

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

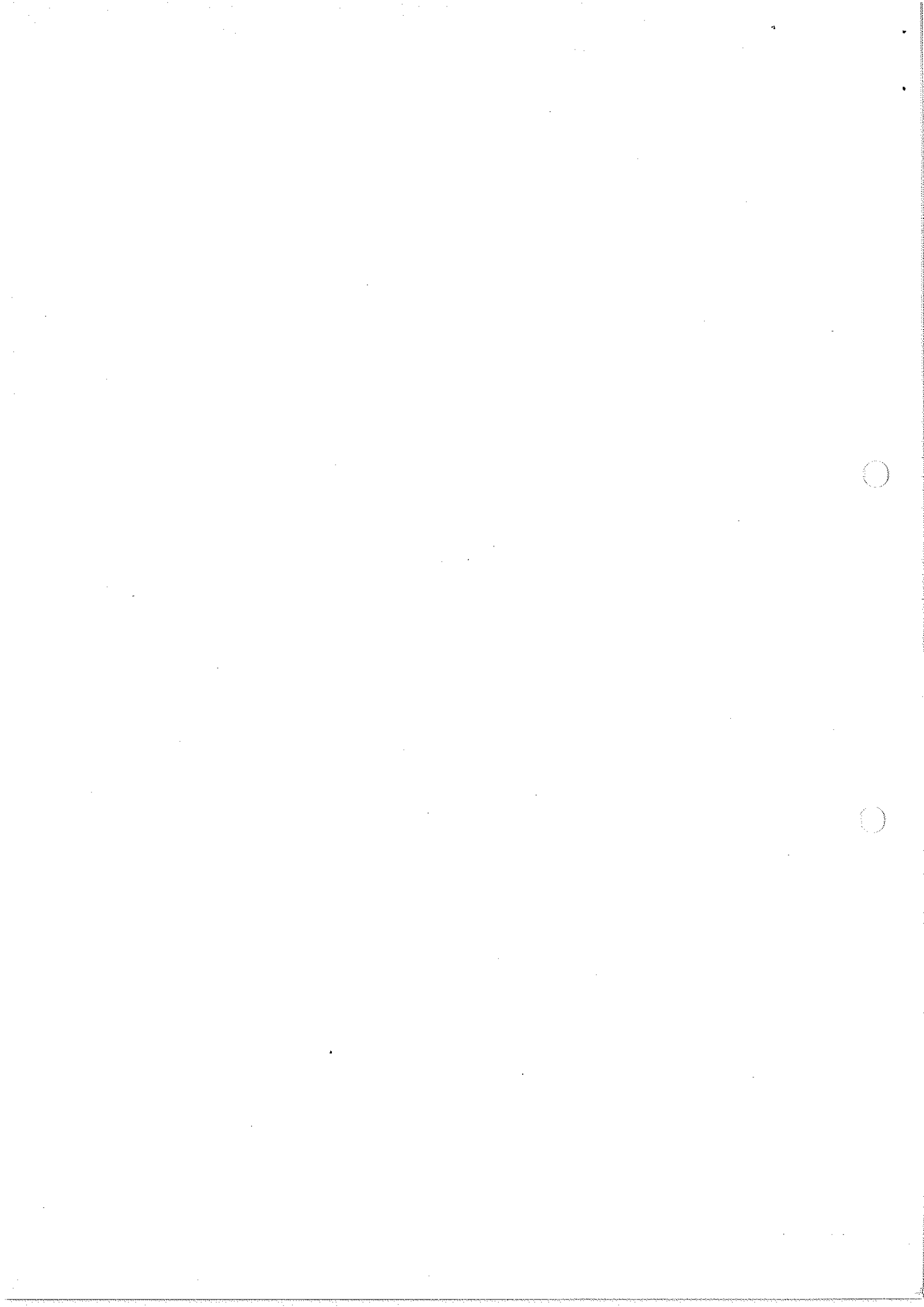
Kontor
EUK

15. oktober 2004



Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges beskæftigelses-
ministerens skrivelse bilagt Danmarks nationale handlingsplan for
beskæftigelsen 2004 (NAP2004).

P. H. D. S.



Udenrigsministeriet
EUK
Asiatisk Plads 2
1448 København K.

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk
SE-nr. 10 17 27 48

Vedlagt fremsendes med henblik på oversendelse til Folketingets Europaudvalg Den nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2004 (NAP2004), som regeringen har udarbejdet på baggrund af den fælles europæiske beskæftigelsesstrategi, idet der samtidig henvises til handlingsplanens afsnit III.1, hvoraf det fremgår, at "beskæftigelsesministeren har oversendt handlingsplanen for beskæftigelsen 2004 til Folketingets Europa- og Arbejdsmarkedsudvalg med henblik på udarbejdelse af en eventuel udtalelse, som i givet fald vil blive taget i betragtning i forbindelse med udarbejdelsen af handlingsplanen for beskæftigelsen for 2005".

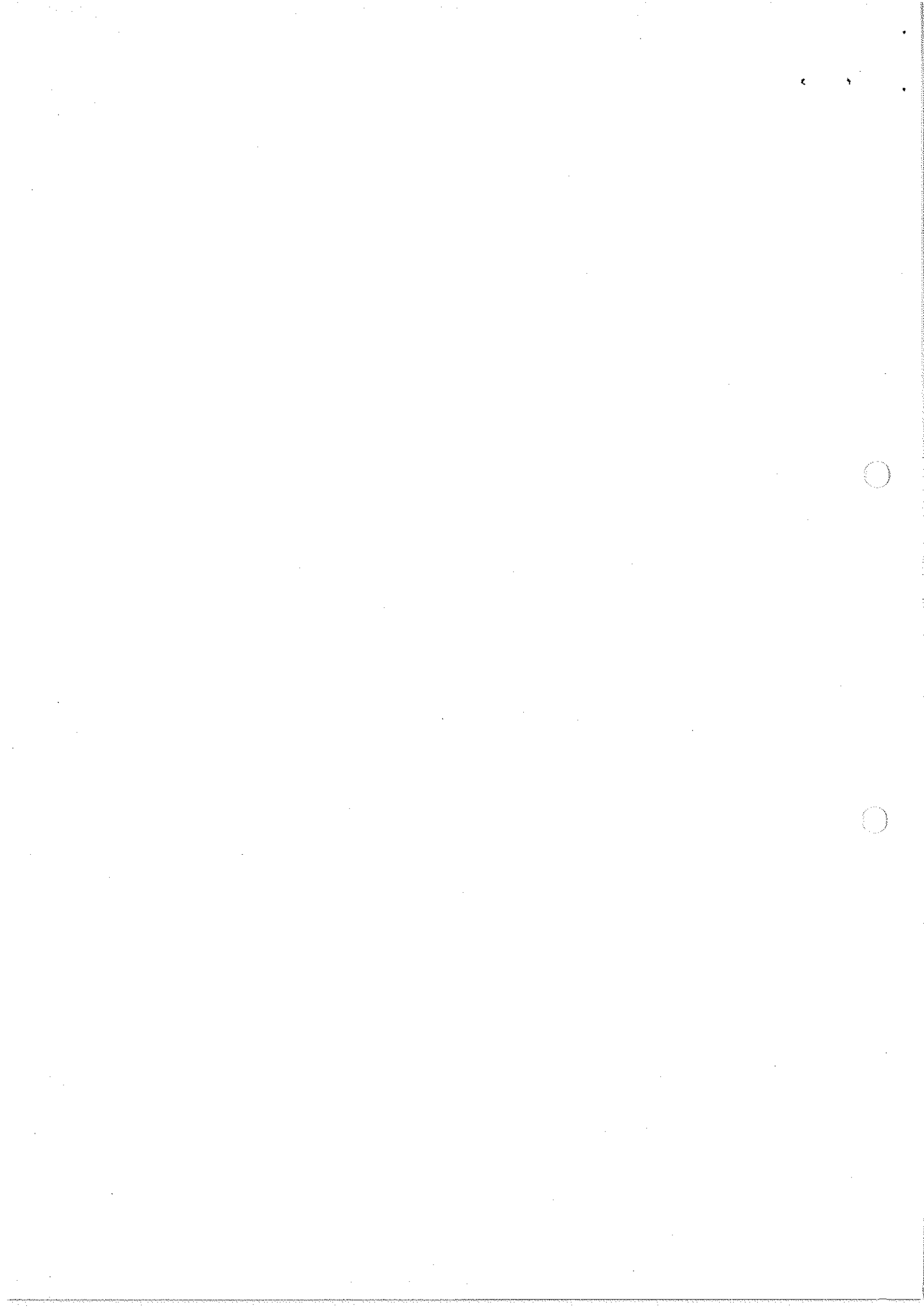
Vores sag
7104-0011

Bilag
1

Handlingsplanen er også sendt pr. e-mail til Udenrigsministeriet.

Med venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen



NAP2004

Regeringen:

Danmarks nationale handlingsplan
for beskæftigelsen 2004



Indledning	3
-------------------------	---

I. Regeringens samfundsøkonomiske forudsætninger til 2010 og herunder kravene til arbejdsmarkedet mv...... 3

I.1 Fuld beskæftigelse.....	4
I.2 Øget kvalitet og produktivitet i arbejdet.....	12
I.3 Styrkelse af social samhørighed og rummelighed.....	16
I.4 Opfølgning på Wim Kok-Taskforcens prioriterede områder i retningslinierne for beskæftigelsen 2003-2005.....	19

II. Regeringens redegørelse for udviklingen på beskæftigelsesretningslinierne 1-10.....20

II.1 Aktive og forebyggende foranstaltninger for arbejdsløse og andre erhvervsinaktive.....	20
II.2 Jobskabelse og iværksætterkultur.....	24
II.3 Fremme af arbejdstagernes og virksomhedernes evne til at tilpasse sig ændrede vilkår på arbejdsmarkedet.....	27
II.4 Fremme af udviklingen af menneskelig kapital og livslang læring.....	30
II.5 Større udbud af arbejdskraft og herunder fremme af aktiv aldring.....	33
II.6 Ligestilling	36
II.7 Fremme af integrationen af ugunstigt stillede grupper på arbejdsmarkedet og bekæmpelse af forskelsbehandling af disse grupper.....	38
II.8 Incitament, der skal gøre det økonomisk attraktivt at arbejde.....	44
II.9 Omdannelse af sort arbejde til rigtige job.....	47
II.10 Mindskelse af regionale beskæftigelsesmæssige skævheder.....	49

III. Styring og samarbejde omkring gennemførelse af beskæftigelsesstrategien.....51

Bilagsoversigt	59
-----------------------------	----

Indledning

Revisionen af den europæiske beskæftigelsesstrategi i 2003 betød, at der blev fastlagt en ny procedure for medlemslandenes rapportering om gennemførelsen heraf til Rådet.

Medlemslandenes rapport for 2003 (den nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2003) fik fokus på den strategiske prioritering i forhold til de overordnede mål og de enkelte retningslinier i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Rapporten for 2004 har fokus på gennemførelsen heraf.

Den nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2004 redegør derfor dels for Danmarks position med hensyn til indfrielsen af de resultater, der skal opnås, dels for ændringer i strategien siden indleveringen af rapporten for 2003. Endvidere gives i rapporten regeringens svar på Rådets henstillinger for 2004 til Danmark vedrørende den danske beskæftigelsesstrategi, som fremlagt i den nationale handlingsplan for beskæftigelsen for 2003.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har – i lighed med de tidligere år - aftalt, at parternes rapportering indgår i regeringens rapportering. Parterne er løbende involveret i udformningen og gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien både på europæisk og nationalt niveau. Partsdeltagelsen er en integreret del af den danske model for arbejdsmarkedet. I udformningen af beskæftigelsespolitikken deltager ligeledes De Samvirkende Invalideorganisationer, der deltager i råd og udvalg både på centralt og lokalt niveau. Deres bidrag er gengivet i deres fulde omfang i bilag 1 og dele heraf er indarbejdet i de relevante afsnit i regeringens rapportering på retningslinierne for beskæftigelsen. Der foreligger fælles bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked, fra de amts- og primærkommunale parter og fra parterne på det statslige arbejdsmarked samt bidrag fra De Samvirkende Invalideorganisationer.

Regeringen nedsatte i 2003 en velfærdskommission. Det fremgår af kommissoriet (se bilag 4) bl.a., at "Regeringen ønsker en bred og åben dialog med borgerne og Folketingets partier om fremtidige velfærdsreformer. Det er derfor regeringens ønske, at kommissionen arbejder åbent med henblik på en løbende debat om kommissionens arbejde og temaer". Kommissionen skal inden udgangen af 2005 præsentere konkrete forslag til reformer, der bl.a. kan øge arbejdsudbudet og beskæftigelsen.

I. Regeringens samfundsøkonomiske forudsætninger til 2010 og herunder kravene til arbejdsmarkedet mv.

Lissabonstrategien har som målsætning, at EU skal blive verdens mest konkurrencedygtige, dynamiske og vidensbaserede økonomi. På den baggrund har Det Europæiske Råd formuleret tre overordnede målsætninger for den europæiske beskæftigelsesstrategi, nemlig fuld beskæftigelse, kvalitet og pro-

duktivitet i arbejdet samt social samhørighed og rummelighed på arbejdsmarkedet.

Regeringens samfundsøkonomiske forudsætninger og krav til arbejdsmarkedet fremlægges på den baggrund i afsnit 1.1. Fremdeles redegøres for arbejdet med målsætningerne om kvalitet og produktivitet i arbejdet samt social samhørighed og rummelighed i afsnit I.2 og I.3.

Endelig er regeringens opfølgning på Wim Kok-taskeforcens prioriterede områder i retningslinierne for beskæftigelsen 2003-2005 omtalt i afsnit I.4.

1.1 Fuld beskæftigelse

Det danske niveau for beskæftigelse og arbejdsstyrke er højt sammenlignet med EU-gennemsnittet. *Danmark indfrier således allerede Lissabonmålsætningerne for beskæftigelsen.* Indikatorer til overvågning af EU's beskæftigelsesretningslinier (oversigt af 15. december 2003) viser iøvrigt, at Danmark med hensyn til beskæftigelsesfrekvenser, dvs. andel af beskæftigede i befolkningen, både generelt og på køn og aldersgrupper, som fastlagt i Lissabonmålsætningerne, er placeret højt blandt EU15.

Konjunkturedgangen i økonomien i 2002 og 2003 har ført til en nedgang i beskæftigelsen, men i takt med en bedring af konjunkturerne – understøttet blandt andet af Forårspakken¹ – ventes fremgang i beskæftigelsen i 2004 og 2005. Et centralt element i regeringens mellemfristede økonomiske strategi er en yderligere stigning i beskæftigelsen. Fra 2003 til 2010 sigtes efter en fremgang i beskæftigelsen på ca. 60.000 personer, hvoraf hovedparten fordrer nye beskæftigelsesfremmende initiativer. Det indebærer, at de mål for beskatning og offentlige service samt regler for offentlige overførsler, der er opstillet frem til 2010, kan fastholdes på længere sigt, når der kommer flere ældre. Dvs. at finanspolitikken er holdbar.

1.1.a Udviklingen i ledighed og beskæftigelse

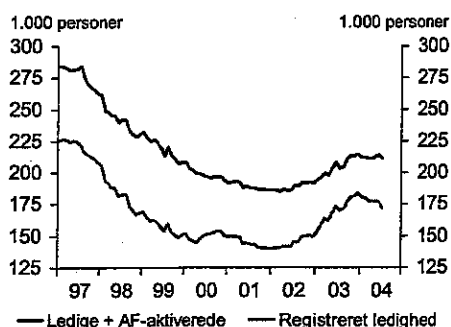
Siden udgangen af 2001, hvor ledigheden nåede sit laveste niveau i mere end 25 år og lå et stykke under den beregnede strukturledighed, er den registrerede ledighed (national definition) steget til 184.000 personer ved udgangen af 2003 svarende til 6,6 pct. af arbejdsstyrken. Stigningen afspejler konjunkturafmatningen i den internationale økonomi, der også har ramt dansk økonomi, men også et markant fald i aktiveringen af ledige, særligt i løbet af 2003, jf. figur 1a². Samlet set

¹ Se side 6.

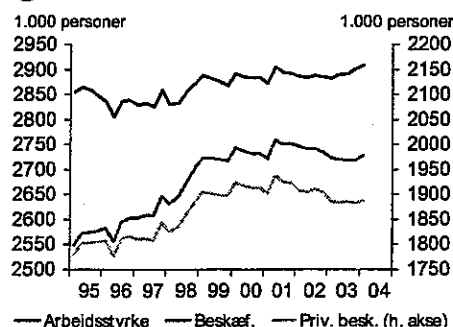
² Arbejdsmarkedsstyrelsen har foretaget en analyse af de regionale variationer i aktiveringsindsatsen i 2003 og herunder bl.a. af regionernes opfyldelse af minimumskravene til den aktive indsats og varigheden af de aktive tilbud mv. Det skal i den forbindelse bemærkes, at 2003 var et indfasningsår for reformen "Flere i arbejde" og samtidig et år, hvor kon-

er antallet af ledige og aktiverede steget med 29.000 (svarende til godt 1 pct. af arbejdsstyrken) siden udgangen af 2001 til et niveau på knap 7 3/4 pct. af arbejdsstyrken ved udgangen af 2003.

Figur 1a. Ledigheden



Figur 1b. Arbejdsstyrke og beskæftigelse



Note til fig. 1b. Arbejdsstyrken er her opgjort ved summen af beskæftigelsen ifølge nationalregnskabet og den registrerede ledighed. Det bemærkes, at beskæftigelsen i nationalregnskabet opgøres som gennemsnitlig antal beskæftigede personer (antal hoveder), mens den registrerede ledighed opgøres ved antallet af fuldtidsledige.

