

gør den umiddelbare gevinst ved sort arbejde mindre, hvormed også incitamentet til sort arbejde gøres mindre.

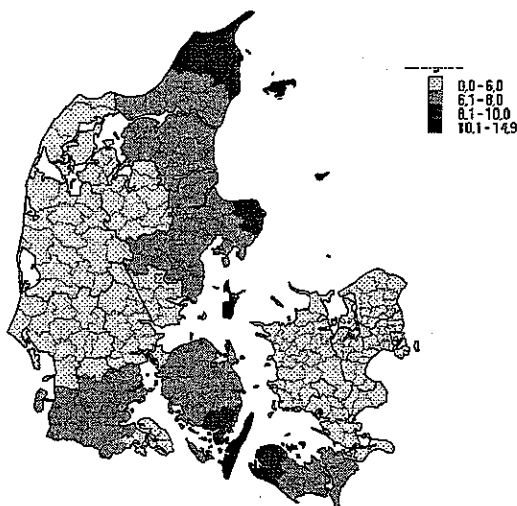
II. 10 Mindskelse af regionale beskæftigelsesmæssige skævheder

Det er regeringens mål, at alle landets regioner skal være attraktive for erhvervsudvikling og bosætning, så der også fremover sikres en geografisk spredning af befolkningen og den økonomiske aktivitet i Danmark.

Generelt er de økonomiske forskelle mellem de danske regioner forholdsvis små. Erhvervsindkomsten pr. indbygger er størst i og omkring de større byområder, specielt Hovedstadsområdet, og lavest i de tyndt befolkede egne, heriblandt øerne. Nogle af de geografiske yderområder har igennem adskillige år haft problemer med at holde trit med væksten i det øvrige land og med at tiltrække og fastholde borgere. Det gælder bl.a. dele af Nordjylland, Sydfyn, Lolland-Falster, Bornholm, Djursland, Samsø og Læsø. Knap 10 pct. af landets samlede befolkning er bosat i relativt svagt stillede yderområder.

Den forholdsvis lave erhvervsindkomst i yderområderne er relateret til problemer på arbejdsmarkedet. Erhvervsfrekvensen er forholdsvis lav. Samtidig er en relativ stor andel af arbejdsstyrken i yderområderne ikke i beskæftigelse, jf. figur II.10.1. I flere af yderområderne er ledigheden tæt på dobbelt så høj som landsgennemsnittet. EU-indikatoren for den regionale spredning af ledigheden viser imidlertid, at spredningen i Danmark ligger på ca. 1/3 af niveauet for EU15.

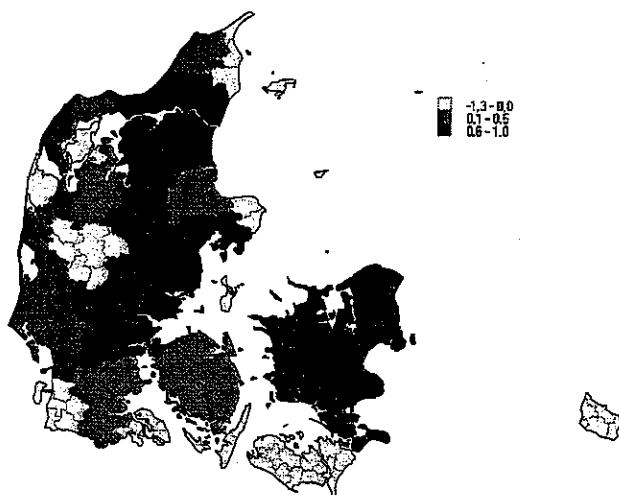
Figur II.10.1 Ledighedsprocent i 34 arbejdskraftoplande, 2003.



Anm.: Arbejdskraftoplandene er afgrænset, så mindst 80 pct. af måbyggerne har arbejdsplads i regionen. Kilde: Danmarks Statistik.

Figur II.10.2 viser, at det især er i og omkring de store byer, at der er skabt mange arbejdspladser de seneste 10 år. Uden for de store byområder har fremgangen været mindre stærk, og i flere yderområder er beskæftigelsen endda faldet.

Figur II.10.2 Gennemsnitlig årlig vækst i samlet beskæftigelse i 34 arbejdskraftoplande, 1993-2003 (pct.)



Anm.: Arbejdskraftoplandene er afgrænset, så mindst 80 pct. af indbyggerne har arbejdsplads i regionen. Kilde: Danmarks Statistik.

Med *Den Regionale Vækststrategi* har regeringen påbegyndt en målrettet indsats for at styrke den økonomiske vækst og bosætningen i de relativt svagt stillede yderområder. Siden strategien blev offentliggjort i maj 2003, jf. NAP2003, er der bl.a. igangsat følgende konkrete initiativer:

- *Regionale vækstsamarbejder*: Der blev i 2. halvår 2003 etableret i alt ni regionale vækstsamarbejder i yderområderne med deltagelse af kommuner, amter, øvrige regionale aktører og relevante ministerier. Hvert vækstsamarbejde udarbejder en erhvervsudviklings- og bosætningsstrategi og igangsætter initiativer skræddersyet områdets situation. Et vigtigt indsatsområde i vækstsamarbejderne er kompetenceudvikling.
- *Forhøjet befordringsfradrag i yderområder*: Med virkning fra 1. januar 2004 er befordringsfradraget for langdistancependlere bosat i yderområderne forhøjet. Formålet er at styrke bosætningen ved at gøre det økonomisk mere attraktivt at flytte til yderområderne eller blive boende der, selv om man har arbejdsplads langt væk.

- *Reform af udligningssystemet:* Med virkning fra 2004 er der gennemført en ændring af det kommunale udligningssystem, hvorved der tilføres flere midler, i alt ½ mia. kr., til særligt vanskeligt stillede kommuner.
- *Udvidelse af sommerhusområder i kystnærhedszonen:* Det er vedtaget at gøre det muligt at udlægge op til 8.000 nye sommerhusgrunde i Danmark, som primært skal placeres i landets yderområder, hvor de kan bidrage til at styrke den økonomiske udvikling.
- *Fælles administration af strukturfonde:* I 2003 blev administrationen af Socialfonden og Regionalfonden samlet i Erhvervs- og Boligstyrelsen. Målet med sammenlægningen er at skabe et bedre samspil mellem den strukturfondbaserede erhvervs politik og beskæftigelsespolitikken.

III. Styring og samarbejde omkring gennemførelse af beskæftigelsesstrategien

Regeringen har taget nye - og fortsat initiativer, der skal bidrage til bl.a. synliggørelse, effektivisering og gennemførelse af beskæftigelsesstrategien.

III.1. Bidragydere, herunder arbejdsmarkedets parter

NAP'ens rolle og synlighed søges styrket bl.a. ved mobilisering af støtte til strategien fra relevante interessenter og herunder arbejdsmarkedets parter.

Beskæftigelsesrådet spiller i den forbindelse en central rolle, idet Rådet har en vigtig funktion i forhold til udmøntning af de beskæftigelsespolitiske strategier. For det første er der nogle lovmæssige krav til inddragelse af Rådet. For det andet er det i mange tilfælde hensigtsmæssigt at inddrage Rådet, dels fordi det giver konstruktive bidrag til strategien, dels fordi Rådet – og dermed parterne – opbakning i mange tilfælde er afgørende for, at implementeringen bliver en succes. Beskæftigelsesrådet har udarbejdet en udtalelse vedrørende den nationale handlingsplan for beskæftigelse, NAP2004 jf. bilag 5.

Beskæftigelsesministeren har i øvrigt 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.

Kredsen af bidragydere til NAP2004 er uændret i forhold til NAP2003. Parterne har således valgt fortsat at opfylde deres forpligtelse til at rapportere om deres bidrag til beskæftigelsesstrategien ved at lade deres rapport indgå i regeringens rapport. Parternes samlede bidrag er vedlagt i bilag 1, ligesom bidraget fra De Samvirkende Invalideorganisationer.

III. 2 Reformen af det administrative system

Forudsætningen for et velfungerende arbejdsmarked for både virksomheder og arbejdssøgende er bl.a., at der er et underliggende optimalt organiseret system. Regeringen er således opmærksom på de udfordringer i relation til opbygning og reform af de administrative systemer, der skal sikre gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien, jf. afsnit III.4 "Aftale om strukturreform".

Som omtalt i NAP2003 har regeringen i forbindelse med reformen "Flere i arbejde" afsat 30 mio. kr. til etableringen af *samarbejdsforsøg mellem AF og kommunerne* af mere omfattende karakter end eksisterende samarbejdsrelationer. Beskæftigelsesministeren inviterede derfor i foråret 2003 kommuner, regionale arbejdsmarkedsråd og koordinationsudvalg til at etablere samarbejdsforsøg, der havde til formål at udnytte systemernes styrker.⁵⁴ Den betydelige interesse herfor betød imidlertid, at der dels blev igangsat 50 pct. flere forsøg end oprindelig planlagt dels at der blev afsat yderligere midler på finansloven for 2004 (30 mio. kr.). Indsatsområderne i disse forsøg dækker bl.a. fælles visitation, fælles kontaktførelse/brug af digitale redskaber, fælles virksomhedskontakt/-service og fælles resultatopfølgning. Forsøgene skal bidrage og medvirke til løbende opsamling af viden om samarbejdet, hvilken indsats der virker bedst, hvordan indsatsen tilrettelægges og de evt. barrierer. Den første evaluering af forsøgene forventes at foreligge i oktober 2004.

