

Bilag

# Danmarks nationale reformprogram

## Bilag

## Bilag

2. Danmark som vidensamfund.....	2
Bilag 2.1. Investeringer i forskning og udvikling.....	2
Bilag 2.2. Informations- og kommunikationsteknologi (IKT).....	8
Bilag 2.3. Iværksætteri.....	15
Bilag 2.4. Uddannelse.....	17
3. Det indre marked og effektiv konkurrence.....	21
Bilag 3.1. Brancher med tegn på konkurrenceproblemer.....	21
Bilag 3.2. De danske nettoforbrugerpriser .....	26
Bilag 3.3. Uddybning af regeringens konkurrencepolitiske initiativer .....	28
5. Den danske beskæftigelsespolitik .....	30
Bilag 5.1. Bemærkninger til Rådets henstillinger (2004) til Danmark.....	30
Bilag 5.2. Udvalgte fællesskabsindikatorer .....	32
Bilag 5.3. Nationale indikatorer, jf. Beskæftigelseskomiteens (EMCO's) beslutning .....	34
6. Fortsatte forbedringer af den offentlige sektor .....	43
Bilag 6.1. Yderligere initiativer til udvikling af den offentlige sektor.....	43
Øvrige bilag.....	46
Bilag 7. Anvendelse af strukturfonde .....	46
Bilag 8. De samlede bidrag fra arbejdsmarkedets parter og interessenter .....	54

## 2. Danmark som vidensamfund

Bilag 2.1 til 2.4 beskriver mere uddybende, i forhold til afsnit 2 i det nationale reformprogram, de tiltag regeringen har indført for at sikre både det investeringsmæssige og kvalitetsmæssige fokus.

### Bilag 2.1. Investeringer i forskning og udvikling

#### Initiativer på forsknings- og udviklingsområdet

##### Reform af det forskningsrådsgivende system

Regeringen har i 2003 med en omfattende reform af det forskningsrådsgivende system taget initiativ til at sikre en større grad af sammenhæng i prioriteringen af de offentlige forskningsbevillinger. Herudover er formålet med reformen at styrke forskningskvaliteten, øge koordinationen og internationaliseringen af dansk forskning samt øge formidling og anvendelse af dansk forskning.

En række instrumenter skal sikre, at de samlede danske forskningsressourcer udnyttes bedst muligt. Der skal endvidere sikres en passende balance mellem 1) prioriteringer foretaget af forskerverdenen og 2) politiske prioriteringer:

#### 1. Prioriteringer foretaget af forskerverdenen

##### *Forskningscentre af international klasse*

Siden 1991 har Danmarks Grundforskningsfond investeret betydelige midler i etableringen af nye forskningscentre af høj international standard på grundlag af forslag fra eksisterende forskningsmiljøer. Den gennemførte reform vil sikre, at Grundforskningsfonden kan videreføres i en ny periode og medvirke til fortsat fornyelse af danske forskningsmiljøer.

Reformen af forskningsrådssystemet førte til, at rådene blev opdelt i to kategorier nemlig forskningsråd, der støtter fri grundforskning og forskningsråd, der støtter politisk prioriteret strategisk forskning.

##### *Grundforskning*

Det Frie Forskningsråd (DFF) har til opgave at støtte forskningsaktiviteter baseret på forskernes egne initiativer. DFF består af fem videnskabelige komitéer, der uddeler støtte til forskning af høj kvalitet inden for alle faglige discipliner. Denne støtte viderefører en dansk tradition, hvor man på grundlag af ansøgninger fra forskerne i åben konkurrence støtter forskning af højeste kvalitet.

## 2. Politiske forskningsprioriteringer

### *Strategiske forskning*

Det Strategiske Forskningsråd (DSF) har til opgave at støtte forskning inden for politisk prioriterede og tematisk afgrænsede forskningsområder, samt at styrke det offentlig-private forskningssamarbejde. DSF skal sikre, at strategisk udvalgte forskningsemner fremmes på en måde, som sikrer, at der kun gives støtte til forskning af højeste kvalitet. Det Strategiske Forskningsråd præsenterede i foråret 2005 sit første større initiativ med forslag til 10 forskningsområder, der vurderes at have de største vækstpotentialer for Danmark.

### *Højteknologifonden*

For at fremme den strategiske forskning og prioritering af forskning med betydelige erhvervsmæssige perspektiver har regeringen oprettet Højteknologifonden. Formålet med fonden er at styrke vækst og beskæftigelse ved at støtte strategiske og højteknologiske forsknings- og innovationsprojekter af international klasse. En særlig målsætning herunder er at fremme forskning og innovation i SMV'er. Afkastet af fondens grundkapital skal anvendes til at støtte nye strategiske projekter inden for f.eks. nanoteknologi, bioteknologi og IKT.

## Modernisering af institutionerne

### *Universiteterne*

Formålet med en reform af universiteterne har været at forbedre rammerne og betingelserne for, at universiteterne i højere grad kan styrke deres internationale konkurrenceevne gennem kvalitetsudvikling, strategiske satsninger og prioriteringer.

Den nye ledelsesstruktur indebærer, at de kollegiale organer bestående af internt valgte medlemmer erstattes af en uafhængig bestyrelse med en majoritet af eksterne medlemmer, der udpeger rektoren. Universiteterne skal som noget nyt aktivt medvirke til, at den nyeste viden spredes til det omkringliggende samfund.

Der lægges i den nye universitetslov vægt på, at universiteterne både internt og på tværs af institutionsgrænserne stræber mod øget specialisering og mere bindende former for samarbejde og konsortiedannelser for at opbygge nødvendig videnskabelig kritisk masse.

### *Sektorforskningsinstitutionerne*

Sektorforskningsinstitutionernes hovedopgave består i at levere forskningsbaseret viden og rådgivning til relevante ministerier og myndigheder samt til det private erhvervsliv. Formålet med reformen har været at gøre sektorforskningsinstitutionerne fagligt uafhængige af de relevante ressortministerier, så deres forskning og videnopbygning gennemføres på grundlagt af alment accepterede videnskabelige kriterier.

## **Menneskelige ressourcer**

### *Flere ph.d.'ere*

Regeringen besluttede i 2004 at øge bevillingerne til forskeruddannelse fra 2005, således at det bliver muligt at øge det årlige optag fra 1.000 til 1.500 studerende i 2006. Regeringen vil fremlægge planer for en gradvis fordobling af antallet af ph.d.-studerende. Forøgelsen i antallet af ph.d.-studerende skal hovedsagelig ske inden for det naturvidenskabelig, tekniskvidenskabelig og sundhedsvidenskabelige område. Desuden skal der uddannes flere erhvervs-ph.d.'ere.

### *Talentpleje*

Regeringen planlægger et særligt initiativ *EliteForsk*, der skal være et varemærke for såvel eksisterende som nye initiativer inden for talentpleje af unge forskere. De nærmere retningslinier for initiativet er under udarbejdelse.

### *Mobilitet og internationalisering*

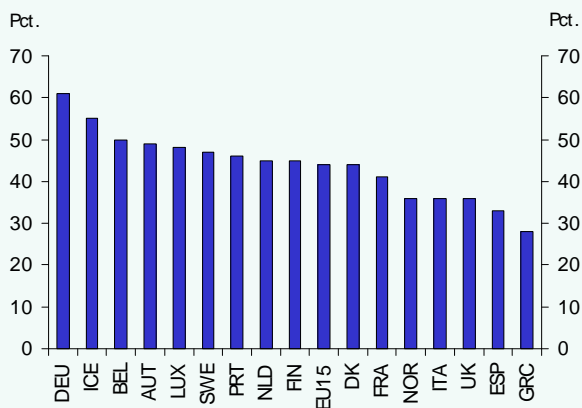
Regeringen lægger vægt på at kunne tiltrække de bedste forskere – såvel danske som udenlandske. Regeringen har med støtte fra EU, foreløbig for en treårig periode, etableret et mobilitetscenter, der skal hjælpe udenlandske forskere, virksomheder og forskningsinstitutioner med at skabe kontakt til danske forskningsmiljøer.

Regeringen planlægger også at lancere et særligt program, der giver mulighed for, at særligt højt kvalificerede forskere kan ansættes på vilkår, der ligger uden for statens almindelige løn- og ansættelsesvilkår.

Endvidere blev der i maj 2005 gennemført en ændring af den nye universitetslov, der sikrer øget internationalisering af universiteternes uddannelsesprogrammer, herunder bedre mulighed for øget studentermobilitet.

## **Videnoverførsel og innovation**

De nyetablerede højteknologiske og mellem-højteknologiske virksomheder har traditionelt udgjort under 2 pct. af de samlede nyetablerede virksomheder, og de danske virksomheder innoverer i mindre grad end en række andre europæiske lande, *jf. figur 2.1*. Danske virksomheder skal derfor blive bedre til at omsætte viden i nye produkter og ny service.

**Figur 2.1****Andel af virksomheder i Europa med innovative aktiviteter, 1998-2000**

Kilde: EU-Kommissionen: "Innovation in Europe. Results for the EU, Iceland and Norway", publiceret i 2004.

### *Øget vægt på innovation og udvikling i fødevarer-, jordbrugs- og fiskerisektoren*

EU's landdistriktsforordning for 2007-2013, som der er opnået politisk enighed om, sætter fokus på øget konkurrenceevne og innovation og dermed vækst og beskæftigelse, jf. Lissabon-strategien. Med forordningen bliver det blandt andet på dansk opfordring muligt at yde støtte til innovation til små og mellemstore virksomheder og i visse tilfælde også til store virksomheders deltagelse i innovationsprojekter.

Det er landdistriktsprogrammets primære mål, at der skabes det bedst mulige grundlag for levevilkårene og udviklingsmulighederne i landdistrikterne med særlig fokus på yderområderne. De overordnede indsatsområder er udviklings- og erhvervsrettede ordninger, miljø- og naturrettede ordninger, samt ordninger rettet mod landdistriktsudvikling generelt. Regeringen har udstukket rammerne for det danske landdistriktsprogram for 2006 og vil i efteråret 2005 se på rammerne for perioden 2007-2013, se i øvrigt bilag 7.

Regeringen agter endvidere at ændre lov om tilskud til fremme af innovation, forskning og udvikling i fødevarer-, jordbrugs- og fiskerisektoren med det formål at styrke den markedsdrevne innovation samt bringe forskningsresultater hurtigere frem til kommerciel udnyttelse. Regeringen vil dermed gøre innovationsloven endnu bedre til at fremme innovationslyst i fødevarerektoren.

### *En sammenhængende plan for offentlig-privat samspil*

Regeringen iværksatte i 2003 en handlingsplan med flere end 20 initiativer rettet mod at skabe øget samspil mellem de offentlige forskningsinstitutioner og det private erhvervsliv. I lyset af indhøstede erfaringer er der blevet igangsat en række yderligere nye initiativer som f.eks.:

- *Højteknologiske netværk*

I 2004 igangsatte regeringen et nyt initiativ, der skal fremme partnerskaber mellem private virksomheder og videninstitutioner. Netværkene skal give virksomheder og institutioner bedre mulighed for at udvikle og sprede forskningsbaseret viden til brug for udvikling af højteknologiske løsninger.

- *Regionalisering*

I september 2004 lanceredes handlingsplanen ”Viden flytter ud – Vejen til højteknologiske regioner”. Handlingsplanen understøtter en række eksisterende regionale initiativer, og indeholder derudover to nye:

- ”Regionale teknologicentre”, der skal styrke de regionale kompetencer der er vigtige for regionens erhvervsliv, samt
- ”Regionale vidempiloter”, der skal fremme ansættelsen af højtuddannede i de små og mellemstore virksomheder.

- *Teknologioverførsel fra offentlige forskningsinstitutioner*

I 1999 ændrede Danmark sin lovgivning, således at det i dag er institutionerne, der ejer rettighederne til de opfindelser, der gøres af personalet. Internationale sammenligninger viser imidlertid, at Danmark fortsat kommercialiserer offentlig forskning i mindre grad end lande, der har længere erfaring på området.

I 2004 vedtog Folketinget en lov, der giver de offentlige forskningsinstitutioner lov til at etablere og investere i kommercielle selskaber, som har til opgave at kommercialisere offentlig forskning, med henblik på øget teknologioverførsel. Der er i perioden 2004-2008 afsat midler på Finansloven til at styrke indsatsen for teknologioverførsel fra offentlige forskningsinstitutioner.

### **Skatteincitament**

#### *150 pct. fradragsordning*

Siden 2002 har virksomheder haft mulighed for et fradrag på 150 pct. ved støtte til forskning og forskerskoler på universiteter og sektorforskningsinstitutter. Denne ordning blev udvidet i 2004, således at små og mellemstore virksomheder fik mulighed for at få et fradrag på 150 pct. for egne afholdte forsknings- og udviklingsudgifter ved samarbejde med offentlige forskningsinstitutioner.

*Beskatning af gæsteforskere*

For at tiltrække højtuddannede nøglemedarbejdere til danske virksomheder og forskningsinstitutioner er der mulighed for at give skatterabat for udenlandske eksperter.

*Straksafskrivninger*

Straksfradrag for udgifter til forskning. Dette initiativ medfører en skattemæssig begunstiggelse sammenlignet med aktivering og afskrivning af udgiften over en årrække (svarende til en investering).



## Bilag 2.2. Informations- og kommunikationsteknologi (IKT)

### Nationale IKT politiske initiativer

#### Digital forvaltning, Standardisering, eDage og Digital Signatur

Regeringen har udviklet retningslinier for standardisering i den offentlige sektor for at sikre, at investeringer i IKT er målrettede på grundlag af fælles principper. Som storindkøber af IKT-produkter bruger den offentlige sektor sin indkøbskraft til at fremme brugen af åbne standarder. Standardisering er en løbende proces, der indtil nu har ført til fælles beslutninger om brugen af en lang række standarder vedrørende den offentlige sektors arbejdsgange og samspil med erhvervsliv og borgere. Som konkrete eksempler på offentlige initiativer til at fremme brugen af IKT kan nævnes:

- *Ny strategi for digital forvaltning.* Regeringen og de kommunale parter offentliggjorde den 17. februar 2004 en ny strategi for digital forvaltning. Strategien med tilhørende handlingsplan udstikker retningslinierne for digitalisering frem til 2006. I strategien fremlægger regeringen og de kommunale parter en vision for digitaliseringens rolle i at skabe en effektiv og sammenhængende offentlig sektor med høj servicekvalitet, hvor borgere og virksomheder er i centrum.
- *eDage: 2003<sup>1</sup> og 2005.* Den første eDag er iværksat for at sikre, at digital kommunikation mere er reglen end undtagelsen, når offentlige myndigheder kommunikerer med hinanden. eDag2 bygger videre på den første eDag og sikrer, at borgere, virksomheder og offentlige myndigheder får mulighed for at kommunikere sikkert med hinanden, så også dokumenter, der indeholder fortrolige informationer, kan udveksles digitalt.
- *Fælles offentlig borgerportal.* Den offentlige sektor er gået sammen om at vurdere mulighederne for en fælles offentlig borgerportal, der kan fungere som borgerens samlede hovedindgang til hele den offentlige sektor, og hvor en lang række offentlige tjenester bliver digitalt tilgængelige for borgerne.
- *Anvendelse af digitale signaturer.* Siden februar 2003 har alle borgere kunnet få en gratis elektronisk underskrift til brug på internettet. Den digitale signatur baner vejen for en lettere og mere sikker kommunikation med den offentlige digitale forvaltning. Den digitale signatur binder således de offentlige selvbetjeningsløsninger sammen og sætter borgere og virksomheder i centrum. Visionen er, at ”én kode er nok”, når borgere og virksomheder skal i kontakt med det offentlige. Den løsning Danmark har valgt er tilmed en ”åben” løsning, så også private virksomheder kan benytte sig af infrastrukturen, når de har behov for sikker kommunikation.
- *eFaktura.* Pr. 1. februar 2005 skal alle offentlige myndigheder kunne modtage og sende regninger elektronisk. Alle virksomheder, der sælger til det offentlige, skal sende regningen i elektronisk form. Regningerne baseres på en fælles offentlig standard og kan derfor aflæses af det offentliges økonomisystem. Der arbejdes

---

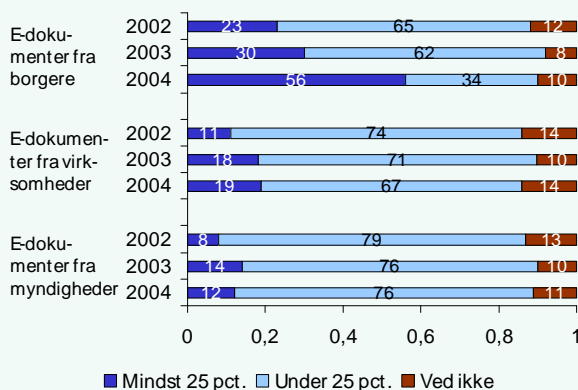
<sup>1</sup> ”Digital kommunikation i den offentlige sektor” [http://e.gov.dk/offentlige\\_projekter/edag2/edag1/index.html](http://e.gov.dk/offentlige_projekter/edag2/edag1/index.html).

videre med fælles standarder og retningslinier for eHandel, som skal understøtte offentlige indkøb via internettet.

- Stort anlagt *digital forvaltningskampagne* (efterår 2005). Ni offentlige myndigheder er gået sammen om at markedsføre digitale selvbetjeningsløsninger i en kampagne, hvor mere end 70 andre myndigheder også deltager. Det er helt unikt, at så mange myndigheder samarbejder om at få endnu flere danskere til at opdage de mange muligheder, der er for at bruge nettet i kommunikationen med det offentlige. Kampagnen består af TV-reklamer, internetbannere, radiospots, avisannoncer samt en række lokale kampagnetiltag.
- *Sektorstrategier*. Stat, amter og kommuner er på flere områder gået sammen om at lave fælles strategier for udvikling af digital forvaltning inden for en række sektorer. Strategierne sætter fokus på samarbejdet mellem de forskellige offentlige myndigheder og kombineres i flere tilfælde også med et fælles standardiseringsarbejde og etablering af en sektorportal. Det gælder f.eks. inden for vej-, miljø-, sundheds-, og socialområdet. Portalerne henvender sig til borgere, virksomheder og de offentlige myndigheder. I de kommende år forventes flere sektorer at udvikle fælles strategier og digitaliseringsprojekter.