Kilde: Danmarks Statistik.

Op igennem sidste halvdel af 1990'erne steg beskæftigelsen og herunder særligt den private beskæftigelse forholdsvis kraftigt³. Den forholdsvis kraftige stigning i den private sektors beskæftigelse i denne periode skal ses på baggrund af en forholdsvis langstrakt konjunktur-opgang i økonomien og betydelige strukturforbedringer på arbejdsmarkedet, som varigt har bidraget til at sænke ledighedsniveauet.

Fra 2001 til 2003 faldt beskæftigelsen med 26.000 personer (ca. 1 pct.), og heraf tegnede den private sektor sig for et fald på 37.000 personer, mens den offentlige beskæftigelse steg med 11.000 personer.⁴ Nedgangen i den private beskæftigelse skal primært ses på baggrund af den internationale konjunkturafmatning. I 2004 og 2005 ventes fornyet fremgang i den private beskæftigelse samt en fortsat afdæmpet stigning i den offentlige beskæftigelse.

junkturudviklingen med en stigende ledighed vanskeliggjorde især den virksomhedsrettede aktiveringsindsats.

³ I 2000 og 2001 var beskæftigelsesstigningen mindre kraftig end i de foregående år, hvilket bl.a. kan henføres til en vis afdæmpning i medfør af bl.a. Pinsepakken fra 1998.

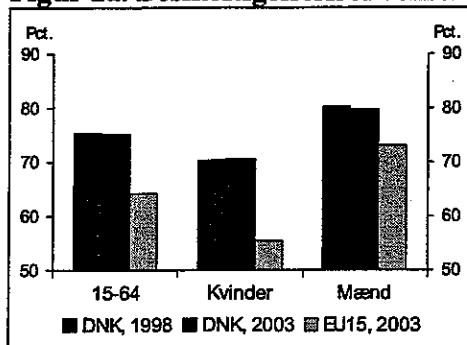
⁴ Fra 2001 til 2003 er omfanget af støttet beskæftigelse steget fra 37.000 personer til 47.000 personer. Stigningen i den støttede beskæftigelse har været omtrent ligeligt fordelt på den private sektor og den offentlige sektor.

Arbejdsstyrken er steget fra 1996 til 2001, men noget mindre end beskæftigelsen, jf. figur 1b. Stigningen i arbejdsstyrken siden 1996 har især været underbygget af stigende erhvervsdeltagelse for den ældre del af befolkningen. Det skal blandt andet ses i sammenhæng med efterlønsreformen fra 1999 og navnlig det gennemførte stop for tilgangen til overgangsydelse i 1996.

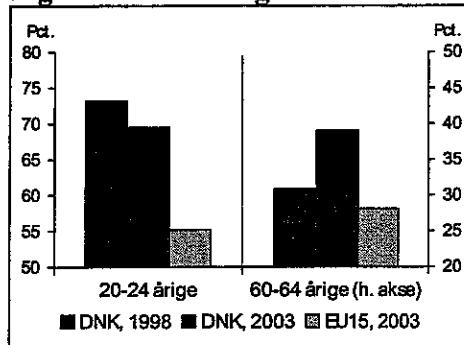
Igennem det meste af 2002 og frem til 3. kvartal 2003 har arbejdsstyrken været svagt faldende. Denne udvikling skønnes blandt andet at dække over en generel konjunkturfølsomhed i arbejdsstyrken, særligt blandt de 15-29-årige, som bidrager negativt til ændringen i arbejdsstyrken i 2002 og 2003, samt en højere erhvervsdeltagelse for personer ældre end ca. 55 år, hvilket i vid udstrækning kan henføres til førnævnte effekter af reformer. Samtidig trækker den demografiske udvikling isoleret set i retning af en lavere arbejdsstyrke, hvilket primært skyldes en forskydning i befolkningen i de arbejdsdygtige aldre i retning af relativt flere ældre.

Sammenlignet med EU har Danmark en relativ høj beskæftigelsesfrekvens (og erhvervsdeltagelse), navnlig for kvinder, jf. figur 2a og 2b.

Figur 2a. Beskæftigelsesfrekvenser



Figur 2b. Beskæftigelsesfrekvenser



Kilde: OECD Labour Market Statistics.

1.1.b Beskatningen af arbejdsindkomst

I maj 2004 vedtog Folketinget som en del af Forårspakken⁵ at fremrykke de skattnedsættelser, der var indeholdt i Skatteaftalen (dvs. aftalen om *Lavere skat på arbejdsindkomst*). Skattnedsættelserne bestod af 2 elementer: indførelse af et beskæftigelsesfradrag og en gradvis forhøjelse af mellemskattegrænsen. Med Forårspakken gennemføres forhøjelsen af mellemskattegrænsen fuldt ud i 2004. Samtidig su-

⁵ Dvs. initiativerne fra "Flere i beskæftigelse – lavere ledighed".

spenderes det obligatoriske SP-bidrag midlertidigt i 2004 og 2005. I overensstemmelse med skattestoppet ledsages nedsættelsen af skatten på arbejdsindkomst *ikke* af stigning i andre skatter og afgifter.

Skattenedsættelserne styrker de økonomiske incitamentter til at arbejde. Marginalskatten reduceres for 1,7 mio. personer med erhvervsindkomst. Andelen af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere berørt af de progressive skatter (mellem- og topskat) reduceres fra 88 pct. i 2003 til 64 pct. i 2004 og med yderligere 1 pct.enhed til ca. 63 pct. i 2006⁶. Denne nedgang dækker over en nedgang i andelen af fuldtidsbeskæftigede på mellemskattetrinet⁷ fra 48 pct. i 2003 til 23 pct. i 2006, mens andelen, der betaler topskat, uændret vil være omkring 40 pct.

For fuldtidsbeskæftigede reduceres den gennemsnitlige marginalskat med ca. 1,6 pct.enheder i 2004 og med yderligere 0,3 pct.enheder i 2006. Samlet reduceres den gennemsnitlige marginalskat således med 1,9 pct.enheder i kraft af de vedtagne skattenedsættelser, jf. tabel 1.1.

Tabel 1.1. Gennemsnitlig marginalskat på løn, udvalgte år

	1993	1998	2003	2004	2006	Ændr. 1993-06	Ændr. 2003-06
Fuldt beskæft., i alt.....	59,3	54,3	53,8	52,2	51,9	-7,4	-1,9

Anm.: Gennemsnitlige marginalskat på løn for erhvervsaktive, inkl. AM-bidrag.

Kilde: Skatteministeriets hjemmeside, Finansredegørelse 98/99, og egne beregninger.

Samlet skønnes skattenedsættelserne at øge arbejdsstyrken svarende til indsatsen fra 10-12.000 fuldtidsbeskæftigede. For det *første* styrker indførelsen af beskæftigelsesfradraget tilskyndelsen til at tage et arbejde, hvilket skønnes at øge beskæftigelsen med ca. 3.500 personer på sigt. For det *andet* ventes den højere indtægtsgrænse for mellemskat at øge arbejdsudbuddet, navnlig via længere gennemsnitlig arbejdstid. Skattenedsættelserne er gennemført inden for rammerne af 2010-strategien, jf. nedenfor.

Initiativerne i Forårspakken svækker ikke gældsnedbringelsen eller finanspolitikens langsigtede sammenhængskraft. Indsatsen for at understøtte opsvinget og skabe større sikkerhed for, at ledigheden kan falde, er således gennemført uden at mulighederne for at fastholde en holdbar linje i den økonomiske politik er blevet svækket.

⁶ Faldet i 2006 skyldes, at suspensionen af SP-bidraget ophører. Idet SP-bidraget fradrages i den skattepligtige indkomst, betyder suspensionen heraf, at de fuldtidsbeskæftigede lønmodtageres skattepligtige indkomst midlertidig hæves, hvorfor flere bliver berørt af de progressive skatter.

⁷ Andelen som betaler mellemskat, men ikke topskat.

1.1.c Regeringens finanspolitiske 2010-strategi

To hovedelementer i regeringens finanspolitiske strategi frem til 2010 er skat-testoppet og den fra 2004 indførte lavere skat på arbejdsindkomst samt solide overskud på de offentlige finanser og derigennem fortsat nedbringelse af den offentlige gæld, således at udviklingen i de offentlige finanser er holdbar.

Dette forudsætter dels en stram udgiftsstyring, således at realvæksten i det offentlige forbrug holdes på ½ pct. i årene 2005 til 2010, dels en stigning i beskæftigelsen på 60.000 personer fra 2003 til 2010. De samfundsøkonomiske forudsætninger til 2010 er opsummeret i boks 1.1.

Boks 1.1. Samfundsøkonomiske forudsætninger til 2010

- Overskud på de offentlige finanser på i gennemsnit 1½-2½ pct. af BNP. Det er overordnet set afstemt med en holdbar finanspolitik og indebærer en markant reduktion af den offentlige ØMU-gæld i pct. af BNP fra 2000 til 2010.
- Fremgang i erhvervsdeltagelsen og nedbringelse af den strukturelle ledighed, således at beskæftigelsen kan øges med 60.000 personer fra 2003 til 2010.
- Skattestop og den fra 2004 indførte lavere skat på arbejdsindkomst. Det medfører en samlet reduktion af skattebelastningen på ca. 1¼ pct. af BNP (2002-niveau) fra 2003 til 2010.
- Realvækst i det offentlige forbrug på 0,3 pct. i 2004 og 0,5 pct. om året i perioden 2005-10.
- Lav og stabil inflation i underkanten af 2 pct. om året.
- Gode rammevilkår for privat opsparing, som sammen med overskud på de offentlige finanser sikrer løbende nedbringelse af udlandsgælden.

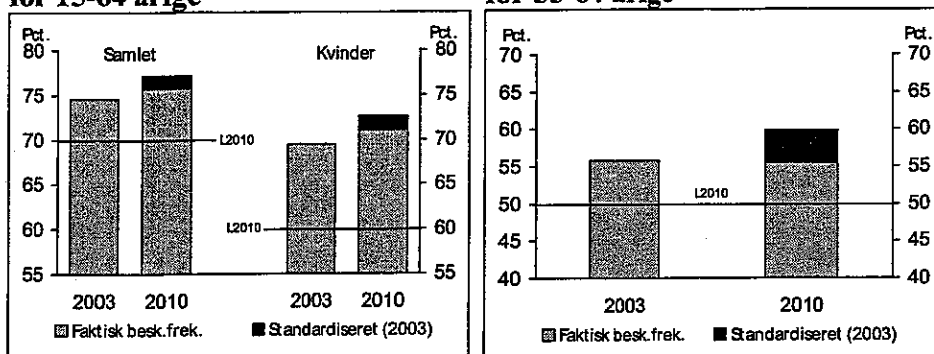
Kilde: Finansredegørelse 2004 og Økonomisk Redegørelse, aug. 2004.

Målsætningerne i 2010-strategien sikrer, at den planlagte finanspolitik frem mod 2010 opfylder kravet om finanspolitisk holdbarhed. En holdbar finanspolitik er karakteriseret derved, at det skatteniveau, den regulering af overførslerne og det niveau for offentlige forbrugsudgifter per bruger, som nås i 2010, kan fastholdes i årene derefter uden at senere demografiske forskydninger nødvendiggør stramminger i den økonomiske politik. Den stigning i de offentlige udgifter, der vil indtræffe i kraft af den demografiske udvikling efter 2010, først og fremmest forøget levetid og et stigende antal ældre, vil dermed kunne rummes inden for gældende regler og standarder. Der er ikke politisk taget stilling til prioriteringer mellem overførsler, offentlig service og skat efter 2010, men strategien frem til 2010 sikrer, at der ikke overvæltet et behov for opstramning på fremtidige generationer.

Den mellemfristede fremskrivning viser, at den forudsatte vækst i det offentlige forbrug, skattestop og skattenedsættelserne på arbejdsindkomst kan realiseres inden for rammerne af en holdbar finanspolitik.

Danmark opfylder allerede Lissabon-målsætningerne, der fastlægger mål for beskæftigelsesfrekvensen for aldersgrupperne 15-64 årige og 55-64 årige, jf. figur 3a og 3b.

Figur 3a. Beskæftigelsesfrekvens for 15-64 årige **Figur 3b. Beskæftigelsesfrekvens for 55-64 årige**



Anm.: L2010 angiver Lissabon-målsætningerne i 2010. Den standardiserede beskæftigelsesfrekvens er beregnet under forudsætning om samme befolkningssammensætning som i 2003 vedrørende køn, alder og herkomst.

Kilde: Finansredegørelse 2004, Finansministeriet.

1.1.d Nærmere om kravene til arbejdsmarkedet frem mod 2010

De mellemfristede finanspolitiske mål forudsætter en stigning i beskæftigelsen på 60.000 personer fra 2003 til 2010. Heri er indregnet en konjunkturbettinget stigning på ca. 15.000 personer, der først og fremmest afspejler, at ledigheden i 2003 vurderes at ligge over sit strukturelle niveau. Der kræves således en stigning i det strukturelle beskæftigelsesniveau på 45.000 personer, jf. tabel 1.2.

Stigningen i beskæftigelsen frem mod 2010 skal ses i sammenhæng med, at den demografiske udvikling trækker i retning af faldende beskæftigelse. Isoleret set bidrager den demografiske udvikling til et fald i beskæftigelsen på 53.000 personer fra 2003 til 2010. Frem til 2010 skal højere strukturelle køns-, alders- og herkomstspecifikke beskæftigelsesfrekvenser dermed give et bidrag til beskæftigelsen på 98.000 personer. Heraf repræsenterer nær ved 75.000 personer højere strukturel erhvervsdeltagelse, og den resterende del repræsenterer et lavere strukturelt ledighedsniveau.

Table 1.2 Stigning i beskæftigelsen fra 2003 til 2010, 1.000 personer

	FR04
Stigning i faktisk beskæftigelse	60
Konjunkturbidrag	15
Stigning i strukturel beskæftigelse	45
- Heraf demografisk bidrag ¹⁾	-53
- Heraf krævet bidrag fra standardiseret beskæftigelsesfrekvens	98

Anm: Som følge af afrunding kan stigningen i beskæftigelsen afvige fra summen af bidragene. Note 1) Her er forudsat uændret aggregeret ledighedsprocent og uændret strukturel erhvervsfrekvens for de enkelte køns-, alders- og herkomstgrupper fra 2003 til 2010. Kilde: Finansministeriet, egne beregninger.

Bidraget på 98.000 personer svarer til en stigning i den standardiserede beskæftigelsesfrekvens⁸ på ca. 3 pct.enheder – fra ca. godt 74 pct. i 2003 til godt 77 pct. i 2010. Den faktiske beskæftigelsesfrekvens for de 15-64-årige stiger fra godt 74 pct. i 2003 til 75,5 pct. i 2010.

Blandt andet i kraft af hidtidige tiltag vurderes, at der fra 2003 til 2010 automatisk vil ske en vis stigning i den standardiserede beskæftigelsesfrekvens, som delvist modvirker det underliggende demografiske træk i retning af lavere beskæftigelse. Det er primært lavere tilgang til førtidig tilbagetrækning, et øget uddannelsesnivea og den skønnede virkning af allerede vedtagne reformer, der vil øge den strukturelle beskæftigelse udover det rent demografiske forløb.

Afskaffelsen af overgangsydelse, ændret tilgang og reformerne af førtidspension og efterløn vurderes samlet at øge erhvervsdeltagelsen svarende til et beskæftigelsesbidrag på 20.000 personer frem til 2010. Initiativerne i ”*Flere i arbejde*” skønnes at øge beskæftigelsen med ca. 10.000 personer, hvoraf 5.000 personer indgår via en reduktion af den strukturelle ledighed. Jævnfør tidligere vil skattenedsættelser i kraft af aftalen om *Lavere skat på arbejdsindkomst* øge såvel antallet af beskæftigede som den gennemsnitlige arbejdstid.

I kraft af sådanne bidrag skønnes, at den strukturelle beskæftigelse i fravær af yderligere strukturelle tiltag kan falde med 12.000 personer fra 2003 til 2010, jf. tabel 1.3.

⁸ Den standardiserede beskæftigelsesfrekvens er udregnet ved at korrigere for ændringer i befolkningens sammensætning mht. køn, alder og herkomst i forhold til situationen i 2003, dvs. ved at sammeneje udviklingen i de køns-, alders- og herkomsts specifikke beskæftigelsesfrekvenser frem til 2010 med befolkningens sammensætning mht. køn, alder og herkomst i 2003.

Tabel 1.3. Bidrag til strukturel beskæftigelse fra 2003 til 2010, 1.000 personer

	FR04
A. Demografisk bidrag ¹⁾	-53
B. Bidrag i fravær af nye tiltag (udmøntet stigning) ²⁾	41
1. Basisforløb for strukturel beskæftigelse (A+B)	-12
2. Krav til nye initiativer (ikke-udmøntede krav)	58
- Heraf fra arbejdsstyrke.....	36
- Heraf fra ledighed	22
3. Stigning i strukturel beskæftigelse (1+2)	45

Anm: Som følge af afrunding kan stigningen i beskæftigelsen afvige fra summen af bidragene.

Note 1) Her er forudsat uændret aggregeret ledighedsprocent og uændret strukturel erhvervsfrekvens for de enkelte køns-, alders- og herkomstgrupper fra 2003 til 2010.

Note 2) En mere detaljeret beskrivelse af bidragene til beskæftigelsesstigningen findes i Finansregørelse 2004, appendiks 3.2 og 3.3.

Kilde:Finansministeriet, egne beregninger.

