1 Hovedelementer i En visionær dansk energipolitik

Det er regeringens vision, at Danmark på langt sigt helt skal frigøre sig fra fossile brændsler – kul, olie og naturgas. I stedet skal vi anvende vedvarende energi.

Forbruget af olie og naturgas giver en uønsket afhængighed af få producentlande og usikre transportveje til søs og over land. Tilmed er brugen af fossile brændsler en af hovedårsagerne til forøgelsen af drivhuseffekten.

Det er afgørende, at energipolitikken er omkostningseffektiv og understøtter fortsat vækst, høj beskæftigelse og konkurrenceevne. Et vigtigt element i energipolitikken er at sikre et tæt internationalt samarbejde, ikke mindst i EU-regi.

Regeringen ønsker derfor en langsigtet energiplan, der skal sikre Danmark en robust og miljørigtig energiforsyning. Der skal opstilles klare mål og løbende anvendes midler til, hvordan de nås. Regeringen vil frem mod 2025:

- Reducere anvendelsen af *fossile brændsler* med mindst 15 pct. i forhold til i dag.
- Effektivt modvirke stigninger i *det samlede energiforbrug*, der skal holdes i ro.

Den langsigtede vision og de konkrete delmål skal realiseres gennem en styrket indsats på følgende centrale områder:

- *Effektiv produktion og forbrug af energi.* Energispareindsatsen forøges til 1,25 pct. årligt, med henblik på at holde det samlede energiforbrug i ro frem til 2025,
- *Vedvarende energi.* Andelen af vedvarende energi forøges til mindst 30 pct. af energiforbruget i 2025,
- *Nye mere effektive teknologier.* Regeringen ønsker frem mod 2010 at fordoble den offentligt finansierede indsats for forskning, udvikling og demonstration af energiteknologi således at den udgør 1 mia. kr. årligt.

Mål og midler vurderes hvert fjerde år. I 2015 foretages en samlet midtvejsstatus for indfrielsen af målsætningerne og en vurdering af effektiviteten i initiativer og virkemidler.

Regeringens indsats vil fokusere på følgende 5 områder:

Energibesparelser

Det samlede energiforbrug må ikke stige. Regeringen foreslår:

- *Et marked for energibesparelser.* Fra 2010 skal husholdninger og virksomheder kunne opnå tilskud til at gennemføre energibesparelser ved at sælge energisparebeviser til energiselskaberne.
- *Et højere energisparekrav til energiselskaberne.*

- Energibesparelser i de ikke CO2-kvotebelagte sektorer.
- Kampanjer til fremme af energibesparelser i bygninger.

Vedvarende energi

Vi skal gradvis erstatte vores nuværende forbrug af kul, olie og naturgas med vedvarende energi. Regeringen foreslår:

- En reform og effektivisering af støttesystemet til fremme af vedvarende energi.
- Mere biogas.
- Mere vindenergi gennem strategisk planlægning af vindmølleudbygningen.
- Bedre energiudnyttelse af affald.
- Rationalisering af afgiftssystemet.
- Flere varmepumper i husholdningerne.
- Fortsat liberalisering af regler for anvendelse af brændsler i el- og varmeproduktion

Nye mere effektive energiteknologier

Der er behov for nye energiteknologier for at indfri de ambitiøse målsætninger. Regeringen foreslår:

- *Energiteknologi Udviklings- og Demonstrationsprogram.* Oprettelse af et nyt statsligt finansieret program for udvikling og demonstration af energiteknologi.
- *Videreudvikling af de danske styrkepositioner indenfor:* 2. generations biobrændstoffer til transport, fremtidens store og højeffektive vindmøller, effektive lavenergibygninger, brint og brændselsceller.

Transport

Transportsektorens energiforbrug skal effektiviseres og på længere sigt omstilles. Regeringen foreslår:

- *Biobrændstoffer til transport.* Regeringen er parat til at fremme biobrændstoffer. Andelen af biobrændstof til transport forøges til 10 pct. i 2020. Regeringen er parat til at fastsætte et delmål tidligere end 2020, forudsat at der er udviklet tilstrækkeligt samfundsøkonomisk konkurrencedygtige og miljømæssigt bæredygtige teknologier.
- *Afgiftsfritagelse for brintbiler.*

Infrastruktur

En høj forsyningsikkerhed afhænger også af velfungerende markeder og af et velfungerende forsyningsnet for el og gas. Endvidere vil der fortsat være fokus på en effektiv indvinding af olie og gas.

Bilag 5. Den danske beskæftigelsespolitik

5.1 Udvalgte fællesskabsindikatorer på beskæftigelsesområdet

Fællesskabsindikatorer						
Indikator	DK 2000	DK 2004	DK 2005	DK 2006	EU-15 (2006)	EU-27 (2006)
Retningslinie 17						
Beskæftigelsesfrek., 15-64-årige (1)	76,4	76,0	75,9	77,4	66,0	64,3
Beskæftigelsesfrek., 15-64-årige, mænd	80,7	79,9	79,8	79,3	73,5	71,6
Beskæftigelsesfrek., 15-64-årige, kvinder	72,1	72,0	71,9	73,4	58,1	57,1
Beskæftigelsesfrek., 55-64-årige	54,6	51,8	59,5	60,7	45,3	43,5
Beskæftigelsesfrek., 55-64-årige, mænd	61,9	69,3	65,6	67,1	54,1	52,6
Beskæftigelsesfrek., 55-64-årige, kvinder	46,2	54,2	53,5	54,3	36,8	34,8
Ledighed, total (2)	4,5	5,2	4,8	3,9	7,8	8,2
Ledighed, mænd	4,0	5,0	4,4	3,3	7,1	7,6
Ledighed, kvinder	5,0	5,4	5,3	4,5	8,6	9,0
Retningslinie 18						
Ungdomsledighed 15 to 24-year-olds, total (3)	6,7	7,8	8,6	7,7	16,1	17,4
Ungdomsledighed 15 to 24-year-olds, mænd	6,5	8,5	8,6	7,9	15,7	17,1
Ungdomsledighed 15 to 24-year-olds, kvinder	7,0	7,1	8,6	7,5	16,4	17,9
Kønsforskelle, ledighed (kvinder-mænd) (4)	0,9	0,9	0,9	1,2	1,9	1,6
Kønsforskelle, beskæftigelsesfrek. (mænd-kvinder) (5)	9,2	8,1	7,9	7,8	15,1	14,5
Ændring i arbejdsudbud, total (6)	-0,5	1,2	-0,2	1,0	1,3	1,1
Ændring i arbejdsudbud, mænd	-0,8	0,5	-0,4	0,8	0,9	0,8
Ændring i arbejdsudbud, kvinder	-0,3	1,9	0,0	1,4	1,8	1,5
Tilbagetrækningsalder i gnst., total (7)	-	62,1	60,9	-	61,1e*	60,9e*
Tilbagetrækningsalder i gnst., mænd	-	62,6	61,2	-	61,4e*	61,4e*
Tilbagetrækningsalder i gnst., kvinder	-	61,6	60,7	-	60,8e*	60,4e*
Retningslinie 19						
Forskel i ledighed ml. EU borgere og ikke EU borgere (8)	9,2	13,8	8,7	-	9,4*	8,1*
Arbejdsløshedsfælden (9)	-	91,0	90,0	-	75,7*	75,5*
Langtidsledige, total (10)	0,9	1,2	1,1	0,8	3,1f	3,6f
Langtidsledige, mænd	0,8	1,1	1,1	0,7	2,8f	3,3f
Langtidsledige, kvinder	1,1	1,3	1,2	0,9	3,5f	4,0f
Retningslinie 22						
Beskatning af lavindkomster (11)	41,2	39,3	39,3	-	39,4*	39,4*
Kønsforskelle, løn (12)	15,0	17,0	18,0	-	15,0e*	15,0e*

Tabel 5.1**(Fortsat) Fællesskabsindikatorer**

*) Nyeste tal er fra 2005.

**) Nyeste tal er fra 2003.

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 pct. af gennemsnitslønnen.
 - 12) Forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som en andel af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn.
- Kilde: Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2007 compendium (May 2006).

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

Tabel 5.2				
Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – input og output indikatorer				
	År	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal unge nyledige				
	2003	38.229	21.121	17.108
	2004	46.232	24.420	21.812
	2005	39.022	19.021	20.001
	2006	31.688	15.353	16.335
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 6 måneder				
	2003	1.299	747	552
	2004	3.036	1.424	1.612
	2005	2.411	1.215	1.196
	2006	1.802	830	972
Andel (B)/(A) output-indikator				
	2003	0,03	0,04	0,03
	2004	0,07	0,06	0,07
	2005	0,06	0,06	0,06
	2006	0,06	0,05	0,06
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 6 måneder				
	2003	466	244	222
	2004	1.629	872	757
	2005	891	460	431
	2006	1.716	784	932
Andel (C)/(A)				
	2003	0,01	0,01	0,01
	2004	0,04	0,04	0,03
	2005	0,02	0,02	0,02
	2006	0,05	0,05	0,06
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 6 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (1)				
	2003	587	352	235
	2004	443	248	195
	2005	213	128	85
	2006	0	0	0
Andel (D)/(B)				
	2003	0,45	0,47	0,43
	2004	0,15	0,17	0,12
	2005	0,09	0,11	0,07
	2006	0,00	0,00	0,00

Tabel 5.2 (fortsat)**Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – input og output indikatorer**

Bemærkninger til opgørelserne:

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 2006, så vil Antal nyledige under 30 år omfatte ledige der i året 2006 modtog en jobplan, en kontaktsamtale eller et aktiveringstilbud. Disse personer havde således første ledighedsdag 6 måneder tidligere dvs. i 2. halvår 2005 og 1. halvår 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 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.

Anm.: 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 5.3
Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – data til måling af indsatsens omfang

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Antal unge nyledige				
	2003	38.229	21.121	17.108
	2004	46.232	24.420	21.812
	2005	39.022	19.021	20.001
	2006	31.688	15.353	16.335
Opkvalificering				
	2003	371	200	171
	2004	757	378	379
	2005	725	340	385
	2006	637	274	363
Offentlige løntilskudsjob				
	2003	37	7	30
	2004	59	16	43
	2005	66	19	47
	2006	78	19	59
Private løntilskudsjob				
	2003	25	18	7
	2004	107	70	37
	2005	106	57	49
	2006	72	42	30
Andet				
	2003	30	11	19
	2004	90	41	49
	2005	69	33	36
	2006	81	26	55

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 5.4				
Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – input og output indikatorer				
	År	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal voksne nyledige				
	2003	141.113	70.129	70.984
	2004	115.269	58.515	56.754
	2005	106.533	52.464	54.069
	2006	84.055	39.362	44.693
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 12 måneder				
	2003	4.473	2.520	1.953
	2004	2.996	1.653	1.343
	2005	2.470	1.328	1.142
	2006	1.537	816	721
Andel (B)/(A) output-indikator				
	2003	0,03	0,04	0,03
	2004	0,03	0,03	0,02
	2005	0,02	0,03	0,02
	2006	0,02	0,02	0,02
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 12 måneder				
	2003	2.208	1.277	931
	2004	1.540	889	651
	2005	874	502	372
	2006	1.471	776	695
Andel (C)/(A)				
	2003	0,02	0,02	0,01
	2004	0,01	0,02	0,01
	2005	0,01	0,01	0,01
	2006	0,02	0,02	0,02
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 12 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (1)				
	2003	791	489	302
	2004	176	105	71
	2005	134	90	44
	2006	41	20	21
Andel (D)/(B)				
	2003	0,18	0,19	0,15
	2004	0,06	0,06	0,05
	2005	0,05	0,07	0,04
	2006	0,03	0,02	0,03

Tabel 5.4 (fortsat)**Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – input og output indikatorer**

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 2006, så vil Antal nyledige over 29 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 12 måneder før den valgte opgørelsesperiode, altså i året 2005.