**Figur 2.2.**

**Andel dokumenter der modtages elektronisk i den offentlige sektor**

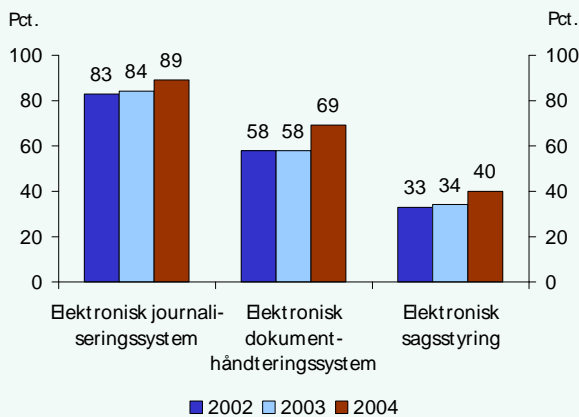


Anm: Ved "dokumenter" ses der bort fra uformel e-post (f.eks. korte meddelelser, svar m.m.).

Kilde: Danmarks statistik, Den offentlige sektors brug af it.

**Figur 2.3.**

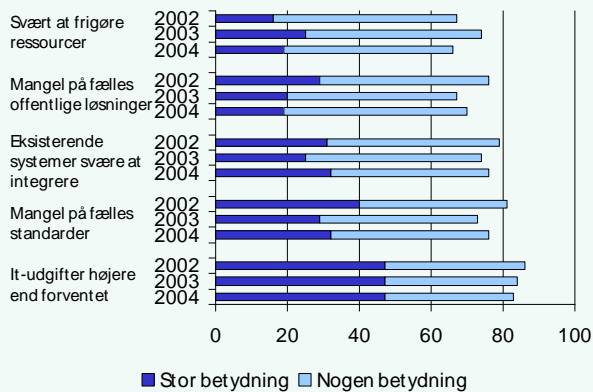
**Elektronisk sags- og dokumenthåndtering i den offentlige sektor**



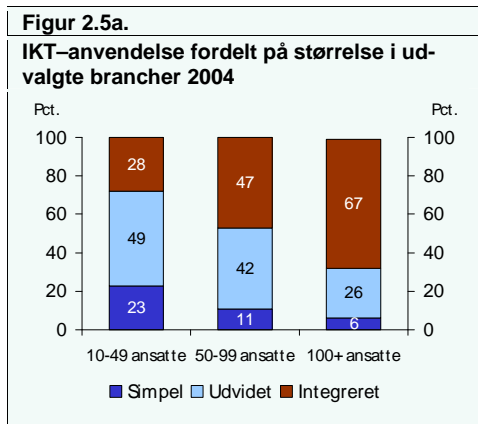
Anm: Elektronisk sags- og dokumenthåndtering er defineret nærmere i Statistiske efterretninger.  
 Kilde: Danmarks Statistik, Den offentlige sektors brug af it.

**Figur 2.4.**

**Barrierer for digital forvaltning i den offentlige sektor**

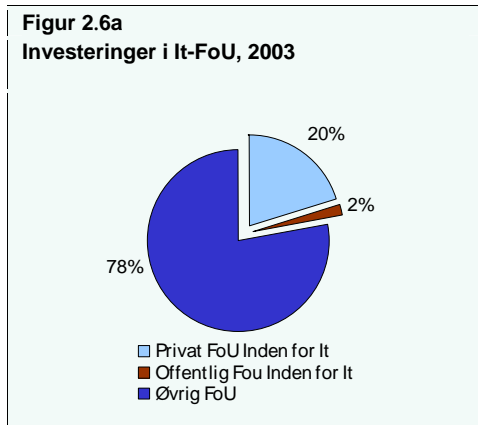
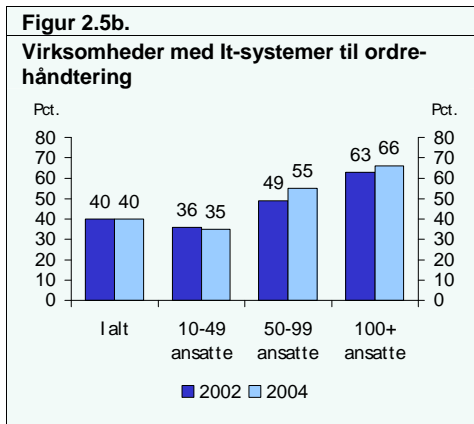


Anm: Figuren viser de fem mest betydningsfulde barrierer for digital forvaltning.  
 Kilde: Danmarks Statistik, Den offentlige sektors brug af it.



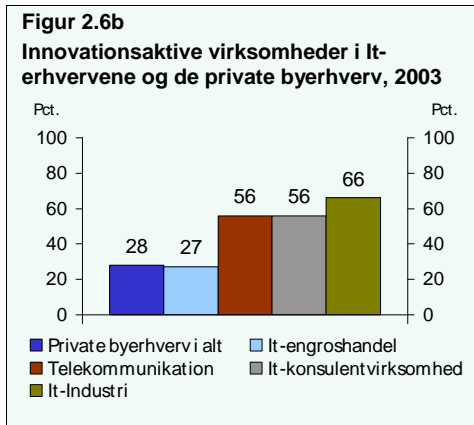
Anm fig 2.5a: Opregnet baseret på virksomheder med 10+ ansatte i udvalgte brancher.

Kilde: Danmarks Statistik, Virksomhedernes brug af it 2004, særkørsel.



Kilde fig. 2.6a: Dansk Center for Forskningsanalyse, IKT forskning i Danmark.

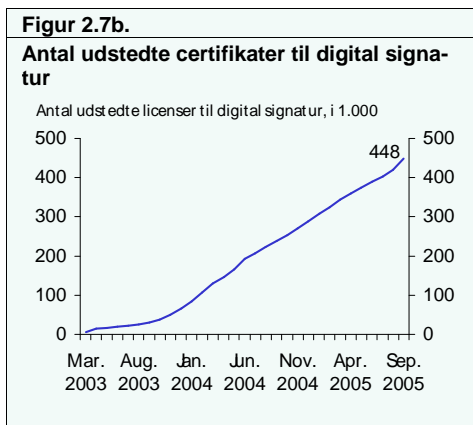
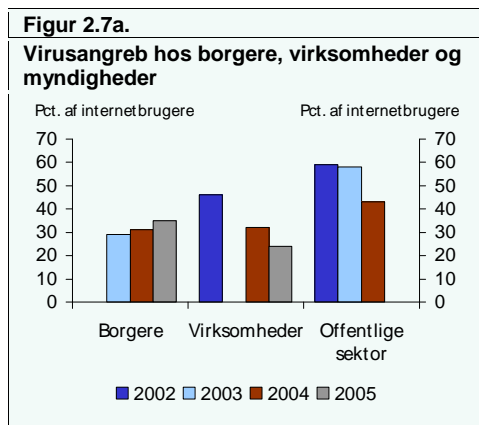
Kilde fig. 2.6b: Dansk Center for Forskningsanalyse, Erhvervslivets forsknings- og udviklingsarbejde - Forskningsstatistik 2003, særkørsel.



## IKT tillid og -sikkerhed

Regeringen har formuleret følgende mål i den nationale it-sikkerhedsstrategi:

- Udvikling af en dansk it-sikkerhedskultur.
- Sikring af en robust it- og teleinfrastruktur.
- Minimering af konsekvenser af it-sikkerhedshændelser.
- Begrænsning af nuværende og fremtidige it-sikkerhedsrisici.



Anm fig. 2.7a: Der er tale om virusangreb med tab af data eller arbejdstab inden for de seneste 12 måneder. For virksomheder og offentlige myndigheder er virusangreb karakteriseret ved at være af "generende" eller "alvorlig" karakter.

Anm fig. 2.7b: Estimerer på baggrund af ugentlige tal. Certifikat til digital signatur er et program, der installeres på virksomheders eller privatpersoners computere. Digitale signaturer muliggør sikker kommunikation, dvs. med elektronisk identifikation, underskrift og kryptering. Eksempler på brug er selvangivelse, adgangskontrol på hjemmesider o.l..

Kilde: Danmarks Statistik. Befolkningens brug af internet, Danske virksomheders brug af it, Den offentlige sektors brug af it og TDC, 2005.

## Infrastruktur - bredbånd

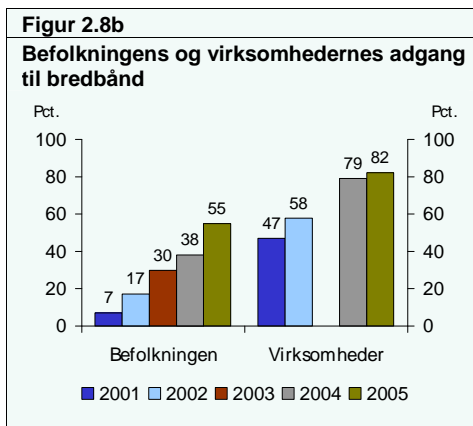
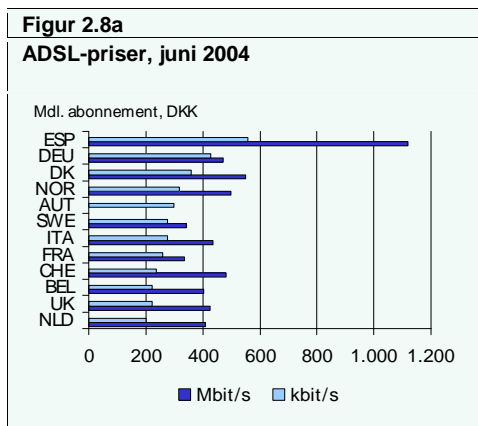
Rammebetingelser, der fremmer konkurrencen på markedet, og hvor offentlig finansiering undlades, anses som den mest effektive måde at sikre, at alle brugere får adgang til et bredt udvalg af bredbåndsservices til en lav pris. En hovedudfordring er bredbåndspriserne, der fortsat er relativt høje sammenlignet med resten af EU.

Handlingsplaner er under forberedelse på følgende områder:

- Bredbåndsstrategi: en revideret bredbåndsstrategi forventes i 2005.
- Overgang fra analog til digital broadcasting i 2009.

Undersøgelser og analyser er under udarbejdelse på følgende områder:

- Identifikation af barrierer på IKT infrastrukturmarkedet, etablering af en multiplatform infrastruktur og udbredelsen af nye teknologier.
- Udviklingen i telesektoren og konvergensen med andre sektorer.



Anm fig. 2.8a: Priser inklusive moms. Undersøgelsen omfatter alene den tidligere monopoludbyder i hvert land.

Undersøgelsen tager ikke højde for dels forskelle i upstream-hastigheder, dels forskelle i landenes købekraft.

I Østrig og UK (512 kbit/s) opkræves en variabel trafikafgift, når abonnenten overskrider et fastsat trafikforbrug pr. måned. I Belgien reduceres hastigheden til 64 kbit/s i den resterende del af en måned, såfremt abonnenten overskrider et fastsat trafikforbrug på 400 MB (512 kbit/s) og 15 GB (3,3 Mbit/s).

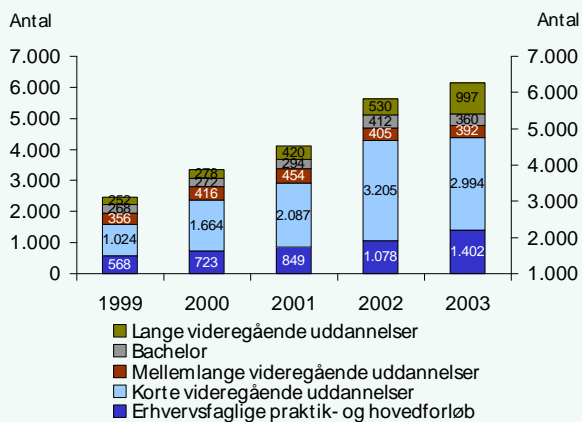
Anm fig. 2.8b: For befolkningen forstås bredbånd som ADSL og anden fastnet-forbindelse (ex. kabelmodem).

For virksomheder forstås bredbånd som ADSL o.l. eller anden kabelbaseret internetforbindelse.

Kilde a) Broadband Markets, Western European Tariffwatch, juni 2004 samt [www.telenor.no](http://www.telenor.no) og [www.tdc.dk](http://www.tdc.dk). og b) Danmarks Statistik, Befolkningens brug af internet og Virksomhedernes brug af it.

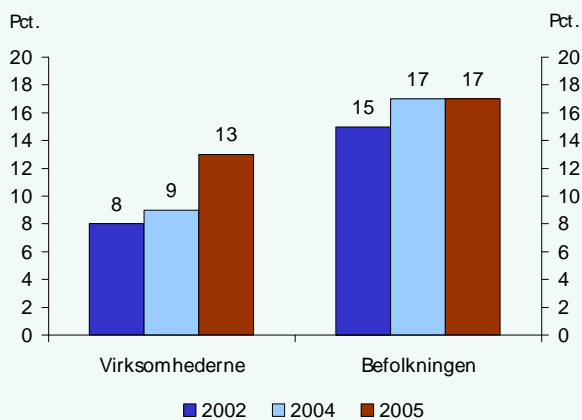
## IKT-færdigheder og eLæring

Det højteknologiske samfund stiller krav til kompetencerne. Det er regeringens mål, at IKT-kompetencerne i samfundet skal styrkes for at understøtte IKT-anvendelsen. Det gælder både kompetencer til avancerede IKT-funktioner og de brede IKT-kompetencer i befolkningen. Et vigtigt indsatsområde er derfor udviklingen af færdigheder i og ved hjælp af IKT.

**Figur 2.9.****Nyuddannede med it-uddannelse**

Anm: Opgørelsen er baseret på personer med fuldført it-uddannelse i perioden fra 1/10 til 1/10 i året (tværsnitsår).

Kilde: Danmarks Statistik, Integrerede elevregister (INTE).

**Figur 2.10.****Brug af internet til uddannelsesformål**

Anm: Virksomhederne blev spurgt, hvorvidt de brugte internettet til oplæring og uddannelse af personale. For befolkningens vedkommende er der spurgt, om man i den seneste måned havde brugt internettet til kurser og uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik, Danske virksomheders brug af it og internet..

## Bilag 2.3. Iværksætteri

De væsentligste iværksatte initiativer inden for det seneste år er især sket inden for områderne finansiering samt rådgivning og iværksætterkultur.

### Igangsatte initiativer

#### Kom-i-gang-lån

Regeringen lancerede i december 2004 en ny lånegarantiordning kaldet kom-i-gang-lån rettet mod iværksættere. Gennem ordningen kan iværksættere låne op til 500.000 kr. i udvalgte pengeinstitutter med en tilknyttet statslig kaution. Samtidig får iværksætterne tilbud om rådgivning. Ordningen er pilotprojekt og skal et supplement til den eksisterende lånegarantiordning (Vækstkaution).

#### Iværksætterfonden

Regeringen har sammen med private og finansielle investorer oprettet en venturefond, der skal investere i nye virksomheder i de allertidligste faser. Fonden har en samlet grundkapital på ½ mia. kr. Heraf er over 300 mio. kr. reserveret til nye investeringer. Staten og Vækstfonden har indskudt i alt 150 mio. kr. i fonden.

#### Handlingsplan for risikovillig kapital

Regeringen fremlagde i januar 2005 en handlingsplan for risikovillig kapital. Den sigter mod, at investeringer i unoterede aktier løftes med 30 mia. kr. inden 2010. Blandt initiativerne i handlingsplanen kan nævnes: 1) En ny mulighed for etablering af alternative markedspladser og 2) Enklere regler for erhvervsudviklingsforeninger.

#### Rådgivning og iværksætterkultur

Væksthuse (idéværksteder). Der er i 2004 og 2005 etableret tre væksthuse i tilknytning til et universitet eller en videregående uddannelsesinstitution. Her kan studerende udvikle og afprøve en produkt- eller forretningsidé og få sparring fra erfarne erhvervsfolk.

#### It-væksthus

Primo 2005 har regeringen sammen med Hovedstadens Udviklingsråd taget initiativ til etablering af et it-væksthus i Ørestaden. I væksthuset samles studerende, nye virksomheder og udviklingsprojekter fra eksisterende virksomheder.



### **Erhvervssparring**

Staten yder tilskud til etablering af 30 – 40 lokalt forankrede iværksætterklubber, hvor erfarne erhvervsfolk og succesfulde iværksættere gratis stiller op som mentorer for nye iværksættere. Der er hidtil etableret 6 klubber med 250 medlemmer.

### **Planlagte initiativer**

#### **Skattelempelse for vækstiværksættere**

Regeringen vil fremsætte forslag om, at innovative vækst-iværksættere får mulighed for 3 års lettelse i beskatningen efter det tidspunkt, hvor virksomheden har fået overskud og dermed skal til at betale skat. Formålet er at tilskynde til yderligere vækst og investeringer. Regeringen vil afsætte en ramme på 200 mio. kr. årligt til ordningen.

#### **Nemmere at starte og drive ny virksomhed**

Regeringen vil lancere et program for afbureaukratisering, som skal sikre, at de administrative byrder ved virksomhedsstart og drift begrænses mest muligt.

## Bilag 2.4. Uddannelse

### Planlagte initiativer for ungdomsuddannelserne

#### Et forstærket fokus på erhvervsuddannelse

Der er identificeret følgende 5 centrale udfordringer:

- Alle unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse
- Der skal være nok praktikpladser
- Erhvervsuddannelserne skal indrettes, så de er attraktive og kvaliteten i top – både i forhold til unge med gode faglige forudsætninger og unge med svage forudsætninger
- Der skal være den rette balance mellem hensynet til nutidens og fremtidens arbejdsmarked i erhvervsuddannelserne
- Erhvervsuddannelserne skal følge med udviklingen på arbejdsmarkedet, så nye brancher og jobområder dækkes af uddannelse.

Regeringen vil nedsætte to udvalg, der skal fremkomme med forslag til, hvorledes udfordringerne imødekommes:

- Et udvalg, som skal fremlægge forslag til en handlingsplan for, hvordan man kan nå målet om, at mindst 85 pct. og mindst 95 pct. af en ungdomsårgang i henholdsvis 2010 og 2015 gennemfører en ungdomsuddannelse.
- Et udvalg, der skal udarbejde en fremtidssikring af erhvervsuddannelsernes indhold, struktur og styring.