Regeringen har med baggrund i førtidspensionsreformen og ønsket om udvikling af et rummeligt arbejdsmarked ydet tilskud til oprettelse af et større antal *formidlingsenheder, der er bindeled mellem myndigheder, arbejdspladser og andre aktører i jobformidlingen*. Formålet er at gøre personer med ingen eller svag tilknytning til arbejdsmarkedet bedre i stand til at udnytte deres ressourcer gennem et arbejde og bidrage til at styrke især kommunernes formidling af job til personer med svage ressourcer. Det kan enten ske i form af ordinære job eller job på særlige vilkår. Formålet er samtidig at give virksomheder vejledning og støtte under etableringen og forløbet af ansættelsesforholdene. Regeringen har indtil nu givet tilskud til 34 formidlingsenheder.⁵⁵ I løbet af 2004 vil der blive igangsat en samlet erfaringsopsamling og evaluering af formidlingsenhederne.

⁵⁴ De igangsatte forsøg varierer både med hensyn til form og indhold i samarbejdet om målgrupper og indsatsområder.

⁵⁵ De dækker ca. 85 kommuner og med geografisk spredning over alle amter. De lokale koordinationsudvalg indgår i samarbejde med formidlingsenhederne. Organiseringen er forskellig alt efter lokale behov, men de er oftest kommunalt forankret eller er en selvejende institution. Målgrupperne i de enkelte formidlingsenheder varierer fx udelukkende de kommunale målgrupper eller både ikke-forsikrede og forsikrede ledige.

III.3 Andre aktører i beskæftigelsesindsatsen

Arbejdsmarkedsreformen "Flere i Arbejde" indebærer en øget inddragelse af andre aktører i hele beskæftigelsesindsatsen. Aktørerne understøtter – via deres særlige viden om målgrupper, virksomhedernes behov mv. - en specialiseret og effektiv beskæftigelsesindsats.

AF-regionerne indgik i 2003 ca. 180 rammeaftaler med leverandører, der omfatter aftaler med 80 – 90 forskellige aktører. Det svarer til, at 23,1 pct. af de ledighedsberørte i 2003 eller ca. 100.000 ledige har været henvist til andre aktører i 2003.

Leverandørerne er - af de enkelte AF-regioner - valgt ud fra det økonomisk mest fordelagtige tilbud under hensyn til tilbudenes pris, kvalitet, effekt og erfaring hos tilbudsgiver.⁵⁶ Beskæftigelsesindsatsen, der varetages hos andre aktører varierer fra region til region. Der kan således være tale om enkelt-samtaler, hele kontaktforløbet eller længerevarende forløb, som også kan omfatte aktivt tilbud. De ledige kan henvises til en anden aktør både tidligt og senere i ledighedsforløbet.

Det har været afgørende at sikre, at anden aktørs indsats har fokus på resultater og effekter. Der anvendes derfor modeller for resultatafhængig betaling med en kombination af grundbetaling og bonus. Grundbetaling består af en driftsbetaling pr. ledig pr. uge, kvartal eller lignende, og der udbetales bonus, når effekt er opnået for en ledig. Effekten er typisk sammenhængende ansættelse i en periode eller ansættelse et bestemt antal uger efter afslutning hos anden aktør.

I 2004 arbejdes der med en fortsat kvalitetsudvikling af brugen af andre aktører. Følgende tiltag og problemstillinger vil være i fokus:

- Etablering af et landsdækkende opfølgningssystem, som udover at give et overordnet overblik i form af centrale data som aktivitet og økonomi, vil sikre effektmålinger af anden aktørs indsats.
- Fortsat udvikling af den regionale kvalitetsstyring af anden aktørs indsats.
- Fortsat udvikling af IT-understøtning af indsatsen hos anden aktør.

⁵⁶ Det skal generelt bemærkes, at udgifter til indsatsen hos henholdsvis AF og anden aktør ikke er umiddelbart sammenlignelige, da der ikke er tale om sammenlignelige målgrupper. Herudover er der også store forskelle i indhold af kontaktforløb hos henholdsvis AF og anden aktør, hvilket tilsvarende vanskeliggør sammenligning.

III.4 Regeringens aftale "Aftale om strukturreform"

Regeringen og Dansk Folkeparti har i juni 2004 indgået "Aftale om Strukturreform", der ændrer på den fremtidige organisering af beskæftigelsesindsatsen.⁵⁷

Arbejdsformidlingen og kommunerne flytter således sammen i nye fælles jobcentre og indgår et forpligtende samarbejde. Lokale jobcentre udgør herefter en fælles indgang til beskæftigelsessystemet for forsikrede såvel som ikke-forsikrede ledige og personer, der ønsker hjælp til jobskifte. Jobcentret varetager både borger- og virksomhedsrettede opgaver. Ansvar er dog fortsat opdelt, således at arbejdsformidlingen finansierer og varetager indsatsen for de forsikrede ledige, mens kommunen har ansvaret for de øvrige målgrupper.

Op til 40 steder i landet og primært i de større kommuner etableres større jobcentre – *beskæftigelseshuse*, der får en bredere vifte af tilbud til ledige end i de lokale jobcentre. Det vil især være relevant for ledige, som har mere komplekse problemer og herunder fx personer, som risikerer at blive langtidsledige eller har behov for komplicerede jobplaner.

Ud af de op til 40 beskæftigelseshuse vil ca. 10 blive oprettet som særlige beskæftigelseshuse, hvor kommunen - på vegne af staten - påtager sig opgaven med at få forsikrede ledige i arbejde. I disse huse fungerer kommunen således som entreprenør for staten.

Der etableres endelig *fire statslige regioner*, der skal styre og overvåge jobcentrene, så der sikres sammenhæng mellem den nationale beskæftigelsespolitik og den lokale indsats. Disse fire statslige regioner erstatter de nuværende 14 AF-regioner. Regionernes primære opgave er at overvåge og benchmarke indsatsen i de fælles jobcentre og beskæftigelseshuse. I tilfælde af alvorlige resultatproblemer i indsatsen skal regionerne kunne gribe ind ved at indstille herom til Beskæftigelsesministeriet. De statslige regioner skal desuden sikre, at flaskehalse afhjælpes, og at der sættes ind hurtigt ved større virksomhedsafskedigelser af stor betydning for lokalområdet. Evaluering af den ny organisering af beskæftigelsesindsatsen vil ske løbende fra 2007 og til udgangen af 2010.

⁵⁷ Strukturreformen tegner en ny offentlig sektor, hvor kommuner, regioner og stat har hver sin opgavemæssige identitet. Staten fastlægger de overordnede rammer. Nye stærkere kommuner varetager de direkte borgerrettede opgaver og bliver dermed for borgere og virksomheder hovedindgangen til den offentlige sektor. Fem nye regioner får ansvaret for sundhedsvæsenet, bliver dynamo for den regionale udvikling og får ansvaret for at løse større driftsopgaver for kommunerne.

III.5 Ressourcer, proces og omkostningseffektivitet

I NAP2003 er redegjort for den organisatoriske og økonomiske styring i den hidtidige kommunale og statslige beskæftigelsesindsats, jf. NAP2003, afsnit III.3.

III.6 Finansiering af de beskæftigelsespolitiske initiativer

De beskæftigelsespolitiske initiativer finansieres først og fremmest af nationale midler, men også af EU's Social- og Regionalfond, der begge indgår under EU's strukturfonde. Tabel III.1 viser de nationale beskæftigelsespolitiske udgifter 2003, finanslov for 2004 samt forslag til finanslov 2005.

Tabel III.1 Udgifter på beskæftigelsesområdet, Mio.Kr.. Årene 2003-2005.

Mio. kr. i løbende priser	2003	FL 2004	FFL 2005
Forsikrede ledige forsørgelse	27.471,6	29.278,5	26.488,0
heraf aktiveringsydelse	3.061,2	3.536,5	3.629,2
heraf løntilskud til private arbejdsgivere	248,3	446,0	393,6
heraf løntilskud til offentlige arbejdsgivere	1.827,2	2.106,6	2.252,4
heraf tilskud til voksenlærlinge	110,2	189,4	112,8
heraf dagpenge	22.224,7	23.000,0	20.100,0
Forsikrede ledige - aktiveringsdriftsudgifter	2.290,2	2.330,7	2.311,4
Kontanthjælpsmodtagere - forsørgelsesudgifter	13.807,0	14.008,8	13.981,4
Kontanthjælpsmodtagere - aktivering driftsudgifter	1.629,9	1.707,4	1.640,0
Sygedagpenge	8.990,7	9.356,9	9.390,0
Revalidering mv., forsørgelse	4.715,0	4.499,5	4.114,3
Revalideringsinstitutioner mv., driftsudgifter	663,4	618,0	570,6
Fleksjob, løntilskud	2.961,2	3.323,9	3.779,8
Skånejob, løntilskud	159,6	184,6	169,6
Ledighedsydelse	751,4	991,5	1.295,5
I alt	63.440,0	66.299,8	63.740,6

Note: Udgifter til efterløn, overgangsydelse mv., barselsdagpenge og børnepasningsorlov er ikke medtaget. AF's udgifter til personale, IT-udvikling og øvrig drift udgjorde 939,5 mio. kr. i 2003. Kommunernes udgifter til personale og øvrig drift på beskæftigelsesområdet kan ikke opgøres særskilt.