For at opfylde de mellemfristede målsætninger kræves yderligere tiltag – i forlængelse af arbejdsmarkedsreformen ”*Flere i arbejde*” og ”*Lavere skat på arbejde*” – som strukturelt kan øge beskæftigelsen med ca. 58.000 personer. Heraf forudsættes de 36.000 personer at repræsentere en forøgelse af erhvervsdeltagelsen, mens de 22.000 personer er indregnet som et lavere strukturelt ledighedsniveau.

Det ikke-udmøntede krav til større beskæftigelse omfatter mulige bidrag fra blandt andet forbedret integration af indvandrere på arbejdsmarkedet, hurtigere gennemstrømning i uddannelsessystemet samt en styrket seniorpolitik, jf. afsnit II.5.

Forudsætningen om en strukturel nedgang i ledigheden til et niveau på 4½ pct. af arbejdsstyrken (national definition) i 2010 indebærer, at ledigheden altovervejende er af kortere varighed og modsvares af jobskifte og særlige forhold som dagpenge under ferie, midlertidig hjemsendelse, supplerende dagpenge m.v. Det vil stille store krav til arbejdsmarkedets funktionsmåde. De gennemførte strukturforbedringer, inklusive målretningen af den aktive arbejdsmarkedspolitik og skærpede rådigheds- og optjeningskrav, skal således fastholdes samtidig med, at der bygges videre i samme retning, jf. reformen ”*Flere i arbejde*”.

I.2 Øget kvalitet og produktivitet i arbejdet

Regeringen finder det vigtigt, at arbejdet med den overordnede udfordring – der er at fremme et øget arbejdsudbud i de kommende år - understøttes af en øget indsats for kvalitet og produktivitet i arbejdet. Regeringens strategi indeholder flere enkeltstående områder og herunder bl.a. sygefravær, arbejdsmiljø, ligestilling, fleksibilitet og match af job- og medarbejderprofiler, som allerede beskrevet i NAP2003.

Indikatorer, der er konstrueret til brug for overvågning af beskæftigelsesretningslinierne⁹, viser bl.a., at Danmark – som i tilfældet med indikatorer for beskæftigelsesfrekvenser - har høje indikatorværdier på områderne kvalitet og produktivitet i arbejdet.

Indikatorerne vedrørende arbejdsproduktivitet viser således, at Danmark i den senest angivne periode, 2000-2002, ligger betydeligt over gennemsnittet for EU15 ved måling af produktivitet pr. arbejdstime.

Med hensyn til kvalitet i arbejdet - der måles ved indikatorer for bl.a. overgangen mellem forskellige typer af beskæftigelses- eller lønstatus fra et år til et andet samt på deltagelse i livslang læring og herunder på uddannelsesgrupper¹⁰ - ligger Danmark også højt placeret blandt EU-landene (EU15).

I Kommissionens rapport om "Beskæftigelsen i Europa 2003", har Kommissionen sat fokus på bl.a. relationen mellem fleksibilitet, sikkerhed og kvalitet i arbejdet. Beskæftigelsesretningslinierne betoner nemlig vigtigheden heraf, og medlemslandene opfordres derfor til at stræbe efter at opnå en rimelig balance imellem disse tre elementer i deres nationale beskæftigelsesstrategier. Analysen viser bl.a., at både jobmobilitet og jobtilfredshed er relativt høj i Danmark i forhold til EU15.¹¹ Kommissionen fremhæver i rapporten, at en fortsat for-

⁹ "Indikatorer til overvågning af 2003 retningslinierne for beskæftigelse" EU-Kommissionen 15. December 2003.

¹⁰ På EU-plan deltager mere end halvdelen af de ansatte i uddannelse, når der er tale om virksomheder med overenskomster, mens andelen i virksomheder uden overenskomst lå på godt en trediedel. Danmark indtager i den sammenhæng en særstilling, idet andelen i Danmark både med hensyn til deltagere og antal timer, som deltagerne tilbringer i uddannelse, ligger på samme niveau uafhængig af overenskomst og er blandt de allerbedste lande.

¹¹ Rapporten opererer i analysen vedrørende jobtilfredshed med tre kategorier af job, nemlig 1) højkvalitetsjobs, karakteriseret ved bl.a. sikkerhed i ansættelsen og adgang til udd./karriere udvikling, 2) lavtlønsjob/lavproduktive job, karakteriseret ved bl.a. bruttoløn under 75 pct. af medianlønnen og 3) "Dead end job", karakteriseret ved bl.a. hverken jobsikkerhed og adgang til uddannelse. I perioden 1995-2000 arbejdede i gennemsnit en fjerdedel eller flere af alle lønmodtagere i EU15 i job med lav kvalitet dvs. job karakteriseret ved enten lav løn og/eller manglende jobsikkerhed, adgang til efter- og videreuddannelse. I Spanien (ca.37 pct.), Portugal (ca.33 pct.), Grækenland (ca. 33 pct.), Irland (ca. 31 pct.) og UK (ca. 30 pct.). I den anden ende af fordelingen og med den laveste andel i disse job lå Danmark (ca.19 pct.). Samtidig viser analysen, at Danmark er blandt de medlemslande, hvor den største procentdel af arbejds-

bedring på hvert af disse områder og en rimelig balance mellem områderne er væsentlig for udviklingen i virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne og dermed for vækst og beskæftigelse.

Regeringen har arbejdet med at videreudvikle og dermed styrke strategien – som beskrevet i NAP2003 - først og fremmest med fokus på sygefraværet og arbejdsmiljøindsatsen. Disse dele af strategien vurderes at kunne bidrage betydeligt til en fortsat styrkelse af indsatsen for et øget arbejdsudbud og dermed bidrage til vækst og beskæftigelse i dansk økonomi.

1.2.1 Handlingsplanen "Det gør vi ved sygefraværet".

Både for den enkelte, virksomheden og samfundet kan der opnås betydelige gevinster, hvis sygefraværet kan reduceres. For den enkelte kan længere tids sygefravær gøre det svært at komme tilbage på arbejdsmarkedet. For virksomheden og samfundet medfører sygefraværet at værdifulde ressourcer trækkes ud af arbejdsmarkedet.

Det er derfor regeringens strategi at nedbringe sygefraværet i Danmark. Strategien skal ses som et led i regeringens overordnede mål om at øge arbejdsudbudet og fastholde beskæftigede på arbejdsmarkedet.

Sammenligninger med andre lande viser, at det gennemsnitlige sygefravær i Danmark ikke er specielt højt. Analyser viser dog også, at der er store forskelle i sygefraværet fra branche til branche og fra arbejdsplads til arbejdsplads indenfor samme branche. Variationerne indikerer, at der er potentiale for at nedbringe sygefraværet.

Regeringen fremlagde i december 2003 handlingsplanen "Det gør vi ved sygefraværet". Planen skal i samarbejde med de relevante parter udmøntes i løbet af 2005 og 2006. Den indeholder en bred vifte af initiativer, der skal udmøntes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, der har det daglige ansvar for indsatsen, de kommunale parter, der som myndighed har ansvaret for at følge op ved længerevarende sygdom, praktiserende læger og andre relevante parter, som arbejder med sygefravær. De 23 konkrete initiativer i planen er rettet mod indsatsen i den enkelte virksomhed, sygedagpengeopfølgningen i kommunerne og mod at forenkle og forbedre rammerne for arbejdet med sygefravær.

Med en række *virksomhedsnære initiativer* er der sat fokus på at forbedre virksomhedernes muligheder og incitamentter for at nedbringe sygefraværet. Eksempelvis skal der udarbejdes en ramme for lokale partnerskabsaftaler

tagerne i perioden 1995-2000 skiftede fra et dårligt til et godt job. Over 50 pct. af de danskere, der havde et dårligt job, skiftede det i løbet af den femårige periode ud med et godt job.

mellem den enkelte virksomhed og kommunen. De virksomheder, der gør en særlig indsats skal belønnes med særlige privilegier.

En *bedre sygedagpengeopfølgning* skal sikre, at kommunernes indsats målrettes mod de sygemeldte, der har størst behov for en tæt og individuel opfølgning. Der skal bruges minimum af tid på de ukomplicerede sager, så ressourcerne i højere grad kan målrettes de komplicerede sager. Eksempelvis skal der udarbejdes en ny visitations- og opfølgingsmodel, bedre lægeerklæringer og kommunerne skal i højere grad stå for koordineringen af indsatsen mellem de forskellige aktører. Ny lovgivning herom forventes at træde i kraft 1. januar 2005.

Virksomhedernes og myndighedernes indsats vanskeliggøres af, at der ikke er en landsdækkende statistik om sygefravær. Et *bedre vidensgrundlag* med tilgængelige og sammenlignelige oplysninger om sygefravær vil derfor give virksomheder og kommuner et bedre overblik og grundlag for at gøre en indsats. Regeringen har taget initiativ til, at der etableres en generel fraværstatistik, der dækker både den offentlige og private sektor og giver virksomhederne mulighed for at sammenligne deres sygefravær. Ligesom der etableres et web-baseret kommunalt benchmarkingsystem, hvor den enkelte kommune kan sammenligne deres sygedagpengeopfølgning med andre kommuners.

Endelig skal en række *forenklings- og digitaliseringsinitiativer* gøre reglerne på sygedagpengeområdet mere overskuelige og lette virksomhedernes administrative byrder i forbindelse med sygefravær. Eksempelvis skal sygedagpengeloven moderniseres og forenkles. Målsætningen hermed er at sætte den sygemeldtes behov i centrum, at skabe incitament for virksomhederne til at fastholde sygemeldte og at forbedre den kommunale sagsbehandling på området. Endvidere skal virksomhederne have lettet de administrative byrder ved at kunne indberette oplysninger til kommunerne digitalt.

1.2.2 Arbejds miljøreformen

Regeringen arbejder også for at reducere sygefraværet gennem sin *arbejds miljøpolitik*, der både skal nedbringe antallet af arbejdsulykker og fremme et bedre arbejdsmiljø i form af bedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladserne. Arbejds miljøinstituttet har vurderet, at godt 1/3 af sygefraværet potentielt kan forebygges gennem arbejdsmiljøindsatsen, og at forebyggelsespotentialet endda er større blandt ufaglærte arbejdere. EU-indikatoren over alvorlige arbejdsulykker, dvs. ulykker, som medfører mere end tre dages fravær, viser, at Danmark har haft en nedgang i ulykkestallet på 18 pct. fra 1998 til 2001, sammenlignet med et fald på 6 pct. i EU15 (foreløbigt tal for EU15).

Regeringens arbejdsmiljøreform blev vedtaget i maj 2004. Den indebærer en nytænkning af arbejdsmiljøindsatsen, der skal sikre, at man bliver bedre til at;

forudse, forebygge og forhindre samt mindske og afhjælpe arbejdsmiljøproblemer. Reformen skal ligeledes forhindre gentagelse af allerede kendte arbejdsmiljøproblemer på såvel tekniske, medicinske, som psykosociale områder¹².

Det overordnede mål med reformen er en arbejdsmiljøindsats, hvor den daglige egenindsats på virksomhederne er omdrejningspunktet. Alle virksomheder får gennemgået deres arbejdsmiljø, og arbejdsmiljøindsatsen synliggøres med smileys, og der går i dybden med de virksomheder, der ikke har sikret deres medarbejdere et godt arbejdsmiljø.

Reformen tilsigter, at fokus rettes mod den enkelte virksomhed. Alle virksomheder skal inden for en 7 årig periode have besøg af Arbejdstilsynet. Målet er at finde de virksomheder, der i særlig grad har behov for tilsyn og vejledning. Ressourcerne bruges med andre ord på virksomheder, hvor arbejdsmiljøet ikke er i orden.

Alle virksomheder, der har behov for rådgivning, skal også bruge rådgivning. Virksomhederne kan vælge den autoriserede rådgiver, der bedst kan hjælpe dem til et godt arbejdsmiljø. Der vil i den forbindelse bl.a. ske en forstærket håndhævelse af kravet i EU's rammedirektiv om at søge ekstern rådgivning, hvis virksomhederne ikke selv har de fornødne kvalifikationer på arbejdsmiljøområdet.

Gennemførelsen af reformen sker ikke mindst gennem udarbejdelsen af en skriftlig arbejdspladsvurdering og øget brug af partsaftaler, som på bindende vis vil sikre, at parterne bliver forpligtede til at forbedre arbejdsmiljøet, jf. også afsnit II.3.2.

I.2.3 Fortsat indsats på andre politikområder.

Regeringen tilstræber en forbedring af indsatsen for kvalitet i arbejdet på andre politikområder og herunder ligestillings- og uddannelsesområdet. En høj erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens - både for kvinder og mænd - er en væsentlig forudsætning for regeringens beskæftigelsespolitik, jf. NAP2003.

Regeringens indsats på ligestillingsområdet koncentrerer sig fortsat om at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked, og herunder fortsat mindske forskelle i beskæftigelsesfrekvenser og ledighedsprocenter for mænd og kvinder. Indikatorer for EU15 viser, at forskellen i Danmark mellem mænd og kvinder

¹² Reformens initiativer understøttes af, at der i 2002 i overensstemmelse med traditionen på det danske arbejdsmarked blev opnået enighed mellem parterne (Arbejdsmiljørådet) og regeringen om en prioritering af arbejdsmiljøindsatsen i Danmark frem til 2005. Der er opstillet kvantitative reduktionsmål for den samlede indsats, der skal være nået inden udgangen af 2005, jf. NAP2003.

på hver af disse to størrelser er blandt de laveste i EU15 (i pct.point). Endvidere skal indsatsen på ligestillingsområdet forbedre sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv og bidrage til at få reduceret lønforskelle mellem kvinder og mænd. Denne politik søges fortsat gennemført ved anvendelse af den såkaldte mainstreamingsstrategi i forhold til alle relevante statslige politikområder og ved dialog med interessenter og herunder ikke mindst arbejdsmarkedets parter. Det sker i en erkendelse af, at reel ligestilling skabes der, hvor der arbejdes.

Barselsorloven blev fra år 2002 gjort mere fleksibel, hvilket giver bedre mulighed for at bevare kontakten med arbejdspladsen samtidig med, at man er på barselsorlov. I gennemsnit er fædre nu ca. 3 uger på barselsorlov og mødre ca. 40 uger.¹³ Parterne på det private område Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) har aftalt etablering af en barselsudligningsfond for DA's medlemsvirksomheder, hvorefter barselsudgifter ikke påhviler den enkelte arbejdsgiver alene, hvilket understøtter udvikling af et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

Regeringen lægger også vægt på, at kvalitet i arbejdet fremmes ved at sikre alle mulighed for livslang læring og i den forbindelse på udvikling af pålidelige og accepterede metoder til vurdering af den enkeltes reelle kompetencer. Nøgletal for overvågning af retningslinierne for beskæftigelse, jf. note 7, side 12, dokumenterer, at Danmark har et højt udgangsniveau for dette arbejde, og at betydningen af fortsat uddannelse er anerkendt bredt blandt de danske virksomheder. Samtidig viser analyser i Kommissionens rapport "Beskæftigelsen i Europa 2003", at fordelingen af kvalifikationer i økonomien har betydning for udviklingen i produktivitetsvæksten. Det er således hensigtsmæssigt at satse både på forbedring af arbejdskraftens kvalifikationer gennem styrkelse af grunduddannelser/livslang læring og på at øge mobilitet af arbejdskraft mellem sektorer i økonomien. Regeringen har med reformen "Flere i arbejde" og herunder udviklingen af databasen Jobnet, der dagligt har ca. ¼ mio. aktive CV'er, 10.-12.000 ledige stillinger og 800.000 brugere¹⁴ hver måned, bidraget til at styrke indsatsen for fremme af interessen for mobilitet på arbejdsmarkedet.

I.3 Styrkelse af social samhörighed og rummelighed

Regeringen finder det væsentligt, at dens strategi, jf. NAP2003, skaber synergi mellem hensynet til social inklusion og social sikkerhed på den ene side og hensynet til økonomisk effektivitet på den anden side. Dette bliver stadig vig-

¹³ Tidligere var orlov til børn fordelt på forskellige orlovsordninger. Set under et, er der sket en stigning i kvindernes brug af orlov til børn på ca. 9 pct. og en stigning i mændenes brug af orlov på ca. 2 pct.

¹⁴ Den danske arbejdsstyrke omfatter ca. 2,9 mio. personer, jf. iøvrigt afsnit I.1.a.

tigere i lyset af den demografiske udvikling med udsigt til, at der fremover i stigende grad bliver brug for arbejdskraft.

Beskæftigelse er det bedste middel til *social inklusion og social sikkerhed*. Regeringen lægger derfor - på den ene side - vægt på forbedring af kvalitet og effektivitet i uddannelsessystemet for at fremme kvalifikationer. Hermed skabes mulighed for karriereudvikling for den enkelte og bedre forebyggelse af kvalifikationsmis-match og flaskehalse på arbejdsmarkedet. For så vidt angår de to såkaldte referenceværdier på uddannelsesområdet for 2010 på EU-niveau gælder, at Danmark allerede ligger betydeligt over referenceværdien (12,5 pct.) for andelen af de 25-64 årige, som skal være i livslang læring. Regeringen forventer, at Danmark inden 2010 vil opfylde referenceværdien (85 pct.) for andelen af 22-årige, som har en uddannelse på gymnasialt niveau eller derover.

Regeringens strategi betyder - på den anden side - også, at det i højere grad skal kunne betale sig at arbejde. Regeringen har således senest med Forårspakken, jf. afsnit 1.1.b og II.8, styrket de økonomiske incitamentter til at arbejde.