Vedr. måling A: Nyledige. Opgørelsesgrundlaget er ændret i forhold til NAP 2004, så tælling af antal nyledige tager udgangspunkt i a-kassernes indberetning af den lediges 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 5.5
Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – data til måling af indsatsens omfang

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Antal voksne nyledige				
	2003	141.113	70.129	70.984
	2004	115.269	58.515	56.754
	2005	106.533	52.464	54.069
	2006	84.055	39.362	44.693
Opkvalificering				
	2003	1.081	548	533
	2004	808	382	426
	2005	940	446	494
	2006	574	284	290
Offentlige løntilskudsjob				
	2003	115	31	84
	2004	76	34	42
	2005	83	25	58
	2006	78	33	45
Private løntilskudsjob				
	2003	47	30	17
	2004	67	42	25
	2005	58	42	16
	2006	49	28	21
Andet				
	2003	33	16	17
	2004	93	45	48
	2005	94	56	38
	2006	84	45	39

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 5.6
Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2002–2005 (2006) - Mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning

	År	I alt	Mænd	Kvinder
(F) Gennemsnitligt antal forsikrede ledige				
	2002	123.251	57.188	66.062
	2003	146.331	70.158	76.173
	2004	149.252	70.367	78.885
	2005	132.849	60.256	72.593
	2006	104.706	45.150	59.556
Gennemsnitligt antal deltagere i aktive foranstaltninger (E), som påbegyndte som ledige.				
Aktiveringstype				
Ansættelse med løntilskud (1)				
	2002	14.472	5.807	8.365
	2003	12.950	5.572	7.379
	2004	16.717	7.390	9.328
	2005	14.431	6.675	7.756
	2006	15.485	5.015	10.470
Vejledning og opkvalificering (2)				
	2002	26.477	9.060	17.417
	2003	21.046	7.248	13.798
	2004	18.320	6.520	11.800
	2005	17.073	5.912	11.161
	2006	15.485	5.015	10.470
(E) I alt				
	2002	40.949	14.867	25.782
	2003	33.996	12.820	21.177
	2004	35.037	13.910	21.128
	2005	31.504	12.587	18.917
	2006	26.552	9.454	17.098
Andelen (E)/(E+F) - inputindikator (3)				
	2002	0,25	0,21	0,28
	2003	0,19	0,15	0,22
	2004	0,19	0,17	0,21
	2005	0,19	0,17	0,21
	2006	0,20	0,17	0,22
(G) Antal afsluttede aktiveringsforløb				
	2002	168.147	72.951	95.196
	2003	150.420	66.741	83.679
	2004	177.474	80.242	97.232
	2005	197.380	87.159	110.221
	2006	153.087	64.410	88.677
(H) Antal afsluttede aktiveringsforløb, hvor personerne stadig er ledige hhv. 3 og 6 måneder efter afslutningen af aktiveringsforløbet				
Efter 3 måneder				
	2002	56.276	25.634	30.642
	2003	68.096	31.001	37.095
	2004	76.284	35.321	40.963
	2005	85.260	38.366	46.894

Tabel 5.6 (fortsat)
Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2002–2005 (2006) - Mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning

Efter 6 måneder				
	2002	54.585	24.964	29.621
	2003	59.051	26.894	32.157
	2004	61.284	28.628	32.656
	2005	62.111	28.079	34.032
Andel (H)/(G) – outputindikator				
Efter 3 måneder				
	2002	0,33	0,35	0,32
	2003	0,45	0,46	0,44
	2004	0,43	0,44	0,42
	2005	0,43	0,44	0,43
Efter 6 måneder				
	2002	0,32	0,34	0,31
	2003	0,39	0,40	0,38
	2004	0,35	0,36	0,34
	2005	0,31	0,32	0,31

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

Bemærkninger til afsluttede aktiveringsforløb:

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

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

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM.

Tabel 5.7
Andelen af befolkningen over 75 år i specialiserede institutioner og andelen af over 80-årige hjemmehjælpsmodtagere i befolkningen. 2004-2006

	År	I alt
Personer i alderen 75+		
Specialiserede institutioner		
	2004	22.446
	2005	17.102
	2006	14.597
Befolkningen		
	2004	378.926
	2005	379.443
	2006	380.633
Pct. der bor i specialiserede institutioner		
	2004	5,92
	2005	4,51
	2006	3,83
Personer i alderen 80+		
Hjemmehjælp		
	2006	111.422
Befolkningen		
	2006	222.829
Pct. der modtager hjemmehjælp		
	2006	50,00

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 5.8

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 2001-2006

	År	I alt	Mænd	Kvinder
Lavt kvalifikationsniveau – beskæftigelsesfrekvens				
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande				
	2001	61,8	68,5	55,6
	2002	61,7	68,1	55,8
	2003	60,6	66,5	55,0
	2004	58,6	64,2	53,3
	2005	58,2	63,8	52,7
	2006	59,2	65,2	53,3
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande				
	2001	44,1	51,9	36,5
	2002	43,4	51,0	36,2
	2003	44,0	51,6	37,5
	2004	42,5	49,4	35,9
	2005	43,1	50,1	36,3
	2006	46,6	53,0	40,1

Tabel 5.8 (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 2001-2006

År	I alt	Mænd	Kvinder
Lavt kvalifikationsniveau – arbejdsløshedsfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	5,8	4,9	6,8
2002	5,5	4,8	6,2
2003	5,7	5,1	6,4
2004	7,0	6,3	7,8
2005	6,6	5,8	7,4
2006	5,2	4,4	6,2
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2001	15,7	14,4	17,4
2002	12,7	11,6	14,0
2003	13,1	12,0	14,4
2004	17,1	15,5	19,3
2005	17,1	15,3	19,4
2006	13,0	11,5	15,0
Mellem kvalifikationsniveau – beskæftigelsesfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	81,8	84,0	79,3
2002	81,9	84,0	79,5
2003	81,3	83,2	79,1
2004	79,8	82,0	77,3
2005	79,8	82,2	77,2
2006	80,8	83,2	78,1
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2001	52,3	57,8	46,0
2002	51,5	56,9	45,5
2003	53,4	58,2	48,1
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			
2001	3,5	3,1	4,0
2002	3,3	3,7	3,0
2003	3,6	3,5	3,8
2004	4,6	4,3	4,9
2005	4,0	3,7	4,5
2006	3,1	2,7	3,5
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2001	13,6	13,7	13,5
2002	11,2	10,8	11,5
2003	11,6	11,9	11,2
2004	14,6	14,7	14,4
2005	14,1	13,7	14,4
2006	11,0	10,7	11,4

Tabel 5.8 (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 2001-2006

År	I alt	Mænd	Kvinder
Højt kvalifikationsniveau – beskæftigelsesfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	88,5	89,7	87,4
2002	88,4	89,6	87,4
2003	87,5	88,4	86,7
2004	86,1	87,2	85,1
2005	86,2	87,4	85,1
2006	86,7	88,0	85,7
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2001	56,5	59,3	52,2
2002	55,2	57,6	51,8
2003	56,2	57,9	53,8
2004	55,3	56,8	53,3
2005	56,8	57,7	55,6
2006	60,9	61,3	60,3
Højt kvalifikationsniveau – arbejdsløshedsfrekvens			
Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	2,4	2,3	2,5
2002	2,3	2,2	2,4
2003	2,8	2,9	2,7
2004	3,6	3,7	3,5
2005	3,2	3,2	3,2
2006	2,6	2,6	2,7
Indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande			
2001	11,8	12,2	11,3
2002	9,5	8,4	10,2
2003	10,7	11,5	9,5
2004	14,0	14,7	12,9
2005	13,8	14,6	12,8
2006	10,9	11,4	10,3

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 5.9
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 5.10
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 længere- varende 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).				

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

Tabel 5.11				
Udgifter på beskæftigelsesområdet				
	2004	2005	2006	2007
	(regnskab)	(regnskab)	(regnskab)	(finanslov)
Mio. kroner I løbende priser				
Forsikrede ledige forsørgelse	28.239	25.273	19.927	19.281
- heraf aktiveringsydelse	2.708	2.815	2.258	2.340
- heraf løntilskud til private arbejdsgivere	485	460	345	284
- heraf løntilskud til offentlige arbejdsgivere	2.153	1.487	1.246	1.637
- heraf tilskud til voksenlærlinge	99	106	123	120
- heraf dagpenge	22.793	20.405	15.955	14.900
Forsikrede ledige – aktiveringsdriftsudgifter	2.324	2.481	2.118	1.524
Kontanthjælpsmodtagere – forsørgelsesudgifter aktiverede	13.868	13.683	12.496	12.119
Kontanthjælpsmodtagere – aktivering driftsudgifter	1.816	1.825	2.300	3.235
Sygedagpenge	11.117	11.241	11.801	11.504
Revalidering mv., forsørgelse	3.891	3.528	3.362	3.360
Revalideringsinstitutioner mv., driftsudgifter	699	671	722	633
Fleksjob, løntilskud	3.864	4.821	5.873	6.672
Skånejob, løntilskud	167	164	137	142
Ledighedsydelse	1.260	1.655	1.784	1.961
I alt	67.245	65.342	60.521	60.431
Anm.: Udgifter til efterløn, overgangsydelse mv., barseldagpenge og børnepasningsorlov er ikke medtaget. AP's udgifter til personale og øvrig drift udgjorde 835,8 mio. kr. i 2006. Kommunernes udgifter til personale og øvrig drift på beskæftigelsesområdet kan ikke opgøres særskilt. For driftsudgifter til revalideringsinstitutioner mv. er opgørelsen for 2006 kommunernes budgetterede udgifter for 2006.				
Kilde: Danmarks Statistiks kontanthjælpsstatistik, finanslov for finansåret 2006 og 2007, statsregnskabet for 2004- 2006, de kommunale regnskaber 2004-2006, kommunale budgetter for 2007 og opgørelse af de kommunale refusionsanmodninger samt eget skøn.				

Bilag 6. Anvendelse af strukturfonde

Den 1. januar 2007 trådte en ny EU-strukturfondsperiode for 2007-2013 i kraft. Det betyder på den ene side, at strukturfondsprogrammerne for perioden 2000-2006 er under afvikling, mens strukturfondsprogrammerne for perioden 2007-2013 er i en indledende fase. Danmark var blandt de første lande, der fik godkendt den strategiske referenceramme og de nye operationelle programmer under målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse. Udarbejdelsen af programmerne under målet om territorialt samarbejde skrider planmæssigt frem.

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 udviklingsfeterslæb (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).

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, fx ved forbedring af områdets attraktivitet som erhvervsområde, bosætningssted eller turistmål. Der er også ydet tilskud til rådgivnings- og udviklingsprojekter, fx 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.

Med udgangen af 2006 var ca. 86 pct. af regionalfondsmidlerne disponeret, og 68 pct. af tilsagnsrammen var udbetalt til projekter. Programmet vurderes at have skabt ca. 3.000 jobs og bevaret ca. 3.000 jobs ved udgangen af 2006 i de områder, der var omfattet af programmet. Vurderingen af jobskabelsen er baseret på ansøgers effektvurderinger efter gennemførelsen af projekterne. Projekterne og udbetalingerne skal være afsluttet med udgangen af 2008.

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.

Stort set alle programmets fastsatte mål er opfyldt, og på adskillige områder er mål-opfyldelsen betydeligt over det forventede. Midlerne under programmet er disponeret, og godt 68 pct. af tilsagnsrammen var med udgangen af 2006 udbetalt til projekter. Størstedelen af projekterne forventes afsluttet med udgangen af 2007, og udbetalingerne skal være afsluttet med udgangen af 2008.

Tabel 6.1
Oversigt over midler allokeret via Regionalfondens Mål 2 og Urban

	Til rådighed 2000-2006	Til Rådighed 2006	Forbrug 2006 (2006-priser)	Til rådighed 2007
(Mio. kr. løbende priser)				
Mål 2, 2000-2006				
Udvikling af regionen	707,5	176,1	62,6	113,6
Virksomhedsudvikling	304,8	54,7	40,0	14,6
Total	1012,3	230,8	102,6	128,2
Urban, 2000-2006				
Kompetencer og job	10,8	0,9	0,4	0,5
Oprustning af sociale og organisatoriske ressourcer	7,2	0,1	0,0	0,1
Integration gennem kultur og fritid	19,6	7,0	5,1	1,8
Total	37,6	8,0	5,5	2,4
Anm.: Ekskl. teknisk assistance. På grund af afrundinger kan der være afvigelser i sumtal. Kolonne A "Til rådighed 2000-2006" er Kommissionens samlede finansramme rettet mod Danmark. Kolonne B "Til rådighed 2006" er kolonne A fratrukket programmets samlede forbrug for 2000-2005. Kolonne C "Forbrug 2006" er programmets samlede forbrug for 2000-2006 minus kolonne B. Kolonnen "Til rådighed 2007" er kolonne B minus kolonne C.				