Kilde: De kommunale regnskaber 2003, kommunernes refusionsanmeldelser, endelig restafregning 2003, Finanslov for finansåret 2004 og forslag til finanslov 2005.

Socialfond - og Regionalfondmidlerne er indeholdt i tabel III.2 og III.3 for årene 2003 og 2004. Mål 3-programmet⁵⁸ finansieres 100 pct. af Social-

⁵⁸ Mål 3-programmet er det største program under Socialfonden og lægger hovedvægten på udvikling af menneskelige ressourcer.

fondmidler, mens Mål 2-programmet⁵⁹ finansieres af Regional - og Socialfondsmidler med henholdsvis 2/3 og 1/3. Under Mål 3-programmet er der for perioden 2000 til 2006 i gennemsnit pr. år ca. 402 mio. kr. til uddeling, mens der under Mål 2-programmet er ca. 410 mio. kr. til rådighed i hele perioden.

Tabel III.2 Socialfondens Mål 3-program for 2003 og 2004. Disponible rammer.

Mål 3. Disponible rammer. Mio. kr.	2003	2004
Prioritet 1 - Den aktive arbejdsmarkedspolitik	107,8	99,7
Prioritet 2 - Integration af svage ledige	115,9	120,1
Prioritet 3 - Kompetenceudvikling	149,5	153,3
Prioritet 4 - Iværksætter og innovationskultur	33,6	43,0

Kilde: Erhvervs- og Boligstyrelsen

Tabel III.3 Regional - og Socialfondens Mål 2-program for 2003 og 2004. Disponible rammer.

Mål 2. Disponible rammer. Mio.kr.	2003	2004
Prioritet 1 - Kompetenceudvikling i virksomheder	34,8	35,6
Prioritet 2 - Udvikling af regionen, forbedring af rammebetingelser	17,6	12,5
Prioritet 3 - Virksomhedsudvikling, primært små og mellemstore virk.	5,2	4,8

Kilde: Erhvervs- og Boligstyrelsen

Nedenfor er endelig i tabel III.4 vist, at arbejdsmarkedets parter i perioden 1. kvartal 2001 til 1.kvt. 2004 har været involveret i 39 pct. af de socialfondsstøttede projekter, og at NGO'ere⁶⁰ iøvrigt har været involveret i 14 pct. Der er imidlertid en betydelig variation regionerne/amterne imellem. De to amter med den største partsdeltagelse⁶¹ har partsdeltagelse i 90 hhv. 87 pct. af alle projekter, mens deltagelsen i de tre amter med den laveste deltagelse udgør 5-6 pct. Ser man på parternes deltagelse med udgangspunkt i det samlede forbrug er den geografiske variation noget mindre. Variationsbredden er fra 60 hhv. 57 pct. som det højeste i to højest placerede regioner og med det laveste niveau på 5-8 pct. i to lavest placerede regioner. Det bemærkes, at variationen skal ses i det perspektiv, at nogle amter har gjort partsdeltagelse til et vurderingskriterium for godkendelse. Det gælder også for Erhvervs- og Boligstyrelsens projekter.

⁵⁹ Mål 2-programmet er det næststørste Socialfondsprogram og støtter regionale projekter, der styrker udvikling og omstilling for at sikre velstand, beskæftigelse, ligestilling og bæredygtigt miljø i regioner med strukturproblemer.

⁶⁰ NGO står for non government organization.

⁶¹ Se note til tabel III.5.

Tabel III.4 Socialfondsfinansierede projekter i perioden 1. kv. 2001 til 1. kv. 2004 fordelt på regioner og parts – og NGO deltagelse.

Region	Antal projekter, ialt	Heraf med partsdeltagelse, pct.	Heraf med NGO-deltagelse, pct.	Partsdeltagelse i pct. af samlet forbrug	NGO-deltagelse i pct. af samlet forbrug
Kbh & Frbrg	54	37	15	-	-
Kbh Amt	48	31	0	32	0
Frbrg Amt	42	19	5	14	3
VSj Amt	22	90	1	54	0
Ststr Amt	45	55	55	14	14
Rosk Amt	-	-	-	-	-
Bornh	10	40	0	57	0
Fyns Amt	124	5	7	8	7
SJyll Amt	38	87	66	58	12
Ribe Amt	35	31	0,25	30	0,25
Vejle Amt	55	47	13	44	13
Ringk Amt	67	60	1,5	60	1,5
Århus Amt	-	-	-	-	-
Viborg Amt	82	6	6	14	17
NJyll Amt	22	5	5	5	5
EBST ⁶²	212	38	24	40	20
Ialt	856	39	14	33	7

Note: Der er ikke skønnede oplysninger fra Roskilde og Århus amter. Vurderingerne fra København og Frederiksberg kommuner indeholder ikke vurderinger af civilsamfundets deltagelse i forhold til det samlede forbrug. Nogle regioner har ikke kunnet foretage deres skøn gennem konkret gennemgang af hvert enkelt projekt, mens andre har foretaget deres skøn på

⁶² Erhvervs- og Boligstyrelsen. Fra medio 2003 er administrationen i Danmark af Socialfonden overflyttet fra Beskæftigelsesministeriet til Økonomi- og Erhvervsministeriet.

baggrund af et tilfældigt udvalg af projekter. Der er usikkerhed i skønnet i forhold til den samlede omsætning af midler i projekterne. Til gengæld er skøn i forhold til antal projekter sikkert. Skønnene er foretaget på baggrund af projekternes partnerskabserklæringer hhv. styring/organisering. Parterne kan være projektholder, de kan indgå i partnerskab med projektholder eller deltage i styregrupper, reference- eller følgegrupper. Det typiske partnerskab betyder deltagelse i projektets gennemførelse herunder mht visitation af deltagere.

For NGO-deltagelse iøvrigt gælder det, at denne i det enkelte projekt ofte falder sammen med partsdeltagelse. NGO-deltagelsen er således ofte størst dér, hvor partsdeltagelsen er stor. Generelt ligger NGO-deltagelsen dog markant under partsdeltagelsen.

III.7 Regeringens reformindsats har fået inspiration fra andre medlemslande.

Holland og England har reorganiseret den beskæftigelsespolitiske indsats og begge lande er endvidere karakteriseret ved - ligesom i Danmark - før reorganiseringen at have et tostrengt system, hvor både kommuner og den statslige arbejdsformidling har været tovholdere på indsatsen. Både i Holland og England er man fortsat i implementeringsfasen, hvorfor det endnu er for tidligt at uddrage entydige konklusioner omkring effekterne af de forskellige tiltag.

De danske myndigheder har i forbindelse med analyserne til brug for udarbejdelsen af bl.a. reformen "Flere i arbejde" været på studiebesøg i Holland og England. Landsarbejdsrådet - der pr. 1. juli 2003 blev omdannet til Beskæftigelsesrådet, jf. afsnit III.1 - var i efteråret 2002 på studiebesøg i England. Rådets arbejdsmarkedspolitiske redegørelse for 2002 bidrog til debatten om fremtidens beskæftigelsessystem i Danmark med to essay om arbejdsmarkedspolitikken i Holland og England.

Bilagsoversigt til NAP2004

- **Bilag 1. Parternes og De Samvirkende Invalideorganisationers bidrag til NAP 2004** Parterne og De Samvirkende Invalideorganisationer spiller en betydelig rolle i beskæftigelsespolitikken. De medvirker således ved fastlæggelse af mål i relation til beskæftigelsesretningslinierne og ved implementering heraf. De medvirker endvidere i råd og udvalg i prioritering og udformning af uddannelses-, arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøpolitikken på både centralt og lokalt niveau. Deres bidrag er vedlagt i dette bilag.
- **Bilag 2. Retningslinierne for beskæftigelsen 2004.**
- **Bilag 3. Indikatorer på grundlag af nationale data til NAP2004.**
- **Bilag 4. Kommissorium for Velfærdskommissionen.**
- **Bilag 5. Beskæftigelsesrådets udtalelse over NAP2004.**
- **Bilag 6. Diverse data om uddannelse og herunder udviklingen i andelen af 22 årige, som har en uddannelse på gymnasialt niveau, udviklingen i antal voksenuddannelses- og lærlinge pladser samt udviklingen på efteruddannelsesområdet.**

Bilag 1. Arbejdsmarkedets parter og De Samvirkende Invalideorganisationers bidrag til NAP 2004

Bidrag til den nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2004 fra arbejdsmarkedets parter på statens område

Fremme af arbejdstageres og virksomheders evne til at tilpasse sig ændrede vilkår på arbejdsmarkedet.