Regeringen arbejder også for, at der skabes *rummelighed på arbejdsmarkedet* gennem fremme af dialogen herom, støttet beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne, sociale kapitler i overenskomsterne mellem parterne og fremme af virksomhedernes sociale engagement. Der henvises iøvrigt til afsnit II.5, II.6 og II.7 samt bilag 1 med fællesbidragene fra arbejdsmarkedets parter og bidraget fra De Samvirkende Invalideorganisationer.

Socialforskningsinstituttet har i publikationen "Handicap og beskæftigelse – et forhindreingsløb" præsenteret data vedrørende handicap og beskæftigelse. Instituttet har på grundlag af registerdata og surveydata fundet, at i 2001 udgjorde gruppen af 18-64 årige med et handicap eller en længerevarende sygdom ca. 678.000 personer. Aldersgruppen omfattede ca. 2.764.000 personer uden et handicap eller en længerevarende sygdom. I gruppen med handicap eller en længerevarende sygdom var 58 pct. beskæftiget og 5 pct. ledige. En underopdeling af gruppen efter om personerne har en selv vurderet nedsat arbejdsevne eller ej viser, at i førstnævnte undergruppe havde 47 pct. beskæftigelse og 7 pct. var ledige¹⁵ og i den anden undergruppe havde 81 pct. beskæftigelse og 3 pct. var ledige¹⁶.

Regeringens overordnede *målsætning for indsatsen overfor handicappede* er, at mennesker med handicap skal have mulighed for at deltage i uddannelse og beskæftigelse på lige fod med andre personer uden et handicap. Lovgivningen

¹⁵ I denne undergruppe var 44 pct. uden for arbejdsstyrken og 2 pct. under uddannelse.

¹⁶ I denne undergruppe var 12 pct. uden for arbejdsstyrken og 3 pct. under uddannelse.

indeholder gode muligheder for at kompensere for et handicap i forbindelse med et aktivt arbejdsliv fx hjælpemidler eller personlig assistance, ligesom nyuddannede handicappede via den såkaldte isbryderordning kan opnå erfaring på arbejdsmarkedet med henblik på at få fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Regeringen har i 2003 fremlagt en *handlingsplan på handicapområdet*. Der arbejdes aktuelt med realisering af målsætningerne heri bl.a. med en portal om tilgængelige uddannelser for handicappede, ligesom en job - og informationsportal for personer, der ønsker fx et fleksjob, er ved at blive indbygget i Arbejdsmarkedsstyrelsens jobnet.dk. Dermed får handicappede med nedsat arbejdsevne samme muligheder som alle andre for at anvende selvbetjeningsværktøjer. Der arbejdes i samarbejde med handicaporganisationerne både for at gøre informationer om ansættelse af handicappede og førtidspensionister tilgængelige for virksomheder m.fl. og for at lovgivningen også kommer til at omfatte personer med psykisk handicap. De lokale koordinationsudvalg¹⁷ - der har til opgave at øge beskæftigelsesmulighederne for udsatte grupper - iværksætter projekter vedrørende forebyggelse og fastholdelse. Deres indsats forventes i større omfang at komme til at omfatte projekter målrettet personer med handicap.

Regeringen har videreført sine målsætninger og de igangsatte initiativer på *integrationsområdet*, jf. NAP2003. Målet er fortsat en integration, så alle udlændinge deltager i arbejds- og samfundslivet på lige fod med den øvrige befolkning. Blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er ledigheden fortsat markant højere end blandt danskere, jf. afsnit II.7. En meget stor andel står uden for arbejdsmarkedet. Rammerne for integrationsindsatsen er senest suppleret med bl.a. forenklede aktiveringstilbud med vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud, som trådte i kraft i 2004. Hovedstrategien med ændringerne er, at nyankomne udlændinge får en aktiv start og så hurtigt som muligt kommer i arbejde – primært via en kombination af danskundervisning og tilknytning til en arbejdsplads.

Regeringen fremlagde i november 2003 en *handlingsplan til fremme af ligebehandling og mangfoldighed og til bekæmpelse af racisme*. I 2004 har det primære fokus været at sikre, at der følges effektivt op på initiativerne fra de foregående år, og at de forbedrede rammer i lovgivningen udnyttes fuldt ud af kommunerne, Arbejdsformidlingen og virksomhederne. Regeringen har der-

¹⁷ De lokale koordinationsudvalg består af repræsentanter for lønmodtagerorganisationer, arbejdsgiverorganisationer, de praktiserende læger, AF-systemet, kommunerne og De Samvirkende Invalideorganisationer. De rådgiver kommunerne om den sociale- og arbejdsmarkedspolitiske indsats og herunder om de midler, der lokalt tages i brug for at fremme indsatsen for de udsatte grupper. Endvidere har de til opgave at rådgive virksomheder og faglige organisationer om den sociale - og arbejdsmarkedspolitiske indsats.

udover i maj 2004 offentliggjort "Regeringens strategi mod ghettoisering", hvor et af målene er, at de boligområder, hvor de etniske minoriteter bor, skal være positive platforme for indvandrere og flygtninges integration på arbejdsmarkedet. Der henvises i øvrigt til afsnit II.7, hvor der er redegjort nærmere for regeringens beskæftigelsesrettede initiativer i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk.

Med *handlingsprogrammet "Det fælles ansvar"* har regeringen iværksat en særlig indsats for *de mest udsatte grupper i det danske samfund* og herunder de hjemløse og stofmisbrugere. Formålet er bl.a. at styrke de udsattes muligheder for at indgå i og bidrage til samfundet og herunder så vidt muligt at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Initiativerne i handlingsprogrammet er i fuld gang. Der er blevet afsat økonomiske ressourcer til en lang række aktiviteter i kommuner og amter, fx etablering af nye botilbud med bostøtte, væresteder/varmestuer mv. Flere af aktiviteterne – der er varige – sker i et samarbejde med frivillige organisationer og foreninger. Der er nu sat en positiv udvikling i gang, som hele tiden følges op bl.a. med inddragelse af Rådet for Socialt Udsatte.

Regeringen ønsker at fremme det frivillige sociale arbejde. Der er derfor afsat ressourcer til dels 28 konkrete udviklingsprojekter om frivilligt socialt arbejde med fokus på nyskabende og nyorienterende projekter dels til centralt iværksatte aktiviteter. Der er 1. juli 2004 etableret et nyt Råd for frivilligt socialt arbejde.

Endelig kan for så vidt angår indsatsen for at skabe større *økonomisk og social samhørighed på regionalt plan* henvises til afsnit II.10, hvor der redegøres for regeringens indsats for mindskelse af regionale og beskæftigelsesmæssige skævheder.

L. 4 Opfølgning på Wim Kok-Taskforcens prioriterede områder i retningslinierne for beskæftigelsen 2003-2005.

Det Europæiske Råd (DER) besluttede i marts 2003 at nedsætte en Task Force, der fik Wim Kok som formand. Den fik til opgave at fremlægge praktiske reformforslag, der kunne anvendes af medlemslandene i forbindelse med gennemførelsen af den reviderede fælles europæiske beskæftigelsesstrategi.

Regeringen ser frem til, at den iværksatte opfølgning dokumenterer, at medlemslandene har forstået budskabet om, at der er behov for hurtig og præcis handling på de udpegede områder¹⁸, for at landene kan nå at indfri Lissabonmålsætningerne inden 2010.

¹⁸ Wim Kok's forslag til reformer af beskæftigelsespolitikken kan samles i følgende hovedområder, der relaterer sig til retningslinierne for beskæftigelsen 2003:

Regeringen redegør i NAP2004 - i de relevante sammenhænge - for den danske indsats på de af taskeforcen udpegede fire områder. Regeringens strategi har i høj grad og allerede fra starten haft fokus på netop disse områder, jf. NAP2003. I NAP2004 henvises til afsnittene II.1, II.3, II.4, II.5, II.7, II.8 og afsnit III.

II. Regeringens redegørelse for udviklingen på beskæftigelsesretningslinierne, 1-10.

Regeringens målsætninger, strategi og politik på de ti retningslinier for beskæftigelsen er fremlagt i NAP2003. I dette afsnit (II) redegøres derfor dels for Danmarks position med hensyn til de resultater, der skal opnås, og udviklingen kommenteres dels for ændringer i strategien siden NAP2003. Endelig redegøres for den danske regerings svar på Rådets henstillinger vedrørende den danske beskæftigelsespolitik.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har også for indeværende rapportering aftalt, at parternes rapportering indgår i NAP2004. Parternes bidrag og bidraget fra De Samvirkende Invalideorganisationer er gengivet i deres fulde omfang i bilag 1 og dele heraf er indarbejdet i de relevante afsnit i regeringens rapportering på retningslinierne 1-10. Der foreligger fælles bidrag fra parterne på det private arbejdsmarked, fra de amts- og primærkommunale parter samt fra parterne på det statslige arbejdsmarked.

II.1. Aktive og forebyggende foranstaltninger for arbejdsløse og andre erhvervsinaktive

Regeringens målsætning for beskæftigelsespolitikken er at sikre virksomhederne den efterspurgte arbejdskraft og de arbejdssøgende et godt arbejde.

Reformen "Flere i arbejde" har bidraget til en betydelig reform af beskæftigelsespolitikken og herunder den aktive arbejdsmarkedspolitik, jf. NAP2003. Reformen har således medført, at der er sat fokus på en individuel tilgang i beskæftigelsesindsatsen med et klart beskæftigelsessigte, at der er fokus på den hurtigste vej i beskæftigelse, og at andre aktører¹⁹ er inddraget i betydeligt omfang for at forbedre resultatet af indsatsen.

-
- arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges,
 - der skal flere personer ud på arbejdsmarkedet (der er behov for alle på arbejdsmarkedet, barrierer skal nedbrydes, effektiv jobsøgning skal støttes, et attraktivt arbejdsmiljø skal skabes, og det skal betale sig at arbejde),
 - der skal investeres mere og mere effektivt i menneskelig kapital og,
 - det skal sikres, at reformerne gennemføres effektivt gennem bedre forvaltning.

¹⁹ Se afsnit III.3

Strategien betyder, at reglerne for dagpengemodtagere og kontanthjælpmødtagere (henholdsvis forsikrede og ikke-forsikrede ledige) harmoniseres og forenkles. Den omfatter bedre visitation, intensiveret kontaktførelse/ formidling, aktive tilbud, forenkling af rådigheds- og sanktionsregler, begrænset uddannelsesaktivering i det første år med ledighed og forenkling af redskabsviften fra 32 til tre. Endvidere er en generel styrkelse af de økonomiske incitamenter til at arbejde - både på ydelses- og skattesiden - en væsentlig del af strategien for at få flere i arbejde, jf. afsnit II.8.

I bilag 3 er fremlagt de på fællesskabsplan udviklede indikatorer med de seneste nationale data vedrørende den aktive og forebyggende indsats over for unge- og voksne nyledige (forsikrede ledige)²⁰. Det fremgår heraf, at både for de unge- og de voksne nyledige er det relativt få, som ikke er kommet i beskæftigelse inden henholdsvis 6 og 12 måneders ledighed. For de unge er det under 10 pct., mens det for de voksne er under 5 pct. i 2002. Regeringens strategi - en hurtig og målrettet indsats for at få ledige tilbage i beskæftigelse - medvirker til en fortsat reduktion af disse såkaldte output-indikatorværdier. Regeringen lægger iøvrigt vægt på inddragelse af andre aktører end AF i den beskæftigelsespolitiske indsats. I den forbindelse skal det fremhæves, at AF-regionerne i 2003 indgik ca. 180 rammeaftaler med andre aktører svarende til 80-90 forskellige aktører. Andelen af de ledige, som blev henvist til disse aktører udgjorde 23,1 pct. af de ledighedsberørte i 2003 eller ca. 100.000 ledige.

Udviklingen i ledighed og beskæftigelse og herunder aktivering af ledige er tidligere omtalt i afsnit I.1.a. I den forbindelse bemærkes, at udviklingen i ledigheden siden 2. halvdel af 1990'erne skal ses på baggrund af bl.a. betydelige strukturforbedringer på arbejdsmarkedet, som varigt har bidraget til at sænke ledighedsniveauet. EU-indikatoren for langstidsledighed (EU15) viser, at Danmark fortsat ligger blandt landene med den laveste procentdel langstidsledige dvs. ledige med tolv eller flere måneders ledighed i procent af arbejdsstyrken.²¹

II.1.1 Regeringens arbejde med gennemførelsen af strategien

Regeringens strategi udmøntes gennem en styrket visitation og et intensivt kontaktførelse, større fokus på den direkte vej i beskæftigelse, konkrete jobuddannelses tilbud, der er aktivt rettet mod arbejdsmarkedet, styrket indsats for de svage ledige samt en løbende evaluering af systemet fra 2007, jf. NAP2003.

²⁰ Der er anvendt samme definitioner som i NAP2003.

²¹ I 2003 var andelen for Danmark 1,1 pct. mens gennemsnittet for EU15 lå på 3,3 pct. (Kilde: Den kvartalsvise arbejdsstyrkestatistik, Eurostat).

II.1.2 Et styrket visitations – og kontaktføreløb

Det styrkede visitations og kontaktføreløb medfører, at alle ledige - både forsikrede og ikke-forsikrede - vurderes efter de samme principper. Fokus er på at bringe den ledige i beskæftigelse eller tættere på arbejdsmarkedet. Ledige, som kun har ledighed som problem, bliver udfordret på søgeadfærd og bistået med at finde den hurtigste og mest direkte vej til et arbejde, mens ledige, som har risiko for at blive langtidsledige, bliver tilbudt de nødvendige aktiviteter, der kan bringe dem tættere på arbejdsmarkedet²². Der er hertil udviklet en række værktøjer, der skal styrke visitationen og kontaktføreløbet. Disse værktøjer, der gøres obligatoriske med virkning fra den 1. december 2004, er:

- En dialogguide, der understøtter en systematisk dialog om faktorer, der kan have betydning for vurderingen af borgernes beskæftigelsespotentialer.
- En forsørgelseshistorik, der bygger på data fra ydelsesregistre, viser en grafisk illustration af borgernes modtagelse af offentlig forsørgelse.
- Et job-barometer, der på baggrund af en statistisk model, viser sandsynligheden for, at den ledige får en kort eller lang ledighedsperiode.
- En forberedelsespjece, der udleveres til borgeren, og som retter fokus på borgerens egen rolle i forhold til tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Dialogguiden er et centralt omdrejningspunkt i hele ledighedsforløbet. De øvrige tre værktøjer – *Forberedelsespjece*, *Forsørgelseshistorikken* og *Jobbarometret* – er alle støtteværktøjer, der især skal understøtte den lediges forberedelse af visitations- og kontaktføreløbsamtaler. Værktøjerne skal bl.a. bidrage til, at de indsamlede informationer om den enkelte bliver så aktuelle og præcise som muligt som led i den løbende vurdering af borgerens beskæftigelsespotentialer. Alt med henblik på, at den ledige tilbydes en indsats, hvor målet er et job hurtigst muligt og på ordinære vilkår.

Som en del af pakken "*Flere i beskæftigelse – lavere ledighed*", har regeringen afsat ialt 100 mio. kr. og heraf 75 mio. kr. i 2004 og resten i 2005 til styrkelse af arbejdsformidlingens og kommunernes indsats vedrørende opkvalificering/kompetenceløft til kortuddannede, arbejdsmarkedsparede ledige.

Arbejdsformidlingen igangsatte i juli 2004 en 10-ugers landsdækkende kampagne for at skaffe flere ledige *job med løntilskud*. Baggrunden er, at undersøgelser har vist, at job med løntilskud i private virksomheder eller på en offentlig arbejdsplads er et rigtigt godt redskab til at få ledige ind på arbejdsmarkedet igen. Målet var at skaffe 4.000 ekstra løntilskudspladser. Man nåede

²² Til vejledning og opkvalificering er afsat 50 pct. af midlerne til den aktive beskæftigelsesindsats, jf. budgetteringsforudsætningerne i finansloven.

imidlertid 6.000 pladser, hvilket er et betydeligt bedre resultat end i en tilsvarende kampagneperiode i 2003. Det er især positivt, at 40 pct. af pladserne er i den private sektor.

Som led i regeringens *særlige indsats mod akademikerledigheden* er der fokus på, at flere akademikere får fast tilknytning til arbejdsmarkedet fx via et løntilskud. Kampagnen blev iværksat i juni 2003. Den er blevet styrket med en særlig kampagne vendt mod de små- og mellemstore virksomheder, som Akademikernes Centralorganisation (AC) er koordinator for. Den særlige kampagne gennemføres i et samarbejde med en række arbejdsmarkedsorganisationer og sigter mod at skabe 1.000 nye ordinære eller støttede arbejdspladser til akademikere uden erhvervs erfaring. De hidtidige resultater af den samlede indsats viser, at i perioden 1. juli 2003 – 8. maj 2004 er der ansat 1139 ledige akademikere i private virksomheder og 1797 ledige akademikere i offentlige virksomheder.

II.1.3 Bekæmpelse af langtidsledighed

Med gennemførelsen af reformen "Flere i arbejde" har man gennemført *det intensiverede kontaktføreløb*. Dette forløb har til formål at forebygge, at ledige bliver langtidledige og at rette fokus fra aktivering til aktiv jobsøgning. Det gennemføres ved, at arbejdsformidlingen og kommunerne i forhold til de ledige har pligt til at have en langt hyppigere kontakt - minimum hver tredje måned. Dermed understøttes den ledige i at finde ordinær beskæftigelse, og den lediges beskæftigelsespotentialer vurderes løbende. Indsatsen kan suppleres med forskellige jobsøgningsrettede tilbud, der kan styrke den ledige til ved egen hjælp at komme i arbejde.