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 SMV-udvikling, uddannelse, miljøbeskyttelse og infrastruktur gennemføres typisk af offentlige myndigheder, offentligt lignende myndigheder eller socioøkonomiske aktører.

Danmark deltager i en række programmer under initiativet, herunder tre dansk-tyske programmer samt Øresundsprogrammet mellem Sverige og Danmark, samt to programmer for landene omkring Nordsøen og Østersøen. Midlerne under programmerne er disponeret og mellem 60 pct. og 75 pct. er med udgangen af 2006 udbetalt til projekter. Projekterne og udbetalingerne skal være afsluttet med udgangen af 2008.

Socialfonden

Den Europæiske Socialfond har i strukturfundsperioden 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 socialfundsprogrammerne 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, *jf. tabel 6.2.*

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

Den samlede vurdering af de individrettede foranstaltninger ud fra de ved programstart opsatte mål har været, at indsatsen har opfyldt målet om innovation, dvs. tilført det givne politikområde noget nyt. Projekterne har generelt været innovative og projekternes resultater har været som forventet eller bedre. Den effekt som de individrettede projekter har genereret, har først og fremmest drejet sig om kompetenceudvikling og opkvalificering af projektdeltagerne, og dermed forbedrede forudsætninger for at komme i beskæftigelse eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Den systemrettede indsats har også opfyldt målet om innovation fx med inddragelse af eksterne samarbejdspartnere samt intern rollefordeling blandt ledere og medarbejdere, hvilket har stemt godt overens med forskellen i hhv. individ- og systemrettede foranstaltningers formål.

Tabel 6.2
Oversigt over midler allokere via Socialfondens mål 3 og mål 2

	Til rådighed 2000-2006	Til rådighed 2006	Forbrug 2006 (2006-priser)	Til rådighed 2007
(Mio. kr. løbende priser)				
Mål 3, 2000-2006				
Aktiv arbejdsmarkedspolitik	517,1	225,8	78,5	147,3
Adgang til arbejdsmarkedet	945,0	430,8	151,4	279,4
- Nye typer længere forløb og tilknytning	898,1	387,9	128,8	259,1
- Særlig integrationsindsats	46,9	42,9	22,6	20,30
Kompetenceudvikling	1.085,4	564,0	209,9	354,1
Iværksætter- og innovationskultur	301,5	181,3	43,8	137,5
Total	2.849,0	1.401,9	483,6	918,30
Mål 2, 2000-2006				
Kompetenceudvikling	392,1	180,4	43,8	136,6
Total	392,1	180,4	43,8	136,6
Anm.: Eksklusiv teknisk assistance. Betegnelsen "Kompetenceudvikling" under Mål 2 dækker over programmets indsatsområde 3, hvor de oprindelige prioriteter "Kompetenceudvikling" og "Udvikling af strategiske infrastrukturer" er blevet slået sammen i én ny prioritet kaldet "Kompetenceudvikling", og hvor forbruget på "Kvalitetsoptimering" har været marginalt. Se i øvrigt anmærkning til tabel 6.1.				

Ca. 95 pct. af programmets midler var ved udgangen af 2006 disponeret og ca. 64 pct. udbetalt. Den største del af midlerne til rådighed for 2007 var således allerede disponeret.

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 og
- Kvalitetsoptimering

Projekter under mål 2-programmet, som har fokuseret på kompetenceudvikling, har involveret et forholdsvis stort antal personer, og dermed har programmet mere end nået sit mål på dette område. Også med hensyn til antallet af virksomheder, der har deltaget i kompetenceudviklingsprojekter, har programmet mere end nået sit mål. Det er desuden evaluators¹ vurdering, at de gennemførte projekter under mål 2 programmets indsatsområde 'Kompetenceudvikling' har bidraget til, at der er skabt nye

¹ Teknologisk Institut har midtvejsevalueret programmet i 2003 og ajourført evalueringen i 2005. Evalueringerne findes på http://www.ebst.dk/regionale_forhold/0/7/0.

uddannelsesstilbud i regionerne, og at samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner i regionerne er blevet styrket.

Ca. 99 pct. af programmets midler var ved udgangen af 2006 disponeret og ca. 62 pct. udbetalt. Den største del af midlerne til rådighed for 2007 var således allerede disponeret.

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.

Samlet set er det evaluators vurdering, at programmet har resulteret i en række anvendelige kvantitative og ikke mindst kvalitative resultater omfattende holdningsændringer og metodeafprøvninger, som det er lykkedes at mainstreames især til andre praktikere. Der har kunnet konstateres kvantitative effekter for nogle målgrupper inden for udvalgte temaer, men den statistiske usikkerhed herved er ikke ubetydelig.

Strukturfondsperioden 2007-2013

EU's indsats gennem strukturfondene 2007-2013 skal ligeledes bidrage 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 (mål 3), 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 et 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 væksttilde: 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 velkvalificeret 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 (ekskl. teknisk assistance), jf. tabel 6.3.

Tabel 6.3
Oversigt over midler allokeret via målet om "regional konkurrenceevne og beskæftigelse"

	Til rådighed 2007-2013	Til rådighed pr. år
(Mio. kr., 2007-priser)		
Regionalfonden		
Innovation og viden	1722	246
Total	1722	246
Socialfonden		
En kvalificeret arbejdsstyrke (bedre job)	1260	180
Udvidelse af arbejdsstyrken (flere job)	462	66
Total	1722	246

Anm.: Ekskl. teknisk assistance.

I modsætning til perioden 2000-06 kan samtlige danske strukturfondsmidler under målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse anvendes i *hele* landet. Hovedparten af midlerne – 443 mio. kr. årligt – er tentativt fordelt mellem de seks regionale vækstfora på baggrund af objektive kriterier, heriblandt regionens indbyggertal, antal ledige, antal lavt-uddannede og befolkning i svagt stillede områder (yderområder), jf. tabel 6.4.

De resterende 49 mio. kr. årligt fordeles efter konkurrence via de regionale vækstfora inden for temaer, som fastlægges af Danmarks Vækstråd. For 2007 har Danmarks Vækstråd valgt temaerne "Opkvalificering og udvidelse af arbejdsstyrken" og "Udvikling af innovative netværk".

Det er besluttet, at 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 skal medfinansieres med mindst 50 pct. nationale midler fra stat, regioner, kommuner eller private aktører.

Regionerne har afsat ca. 400 mio. kr. til erhvervsudvikling i 2007, jf. tabel 6.4. Disse midler kan – i lighed med strukturfondsmidlerne – kun udmøntes efter indstilling fra de regionale vækstfora.

Tabel 6.4
Midler til regional erhvervsudvikling som vækstfora kan indstille om i 2007 (mio. kr.)

	Strukturfonds- midler	Regionale midler til erhvervsudvikling	I alt
Region			
Nordjylland	112	55	167
Midtjylland	72	115	187
Syddanmark	102	80	182
Sjælland	72	65	137
Hovedstad	70	69	139
Bornholm	15	11	26
Konkurrenceudsatte midler	49	-	49
I alt	492	395	887

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 mv.) modtager Danmark årligt ca. 511 mio. kr. fra EU til strukturfondsindsatsen. Regionernes samlede budget til erhvervsudvikling i 2007 udgør ca. 488 mio. kr. inkl. budgetterede udgifter til løn og administration.

Det tidsmæssige sammenfald mellem den danske kommunalreform og den nye strukturfondsperiode har givet 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 har udarbejdet regionale erhvervsudviklingsstrategier og handlingsplaner, som danner rammen om de regionale vækstforas prioriteringer af strukturfondsmidlerne. De regionale vækstfora har behandlet de første ansøgninger til strukturfondsmidlerne.

Danmarks Vækstråd spiller en vigtig rolle i vækstpolitikken bl.a. ved at bidrage til at styrke sammenhængende mellem den nationale og regionale indsats for vækst og erhvervsudvikling. En af de væsentligste opgaver har været at bidrage til udarbejdelsen af de regionale vækstforas erhvervsudviklingsstrategier.

Derudover har Rådet rådgivet økonomi- og erhvervsministeren på en række forskellige områder, der alle har betydning for den regionale vækst. Det gælder fx strukturfondsprogrammerne for perioden 2007-2013, regionale væksthuse, professionshøjskoler og landdistriktsprogrammet. Rådet har desuden på eget initiativ indledt drøftelser af større temaer – fx globalisering og energi som grundlag for rådets rådgivning af økonomi- og erhvervsministeren om vækstpolitikken.

Med henblik på at styrke den samlede vækstpolitiske indsats har regeringen indgået *regionale partnerskabsaftaler om erhvervsudvikling* med alle vækstfora. De regionale partnerskabsaftaler skal særligt medvirke til at udfolde regeringens globaliseringsstrategi til alle dele af landet og skal derfor også gennemføres i tæt sammenhæng med den ind-

sats, 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. Innovation, 4. Videnspredning, 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, men kan justeres årligt. Regeringen, Danmarks Vækstråd og de regionale vækstfora vil løbende følge implementeringen af aftalerne.

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 bl.a. 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.

Antallet af grænseoverskridende samarbejdsprogrammer er fastlagt sammen med vores nabolande. Danmark deltager i et dansk-svensk-norsk program, der involverer Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Midtjylland og Region Nordjylland, to dansk-tyske programmer, der omfatter Region Sjælland og Region Syddanmark samt et sydbaltisk program, der omfatter Bornholm og Region Sjælland. Desuden deltager Danmark i to transnationale programmer, ét for landene omkring Nordsøen, og ét for landene omkring Østersøen. Midlerne prioriteres og administreres af tværnationale udvalg.

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.

Bilag 7. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter og interessenter

7.1 bidrag fra arbejdsmarkedets parter på det statslige område

Det rummelige arbejdsmarked (retningslinje 19)

Parterne på det statslige arbejdsmarked aftalte ved overenskomst- og aftalefornyelsen 2005 (OK05) en forbedret indsats for integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk på det statslige arbejdsmarked. En nærmere beskrivelse af det aftalte, herunder de særlige integrations- og oplæringsstillinger samt forøgelse af antallet af elever, fremgår af 2005- samt 2006-bidraget.

Jobbørs for etniske minoriteter

Parterne på det statslige arbejdsmarked arrangerede i marts 2007 i samarbejde med Integrationsministeriet, KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Finansforbundet, Jobindex og Foreningen Nydansker en jobbørs for etniske minoriteter. Formålet med Jobbørsen var at skabe kontakt mellem job- og uddannelsessøgende etniske minoriteter og virksomheder fra staten, kommunerne og finanssektoren, med henblik på at få ansat flere medarbejdere med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet. På jobbørsen, som var meget velbesøgt, fik de unge, gennem kontakt med de ca. 30 udstillere, bl.a. lejlighed til at stille spørgsmål om konkrete stillinger og få aftale om en jobsamtale. Der var desuden lejlighed til gennemgang af CV'er og mulighed for rådgivning herom.

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

Ved OK05 aftalte parterne bl.a. forenkling af overenskomststrukturen, forenkling af arbejdstidsreglerne, modernisering af samarbejdsaftalen, øget indsats for et bedre arbejdsmiljø, styrket indsats i forhold til erfarne medarbejdere samt opblødning af aftalerne om lavere pligtig afgangsalder for tjenestemænd. En nærmere beskrivelse af det aftalte fremgår af 2005- samt 2006-bidraget.

Arbejdstidsaftalen

Som beskrevet i 2006-bidraget indgik parterne den 24. marts 2006 en ny arbejdstidsaftale. Aftalen gælder for tjenestemænd samt på en række overenskomstområder. Aftalen er en rammeaftale og lægger i højere grad end tidligere op til indgåelse af lokale aftaler. Derudover er aftalen gjort lettere tilgængelig ved en indholdsmæssig såvel som sproglig forenkling af de enkelte bestemmelser. Parterne foretager i løbet af 2007 evaluering af aftalen, bl.a. med henblik på vurdering af eventuelt behov for revision af aftalen i forbindelse med OK08.