Forenkling og modernisering af regler og aftaler samt overenskomststrukturen

Parterne på det statslige arbejdsmarked – Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) – har nedsat et fælles udvalg, der skal analysere mulighederne for en forenkling og modernisering af regler og aftaler samt overenskomststrukturen.

Udvalget skal afslutte sit arbejde i indeværende år, således at overvejelserne kan indgå i overenskomstforhandlingerne 2005.

Udvalg om nye arbejdstidsregler

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har nedsat et fælles udvalg om nye arbejdstidsregler. På baggrund af analyser af gældende bestemmelser om arbejdstid, undersøgelser og forsøg skal udvalget søge at udarbejde udkast til nye arbejdstidsregler for ansatte i staten. Status i udvalgsarbejdet er, at der er enighed om en række principper, som der i efteråret 2004 arbejdes videre med. I udvalgets overvejelser indgår målsætninger om enkle, operative og mindre detailprægede regler ligesom disse bør være fleksible og skabe råderum for lokale aftaler. Udvalgsarbejdet tager sigte på overenskomstforhandlingerne i 2005.

Kompetenceudvikling

Der blev indgået en aftale om Kompetencepakken mellem Personalestyrelsen og CFU ved overenskomstforhandlingerne i 2002. Formålet er at give støtte fra centralt hold til en øget strategisk og systematisk kompetenceudvikling på statens institutioner. Dette er bl.a. sket ved, at parterne har udgivet en fælles vejledning, der giver gode råd og inspiration til det lokale arbejde med udvikling og implementering af en strategi for kompetenceudvikling.

Institutionerne kan desuden søge vejledning og inspiration i parternes fælles center Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK), der også er en del af Kompetencepakken (SCKK er uddybende omtalt i NAP 2003).

De statslige institutioner finansierer langt hovedparten af kompetenceudviklingen via egne budgetter. Der er dog mulighed for at få støtte fra Kompetencefonden og Udviklings- og Omstillingsfonden, der begge er elementer i Kompetencepakken.

Kompetencefonden giver støtte til individuel kompetenceudvikling. Der i alt 40,7 mio. kr. årligt i fonden. En evaluering fra november 2003 viser, at midlerne fra fonden har haft en positiv effekt. Medarbejderne peger især på, at det støttede udviklingsforløb har givet større personlig ballast og nye arbejdsopgaver. Institutionerne fremhæver, at midlerne især har været med til skabe et øget fokus på kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Udviklings- og omstillingsfonden støtter kompetenceudvikling på institutionsniveau med 22,4 mio. kr. årligt. Det kan i relation til NAP nævnes, at indsatsområderne seniorer, kvalitet i medarbejderudviklingssamtaler og læringsmiljøer har været tillagt en speciel bevågenhed.

Som optakt til overenskomstforhandlingerne i 2005 vil Personalestyrelsen og CFU i løbet af sommeren evaluere Kompetencepakken. Evalueringen vil danne grundlag for forhandlingerne om kompetenceudvikling ved OK05. Foreløbige resultater fra en generel tilstandsundersøgelse viser, at lidt over 1/3 af statens institutioner allerede har opfyldt kravet i Kompetencepakken om en skriftlig strategi for institutionens kompetenceudvikling. De kompetenceudviklingsaktiviteter, som flest ledere og medarbejdere deltager i, er interne og eksterne kurser, men også nye arbejdsopgaver og faglige netværk og miljøer bidrager til kompetenceudviklingen. Generelt er der tilfredshed med kompetenceudviklingsaktiviteterne blandt de ansatte. 56% er overvejende tilfredse, mens omkring 44% oplever, at der er barrierer for kompetenceudvikling.

Statens personale- og ledelsespolitik 2003

I sommeren 2003 blev statens nye personale- og ledelsespolitik offentliggjort. Politikken blev i efteråret 2003 fulgt op af en række regionale konferencer, der blev arrangeret af repræsentanter for lokale institutioner samt Personalestyrelsen og CFU.

Personalestyrelsen og CFU har i samarbejde udviklet værktøjer til at understøtte den lokale proces med at formulere og videreudvikle personale- og ledelsespolitikken på statens arbejdspladser. Dels et dialogspil om personalepolitikken, dels et inspirationsmateriale, der beskriver en række konkrete metoder og praktiske fremgangsmåder i processen med at udvikle den lokale politik.

Personale- og ledelsespolitikken følges op af en række initiativer i årene 2003-2005, bl.a. kurser for nye ledere, værktøjer til talent- og karriereudvikling, talentprogrammer for konsulenter inden for HR, økonomi og internationalt arbejde, værktøjer til øget fokus på personaleledelse, etablering af en projektlederuddannelse og en uddannelse for personalechefer. Flere af projekterne planlægges gennemført i et samarbejde mellem Personalestyrelsen og CFU. Personalestyrelsen og CFU har aftalt, at formidling af statens personale- og ledelsespolitik skal inddrages yderligere i kurserne for samarbejdsudvalgene.

Arbejdsmiljø

Ved overenskomstforhandlingerne i OK02 blev det aftalt, at der skulle ske en styrket indsats på arbejdsmiljøområdet, og der lægges stor vægt på at prioritere arbejdet på dette område.

Der er inden for statens område løbende foretaget undersøgelser på anmeldte arbejdsskader. I 2004 blev der udarbejdet en rapport som dækker perioden 2000 - 2002. Rapporten viser, at der i perioden er sket et fald i antallet af arbejdsulykker sammenlignet med tidligere undersøgelser.

Til brug for en opfølgning af arbejdspladsernes APV, og som første skridt mod en arbejdsmiljøcertificering, blev der i samarbejde mellem parterne på det statslige arbejdsmarked udviklet et digitalt arbejdsmiljøregnskab i 2003.

Ifølge den nye arbejdsmiljøreform, hvor hovedparten træder i kraft pr. 1. januar 2005, skal Arbejdstilsynet fortage en screening af samtlige virksomheder med henblik på en karaktergivning af

virksomhedens arbejdsmiljø. For at hjælpe statens arbejdspladser har parterne igangsat et arbejde med udvikling af et digitalt arbejdsmiljø screeningsværktøj, der forventes at være til rådighed for de statslige institutioner ved udgangen af 2004.

Sygefravær

Personalestyrelsen har i 2004 sammen med Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) fortsat fokus på sygefraværet i staten. Formålet er at vedligeholde en bred og nuanceret debat om sygefravær på de statslige arbejdspladser gerne initieret af samarbejdsudvalgene. Debatten skal medvirke til at forebygge og nedbringe sygefraværet samt inspirere til udvikling af en lokal sygefraværspolitik.

Parterne har igangsat et udviklingsarbejde omkring en mere brugervenlig og aktiv anvendelse af den statslige sygefraværstatistik, der kan hjælpe de statslige institutioner til en bedre og mere nuanceret benchmarking. Dette opnås ved at søge at opstille statistiske modeller, der kan medvirke til at forklare variation i sygefraværet mellem arbejdspladser ud fra objektive, statistisk konstaterbare forhold, såsom antal ansatte, køns- og aldersfordeling, antal faggrupper mv.

Større arbejdskraftudbud og fremme af aktiv aldring

Seniorpolitik

Personalestyrelsen og de statslige personaleorganisationer har iværksat en analyse af anvendelsen af fastholdelsesinstrumenter i forhold til erfarne medarbejdere, revision af vejledning om seniorpolitik samt iværksættelse af et kompetenceudviklingsprojekt for erfarne medarbejdere. Denne analyse ligger i naturlig forlængelse af det hidtidige samarbejde om kompetenceudvikling.

Projektet blev igangsat i foråret 2004 og forventes afsluttet i december 2004.

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

Det rummelige arbejdsmarked (socialt kapitel i staten)

De nyeste tal fra 1. kvartal 2004 for anvendelsen af det sociale kapitel i staten viser, at de statslige institutioner i højere grad end tidligere påtager sig et socialt ansvar. Andelen af medarbejdere under det rummelige arbejdsmarked har været stadigt stigende siden 2000. Nu er 3,6 pct. af medarbejderne i staten ansat under det rummelige arbejdsmarked. De seneste års positive udvikling er således fortsat.

Det er væsentligt, at der er en hensigtsmæssig balance mellem anvendelsen af de beskæftigelsespolitiske ordninger på det rummelige arbejdsmarked og den lokale personalepolitik. Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg har i 2004 i fællesskab afholdt en temadag om rummelighed og socialt ansvar. Parterne har desuden udsendt en vejledning herom og udarbejdet en pjece til de statslige samarbejdsudvalg, som kan inspirere og understøtte drøftelserne og arbejdet lokalt.