#### Mesterlæreren genindføres

Regeringen vil genindføre mesterlæreren som et supplement til de eksisterende muligheder for at tilrettelægge erhvervsuddannelser. Initiativet skal bidrage til, at der etableres 3.000 ekstra pladser praktikpladser med udgangen af 2006 samt at mindst 95 pct. af en ungdomsårgang i 2015 gennemfører en ungdomsuddannelse.

Ordningen forventes indført pr. 1. juli 2006, hvorved en elev kan indgå en uddannelsesaftale med en virksomhed og gennemføre praktisk oplæring i virksomheden i den første del af uddannelsesforløbet. Dette vil helt eller delvist erstatte grundforløbet.

Omfanget af eventuel skoleundervisning som supplement til den praktiske oplæring aftales for hver enkelt elev af virksomhed, elev og skole i samarbejde. I nogle uddannelser og i nogle virksomheder vil der være et minimalt eller intet behov for supplerende skoleundervisning, mens der i andre uddannelser og virksomheder kan være behov for enkelte, nødvendige elementer af skoleundervisning. Elevens forudgående kompetencer spiller også en rolle for behovet for en eventuel skoleundervisning.

## **De grundlæggende social- og sundhedsuddannelser**

Der indføres fra 1. januar 2007 en praktikadgangsvej til social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske grunduddannelse ved siden af skoleadgangsvejen som en parallel til praktikadgangsvejen i erhvervsuddannelserne. Ordningen går ud på, at elever kan optages til uddannelsen på grundlag af en ansættelsesaftale med vedkommende ansættelsesmyndighed eller private leverandør til en offentlig myndighed af personlig og praktisk hjælp.

I dag kan elever kun optages af en skole, som efterfølgende placerer eleverne hos de arbejdsgivere, som stiller praktikpladser til rådighed. Ansættelsesmyndighederne kan som udgangspunkt ikke selv vælge hvilke elever, de vil ansætte. Fremover får skolerne pligt til at optage elever, der har indgået aftale om ansættelse på et praktiksted.

For yderligere at styrke uddannelsesmulighederne for praktisk orienterede unge indgår det i lovforslaget, at de to uddannelser fra 1. juli 2006 skal kunne påbegyndes enten med et praktikophold eller med et skoleophold efter elevens og praktikstedets fælles valg uanset om eleven er optaget ad praktik- eller skoleadgangsvejen.

## **En ny ungdomsklasse**

Gennem en fremrykket og forstærket vejledning vil det blive hovedreglen, at unge i fremtiden påbegynder en ungdomsuddannelse efter 9. klasse. Den mindre gruppe unge, som ikke er klar hertil på grund af manglende valgkompetence, utilstrækkelige faglige færdigheder og unge, som falder fra en påbegyndt ungdomsuddannelse, vil blive tilbudt undervisning i en ungdomsklasse.

Undervisningen i ungdomsklassen vil i fremtiden være målrettet den gruppe unge, som har behov for et særligt undervisnings- og afklaringsforløb for at kunne vælge, påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse. Formålet er at opkvalificere de unge fagligt, således at de kan imødekomme kravene i ungdomsuddannelserne og blive sikre i deres uddannelsesvalg. Optagelsen i ungdomsklassen sker efter indgående vejledning fra ungdomsuddannelsesinstitutionen, hvis forudgående godkendelse ikke er forudsat.

## **Igangsatte initiativer for de videregående uddannelser**

### **Udviklingskontrakter**

Universitetsloven giver universiteterne flere frihedsgrader. Universiteterne er blevet selvejende institutioner med bestyrelser med eksternt flertal, ekstern bestyrelsesformand og ansatte ledere. Det centrale styringsredskab er udviklingskontrakterne, der skal beskrive universitetets strategiske mål, midler og indsatsområder og være centret om universitetets kerneområder. Udviklingskontrakten skal indeholde kvantitative og målbare indikatorer. Udviklingskontrakterne for perioden 2006 – 2009 skal forhandles på plads i starten af næste år. Blandt regeringens målsætninger er, at sammenhængen mellem uddannelser og aftageres behov skal styrkes i udviklingskontrakten.

### **Specifikke adgangskrav og nyt optagelsessystem**

Optagelsen på en universitetsuddannelse forudsætter en adgangsgivende gymnasial eksamen. Til de fleste uddannelser skal ansøgerne endvidere opfylde visse specifikke adgangskrav, f.eks. et gymnasialt B-niveau i engelsk, for at kunne læse engelsk på universitetet eller matematik på gymnasialt A-niveau for kunne læse til civilingeniør. Fra optaget 2008 forenkles og skærpes de specifikke adgangskrav, så der skabes større sammenhæng mellem udgangsniveau på de gymnasiale uddannelser og indgangsniveauet på universiteterne. Forenklingen giver sig blandt andet udtryk i, at samme uddannelse på forskellige universiteter får samme specifikke adgangskrav. Herudover medfører skærpelsen, at der vil blive krævet gymnasialt A-niveau i det valgte sprog for at kunne læse det på universitetet.

### **Friplads og stipendieordning**

Ved en ændring af universitetsloven fra maj 2005 blev der etableret en friplads- og stipendieordning for de bedste udenlandske studerende på universiteterne, for bedre at kunne tiltrække højt kvalificerede studerende fra udlandet til relevante uddannelser. Med ordningen får universiteternes bestyrelser mulighed for at prioritere på hvilke faglige områder, de vil tiltrække dygtige studerende uden for EU/EØS. Ordningen er gældende fra 2006.

### **Flere og bedre ingeniører**

Regeringen fremlagde i maj 2005 ”Flere og bedre ingeniører”, der giver en række konkrete bud på, hvordan søgningen til ingeniøruddannelser kan forbedre og hvordan ingeniøruddannelserne kan styrkes. Konkret vil der i løbet af foråret 2006 blive igangsat en imagekampagne, der skal stimulere søgningen allerede fra optaget sommeren 2006. Der vil også blive nedsat et internationalt panel af udenlandske eksperter, der skal give gode råd og inspiration til de danske ingeniøruddannelser, der kan styrke den samlede uddannelsesindsats.

### **Styrke udviklingen af den videregående uddannelsessektor udenfor universiteterne**

Regeringen har allerede styrket udviklingen af den videregående uddannelsessektor udenfor universiteterne, blandt andet ved at styrke erhvervsakademierne og etablere stærke og fagligt brede centre for mellemlange videregående uddannelser. Der lægges vægt på et tæt og dynamisk samspil mellem teori og praksis i fremadrettede og attraktive korte og mellemlange videregående uddannelser.

Folketinget vedtog i 2004, at Centrene for videregående uddannelse skal kunne få betegnelsen University College, forudsat de opfylder betingelserne om at samle en større kapacitet. Betegnelsen har præciseret krav til og grundlag for institutionernes videnomsætning.

## **Planlagte initiativer for de videregående uddannelser**

### **Evaluering af ph.d. uddannelse**

Regeringen har planlagt en udvidelse af ph.d.-optaget med 50 pct., og i regeringsgrundlaget fremgår det således, at rekrutteringen årligt skal fordobles fra de nuværende ca. 1.200 ph.d.er.. Dansk forskeruddannelse blev sidst evalueret i 1999, og der er netop igangsat en ny evaluering, hvis formål er at undersøge den danske ph.d.-uddannelses organisering, struktur og kvalitet. Resultatet af evalueringen skal foreligge i februar 2006.

### **Oplevelsesøkonomi**

En arbejdsgruppe under videnskabsministeriet om ”Uddannelser til oplevelsesøkonomien” betegner det aktuelle uddannelsesbillede inden for oplevelsesøkonomien som flimrende og præget af for meget spredt fægtning og for lidt samarbejde og koordination. Arbejdsgruppen peger på behovet for et markant kompetenceløft i oplevelsessektoren forstået som professionalisering af ledelse og organisation og en mere systematisk uddannelsesmæssig sammentænkning af merkantile, humanistiske og kreative uddannelser. Som opfølgning på arbejdsgruppens arbejde med at afdække behovet for nye uddannelser inden for oplevelsesøkonomien planlægger ministeriet at igangsætte en udbudsrunde vedr. nye kandidatuddannelser inden for oplevelsesøkonomi i efteråret 2005 med henblik på, at der udvikles en række kandidatuddannelser, som målrettes oplevelsesøkonomiens kompetencebehov.

### **Måltrettet uddannelsesforskning**

Det er besluttet at oprette et nationalt forum for uddannelsesforskning. Der afholdes en konference herom i efteråret 2005. På konferencen skal man blandt andet drøfte etableringen af en professionel videncenterfunktion om uddannelsesforskning, så vi får samlet de vigtigste trends indenfor dansk og international forskning på området og kan sørge for en effektiv videnpredning. Et sådant videncenter, der også kaldes et clearinghouse, skal blandt andet opsamle, vurdere og formidle vigtige danske og udenlandske forskningsresultater.

### 3. Det indre marked og effektiv konkurrence

#### Bilag 3.1. Brancher med tegn på konkurrenceproblemer

##### Udpegnings af brancher med konkurrenceproblemer

Konkurrencestyrelsen udpeger brancherne med konkurrenceproblemer ud fra en bagatelgrænse, et sæt af konkurrenceindikatorer og Konkurrencestyrelsens vurdering af konkurrencen i branchen.

Bagatelgrænsen er todelt. Den ene del går på branchens samlede omsætning. Den anden del går på antal ansatte i branchen. Minimumskravet til branchens samlede omsætning er 500 mio. kr. pr. år. Det samlede antal ansatte skal minimum udgøre 600.

Udpegnings af brancherne med konkurrenceproblemer sker i første omgang helt kvantitativt. Det sker ud fra et antal konkurrenceindikatorer, *jf. tabel 3.1.*

<b>Tabel 3.1</b>			
<b>Konkurrenceindikatorer i udpegnings af brancher med konkurrenceproblemer</b>			
	<b>Kriterium for markering i tabel 3.2</b>	<b>Forkortelse i tabel 3.2</b>	<b>Antal point i udpegnings</b>
Offentlig regulering	Konkurrence begrænset af offentlig regulering, JA=1, NEJ=0.	O	3
Koncentration	Fire største virksomheder andel af omsætning (CR4)>80 pct.	K	2
Importkorrigeret koncentration	Importkorrigeret CR4>50 pct.	IK	1
Tilgangsrate	Årlig tilgangsrate lavere end 3 pct. i fremstilling og 8 pct. i andre erhverv	T	2
Mobilitet af markedsandele	Mobilitet lavere end 10 pct. pr. år	M	2
Spredning i produktivitet	Spredning i produktivitet 25 pct. større end gennemsnit over brancher i Danmark	SP	2
Lønpræmier	Lønpræmien 15 pct. højere end lønpræmie i møbelindustrien i Danmark	L	1
Afkastningsgrad	Afkastningsgrad 50 pct. højere end gennemsnit over brancher i Danmark	A	2
Prisniveau	Prisindeks 3 pct. point højere end EU9-gennemsnit	P	3
Konkurrencestyrelsens vurdering	Konkret vurdering	V	–

I forhold til sidste år er der kun sket marginale justeringer i konkurrenceindikatorerne. En indikator for afkastningsgraden i Danmark i pct. af gennemsnittet for EU9 er udgået. Årsagen er manglende data.

Desuden er de danske importkvoter ikke blevet opdateret. Det sidste betyder, at importkorrektionen af koncentrationen fortsat sker med branchernes importkvoter for 2000. Årsagen er her, at Danmarks Statistik ikke har lavet branchefordelte importkvoter for senere år.

Fælles for de enkelte kvantitative konkurrenceindikatorer er, at de ofte, men ikke altid, siger noget om konkurrencen i branchen. Når alle indikatorer vurderes i sammenhæng, giver de imidlertid som regel et godt grundlag for at vurdere konkurrencen i en branche.

F.eks. er en høj koncentration ikke altid udtryk for ringe konkurrence. En høj koncentration er blandt andet helt naturlig i brancher med store skalafordele. Men hvis branchen også har en lav mobilitet, en høj indtjening, en lav tilgangsrate og en høj lønpræmie, tyder det på, at konkurrencen er slap.

Konkurrenceindikatorerne indgår i et pointsystem, hvor brancherne opnår en markering, hvis en given konkurrenceindikator er større end en vis grænse. Hver markering giver et, to eller tre point. Summen af pointene udgør branchens samlede konkurrenceevne. Flere point udtrykker således større konkurrenceproblemer (svagere konkurrence).

En branche er kvantitativt udpeget, hvis branchen opnår en samlet konkurrencescore på mindst 60 pct. af det mulige antal point.

Endelig indgår der en vurdering i udpegningen, som i nogle tilfælde er udslagsgivende for branchens placering. Vurderingen bygger primært på, om styrelsen, Konkurrencerådet eller EU Kommissionen har haft konkurrencesager i den pågældende branche.

### **Antal brancher med konkurrenceproblemer**

Antallet af brancher med tegn på konkurrenceproblemer er i år faldet til 53. De udpegede brancher, og årsagerne til at brancherne er udpeget, fremgår af *tabel 3.2*. På Konkurrencestyrelsens hjemmeside findes en beskrivelse af, hvilke brancher der er udgået, og hvilke der er nye i forhold til sidste års udpegning.

<b>Tabel 3.2</b>										
<b>Brancher med tegn på konkurrenceproblemer, 2005</b>										
	O	K	IK	T	M SP	L	A	P	V	
<b>Råstofudvinding</b>										

Udvinning af råolie og naturgas	X	X			
<b>Nærings- og nydelsesmidler</b>					
Svine- og kreaturslagterier			X	X	X
Fjerkræslagterier	X	X		X	X
Forarbejdning og konservering af kartofler	X	X		X	X
Sukkerfabrikker og -raffinaderier	X	X		X	X
Bryggerier	X	X			X
Mineralvandsfabrikker m.v.	X	X			X
Mejerier	X	X		X	X
Tobaksfabrikker	X	X		X	X
<b>Papir og grafisk virksomhed</b>					
Udgivelse af bøger, brochurer m.v.	X		X	X	X
Udgivelse af dagblade	X			X	X
<b>Kemisk industri</b>					
Fremstilling af raffinerede mineralolieprodukter	X	X	X	X	
Fremstilling af industrigasser	X	X	X	X	
<b>Byggematerialer og lerindustri</b>					
Fremstilling af plader, ark, rør og slanger samt profiler af plast		X			X
Cementfabrikker	X	X	X		X
Asfalt-, tagpap- og stenuldsfabrikker m.v.	X	X	X		X
Fremstilling af låse og metalbeslag		X	X		X
Afbrydere, relæer og sikringer	X	X	X	X	
<b>Detailhandel</b>					
Apoteker	X	X	X		X
<b>Forsyningsvirksomhed</b>					
Elforsyning	X		X		X
Gasforsyning	X	X		X	X
Varmeforsyning	X		X		X
Vandforsyning	X		X		X
<b>Transport</b>					
Jernbaner	X				X
Taxikørsel	X				X
Ruteflyvning	X			X	X



Charterflyvning, taxifyvning m.v.	X	X	X	X	X
Anden hjælpevirksomhed ifm. skibsfart (havne)	X	X	X		
Lufthavne m.v.	X	X	X		
Sø- og kysttransport		X	X		X
<b>Finansielle virksomheder</b>					
Banker, sparekasser og andelskasser	X			X	X
Finansiel leasing	X		X	X	X
Anden kreditformidling	X		X	X	X
Finansielle institutioner	X		X	X	X
Livsforsikring	X			X	X
Pensionsforsikring	X		X	X	X
Anden forsikringsvirksomhed	X		X	X	X
Anden servicevirksomhed ifm. pengeinstitutter og finansieringsvirksomhed	X			X	X
Servicevirksomhed ifm. forsikringsvirksomhed	X		X	X	X
<b>Liberale erhverv</b>					
Advokatvirksomhed	X	X		X	
Praktiserende læger	X			X	X
Praktiserende tandlæger og kliniske tandteknikere	X			X	X
Sundhedsvæsen i øvrigt	X				
<b>Andre serviceerhverv</b>					
Engroshandel med medicinalvarer og sygeplejeartikler samt læge- og hospitalsartikler		X	X	X	X
Postvæsen	X	X			X
Udstykning af fast ejendom	X	X	X	X	
Formidling og udlejning af fast ejendom	X	X	X	X	X
Lotteri- og anden spillevirksomhed	X			X	
Reparation og vedligeholdelse af biler		X			X
Lossepladser og forbrænding	X	X	X		X
Teknisk afprøvning og analyse	X	X	X	X	
Film- og videoforidling		X	X		X
Radio og tv-virksomhed	X	X	X		X

X	X
Anm: Hvis en branche er udpeget på en indikator efter kriterierne i tabel 3.1., er det markeret med et X. O står for offentlig regulering, K står for koncentration, IK står for importkorrigeret koncentration, T står for tilgang, M står for mobilitet, SP står for spredning i produktivitet, L står for lønpræmier, A står for afkastningsgrad, P står for priser og V står for Konkurrencestyrelsens vurdering. Se også tabel 3.1.	

## Bilag 3.2. De danske nettoforbrugerpriser

Som anført under afsnit 3 i det nationale reformprogram ligger Danmarks nettoprisniveau 6 pct. over gennemsnittet for EU-9<sup>2</sup>. Nedenstående *tabel 3.3* giver et indtryk af, hvilke varer der trækker prisniveauet op, og hvilke varer der omvendt trækker prisniveauet ned.

<b>Tabel 3.3</b>	
<b>Danske nettoforbrugerpriser, indeks EU9=100</b>	
<b>Danske priser højere end EU9</b>	<b>2001-2003</b>
Børneinstitutioner m.v. (1)	130
Hoteller m.v.	127
Personlig pleje m.v. (1)	127
Læskedrikke	123
Autoreservedele	123
Bøger, tidsskrifter og aviser	121
Finansielle tjenester, herunder forsikring	120
Kollektiv transport	119
Rejser	118
Alkoholiske drikke	117
Ris og pasta	112
Grøntsager	112
Smykker, juveler m.v.	112
Sports- og fritidsudstyr	112
Brød og kornprodukter	111
Medicin og sundhed (1)	111
Restauranter	109
Radio- og tv-udstyr	109
Forsendelse af breve (2)	109
Fritid og kultur	107
Mælk, smør og yoghurt (3)	106
Boligudgifter	106
Hvidevarer og el-apparater	106
Sukkerprodukter, chokolade og is	105
Benzin <sup>4</sup>	105
Frugt	104
Kød	104
Beklædning	103
Fisk	101
Olie og fedt	101
<b>Danske priser lavere end EU9</b>	
Øl	97
Autodiesel (4)	95
Fyringsolie (4)	94

<sup>2</sup> De 9 lande er Danmark, Sverige, UK, Tyskland, Nederlandene, Finland, Belgien, Italien og Frankrig. Udgangspunktet for at beregne nettoprisindeksene er Eurostats priser fra det såkaldte PPP-samarbejde, som har stået på i over 30 år og omfatter en lang række lande.