Beskæftigelsesministeriet har løbende fokus på implementeringen af dette redskab og herunder, om det anvendes korrekt. Der vil blive etableret et statsligt tilsyn.

Med udgangspunkt i tanken om at "ingen må opgives" er iværksat *en række formidlingsaktiviteter, der skal understøtte konkrete lokale initiativer til bekæmpelse af langtidledighed*. Mere end 80 kommuner har deltaget i et arbejdsseminar vedrørende det offentlige tilrettelæggelse af indsatsen over for de svageste. Udviklingen af lokale partnerskaber er en vigtig forudsætning for indsatsen, og der arbejdes derfor med inddragelse af forskellige lokale aktører. Inddragelsen vil ske via en model for lokale "Tænketanke" med deltagelse af ledige, virksomheder, mentorer, kommunale sagsbehandlere og jobkonsulenter, frivillige sociale organisationer o.a. Modellen vil blive landsdækkende på et senere tidspunkt.

En række virksomheder har allerede etableret forskellige former for nye virksomhedskonstruktioner og dermed skabt beskæftigelse for de svageste stillede

grupper. Disse virksomheder inviteres til at deltage i et landsdækkende netværk, som skal bidrage med nye ideer og initiativer.

II.1.4 Redskaber til evaluering af forskellige arbejdsmarkedsprogrammernes effektivitet

Regeringen ønsker at sikre synlighed/transparens i forhold til indsats og effekter af arbejdsmarkedsreformerne. Der er derfor iværksat opbygning af et *IT-understøttet målesystem*. Målesystemet etableres som en webbaseret målesystemportal, der via internettet gøres frit tilgængeligt for de beskæftigelsespolitiske aktører på alle niveauer. Disse aktører får derfor detaljerede informationer om forholdene på det arbejdsmarked, som de agerer på og herunder om målgruppernes sammensætning og omfang og om beskæftigelsesindsatsens resultater og effekter. Store dele af målesystemet forventes i funktion ultimo 2004.

II. 2 Jobskabelse og iværksætterkultur

Det er regeringens mål, at Danmark i 2010 skal ligge i den europæiske elite på iværksætterområdet. Danmark skal have både et højt antal nystartede virksomheder og et højt antal (nye) virksomheder i vækst og derfor en høj overlevelsesrate.

EU's indikator for oprettelse af nye virksomheder, der måler antallet af nye virksomheder i forhold til bestanden af aktive virksomheder, viser, at Danmark ligger højt på denne indikator i Europa, mens overlevelsesraten for nye virksomheder ikke er blandt de højeste i EU. Dette er dog ikke nødvendigvis negativt.

Regeringens strategi til forbedring af iværksætternes vilkår, jf. NAP2003, lægger vægt på skabelse af bedre rammebetingelser fx. gennem fremme af iværksætterkulturen, sikre at administrative barrierer ikke står unødigt i vejen for iværksættere, sikre effektiv adgang til kapital for nye virksomheder, fremme af adgang til relevant erhvervsrådgivning og sikre, at uddannelsessystemet bidrager til at give iværksættere de rette kompetencer til at etablere sig.²³

II.2.1 Iværksætter- og selvstændighedskulturen

Regeringen har gennemført reformen af det offentlige system for erhvervs-service til iværksættere og mindre virksomheder, jf. NAP2003. Den 1. januar 2004 lukkede de 15 TIC centre (samt ét på Færøerne) og de 15 kontaktpunkter for iværksættere og blev erstattet af 15 erhvervsservicecentre, som er etableret i samarbejde med de regionale og lokale myndigheder. Centrene skal fortsat udføre de generelle opgaver, mens den individuelle rådgivning be-

²³ Fra 1. juli 2002 har der været mulighed for at opnå tilskud efter fleksjobordningen til selvstændige erhvervsdrivende til fastholdelse i egen virksomhed, jf. iøvrigt fodnote 30 side 28.

grænses til problemafklaring. Private rådgivere foretager herefter en egentlig faglig rådgivning.

Regeringen har sat *øget fokus på fremme af den danske iværksætter- og selvstændighedskultur*. Regeringen vil bl.a. medfinansiere en fond "Selvstændighedsfonden", der skal igangsætte og støtte aktiviteter, der retter sig imod at fremme iværksætter- og selvstændighedskulturen. En national priskonkurrence – Regeringens Iværksætterpris – skal også sætte fokus på iværksætter- og selvstændighedskulturen.

Herudover ønsker regeringen en *bedre arbejdsdeling mellem den offentlige og den private rådgivning af iværksættere*. Den private rådgivning skal styrkes, for at sikre, at iværksættere fremover i højere grad kan få rådgivning af private rådgivere og erfarne erhvervsfolk. Rådgivningen organiseres derfor i to søjler:

Den ene søjle består i at etablere et virtuelt netværk af rådgivere, der ønsker at tilbyde gratis rådgivning til iværksættere og mindre virksomheder. Idéen er at etablere en database på portalen startguiden.dk, hvor iværksætteren eller den mindre virksomhed hurtigt og enkelt kan finde en rådgiver i sit lokalområde, der vil yde gratis rådgivning. Den gratis rådgivning består i en identificering og klarlægning af de konkrete problemstillinger, som iværksætteren eller den mindre virksomheden kommer med.

Den anden søjle består i at etablere iværksætterklubber, hvor erfarne erhvervsfolk kan fungere som sparringspartnere for iværksættere. Målet er etablering af iværksætterklubber i 30-40 byer, som kan udgøre rammen for netværksaktiviteterne. Opgaven er sendt i EU-udbud med det formål at finde en leverandør, der kan etablere, udvikle og drive et landsdækkende netværk af lokalforankrede iværksætterklubber. Visionen er, at iværksætterklubberne eller netværkene efter et par år videreføres alene på privat basis.

II.2.2 Administrative forhold

Det er regeringens mål at *lette de administrative byrder for erhvervslivet* med op til 25 pct. inden 2010. Målet forventes opnået ved dels regelforenkling og dels øget digitalisering. Virksomhedsportalen virk.dk er allerede blevet udvidet med flere digitale blanketter, så virksomhederne kan spare arbejdsgange ved at indberette digitalt til det offentlige. Der er endvidere påbegyndt en første detaljeret måling af de administrative byrder, som hvert ministerium pålægger erhvervslivet med henblik på at fremlægge forslag til regelforenklinger.

II.2.3 Adgang til kapital

Regeringen har som målsætning at *styrke det private marked for risikovillig kapital.*

Regeringen har i løbet af foråret 2004 afholdt en dialog med pensionssektoren om vilkårene for at foretage risikovillige investeringer, herunder investeringer i venturekapital. Blandt de konkrete forslag, som har været drøftet, er mulighederne for at erfarne investorer, såkaldte business angles, kan få lov til at investere kapital- og ratepensionsmidler i unoterede aktier. Et andet forslag, der har været drøftet er perspektiverne i at skabe en velfungerende alternativ markedsplads for virksomheder, der ikke er store nok til at lade sig notere på et traditionelt børsmarked.

Regeringen vil på baggrund af dialogen fremlægge en handlingsplan med konkrete initiativer, der skal sikre bedre vilkår for at foretage risikovillige investeringer i Danmark. Handlingsplanen forventes fremlagt i 2. halvår 2004.

II.2.4 Initiativer i forhold til etniske iværksættere

Det kan konstateres, at *flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande etablerer sig som selvstændige erhvervsdrivende i højere grad end danskere.* Disse virksomheder etableres i stort omfang inden for brancherne detailhandel og restauration, og virksomhederne er ofte kendetegnet ved at have få ansatte, lange arbejdstider samt lav omsætning, indtjening og manglende vækst.

Integrationsministeriet igangsatte i 2003 tre nye initiativer i forhold til etniske iværksættere i forbindelse med regeringens handlingsplan for iværksættere, NAP2003. Det overordnede formål med initiativerne er at stimulere til et bredere branchevalg. Endvidere er målet at imødegå de særlige barrierer, som mange etniske iværksættere støder på, og dermed styrke de etniske virksomheders muligheder for udvikling og vækst.

Regeringen har endvidere i maj 2004 offentliggjort "Regeringens strategi mod ghettoisering", hvori der bl.a. er sat fokus på at fremme etniske iværksættere. Blandt initiativerne indgår etablering af særlige coach-ordninger for etniske iværksættere og af iværksættercentre i ghettoområder. Integrationsministeriet har herudover i samarbejde med Landdistrikternes Fællesråd etableret en internetbaseret iværksætterbørs for personer med anden etnisk baggrund end dansk, der ønsker at etablere sig som iværksættere i landdistrikterne.

II.3 Fremme af arbejdstagernes og virksomhedernes evne til at tilpasse sig ændrede vilkår på arbejdsmarkedet

Regeringen ønsker, at virksomhedernes og medarbejdernes omstillingsevne fortsat forbedres, og at det sker i samarbejde med arbejdsmarkedets parter

24

Det danske arbejdsmarked er allerede i dag karakteriseret ved at have fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler, og herunder forholdsvis korte opsigelsesvarsler. Disse forhold fremmer i sig selv adgangen til og fleksibiliteten på arbejdsmarkedet. Det må derfor antages, at arbejdsgiverne i højere grad end ellers er villige til at ansætte et bredt udsnit af lønmodtagere og herunder ugunstigt stillede arbejdstagere, jf. afsnit II.7. Flexibiliteten og herunder ikke mindst de korte opsigelsesvarsler har derfor en positiv indvirkning på virksomhedernes jobskabelse og fører til et lavere ledighedsniveau især langtidsledighed.

I den forbindelse bemærkes, at Wim Kok-taskforcen²⁵ fremhæver Danmark i sin rapport til Det Europæiske Råd som eet af to gode eksempler på modeller for, hvordan man kan koble fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet²⁶. Rapporten fremhæver vedrørende Danmark bl.a.: "Den danske model giver aktørerne en maksimal frihed til at tilrettelægge deres aftaler i kombination med en god adgang til dagpenge/kontanthjælp og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Danmark er ifølge OECD et af de lande, der har den laveste jobbeskyttelse. Det giver sig udtryk i korte opsigelsesvarsler og en forholdsvis lav økonomisk kompensation til arbejdstagere ved afsked. Imidlertid er over 70 pct. af arbejdsstyrken dækket gennem arbejdsløshedsforsikringen, mens størstedelen af de resterende 30 pct. er dækket i form af kontanthjælp.".

II.3.1 Virksomheders og medarbejderes omstillingsevne og fleksibel adgang til arbejdsmarkedet

Regeringen er positiv over for de mange initiativer på både det private og det offentlige arbejdsmarked, som bidrager til dels at fremme virksomhedernes og de ansattes omstillingsevne dels at skabe en mere fleksibel adgang til arbejdsmarkedet.

²⁴ Parterne på både det private - og offentlige arbejdsmarked har indgået centrale rammeaftaler om arbejdstidens tilrettelæggelse med mulighed for lokale aftaler, så arbejdstiden kan indrettes efter det behov, der er på den enkelte arbejdsplads.

²⁵ Task-forcen blev nedsat i foråret 2003 af Det Europæiske Råd og fik i opdrag at fremlægge forslag til, hvordan medlemslandene kunne styrke den beskæftigelsespolitiske indsats mhp. at Lissabonmålene for beskæftigelsen opnås som planlagt inden 2010. Se også afsnit I.4.

²⁶ Det andet eksempel er Holland.

I NAP2003 er fremlagt parternes strategi på disse områder. I dette års NAP er i bilag 1 redegjort for udviklingen i de konkrete projekter. Det fremgår, at der fortsat er tale om udvikling og fornyelse og herunder med fokus på,

- fremme af en aktiv og synlig personalepolitik²⁷ og herunder udvikling af medarbejdernes kompetencer,²⁸
- fremme af mere fleksible og mindre detailprægede arbejdstidsregler under hensyn til behovet for bl.a. optimering af opgaveløsning og bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv,²⁹ samt
- fremme af gennemførelsen heraf på de enkelte arbejdspladser.

Hertil kommer, at tilgangen til den såkaldte fleksjobordning, der er rettet mod personer med varig og konstaterbar nedsættelse af arbejdsevnen,³⁰ har været markant gennem 2003. Det er imidlertid væsentligt, at det er de rigtige personer, der visiteres til fleksjob. Dersom fleksjobordningen også omfatter personer, der alternativt ville kunne opnå ordinær beskæftigelse, vil dette kunne fortrænge svagere fleksjobbere fra beskæftigelse. Regeringen følger løbende udviklingen, jf. afsnit II.7.5.

Regeringen vil desuden invitere virksomheder til at indgå i et landsdækkende netværk, som skal bidrage til nye ideer og initiativer til gavn for de svage stillede grupper.

II.3.2 Arbejdsmiljø og sygefravær

De fælles retningslinier for beskæftigelsen pålægger medlemslandene i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at arbejde for en væsentlig reduktion i antallet af arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Regeringen og parterne finder, at disse to mål er vigtige at arbejde for. Men et bedre arbejdsmiljø skal efter dansk opfattelse både reducere ulykker og dermed fravær og samtidig gøre det mere attraktivt at have et arbejde. Målsætningen er derfor også at øge det effektive arbejdsudbud.

De seneste undersøgelser af danske virksomheders sociale engagement³¹ viser en positiv udvikling og herunder bl.a.:

²⁷ I (amts)kommunalt regi har "Det Personalepolitiske Forum" afholdt den tredje personalepolitiske messe i 2004 med 5.500 deltagere fra den (amts)kommunale sektor.

²⁸ De statslige parters evaluering af "Kompetencepakken" fra 2002 viser, at der er kommet betydelig større fokus på kompetenceudvikling på de statslige arbejdspladser.

²⁹ De amts(kommunale) parter indgik i 1999 en central rammeaftale om arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. NAP2003. En evaluering fra foråret 2004 viser, at der er positive effekter i forhold til opgavevaretagelsen og arbejdsmiljøet samt på medarbejdernes oplevelse af sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

³⁰ Mulighederne for revalidering, arbejdsprøvning, eventuelt forsøg på omplacering m.v. i understøttet beskæftigelse, herunder ansættelse efter de sociale kapitler, skal være afprøvede.

³¹ Virksomhedernes sociale engagement, Årbog 2003, Socialforskningsinstituttet.

- At ca. 70 pct. af alle danske virksomheder laver aftaler med sygemeldte medarbejdere om opfølgning med henblik på fastholdelse. Der er sket en klar fremgang i de senere år på dette område.
- At EU-indikatoren for alvorlige arbejdsulykker dvs. ulykker, som medfører fravær af mere end tre dages varighed, viser, at Danmark har haft en nedgang på 18 pct. fra 1998 til 2001, sammenlignet med en nedgang på 6 pct. i gennemsnit i EU15 for denne type af arbejdsulykker.

Det overordnede mål med den seneste arbejdsmiljøreform, jf. I.2.2, er, at den daglige arbejdsmiljøindsats på virksomhederne skal være omdrejningspunktet for den samlede indsats.

Denne indsats for et bedre arbejdsmiljø vil blive koordineret inden for rammerne af Arbejdsmiljørådet, hvor parterne har sæde.³² Der er endvidere etableret udvidede muligheder for at indgå forpligtende aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan på arbejdsmiljøområdet. Formålet hermed er at styrke arbejdsmarkedets parters ansvar for arbejdsmiljøet og sikre, at Arbejdstilsynet kan anvende ressourcerne der, hvor behovet er størst.

Der henvises iøvrigt til de konkrete initiativer, som parterne har igang på området, herunder bl.a. udvikling af et digitalt arbejdsmiljøregnskab og et digitalt arbejdsmiljø screeningsværktøj (parterne på det statslige område), jf. bilag 1.

II.3.3 Kompetencer og mobilitet

Medlemslandene kan afhjælpe og forebygge mangel på arbejdskraft ved bl.a. at fremme faglig og geografisk mobilitet og ved at forbedre anerkendelsen og sammenligneligheden af kvalifikationer.

Danmark er med princippet om fri adgang til alle ordinære ungdomsuddannelser og stort set alle videregående uddannelse samt fri adgang eller frit optag til voksen- og efteruddannelser i offentlig regi incl. offentligt støttede ordninger for studerende placeret blandt de medlemslande, der har den største investering i uddannelse, herunder efteruddannelse.

Regeringen har for så vidt angår opfølgning på *København-processen* om et forstærket europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse løbende fortaget national implementering af følgende initiativer: 'Certificate supplements' på tre sprog er nu gjort tilgængelige for borgerne via Internettet og den 1. januar 2005 indføres et helt nyt EUROPASS. I lyset af den seneste reform på erhvervsuddannelsesområdet og opdelingen i flere kompetenceniveauer arbej-

³² Parterne har medvirket til, at der er igangsat et overvågningsprogram, der skal overvåge arbejdsmiljøets udvikling i Danmark.

des med at revidere beviser for delkompetencer. Derudover arbejdes med at udbrede kvalitetsreferencer, jf. afsnit II.4.

I Danmark findes særlige støtteordninger til elever og til institutioner, der sigter mod at *fremme uddannelsesophold og mobilitet i andre lande*. På baggrund af regeringens redegørelse om styrket internationalisering af uddannelserne etableres CIRIUS med virkning fra den 1. januar 2005 som en ny statslig forvaltningsenhed for mobilitet og internationalt uddannelsessamarbejde under Undervisningsministeriet. Hermed sammenlægges det nuværende Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter (Cirius) og Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU).