Bidrag til Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelsen 2004 udarbejdet af parterne på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked.

Generelle bemærkninger

Parterne på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked (herefter benævnt parterne), støtter de overordnede målsætninger i Lissabon strategien, herunder målsætningen om fuld beskæftigelse og livslang læring.

Selv om Danmark allerede opfylder de opstillede mål for erhvervsdeltagelsen, anser parterne det for en væsentlig udfordring at fastholde og øge den allerede høje erhvervsfrekvens, herunder frekvensen for kvinder, etniske minoriteter og ældre arbejdstagere, taget den stigende arbejdsløshed og faldende beskæftigelse i betragtning. Det er i forlængelse heraf parternes opfattelse, at den danske beskæftigelsespolitik bør have et højt ambitionsniveau.

I Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse 2004 bør der derfor fortsat fastlægges konkrete målsætninger for udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen med udgangspunkt i den høje erhvervsfrekvens.

Parterne støtter Lissabon-strategiens målsætning om livslang læring. Parterne bidrager med deres aftale om kompetenceudvikling til at opfylde målsætningen. Parterne opfordrer til, at der i den nationale handlingsplan for beskæftigelse fastsættes nationale målsætninger for omfanget af efter- og videreuddannelse, der afspejler, at målsætningen om livslang læring har en høj prioritet, og at efter- og videreuddannelsesomfanget i Danmark er relativt højt.

Parterne spiller en betydelig rolle i beskæftigelsespolitikken. Således medvirker parterne i råd og udvalg i prioriteringen og udformningen af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken samt arbejdsmiljøindsatsen på såvel centralt som lokalt plan. Desuden deltager parterne i den sociale dialog på EU-plan via medlemskab af CEEP og ETUC samt CEMR og EPSU.

Parterne er således direkte involveret i både den konkrete fastlæggelse af mål for beskæftigelsesretningslinierne, og for implementering af disse målsætninger. Dermed er partsdeltagelsen i styringen af beskæftigelsespolitikken en integreret del af den danske model. Der opfordres til, at denne centrale del af parternes aktive deltagelse i politikudformningen kommer til at fremstå tydeligt i den nationale handlingsplan.

Herudover bidrager parterne til at understøtte beskæftigelsespolitikken gennem de indgåede overenskomster og aftaler. Aftaler om kompetenceudvikling, seniorpolitik, arbejdets tilrettelæggelse m.v. er væsentlige forudsætninger for, at arbejdspladserne og lønmodtagerne kan leve op til de forandringskrav, der kendetegner arbejdslivet - ikke mindst i den offentlige sektor. Parterne opfordrer til, at den nationale handlingsplan, gennem de eksempler der nævnes, kommer til at afspejle overenskomsters og aftalers betydning for arbejdsmarkedets tilpasningsevne.

Fremme af omstilling og mobilitet på arbejdsmarkedet

På det offentlige arbejdsmarked kan der forudsiges mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for særligt undervisnings- social- og sundhedsområdet i de kommende år. Det er en følge af, at de store efterkrigsårgange er ved at forlade arbejdsmarkedet, samtidig med at de årgange, som træder ind på arbejdsmarkedet, er meget små.

Parterne har derfor fortsat fokus på indretningen af det (amts)kommunale arbejdsmarked med henblik på at størst mulig fleksibilitet og mobilitet kan opnås.

Parterne beskrev i NAP 2003, at man for at forebygge manglen på uddannede folkeskolelærere havde etableret en meritlæreruddannelse, og i flere amter og kommuner var der tillige etableret en læreruddannelse, der særligt retter sig mod uddannelsen af ledige. Der er tale om ordinære uddannelser tilrettelagt på særlige vilkår. I etablering og afvikling af disse forløb indgår såvel den kommunale arbejdsgiver, uddannelsesstederne, den faglige organisation samt det arbejdsmarkedspolitiske system. Meritlæreruddannelsen har vist sig at få halvt så mange ansøgere som den ordinære uddannelse. Seneste beregninger vedrørende lærermanglen, foretaget af Undervisningsministeriet, viser at meritlæreruddannelsen bidrager til at løse problemet omkring lærermangel. Ifølge Undervisningsministeriets prognose vil der således kunne opnås balance mellem efterspørgslen efter og udbuddet af lærere i 2009. Undervisningsministeriets prognose tager dog ikke højde for, at meritlærernes gennemsnitsalder er noget højere end andre nyuddannede lærer, ligesom den ikke tager højde for, at en del af de meritlærerstuderende tilhører en gruppe med en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Amtsrådsforeningen sætter sammen med de faglige organisationer på sundhedsområdet – Partssamarbejdet på sygehusene - fokus på såvel anvendelse af fleksibel arbejdstilrettelæggelse og rekruttering og fastholdelse af sygehuspersonale samt på hvordan rammeaftalerne i overenskomstsyste­met kan udfyldes på sygehusområdet.

Parterne har desuden nedsat et debatforum "Det Personalepolitiske Forum", der gennem debat og dialog har til formål at inspirere de (amts)kommunale arbejdspladser til at sætte fokus på behovet for en aktiv og synlig personalepolitik. Det Personalepolitiske forum har i 2004 for tredje gang afholdt en personalepolitisk messe under titlen: "Viden, Visioner, Værktøjer - En god og attraktiv arbejdsplads". 5.500 deltagere fra den (amts)kommunale sektor deltog i messen. Det Personalepolitiske Forum har med titlen ønsket at sende et signal om behovet for, at der skabes gode og attraktive arbejdspladser i amter og kommuner for de nuværende og fremtidige medarbejdere. Temaerne for messen har i hovedsagen været sammenfaldende med en lang række af de prioriterede beskæftigelsesretningslinier.

Parterne finder det desuden fortsat afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. KTO-aftalen 2002 indeholder som følge heraf en aftale om kompetenceudvikling, hvor der som noget nyt er indskrevet en pligt til kompetenceudvikling for alle medarbejdere på alle arbejdspladser. Formålet med aftalen er således at forpligte ledelse og medarbejdere til en øget kompetenceudvikling. Til inspiration er der eksempelvis udsendt en kompetencekalender til samtlige amter i efteråret 2003. Kalenderen efterfølges nu af tre inspirationsmøder, som afholdes i efteråret 2004 med det formål at skabe rammerne for, at ledere og medarbejdere får lejlighed til at udveksle erfaringer, ideer mv. om arbejdet med kompetenceudvikling.

Som beskrevet i tidligere NAP's indgik parterne i 1999 en central rammeaftale om arbejdstidens tilrettelæggelse. Rammeaftalen åbner mulighed for, at der lokalt på de enkelte arbejdspladser kan indgås lokale aftaler om arbejdstidens tilrettelæggelse, således at arbejdstiden kan indrettes efter de behov der er på den pågældende arbejdsplads.

Som følge heraf er der i 2004 mange amter og kommuner indgået lokale aftaler eller indført forsøgsordninger om arbejdstidstilrettelæggelse med henblik på dels at indrette arbejdstiden i relation til behovet for en optimering af opgaveløsningen, dels at indrette arbejdstiden for de enkelte personalegrupper med henblik på bedre muligheder for samarbejde og teamwork samt med hensyn til samspillet mellem arbejdsliv og familieliv.

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler blev evalueret i foråret 2004. Evalueringen viste, at der er positive effekter i forhold til opgavevaretagelsen, arbejdsmiljøet samt på medarbejdernes oplevelse af sammenhæng mellem arbejde og familieliv. Evalueringen viser også, at på de arbejdspladser, hvor man ikke har benyttet sig af muligheden for at indgå en lokal aftale, er baggrunden at de centralt fastsatte arbejdstidsregler vurderes at være tilstrækkelige.

I maj 2002 indgik parterne som nævnt i NAP 2003 på europæisk plan en rammeaftale om telearbejde. Parterne har for første gang undladt at anmode Kommissionen om at iværksætte aftalen via et direktiv. Parterne forhandler i skrivende stund om en aftaleimplementering og rammeaftalen forventes senest implementeret i den eksisterende (amts)kommunale aftale ved overenskomstforhandlingerne i 2005.

Arbejdsmiljø og arbejdsorganisering

Arbejdsmiljøindsatsen i Danmark frem til år 2005 er som nævnt i NAP 2003 prioriteret mod de væsentligste arbejdsmiljøproblemer indenfor den fælles handlingsplan for et rent arbejdsmiljø 2005. Arbejdsmarkedets parter har indstillet, at myndighedens og parternes indsats især skal rette sig mod reduktion af alvorlige ulykker, akutte overbelastninger ved løft, skub/træk og manuel transport, højrepetitivt EGA og psykosociale risikofaktorer.