Møbler, gulvbelægning	91
Kaffe, te og kakao	91
Kommunikation	88
Elektricitet (5)	88
Transportmidler (6)	85
Planter og blomster	77

Ann:

1) Forskellige grader af brugerbetaling kan betyde, at priserne ikke er helt sammenlignelige.

2) Priserne er for 2002-2004.

3) Danmark sammenlignet med Sverige, Tyskland, Nederlandene og UK.

4) Priserne er gennemsnit for 2003 og 2004, inkl. midlertidige tilbud.

5) Danmark sammenlignet med EU bortset fra Sverige.

6) Danmark sammenlignet med EU15 for hh. 2001-2002 og 2002-2003.

Kilde: Eurostat, OECD samt Finansministeriets beregninger.

## Bilag 3.3. Uddybning af regeringens konkurrencepolitiske initiativer

### Igangsatte initiativer

#### Ændring af de konkurrencebegrænsende regler

I sommeren 2004 fremlagde en tværministeriel arbejdsgruppe en rapport, som anbefalede ændringer af en række *konkurrencebegrænsende regler* på forskellige områder. På flere af områderne er arbejdet med at ændre reglerne allerede begyndt. De næste år følger en række nye initiativer.

#### Forbedring af tilbudsloven

Hermed øges konkurrencen, og de administrative byrder reduceres. Der er endvidere sket en yderligere liberalisering af lukkeloven.

#### Øget liberalisering af infrastrukturer

Herunder mål om liberalisering og effektivisering af affaldssektoren og forslag til at modernisere reguleringen og organiseringen af vandsektoren. Derudover er eneretten til udbringning af breve blevet nedsat til kun at gælde breve under 50 gram.

Derudover er der fremlagt initiativer til at gøre den *offentlige markedsadfærd mere konkurrencepræget*, ligesom der er fremlagt initiativer til fremme af den *økonomiske åbenhed i forhold til udlandet*.

### Planlagte initiativer

Det overvejes at skærpe efterforskningsinstrumenterne i konkurrenceloven med henblik på at udvide mulighederne for at *bekæmpe* karteller.

Det undersøges således, hvilke fordele og ulemper, der er ved at gøre det muligt for konkurrencemyndighederne også at gennemføre kontrolundersøgelser i private hjem tilhørende en virksomheds medarbejdere. Dette vil gøre dansk konkurrencelov overensstemmende med EU's regler om kontrolundersøgelser.

Danmark vil endvidere undersøge behovet for at indarbejde et leniencyprogram, som giver mulighed for at tilbyde bødereduktion eller bøde-immunitet, hvis en virksomhed frivilligt afslører et kartel overfor konkurrencemyndigheden. Næsten alle medlemslande i EU og Kommissionen har allerede et leniencyprogram.

Danmark var det første medlemsland, der implementerede de nye udbudsdirektiver og herved fik gavn af de mere fleksible og klarere regler for EU-udbud.

For bygge- og anlægskontrakter under EU-tærskelværdien er loven om indhentning af tilbud i bygge- og anlægssektoren netop blevet revideret (L338/2005). Revisionen har som sit vigtigste formål at spare ressourcer for tilbudsgiverne (gennem øget gen-

nemsigtighed om konkurrencegrundlaget og øget retssikkerhed) og for udbyderne (ved mere fleksible procedurer for tilbudsindhentning og regelforenkling).

## 5. Den danske beskæftigelsespolitik

### Bilag 5.1. Bemærkninger til Rådets henstillinger (2004) til Danmark

Flere reformer er under forberedelse, men følgende kan fremhæves:

#### **Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres**

Regeringen har gennemført henstillingen om en yderligere nedsættelse af det generelle skattetryk for arbejdsindkomster, samtidig med at konsolideringen af budgettet fastholdes ved i foråret 2004 at fremskynde planlagte lempelser af indkomstbeskatningen, dels via indførelse af beskæftigelsesfradrag, som tilskynder til at tage arbejde, dels via forhøjelse af mellemskattegrænsen, som tilskynder personer til at arbejde mere.

#### **Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle**

Henstillingen om at videreføre en sammenhængende strategi for aktiv aldring, herunder fjernelse af incitamenter til en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er blevet gennemført, idet regeringen har afsat 7 mio. kr. til en holdningskampagne, der skal bidrage til en senere og mere gradvis tilbagetrækning. Fra 2004 er der endvidere indført regler om opsat pension, således at ældre, der har nået folkepensionsalderen, kan vælge at udskyde folkepensionen og deltage aktivt på arbejdsmarkedet mod senere at få forhøjet den løbende folkepension. Derudover er der tegn på, at reformen af efterlønnen gennemført i 1998 begynder at virke. Den allerede relativt høje beskæftigelsesfrekvens blandt ældre arbejdstagere (55-64-årige) er yderligere steget (fra 55,5 % i 1999 til 60,2 % i 2003) inden for de seneste år, og den nuværende tilbagetrækningsalder er fortsat meget høj i sammenligning med tallene for EU. Tilbagetrækningsordninger og finansielle incitamenter for at forblive på arbejdsmarkedet forventes at indgå i den politiske debat efter Velfærdskommissionens rapport.

Med hensyn til henstillingen om at revidere skattesystemet og overførselsindkomstordninger for at sænke marginalsatserne og forbedre incitamenterne for lavtlønsgrupperne til at arbejde har regeringen som nævnt blandt andet fremskyndet planlagte skattenedsættelser i foråret 2004. Heri er også inkluderet et indkomstskattefradrag med henblik på at øge incitamenterne til at arbejde for lavindkomstgrupper.

Regeringen har endvidere fortsat sit arbejde med at øge incitamenterne til at arbejde i forhold til at være på kontanthjælp. For ægtepar, hvor begge modtager kontanthjælp, er det vedtaget, at hvis ikke en ægtefælle har haft ordinært arbejde i 300 timer inden for en periode på to år, bliver den pågældende betraget som reelt hjemmegående – og dermed ikke som værende til rådighed for arbejdsmarkedet – hvorved kontanthjælpen falder bort for den pågældende. Regeringen vil i 2005 iværksætte et service-

eftersyn af beskæftigelsespolitikken, som blandt andet er rettet mod særregler på dagpengeområdet, der hæmmer fleksibilitet, en skærpelse af rådighedsforpligtelsen og effektivisering af jobformidlingen.

Regeringen har også taget initiativer med hensyn til henstillingen om at overvåge konsekvenserne af de seneste reformer vedrørende integration af indvandrere på arbejdsmarkedet, især mht. indsatsen for at give den nødvendige grunduddannelse, som er en forudsætning for at opfylde kravene for at få et job. Regeringen indgik i sommeren 2005 en politisk aftale om integrationspakken "En ny chance for alle", som indeholder en række initiativer der ventes at øge antallet af indvandrere og efterkommere i beskæftigelse. Samtidig har regeringen taget initiativ til forskellige effektmålinger, herunder oprettelsen af et overvågningssystem, der skal bidrage til en analyse af resultaterne og følgerne af den danske integrationsindsats. Integrationspakken "En ny chance for alle" indebærer en lang række forslag, der skal sikre en forbedret integration af indvandrere på arbejdsmarkedet. Det indgår blandt andet som et led i pakken, at alle unge mellem 18 og 25 skal have en uddannelse, og at udlændinge omfattet af integrationslovens personkreds nu skal omfattes af en integrationskontrakt indtil den enkelte udlænding opnår tidsubegrænset opholdstilladelse. Kontrakten indebærer blandt andet, at man forpligter sig til at lære dansk og gøre en indsats for at komme i beskæftigelse.

### **Investeringer i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive**

Med hensyn til henstillingen om at overvåge udviklingen inden for erhvervsuddannelser i lyset af de seneste forhøjelser af uddannelsesgebyrer har Statsministeren i september 2004 nedsat et trepartsudvalg med arbejdsmarkedets parter med det formål at analysere det nuværende system og udarbejde anbefalinger til fremtidige ændringer af det erhvervsfaglige uddannelsessystem. Det har været fremme, at deltagelsen i offentligt finansierede erhvervsfaglige videreuddannelser er faldet, muligvis som et resultat af at der er indført betaling for undervisningen. Et af formålene med denne betaling har været at kvalificere efterspørgslen og forbedre kvaliteten af undervisningen. Statistikkerne viser da også, at Danmark hører til topgruppen med hensyn til udgifter til erhvervsfaglig efteruddannelse pr. arbejdstager (det dobbelte af EU-gennemsnittet).



## Bilag 5.2. Udvalgte fællesskabsindikatorer

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

<b>Tabel 5.3.</b>						
<b>Fællesskabsindikatorer</b>						
<b>Indikator</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>EU-15 (2003)</b>	<b>EU-25 (2003)</b>
<b>Retningslinie 17</b>						
<i>Beskæftigelsesfrek. 15-64-årige (1)</i>	76,3	76,2	75,9	75,1	64,4	63,0
Beskæftigelsesfrek. 15-64-årige, mænd	80,8	80,2	80,0	79,6	72,6	70,8
Beskæftigelsesfrek. 15-64-årige, kvinder	71,6	72,0	71,7	70,5	56,0	55,1
<i>Beskæftigelsesfrek. 55-64-årige</i>	55,7	58,0	57,9	60,2	41,7	40,2
Beskæftigelsesfrek. 55-64-årige, mænd	64,1	65,5	64,5	67,3	51,6	50,3
Beskæftigelsesfrek. 55-64-årige, kvinder	46,6	49,7	50,4	52,9	32,2	30,8
<i>Ledighed, total (2)</i>	4,4	4,3	4,6	5,6	8,1	9,1
Ledighed, mænd	4,1	3,9	4,4	5,3	7,4	8,3
Ledighed, kvinder	4,8	4,9	4,7	5,9	9,0	10,0
<b>Retningslinie 18</b>						
<i>Ungdomsledighed 15-24-årige, total (3)</i>	5,0	5,7	5,3	6,8	7,3	8,1
Ungdomsledighed 15-24-årige, mænd	4,9	5,6	6,4	7,5	7,7	8,6
Ungdomsledighed 15-24-årige, kvinder	5,0	5,9	4,1	6,1	6,9	7,7
<i>Kønsforskelle, ledighed (kvinder-mænd) (4)</i>	0,7	1,0	0,3	0,6	1,6	1,7
<i>Kønsforskelle, beskæftigelse (mænd-kvinder) (5)</i>	9,2	8,2	8,3	9,1	16,6	15,7
<i>Ændring i arbejdsudbud, total (6)</i>	-0,6	-0,1	-0,3	-0,1	0,3	0,3
Ændring i arbejdsudbud, mænd	-0,7	-0,4	-0,2	0,2	0,1	0,1
Ændring i arbejdsudbud, kvinder	-0,5	0,3	-0,4	-0,4	0,6	0,5
<i>Tilbageføringsalder i gnst., total (7)</i>	-	61,6	60,9	62,1e	61,4f	61,0f
Tilbageføringsalder i gnst., mænd	-	62,1	61,9	62,3	-	61,5f
Tilbageføringsalder i gnst., kvinder	-	61,0	59,8	62,0	-	60,5f
<b>Retningslinie 19</b>						
Forskel i ledighed ml. EU borgere og ikke EU borgere (8)	9,2	7,3	8,9	13,4	9,6	-
Arbejdsledighedsfælden (9)	-	93,7	93,1	92,7	78,7	78,3
<i>Langtidsledige, total (10)</i>	1,0	0,8	0,9	1,1	3,3	4,0
Langtidsledige, mænd	0,9	0,7	0,8	1,3	2,9	3,6
Langtidsledige, kvinder	1,1	1,0	1,0	1,0	3,7	4,5
<b>Retningslinie 22</b>						
Beskatning af lavindkomster (11)	41,2	40,6	39,9	39,9	37,2	37,4
Kønsforskelle, løn (12)	15,0	15,0	-	-	-	16,0
<b>Retningslinie 23</b>						
<i>Andel 18-24-årige med højst 9. kl., total (13)</i>	11,6	8,8	8,4	10,0a	18,1a	15,9a
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., mænd	13,4	9,5	10,3	10,3a	20,2a	17,9a
Andel 18-24-årige med højst 9. kl., kvinder	9,9	8,2	6,6	9,6a	15,9a	14,0a
<i>Udd.niveau for 22-årige, total (14)</i>	69,8	78,5	79,6	74,4a	73,8	76,7
Udd.niveau for 22-årige, mænd	64,5	76,2	76,8	72,6a	71,2	74,2
Udd.niveau for 22-årige, kvinder	74,8	80,8	82,3	76,2a	76,5	79,2

<i>Efterudd. 25-64-årige, total (15)</i>	20,8	17,8	18,4	25,7a	9,7a	9,3a
Efterudd. 25-64-årige, mænd	17,9	16,4	16,2	23,3a	8,9a	8,6a
Efterudd. 25-64-årige, kvinder	23,8	19,1	20,7	28,1a	10,5a	10,0a
<i>Efterudd. 25-34-årige, total</i>	30,0	26,9	29,4	31,5	16,1	15,3
Efterudd. 25-34-årige, mænd	27,2	26,9	27,2	27,9	15,7	14,8
Efterudd. 25-34-årige, kvinder	32,6	26,9	31,5	35,2	16,5	15,8
<i>Efterudd. 55-64-årige, total</i>	11,0	8,4	9,3	9,5	4,1	3,6
Efterudd. 55-64-årige, mænd	8,9	6,4	7,9	7,9	3,5	3,2
Efterudd. 55-64-årige, kvinder	13,4	10,4	10,9	11,3	4,6	4,1
<b>Retningslinie 24</b>						
Udgifter til udd. som andel af BNP (16)	8,4	8,5	-	-	5,1e	5,1e

Anm:

- 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 aktivt-tetsniveau 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 af arbejdsstyrken der er langtidslidende (12 måneder eller mere).
- 11) Forholdet mellem indkomstskat plus sociale bidrag divideret med lønomkostninger for en arbejdstager, der tjener 67 % af gennemsnitslønnen.
- 12) Forskel mellem mænd og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som en andel af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn.
- 13) Andel af de 18-24-årige der højest har færdiggjort 9. klasse og ikke deltager i anden uddannelse.
- 14) Andel af 22-årige der mindst har gennemført en ungdomsuddannelse. Aldersgruppen 20-24 år bruges som proxy.
- 15) Andel af populationen i alderen 25-64 år der deltager i efteruddannelse og træning.
- 16) Samlede udgifter til uddannelse som andel af BNP. Tallene for EU-15 og EU-25 er estimater for 2001.

Anmærkninger: a= ændret opgørelsesmetode, e= estimat, f= foreløbig.

Kilde: Indicators for monitoring the Employment Guidelines / 2004-2005 compendium

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

<b>Tabel 5.4.</b>				
<b>Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – input og output indikatorer.</b>				
	år	I alt	Mænd	Kvinder
<b>(A) Antal unge nyledige (1)</b>				
	2002	27.458	15.974	11.484
	2003	38.229	21.121	17.108
	2004	46.232	24.420	21.812
<b>(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 6 måneder</b>				
	2002	2.084	1.237	847
	2003	3.208	1.818	1.390
	2004	4.360	2.326	2.034
<b>Andel (B)/(A) output-indikator</b>				
	2002	0,08	0,08	0,07
	2003	0,08	0,09	0,08
	2004	0,09	0,10	0,09
<b>(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 6 måneder (2)</b>				
	2002	1.126	638	488
	2003	1.813	989	824
	2004	3.675	1.939	1.736
<b>Andel (C)/(A)</b>				
	2002	0,04	0,04	0,04
	2003	0,05	0,05	0,05
	2004	0,08	0,08	0,08
<b>(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 6 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (2)</b>				
	2002	958	599	359
	2003	1.395	829	566
	2004	685	387	298
<b>Andel (D)/(B)</b>				
	2002	0,46	0,48	0,42
	2003	0,43	0,46	0,41
	2004	0,16	0,17	0,15
Bemærkninger til opgørelserne:				
<i>Vedr. opgørelsesperioden:</i> I de tidligere opgørelser (NAP 2004) gjaldt opgørelsesperioden tidspunktet for nylighed. Opgørelserne er nu ændret således, at opgørelsesperioden tager udgangspunkt i tidspunktet for den lediges modtagelse af en jobplan, kontaktsamtaler og aktiveringstilbud. Det betyder eksempelvis, at hvis opgørelsesperioden er året 2004, så vil Antal nyledige under 30 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 6 måneder før den valgte opgørelsesperiode, altså i 2. halvår 2002 og 1. halvår 2003.				
<i>Vedr. måling A: Nyledige.</i> 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.				
<i>Vedr. måling B:</i> 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.				
<i>Vedr. fordeling på unge og ældre:</i> 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.

Noter:

1) Opgørelsesperioden tager udgangspunkt i tidspunktet for den lediges modtagelse af jobplan, kontaktsamtaler og aktiveringstilbud. Det betyder eksempelvis, at hvis opgørelsesperioden er året 2004, så vil Antal nyledige under 30 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 6 måneder før den valgte opgørelsesperiode, altså i 2. halvår 2002 og 1. halvår 2003.

2) Fra 2003 indeholder denne kategori sager, hvor der er iværksat jobplan, tilbud eller gennemført kontaktførelsessamtale 26 uger efter nyledighed. Tidligere var der kun tale om individuel handlingsplan eller tilbud.

Kilde: AMS (AMANDA)

**Tabel 5.5.**

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

	år	I alt	Mænd	Kvinder
<b>Antal unge nyledige</b>				
	2002	27.458	15.974	11.484
	2003	38.229	21.121	17.108
	2004	46.232	24.420	21.812
<b>Opkvalificering</b>				
	2002	231	136	95
	2003	371	200	171
	2004	757	378	379
<b>Offentlige løntilskudsjob</b>				
	2002	29	8	21
	2003	37	7	30
	2004	59	16	43
<b>Private løntilskudsjob</b>				
	2002	14	5	9
	2003	25	18	7
	2004	107	70	37
<b>Andet</b>				
	2002	5	5	0
	2003	30	11	19
	2004	90	41	49

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 5.6.