Arbejds miljø – fælles indsats mod arbejdsrelateret stress

Som led i den øgede indsats for et bedre arbejdsmiljø, har parterne implementeret EU-aftalen om arbejdsrelateret stress i samarbejdsaftalen. Parterne har i forlængelse heraf afholdt en række informationsmøder for medlemmer af samarbejdsudvalgene om denne nye opgave. Endvidere er der udarbejdet en fælles vejledning til samarbejdsudvalgene, som beskriver, hvordan de kan arbejde med formulering af retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress. Vejledningen blev offentliggjort i juni 2006. Derudover forbereder parterne testning af ”Stressbarometeret”, som er designet til at måle omfanget af arbejdsrelateret stress. Det er intentionen at afdække værktøjets anvendelighed på de statslige arbejdspladser.

Ordninger og aftaler for seniorer og erfarne medarbejdere i staten

Der har allerede igennem flere år været muligheder for lokalt at aftale særlige ordninger for seniorer på statens arbejdspladser – især vedrørende arbejdstid, fratrædelse og pension. Derudover aftalte parterne ved OK05 en række forskellige ordninger for seniorer.

Som et særligt initiativ har parterne blandt andet udviklet et tilbud om særlige karriereafklaringsforløb for erfarne medarbejdere over 50 år. Karriereafklaringen gennemføres som et individuelt eller en kombination af individuelt og gruppebaseret rådgivningsforløb med en ekstern rådgiver. Sigtet er dels at skabe bedre forudsætninger for, at de erfarne medarbejdere kan blive længere tid på arbejdsmarkedet, dels at sætte fokus på kompetencer og et udviklende arbejdsliv. Der er tale om en fleksibel afvikling af forløbene, under hensyntagen til de involverede institutioner og de enkelte ansatte. De over 100 deltagere, der p.t. har gennemført forløbene, er meget positive i evalueringen af dem. Næsten alle deltagere oplever, at de har fået en god forståelse for egne jobværdier og jobinteresser, og at de har fået afklaring af kompetencer og talenter.

Der er desuden gennemført kurser for erfarne medarbejdere, hvor de får udviklet deres kompetencer vedrørende coaching. Formålet er, at medarbejderne efterfølgende kan støtte op om og fungere som sparringspartnere for andre medarbejdere på arbejdspladsen. De gennemførte kursusforløb har været succesfulde og arbejdspladserne arbejder løbende på afdækning af hensigtsmæssige måder at bruge de nye coachkompetencer på.

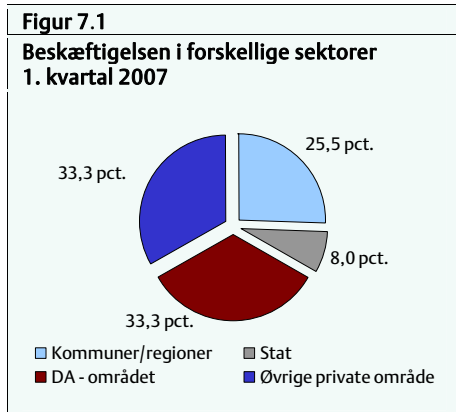
I foråret 2007 blev der desuden afholdt et idegenereringsseminar for seniorer. Dette har resulteret i en række ideer til inspiration for parterne i det videre arbejde på området.

7.2 Bidrag fra de kommunale og de regionale arbejdsmarkedsparter

Generel beskæftigelsespolitik (retningslinie 17)

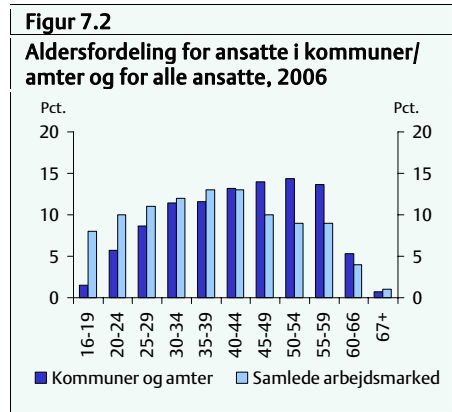
Parterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked har valgt at lade deres bidrag fremstå som en opdatering af deres bidrag fra 2006, og af hensyn til muligheden for at følge udviklingen er angivelserne af retningslinienenumrene fra 2005 fastholdt.

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



Anm.: Opdelingen af privat sektor og offentlig sektor er skønnet på grundlag af oplysninger fra hhv. DA og FLD.

Kilde: Danmarks Statistik, DA og FLD.



Anm.: Figuren er baseret på de nyeste tal fra 2006, dvs. tal fra før opgave- og strukturreformens ikrafttræden. Opdelingen af privat sektor og offentlig sektor er skønnet på grundlag af oplysninger fra hhv. DA og FLD.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Udfordringer

Velfærdskommissionen afgav i efteråret 2006 en analyserapport, hvor der fokuseres på 5 indsatsområder. Den første udfordring er, at middellevetiden stiger. Det betyder flere ældre og færre i den erhvervsaktive alder. Flere i beskæftigelse er – af mange grunde – den bedste vej til at sikre balancen i fremtidens velfærdssamfund. Der ligger derfor en betydelig opgave i at sikre øget beskæftigelse i de kommende år. Der er behov for, at en større andel af folk i den erhvervsaktive alder deltager på arbejdsmarkedet, når demografien trækker i retning af en mindre arbejdsstyrke.

Øget beskæftigelse fordrer, at mulighederne for og tilskyndelsen til aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet er til stede for alle. Dette stiller krav til den enkelte, men også til samfundet. Højere beskæftigelse skal skabes på to måder: 1) Den enkelte skal arbejde i flere år set over livsforløbet og 2) Flere af de, der står uden for arbejdsmarkedet skal have bedre mulighed for at arbejde. Samtidig skal de have kvalifikationer og motivation til at arbejde. Det gælder ikke mindst for indvandrere og efterkommere, som

vil udgøre en større og større andel af befolkningen i fremtiden. Som eksempel på forskelligheden i de udfordringer, som er på forskellige dele af arbejdsmarkedet, kan nævnes forskelle i alderssammensætning. Som det fremgår af figur 7.2 er aldersfordelingen for ansatte i kommuner og amter (regioner i 2007) karakteriseret ved, at der er forholdsmæssigt flere ældre medarbejdere i denne sektor sammenlignet med aldersfordelingen for det samlede arbejdsmarked i Danmark. KL og Danske Regioner har den 17. juni sammen med regeringen og visse lønmodtagerparter (LO og AC) indgået en trepartsaftale, og den 1. juli er indgået en aftale mellem KL, Danske Regioner, regeringen og FTF, hvori det bl.a. anbefales, at FTF tilslutter sig trepartsaftalen.

I det følgende omtales en række af de initiativer – dvs. både initiativer i medfør af ovennævnte aftaler og øvrige initiativer – som parterne har taget under hensyntagen til de konkrete udfordringer på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinie 18)

Øget kvindelig deltagelse på arbejdsmarkedet

Danmark har Europas højeste beskæftigelsesrate. Den er primært skabt, fordi beskæftigelsesraten for kvinder er så meget højere i Danmark end i de øvrige EU-lande. En af forudsætningerne for den høje kvindebeskæftigelse er kommunernes pasning af børn i førskolealderen. Før kommunalreformen havde 249 kommuner oplyst, at de havde pasningsgaranti. 22 kommuner havde oplyst, at de ikke havde pasningsgaranti¹. Efter kommunalreformen må det forventes en vis harmonisering, således at kommunerne nu tilbyder flere børnefamilier en pasningsgaranti.

Længere tid på arbejdsmarkedet

Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder er pr. 2004 opgjort til 62,3 år i Danmark, jævnfør Socialforskningsinstituttets rapport ”Et længere arbejdsliv, København 2005”. Danmark har dermed EU's næsthøjeste tilbagetrækningsalder, kun overgået af Sverige. Der er mellem KL, Danske Regioner og KTO indgået en rammeaftale om seniorpolitik, der gør det muligt lokalt at indgå senioraftaler, med henblik på fastholdelse af seniorer på særlige vilkår. Fastholdelsen af ældre medarbejdere kan bidrage til at løse rekrutteringsudfordringen. I forhold til andre lande forbliver mange ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet, og undersøgelser viser, at offentligt ansatte seniorer generelt er meget motiverede og tilfredse, men også, at offentligt ansatte seniorer gennemsnitligt trækker sig lidt tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet end privatansatte seniorer. Det er væsentligt, at der på de enkelte arbejdspladser fortløbende bliver fokuseret på initiativer, der bidrager til at fastholde seniorerne.

Moderne social beskyttelse blandt andet arbejdsmarkedspension

Arbejdsmarkedspensioner har eksisteret i en årrække på det kommunale og regionale område og er løbende blevet udbygget i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Nedenstående tabel 1 viser det gennemsnitlige pensionsbidrag i forhold til den sam-

¹ Kilde: Danmarks Statistik: Pasningsgaranti for børn i alderen ½-5 år.

lede gennemsnitlige løn (ekskl. overarbejde) for overenskomstansatte i alt, for mænd og for kvinder. Som det fremgår, er der også fra år 2005 til år 2007 sket en udbygning af pensionsbidraget, således at dette i 2007 udgør 11,4 pct. af den samlede løn.

Ved OK2005 aftalte parterne en udbygning af minipensionsordningen (som omfatter ansatte, der ikke opfylder karensbetingelserne knyttet til den udbyggede pensionsordning). Aftalen betyder, at pensionsprocenten for minipensionsordningen med virkning fra 1. april 2006 hæves til den enkelte overenskomstgruppes fuldt udbyggede pensionsprocent. Herved hæves pensionsbidraget for ca. 21.400 fuldtidsbeskæftigede eller 4,5 pct. af alle ansatte fra 7,69 pct. til mindst 12,5 pct. (af den pensionsgivende løn).

Tabel 7.1
Samlet løn og pensionsbidrag for overenskomstansatte, kvinder og mænd

	Februar	Gennemsnitsløn	Gnst. pensionsbidrag	Pens. i pct. af gnst. løn
Månedsløn				
2007	Alle	28.267	3.228	11,4
	Kvinder	27.541	3.118	11,3
	Mænd	30.957	3.638	11,8
2005	Alle	26.542	2.973	11,2
	Kvinder	25.812	2.871	11,1
	Mænd	29.171	3.340	11,4
2000	Alle	21.444	2.090	9,7
	Kvinder	20.830	2.023	9,7
	Mænd	23.654	2.330	9,9

Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor, LOPAKS.

Som det fremgår, er den gennemsnitlige månedsløn højere for mænd end kvinder, og tilsvarende er pensionsbidraget også højere, hvilket især skyldes, at der er forskel mellem forskellige overenskomstgruppers lønninger. Ud over, at forhøjelsen af minipension omfatter flere kvinder end mænd, har parterne særligt i forhold til ligestilling på pensionsområdet aftalt, at der skal ydes fortsat pensionsbidrag under den ulønnede del af barselsperioden.