Parterne gennemfører i fællesskab en række aktiviteter, som tager udgangspunkt i de 4 oplyste prioriteter, og som sigter på at forbedre arbejdsmiljøet. Parterne har således senest iværksat følgende initiativer:

- Et projekt om implementering af arbejdsmiljøreformens regler om arbejdsmiljøcertificering med henblik på certificering af amtslige og kommunale arbejdspladser.
- Et 3-årigt projekt om "fremtidens kontor", der har til formål at skabe attraktive arbejdspladser. Projektet har fokus på et godt arbejdsmiljø og ser bl.a. på forholdet mellem arbejde og fritid, ledelse og arbejdsorganisering, rum og videndeling, effektivitet og trivsel.
- Et projekt under titlen "styrk de menneskelige ressourcer", som i HR-sprog giver et nyt redskab til at diskutere og håndtere det psykiske arbejdsmiljø.
- Vejledningsmateriale om forebyggelse af rygskader er sendt til alle kommuner og sygehuse.
- Vejledningsmateriale for medarbejdere i hjemmeplejen om forebyggelse af vold og trusler er sendt til alle kommuner.
- www.indeklimaportalen.dk er oprettet med det formål at øge opmærksomheden om indeklimaets betydning for arbejdspladserne. Hjemmesiden henvender sig til medarbejdere og ledere i social- og sundhedssektoren, uddannelsessektoren, den offentlige administration og finanssektoren.

Fremme af aktiv aldring

Parterne har siden overenskomstfornyelsen i 1999 anbefalet amter og kommuner, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med videreførelse af pensionsindbetalinger, hvis forholdene på tjenestestedet tillader det.

I forlængelse heraf blev parterne i 2002 enige om, at ændre rammeaftalen om seniorpolitik med henblik på at give ansatte i amter og kommuner, der ønsker at blive længst muligt på arbejdsmarkedet, bedst mulige betingelser for det og arbejdsgiverne mulighed for fleksibilitet, fastholdelse af arbejdskraft samt sikring af et højt kompetenceniveau.

Udover en forenkling af rammeaftalen er parterne endvidere enedes om at ændre pensionsbestemmelserne således, at der ved overgang til en seniorstilling fortsat indbetales pension i den hidtidige stilling, ligesom der nu er hjemmel til at yde en særlig bonus, hvis en seniorstilling først fratrædes efter det fyldte 62. år.

Ligestilling mellem kønnene

Parterne har til stadighed fokus på ligestillingen mellem mænd og kvinder, herunder navnlig udviklingen i lønforhold for mænd og kvinder på de (amts)kommunale arbejdspladser. Ligelønsaspektet er således indarbejdet i Aftalen om ny løndannelse, idet denne dels indeholder en henvisning til ligelønsloven, dels indeholder en bestemmelse om at lønstatistikker skal være opdelt på køn.

Som beskrevet i NAP 2003 har parterne på det primærkommunale arbejdsmarked desuden i 2000 iværksat et projekt om ligestillingsforhold i relation til lønvilkår og arbejdstid. Projektet skal munde ud i en vejledning til kommunerne om, hvordan man kan formulere og implementere lønpolitikker, der hverken direkte eller indirekte har køn som baggrundsfaktor og uden at disse får en kønsskæv effekt. Forarbejdet har givet anledning til at genoverveje hvordan parterne vil formidle den indhentede viden.

Parterne har desuden som beskrevet i NAP 2002 aftalt at udarbejde en pjece i indeværende overenskomstperiode om jobvurderingssystemer i et ligelønsperspektiv. Pjecen er nu udsendt og kan downloades fra www.personaleweb.dk. Pjecen omhandler, hvordan jobvurdering kan bruges som værktøj, hvis man vil fremme ligeløn på det (amts)kommunale område.

Parterne har endelig aftalt at gennemføre et projekt i indebærende overenskomstperiode, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private, den kommunale og amtslige sektor. Pjecen forventes afsluttet i efteråret 2004.

Fremme integration og bekæmpe diskrimination

Regeringens debatoplæg "flere i arbejde" fremhæver behovet for konkrete redskaber til fremme af etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne har ønsket at udvise et medansvar for, at udfordringen tages alvorligt.

Parterne på det primærkommunale arbejdsmarked har derfor i forlængelse af projektet om "etnisk ligestilling på de kommunale arbejdspladser", omtalt i NAP 2002, udviklet et dialogværktøj til brug for fremme af rekruttering og fastholdelse af etniske minoriteter på kommunale arbejdspladser. Dialogværktøjet er afprøvet på 8 kommunale arbejdspladser. Der er endvidere udarbejdet et inspirationskatalog, hvor ideer og erfaringer vedrørende mangfoldighed videregives til inspiration for den lokale indsats til fremme af etnisk ligestilling og mangfoldighed.

Parterne på det amtslige arbejdsmarked har ligeledes udviklet en præsentationspakke, som har til hensigt at motivere, inspirere og fremme dialogen og samarbejdet om mangfoldighed på amtslige

arbejdspladser. Præsentationspakken er introduceret ved en række regionale konferencer og er senest præsenteret og evalueret på den Personalepolitiske messe 2004.

Fremme social integration

Som beskrevet i NAP 2002 aftalte parterne i 2002 en række ændringer af rammeaftalen om socialt kapitel, der har til formål at understøtte ansættelsen af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i jobtræning på de (amts)kommunale arbejdspladser. Rammeaftalen er senest revideret i 2004 som følge af regeringens arbejdsmarkedsreform "Flere i arbejde" og de deraf følgende lovændringer på arbejdsmarkedsområdet.

Som beskrevet i NAP 2003 har parterne aftalt at iværksætte en række opfølgende aktiviteter i løbet af overenskomstperioden for at øge kendskabet til aftalen på de enkelte arbejdspladser og for at give ledere og medarbejdere inspiration til, hvordan aftalen kan anvendes i praksis.

Amtsrådsforeningen har således gennemført en spørgeskemaundersøgelse, der bl.a. har vist, at ca. 3% af samtlige medarbejdere i amterne i 2002 var ansat på særlige vilkår, dvs. ansat med løntilskud, i skånejob eller fleksjob.

I slutningen af 2003 har KL og KTO (kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte) desuden afsluttet et længerevarende projekt; "Det sociale kapitel i praksis". Formålet var at opnå praktiske erfaringer med, hvordan rammeaftalen om det sociale kapitel kan omsættes til personalepolitik i kommunerne og helt ude på den enkelte arbejdsplads. Fire kommuner deltog i projektet. I projektet blev der afholdt 2 konferencer, udsendt nyhedsbreve samt en mere omfattende publikation, som lægger op til dialog i kommunerne. Desuden blev en Gallup undersøgelse gennemført, som viste at over 90 % af kommunerne har en sygefraværspolitik og at der er et godt kendskab til rammeaftalen.

Fra 2003 til 2004 er der endvidere mellem KL, Københavns- og Frederiksberg kommuner samt KTO gennemført et projekt som har til formål at øge kendskabet til og brugen af rammeaftalen. I den forbindelse er der afholdt 3 regionale konferencer, udsendt en avis med konkrete historier om brug af aftalen og udarbejdet en internetbaseret guide om aftalen. Endelig gennemføres en evaluering om brugen af aftalen.

Parterne har endelig som beskrevet i NAP 2003 gennemført et udviklingsprojekt i fire kommuner med det formål at udvikle nye metoder og samarbejdsformer, der kan medvirke til at arbejdsmarkedsfastholde sygemeldte ledige, sygemeldte ledige i aktivering samt personer, der er tæt på at falde ud af dagpengesystemet. Projektet blev gennemført i Ikast, Fredericia, Nakskov og Roskilde kommuner. Udgangspunktet for projektet var, at et øget samarbejde mellem kommuner, akasser/faglige organisationer og Arbejdsformidlingen omkring syge- og raskmeldinger skulle medvirke til at forebygge, at forsikrede ledige på grund af et sygeforløb risikerede at havne mellem to stole i lovgivningsmæssig henseende, og derved glide endnu længere væk fra arbejdsmarkedet.

Bidrag til Danmarks Nationale Handlingsplan for beskæftigelsen 2004 fra parterne på det private arbejdsmarked

Generel indledning

Parterne på det private arbejdsmarked (Ledernes Hovedorganisation (LH), Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA), Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)) finder, at den europæiske beskæftigelsesstrategi er et vigtigt bidrag til, at der i medlemsstaterne sættes fokus på at gennemføre reformer på arbejdsmarkedet, der kan øge beskæftigelsen.

Parterne finder det perspektivrigt, at der ved midtvejsevalueringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi blev etableret en 3-års-cyklus for beskæftigelsesretningslinierne. Det længere tidsperspektiv skaber et bedre udgangspunkt for, at beskæftigelsesretningslinierne kan sættes fokus på egentlige strukturreformer på de europæiske arbejdsmarkeder.

Det er afgørende for at realisere målene for beskæftigelsesstrategien og for Lissabon processen, at der sættes fokus på de opnåede resultater og en øget fokus på, at medlemslandene faktisk gennemfører de reformer, som er nødvendige for at nå de fastsatte mål om fuld beskæftigelse, kvalitet i arbejdet og produktivitetsforøgelse og at gøre det muligt for alle at finde beskæftigelse.

De nationale regeringer bør derfor definere klare nationale mål og politikker, som afspejler de mål og politikker, som er på europæisk niveau.