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

	År	I alt	Mænd	Kvinder
<b>(A) Antal voksne nyledige</b>				
	2002	126.358	61.010	65.348
	2003	141.113	70.129	70.984
	2004	115.269	58.515	56.754
<b>(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 12 måneder</b>				
	2002	3.036	1.237	1.799
	2003	5.289	2.848	2.441
	2004	3.219	1.682	1.537
<b>Andel (B)/(A) output-indikator</b>				
	2002	0,02	0,02	0,03
	2003	0,04	0,04	0,03
	2004	0,03	0,03	0,03
<b>(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 12 måneder (2)</b>				
	2002	2.453	909	1.544
	2003	4.462	2.387	2.075
	2004	3.056	1.594	1.462
<b>Andel (C)/(A)</b>				
	2002	0,02	0,01	0,02
	2003	0,03	0,03	0,03
	2004	0,03	0,03	0,03
<b>(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 12 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan (2)</b>				
	2002	583	328	255
	2003	827	461	366
	2004	163	88	75
<b>Andel (D)/(B)</b>				
	2002	0,19	0,27	0,14
	2003	0,16	0,16	0,15
	2004	0,05	0,05	0,05

**Bemærkninger til opgørelserne:**

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

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

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

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

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

Noter:

1) Opgørelsesperioden tager udgangspunkt i tidspunktet for den lediges modtagelse af jobplan, kontaktsamtaler og aktiveringstilbud. Det betyder eksempelvis, at hvis opgørelsesperioden er året 2004, så vil Antal nyledige over 29 år omfatte ledige med 1. ledighedsdag 12 måneder før den valgte opgørelsesperiode, altså i 2003.

2) Fra 2003 indeholder denne kategori sager, hvor der er iværksat jobplan, tilbud eller gennemført kontaktførelsessamtale 52 uger efter nyledighed. Tidligere var der kun tale om individuelle handlingsplaner eller tilbud.

Kilde: AMS (AMANDA)

**Tabel 5.7.**

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

	År	I alt	Mænd	Kvinder
<b>Antal voksne nyledige</b>				
	2002	126.358	61.010	65.348
	2003	141.113	70.129	70.984
	2004	115.269	58.515	56.754
<b>Opkvalificering</b>				
	2002	998	439	559
	2003	1.081	548	533
	2004	808	382	426
<b>Offentlige løntilskudsjob</b>				
	2002	89	30	59
	2003	115	31	84
	2004	76	34	42
<b>Private løntilskudsjob</b>				
	2002	34	21	13
	2003	47	30	17
	2004	67	42	25
<b>Andet</b>				
	2002	27	13	14
	2003	33	16	17
	2004	93	45	48

Anm: Fordelingen på aktivitetstyper tager udgangspunkt i den angivne første aktivitet i jobplanen, eller det tilbud personen har deltaget i. Fordelingen viser således fordelingen på aktivitetstype for forsikrede voksne ledige, der inden 12 måneders ledighed enten har en jobplan eller har deltaget i tilbud.

Med arbejdsmarkedsreformen i 2003 erstattedes tidligere vejledning og uddannelse med redskabet ”Opkvalificering” og Jobtræning erstattedes med ”Løntilskudsjob”, hvorfor aktivitetstypenavne i tabellerne er ændret tilsvarende.

Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM

Tabel 5.8.

**Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2001–2003 (2004) - Mindst 25 % af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i aktiv foranstaltning**

År	I alt	Mænd	Kvinder
<b>(F) Gennemsnitligt antal forsikrede ledige</b>			
2001	123.809	55.297	68.511
2002	123.251	57.188	66.062
2003	146.331	70.158	76.173
2004	149.252	70.367	78.885
Gennemsnitligt antal deltagere i aktive foranstaltninger (E), som påbegyndte som ledige. Aktiverings-type			
<b>Ansættelse med løntilskud (1)</b>			
2001	14.670	5.626	9.044
2002	14.171	5.807	8.365
2003	13.031	5.616	7.415
2004	16.720	7.391	9.329
<b>Vejledning og opkvalificering (2)</b>			
2001	26.297	8.584	17.712
2002	24.609	8.300	16.309
2003	21.025	7.243	13.782
2004	18.319	6.517	11.802
<b>(E) I alt</b>			
2001	40.967	14.210	26.756
2002	38.780	14.107	24.674
2003	34.056	12.859	21.197
2004	35.039	13.908	21.131
<b>Andelen (E)/(E+F) - inputindikator (3)</b>			
2001	0,25	0,20	0,28
2002	0,24	0,20	0,27
2003	0,19	0,15	0,22
2004	0,09	0,07	0,10
<b>Andelen (E)/(E+F) - inputindikator (4)</b>			
2001	0,33	0,26	0,39
2002	0,31	0,25	0,37
2003	0,23	0,18	0,28
2004	0,23	0,20	0,27
<b>(G) Antal afsluttede aktiveringsforløb</b>			
2001	160.696	65.440	95.256
2002	168.147	72.951	95.196
2003	150.420	66.741	83.679
<b>(H) Antal afsluttede aktiveringsforløb, hvor personerne stadig er ledige hhv. 3 og 6 måneder efter afslutningen af aktiveringsforløbet</b>			
<b>Efter 3 måneder</b>			
2001	47.378	20.639	26.739
2002	56.276	25.634	30.642
2003	68.096	31.001	37.095
<b>Efter 6 måneder</b>			
2001	42.698	18.408	24.290
2002	54.585	24.964	29.621
2003	59.051	26.894	32.157
<b>Andel (H)/(G) – outputindikator</b>			
<b>Efter 3 måneder</b>			

2001	0,29	0,32	0,28
2002	0,33	0,35	0,32
2003	0,45	0,46	0,44
<b>Efter 6 måneder</b>			
2001	0,27	0,28	0,25
2002	0,32	0,34	0,31
2003	0,39	0,40	0,38

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 kørslere. 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.

Noter:  
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  
4): Tidligere definition af aktiveringsgraden  
Kilde: Danmarks Statistik, AMANDA og DREAM

**Tabel 5.9.****Andelen af befolkningen over 75 år i specialiserede institutioner og andelen af over 80-årige hjemmehjælpsmodtagere i befolkningen. 2001-2004**

	År	I alt
Personer i alderen 75+		
<b>Specialiserede institutioner</b>		
	2001	25.690
	2002	24.322
	2003	22.446
	2004	19.776
<b>Befolkningen</b>		
	2001	378.783
	2002	379.333
	2003	378.452
	2004	379.443
<b>Pct. der bor i specialiserede institutioner</b>		
	2001	6,78
	2002	6,41
	2003	5,93
	2004	5,21
Personer i alderen 80+		
<b>Hjemmehjælp</b>		
	2001	106.609



	2002	108.770
	2003	107.691
	2004	106.609
<b>Befolkningen</b>		
	2001	213.567
	2002	216.582
	2003	216.989
	2004	220.871
<b>Pct. der modtager hjemmehjælp</b>		
	2001	49,92
	2002	50,22
	2003	49,63
	2004	48,27

Kilde: Danmarks Statistik

**Tabel 5.10.**

**Beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser for personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande og indvandrere fra ikke-vestlige lande, fordelt efter lavt, mellem og højt kvalifikationsniveau. Aldersgruppe 16-66 år. Årene 2001-2004**

År	I alt	Mænd	Kvinder
<b>Lavt kvalifikationsniveau - beskæftigelsesfrekvens</b>			
<b>Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande</b>			
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
<b>Indvandrere fra ikke-vestlige lande</b>			
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
<b>Lavt kvalifikationsniveau - arbejdsløshedsfrekvens</b>			
<b>Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande</b>			
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
<b>Indvandrere fra ikke-vestlige lande</b>			
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
<b>Mellem kvalifikationsniveau - beskæftigelsesfrekvens</b>			
<b>Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande</b>			
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
<b>Indvandrere fra ikke-vestlige lande</b>			
2001	52,3	57,8	46,0

	2002	51,5	56,9	45,5
	2003	53,4	58,2	48,1
	2004	52,1	56,5	47,3
<b>Mellem kvalifikationsniveau - arbejdsløshedsfrekvens</b>				
<b>Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande</b>				
	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
<b>Indvandrere fra ikke-vestlige lande</b>				
	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
<b>Højt kvalifikationsniveau - beskæftigelsesfrekvens</b>				
<b>Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande</b>				
	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
<b>Indvandrere fra ikke-vestlige lande</b>				
	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
<b>Højt kvalifikationsniveau - arbejdsløshedsfrekvens</b>				
<b>Personer af dansk oprindelse, efterkommere og indvandrere fra vestlige lande</b>				
	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
<b>Indvandrere fra ikke-vestlige lande</b>				
	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

Kilde: Danmarks Statistik

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

	<b>16-64-årige</b>
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

Tabel 5.12.

## Personer der har handicap eller længerevarende sygdom, november 2001

	Har en selv- vurderet nedsat ar- bejdsevne	Har IKKE en selvurderet nedsat ar- bejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længe- revarende syg- dom	Har ikke et han- dicap eller en længereva- rende 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

Noter:

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)

## 6. Fortsatte forbedringer af den offentlige sektor

### Bilag 6.1. Yderligere initiativer til udvikling af den offentlige sektor

#### Borgernær service

Det skal fortsat være nemmere for borgerne at komme i forbindelse med det offentlige. Derfor skal der udvikles digitale selvbetjeningsløsninger for alle borgerrettede opgaver. Den grundlæggende idé er, at borgerne så vidt muligt skal kunne henvende sig ét sted og få hjælp, uanset hvilken offentlig myndighed, der har ansvaret for en opgave.

Det indebærer blandt andet, at tinglysning skal digitaliseres, så borgere og virksomheder kan anmelde rettigheder over fast ejendom til tinglysning, aflysning m.v. via digital kommunikation. Derudover skal der ske en forenkling af bilregistreringen, så borgere kan nøjes med at henvende sig ét sted én gang i forbindelse med syn og køb og salg af motorkøretøjer. Samtidig skal digital tinglysning sikre en billigere, bedre og mere effektiv tilrettelæggelse af tinglysningsarbejdet.

Endelig vil regeringen sikre at sammenlignelig brugerinformation gøres landsdækkende for de væsentligste kommunale serviceområder.

#### Omstruktureringer i den offentlige sektor

Den offentlige sektor skal løbende stræbe efter at opnå den bedst mulige opgaveløsning og organisering. Således er der gennem de sidste år oprettet en række administrative fællesskaber, der samler faglige kompetencer inden for f.eks. regnskab og økonomistyring og derigennem opnår et kvalitetsløft samt en mulig omkostningsbesparelse.

Der er ligeledes fusioneret en række offentlige institutioner, der gennem realisering af en række synergieffekter kan sikre, at den enkelte borger, virksomhed og politiker bliver betjent endnu bedre.

Som et konkret eksempel på reformer kan nævnes politi- og retskredsreformen. Reformen af dansk politi har som mål at sikre et effektivt og tidssvarende politi, der har den nødvendige kapacitet og specialisering. Dette forudsætter blandt andet store og slagkraftige politikredse, som giver mindre administration, så flere politifolk kan frigøres fra administrativt arbejde til gavn for den enkelte borger.

Reformen af retskredsene skal ligeledes sikre en hurtigere og mere effektiv behandling af retssager ved domstole samtidig med at retssikkerheden er i højsædet. Reformene af politi- og retskredse ventes at træde i kraft i 2007.

Endelig for at fremme nye organisations- og samarbejdsformer mellem den private og offentlige sektor, skal alle relevante statslige bygge-, anlægs- og forsyningsprojekter testes med henblik på at løse hele eller dele af projekterne i Offentlig-Privat-Partnerskab (OPP).

### **Omkostningsbaseret budgetreform**

Overgangen fra udgiftsprincipper til omkostningsbaserede budget- og regnskabssystem er den største budgetreform siden 1980'erne. Det overordnede formål med omkostningsreformen er at sikre gennemsigtighed i ressourceforbruget, at forbedre den interne økonomistyring herunder at sikre et bedre ledelsesmæssigt grundlag for resultatstyring og en mere effektiv opgavevaretagelse.

Reformen består af to dele. En reform, der indfører omkostningsregnskaber i staten i 2005 og en reform, der skal indføre omkostningsbevillinger på finansloven i 2007. Der er gennemført en række forsøg på både regnskabs- og bevillingssiden og på basis af disse erfaringer vil den generelle overgang til omkostningsbevillinger tage fart allerede fra 2005 med fuld overgang i 2007.

En lignende regnskabsreform er indført på det kommunale område, mens det endnu ikke er besluttet, om og i givet fald hvornår bevillingsreformen skal indføres.

### **Attraktive arbejdspladser og god ledelse**

Som led i moderniseringsarbejdet er der i 2003 udarbejdet en samlet personale- og ledelsespolitik for staten. Personale- og ledelsespolitikken består af fire fokusområder; opgaven i centrum, gode medarbejdere, mangfoldighed og fleksibilitet samt professionel ledelse.

God offentlig topledelse er en forudsætning for at løfte de udfordringer, som den offentlige sektor står overfor i dag og i fremtiden. I 2003 satte toplederne i staten, amterne og kommunerne derfor et fælles mål: at udvikle et kodeks for god offentlig topledelse, som kan forankres på tværs af hele den offentlige sektor i Danmark. Kodekset blev i maj 2005 præsenteret og indeholder ni anbefalinger som udgør rygraden i kodekset. I forlængelse heraf vil der i løbet af 2006 ske udvikling af en selvstændig ledelsespolitik, der tydeliggør de vilkår og krav, der gælder for ledere i staten.

### **Mere åbenhed**

Regeringen ønsker størst mulig åbenhed omkring offentlige myndigheders aktiviteter. Regeringen har derfor nedsat en offentlighedskommission, som skal komme med forslag til nye regler om offentlighed i forvaltningen.

For at sikre åbenhed ved ministres udpegning til bestyrelser, råd, nævn, udvalg m.v. vil der blive udarbejdet retningslinier for, hvilke oplysninger ministeriernes hjemmesider skal indeholde.

### **Nyt moderniseringsprogram**

Regeringen vil fremlægge et nyt opdateret moderniseringsprogram primo 2006 med klare mål for en enkel, effektiv og serviceorienteret offentlig sektor.

## Øvrige bilag

### Bilag 7. Anvendelse af strukturfonde og landdistriktsfonden

EU's indsats gennem strukturfondene 2000-2006 bidrager til virkeliggørelsen af tre højt prioriterede mål: Fremme af udviklingen og strukturtilpasningen i regioner med udviklingsefterslæb (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).

Den danske indsats omfatter 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 (ca. 1,055 mia. kr.) ydes i særligt udpegede yderområder i Bornholms Regionskommune, Fyns Amt, Nordjyllands Amt, Ringkjøbing Amt, Storstrøms Amt, Sønderjyllands Amt, Viborg Amt og Århus Amt. Programmet finansieres med en blanding af statslige og regionale midler.

Regionalfondsdel af mål 2-programmet er opdelt i to indsatsområder, et rettet mod rammebetingelser (udvikling af regionen) og et rettet mod virksomhedsudvikling:

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

Produktudvikling, rådgivning, forundersøgelser, miljøstyring og markedsundersøgelser er andre former for tiltag, der skal styrke viden og udvikling i små og mellemstore virksomheder. Modtagerne af støtte er private fremstillings- og servicevirksomheder, fortrinsvis små og mellemstore virksomheder.

Fællesskabsinitiativet *Urban* (ca. 40 mio. kr.) er rettet mod byområdet Gellerup-Hasle-Herredsvang i den vestlige del af Århus. Formålet er at få skabt et blivende,

bæredygtigt og velfungerende byområde ved gennem lokale partnerskaber at styrke de sociale, kulturelle og beskæftigelsesmæssige kontakter mellem borgere og virksomheder i området. Der gives tilskud under indsatsområderne 'kompetencer og jobs', 'oprustning af sociale og organisatoriske ressourcer' og 'integration gennem kultur og fritid'. Støttemodtagerne er offentlige myndigheder, offentligt lignende institutioner og andre organisationer. Programmet medfinansieres fortrinsvis af kommunale midler.

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

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

Initiativet er inddelt i tre grupper:

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

Programmet medfinansieres af regionale midler.

### **Socialfonden**

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

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



Mål 3-programmet dækker hele landet og er det største af Socialfundsprogrammerne i Danmark (ca. 2,9 mia. kr.), jf. *tabel 7.1*. Der kan søges støtte til projekter, der mindsker ledigheden, der fremmer integrationen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet, der efteruddanner og udvikler kompetencer hos dem, der er i arbejde, samt til projekter, der afdækker de fremtidige behov for kvalifikationer og kompetencer på arbejdsmarkedet.

Mål 3-programmet er opdelt i fire brede indsatsområder, der åbner store muligheder for at styrke og videreudvikle den danske erhvervs- og beskæftigelsespolitik på alle niveauer. De fire områder er:

- Styrkelse af den aktive arbejdsmarkedspolitik. En indsats som skal medvirke til at forebygge længerevarende ledighed og forbedre strukturerne på det danske arbejdsmarked. Der sættes ind på to områder:
  - Udvikling og afprøvning af nye typer forløb og tilbud til personer, der har været ledige i mindre end 6 eller 12 måneder (gælder for dem, der er henholdsvis under 25 år eller over 25 år), samt for de beskæftigede, som har modtaget varsel om ledighed.
  - Udviklingsaktiviteter i arbejdsmarkedssystemet. Til det hører blandt andet uddannelse og kompetenceudvikling, netværksaktiviteter og metodeudvikling, der kan bidrage til en kvalitetsudvikling af den aktive arbejdsmarkedspolitik.
  
- Fremme af lige muligheder til at komme ind på arbejdsmarkedet. Denne indsats retter sig mod personer, der har været ledige i mere end 6 henholdsvis 12 måneder. Indsatsen for 1. og 2. generations indvandrere, handicappede og grupper med nedsat erhvervsevne samt seniorer er højt prioriteret. Socialfonden støtter ligeledes her udvikling og afprøvning af nye typer forløb for ledige samt udviklingsaktiviteter i arbejdsmarkedssystemet. Derudover efterlyser Socialfonden eksperimenter med nye former for arbejdsmarkedstilknytning samt aktiviteter, der stimulerer og udmønter virksomhedernes sociale engagement.