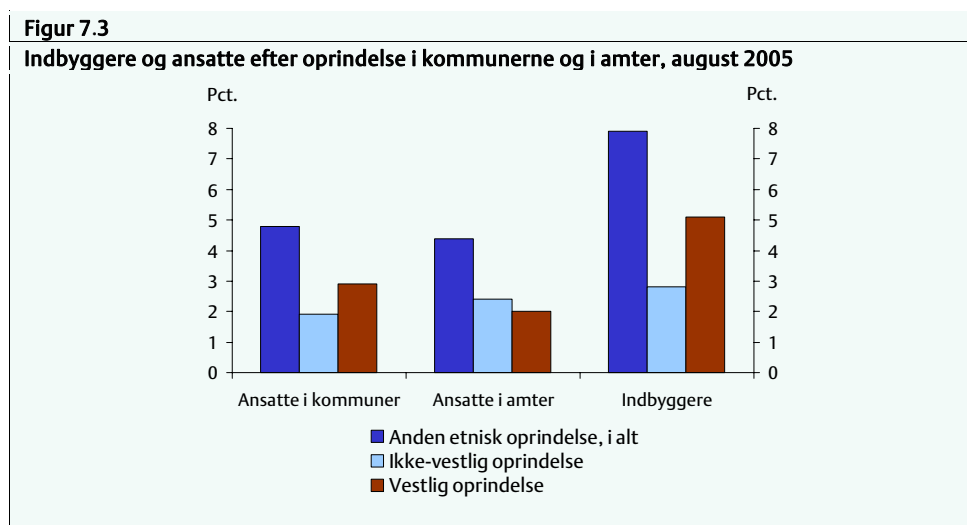
Det rummelige arbejdsmarked (retningslinie 19)

Den danske Flexicurity-model

Det er og har i en lang årrække været et mål for Danmark at nedbringe arbejdsløsheden – og det er lykkedes gennem en effektiv aktiv arbejdsmarkedspolitik. Det er dog vigtigt at understrege, at en vigtig forudsætning for en stor og aktiv arbejdsmarkedsindsats er finansiering via skatterne. Den danske flexicurity-model med liberale afskedigelsesregler og indkomst- og arbejdskompensation, hviler på en skattefinansieret velfærdsstat.

Integration

Målet er, at ikke-vestlige indvandreres og efterkommeres andel af den enkelte kommunes og regions ansatte i videst muligt omfang kommer til at afspejle den regionale arbejdsstyrke og jobsammensætning. Nedenstående figur 7.3 viser antal indbyggere og ansatte i kommuner og amter efter oprindelse opgjort hhv. for august 2006 og august 2004. Som det fremgår af figuren er der endnu et stykke vej til at målet nås.



Kilde: Danmarks Statistik, særkørsler.

I kommunerne er der sket en relativ forbedring fra 2005 til 2006. Sammenlignet med sidste års opgørelse, er stigningen i andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund relativt højere end stigningen i personer med ikke-vestlig baggrund i arbejdsstyrken.

Som det blev omtalt i afrapporteringen i 2006, har parterne indgået en aftale om integrations- og oplæringsstillinger, og i den anledning blev det omtalt, at det var protokolleret at iværksætte personalepolitiske projekter til styrkelse af integrationsindsatsen.

I foråret 2007 er det mellem KL og KTO besluttet at iværksætte følgende projekter med fokus på integration og mangfoldighed:

- Integrations- og oplæringsstillinger – projektet har til formål at fremme det lokale partssamarbejdes kendskab til og anvendelse af KTO-aftalen om integrations- og oplæringsstillinger, således at arbejdspladserne tilskyndes til at anvende aftalen ved rekruttering og fastholdelse af navnlig etnisk minoriteter.
- Mentorordninger for medarbejdere med anden etnisk baggrund – projektet har til formål at indhente viden om og hvordan mentorordninger har en effekt ved fastholdelse af ansatte med ikke-vestlig baggrund. Den indhentede viden vil blive videreformidlet til kommunal sammenhæng.

- Kultur og mangfoldighed på arbejdspladsen har til formål at undersøge, hvad der i en organisationskultur hæmmer og i særdeleshed fremmer accept og brug af mangfoldige kompetencer. Den indhentede viden vil danne baggrund for udvikling af redskaber, som kan fremme en mangfoldig virksomhedskultur.
- Effekter ved mangfoldighedsledelse er et projekt der har til formål at udvikle en målemetode, så det bliver muligt at opgøre effekten af at praktisere mangfoldighedsledelse. At dokumentere effekten af mangfoldighedsledelse vil være nyt, og kan forhåbentlig øge incitamentet for strategisk at arbejde med udvikling af mangfoldighed.

Forebyggende arbejdsmarkedstiltag til svage grupper Kommunale jobcentre

I forbindelse med kommunalreformen overtog kommunerne jobformidlingen i de nye jobcentre. Det var en kæmpefusion, hvor to vidt forskellige verdener blev smeltet sammen, og som er foregået næsten gnidningsløst. Jobcentrene bliver målt på deres resultater. Det drejer sig om at få også de svage ledige i arbejde, og det kan konstateres, at udviklingen i antallet af kontanthjælpsmodtagere er faldende.

Tabel 7.2			
Udviklingen i antal personer på kontanthjælp			
April 2006	April 2007	Forskel	I pct.
108.850	86.573	- 22.277	- 20,5

Kilde: Jobindsats.dk.

Forbedrede muligheder for at imødekomme arbejdsmarkedets behov (retningslinie 20)

Partnerskabsaftaler

Det er afgørende for gennemførelse af de regionale erhvervsudviklingsstrategier, at der er den fornødne arbejdskraft i regionerne med de kompetencer, som virksomhederne efterspørger. De regionale vækstfora har derfor i de partnerskabsaftaler, der er indgået med Regeringen, aftalt at samarbejde om overvågning og analyse af det regionale arbejdsmarked og de regionale vækstvilkår, således at initiativer baseres på et veldokumenteret grundlag om såvel udbuds- som efterspørgselsiden. Det er desuden aftalt, at Vækstforum vil samarbejde med Det Regionale Beskæftigelsesråd og uddannelsesinstitutionerne i regionen om at kortlægge og følge virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og efteruddannelse på kort og langt sigt, bl.a. under hensyntagen til, at regionerne er en del af et større regionalt arbejdsmarked.

Rekruttering

Ud fra ønsket om dels at øge bredden i rekrutteringsmulighederne til det kommunale arbejdsmarked, og dels skabe bedre kønsmæssig balance på alle niveauer i den kommunale organisation, har KL og KTO valgt at iværksætte følgende to projekter:

- Kvinder i karriere – Det er projektets formål at øge opmærksomheden på det ledelsesmæssige potentiale kvinder allerede står for i kommunerne, således at flere kvinder får lyst til at søge topledstillinger, og de ansættelsesansvarlige får mod på at ansætte kvinder i topledelsen.
- Flere mænd i kommunerne – Det er formålet at udvikle ideer og metoder, som kan inspirere kommunale arbejdspladser til at arbejde målrettet og systematisk med at rekruttere og fastholde flere mandlige ansatte inden for omsorgssektoren.

Der er i dag på en række områder knaphed på sundhedsfaglige personaleressourcer. Aktuelt er der især mangel på speciallæger og sygeplejersker, og på plejeområdet er der flaskehalsproblemer inden for flere faggrupper. I lyset heraf har de fleste regioner erfaringer med at rekruttere personale fra udlandet. Det har primært handlet om speciallæger, hvor man de senere år især har rekrutteret fra Polen, Baltikum og Tyskland. Som et helt aktuelt eksempel har Region Midtjylland rekrutteret 30 indiske speciallæger, som starter arbejdet på regionens sygehuse ved årsskiftet. Der rekrutteres udenlandske speciallæger fra en bred vifte af specialer, lige fra de kirurgiske til psykiatri og almen medicin. Udenlandske lægers andel af den samlede lægelige arbejdsstyrke udgør ca. 6 pct. Også sygeplejersker og radiografer rekrutteres fra udlandet, men i noget mindre omfang end speciallægerne. Her er det hidtil de nordiske lande og Tyskland, som har været rekrutteringsområderne. De udenlandske sygeplejerskers andel af de samlede antal sygeplejersker i arbejdsstyrken er ca. 2 pct.

I trepartsaftalen er der enighed om i fællesskab at gennemføre oplysningskampagner, der skal fremme rekrutteringen til den offentlige sektor. Kampagnerne gennemføres i 2008 og 2009. Ligeledes er der enighed om at tilstræbe en hensigtsmæssig kønsmæssig balance i beskæftigelsen inden for de offentlige velfærdsområder.

Ledelse

Kommunalreformen i Danmark betød, at 273 kommuner blev til 98 og 14 amter til 5 regioner og har involveret og omfattet 675.000 ansatte i amter og kommuner. Reformen er blevet kaldt den største reform i den offentlige sektor i 30 år.

Det har været en kæmpe udfordring for lederne i de involverede kommuner og amter at stå i spidsen for denne reform. Med henblik på styrkelse af lederne besluttede parterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked ved OK-05 at afsætte 25 mio. kr. til initiativer for ledere på alle niveauer i kommuner og regioner. Det skete under overskriften ”Væksthus for ledelse”. Ledere i den kommunale og regionale sektor står over for udfordringer, som stiller store krav til deres evne til at løfte den faglige, den personalemæssige og den strategiske ledelsesopgave. I trepartsaftalen og i

aftalen mellem KL, Danske Regioner, regeringen og FTF er der bl.a. afsat midler til efteruddannelse mv. af ledere i kommuner og regioner. KL, Danske Regioner og regeringen har tilkendegivet, at offentlige institutionsledere samt afdelingsledere på sygehuse, der har ledelse som primær jobfunktion, skal have ret til en anerkendt lederuddannelse på diplomniveau.

Fremme af fleksibiliteten og lønmodtagerbestemmelser på arbejdsmarkedet (retningslinie 21)

Positiv håndtering af omstruktureringer Innovation

I forbindelse med forhandlingerne om udmøntning af globaliseringspuljen blev der afsat 3 mia. kr. til innovation for perioden 2005-2008.

En del af disse midler tilgår de regionale vækstfora og -huse, der har til opgave at udvikle regionale erhvervsudviklingsstrategier og yde støtte til realiseringen heraf, hvilket parterne på det kommunale/regionale arbejdsmarked finder positivt.

De resterende midler til innovation administreres af hhv. en bestyrelse for så vidt angår Erhvervsministeriets andel af midlerne (midler til brugerdreven innovation), og af Rådet for Teknologi og Innovation for så vidt angår Forskningsministeriets andel af midlerne. I hhv. bestyrelsen og i Rådet for Teknologi og Innovation er den offentlige sektor svagt repræsenteret med kun et medlem.

I trepartsforhandlingerne om en kvalitetsudvikling af den offentlige sektor har parterne anerkendt behovet for investeringer i innovation, og det er aftalt at afsætte 20 mio. kr. til forsøgs- og demonstrationsprojekter vedrørende brugerdreven innovation i den offentlige sektor for perioden 2008-2011. Dertil kommer at der i aftalen er en klar opfordring til at søge om 400 mio. kr. i perioden 2007-2010 til projekter inden for området brugerdreven innovation i den offentlige sektor. Endeligt er det aftalt, at der skal udarbejdes en særlig strategi for, hvordan de 3 mia. kr. i højere grad kan komme den offentlige sektor til gode. Der er således udsigt til, at det kommunale og regionale arbejdsmarked fremover vil blive inddraget i drøftelser om udvikling af strategi for og investeringer i innovationstiltag i den offentlige sektor.

Forbedring af kvaliteten i arbejdet herunder sikkerhed og sundhed Arbejdet med sikkerhed og sundhed

Ved OK-05 indgik parterne en aftale om arbejdsbetinget stress. Parterne har i forlængelse heraf aftalt og gennemført en række tiltag, der skal understøtte aftalen:

- En konference den 2. december 2005 for 1.000 repræsentanter for kommuner og amter
- Oplæg og udstilling om arbejdsbetinget stress på en Personalepolitisk Messe den 31. august 2006 med ca. 5.000 deltagere

- Udsendelse af fire stressmagasiner fra december 2005 til august 2006 med et oplag på mellem 15. – 25.000 eksemplarer pr. nummer og over 100.000 downloads samlet set
- Udsendelse af en vejledning om arbejdsbetinget stress til MED/SU i april 2007

Et femte stressmagasin, der udgives i efteråret 2007, vil mere have karakter af en metodebog eller idékatalog. Herudover har parterne i foråret 2007 besluttet at gennemføre yderligere en række aktiviteter for at udvide og supplere understøttelsen af aftalen. Parterne sætter her fokus på følgende emneområder:

- Undersøgelse af MED/SU-udvalgenes arbejde med retningslinjer, etablering af netværk og vidensbase
- Åbent værksted – implementering af retningslinjer om stress i udvalgte SU/MED-udvalg
- Relevante værktøjer til måling af stress
- LEAN uden stress?
- Kompetenceudvikling af de lokale aktører i MED/SU, TR, SR ledere m.fl.
- Særlig formidlingsindsats, rettet mod lederne mhp. at øge viden om og evner til at arbejde med at nedbringe den arbejdsbetingede stress
- Specifikke stressfaktorer og bekæmpelse heraf indenfor forskellige job- og brancheområder
- Afdækning af anmeldte arbejdsskader om stress, med henblik på målrettede indsats i forhold til de konstaterede problemfelter
- Generel formidlingsindsats med materialer til lokale kampagner, etablering af vidensbank mv.