Det er parternes synspunkt, at der opnås bæredygtige resultater, såfremt arbejdsmarkedets parter inddrages i reformprocessen.

Arbejdsmarkedets parter i Danmark har taget en række initiativer, som bidrager til at nå målene i beskæftigelsesstrategien. På det private arbejdsmarked blev der pr. 1. marts 2004 på LO/DA området indgået decentrale aftaler om fornyelse af de kollektive overenskomster for en 3-årig periode.

Reform af beskæftigelsesindsatsens organisering

Den danske regering nedsatte den 1. oktober 2003 en kommission, der skulle tilvejebringe et beslutningsgrundlag for ændringer i rammerne for løsningen af den offentlige sektors opgaver. Et af elementerne i dette analysearbejde er placeringen af ansvaret for beskæftigelsesindsatsen. Kommissionen afgav betænkning i januar 2004.

Arbejdsmarkedets parter har deltaget aktivt i den offentlig debat og har været meget optaget af at få en entydig placering af ansvaret for beskæftigelsesindsatsen i en organisation, der er i stand til effektivt at tage hånd om de beskæftigelsespolitiske udfordringer og sikre en øget beskæftigelse.

Arbejdsmarkedets parter finder, at det danske samfund i de kommende år står over for store udfordringer i bestræbelserne på at øge beskæftigelsen. De centrale udfordringer for en fremtidig og samlet beskæftigelsespolitik i Danmark er:

- Demografien, idet et stort antal ældre arbejdstagere i de kommende år forlader arbejdsmarkedet, uden at der er tilstrækkeligt med unge, der træder ind på arbejdsmarkedet

- Fremtidens videnstunge produktion, der kræver en kvalificeret arbejdsstyrke, der er i stand til løbende at opkvalificere sig og omstille sig såvel fagligt som geografisk
- En beskæftigelsespolitik, der bør ses i en sammenhæng, der rækker ud over landegrænserne. Det danske arbejdsmarked kan ikke isolere sig fra en stadig tættere internationalisering, herunder de udfordringer, som følger af udvidelsen af EU til nu 25 lande

En effektiv og målrettet beskæftigelsespolitik, der kan imødekomme disse udfordringer, er en afgørende forudsætning for et tilstrækkeligt og velkvalificeret arbejdsudbud, og dermed udvikling og finansiering velfærdssamfundet.

For offentligt at lægge parternes synspunkter frem og for at ansøre til debat om de beskæftigelsespolitiske udfordringer, afholdt parterne den 1. december 2003 en konference med deltagelse af politiske beslutningstagere, repræsentanter fra de beskæftigelsespolitiske myndigheder og parterne på arbejdsmarkedet.

På konferencen blev offentliggjort en fælles aftale mellem LO, DA, SALA, LH og FTF om Fremtidens arbejdsmarkedsservice.

Ældre arbejdstagere

Med henblik på at formidle best practice fra arbejdspladser, er LO med DA's medvirken ved at gennemføre en kortlægning af 10 arbejdspladser praksis og erfaringer samt en tværgående analyse af de 10 cases. Den tværgående analyse og de 10 cases formidles i en kort rapport og en web-baseret eksempelsamling. Hensigten er at afdække muligheder og barrierer for at have ældre medarbejdere ansat.

Ledernes Hovedorganisation har fået bevilget midler fra den Europæiske Socialfond til et større projekt for ældre opsagte, men endnu ikke dagpengeberettiget ledere. Projektet skal give ledige ældre ledere større markedsværdi og hjælpe dem med at søge de rigtige job på den rette måde. Målet er, at 70 procent af de omfattede ledere kommer i arbejde, inden de bliver berettiget til dagpenge.

Integration af flygtninge og indvandrere

Arbejdsmarkedets parter, de kommunale parter og regeringen indgik i foråret 2002 en 4-partsaftale om at styrke integrationsindsatsen. Der var bl.a. fokus på, at integration af nytilkomne flygtninge og indvandrere i højere grad kan foregå på arbejdspladserne. De lovmæssige rammer for arbejdsmarkedsintegration af nytilkomne indvandrere er nu ved at være på plads og fokus rettes i den kommende tid i højere grad på den regionale implementering.

For at styrke integrationsindsatsen er LO, DA og KL i 3 regioner gået sammen om et fælles udviklingsprojekt, der løber fra maj 2003 til maj 2006 og er støttet af Integrationsministeriet – ProjektVirksomhedsrettetIntegration.

Projektet skal sætte skub i integrationsindsatsen – og herunder anvendelsen af den nye model for arbejdsmarkedsintegration samt opsamling af de tidlige erfaringer med modellen. Det centrale i projektet er at sikre en hurtig og bedre integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Midlet er faglig og sproglig opkvalificering, hurtig kompetenceafklaring og fleksibel danskundervisning. Hovedsagen er, at det foregår i tilknytning til en konkret arbejdsplads.

Projektet i København har bl.a. som mål, at 50 pct. af deltagerne i projektet gennem praktik- og løntilskudsforløb på virksomheder opnår selvforsørgelse. I Ringkøbing er der fastsat mål om, at erhvervsfrekvensen for flygtninge/indvandrere fra lande uden for EU skal hæves fra 54 pct. til 60 pct. inden år 2007. I Roskilde lægges der vægt på en højere erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens.

Som led i implementeringen af integrationsaftalen fra foråret 2002, er der udarbejdet flere regionale aftaler mellem LO og DA om en bedre integrationsindsats. Det gælder f.eks. på Fyn, hvor parterne har udarbejdet et fælles udspil til bedre integration, der sætter fokus på:

- Et bedre samspil mellem myndighed og virksomhed
- En mere fleksibel og hurtigere iværksat danskundervisning
- En bedre motivation for den enkelte gennem f.eks. forventningsafstemning, kompetenceafklaring og klare mål
- En mere målrettet opkvalificering rettet mod arbejdsmarkedets behov

SALA og LO's Fællesudvalg om øget beskæftigelse er i dialog med Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt Beskæftigelsesministeriet om igangsætning af projektet "Mangfoldighed på arbejdspladsen (SALA-LO)" - et projekt, hvis formål er at skabe bedre muligheder for integration af flygtninge og indvandrere inden for mejeri, jordbrug, gartneri og det agro-industrielle område.

Formålet er at skabe forbindelse mellem behovet for arbejdskraft i brancherne inden for SALA-området og flygtninge/indvandrere uden beskæftigelse.

Projektet realiseres bl.a. ved, at det indgår i virksomhedernes strategiske mål i relation til rekruttering og behov for fremtidig arbejdskraft. Virksomhedernes udviklingsmål, jobprofiler og den enkelte flygtning/indvandrers kompetencer bindes sammen i en strategisk helhed, ligesom de samarbejdsræssige og personalepolitiske processer udvikles.

Konkret afdækkes et antal virksomheders holdninger til mangfoldighed, der iværksættes handlingsplaner for implementering af personalepolitikker. Projektet vil i første omgang omfatte ca. 10 virksomheder. Yderligere 1.725 virksomheder vil stifte bekendtskab med analyseværktøjet og de personalepolitiske udviklingsmuligheder, der udspringer heraf. Projektet forventes igangsat 1. november 2004 og afsluttes 31. juli 2006.

En undersøgelse LH som har foretaget, viser, at der siden 2002 sket en stigning i andelen af virksomheder, som har ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. I dag har 34 procent af alle virksomheder ansatte med anden etnisk baggrund. Det svarer til knap 43.000 virksomheder. Til sammenligning var det i 2002 kun 28 procent af virksomhederne, hvilket svarer til godt 35.000 virksomheder. Der er altså næsten 8.000 flere virksomheder, som i dag har ansat nydanskere.

Undersøgelsen viser, at en af årsagerne til, at der er virksomheder, som ikke har ansatte med anden etnisk baggrund, er, at der sjældent kommer ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund, og at der endnu sjældnere kommer kvalificerede ansøgninger.

Indsatsområder om arbejdsmiljø

Arbejdsmarkedets parter har en uvurderlig betydning for arbejdsmiljøindsatsen. Dette gælder på såvel national-, branche- og virksomhedsniveau. Parterne har indgået en aftale med regeringen om prioritering af indsatsen i perioden 2002-05, hvor indsatsen særligt skal koncentreres om alvorlige ulykker, tunge løft, EGA og psyko-sociale risikofaktorer.

Parterne har gode erfaringer med prioriteringen af indsatsen, idet sådanne rammer har vist sig at være hensigtsmæssige til at målrette og fokusere indsatsen for både parterne og myndigheden. Parterne vil derfor i starten af 2005 tage initiativ til et samarbejde med Beskæftigelsesministeriet om en national handlingsplan til afløsning af handlingsprogrammet 2005.

Parterne vil fortsat foreslå regeringen at udbygge de retningslinjer i NAP'en, som omhandler arbejdsmiljø. Med udgangspunkt i et fælles ønske om blandt andet reduceret sygefravær, anbefales der opstillet nationale effekt- og reduktionsmål for alvorlige ulykker, for tunge løft, for ensidigt gentaget arbejde og for psyko-sociale risikofaktorer. Parterne foreslår samtidig, at regeringen anbefaler denne model indført, når EU's beskæftigelsesretningslinjer skal justeres.