Det såkaldte *EURES-samarbejde* er et prioriteret redskab i indsatsen for at give en ensartet og god service overfor arbejdsformidlingens målgrupper i medlemslandene. Målsætningen på EU-niveau er, at alle ledige jobs skal kunne tilbydes og søges via medlemslandenes AF-systemer (Jobnet) inden 2005. EURES-systemet er først og fremmest tilgængeligt gennem AF's selvbetjeningsværktøjer og kan anvendes i en styrket indsats over for fx flaskehalse. Der arbejdes for øjeblikket med en analyse af arbejdskraftbehov og med tilbud om hjælp til rekruttering for små og mellemstore virksomheder.

II. 4 Fremme af udviklingen af menneskelig kapital og livslang læring

Udviklingen af menneskelig kapital og herunder livslang læring er en vigtig dimension i regeringens strategi med henblik på indfrielse af Lissabonmålsætningerne.

Regeringen lægger vægt på kvalitet og effektivitet i uddannelsessystemet med henblik på at fremme kvalifikationer, der er nødvendige for arbejdskraften i et vidensbaseret samfund, og som giver mulighed for karriereudvikling. Et veludbygget og offentligt finansieret grund-, videre- og efteruddannelsessystem er grundlaget for kompetenceudviklingen, jf. NAP2003. Dertil kommer, at man i højere grad skal kunne opnå anerkendelse af relevante ikke-formelle og uformelle kompetencer - især i form af erhvervs erfaring.

De fælles indikatorer til overvågning af gennemførelsen af beskæftigelsesretningenslinierne viser, at Danmark er det medlemsland, som investerer mest i menneskelig kapital med 8,5 pct. af bruttonationalproduktet (2001).³³ Samtidig viser indikatoren for deltagelse i uddannelse og træning, at deltagelsen for de 25-64 årige beskæftigede og arbejdsløse, såvel for mænd som for kvinder, ligger markant over gennemsnittet for EU15. Det gælder også, hvis man i stedet for beskæftigelsesstatus tager udgangspunkt i deltagernes uddannelsessta-

³³ Indikatoren viser, at for EU15 (2001) udgjorde andelen gennemsnitlig 5,1 pct.

tus. For så vidt angår de såkaldte referenceværdier for 2010 på EU-niveau er disse omtalt i afsnit I.3.

Regeringen gennemførte i 2003 reformer af både erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelserne, jf. NAP2003.³⁴ Der er på disse uddannelsesområder senest taget initiativer, der tager sigte på at lette adgangen til erhvervsuddannelserne og de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser dels for flygtninge og indvandrere dels for mere praktisk orienterede unge. Det er indført ved at skabe større fleksibilitet i uddannelserne og ved at lempe en række teoretiske krav, der kan virke som unødvendige uddannelsesbarrierer for disse grupper af uddannelsessøgende.

Undervisningsministeren har bebudet nedsættelse af fire fokusgrupper, som opfølgning på OECD's rapport om grundskolen i Danmark.

II.4.1 Opfølgning på regeringens handlingsplan "Bedre Uddannelser"

Regeringen fremlagde i 2002 handlingsplanen om "Bedre Uddannelser", som indeholder en række tværgående temaer. Der arbejdes fortsat med udvikling på disse temaer. Temaerne omfatter, jf. NAP2003: Øget faglighed, fleksibilitet, innovation og iværksætterkultur, resultat- og outputstyring, styrket tværsektoriel vejledning, øget anerkendelse af reelle kompetencer, finansiering af almen voksenuddannelse og internationalisering af uddannelserne.³⁵ Nye initiativer er:

- *Øget faglighed:* Alle uddannelser skal gennemgås med henblik på at indkredse den enkelte uddannelses identitet, hvor der lægges vægt på tydelige målformuleringer for de enkelte fag, uddannelsestrin, uddannelser og institutioner med tilhørende tydelige kriterier for vurdering af målopfyldelsen.
- *Fleksibilitet:* Der er indført fleksibilitet og individuel tilrettelæggelse af social- og sundhedshjælperuddannelsen i overensstemmelse med den enkelte elevs potentialer og behov, jf. omtalen ovenfor af initiativer for flygtninge og indvandrere og praktisk orienterede unge.
- *Innovation og iværksætterkultur:* Undervisningsministeren og videnskabsministeren har fremlagt "Innovation, iværksætterlyst og selvstændighedskultur i uddannelsessystemet". Målet er at styrke lysten hos unge til at starte egen virksomhed på baggrund af en iværksættende og innovativ kultur på alle niveauer i uddannelsessystemet. En iværksætterportal med informationer om og

³⁴ Som opfølgning på en OECD-undersøgelse (2004) af kvalitet og lighed i resultat i grundskolen har undervisningsministeren bebudet nedsættelse af fire fokusgrupper.

³⁵ Regeringen har i sin redegørelse til Folketinget om pædagoguddannelsen og læreruddannelsen og forslag til fornyelse bl.a. taget afsæt i følgende tværgående temaer: faglighed, fleksibilitet, innovation, frit valg og outputstyring - med hovedvægten lagt på styrket faglighed og øget fleksibilitet.

værktøjer til undervisning i entreprenørskab (www.ivaerksaetter.emu.dk) er etableret.

- *Resultat- og outputstyring:* Som konsekvens af en gennemført decentral styringsform afløses detaljerede regelsæt og efterfølgende kontrol af enkeltinstitutionernes regeloverholdelse af et mere helhedsorienteret tilsyn, der i højere grad har karakter af overordnet overvågning - med anvendelse af indikatorer - af resultater og analyser af institutionernes rammebetingelser. Der planlægges iøvrigt gennemført en systematisk vurdering af effekten af almene og erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser, dvs. hele uddannelsesordninger med national målfastsættelse.
- *Styrket tværsektoriel vejledning:* Vejledningssystemet er blevet forenklet, professionaliseret og målrettet via en gennemgribende reform, jf. NAP2003. Målsætningen er, at unge - herunder unge med særlige behov for vejledning - får en vejledning, der sikrer et tilstrækkeligt grundlag for at træffe realistiske beslutninger om uddannelse og erhverv, der også udfordrer de unges potentialer. Vejledning om valg af uddannelse og erhverv er nu samlet i et mere sammenhængende system, der er uafhængigt af sektor- og institutionsinteresser. Reformen har skabt tre nye såkaldte forankringspunkter, Ungdommens Uddannelsesvejledning, Studievalg og Uddannelsesguiden.dk, hver med sin opgave. Der er således etableret 46 kommunale enheder af *Ungdommens Uddannelsesvejledning*, der vejleder børn og unge om valg af ungdomsuddannelse, 7 regionale enheder af *Studievalg*, der vejleder om valg af videregående uddannelse samt vejledningsportalen www.Uddannelsesguiden.dk, der indeholder informationer om alle relevante uddannelser og erhverv i Danmark.
- *Øget anerkendelse af reelle kompetencer:* Det forventes, at der senere på året fremlægges en tværministeriel redegørelse i Folketinget om øgede muligheder for vurdering og anerkendelse af realkompetencer i hele uddannelsessystemet og konkrete initiativer på uddannelsesområderne.
- *Internationalisering af uddannelserne:* Undervisningsministeren og videnskabsministeren afgav i april i år en redegørelse til Folketinget om styrket internationalisering af uddannelserne og et oplæg til en sammenhængende strategi herfor. De vigtigste initiativer er: at mobiliteten blandt elever, studerende og lærere skal styrkes, at institutioners muligheder for både at samarbejde og konkurrere internationalt skal øges, at Danmarks deltagelse i internationale samarbejdsfora for uddannelse, herunder i internationale sammenligninger af uddannelsessystemerne, skal styrkes, og at internationaliseringsinitiativerne skal følges op og evalueres.

II.4.2 Rådets henstilling til Danmark

Rådet henstiller at Danmark: "Overvåger udviklingen i faglig uddannelse i lyset af de seneste forholdelser af uddannelsesgebyrer".

Regeringen har gennem de seneste år gennemført en række nødvendige og effektiviserende reformer på efteruddannelsesområdet, herunder er der bl.a.

etableret en enstrengt institutionsstruktur. Visionen for regeringens reformer har været at skabe et mere målrettet, fleksibelt, overskueligt og dynamisk uddannelsessystem, der i højere grad matcher arbejdsmarkedets behov, og som er tæt knyttet til fagligt stærke erhvervsrettede grunduddannelser.

Regeringen har lagt vægt på, at de kompetencegivende elementer i uddannelserne skal fylde mere, og at der skabes et tilstrækkeligt hensyn til udbud og efterspørgsel samt kvalitet. Deltagerbetalingen - som fortsat er ganske lav og hvorfra en række grupper er friholdt - er et vigtigt redskab til at kvalificere efterspørgslen på efteruddannelsesområdet. Deltagerbetalingen er en markedsafprøvning, der alene forpligter virksomheder m.m. til at bidrage direkte til finansieringen af netop den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse, som de benytter sig af og har behov for. Deltagerbetalingen er således et styringsinstrument, der adskiller sig markant fra eksempelvis kollektivt opkrævede arbejdgiverbidrag eller andre generelle skatter.

Regeringen følger løbende udviklingen på efteruddannelsesområdet og prioriterer fortsat området højt. Eksempelvis blev der med forårspakken afsat 100 mio. kr. til en strategisk efteruddannelsespulje, og regeringen har med FFL2005 fremsat forslag om, at der afsættes 400 mio. kr. til en forstærket indsats i forbindelse med opkvalificering af de kortuddannede.

II.5 Større udbud af arbejdskraft og herunder fremme af aktiv aldring³⁶

Selvom erhvervsdeltagelsen i Danmark i en international sammenhæng er forholdsvis høj - særligt for kvinder, er der stadig grupper i befolkningen, som er klart underrepræsenteret i arbejdsstyrken. Det gælder især ældre og indvandrere. Det fremgår af figur 2b (s. 6), at der har været fremgang i beskæftigelsesfrekvens for aldersgruppen 60-64 år. Det skyldes bl.a. efterlønsreformen fra 1999, som har medvirket til, at det gennemsnitlige tilbagetræknings-tidspunkt er forøget. EU's indikator for aldersgruppen 55-64 år viser samtidig, at Danmark har haft en ubrudt fremgang i beskæftigelsesfrekvens for denne aldersgruppe siden 1999. Det skyldes ikke mindst den løbende udfasning af overgangsydelsen, som fulgte efter det gennemførte stop for tilgangen til ordningen i 1996. Beskæftigelsesfrekvensen for de 55-64 årige er for Danmark 60,2 i 2003, hvilket er betydeligt højere end gennemsnittet for EU15 (41,7 pct.).

Et større arbejdskraftudbud og herunder fremme af aktiv aldring er en central forudsætning for, at regeringens økonomisk-politiske målsætninger om gæld-

³⁶ Fremme af aktiv aldring dvs. skabelse af arbejdsbetingelser, som bidrager til, at arbejdstagerne bliver længere i jobbet og fjernelse af faktorer, som tilskynder arbejdstagerne til at forlade arbejdsmarkedet tidligt.

snedbringelse, skattestop mv. jf. afsnit I.1.c kan realiseres. Den samlede strategi for fremme af arbejdsudbudet, jf. NAP2003, omfatter i hovedtræk følgende elementer:

- Arbejdsmarkedsreformen "Flere i arbejde", der fokuserer på en individuel tilgang i beskæftigelsesindsatsen og at ledige vender hurtigst muligt tilbage i ordinær beskæftigelse, jf. afsnit II.1,
- Ungeindsatsen, hvorefter de unge tilskyndes til at gøre deres uddannelse hurtigere færdig, jf. NAP2003,
- Indsatsen for at styrke et godt arbejdsmiljø og opnå et lavere sygefravær, der vil bidrage til både at øge det effektive arbejdsudbud og kvaliteten i arbejdet, jf. afsnit I.2.1 og I.2.2,
- Indsatsen for at forbedre integrationen af flygtninge og indvandrere, jf. afsnit II.7,
- Indsatsen for tilskyndelse til en senere og mere gradvis tilbagetrækning, jf. nedenfor,
- Indsatsen for at det skal kunne betale sig at arbejde, jf. afsnit II.8 og
- Indsatsen over for de svageste grupper på arbejdsmarkedet, jf. afsnit II.7 og II.8.

II.5.1 Status for initiativer

De fleste af de ovennævnte elementer i regeringens strategi omtales i andre afsnit. Der henvises derfor hertil jf. den givne henvisning under hvert af elementerne. Derfor omtales nedenfor kun regeringens initiativerne over for den ældre del af arbejdsstyrken og herunder de seniorpolitiske initiativer. For så vidt angår status for parternes initiativer henvises til bilag 1.

Erhvervsdeltagelsen i Danmark er som sagt forholdsvis høj, men særligt for de ældre i den erhvervsaktive alder er der et potentiale for at øge arbejdsudbudet. Det gælder navnlig personer i aldersgruppen 60-70 år, hvoraf kun 25 pct. er erhvervsaktive. Med henblik på at sikre en senere og også mere gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet har regeringen derfor inden for det seneste år taget følgende initiativer:

Regeringen har givet *mulighed for opsat folkepension*. Man kan herefter udskyde udbetalingen af pensionen til en selvvalgt højere alder end 65 år for derefter at få en højere pension. Muligheden for opsat pension giver ældre en betydelig økonomisk tilskyndelse til at fortsætte længere på arbejdsmarkedet, men belønner samtidigt dem, der under alle omstændigheder ville have udsendt deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det er endnu for tidligt at fastslå den samlede virkning på de offentlige finanser. Men indførelsen af opsat pension må imidlertid forventes at bidrage til en mere nuanceret og fleksibel holdning til, hvornår man trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Den seniorpolitiske indsats i staten skal fortsat styrkes. Man arbejder for at afskaffe eksisterende barrierer i de statslige overenskomster for at blive så længe som muligt på arbejdsmarkedet. Statens Personalestyrelse og de statslige personaleorganisationer har senest iværksat en analyse af anvendelsen af fastholdelsesinstrumenter i forhold til de erfarne medarbejdere, en revision af vejledningen om seniorpolitik samt et kompetenceudviklingsprojekt for erfarne medarbejdere.

Beskæftigelsesministeriet har som opfølgning på tilkendegivelserne om at *forbedre rådgivningen af virksomheder om seniorpolitik*, jf. NAP2003, og forstærke indsatsen for at skaffe ældre ledige i arbejde via intensiv formidling og målrettede opkvalificeringstilbud fremlagt en række initiativer. De sætter bl.a. fokus på en videreudvikling af den nuværende seniorkonsulentordning og en udmelding af en pulje for seniorpolitiske projekter. De har endvidere fokus på seniorers kompetencer og på udvikling af nye redskaber til fastholdelse af seniorer – især på flaskehalsområder og i små – og mellemstore virksomheder.³⁷

Man har herudover i foråret 2004 besluttet at fremrykke skattepakken, som betyder lavere skat på arbejdsindkomst, og som derfor giver et generelt bidrag til højere beskæftigelse og herunder for ældre medarbejdere. Den isolerede virkning af den fuldt indfasede skattepakke skønnes – med betydelig usikkerhed – at svare til arbejdsindsatsen fra 10.-12.000 fuldtidsbeskæftigede fordelt på en kombination af flere beskæftigede og en længere gennemsnitlig arbejdstid.

Regeringen har endvidere nedsat en såkaldt *Velfærdskommission*, jf. bilag 4, som bl.a. har til opgave at analysere mulighederne for reformer og komme med konkrete forslag til reformer, der kan øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen. Kommissionen forventes at fremlægge sin rapport i efteråret 2005.

II.5.2 Rådets henstilling til Danmark

Danmark har fået en henstilling vedrørende arbejdsudbuddet, der lyder således: "at følge en omfattende strategi for aktiv aldring, herunder fjerne incitamenter til tidlig tilbagetrækning, hvor det vurderes hensigtsmæssigt".

Regeringen vurderer, at de ovennævnte initiativer alle i større eller mindre omfang bidrager til at øge arbejdsudbuddet, herunder medvirker til en aktiv aldring. Regeringen overvejer imidlertid løbende behovet for yderligere juste-

³⁷ Parterne på det private arbejdsmarked (Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO)) er i gang med at kortlægge arbejdspladserfaringer og udarbejde en tværgående analyse vedrørende muligheder og barrierer i forbindelse med beskæftigelse af ældre arbejdstagere med henblik på formidling af gode eksempler.

ringer i lyset af, hvorvidt målsætningen om at øge arbejdsstyrken frem mod 2010 forløber planmæssigt.

II. 6 Ligestilling

Danmark har sammenlignet med andre EU-lande (EU15) en relativ høj erhvervs- og beskæftigelsesgrad for kvinder. Regeringens strategi og ligestillingspolitikken på beskæftigelsesområdet bygger på denne kendsgerning. Det betyder, at fokus er særligt rettet mod at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked for hermed at opnå en reduktion af lønforskelle mellem kvinder og mænd samt at sætte fokus på at forbedre sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.

Et veludbygget system af børnepasningsmuligheder både tilskynder begge køn til erhvervsdeltagelse og åbner for bedre muligheder for skabelse af en bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv for den enkelte familie. I 2003 havde 90 pct. af kommunerne indført pasningsgaranti. Danmark opfylder allerede nu EU-målene for pasningsmuligheder, som medlemslandene opfordres til at opfylde inden 2010, dvs. tilbud om børnepasning for mindst 33 pct. af alle børn mellem nul og tre år og mindst 90 pct. for alle børn fra tre år og op til den skolepligtige alder. Kvinder i aldersgruppen 20-50 år med børn i Danmark har en beskæftigelsesfrekvens, der ligger 3 pct.point lavere end frekvensen for kvinder i samme aldersgruppe uden børn. For EU15 er denne frekvens estimeret til at være i gennemsnit godt 12 pct.point lavere.