Parterne har endvidere aftalt, senest den 1. oktober 2007, at optage forhandlinger om initiativer/indsats i forhold til arbejdsbetinget stress. I trepartsaftalen er der endvidere bl.a. enighed om, at alle offentlige arbejdspladser fra 2008 mindst hvert 3. år skal foretage målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. Ligeledes er aftalt, at arbejdsgivere og langtidssyge skal have en mere aktiv dialog om sygefraværet, samt at KL og Danske Regioner skal tilvejebringe en opgørelse over sygefraværet på institutionsniveau. Det er i aftalen præciseret, at der i samarbejdsorganerne i kommuner og regioner skal aftales retningslinier om indhold og opfølgning på måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, samt om sygefraværet.

Sikring af beskæftigelsesvenlig lønudvikling (retningslinie 22)

Fleksibel løndannelse

I den kommunale og regionale sektor er det de forhandlings- og aftaleberettigede parter, der er ansvarlige for udformningen af lønsystemer og lønudviklingen.

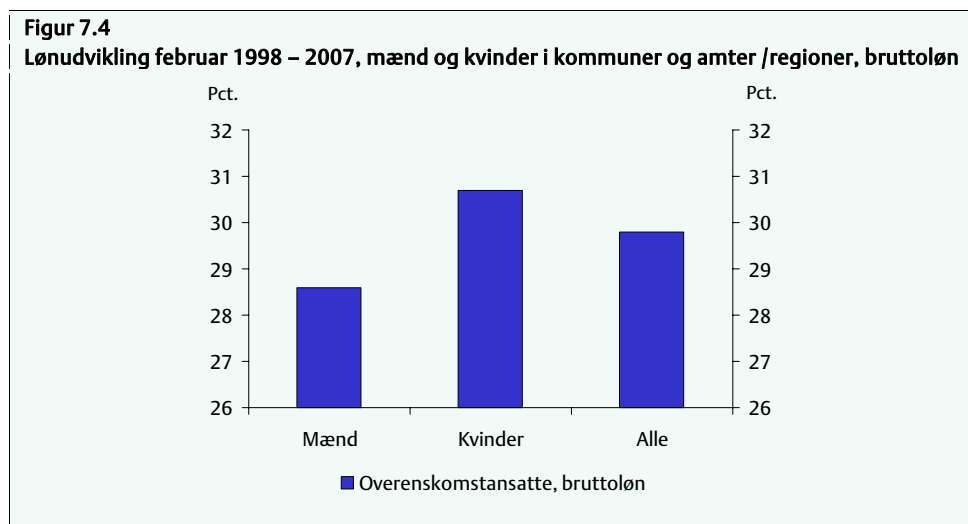
Allerede i 1995 og videre i 1997 indgik parterne aftale om et nyt lønsystem, hvorefter dele af løndannelsen er udlagt til det lokale niveau tæt på arbejdspladsen og i nær tilknytning til de arbejdsopgaver, der skal varetages. Formålet er at lønsystemet skal virke fremmende på bl.a. produktivitet og kreativitet. Med den decentrale model har parterne enedes om at etablere et statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, der bl.a. sikrer, at de lokale parter er opmærksomme på, at der fortsat sikres ligeløn for kvinder og mænd.

Lønsystemet blev ved den seneste overenskomstfornyelse ændret og tilpasset de forskellige overenskomstområder bl.a. med henblik på bedre at kunne afspejle de særlige udfordringer, der er i de forskellige fagområder, men fortsat med princippet om lokale lønforhandlinger og aftaler tæt på arbejdspladsen.

Ligeløn

Ligelønsloven blev i 2006 ændret således, at større virksomheder fra året 2007 skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik og underrette de ansatte herom. På det kommunale og regionale område er den nye lovs krav allerede opfyldt, idet parterne har indgået en aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, som bl.a. sikrer, at de lokale parter har opmærksomhed på kønsaspektet i forbindelse med den lokale løndannelse. Parternes aftale om lønstatistik har siden 2002 indeholdt en bestemmelse om kønsopdelt statistik.

Nedenstående figur 7.4 viser lønudviklingen for overenskomstansatte i alt, samt særskilt for mænd og kvinder, for perioden siden indførelsen af lokal løndannelse, dvs. fra februar 1998 – februar 2007. Som det fremgår, er der overordnet set balance mellem lønudviklingen for mænd og kvinder, idet der dog indenfor de enkelte stillingsområder er forskelle. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder årligt en detaljeret ligelønsstatistik for ansatte i kommuner og amter (fra 1. januar 2007 regioner).



Anm.: Bruttoløn = samlet løn minus overarbejde.

Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor, LOPAKS.

Ved OK-02 aftalte KTO og KL og Amtsrådsforeningen (nu Danske Regioner) at gennemføre et projekt, med det formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den kommunale og amtslige sektor.

Undersøgelsen viste bl.a., at mænd gennemsnitlig har en højere løn end kvinder i den (amts)kommunale sektor, men at forskellen mindskes væsentligt (til under 5 pct.), når der tages højde for bl.a. uddannelse og arbejdsfunktioner, idet der dog indenfor enkelte grupper er en betydelig større forskel.

Tilpasning af uddannelse og opnåelse af kompetencer, der er behov for (retningslinie 24)

Vækstfora og partnerskabsaftaler

Såvel i erhvervsudviklingsstrategierne som i regeringens partnerskabsaftaler sættes der fokus på at øge og udvikle arbejdsstyrken på alle niveauer. Et af initiativerne er at styrke voksen- og efteruddannelsesindsatsen bl.a. ved at udbygge samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder, så medarbejdere på alle niveauer får bedre muligheder for opkvalificering og omskoling.

Regeringen og de regionale vækstfora har i de indgåede partnerskabsaftaler aftalt at fremme et godt samspil mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og kommuner i regionen med henblik på at gøre uddannelserne mere attraktive for de unge, mindske frafaldet og generelt styrke uddannelseskulturen. Vækstforum vil bidrage til at understøtte allerede igangsatte og planlagte initiativer på uddannelsesområdet, herunder bl.a. etablering af mentorordninger, som vil bidrage til at gøre en særlig indsats

for de af regionens unge, der er i risiko for at falde ud af uddannelsessystemet, fx indvandrere og unge med lav uddannelsesmotivation.

Fleksible læreprocesser og adgang til uddannelse

Den offentlige sektor skal være dynamisk og være med til at præge udviklingen i samfundet. Det forudsætter gode rammer for medarbejdernes kompetenceudvikling. Og det forudsætter dygtige og engagerede ledere og medarbejdere, som opkvalificerer sig i løbet af hele arbejdslivet, og som med deres kunnen og viden bidrager til udviklingen af den offentlige service.

Efteruddannelse

I trepartsaftalen mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC samt i aftalen mellem KL, Danske Regioner, regeringen og FTF indgår en række initiativer i forhold til at styrke efteruddannelsen. Aftalerne indebærer blandt andet en øget dimensionering af den pædagogiske grunduddannelse og af uddannelserne til social- og sundhedshjælper og -assistent. Ligeledes skal 15.000 flere ikke-faguddannede medarbejdere have mulighed for at tage en uddannelse i perioden 2008-2015. Yderligere er parterne enige om at styrke kompetenceudviklingen ved de kommende overenskomstforhandlinger. Regeringen har på forhånd afsat 700 mio. kr. til formålet. Desuden nedsættes deltagerbetalingen for efteruddannelserne mv. for ca. 500 mio. kr., og der er afsat 275 mio. kr. til øgning af aktiviteten på de fagspecifikke kurser.

7.3 Bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked

Parterne på det private arbejdsmarked (Ledernes Hovedorganisation (LH), Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)) gør følgende status for igangsatte initiativer i programperioden, idet det særligt må fremhæves, at der i reformperiodens 3. år er indgået nye overenskomster på DA/LO-området.

Med de nye overenskomster er det på DA/LO-området lykket at opnå aftaler om løn og arbejdsvilkår de næste 3 år. Med overenskomsterne er der tilføjet yderligere elementer til arbejdsmarkedspensionerne, der i 2010 vil have et samlet bidrag på 12 pct. Lønmodtagerne betaler 1/3 og arbejdsgiverne 2/3 heraf.

En række andre centrale emner bliver udviklet i overenskomstperioden frem til februar 2010. Det drejer sig om tiltag, der styrker sammenhængen mellem familie og arbejdsliv, frit valg ordninger, initiativer over for seniorer og kompetenceudvikling.

I virksomheder med mere end 35 ansatte kan de ansatte stille krav om, at der i virksomheder omfattet af DA/LO-samarbejdsaftalen skal oprettes Samarbejdsudvalg. Samarbejdsudvalget består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Samarbejdsudvalget på den enkelte virksomhed inddrages i tilrettelæggelsen af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt virksomhedens personalepolitik. Samarbejdsudvalget drøfter principper for uddannelsespolitik i virksomheden, seniorpolitik, ligebehandling og integration.

Familie og arbejdsliv

Overenskomsterne indeholder mange og omfattende bestemmelser, som vedrører samspillet mellem arbejdsliv og familieliv. Udviklingen af de familiepolitiske temaer i overenskomsterne på DA/LO-området er sket løbende, og processen er accelereret siden starten af 1990'erne. Der er udviklet et omfattende sæt familiepolitiske rettigheder kombineret med en stor fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Fleksibiliteten med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdstiden understøtter den decentraliseringsproces, som præger reguleringen af løn- og arbejdsvilkår på det private arbejdsmarked i Danmark. På virksomhedsniveau giver de fleksible rammer mulighed for at aftale sig frem til løsninger, som imødekommer behov og ønsker fra såvel virksomheds- som medarbejderside. Dertil kommer, at 3/4 af de overenskomstdækkede lønmodtagere på DA/LO-området er omfattet af overenskomster, der giver adgang til at anvende årsarbejdsnormer.

I forbindelse med ligebehandling og integration anbefales det i samarbejdsaftalen, at *”der ved tilrettelæggelsen af virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forældrerollen”*.

Ved sygdom og tilskadekomst har medarbejdere på DA/LO-området med 9 måneders anciennitet i virksomheden ret til fuld løn i 8-9 uger. Ved børns sygdom har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til fravær med fuld løn, når det er nødvendigt til pasning af syge hjemmевærende børn under 14 år. Ordningen gælder barnets 1. sygedag. Desuden har medarbejderne ret til fravær med fuld løn til indlæggelse på hospital sammen med barnet, når indlæggelse er nødvendig. Ordningen gælder maksimalt én uge inden for en periode på 12 måneder.

Ved graviditet og barsel m.m. har medarbejdere på DA/LO-området med 9 måneders anciennitet ret til fravær med løn i 4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov), 14 uger efter fødsel (barselorlov), 2 ugers fædreorlov og samlet 9 ugers forældreorlov. Fraværet med løn i forældreorlovperioden gælder den 15.-23. uge, hvoraf 3 uger skal anvendes af mor, og 3 uger skal anvendes af far.

Med henblik på at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd er der på DA-området etableret en udligning af virksomhedernes overenskomstmæssige udgifter til løn under barsel.

Kompetenceudvikling

Overenskomsterne understøtter et dynamisk arbejdsmarked, hvor der løbende sker en opkvalificering, og hvor den enkelte lønmodtager har mulighed for at uddanne sig til et højere kvalifikationsniveau, enten i samme virksomhed eller på en anden virksomhed.

Når uddannelsen sker efter ønske fra virksomheden, eller som led i en uddannelsesplanlægning foretaget på virksomheden, har medarbejdere med 9 måneders anciennitet

tet i virksomheden ret til fuld løn (ofte i 2 uger/år). Virksomheden betaler løn, og evt. offentlig uddannelsesgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Derudover har den enkelte medarbejder desuden ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse med en godtgørelse på op til 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn. Det er en forudsætning for at modtage løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er inden for overenskomstens- eller branchens område.