Endelig er der afsat særlige midler til utraditionelle, lokale (græsrods)aktiviteter rettet mod grupper, der er truet af marginalisering.

- Kompetenceudvikling. Indsatsen skal bidrage til et generelt kompetenceløft i arbejdsstyrken og samtidig medvirke til at udjævne forskellene internt i arbejdsstyrken ved at hæve niveauet hos de dårligt uddannede. Mål 3 sætter ind på tre områder:
  - Støtte til arbejdsmarkedsanalyse og overvågning for at afdække arbejdsstyrkens fremtidige kvalifikations- og kompetencebehov samt at målrette den beskæftigelsespolitiske indsats.

- Støtte til systematiseret uddannelse, kompetenceudvikling og indførelse af nye former for arbejdsorganisering og -tilrettelæggelse for at styrke de ansattes kvalifikationer og fleksibilitet.
  - Fremme af en målrettet udvikling og styrkelse af de erhvervsrettede uddannelser med henblik på at skabe større rummelighed og fleksibilitet, som bidrag til en politik for livslang læring.
- Udvikling af iværksætter- og innovationskultur. Indsatsen skal medvirke til at skabe øget beskæftigelse samt at udvikle og forny den danske erhvervs- og virksomhedsstruktur. Der sættes ind på tre områder:
    - Støtte til uddannelses- og træningstiltag, der udvikler arbejdsstyrkens iværksætter- og innovationskompetencer.
    - Støtte til etablering af nye og udvidelse af eksisterende iværksætternetværk og -støttestrukturer.
    - Støtte til programmer og aktiviteter, der medvirker til at skabe en kultur i uddannelsessystemet, som inspirerer til iværksætteri og giver elever erfaringer med innovativt arbejde og virksomheds-/projektledelse.

<b>Tabel 7.1.</b>				
<b>Oversigt over midler allokeret gennem Socialfondens Mål 3 og Mål 2</b>				
<i>(Mio. kr. 1999-priser)</i>	<b>Til rådighed 2000-2006</b>	<b>Til rådighed 2004</b>	<b>Forbrug 2004 (2004-priser)</b>	<b>Til rådighed 2005</b>
<b>Mål 3. 2000 – 2006</b>				
<b>Aktiv arbejdsmarkedspolitik</b>	722,5	99,7	72,1	101,7
<b>Adgang til arbejdsmarkedet</b>	816,7	120,1	135,2	122,5
- Nye typer længere forløb og tilknytning	761,9	112,6	135,2	114,8
- Særlig integrationsindsats	54,8	7,5	0	7,7
<b>Kompetenceudvikling</b>	1.048,2	153,3	155,8	156,4
- Foregribelse, policy og effekt	104,8	15,3	5,8	15,6
- Kvalifikationer og fleksibilitet	733,7	107,3	136,4	109,5
- Forbedringer af uddannelse og rådgivning	209,7	30,7	13,6	31,3
<b>Iværksætter- og innovationskultur</b>	261,6	43	31,8	43,8
<b>Total</b>	2.848,9	416,1	394,9	424,4
<b>Mål 2. 2000 – 2006</b>				
<b>Kompetenceudvikling</b>	401,4	56,6	46,3	60
<b>Total</b>	401,4	56,6	46,3	60

Mål 2-programmet (ca. 420 mio. kr.) dækker bestemte områder af Danmark. Programmet skal styrke betingelserne for den udvikling og omstilling, der sikrer velstand, beskæftigelse og ligestilling samt et bæredygtigt miljø i de egne af Danmark,

som er mindre gunstigt stillet med hensyn til jobs, erhverv, virksomheder og transport.

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

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

- *Kompetenceudvikling.* Kompetenceudvikling i virksomheder, udvikling i forbindelse med start af egen virksomhed og udvikling af rammer for tematisk netværksdannelse.

Den primære målgruppe for denne foranstaltning er private og offentlige virksomheder, hvis medarbejdere og ledere står over for et omstillingsbehov. Iværksættere og nye virksomheder er også støtteberettigede.

- *Udvikling af strategiske infrastrukturer.* Udvikling af strategiske infrastrukturer, dvs. uddannelsessystemer, undervisere samt styrkelse af arbejdsmarkeds- og erhvervs-service og rammerne for tematisk netværksdannelse.

Denne foranstaltning sigter mod at udvikle de organisationer og institutioner, som virker i forhold til arbejdsmarkedet, f.eks. uddannelsesinstitutioner, AF-systemet, kommuner, amter og parterne på arbejdsmarkedet. Denne foranstaltning vil også kunne bidrage til forsknings- og teknologiudvikling på uddannelsesinstitutionerne gennem udvikling af metoder, værktøjer, traineeships og generelt via udvikling af uddannelsesmiljøerne omkring uddannelsesinstitutionerne på alle niveauer.

- *Kvalitetsoptimering.* Via systematisk anvendelse af metoder og værktøjer og med konkret formulerede succeskriterier i form af både kvantitative og kvalitative målepunkter vil spændende idé- og projektudvikling kunne gennemføres i et eller flere Mål 2-områder.

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

Programmet indeholder fire temaer:

- Forbedring af indvandrere, efterkommere og flygtninges integration og muligheder på arbejdsmarkedet. Hovedmålgruppen for indsatsen er ledige og beskæftigede indvandrere, efterkommere og flygtninge i den erhvervsaktive alder, der oprindeligt kommer fra lande uden for Norden, EU og Nordamerika.
- Nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked. Den primære målgruppe er mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder, som er ledige, beskæftigede eller uddannelsessøgende, og som indgår i et delarbejdsmarked med en stærk kønsmæssig arbejdsdeling. Med stærk kønsmæssig arbejdsdeling menes delarbejdsmarkeder, hvor andelen af et af kønnene overstiger 60 pct.
- Forbedring af socialt marginaliseredes, herunder handicappedes, integration og muligheder på arbejdsmarkedet. Hovedmålgruppen for indsatsen udgøres af beskæftigede eller ledige personer med handicap og samfundets socialt dårligst stillede i den erhvervsaktive alder, der på baggrund af lavt kompetenceniveau eller fysiske, psykiske og/eller sociale forhold har vanskeligt ved at gennemføre en uddannelse eller ved at finde og fastholde et job.
- Forbedring af asylansøgere integration og muligheder på arbejdsmarkedet. Aktiviteterne skal primært rettes mod fremtidig beskæftigelse på det danske arbejdsmarked, men kan dog også sigte på beskæftigelse i oprindelseslandet. Den overvejende del af aktiviteterne forventes at vedrøre en forbedring (kvalitet) og en forøgelse (kvantitet) af de arbejdsmarkedsrettede uddannelses tilbud, der gives til asylansøgerne i eller uden for centrene. Herudover kan der iværksættes aktiviteter af en mere bred karakter, der på sigt bidrager til at forbedre asylansøgernes muligheder på arbejdsmarkedet i Danmark eller i hjemlandet.

Den primære målgruppe er asylansøgere fra alle lande i den erhvervsaktive alder. Herunder er unge i alderen 17-25 år samt kvinder højt prioriterede grupper.

### **Strukturfondsperioden 2007-2013**

EU's strukturpolitik er i fremtiden samlet under tre overskrifter:

- Støtte til de allerfattigste regioner (mål 1), hvor Danmark ikke er omfattet.
- Konkurrenceevne og beskæftigelse – omfatter finansiering fra både Regional fonden og Socialfonden (mål 2).

- Grænseoverskridende samarbejder, hvor Danmark ventes omfattet af samarbejdet: Danmark-Sverige, Danmark-Tyskland, Østersøsamrådet og Nordsø-samarbejdet (mål 3, nuværende Interreg).

På baggrund af globaliseringens udfordringer og behovet for at styrke EU's samlede konkurrenceevne og beskæftigelse ønsker Danmark at fokusere sin strukturfondsindsats på de overordnede områder 'Innovation og viden' og 'Flere og bedre jobs'. I et foreløbigt udkast til strategisk dokument for strukturfondenes indsats for regional konkurrenceevne og beskæftigelse i programperioden 2007–2013 baseres indsatsen herunder på vækstdriverne, 'kvaliteten af de menneskelige ressourcer', 'innovation' (udvikling og spredning af viden), 'anvendelse af informations- og kommunikationsteknologi' og 'iværksætteraktivitet'. Herved styrkes strukturfondene som redskab til den opdaterede Lissabon-dagsorden.

Det territoriale samarbejde, som hidtil har været et såkaldt fællesskabsinitiativ (Interreg), opgraderes fremover til et selvstændigt mål 3. Desuden har Kommissionen fremlagt et forordningsforslag, som giver mulighed for at etablere juridiske enheder til varetagelse af myndighedsopgaver for de grænseoverskridende samarbejder.

I forbindelse med kommunalreformen etableres en række regionale vækstfora, som i et partnerskab mellem regionale og lokale myndigheder, viden- og uddannelsesinstitutioner samt arbejdsmarkedets parter, skal være omdrejningspunkt for den regionale erhvervsudvikling. De regionale vækstfora får blandt andet til opgave at indstille projekter til strukturfondsfinansiering. Målet er at skabe bedre sammenhæng mellem den regionale indsats, den statslige vækstpolitik og EU's strukturfondsindsats, og dermed bedre understøtte den regionale vækst og beskæftigelse.

### **Landdistriktsfonden**

Landdistriktspolitikken er en anden vigtig brik i den regionale erhvervsudvikling. Landdistriktsprogrammet (2000-2006) skal forbedre leve- og arbejdsvilkårene i landdistrikterne og fremme udviklingen af nye og bedre jordbrugsprodukter under hensyn til miljø-, natur- og kulturmiljø i jord- og skovbruget.

Der er mulighed for at give tilskud til basale servicetilbud, kultur og andre erhvervsaktiviteter, der kan give beskæftigelse og livskvalitet i landdistrikterne. Samtidig bliver der lagt vægt på at inddrage den lokale befolkning i udviklingen.

Samlet set skal landdistriktsprogrammet styrke de sociale, økonomiske og miljømæssige betingelser for en bæredygtig udvikling i landdistrikterne. Danmark og EU har afsat i alt 7 mia. kr. til at støtte udvikling af landdistrikterne i Danmark i perioden fra 2000 til og med 2006.

#### *Landdistriktsprogram 2007-2013*

Med henvisning til Lissabon-strategien sætter EU's landdistriktsforordning for 2007-2013, som der er opnået politisk enighed om (eksklusiv udgiftsrammer), fokus på øget konkurrenceevne og innovation og dermed vækst og beskæftigelse.

Regeringen har udstukket rammerne for det danske landdistriktsprogram for 2006 og vil i efteråret 2005 se på rammerne for perioden 2007-2013. Grundlaget for beslutning om indholdet af landdistriktsprogrammet for den kommende periode omfatter en bred borgerinddragelse i form af blandt andet lokale borgermøder og etablering af et interaktivt landbrugspanel. Der er i denne proces navnlig peget på, at det gælder om at skabe og fastholde arbejdspladser i landdistrikterne. Det forventes, at der vil blive afsat op mod 1 mia. kr. om året til landdistriktsudvikling i Danmark afhængig af, hvordan forhandlingerne om EU's budget 2007-2013 falder ud.

Det er landdistriktsprogrammets primære mål, at der skabes det bedst mulige grundlag for levevilkårene og udviklingsmulighederne i landdistrikterne med særlig fokus på yderområderne. De overordnede indsatsområder er udviklings- og erhvervsrettede ordninger, miljø- og naturrettede ordninger, samt ordninger rettet mod landdistriktsudvikling generelt.

På tilsvarende vis fokuserer Det Finansielle Instrument til Udvikling af Fiskeriet (FIUF) på erhvervsudviklingen inden for fiskeriet. Her forhandles der i øjeblikket på EU-plan om en ny ordning i form af den Europæiske Fiskerifond (EFF).

## Bilag 8. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter og interessenter

### Bilag 8.1. Bidrag fra de statslige parter

#### **Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinje 18)**

I forbindelse med overenskomst- og aftalefornyelsen 2005 (OK05) har parterne på det statslige arbejdsmarked – Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg - aftalt bedre vilkår for børnefamilierne. Det betyder,

- at antallet af omsorgsdage forøges, således at ansatte har ret til op til 16 omsorgsdage med løn pr. barn,
- at pensionsdækningen under den ulønnede del af barsels- og adoptionsorloven udvides, dvs. at ansatte som udgangspunkt optjener pension i den samlede orlovsperiode,
- at adoptanter, der modtager et adoptivbarn i udlandet, har ret til fravær med løn før modtagelsen af barnet i op til 8 uger. Adoptanter, der modtager et barn, der opholder sig i Danmark, har ret til fravær med løn før modtagelsen i op til 2 uger,
- at forældre tilsammen har ret til fravær med løn i op til 5 dage inden for en periode på 12 måneder, hvis de indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år, og
- at forældres ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn i forbindelse med pasning af alvorligt syge børn forbedres.

#### **Det rummelige arbejdsmarked (retningslinje 19)**

Parterne har ved OK05 aftalt en forbedret indsats for integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk på det statslige arbejdsmarked. Det betyder

- at personer med anden etnisk baggrund end dansk kan ansættes i særlige integrationsstillinger – en 1-årig ansættelse på en arbejdsplads i staten. Målgruppen er etniske minoriteter med manglende sprogkundskaber og/eller svage faglige kvalifikationer – en gruppe, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, blandt andet fordi de mangler erfaring fra en arbejdsplads. Formålet med ansættelsen er at sikre erfaring og opkvalificering fra en statslig arbejdsplads. De ansatte får overenskomstmæssig begyndelsesløn i 80 pct. af arbejdstiden. I de resterende 20 pct. af arbejdstiden er der en forpligtelse til oplæring og opkvalificering. Der skal udarbejdes en plan for oplæringsforløbet. Samarbejdsudvalget drøfter rammer og principper for oplæringsforløbene, og konkrete ansættelser aftales i samarbejde med den lokale tillidsrepræsentant.
- en forøgelse af antallet af elevpladser i staten med 25 pct. frem til 2007.

#### **Fremme af fleksibilitet og lønmodtagerbestemmelser på arbejdsmarkedet (retningslinje 21)**

Parterne har ved OK05 aftalt

- en forenkling af overenskomststrukturen ved en sammenlægning af en række overenskomster og organisationsaftaler. Indhold og struktur i aftalerne forenkles også. Parterne vil derudover i overenskomstperioden analysere og vurdere aftalestrukturen på undervisningsområdet.
- en forenkling af arbejdstidsreglerne. Den nye arbejdstidsaftale har karakter af en rammeaftale. Dette indebærer, at aftalen ikke længere regulerer detailspørgsmål, men i højere grad lægger op til, at evt. supplerende regler fastlægges ved lokale aftaler.
- en modernisering af samarbejdsaftalen, så den svarer til de ledelses- og beslutningsforhold, som kendetegner de statslige arbejdspladser i dag. Rammerne for samarbejdsudvalgenes arbejde er blevet præciseret, forskellen mellem forhandlings- og samarbejdssystemet er blevet tydeliggjort, og der er skabt sammenhæng til statens personalepolitik. EU-direktivet om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne samt den europæiske aftale om arbejdsrelateret stress er implementeret i den nye samarbejdsaftale.
- en øget indsats for et bedre arbejdsmiljø. Parterne vil i overenskomstperioden evaluere eksisterende og udvikle nye værktøjer til brug for sikkerheds- og samarbejdsudvalgenes arbejde med sikring af gode arbejdsmiljømæssige forhold på de statslige arbejdspladser. Der sættes særlig fokus på samarbejdsudvalgenes opgave med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress og sygefravær.
- en styrket indsats i forhold til erfarne medarbejdere på 55 år eller derover ved iværksættelse af forskellige initiativer, f.eks. et forsøgsprojekt med tilbud om karriereafklaringsforløb.
- en opblødning af aftalerne om lavere pligtig afgangsalder for tjenestemænd. Tjenestemænd med en lavere pligtig afgangsalder end 70 år kan aftale en højere pligtig afgangsalder med ansættelsesmyndigheden.

### **Tilpasning af uddannelse og træning til de nye kompetencer der er behov for (retningslinie 24)**

Parterne gennemførte i efteråret 2004 en evaluering af ”Kompetencepakken”, som blev aftalt ved OK02. Evalueringen viste, at der generelt er kommet mere fokus på kompetenceudvikling, og at der har været en positiv udvikling i indsatsen for kompetenceudvikling i overenskomstperioden. Det konkluderedes endvidere, at der fortsat er grund til at sikre en opfølgning af den strategiske og systematiske kompetenceudvikling.

I forbindelse med OK05 har parterne aftalt at fortsætte den store indsats på kompetenceudviklingsområdet. Det betyder blandt andet,

- at aftalen om kompetenceudvikling videreføres,
- at Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling videreføres,
- at der fortsat er afsat midler til kompetenceudvikling i Udviklings- og Omstillingsfonden og i Kompetencefonden, og



- at der sættes særlig fokus på almen kvalificering generelt og på de kortuddannedes kompetenceudvikling.

## Bilag 8.2. Bidrag fra de amts- og primærkommunale parter

### Generel beskæftigelsespolitik (retningslinje 17)

Parterne på det største offentlige arbejdsmarked det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked (herefter benævnt parterne) støtter Lissabon-strategiens overordnede målsætninger om fuld beskæftigelse, forbedring af arbejdets produktivitet og kvalitet, samt styrkelse af sammenhængen i den sociale og geografiske dimension.

Parterne finder derfor, at det danske reformprogram bør have et højt ambitionsniveau og indeholde konkrete målsætninger i forhold til opfyldelsen af de enkelte retningslinjer. Således bør der fastlægges målsætninger for beskæftigelsesniveauet med udgangspunkt i den allerede høje erhvervsdeltagelse i Danmark.

Det danske reformprogram bør sammen med de øvrige medlemsstaters programmer styrke tilliden til og mulighederne for vækst i Europa. Øget national satsning på de centrale prioriteringer i Lissabon-strategien herunder forskning, efter- og videreuddannelse gennem livslang læring, og en aktiv beskæftigelsespolitik er nødvendigt for at genskabe tilliden hos den enkelte og forbedre vækstmulighederne.