II.6.1 Konkrete initiativer

Fra Regeringens og parternes indsats for fremme af ligestillingen på arbejdsmarkedet kan peges på følgende fortsatte og nye initiativer i relation til nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked og reduktion af lønforskelle mellem mænd og kvinder:

Kønsmainstreaming i AF m.m.

AF-systemet arbejder fortsat på at indføre kønsmainstreaming i alle kerneydelser, for at fremme et endnu mere fleksibelt og effektivt arbejdsmarked. Bedre jobmuligheder for begge køn giver samtidig virksomhederne et bedre udbud af arbejdskraft, der fx har vist sig af stor betydning for bekæmpelse af flaskehalse på arbejdsmarkedet. Der sættes særligt fokus på AF-medarbejdernes egne holdninger og handlinger, og målet er at udvikle redskaber, organisationsformer, målemetoder til mainstreaming samt afprøvning af konkrete metoder. Mainstreamingstrategien forventes fuldt implementeret i alle AF-regioner med udgangen af 2004. Mainstreaming-strategien afprøves derud-

over fortsat på nogle af Arbejdsskadestyrelsens og Arbejdsdirektoratets kerneydelser.³⁸

Tværministeriel arbejdsgruppe om det kønsopdelte arbejdsmarked

En tværministeriel arbejdsgruppe med deltagelse af arbejdsmarkedets parter skal fremlægge forslag til, hvordan det kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg, som piger og drenge foretager, kan ændres, og herunder sætte fokus på kønsaspektet i uddannelsesforløbet og herunder erhvervsvejledningen. Beskæftigelsesministeriet og Ministeriet for Ligestilling har derfor bedt Socialforskningsinstituttet om en opdateret undersøgelse af det kønsopdelte arbejdsmarked i Danmark. Undersøgelsen skal omfatte kønsopdelte data for individer fra skolegang til arbejdsplads, for at klargøre hvor i dette forløb, at kønsopdelingerne sker, og hvilke konsekvenser de forskellige valg og opdelinger har for bl.a. løngabet. Undersøgelsens kvalitative del har bl.a. fokus på den glidende kønsarbejdsdeling, dvs. at mænd og kvinder med samme uddannelse og i samme branche alligevel ender i forskellige funktioner og med forskellig løn.

Ligeløn

I NAP2003 omtales den fælles analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) vedrørende kortlægning af de forskellige faktoreres bidrag til forskel mellem kvinders og mænds indtjening. Analysen har siden bidraget til debatten om løndannelsen på arbejdsmarkedet, såvel som til den arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske diskussion. Beskæftigelses- og Ligestillingsministerierne er som opfølgning herpå og sammen med DA og LO i gang med at overveje, hvordan en vejledning til arbejdspladserne, om, hvordan man bedst opnår ligeløn, kunne se ud.³⁹

Beskæftigelsesministeriet har fået udarbejdet en undersøgelse af lønforskellene mellem kvinder og mænd på Socialforskningsinstituttet. Herefter er lønforskellene mellem mænd og kvinder rimeligt stabile i undersøgelsesperioden (1997-2001) og løngabet er mellem 12 og 19 pct. afhængig af valget af lønbegreb. Korrigeret for uddannelse, erhvervs erfaring og placering i sektorer udgør det samlede løngab mellem 2 og 6 pct. Det skal understreges, at ikke alle faktorer, der er af betydning for lønnens størrelse, kan måles på baggrund af de registeroplysninger, som analysen er gennemført på grundlag af.

³⁸ Der er igangsat en række samarbejdsforsøg mellem AF og kommunerne. I forsøgene er der givet særskilt støtte til kompetenceudvikling og herunder udveksling af erfaringer mellem AF og kommunerne og andre aktører, jf. afsnit III.2.

³⁹ De kommunale parter har udsendt en pjece om jobvurderingssystemer i et ligelønspektiv på det (arnts)kommunale område. Den kan hentes på www.personale.web.dk.

Kvindelige ledere og kvinder i forskning

Der er fortsat fokus på fremme af andelen af kvindelige ledere og projekter som fx det af Socialfonden støttede "Trampolin"⁴⁰, det EU-finansierede projekt "More Women in Decision-Making Processes, A Rational Use of the Resources"⁴¹ og Ligestillingsministeriets hjemmeside "Kvinder i ledelse"⁴².

Ministeriet for ligestilling har i det forløbne år fået udarbejdet forskellig statistik vedrørende kvinder og mænd på højeste ledelsesniveau i det private erhvervsliv, ligesom der er udarbejdet best practise eksempler, gode råd og værktøjer til virksomheder, der ønsker at arbejde med kvinder og ledelse.

På forskningsområdet arbejdes der for at få flere kvinder ind i forsker- og særligt i professorstillinger. Ministeren for ligestilling har i samarbejde med ministeren for Videnskab, Teknologi og Udvikling afholdt en heldagskonference om emnet, hvor der blev sat fokus på temaet: Gode råd om, hvordan universiteterne, sektorforskningsinstitutionerne og de kvinder, der har ambitioner om en forskerkarriere, kan arbejde for at hæve antallet af kvindelige forskere. Som opfølgning på konferencen vil de to ministre nedsætte en tænketank om kvinder i forskning, der skal komme med anbefalinger til forskningsinstitutionerne til, hvordan de kan arbejde for at få flere kvinder ind i toppen af forskningen.

II. 7 Fremme af integrationen af ugunstigt stillede grupper på arbejdsmarkedet og bekæmpelse af forskelsbehandling af disse grupper

Regeringen har i NAP2003 fremlagt sin strategi for fremme af udviklingen af et rummeligt arbejdsmarked, således at bl.a. personer med anden etnisk baggrund deltager i arbejds- og samfundslivet på lige fod med den øvrige befolkning. Færre skal være ledige og passive, fordi tilknytning til arbejdsmarkedet anses for at være nøglen til en vellykket integration i det danske samfund. En række arbejdsmarkedsrettede initiativer skal sikre en hurtig og effektiv indsats for integration af personer med anden etnisk baggrund end dansk, således at en øget andel af indvandrere/efterkommere kommer i arbejde.⁴³ Derudover

⁴⁰ "Trampolin" er et projekt, der skal undersøge og beskrive samt udvikle, teste og evaluere modeller, der giver bud på, hvad der skal til for at tiltrække, fastholde og udvikle kvindelige ledere. Projektet søger at generere viden af almennyttig karakter. Det involverer 60 kvindelige og 60 mandlige ledere fra lige dele statslige og private arbejdspladser.

⁴¹ Projektet fokuserer på rekruttering af kvinder til ledelse. Erfaringerne fra de nationale og internationale projekter vil blive samlet på en international hjemmeside til brug for andre virksomheder og organisationer.

⁴² "Kvinder i ledelse" fokuserer især på forretningsstrategier og brug af hele talentmassen ved rekruttering af ledere. Ministeren for ligestilling har derfor iværksat en undersøgelse af sammenhængen mellem andelen af kvindelige ledere og virksomheders tal på bundlinjen. Undersøgelsen forventes færdig i slutningen af 2004.

⁴³ Den 1. januar 2003 var der 302.170 indvandrere og efterkommere i den erhvervsaktive alder (16-66 år), heraf 201.299 fra ikke-vestlige lande, jf. definition på vestlige lande ne-

arbejder regeringen for integration af andre grupper og herunder handicappede m.fl.

Regeringen forventer at indfri EU-målsætningen om inden 2010 at nå en mærkbar reduktion af forskellen mellem ugunstigt stillede grupper og andre arbejdstagere med hensyn til arbejdsløshed.⁴⁴ For så vidt angår EU-målsætningen om, at gennemsnittet af elever, der går tidligt ud af skolen,⁴⁵ ikke overstiger 10 pct. i 2010, så viser EU-indikatoren, at Danmark allerede fra 2001 har opfyldt denne målsætning.

II.7.1 Integrations- og arbejdsmarkedsområdet

Regeringen har med reformer på integrations- og arbejdsmarkedsområdet, som er vedtaget i 2002 og 2003, jf. NAP2003 skabt forbedrede rammer for integrationsindsatsen. Strategien er herefter, at nyankomne udlændinge får en aktiv start og så hurtigt som muligt kommer i beskæftigelse. Reformen af den generelle beskæftigelsespolitik – ”Flere i arbejde” – har medført parallelle regler for tilbud til ledige i integrationsloven og lov om en aktiv beskæftigelsespolitik.

Reformerne indebærer bl.a. en fleksibel og fagspecifik danskundervisning, forenklede aktiveringstilbud i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud, krav om aktiv jobsøgning og tilmelding til arbejdsformidlingen for arbejdsmarkedsparate udlændinge samt en tidligere permanent opholdstilladelse til velintegrerede udlændinge. Endelig betyder reformerne forbedrede økonomiske incitamenter for kommunerne til at give arbejdsmarkedsrettede tilbud.

Regeringen har senest fremlagt ”Handlingsplan til fremme af ligebehandling og mangfoldighed og til bekæmpelse af racisme” (nov.2003) og ”Regeringens strategi mod ghettoisering”(maj 2004).

denfor. Kun 46 pct. af de 16-66-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande var i beskæftigelse den 1. januar 2003 (93.020 personer) mod 75 pct. af danskerne i samme aldersgruppe. For mandlige indvandrere fra ikke-vestlige lande var beskæftigelsesfrekvensen 52 pct., mens den for kvindelige indvandrere var 38 pct. For efterkommere var beskæftigelsesfrekvensen for mænd 61 pct. og for kvinder 59 pct. Ledigheden var den 1. januar 2003 12 pct. for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, mens den for danskere var på 4 pct. Indvandrere og efterkommere fra vestlige lande, herunder EU, Norden og Nordamerika, har en arbejdsmarkedstilknøytning, som i højere grad ligner danskeres. Det bemærkes, at de angivne opgørelser ikke er umiddelbart sammenlignelige med tidligere år, da den statistiske gruppering af indvandrere er ændret i 2004.

⁴⁴ EU-indikatoren for EU15 er ikke beregnet for ugunstigt stillede.

⁴⁵ Andelen af 18-24-årige, der kun har uddannelse på folkeskoleniveau eller lavere, og som ikke er i gang med en videreuddannelse eller erhvervsuddannelse (strukturel indikator).

Kilde: Eurostat, Labour Force Survey.

Handlingsplanen til fremme af ligebehandling mv. indeholder bl.a. initiativer rettet mod arbejdsmarkedet, herunder et initiativ vedrørende den mangfoldige arbejdsplads og en oplysningskampagne om årsager til eksklusion af og intolerance på arbejdsmarkedet. "*Regeringens strategi mod ghettoisering*" skal medvirke til, at de boligområder, hvor de etniske minoriteter bor, skal være positive platforme for indvandrere og flygtnings integration på arbejdsmarkedet. Der vil således blive etableret jobbutikker i ghettoområder, og som et led i de årlige effektmålinger af kommunernes integrationsindsats vil der blive sat særlig fokus på indsatsen i ghettoområder. Kampagnen "*Brug for alle unge*", der har til formål at få flere unge indvandrere og efterkommere til at påbynde og gennemføre en uddannelse, blev i 2004 bl.a. udvidet med en særlig indsats for at skaffe praktikpladser til unge med anden etnisk baggrund end dansk på erhvervsskolerne.

De seneste ændringer af lovgivningen som følge af reformerne på integrations- og arbejdsmarkedsområdet er først trådt i kraft i 2004. Fra og med 2004 vil fokus derfor være rettet mod at sikre, at der følges effektivt op på de iværksatte initiativer, og at de nye rammer i lovgivningen udnyttes fuldt ud af kommunerne, arbejdsformidlingen og virksomhederne.

Der vil derfor blive etableret et *målesystem, der skal fokusere på den etniske beskæftigelsesindsats*. Formålet med målesystemet er bl.a. at synliggøre indsats og resultater, at styrke styrings- og beslutningsgrundlaget for kommunerne og AF-regionerne, der udfører indsatsen, herunder at sikre en mere målrettet prioritering, og at øge tilskyndelsen til at forbedre den etniske beskæftigelsesindsats på baggrund af benchmarking. Målesystemet vil således bl.a. belyse beskæftigelses-, erhvervsfrekvens, ledighedsprocent samt en lang række indsatsdata for indvandrere og efterkommere fra tredje lande. Det etniske målesystem forventes implementeret i 2004.

Der etableres endvidere 5 *regionale videnscentre for kompetenceafklaring hos flygtninge og indvandrere*. Centrene skal bidrage til at styrke og professionalisere arbejdet med konkret kompetenceafklaring, arbejdsprøvning og sprede gode erfaringer. Det er vigtigt at flygtninge og indvandrere tidligt og præcist visiteres til det rigtige tilbud. Derfor skal videnscentre fungere som vidensbank og lette kommuner og AF's arbejde med at finde de rette tilbud om afklaring af såvel formelle som uformelle kompetencer hos flygtninge og indvandrere.

Integrationsministeriet har allerede igangsat *effektmålinger og benchmarking af kommunernes integrationsindsats efter integrationsloven*. Disse effektmålinger belyser varighed fra opholdstilladelse til ordinær beskæftigelse eller uddannelse for personer under integrationsloven og varighed fra op-

holdstilladelse til selvforsørgelse for personer, der har modtaget introduktionsydelse.

Ministeriet vil også igangsætte en undersøgelse af danskundervisningen af voksne udlændinge i 1999-2003, der forventes afsluttet i andet halvår af 2004. Der vil efterfølgende blive gennemført en effektmåling af den nye danskuddannelseslov, som trådte i kraft den 1. januar 2004. Undersøgelsen skal vurdere effekten af de nye redskaber, som danskuddannelsesloven stiller til rådighed for kommunerne for at nå lovens formål.

Herudover får Integrationsministeriet gennemført en evaluering af implementeringen af integrationsloven i 2001-2003 med fokus på sagsbehandlere og den erhvervsrettede integrationsindsats. Evalueringen har til formål at belyse i hvilket omfang og hvordan integrationsloven er implementeret i landets kommuner.

Der er endelig givet økonomisk støtte til et projekt, som arbejdsmarkedets parter har iværksat med det formål at fremme en hurtig implementering af lovændringer til fremme af integration på arbejdsmarkedet.⁴⁶

Integrationsministeriet sikrer endvidere gennem deltagelse i Overvågningsudvalget for Equal-programmet og Mål 3 programmet under EU's Socialfond⁴⁷, at Socialfondens indsatsområder i videst muligt omfang samordnes med de nationale integrationspolitiske målsætninger. Man søger i den forbindelse bl.a. at sikre, at de udviklingsmidler, som integrationsministeriet råder over til integrationsarbejde, indgår som medfinansiering til projekter, der samtidig igangsættes under Socialfonden.

II.7.2 Rådets henstilling til Danmark

Det er regeringens opfattelse, at ovennævnte initiativer imødekommer Rådets henstilling til Danmark om "at overvåge konsekvenserne af de seneste reformer vedrørende integration af indvandrere på arbejdsmarkedet, særlig bestræbelserne på at opbygge de nødvendige basale kundskaber, der er nødvendige for at matche jobkrav".

II.7.3. Virksomhedernes sociale engagement⁴⁸

De seneste undersøgelser af danske virksomheders sociale engagement⁴⁹ tyder på, at *regeringens indsats for at fremme og støtte det sociale engagement*

⁴⁶ DA, LO og Kommunernes Landsforening (KL) er fælles om et udviklingsprojekt, Projekt Virksomhedsrettet Integration. Projektet skal sætte skub i anvendelsen af den nye model for integration, der bl.a. foregår i relation til en konkret arbejdsplads.

⁴⁷ Se afsnit III.5

⁴⁸ Virksomhedernes sociale engagement har i Danmark alt overvejende fokus på forebyggelse, fastholdelse og integration i regi af arbejdspladserne.

⁴⁹ Virksomhedernes sociale engagement, Årbog 2003, Socialforskningsinstituttet.

har båret frugt. Siden 2000 er der ifølge undersøgelserne sket en fremgang i virksomhedernes indsats på de fleste områder:

- Op mod 70 pct. af alle danske virksomheder laver aftaler med sygemeldte medarbejdere om opfølgning med henblik på fastholdelse. Der er sket en klar fremgang i de senere år på dette område.
- Hver 4. danske virksomhed har medarbejdere med løntilskud, hvilket er en svag fremgang. Til gengæld er antallet af løntilskudsjobs steget markant.⁵⁰ De samme virksomheder ansætter altså flere. Hovedparten var ikke ansat på virksomheden i forvejen.
- Godt 20 pct. af virksomhederne beskæftiger indvandrere/flygtninge, hvilket er en klar fremgang. Antallet af beskæftigede indvandrere/flygtninge er vokset med over 40 pct.⁵¹
- 15 pct. af virksomhederne har ansatte med handicap. Der er en mindre fremgang i det sidste par år.

De statslige arbejdspladser satte sig i 2000 som mål at øge andelen af beskæftigede på særlige vilkår, samt andelen af indvandrere/flygtninge. I 2003 blev målet for beskæftigede på særlige vilkår opfyldt (3,5 pct. af de ansatte). Det er også lykkedes at øge andelen af indvandrere/flygtninge, men målet - 3,5 pct. af de ansatte - er endnu ikke nået.

På det (amts)kommunale område har Amtsrådsforeningen afdækket ved en spørgeskemaundersøgelse, at ca. 3 pct. af samtlige medarbejdere i amterne i 2002 var ansat på særlige vilkår, dvs. ansat med løntilskud, ansat i skånejob eller fleksjob. Kommunernes Landsforening og KTO har sammen med Københavns Kommune m.fl. haft projekter med henblik på udbredelsen af kendskabet til rammeaftalen om det sociale kapitel og omsætningen heraf i konkret personalepolitik. På det statslige område har parterne udgivet en fælles vejledning om socialt kapitel samt en pjece til samarbejdsudvalgene om arbejdet med social ansvarlighed i praksis.