Desuden har den enkelte medarbejder ret til at deltage i et individuelt kompetenceafklaringsforløb (IKA). Det individuelle kompetenceafklaringsforløb kan være fastlæggelse af en plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau inden for overenskomstens område. Det kan også være en test af medarbejderens læse-, skrive- og regnefærdigheder samt tiltag, som sigter på en opretning af evt. mangler heri. Medarbejderen får sædvanlig løn under disse forløb.

Virksomhederne bidrager ved udgangen af overenskomstperioden med ca. 520 kr. pr. fuldtidsmedarbejder til en kompetenceudviklingsfond, som bl.a. står for udbetaling af tilskud til lønmodtagere, som deltager i individuel kompetenceafklaring eller selvvalgt uddannelse inden for fondens område.

På SALA/LO-området er der pr. 1. januar 2007 igangsat et projekt, der er forankret i Samarbejdsnævnet, og som tilbyder et antal virksomheder at styrke virksomhedskulturen og forbedre medarbejdernes innovationskompetencer. Hermed fornys og forbedres produktionsprocesserne, og medarbejdertilfredsheden øges. Projektet løber frem til ultimo 2008 og involverer i alt 24 virksomheder. Et af formålene er at gøre brug af medarbejdernes viden, indsigt og erfaring på en ny måde og dermed sætte positive spor i samarbejdet mellem arbejdstagere og virksomhed.

Seniorer på arbejdsmarkedet

En række brancheoverenskomster samt samarbejdsaftalen mellem LO og DA rammer for virksomhedernes tiltag på det seniorpolitiske område. Aftalerne fastslår, at udformningen af seniorpolitik er et område for Samarbejdsudvalget på den enkelte virksomhed. Det understreges samtidig, at en konkret senioraftale skal indgås mellem den enkelte medarbejder og virksomheden og afspejle de behov, som begge parter har. På enkelte områder er der udformet konkrete forslag til, hvilke vilkår en senioraftale skal indeholde.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fleksibel løn

Overenskomsternes fleksible arbejdstidsregler, som er tilpasset virksomhedernes konkurrencevilkår og medarbejdernes behov, er blevet udvidet, således at den daglige arbejdstid efter aftale mellem medarbejdere og virksomhed nu kan ligge mellem kl. 06.00 til kl. 18.00. Reguleringen af arbejdstiden foregår hovedsagelig ved aftaler på den enkelte virksomhed. Parterne på den enkelte virksomhed kan i vidt omfang indgå aftaler, som passer til virksomhedens og medarbejdernes behov – også selv om en aftale måtte fravige overenskomstens regler om arbejdstid. Overenskomsternes ar-

bejdstidsbestemmelser fungerer derfor primært som en ramme, der finder anvendelse i det omfang, parterne på virksomheden ikke kan aftale sig til rette.

Som noget nyt etableres en særlig opsparing eller en Fritvalgs Lønkonto for hver enkelt medarbejder. Udformningen af den særlige opsparing/Fritvalgs Lønkonto varierer fra overenskomstområde til overenskomstområde. I 2010 indeholder mange ordninger op til 7,5 pct. af medarbejderens løn. Der er et obligatorisk bidrag på 1 pct. og derudover kan særlig helligdagsbetaling på op til 4 pct. inddrages. Endelig kan den enkelte lønmodtager vælge at afstå fra at afholde sine 5 feriefridage mod at få sat yderligere 2,5 pct. af lønnen ind på kontoen. Medarbejderne kan på en række ordninger vælge at få udbetalt indestående i forbindelse med fritid, at få overført indestående som ekstraordinære pensionsbidrag samt overføre indestående til det efterfølgende ferieår.

Flexicurity

Den stigende interesse for flexicurity har for arbejdsmarkedets parter betydet en stor aktivitet med at modtage delegationer og holde oplæg på konferencer m.v. i udlandet for at forklare, hvordan det danske arbejdsmarked er indrettet. DA, LO og Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet et fælles papir som indspil til udviklingen af EU-kommissionens principper for flexicurity. DA har i samarbejde med de tyske, portugisiske og slovenske arbejdsgiverorganisationer i maj 2007 udarbejdet en debatpjece ”Modernising Europe’s labour markets Flexicurity – greater security through better employment opportunities”.

Integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet

Regeringen, arbejdsmarkedets parter og de kommunale parter indgik den 13. december 2006 en ny 4-partsaftale om integration. Den nye aftale er et supplement til 4-partsaftalen om integration fra 2002.

Aftalen indeholder en række supplerende værktøjer for kommunernes integrationsindsats, som det forventes kan bidrage positivt til integrationen af indvandrere på arbejdspladsen. Der er således etableret nye rammer for, at kommunerne kan forbedre indsatsen og øge resultaterne.

Aftalen omfatter følgende områder:

1. Trappemodellen
2. Jobpakker
3. Mentorordning
4. Netværk for indvandrerkvinder
5. Kompetenceafklaring
6. Lokalt samarbejde mellem kommuner/jobcentre, virksomheder, arbejdspladsens ledelse og ansatte

Et af de centrale punkter i aftalen er udviklingen af 12 såkaldte ”jobpakker”. Jobpakkerne er udarbejdet af medlemsorganisationerne hos DA i samarbejde med lønmodtagerorganisationerne hos LO. Jobpakkerne kombinerer faglige/sproglige kurser,

målrettet bestemte jobfunktioner på det ufaglærte arbejdsmarked med forløb, der inkluderer virksomhedspraktik og løntilskud.

Parterne vil fortsat understøtte og udbrede anvendelsen af trappemodellen (en kombination af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, løntilskud og ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår).

DA og LO igangsætter som en del af aftalen, sammen med Kommunernes Landsforening, et nyt integrationsprojekt – VIP2-projektet. 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 trappemodellen lokalt. Målet er en tidlig start på virksomhederne for både arbejdsmarkedssparate ledige og dem, der er langt fra arbejdsmarkedet, herunder indvandrere og efterkommere omfattet af Ny Chance-målgruppen. Projektets sekretariat er placeret hos DA.

Projektet, der løber frem til marts 2009 skal:

- Afprøve og understøtte brugen af trappemodellen, herunder forskellige jobpakker
- Udvikle brugen af mentorordninger og lignende støtte på virksomheder
- Afprøve og understøtte brugen af kompetenceafklaring
- Samarbejde med den etniske specialfunktion i Arbejdsmarkedsstyrelsen og Integrationservice om udbredelsen af erfaringerne med brugen af trappemodellen til jobcentre, de lokale beskæftigelsesråd, lokale faglige organisationer, virksomheder og andre relevante aktører

Det nye projekt er tænkt i to spor:

- Dialog og videnformidling, der er rettet mod de 91 jobcentre og lokale beskæftigelsesråd, virksomheder, faglige organisationer og andre aktører
- Metodeafprøvning og metodeudvikling, der er rettet mod en fortsat udvikling af trappemodellen som redskab på udvalgte områder i samarbejde med fem kommuner

Lederen spiller en nøglerolle i forhold til integration. Det er lederen med det direkte personaleansvar, der kan få integrationen på arbejdspladsen til at lykkes.

Mange ledere har godt fat på opgaven med integration og fastholdelse af nydanske medarbejdere og har gode erfaringer. Men i omkring 40 pct. af de danske virksomheder har man stadig ingen erfaringer med at lede mangfoldige medarbejdergrupper.

For at løfte integrationsopgaven har LH sammen med CABI (Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats) udviklet netværkstilbuddet ”Fra leder til leder”. Her er grundtanken at brede viden om god ledelse af etnisk mangfoldige medarbejdergrupper ud til så mange ledere som muligt.

Omdrejningspunktet er videndeling mellem ledere med og uden erfaringer med ledelse af etnisk mangfoldige medarbejdergrupper. Videndelingen sker på netværksmøder med en professionel tovholder.

Arbejds miljøindsatsen

I marts måned 2007 blev der med rapporten ”10 år med handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø 2005” gjort en foreløbig status for den igangsatte arbejdsmiljøindsats. Rapporten evaluerer og giver konklusioner på, hvordan det er gået med de 7 visioner udstukket i handlingsprogrammet. Rapporten viser tydeligt, at det har været en succes at fastsætte en fælles plan for en styrket arbejdsmiljøindsats. Alle arbejdsmiljøaktører har ydet en målrettet og koncentreret indsats for de 7 visioner i handlingsprogrammet.

Ikke alle mål er nået, men der er sket klare arbejdsmiljøforbedringer fra 1996 til 2005:

- Antallet af samtlige anmeldte arbejdsulykker og dødsulykker er faldet
- Antallet af anmeldte arbejdsbetingede lidelser i skulder, nakke og arme som følge af ensidigt, og gentaget arbejde er faldet
- Udbredelsen af det helbredsskadelige højrepetitive arbejde er reduceret med 18 pct.
- Frem til 2003 er der et fald i antallet af anmeldte lidelser som følge af tunge løft, skub og træk
- Antallet af hjerneskader, som følge af udsættelse for organiske opløsningsmidler, er faldet, og der ses et fald i det samlede forbrug af kræftfremkaldende stoffer
- Forekomsten af selvrapporterede symptomer, der kan sættes i forbindelse med dårligt indeklima er faldet
- Antallet af anmeldte arbejdsulykker og anmeldte arbejdsbetingede lidelser for børn og unge er faldet

Samarbejdet mellem arbejdsmiljøaktørerne fortsætter under den nye nationale arbejdsmiljøhandlingsplan, der løber frem til og med 2010.

7.4 Bidrag fra Beskæftigelsesrådet

Beskæftigelsesrådet støtter Lissabonstrategiens overordnede målsætninger på beskæftigelsesområdet. Den danske beskæftigelsespolitik bør være helhedsorienteret og inkluderer grupper, der har behov for en særlig indsats. Beskæftigelsesrådet vil i lighed med sidste år opfordre til, at kapitel 5 i reformprogrammet efterlever mainstreamingprincippet, så der for hvert punkt tages stilling til betydningen for afgang og fastholdelse på arbejdsmarkedet for personer med handicap.

Beskæftigelsesrådet opfordrer regeringen til konkret at vurdere behovet for nye tiltag blandet andet på baggrund af den stigende mangel på arbejdskraft og de voksende flaskehalsproblemer på det danske arbejdsmarked. Rapporten nedtoner, at den stør-

ste udfordring for arbejdsmarkedet i de kommende år bliver at sikre et tilstrækkeligt og kvalificeret arbejdsudbud.

Beskæftigelsesrådet anbefaler, at regeringen fastholder fokus på beskæftigelsessystemets evne til at imødekomme flaskehalsudfordringer på et stramt dansk arbejdsmarked, så virksomhederne kan få den kvalificerede arbejdskraft, som de har behov for.

Formidlingsindsatsen i det nye system er fortsat utilstrækkelig, og Beskæftigelsesrådet anbefaler, at systemets evne til at løse opgaven med at bistå det ordinære arbejdsmarked med kvalificeret og motiveret arbejdskraft følges nøje.

Beskæftigelsesrådet foreslår, at kapitel 5 suppleres med et afsnit om implementering af det nye beskæftigelsessystem samt de konkrete tiltag, der er taget for at styrke formidlingsindsatsen og bekæmpe flaskehalsproblemerne på arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesrådet ser det som væsentligt, at der er fokus på livslang læring bl.a. i forhold til mennesker med handicap. Denne gruppes overrepræsentation i gruppen af personer med relativt kort uddannelse, er en del af forklaringen på, hvorfor de er sværere for mennesker med handicap at komme ind på og blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

7.5 Bidrag fra De Samvirkende Invalideorganisationer

Mennesker med handicap er lige så forskellige som mennesker uden handicap og bliver berørt af mange forskellige problemstillinger i forhold til arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at de målsætninger og resultater, som handlingsplanen beskæftiger sig med, ikke kun afspejler mennesker med handicap på ét isoleret punkt i forhold til det rummelige arbejdsmarked. Handicap skal 'mainstreames' gennem alle retningslinjer. DSI (vi skifter navn til Danske Handicaporganisationer 1/1 2008) stiller følgende krav til en forbedret beskæftigelsespolitik:

Beskæftigelsessituationen for folk med handicap

Arbejdsmarkedstilknytningen for mennesker med handicap er overordnet set ikke tilfredsstillende. Der er et langt større potentiale for, at mennesker med handicap kan være i beskæftigelse. Der er positive tendenser i forhold til beskæftigelsesgraden, men det er marginaler vi taler om. Beskæftigelsesgraden for mennesker med handicap er steget fra 53 pct. i 2002 til 56 pct. i 2005. Nye tal tyder på at beskæftigelsesgraden ikke har ændret sig siden 2005. Dette er væsentligt lavere end for mennesker uden handicap. Her er beskæftigelsesgraden ca. 83 pct. (SFI).