En velfungerende offentlig sektor er en helt afgørende forudsætning for at sikre de europæiske økonomiers konkurrenceevne. Parterne skal derfor pege på behovet for en holdbar finansiering af den offentlige sektor og advare mod ufinansierede skattelættelser.

Efter parternes opfattelse skal reformprogrammet på beskæftigelsesområdet indeholde sammenhængende og holdbare strategier i forhold til de strukturelle udfordringer på arbejdsmarkedet. Parterne skal særligt pege på behovet for initiativer, der kan bidrage til at øge tilbagetrækningsalderen på arbejdsmarkedet. Ikke mindst i den offentlige sektor på områder med behov for kvalificeret arbejdskraft, står store grupper over for at skulle på pension de kommende år. Samtidig har mange svært ved at opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Parterne har taget en række initiativer, men der er behov for en samlet og forstærket national indsats, der både kan fastholde flere i beskæftigelse og gøre arbejdslivet mere attraktivt for den enkelte.

Arbejdsmarkedets parter spiller en betydelig rolle i beskæftigelsespolitikken. Således medvirker parterne i råd og udvalg i prioriteringen og udformningen af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken og i arbejdsmiljøindsatsen på centralt og lokalt og regionalt plan. Herudover bidrager arbejdsmarkedets parter til et velfungerende arbejdsmarked gennem indgåede overenskomster og aftaler. Aftaler om kompetenceudvikling, seniorpolitik, arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsmiljø m.v., der omtales nedenfor i relation til de enkelte retningslinjer, er væsentlige elementer i relation til Lissabon-strategiens målsætninger om arbejdets kvalitet og produktivitet.

Ud over det konkrete indhold i aftalerne tilpasses også forhandlingsstrukturen løbende behovene på arbejdsmarkedet. På det offentlige arbejdsmarked gennemførte

man ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 en forhandlingsproces – den såkaldte omvendte model - der i modsætning til tidligere indebar, at de enkelte medlemsorganisationer påbegyndte forhandlingerne med de respektive arbejdsgivere om en bredere vifte af forhandlingstemaer end tidligere, inden forhandlingsfællesskabet KTO forhandlede færre og mere generelle krav.

Parterne skal opfordre til, at det danske reformprogram, som retningslinjerne tilsiger, kommer til at afspejle den centrale rolle, som arbejdsmarkedets parter har for et vel-fungerende arbejdsmarked.

## **Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinie 18)**

### **Øget kvindelig deltagelse på arbejdsmarkedet**

Ved overenskomstforhandlingerne på det (amts)kommunale arbejdsmarked 2005 (herefter benævnt OK-05) aftalte parterne at gøre en indsats for at forbedre ligestillingen. Dette indebar dels en indførelse af en barselsudligningsordning og dels en forbedring af den eksisterende aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Aftalen om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov sikrer nu en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for amtet/kommunen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Herved understøtter det amtslige og kommunale arbejdsmarked lige muligheder for mænd og kvinder.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager blev forbedret på en række punkter. Herunder:

- Indbetaling af pensionsbidrag/optjening af pensionsalder i den ulønnede del af barselsperioden samt ved børnepasningsorlov.
- Ret til fravær med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse.
- Forbedring af adaptionssøgendes ret til fravær med løn.

### **Forening af arbejdsliv og privatliv samt børnepasning**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager, der er fornyet og forbedret ved OK-05, indeholder elementer, der understøtter foreningen af arbejdsliv og privatliv. Ud over de 3 områder, der er nævnt ovenfor, kan yderligere nævnes:

- Ændring af aldersgrænse for pasning af alvorligt syge børn fra 14 år til 18 år.
- Forbedring af reglerne om pasning af døende i hjemmet.

Herudover kan nævnes, at kommunerne har ansvaret for de forskellige børnepasningsordninger. I den forbindelse har de sociale parter opgjort antallet af personer, der bidrager til denne kommunale service, til ca. 70.000 omregnede fuldtidsansatte. Dette er en stigning i forhold til tidligere.

### Længere tid på arbejdsmarkedet

Parterne har i mange år haft en rammeaftale om seniorpolitik. Ved OK-05 indførtes en række ændringer, der blandt andet indebærer, at rammerne vedrørende seniorfratrædelsesordningen blev forbedret i forbindelse med kommunalreformen. F.eks. kan der fremover tillægges 4 års ekstraordinær pensionsalder mod tidligere 2 år.

### Moderne social beskyttelse blandt andet arbejdsmarkedspension

Ved OK-05 aftaltes en række udbygninger af de (amts)kommunalt ansattes pensionsordninger gennem:

- Forbedringer af aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommunerne og amterne (opsamlingsordningen). Ordningen er pensionsordning for de (amts)kommunalt ansatte, der normalt faldt for de almindelige pensionsordningers karensbetingelser. Ordningen indebærer en pensionsordning på 12,5 pct. af lønnen.
- Forhøjelse af ATP-satser. Der blev afsat et beløb således, at alle ATP-satser kan forhøjes med samme beløb som på det private arbejdsmarked.
- Aftale om gruppelev. Aftale for ansatte uden fuldt udbyggede pensionsordninger. For de ansatte, der måtte blive tilbage i aftalen, forhøjes præmien.
- Forhøjelse af den pensionsgivende løn. Grundsatsen på de enkelte løntrin gøres fuldt ud pensionsgivende.
- U65/67 tillæg. Indførelse af et særligt tillæg til egenpensionister der er afskediget på grund af helbredsbedinget utjenestedygtighed. Tillægget ydes til det 67. år.
- Forhøjelse af pensionssatsen i de enkelte overenskomster for de grupper der prioriterer noget sådant. Dette er sket i langt hovedparten af de enkelte overenskomster.

### Det rummelige arbejdsmarked (retningslinie 19)

#### Forebyggende arbejdsmarkedstiltag til svage grupper på arbejdsmarkedet

Ved OK-05 aftalte parterne en række bestemmelser til forbedring og udfyldning af aftalen om ”det sociale kapitel”. I 2004 havde man foretaget en revision af aftalen med henblik på at tilpasse den til den nye lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

De nye bestemmelser ved OK-05 kan kort beskrives således:

- De ansatte kan stille krav om, at der i andre medindflydelsesorganer end det øverste kan ske en drøftelse af forholdet mellem ordinært og eksordinært ansatte.
- Hvis en ansat i fleksjob kan udfylde en arbejdsfunktion lige så godt som en person, der arbejder på normale arbejdsvilkår, forudsættes det, at vedkommende ikke bliver ved med at være aflønnet på overenskomstens grundløn. Desuden forudsættes det, at denne person indgår i de årlige lønforhandlinger på lige fod med andre, som var ansat på normale vilkår.
- Ifølge rammeaftalen om socialt kapitel skal der i første omgang være en lokal forhandling om løn- og ansættelsesvilkår i et fleksjob. Hvis en af de lokale parter

ikke vil indgå i en reel drøftelse, gives der i den nye bestemmelse adgang til en fornyet forhandling, hvor de centrale overenskomstparter bistår (dvs. de parter, der har underskrevet overenskomsten). Som grundlag for en ny forhandling er det en forudsætning, at der foreligger et uenighedsreferat.

Parterne har gennemført et projekt med det formål at øge kendskabet til rammeaftalen om det sociale kapitel. Indsatsen i projektet er i 2005 blevet evalueret.

Følgende konklusioner kan udledes af evalueringen:

- Der er generelt et stort kendskab til rammeaftalen, idet stort set alle formænd og næstformænd og personalechefer/socialforvaltninger samt hovedparten af ledere og tillidsrepræsentanter har kendskab til aftalen.
- Rammeaftalen foreskriver, at der minimum en gang om året skal finde en drøftelse sted af det sociale kapitel. 60 pct. af de adspurgte har efterlevet kravet.
- Ledere og tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne betragter generelt ikke det sociale kapitel som et redskab til at fastholde egne medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Derimod er opfattelsen, at det sociale kapitel skal fremme udefrakommendes vej til det (amts)kommunale arbejdsmarked.
- Cirka halvdelen af kommunerne har tilsyneladende ikke udarbejdet retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.
- Tilfredsheden med at arbejde med det sociale kapitel er størst i de kommuner, hvor der er udarbejdet specifikke retningslinier.

I sammenhæng med en indsats i forhold til at få flere ansatte med anden etnisk herkomst end dansk i beskæftigelse i amter og kommuner er der indgået en aftale for statens område med oprettelse af integrationsstillinger. En lignende eller tilsvarende aftale forventes indgået for det (amts)kommunale område i løbet af 2005.

### **Forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene (retningslinie 20)**

Parterne har i tidligere bidrag til de nationale handlingsplaner for beskæftigelse beskrevet, hvorledes man for at forebygge manglen på uddannede folkeskolelærere har etableret en meritlæreruddannelse, og at der i flere regioner var etableret en læreruddannelse, der særligt retter sig mod uddannelse af voksne ledige. Det viser sig, at såvel de særligt tilrettelagte lærerforløb som meritlæreruddannelsen har gode beskæftigelseseffekter.

Således viser en uafhængig evaluering foretaget af Dansk Evalueringsinstitut, at 87 pct. af dimittenderne fra meritlæreruddannelsen har fået arbejde som lærere. Tilsvarende effekter er opnået på de hold, der har gennemført den særligt tilrettelagte læreruddannelse.

## **Fremme af fleksibilitet og lønmodtagerbestemmelser på arbejdsmarkedet (retningsline 21)**

### **Arbejdstidsaftaler**

I 1999 indgik parterne en arbejdstidsaftale, som åbnede mulighed for lokalt at indgå aftaler om arbejdstid tilpasset de enkelte institutioners behov og medarbejdernes ønsker.

I 2004 indledtes ikke mindst i sundhedssektoren forhandlinger på en lang række institutioner og sygehuse om arbejdstidens tilrettelæggelse.

En undersøgelse har vist, at der, hvor man har indgået lokale arbejdstidsaftaler, har det medført en bedre opgavevaretagelse. Imidlertid er erfaringen også, at det har været en stor og krævende arbejdsopgave at få etableret lokale arbejdstidsaftaler

I de lokale aftaler kan blandt andet aftales tilrettelæggelsen af den enkeltes arbejdstid, størrelsen af ulempe-ydelserne og eventuelle tillæg for vagtplanlægning mm.

### **Positiv håndtering af omstruktureringer**

På det (amts)kommunale arbejdsmarked er der ganske store omstruktureringer i vente som følge af kommunalreformen. Kommunalreformen træder i kraft pr. 1. januar 2007 dvs. midt i denne overenskomstperiode. Parterne medtog derfor håndteringen af disse omfattende omstruktureringer i deres nyligt indgåede overenskomstforlig for de næste 3 år.

Der blev indgået aftale om, at alle medarbejdere omfattet af kommunalreformen bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden.

Hvis der for en medarbejder gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af kommunalreformen, kan eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra 1. april 2008 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Parterne var enige om at anbefale, at der i kommunerne og amterne arbejdes med at sikre, at gennemførelsen af reformen foregår på en måde, der er medvirkende til at skabe tryghed, ligesom det anbefales, at det sikres, at processen foregår på en måde, der er åben og tillidsfuld.

Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at regeringen lægger afgørende vægt på tryghed for de ansatte, og at alle medarbejderne følger med opgaverne over i den nye struktur.

### **Forbedring af kvaliteten i arbejdet herunder sikkerhed og sundhed**

OK-05 indeholder en implementering af den europæiske stressaftale. Aftalen ligger i sin udformning tekstmæssigt tæt på den europæiske aftale. Aftalen er indpasset i det

eksisterende samarbejds-aftalesystem for på den måde at føje sig til de eksisterende tiltag inden for sundheds- og sikkerheds-arbejdet.

PUF – Parternes Uddannelsesfællesskab – har udgivet håndbogen ”Arbejds miljø i kommuner og amter”. Bogen er målrettet arbejdsmiljøindsatsen på de (amts) kommunale arbejdspladser og indeholder de seneste opdateringer om arbejdsmiljøreformen og ny information om sygefravær.

Parterne har afsluttet et projekt om stresshåndtering i netværk for kommunale ledere og i den anledning udgivet publikationen ”Vitalisering af hjemmenetværk”. Publikationen bygger på resultatet af det arbejde, der er opnået i en række kommunale ledernetværk, hvor forskellige metoder er blevet afprøvet. Særligt har det vist sig nyttigt for det personlige lederskab at arbejde i ”hjemmenetværk”, og herunder har netværkene været lærende for inspiration og læring, når det handler om at håndtere stress. Som konkret opfølgning på projektets resultater har væksthus for ledelse besluttet at gennemføre et projekt om ”Udviklingsforløb for netværkskonsulenter” med henblik på at forankre indsatsen.

## **Sikring af beskæftigelsesvenlig lønudvikling (retningslinie 22)**

### **Det rette miljø for lønforhandling**

Ved OK-05 aftalte parterne lønudviklingen for de kommende 3 år. Løsningen blev en økonomisk løsning på ca. 6,7 pct. for perioden. Efterfølgende aftalte finansministeren noget tilsvarende for de statsansatte. Til den (amts)kommunale lønudvikling kommer yderligere de midler, der følger af reguleringsordningen, i relation til løn-glidningen på det private arbejdsmarked.

Indenfor den aftalte lønudviklingen er der afsat midler til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse råder således over de midler, der er afsat til lokal løndannelse ved tidligere overenskomstforhandlinger samt yderligere mellem 1,25 og 2,5 pct. Løn-stigning, som blev afsat ved 2005-forhandlingerne.

Desuden skete der en tilpasning og justering af det lokale løndannelsessystem. Hvor man tidligere havde én model for lokal løndannelse, har man nu opdelt den lokale løndannelse i 6 nye systemer, der er tilpasset behovet i de dominerende kommunale sektorer. De 6 sektorer er 1) Administration m.v. 2) Social- og sundhedspersonalet 3) Pædagogisk sektor 4) Lærerrådet 5) Akademikere 6) Sundhedsområdet.

### **Ligeløn**

Projektet om ”Ligeløn og jobvurdering” blev afsluttet sommeren 2004 og mundede ud i en pjece, som handler om, hvordan jobvurdering kan bruges som værktøj til fremme af ligeløn på det (amts)kommunale arbejdsmarked. Nyt lønsystem og individualiserede forhandlinger om løntillæg kan øge lønforskellen mellem mænd og kvinder, da kønnene forhandler forskelligt. Pjecen giver anvisninger på, hvordan det blandt andet kan modvirkes.

I efteråret 2004 offentliggjorde de (amts)kommunale parter rapporten ”Statistisk udredning af kønsmæssige lønforskel i den private og (amts)kommunale sektor”. Der er fortsat en forskel i den gennemsnitlige løn mellem mænd og kvinder i de to sektorer. Når flere beskrivende faktorer, som f.eks. uddannelse og alder, inddrages i beskrivelsen, så mindskes den gennemsnitlige lønforskel dog i den (amts)kommunale sektor.

## **Tilpasning af uddannelse og træning til de nye kompetencer der er behov for (retningslinie 24)**

### **Fleksible læreprocesser og adgang til uddannelse**

Parterne har i gennem mange år haft en aftale om kompetenceudvikling. Ved OK-05 blev det aftalt at udbygge denne aftale, idet der blev tilføjet en bestemmelse i aftalen om, at:

”Der kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder/ halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/videreuddannelse.”

Herudover er der aftalt specielt gunstige efteruddannelsesbestemmelser med individuelle efteruddannelsesaftaler for de personalegrupper, der har aftalt en større del af lønudviklingen til lokal løndannelse.

Ved OK-02 blev det aftalt, at der respektivt for det amtslige og kommunale område skulle gennemføres opfølgende implementerings- og evalueringsaktiviteter i forlængelse af den indgåede aftale om kompetenceudvikling.

På det amtslige område viser evalueringen, at formål og succeskriterier for projektets aktiviteter er opfyldt. Det kommer til udtryk ved, at den udarbejdede årskalender og de regionale inspirationsmøder har medvirket til at øge kendskabet til aftalen om kompetenceudvikling. Derudover har både årskalenderen og de regionale møder bidraget til at formidle ideer og udveksle erfaringer på tværs af amterne.

I evalueringen af indsatsen i kommunerne kan det udledes, at kompetenceudvikling er kommet til at fylde meget på de kommunale arbejdspladser gennem den seneste overenskomstperiode. Ledere og medarbejdere har langt hen ad vejen en fælles opfattelse af, hvad kompetenceudvikling handler om, og der er stor interesse for at drøfte og lyst til arbejde med kompetenceudvikling. 65 pct. af de adspurgte ledere og medarbejdere angiver, at de kender aftalen om kompetenceudvikling.

Partssamarbejdet på sygehusområdet er blevet videreført med OK-05, hvor der er særligt fokus på initiativer omkring rekruttering og fastholdelse. Parterne deltager allerede i en række initiativer, der skal øge opmærksomheden omkring sundhedsvæsenet som attraktiv arbejdsplads. Senest er udgivet projektavis om kompetenceudvikling, arbejdstilrettelæggelse og opgaveglidning på sygehusene.



”Det personalepolitiske Forum” er blevet videreført med OK-05 og er sammensat af repræsentanter fra de (amts)kommunale parter. Formålet med Forum er gennem debat og dialog at inspirere de (amts)kommunale arbejdspladser til at sætte fokus på behovet for aktiv og synlig personalepolitik. Udover at gentage succesen med en personalepolitisk messe i 2006, er det også aftalt at gennemføre en særlig helhedsorienteret indsats i forhold til arbejdsbetinget stress, og herunder vil der blive udarbejdet et idé- og inspirationskatalog, afholdt konferencer om emnet. Endvidere vil der blive afviklet et stafetprojekt med udgangspunkt i ”Personalepolitik og strukturreformen”. Stafetmodtagere med fokus på arbejdsbetinget stress vil blive prioriteret.

## Bilag 8.3. Bidrag fra det private arbejdsmarkeds parter

### Beskæftigelsespolitisk engagement fra parterne på det private arbejdsmarked - Danmarks Nationale Reformprogram 2005-2008

#### Indledning

Parterne på det private arbejdsmarked (Ledernes Hovedorganisation (LH), Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)) finder, at den europæiske beskæftigelsesstrategi skaber et godt udgangspunkt for fokus på egentlige strukturreformer på de europæiske arbejdsmarkeder.