Regeringen ønsker fortsat at støtte udviklingen af det sociale engagement. I foråret 2004 fremlagde beskæftigelsesministeren et udspil herom, som blev drøftet med arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører. På baggrund af denne proces vil regeringen i løbet af efteråret fremlægge en række initiativ.

⁵⁰ I 2003 blev der påbegyndt ialt 24.008 job med løntilskud og heraf 17.196 inden for det offentlige og 6.812 inden for den private sektor. Til sammenligning blev påbegyndt 19.438 job med løntilskud i 1. halvår 2004 og heraf 12.327 inden for det offentlige og 7.111 i den private sektor. Antallet af påbegyndte job med løntilskud i halvår 2004 udgør således 81 pct. af påbegyndte job med løntilskud i hele 2003.

⁵¹ Undersøgelsen bygger på en survey med deltagelse af 3200 virksomheder. Svarprocenten var 78. Danmarks Statistiks registerundersøgelse viser, at der er 25 pct. flere i beskæftigelse fra ikke-vestlige lande og 15 pct. flere indvandrere i beskæftigelse.

ver, hvis hovedsigte er dialog, holdningspåvirkning, erfaringsudveksling og vidensformidling.

II.7.4 Fastholdelse og integration af handicappede på arbejdsmarkedet

Mange mennesker med handicap erhverver deres handicap i den erhvervsaktive alder. Det er derfor centralt at sikre, at handicappede har mulighed for at opnå og forblive i arbejde.

Regeringen har fremlagt en *handlingsplan på handicapområdet i 2003*, jf. NAP2003, som blandt andet indeholder overordnede mål og konkrete initiativer vedrørende beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap. Det er en overordnet målsætning i handlingsplanen, at mennesker med handicap skal have de samme muligheder for uddannelse og beskæftigelse som andre, jf. afsnit I.3 der vedrører indsatsen i relation til det overordnede Lissabonmål om "styrkelse af social samhörighed og rummelighed".

II.7.5 Førtidspensionsområdet

Førtidspensionsloven - der trådte i kraft 1. januar 2003 - indebærer, at en aktivrettet indsats overalt har fortrinsret frem for passiv forsørgelse. Målet er, at personer med en grad af nedsat arbejdsevne, som muliggør en tilknytning til arbejdsmarkedet, også reelt får mulighed for at bruge deres ressourcer gennem et arbejde.

Virkningerne af førtidspensionsreformen og udviklingen i fleksjobordningen følges tæt. Det er som led i "Aftale om det rummelige arbejdsmarked og en førtidspensionsreform" af 8. december 2000 bestemt, at der i folketingsåret 2006/7 skal udarbejdes en redegørelse til folketinget om udviklingen på det rummelige arbejdsmarked og på førtidspensionsområdet.

II.7.6 Personer med lille tilknytning til arbejdsmarkedet

Beskæftigelsesministeriet iværksatte i 2003 en nærmere analyse af gruppen af personer, der kun har en lille tilknytning til arbejdsmarkedet. Baggrunden herfor var, at der generelt er en sparsom og lidet systematiseret viden på området. Analysen viser, at *mange bliver selvforsørgende efter lang tids ledighed*, og at mennesker på kanten af arbejdsmarkedet generelt gerne vil i beskæftigelse. Der er således et stort beskæftigelsespotentiale i gruppen af personer med en umiddelbart begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet. Mange af de langvarigt ledige er unge kvinder og heraf har en stor gruppe indvandrerbaggrund.

Analysen viser endvidere, at kommunernes beskæftigelsesrettede indsats er meget uensartet, og at jo længere væk fra arbejdsmarkedet personen befinder sig, desto større er forskellen mellem, hvor ofte kommunerne aktiverer. Indsatsen kan med fordel blive mere virksomhedsrettet, og indrettet på at

give den enkelte hjælp til at løse særlige problemer og kommunernes politikere og administration bør i højere grad have fokus på de svage ledige.

Analysen viser dermed, at der er en række punkter, hvor indsatsen kan forbedres. Dermed er der også mulighed for, at langt flere langvarigt ledige vil kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet. På baggrund af analysen forventer regeringen i efteråret 2004 at komme med initiativer vedrørende den beskæftigelsesrettede indsats for de svageste.

II. 8 Incitament, der skal gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

Det er et princip for regeringen, at det skal kunne betale sig at arbejde. Det indgår derfor som et vigtigt element i udformningen af regeringens beskæftigelsesstrategi, jf. NAP2003 for en uddybning af strategien.

II.8.1 Fremrykning af skatteaftalens gennemførelse⁵²

I maj 2004 vedtog Folketinget som en del af Forårspakken dvs. initiativerne fra regeringens udspil "Flere i beskæftigelse – lavere ledighed" at fremrykke de skattnedsættelser, der var indeholdt i skatteaftalen, som regeringen indgik med Dansk Folkeparti i foråret 2003.

Skattnedsættelserne på arbejdsindkomst er gennemført for at styrke arbejdsudbuddet, mens fremrykningen heraf primært er sket for at øge væksten i efterspørgslen i 2004 og 2005. Fremrykningen vil dog i sigens natur fremskynde den gunstige virkning af skatteaftalen på marginalsattesatser og arbejdsudbuddet.

Hovedelementerne i skatteaftalen er lavere skat på arbejdsindkomst opnået gennem en forhøjelse af mellemskattegrænsen og indførelsen af et beskæftigelsesfradrag på 2,5 pct. af arbejdsindkomsten op til mellemskattegrænsen. Fremrykningen af nedsættelsen af skatten på arbejdsindkomst betyder, at mellemskattegrænsen forhøjes med yderligere 37.200 kr. (2004-niveau) i 2004, svarende til den planlagte forhøjelse i årene 2005-2007, og at grænsen for beregningen af beskæftigelsesfradraget hæves parallelt hermed.

Skattnedsættelserne er således målrettet de laveste og mellemste arbejdsindkomster.

Regeringen har nedsat en velfærdskommission. Velfærdskommissionen skal inden udgangen af 2005 bl.a. præsentere konkrete forslag til reformer, der kan øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen, jf. bilag 4 for en generel beskrivelse af velfærdskommissionen.

⁵² Der henvises også til afsnit II.5, hvor incitamentsforbedrende strategier i forhold til at motivere til senere tilbagetrækning er beskrevet.

II.8.2 Virkningerne af de incitamentsforbedrende initiativer

Fremrykningen af skatteaftalen fører til en forbedring af incitamenterne til at arbejde allerede fra 2004, fordi en væsentlig lavere andel af skatteyderne skal betale mellemskat og den gennemsnitlige marginalskat samtidig falder, jf. tabel II.1.⁵³ Indfasningen af skattenedsættelsen på arbejdsindkomst i 2004 medfører en stigning i den disponible indkomst med knap 10 mia. kr. Skattenedsættelserne er gennemført inden for rammerne af 2010-strategien, jf. afsnit I.1.

Tabel II.8.1 Fordeling af skatteydere på progressionstrin, 2003-2006. 18-66-årige (eksklusiv førtidspensionister).

	Kun AM- bidrag	Bund- skat	Mel- lem- skat	Topskat, ikke mel- lemskat	Topskat og mel- lemskat	Progres- sive skatter i alt	Gns. mar- ginalskat på arbejds- indkomst
<i>Alle</i>	-----Pct. af gruppen-----						--Pct.--
2003.....	3,0	36,8	35,9	0,7	23,8	60,4	49,3
2004.....	3,0	55,0	16,8	2,3	23,0	42,1	47,8
2006.....	3,0	56,1	16,5	2,3	22,1	40,9	47,6
<i>Ændring</i>							
2003-2006	0,0	19,3	-19,4	1,6	-1,7	-19,5	-1,7
<i>Heraf fuldtidsbeskæftigede</i>							
2003.....	0,2	12,3	48,3	0,7	38,6	87,6	53,8
2004.....	0,2	35,6	23,5	3,3	37,4	64,2	52,2
2006.....	0,2	37,2	23,3	3,3	35,9	62,5	51,9
<i>Ændring</i>							
2003-2006	0,0	24,9	-25,0	2,6	-2,7	-25,1	-1,9

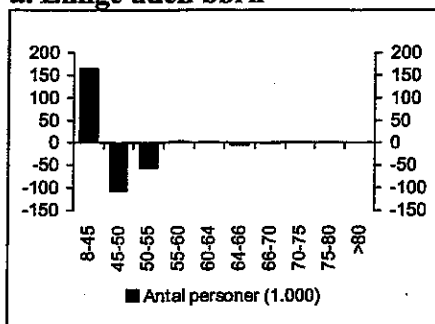
Kilde: Finansministeriet. Egne beregninger på basis af en stikprøve af befolkningen.

Fra 2003 til 2006 reduceres de *sammensatte marginalprocenter* (se note til figur II.8.1) ligeledes som følge af ændringerne i skattesystemet - primært i kraft af forøgelsen af mellemskattegrænsen, som følger af skatteaftalen, jf. figur II.8.1. Figuren viser ændringerne for forskellige familietyper. Generelt er der således fra 2003-2007 et kraftigt fald i antallet af personer med en sammensat marginalskatteprocent i intervallet 45-55 pct., hvilket modsvares af en stort set tilsvarende stigning i antallet af personer i intervallet 8-45 pct.

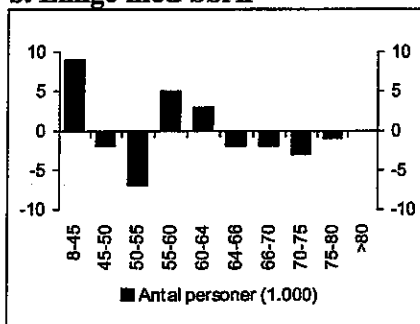
⁵³ I afsnit I.1.b er omtalt hovedlinier vedrørende virkningerne af styrkelsen af de økonomiske incitament til at arbejde og herunder skøn for arbejdstyrke og beskæftigelse.

Figur II.8.1 Ændring i antal personer (1000 personer) med hensyn til sammensat marginalskatteprocent på familietyper, 2003– 2007.

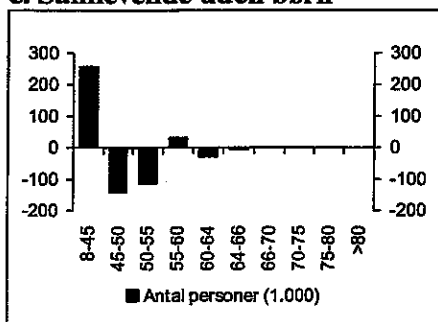
a. Enlige uden børn



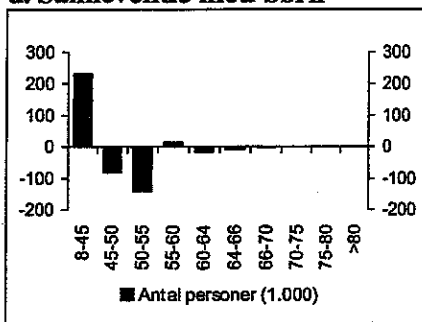
b. Enlige med børn



c. Samlevende uden børn



d. Samlevende med børn



Kilde: Finansministeriet. Egne beregninger på basis af en stikprøve af befolkningen.
 Note: Den sammensatte marginalskatteprocent inddrager udover marginalskatteprocent afdragningsprocent af økonomisk friplads, boligstøtte, pensionstillæg (opgjort brutto) og af ejendomsværdiskat (afdragnet af nedslag).

Regeringen har konkret med vedtagelsen af skatteaftalen gennemført den sænkning af skatten på arbejdsindkomst, som det er muligt at finansiere inden for det økonomiske råderum, der følger af den mellemsigtede politiske økonomiske strategi frem mod 2010, jf. afsnit I.1.c.

Regeringen vil løbende overveje behovet for yderligere justeringer af overførselssystemerne i lyset af, hvorvidt målsætningerne for en stigning i arbejdsstyrken frem mod 2010 forløber planmæssigt, jf. afsnit I.1.d.

II.8.3 Rådets henstilling til Danmark

Det er regeringens opfattelse, at ovenstående imødekommer Rådets henstilling til Danmark om: "Yderligere [at] reducere det samlede skattetryk på arbejdskraft under fastholdelse af budgetmæssig konsolidering", jf. ligeledes afsnit I.1.c for samspillet mellem sænkningen af skat på arbejde og finanspolitisk holdbarhed.

II.8.4 Undersøgelse vedrørende incitamentsforbedringer i "Flere i arbejde"

Beskæftigelsesministeriet har iværksat en interviewundersøgelse vedrørende effekten af det indførte loft over kontanthjælp, forhøjet beskæftigelsestillæg samt nedjustering af kontanthjælpssatser, jf. NAP2003. Undersøgelsen skal indsamle viden om:

- Ændringernes virkning på kontanthjælpsmodtagernes søgeadfærd og deres incitament til at søge beskæftigelse.
- Hvordan loftet over kontanthjælp implementeres i kommunerne.

Undersøgelsen foretages af Socialforskningsinstituttet. Udover interview af kontanthjælpsmodtagere foretages der kvalitative interview med sagsbehandlere i den kommunale forvaltning om forvaltningens administration af loven, kontanthjælpsmodtageres forståelse af loven og loftet som et værktøj til at motivere dem til at påtage sig et arbejde. Undersøgelsens resultater ventes at foreligge ultimo 2004.

II. 9 Omdannelse af sort arbejde til rigtige job

Omfanget af sort arbejde i Danmark er trods et i international sammenligning højt skattetryk ikke højere end i andre lande. Opgørelserne peger endvidere på, at der er sket et markant fald i det samlede omfang af skatteunddragelser siden 1930'erne.

Regeringens strategi mod sort arbejde har hidtil været en kombination af tre temaer: at gøre det administrativt lettere at overholde lovgivningen, at gennemføre skattemæssige lempelser samt føre en effektiv kontrol mod den systematiske snyd og unddragelse, jf. NAP2003.

I visse brancher – det gælder bl.a. indenfor byggebranchen og indenfor hotel- og restaurationsbranchen – er der imidlertid tegn på, at der er sket en stigning i omfanget af sort arbejde de senere år. Fra 2004 sætter regeringen derfor ekstra stort fokus på bekæmpelsen af sort arbejde. En række ministerier er gået sammen om en samlet indsats mod sort og illegalt arbejde og har i fællesskab udarbejdet en række initiativer. Initiativerne kan inddeles i tre kategorier: en skærpet kontrolindsats, en informationskampagne samt lovgivningsmæssige initiativer.

II.9.1 En skærpet kontrolindsats

Fra primo juni 2004 har der været ført en lang række intensive kontrolaktioner mod sort og illegalt arbejde. Kontrolaktionerne er sket under stor mediebevågenhed, hvilket har styrket aktionernes præventive virkning.

Regeringen er fortsat meget opmærksom på, at der er en balance mellem en effektiv kontrol og et overvågningssamfund. Den intensiverede kontrolindsats er sket efter regeringens *"noget-for-noget"-princip*, hvorfor fokus primært er rettet mod brancher og virksomheder, der har vist, at de har problemer på dette område.

II.9.2 Informationskampagne

I sensommeren 2004 er der i samarbejde med arbejdsmarkedets parter søsat en kampagne vendt mod sort og illegalt arbejde, der har *fokus rettet på begrebet "Fair play"*. Sort arbejde er nemlig ikke alene skatteunddragelse og dermed et mindre provenu til det offentlige – men også unfair konkurrence over for andre konkurrerende virksomheder og over for langt de fleste lønmodtagere, der betaler deres skat. Man har ikke tidligere anvendt sådanne kampagner i bekæmpelsen af sort arbejde, men lignende kampagner har vist sig effektive på andre områder f.eks. mht. holdningen til spirituskørsel og licensbetaling.

II.9.3 Lovgivningsmæssige initiativer

I forlængelse af informationskampagnen i sensommeren 2004 udsendes en regeringspjece med en oversigt over de initiativer mod sort arbejde, som regeringen på en lang række områder allerede har gennemført. Men pjecen vil også indeholde en præsentation af en række nye lovgivningsmæssige initiativer.

En række ministerier har i første halvår af 2004 arbejdet på at kunne præsentere sådan en initiativpakke. De omtalte kontrolaktioner i juni 2004 har imidlertid belyst en række aspekter, som har givet inspiration til nye initiativer. På en række områder kan der være behov for at styrke myndighedernes kontrolmuligheder. Derfor arbejdes der på, hvordan de kontrollerende myndigheder gives bedre adgang til disse arbejdspladser. Regeringen lægger fortsat overordentlig vægt på, at enhver form for kontrol skal ske på en ordentlig og anstændig måde, hvor retssikkerheden ikke på nogen måde forringes.

Hvis det skal lykkes at bekæmpe sort arbejde, er det helt afgørende, at ikke kun sandsynligheden for at blive opdaget, men også straffen, når man opdages, står i et fornuftigt forhold til de umiddelbare økonomiske gevinster ved at anvende sort arbejde. Derfor er det i forberedelsen af de nye initiativer også analyseret, om der skulle være et behov for at skærpe straffen for anvendelsen af sort arbejde.

II.9.4 Lavere skat på arbejde

Fra 2004 og frem lempes skatten på arbejde især for personer med lave- og mellemindkomster. Skattelettelserne er målrettet de beskæftigede, da 97 pct. af den samlede lettelse tilfalder personer i denne gruppe. Skattenedsættelserne