Særlig indsats for personer visiteret til fleksjob

For mennesker med varigt nedsat arbejdsevne er udviklingen fortsat katastrofal på trods af den generelle positive danske beskæftigelsessituation. Mere end 30 pct. af de visiterede til fleksjob er ledige – en udvikling der blot er blevet værre og værre.

DSI mener denne situation råber på, at indsatsen forstærkes for denne gruppe ledige. DSI efterspørger en mere aktiv indsats fra jobcentre og en langt bedre anvendelse af de muligheder, der er for at igangsætte aktive forløb.

Regeringen har i sit velfærdsforlig fra 2006 nedsat en Forebyggelsesfond, og der er i høj grad brug for at fokusere på forebyggelsen. I fondens arbejde bør målgruppen, mennesker med nedsat arbejdsevne, være i fokus, idet de er i fare for at ryge permanent ud af arbejdsmarkedet. Det er DSI's opfattelse at denne målgruppe ikke er særlig prioriteret i fondens foreløbige arbejde.

Der er behov for bredt fokuseret ligebehandling af mennesker med handicap

Mennesker med funktionsnedsættelse skal have samme rettigheder til at deltage i samfunds- og arbejdslivet som alle andre. Derfor skal beskæftigelsesområdet og samfundets sektorer og strukturer som helhed være sammenhængende og inkluderende, og forskelsbehandling bekæmpes. Det er der nu også lovgivning om.

Men virker denne lovgivning efter lovgivernes hensigt? Desværre er der noget, der tyder på, at dette ikke er tilfældet. De foreløbige få domme der er afsagt har mildest talt givet anledning til stor undren. Selv Beskæftigelsesministeren mener, der i en af sagerne er tale om direkte forskelsbehandling i lovens forstand på trods af, at domstolsafgørelsen kommer frem til et andet resultat. Sagen er anket, og det er derfor for tidligt at kræve loven ændret.

Regeringen sendte i januar 2007 et lovforslag i høring. Det drejede sig om at nedsætte et fælles klagenævn for Ligebehandling. Et meget positivt træk, der imidlertid endnu ikke er fulgt til dørs med henblik på fremsættelse i Folketinget. Det er dybt bekymrende. DSI kan kun opfordre Regeringen til at fremme den igangsatte proces.

Information til virksomheder om støtte- og kompensationsmuligheder

Der er brug for mere viden og lettilgængelig rådgivning til virksomheder om mennesker med handicap i beskæftigelse - særligt vedr. støttemuligheder og kompensationsordninger. Hertil kommer et behov for styrket information om virksomhedernes nye pligter i forhold til ligebehandling og rimelig tilpasning. I det nye beskæftigelses-system er der i Vejle blevet etableret en specialfunktion for handicapområdet, men DSI afventer stadig at se positive resultater af denne funktion.

Barrierer for arbejdsmarkedstilknytningen

DSI iværksatte i 2006 projektet 'Fra barriere til karriere', som har til formål at nedbryde de fordømme og barrierer, der eksisterer på det danske arbejdsmarked i forhold til at ansætte mennesker med handicap. Projektet finansieres af Arbejdsmar-

kedsstyrelsen. Midlet til at nå målet er dialogmøder, som beskæftigede mennesker med handicap – de såkaldte barrierebrydere – tager rundt på virksomhederne og afholder. Projektet går godt. Virksomhederne vil gerne have besøg og omkring halvdelen af besøgene har ført til jobåbninger. Projektet viser, at det kan lade sig gøre og bør være et eksempel til efterlevelse blandt jobcentre.

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

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

Regeringens strategi 'Handicap & Job'

DSI finder fortsat Regeringens flerårige beskæftigelsesstrategi for mennesker med handicap fra 2004 meget relevant. DSI's mål er, i tråd med Regeringens politik, at beskæftigelsespotentialet blandt de mange mennesker med handicap, som desværre i dag står uden for arbejdsmarkedet, skal bidrage langt mere og bedre, end tilfældet er i dag. Evalueringen af Regeringens beskæftigelsesstrategi viser, at der kun er sket en lille stigning i beskæftigelsesgraden. DSI mener, at Regeringens beskæftigelsesstrategi fremover skal fokusere på de mest udsatte grupper. Derfor er det nødvendigt at skabe et overblik over hvilke grupper, der har den laveste beskæftigelsesgrad, hvilken indsats der i dag gøres, og hvilke tiltag der kunne gennemføres for at forbedre situationen.

Generel beskæftigelsespolitik (retningslinje 17)

Danmark har en støtte- og kompensationslovgivning med få mangler. Senest er der i Folketinget vedtaget en udvidelse af *personlig assistance* ordningen, således at også mennesker med nedsat kognitiv- og/eller psykisk arbejdsevne kan få tilknyttet en personlig assistent. DSI forventer, at dette kan øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for en række grupper.

Imidlertid er der behov for at gøre en særlig indsats for at øge beskæftigelsen af mennesker med handicap i forhold til hele arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedet skal indeholde den rette fleksibilitet i forhold til at kunne rumme mennesker med handicap – principielt i alle job, hvor mennesker med handicap har de efterspurgte kompetencer, og jobformidlingen (jobcentrenes indsats) skal styrkes.

Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinie 18)

Udgangspunktet for DSI's arbejde er dansk handicappolitikens grundforudsætning om, at alle skal have lige muligheder for at deltage i samfundslivet. Det betyder også, at alle former for direkte eller indirekte forskelsbehandling skal bekæmpes. Det er dokumenteret af Socialforskningsinstituttet at langt fra alle mennesker med handicap

modtager den kompensation, som er nødvendig i forhold til et uafhængigt liv – på jobbet, under uddannelsen eller i fritiden. Derudover har mennesker med handicap i beskæftigelse ikke samme adgang som andre til alle overenskomstaftalte goder, fx sundhedsaftaler, forsikringsordninger mv.

Endelig vil DSI fremhæve, at der fortsat er en omfattende aldersdiskrimination, når det drejer sig om mennesker med handicap. Der er her slet ikke de samme muligheder for at udsætte sin pensionsalder, som andre mennesker har. Dette anser DSI for dybt beklageligt, især da Regeringens politik er at få folk til at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt.

Det rummelige arbejdsmarked (retningslinie 19)

Der er behov for at styrke inklusion på arbejdsmarkedet i forhold til alle mennesker med handicap, hvis ikke flere skal ende på varig offentlig forsørgelse. Nogle handicapgrupper ekskluderes desværre i dag i stigende grad fra det danske arbejdsmarked. Der er undersøgelser fra Dansk blindesamfund, Epilepsiforeningen og fra hørehandicapområdet, som viser at disse grupper har en langt lavere beskæftigelsesgrad end den gennemsnitlige for øvrige mennesker med handicap.

For at ændre på situationen er det naturligvis vigtigt med en effektiv indsats fra det offentlige jobformidlingssystem, men ligeså vigtigt er det, at virksomhederne udviser rummelighed. I 2004 lancerede DSI, med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, en job- og informationsportal, www.ijobnu.dk Portalen er for mennesker med en funktionsnedsættelse og førtidspensionister.

Erfaringerne viser, at der er rigtig mange mennesker, der har lagt deres cv ind (flere end 3.000 personer), men til gengæld går det rigtig trægt med at få virksomheder til at annoncere ledige stillinger. I hele den 2-årige periode har der tilsammen været under 500 stillinger slået op. DSI finder dette meget beklageligt og vurderer, at der stadig er et stort informationsbehov i forhold til virksomheder.

Regeringens tiltag 'Nye veje til arbejde'

Mennesker med en psykisk funktionsnedsættelse har en alt for lav og ustabil arbejdsmarkedstilknytning. I den forbindelse hilste DSI Regeringens tiltag 'Nye veje til arbejde' velkomment. DSI bidrager til realiseringen af Regeringens tiltag, idet DSI i oktober 2007 åbner op for "Vidensnetværket", der skal gøre viden om handicap og beskæftigelse let tilgængelig for jobcentre, andre aktører og borgere.

Forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene (retningslinie 20)

DSI har store forventninger til det nye beskæftigelsessystem, der blev implementeret pr. 1. januar 2007. Imidlertid er det endnu intet, der tyder på, at det har forbedret jobformidlingssituationen for mennesker med handicap. Det er dog for tidligt at sige noget endegyldigt, da meldinger om manglende prioritering af handicap og job, ventetider på hjælpemidler mv. kan hænge sammen med de generelle problemer med implementeringen af den nye kommunalreform. DSI vil opfordre Regeringen til at

sikre, at den særlige beskæftigelsesindsats for mennesker med handicap får den lokale opmærksomhed, som skal til for at sikre en øget arbejdsmarkedsdeltagelse.

Fremme af fleksibilitet på arbejdsmarkedet (retningsline 21)

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

DSI er ikke interesseret i et opdelt arbejdsmarked, hvor mennesker med handicap bliver sat på sidelinjen, beskæftiges i særlige job uden for normeringer eller ekskluderes. Herudover skal mennesker med en funktionsnedsættelse, der er, eller vil være, selvstændig erhvervsdrivende naturligvis have støtte- og kompensationsmuligheder. Der er i dag problemer med dette, idet reglerne diskriminerer mennesker med handicap, der ikke kan arbejde fuld tid i deres egen virksomhed. Disse mennesker har behov for en anden horisont for at kunne bevise virksomhedens levedygtighed.

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

Mennesker med handicap skal have mulighed for at uddanne og efteruddanne sig som alle andre og der igennem sikre en karriereudvikling, der forhindrer udstødning fra arbejdsmarkedet. Det kan være med til at skabe lige muligheder for alle på arbejdsmarkedet bl.a. i forhold til rimelig lønudvikling uden forskelsbehandling. Alt for mange mennesker med handicap forlader uddannelsessystemet for tidligt. Eksempelvis *efterlyser DSI nye tiltag, der hjælper unge med handicap fra skole til uddannelse til job.*

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

Tilpasning af uddannelse og træningssystemer til de nye kompetencer (retningslinie 24)

Der er ingen tvivl om, at der er store problemer med at sikre, at mennesker med handicap tilegner sig uddannelsesmæssige kompetencer på samme niveau som andre mennesker. Mennesker med handicap er overrepræsenterede i gruppen af mennesker med en relativ kort uddannelse. Ofte er der et misforhold mellem de uddannelsesmæssige kvalifikationer, som mennesker med handicap har, og de kvalifikationer der efterspørges. Dertil kommer at mange mennesker med handicap ikke har mulighed for at opnå uddannelse, der reelt kvalificerer dem til arbejdsmarkedet. Det drejer sig særligt om manglende fysisk tilgængelighed på uddannelsesinstitutioner, og manglende information om og adgang til socialpædagogisk støtte. Dette skaber store barrierer bl.a. i forhold til også at sikre mennesker med handicap et frit uddannelsesvalg.

DSI mener, det er vigtigt, at der igangsættes tiltag, så uddannelsesniveaet for mennesker med handicap bliver afdækket, så den rette viden er til stede i forhold til en konkret indsats. Vi ved, at kun 3 pct. af mennesker med handicap er under uddannelse². Fx har 53 pct. af døve kun grundskole som højeste fuldførte uddannelse.

² Clausen, Thomas, Pedersen, Jane G., Olsen, Bente M. og Bengtsson, Steen (2004): Barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 15:2003.