Med midtvejsevalueringen af Lissabonstrategien i foråret 2005 er der givet større politisk prioritet til den europæiske beskæftigelsesstrategi, hvilket nu bør afspejle sig i, at de nationale regeringer sætter sig klare nationale mål og politikker, som tydeligt afspejler vilje til at nå de fælles europæiske mål, som ligger bag ved Lissabonstrategien.

#### Parternes involvering

Arbejdsmarkedets parter i Danmark er på flere forskellige måder engageret i initiativer, som fremmer udviklingen af beskæftigelsespolitikken i såvel Danmark som i Europa.

På LO/DA området blev der i marts 2004 indgået decentrale aftaler om fornyelse af de kollektive overenskomster for en 3-årig periode. En konsekvens heraf er, at der ikke på det private arbejdsmarked i 2005 er forhandlet væsentlige nye initiativer, som bidrager til at nå målene i beskæftigelsesstrategien.

Der henvises til parternes bidrag fra 2004 for en nærmere beskrivelse af parternes initiativer til fremme af en mere effektiv organisering af den offentlige beskæftigelsesindsats, etablering af en barselsudligningsfond, der kan understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd og om udvikling af en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag 1.

#### Organisering af beskæftigelsespolitikken

I den ny organisering af beskæftigelsesindsatsen fra 2007 vil arbejdsmarkedets parter fortsat aktivt deltage i udmøntningen af beskæftigelsesindsatsen blandt andet gennem repræsentation i beskæftigelsesråd på såvel nationalt, regionalt og lokalt plan.

Parterne lægger vægt på, at det fremtidige beskæftigelsessystem bliver vurderet på, om det er i stand til at sikre et effektiv match mellem arbejdssøgende og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Beskæftigelsespolitikkenes overordnede opgave er at sikre et velfungerende arbejdsmarked gennem forebyggelse af ubalancer på arbejdsmarkedet både på kort og på lang sigt.

## **Fleksibilitet kombineret med beskæftigelsesikkerhed**

LO og DA holder sammen med European Policy Centre (EPC) en konference i Bruxelles den 14. september 2005 med titlen "flexicurity: are the EU-25 speaking the same language?"

Formålet med konferencen er at få diskuteret de forskellige opfattelser, der er af flexicurity i EU-medlemslandene og få præsenteret, hvordan forskellige lande har indrettet sig.

Ved at samle en bred kreds af beskæftigelsespolitiske aktører fra Europaparlament, det nationale danske parlament, embedsmænd i EU-Kommissionen, og arbejdsmarkedets parter i Europa håber LO og DA at kunne bidrage med inspiration til forandringsprocesser på de europæiske arbejdsmarkeder, så EU som helhed bliver bedre i stand til at omsætte den globale udfordring til job og vækst.

Med seminaret er det hensigten at give en introduktion til, hvordan Danmark har indrettet sig på arbejdsmarkedet og sammenstille den med den tyske og engelske arbejdsmarkedsmodel. Der vil være indlæg fra universitetsforskere fra de tre respektive lande samt indlæg fra beskæftigelseskommissær Vladimir Spidla. Afslutningsvis vil repræsentanter fra de europæiske parter, Europa-Parlamentet og EU-kommissionen debattere med seminardeltagerne.

## **Helhedsorienteret arbejdsmiljøindsats**

Fra januar 2005 trådte en ny arbejdsmiljøreform i kraft. En bærende ide i reformen er, at virksomheder, der kan dokumentere ordentlige arbejdsmiljøforhold, normalt friholdes fra Arbejdstilsynets kontrol, mens kontrolindsatsen rettes mod virksomheder med et dårligt arbejdsmiljø.

Parterne og regeringen har aftalt, at arbejdsmiljøindsatsen skal være én samlet indsats, hvor fælles prioriteringer skal slå igennem i de aktiviteter, som arbejdsmarkedets parter i og myndighederne iværksætter. Der er endvidere etableret et videntcenter på arbejdsmiljøområdet til at varetage formidlingsopgaver.

Med arbejdsmiljøreformen er der indført arbejdsmiljøledelsessystemer i form af en certificerings-ordning, mulighed for forhåndsgodkendelse og større muligheder for, at partsaftaler kan træde i stedet for traditionel myndighedsregulering. Dette spor bør yderligere udvikles de kommende år. Med den mere virksomhedsnære og helhedsorienterede tilgang er der muligheder for at håndtere de arbejdsmiljømæssige udfordringer, der følger af nye arbejdsformer, større selvstændighed i jobbet, freelance ansættelser m.v.

Arbejdsmarkedets parter har og vil, via repræsentation i både Arbejdsmiljøinstituttet og i Arbejds-miljøforskningsfonden, sikre en prioritering, der indebærer, at virksomhederne har redskaber til på et fagligt funderet grundlag at imødegå eventuelle negative konsekvenser af de nye arbejdsformer.

## Udvikling af kompetencer

Voksen og efteruddannelsessystemet har en væsentlig funktion i at fastholde og videreudvikle arbejdsstyrkens kompetencer, således at de muligheder for øget velstand, der følger af globaliseringen og den teknologiske udvikling, kan udnyttes.

I september 2004 deltog arbejdsmarkedets parter i en drøftelse med regeringen om behovet for en styrkelse af voksen- og efteruddannelsesindsatsen. I forlængelse heraf er der nedsat et trepartsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter sammen med regeringens embedsmænd er ved at tilvejebringe et grundlag for videre drøftelser mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om mulighederne for at fremme målsætningen om livslang læring.

Parternes drøftelser med regeringen om voksen- og efteruddannelse skal ses som et svar på anbefalingen i Wim Kok rapporten fra november 2003 om at skabe grundlag for livslang kompetenceudvikling, opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet.

Udvalget skal kortlægge den samlede nuværende voksen- og efteruddannelsesindsats, herunder drage sammenligninger med voksen- og efteruddannelsesindsatsen i andre lande. Effekterne af den nuværende voksen- og efteruddannelsesindsats for den enkelte, virksomhederne og for samfundet skal analyseres. Bestemmelserne i de kollektive overenskomster, der vedrører voksen- og efteruddannelse skal kortlægges, og samspillet mellem den offentlige indsats analyseres.

Embedsmandsudvalgets arbejde forventes afsluttet ved årsskiftet 2005/2006, således at der kan gennemføres trepartsdrøftelser mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i begyndelsen af 2006.

## Ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet

Parterne på europæisk plan har i 2005 færdigforhandlet en frivillig rammeaftale om ligestilling mellem kønnene. De europæiske parter opfordrer med aftalen de nationale parter til at arbejde for at sætte fokus på rollemønstre, fremme kvinder i ledelse, understøtte en god balance mellem arbejds- og familieliv og reducere lønforskelle mellem kvinder og mænd.

I dag er hver femte leder på det private arbejdsmarked en kvinde og der er dermed sket en tredobling af andelen af kvindelige ledere de seneste 20 år. Alligevel er der stadig få kvinder i lederstillinger. Ledernes Hovedorganisation har sat fokus på balancen mellem familie- og arbejdsliv for mandlige og kvindelige ledere i en rapport fra december 2004 om "Familie og arbejde".

## Nedbringelse af sygefravær

I forlængelse af regeringens handlingsplan om sygefravær fra december 2003 har parterne sammen med regeringens embedsmænd arbejdet med at videreudvikle dele af

handlingsplanen. De spørgsmål, som parterne har engageret sig i, er at få moderniseret sygedagpengeloven, udviklet bedre lægeerklæringer m.v. som led i arbejdsfastholdelse af sygemeldte, få skabt en ny ramme for lokale partnerskabsaftaler, få udviklet en ny model for kommunernes visitation og opfølgning i syge-dagpengesager og få samordnet arbejdsskade- og sygedagpengesager.

Parterne har været med i arbejdet med at udvikle redskaber til virksomhederne til at fastholde sygemeldte medarbejdere. Det betyder f.eks., at den nuværende lægeerklæring til virksomheden fremover vil blive suppleret med oplysninger om den syge medarbejders funktionsmuligheder. Erklæringen skal fremover indeholde oplysninger om, hvilke funktioner den sygemeldte ikke kan udføre. Med de nye initiativer lægges der vægt på arbejdspladsernes indsats for at nedbringe sygefraværet og få sygemeldte hurtigere og mere gradvist tilbage i arbejde. Erklæringen skal også oplyse om mulighederne for en gradvis tilbagevenden til arbejdet.

Det er parternes vurdering, at der fortsat er et potentiale for at nedbringe sygefraværet på arbejdsmarkedet, og for at reducere virksomhedernes administrative byrder i forbindelse med sygefravær, hvis regeringen vil gennemføre en modernisering af sygedagpengeloven og digitalisere den administrative forvaltning.

Den utidssvarende sygedagpengelov rummer det paradoks, at den i visse situationer tilskynder virksomhederne til at skille sig af med syge medarbejdere i stedet for at fastholde dem, mens virksomhederne i deres personalepolitikker på sygefraværssområdet ønsker, at syge medarbejdere kan komme tilbage til arbejdspladsen.

## Overvågning/ indikatorer

<b>Tabel 5.1.</b>			
<b>Variierende ugentlig arbejdstid på DA/LO-området</b>			
Referenceperiode for gnst. 37 timer pr. uge	Før OK 2000	Efter OK 2000	Efter OK 2004
	Andel ansatte i pct.		
Ingen adgang	7	5	2
3-4 uger	6	2	0
2½-3½ måned	18	16	3
4-6 måneder	9	10	18
10 måneder	4	0	0
12 måneder eller mere	56	67	77
I alt	100	100	100
Anm: Baseret på overenskomster for næsten 90 pct. af DA/LO-området			
Referenceperioden er den periode, hvor arbejdstiden i gennemsnit skal være 37 timer om ugen			
Kilde: DA			

**Tabel 5.2.****Adgang til deltid på DA/LO-området**

	Før OK 2000	Efter OK 2000	Efter OK 2004
		Andel ansatte i pct.	
Fri adgang	30	34	51
Delvis adgang	48	59	46
Ingen adgang	22	7	3
I alt	100	100	100

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

Kilde: DA

## Bilag 8.4. Bidrag fra Beskæftigelsesrådet

Det er Beskæftigelsesrådets opfattelse, at det er vigtigt at få igangsat en dialog om, hvordan dansk beskæftigelsespolitik skal udvikles for at leve op til Lissabonmålsætningerne. Det er Rådets vurdering, at en sådan dialog skal ske langt tidligere end i forbindelse med, at der foreligger et færdigt udkast til et nationalt reformprogram.

Beskæftigelsesrådet finder det værdifuldt, at bidrag fra parterne indgår som en integreret del af reformprogrammet, og er medtaget i sin helhed som bilag. Beskæftigelsesrådet vil dog foreslå, at Beskæftigelsesministeriet fremover tager en drøftelse med parterne om, hvorledes parternes bidrag mest hensigtsmæssigt kan indgå, inden reformprogrammet forelægges Beskæftigelsesrådet.

Beskæftigelsesrådet støtter de overordnede målsætninger i Lissabon-strategien på beskæftigelsesområdet. Der skal arbejdes for at skabe flere og bedre arbejdspladser for alle, hvilket er et afgørende element for at forbedre produktionen og dermed konkurrenceevnen. Den danske beskæftigelsespolitik bør fremstå som en helhedsorienteret politik, der inkluderer grupper, der har behov for en særlig beskæftigelsesindsats.

Beskæftigelsesrådet finder det positivt, at den danske regering ikke stiller sig tilfreds med, at Danmark allerede opfylder Lissabon-strategiens 2010-mål for beskæftigelse, men at regeringen har fastlagt sin egen målsætning om en stigning i beskæftigelse på 60.000 personer frem mod 2010. Beskæftigelsesrådet finder, at der løbende bør følges op på, om målet nås, og om nødvendigt tage yderligere initiativer på området.

En vigtig del af Lissabon-strategien er indsatsen for udsatte grupper. Beskæftigelsesrådet finder, at indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne og andre grupper, der har behov for en særlig beskæftigelsesindsats, skal følges med henblik på at vurdere muligheden for at tage særlige initiativer, der kan fremme beskæftigelsesfrekvensen.

Beskæftigelsesrådet vil opfordre til, at regeringen i beskæftigelsespolitikken fortsat arbejder for, at flere personer kommer ud på arbejdsmarkedet, samt at incitamenterne til fastholdelse styrkes. I lyset af den aldrende befolkning er der behov for alle på arbejdsmarkedet. Barrierer skal nedbrydes, effektiv jobsøgning skal støttes, uddannelse skal styrkes, og det skal kunne betale sig at arbejde. Det er alle elementer i indsatsen til at øge beskæftigelsesfrekvensen

## Bilag 8.5. Bidrag fra De Sammenvirkende invalideorganisationer

De Samvirkende Invalideorganisationers (DSI's) bidrag er sammenfattet af Beskæftigelsesministeriet vedrørende den europæiske beskæftigelsesstrategi.

### Generel beskæftigelsespolitik (retningslinje 17)

Danmark har en støtte- og kompensationslovgivning med ganske få mangler, men desværre har vi en meget lav tilknytning til arbejdsmarkedet blandt personer med handicap. Der er derfor et stort behov for at gøre en særlig indsats for at øge beskæftigelsen af personer med handicap i forhold til hele arbejdsmarkedet.

Der skal skabes flere job, som kan søges af personer med handicap, arbejdsmarkedet skal sikres den rette fleksibilitet i forhold til at kunne rumme personer med handicap, og beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap skal styrkes. Fordomme og folks holdninger til personer med handicap er fortsat den største barriere for personer med handicap på arbejdsmarkedet. Nedbrydes denne barriere ikke, er succes næppe realistisk.

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

### Fremme af arbejde gennem hele livet (retningslinje 18)

Udgangspunktet for DSI's arbejde er dansk handicappolitiks 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 imidlertid et faktum, at ikke alle personer med handicap modtager den kompensation, som er nødvendig i forhold til et uafhængigt liv – på arbejdet, i uddannelse eller i fritiden. Det er i den sammenhæng en udfordring, at kun et fåtal af kommunerne har vedtaget målsætninger på det sociale område. Derudover har personer med handicap i arbejde ikke samme adgang som andre til alle overenskomstaftalte goder, f.eks. sundhedsaftaler, forsikringsordninger m.v.

### Det rummelige arbejdsmarked (retningslinje 19)

Der er behov for at styrke inklusionen på arbejdsmarkedet i forhold til alle personer med handicap, hvis ikke flere skal ende på varig offentlig forsørgelse. Nogle handicapgrupper ekskluderes i dag i stigende grad fra det danske arbejdsmarked. Sindslydende accepteres holdningsmæssigt kun sjældent som en del af arbejdsstyrken. Det gælder også for beskyttet beskæftigelse, som fortsat ikke betragtes som en del af arbejdsmarkedet. Udviklingen kan kun sikres med en specifik og meget målrettet indsats i forhold til konkrete funktionsnedsættelser. DSI mener blandt andet, at der er behov for at trække på og lære af andre landes erfaringer.



DSI ønsker, at der sættes fokus på personer med handicap, som allerede er i den ene eller anden form for beskæftigelse. Formålet er at lære af deres erfaringer, så de kan blive til gavn for fremtidige jobsøgere med handicap.

I december 2004 lancerede DSI i samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen en job- og informationsportal; [www.ijobnu.dk](http://www.ijobnu.dk). Portalen er for mennesker med funktionsnedsættelse og førtidspensionister. Idéen er, at virksomheder kan opslå ledige fleks- og løntilskudsjob, mens mennesker med funktionsnedsættelse samt førtidspensionister kan lægge deres cv ind.

### **Forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene (retningslinie 20)**

Kommunalreformens nye beskæftigelsessystem med én indgang for alle skaber udfordringer i forhold til indsatsen for personer med handicap. Jobcentrets medarbejdere i første led skal sikres kendskab til handicapområdet, og hvordan de skal agere i forhold til backup-aktører med særligt kendskab til beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap.

Der er behov for at skabe regionale netværk, som kan sikre erfaringsudveksling kommunerne imellem og skabe sammenhæng mellem beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap på de forskellige niveauer - lokalt, regionalt og centralt.

### **Fremme af fleksibilitet og lønmodtagerbestemmelser på arbejdsmarkedet (retningslinie 21)**

Der eksisterer en stor udfordring i at få gjort det danske arbejdsmarked så rummeligt og fleksibelt som muligt. Det drejer sig også om at få personer med handicap tilknyttet arbejdsmarkedet i funktioner, som har kvalitet for den enkelte og for virksomheden. Personer med handicap er en ressource for det danske arbejdsmarked.

DSI ser gerne, at myndigheder og arbejdsmarkedets parter anvender flere ressourcer på holdningsskabende aktiviteter til f.eks. fagforeninger og arbejdsgivere og indgår aktivt i den nødvendige holdningsbearbejdning i forhold til at få personer med handicap integreret på arbejdsmarkedet.

### **Sikring af beskæftigelsesvenlig lønudvikling (retningslinie 22)**

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, regeringen og DSI er et vigtigt instrument, og DSI vil sikre, at indsatsen er så inkluderende som muligt. De fleste koordinationsudvalg og regionale arbejdsmarkedsråd prioriterer imidlertid ikke handicapområdet særlig højt. En målrettet integration i forhold til mennesker med handicap skal understøttes af koordinationsudvalgenes arbejde, og disse skal derfor arbejde langt mere med projekter, der beskæftiger sig med sådanne svage gruppers integration på arbejdsmarkedet.

**Forbedre investering i menneskelig kapital (retningslinie 23)**

Personer med handicap skal have mulighed for at udvikle og uddanne sig som alle andre og derigennem sikre en karriereudvikling der forhindrer udstødning fra arbejdsmarkedet.

Indsatsen for livslang læring i forhold til personer med funktionsnedsættelse er et område, som DSI til stadighed sætter på den politiske dagsorden. Det er vigtigt at sikre fuld og umiddelbar adgang til socialpædagogisk støtte, hjælpemidler og kompensation på efter- og videreuddannelser.

**Tilpasning af uddannelse og træning til de nye kompetencer der er behov for (retningslinie 24)**

Den manglende fysiske tilgængelighed på mange uddannelsesinstitutioner er en barriere i forhold til at give mulighed for frit valg af uddannelse for mange fysisk handicappede og blinde. Yderligere har mange udviklingshæmmede ikke mulighed for at opnå uddannelse, der reelt kvalificerer dem til arbejdsmarkedet. Den grotesk lave andel af døve på de længerevarende uddannelser skyldes fraværet af tolkning og kvalitetstolkning.