Parterne har i regi af Arbejdsmiljørådet iværksat en række aktiviteter i 2003 og 2004, der dækker alle fire prioriterede emner.

Parterne har i regi af Branchearbejdsmiljørådene i 2003 allokert samlet set 50 pct. af ressourcerne til de prioriterede områder (i forhold til nu afsluttede aktiviteter). Branchearbejdsmiljørådene har allokert 15, 15, 15 og 5 pct. af ressourcerne til henholdsvis alvorlige ulykker, tunge løft, psyko-sociale risikofaktorer og ensidet gentaget arbejde (EGA).

Yderligere 15 pct. af ressourcen anvendes på andre emner indeholdt i Handlingsprogrammet for rent arbejdsmiljø 2005, mens de resterende 35 pct. af ressourcerne anvendes på andre aktiviteter. For igangværende aktiviteter dækker de prioriterede emner ca. 60 pct. af ressourcerne.

Samtidig har parterne i samarbejde med myndighederne igangsat et overvågningsprogram, der kan monitorere arbejdsmiljøets udvikling i Danmark, og som vil blive anvendt i vurderingen af målopfyldelsen af Prioriteringsudvalgets anbefalinger. Overvågningsprogrammet er fra 2004 blevet permanentgjort.

Arbejdsmiljøforskningen har fra 2003 fået et langt bedre grundlag gennem oprettelsen af Arbejdsmiljøforskningsfonden. Parterne konstaterer allerede nu, at fonden har sikret, at der er sket et kvalitetsløft, dels fordi forskningsressourcerne nu er samlet, og dels fordi der er udarbejdet en sammenhængende forskningsstrategi, der gør det muligt at fokusere forskningsindsatsen mere hensigtsmæssigt. Forskningsfondens strategi bygger blandt andet på Prioriteringsplanen og EU Arbejdsmiljøstrategi 2002-2006.

Parterne skal anbefale regeringen at udbrede ideen om forankring af midler til forskning i arbejdsmiljø i særlige arbejdsmiljøforskningsfonde, hvor uddelingen af midler understøtter de fastlagte strategier.

Ligestilling mellem kønnene

DA og LO er som led i overenskomstfornyelsen 2004 blevet enige om, at der skal etableres en ordning, der udligner virksomhedernes overenskomstmæssige udgifter til barsel, således at udgiften

ikke påhviler den enkelte arbejdsgiver alene (barselsudligning). Formålet med ordningen er at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd, og ordningen omfatter virksomheder under DA og er obligatorisk for overenskomstdækkede medarbejdere.

Reglerne om løn under barsel/fædreorlov er blevet forbedret. Således er reglerne nu udvidet med adgang til løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. Endvidere er der sket en forlængelse af den nuværende barselsorlov på 14 uger med 6 uger. Denne periode kan tages af enten faderen eller moderen.

Som opfølgning på DA og LO's ligelønsrapport fra august 2003 har den danske ligestillingsminister taget initiativ til at nedsætte en tværministeriel arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til, hvordan der kan ske ændringer i kvinders og mænds traditionelle studie og erhvervsvalg.

Ligestillingsministeren har i samarbejde med DA, LO og Beskæftigelsesministeriet taget initiativ til at få udarbejdet en vejledning til virksomhederne. Formålet med vejledningen er at give ledelse og medarbejdere nogle redskaber til, hvordan ligeløn kan sættes på dagsordenen på den enkelte arbejdsplads.

Antallet af kvindelige ledere stiger fortsat. Medlemsundersøgelsen fra Ledernes Hovedorganisation viser, at antallet af kvindelige ledere steg med 3,1 procent i 2003.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Ved fornyelsen af de kollektive overenskomster i foråret 2004 fortsattes udviklingen i retning af at øge muligheden for fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Det er således kendetegnende ved de indgåede overenskomstforlig, at der er skabt øget mulighed for, at de lokale parter, det vil typisk sige tillidsmanden og virksomhedens ledelse, ved aftale kan fravige de af organisationerne aftalte regler om den daglige arbejdstids længde og arbejdstidens placering.

Hvis man således på virksomheden bliver enige om en aftale vedrørende arbejdstidstilrettelæggelsen, skal en sådan aftale ikke længere godkendes af organisationerne. Der er skabt mulighed for, at der kan aftales andre regler end dem, der gælder i overenskomsten. Et eksempel herpå kunne være, at der aftales en 4 dages arbejdsuge med længere daglig arbejdstid de 4 dage.

Kompetenceudvikling

Overenskomstparterne på det private arbejdsmarked er enige om, at uddannelse og efteruddannelse er af stor betydning for branchernes konkurrenceevne og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. For at understrege vigtigheden af, at samarbejdet om uddannelse er en vedvarende proces i virksomheden, har overenskomstparterne også ved overenskomstfornyelse i 2004 beskæftiget sig med emnet.

Det er således aftalt, at medarbejdere, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, under visse nærmere angivne betingelser er berettiget til at deltage i relevante kurser af op til 2 ugers varighed, eksempelvis inden for arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU), Forberedende voksenundervisning (FVU) eller andre uddannelses tilbud. Udgifterne ved betalingen dækkes helt eller delvis af arbejdsgiveren, ligesom kursusdeltagelsen kan eller skal finde sted i opsigelsesperioden.

Et vigtigt middel for at øge og bevare en høj beskæftigelse er både en solid og bred uddannelsesbaggrund og kontinuerlig efter- og videreuddannelse for voksne. Livslang Lærings-tilgang til fortsat udvikling af arbejdsstyrkens kvalifikationer og beskæftigelse er senest i Københavnerdeklarationen fra november 2002 sat højt på dagsordenen.

Både nationalt, regionalt og lokalt bidrager parterne på det private arbejdsmarked til gennemførelsen af beskæftigelsesindsatsen. Parterne medvirker i råd og udvalg til udformningen af uddannelses- og beskæftigelsespolitikken på såvel centralt, regionalt som lokalt plan.

Desuden deltager parterne i den sociale dialog på EU-plan via medlemskab af UNICE, ETUC, CEC og COPA og aftaler hvert år nationale bidrag til den af parterne aftalte Handlingsramme om livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer.

Partsdeltagelsen i styringen af uddannelsespolitikken, er et bærende element i det danske erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelsessystem på såvel ungdoms- som voksen- og efteruddannelsesniveauerne.

Således er parterne også i forbindelse med den seneste revision af Erhvervsuddannelsesloven i gang med bidrag til en effektiv implementering af disse lovændringer.

Arbejdsmarkedets parter er ligeledes aktive bidragydere i forbindelse med implementeringen af den senest vedtagne lov om Arbejdsmarkedsuddannelserne, hvor formålet er – med bl.a. et nyt beskrivelsessystem – at sikre et fleksibelt efteruddannelsessystem, der hurtigt, effektivt og kvalificeret vil kunne imødekomme arbejdsmarkedets behov. LO og DA har i fællesskab udarbejdet informationsmateriale om mulighederne i det nye system. Et dynamisk og offentligt finansieret voksen- og efteruddannelsessystem er af afgørende betydning for tilpasning til et dynamisk arbejdsmarked og dermed for beskæftigelsen.

På en række af centrale overenskomstområder indenfor LO-DA området er der også på arbejdspladsniveau aftalt initiativer, der bidrager til udbredelsen af livslang læring – f.eks. gennem fælles uddannelsesplanlægning på virksomhederne, indførsel af årlige medarbejdersamtaler, etc.”

Overvågning/ indikatorer

Tabel 1. Varierende ugentlig arbejdstid på DA/LO-området

Rerferenceperiode for gns. 37 timer pr. uge	Før OK 2000	Efter OK 2000
	andel ansatte i pct.	
Ingen adgang	7	5
3-4 uger	6	2
2½-3½ måned	18	16
6 måneder	9	10
10 måneder	4	0
12 måneder	56	67

Anm: Baseret på overenskomster for næsten 90 pct. af DA/LO-området

Kilde: DA

Tabel 2. Adgang til deltid på DA/LO-området

	Før OK 2000	Efter OK 2000
	andel ansatte i pct.	
Fri adgang	30	34
Delvis adgang	48	59
Ingen adgang	22	7
I alt	100	100

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

Kilde: DA

Bidrag til Danmarks nationale handleplan for beskæftigelsen 2004 fra De Samvirkende Invalideorganisationer

1. Indledning

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI)¹ støtter de overordnede målsætninger i Lissabon strategien, og bakker op om de tre overordnede mål for strategien. Blandt DSI's medlemsorganisationer er der en lang række mennesker med handicap, som ikke bare er kendetegnet ved en manglende arbejdsmarkedsdeltagelse, men også en mere generel eksklusion fra samfundet. Den store udfordring med at skabe bedre muligheder på arbejdsmarkedet for mennesker med handicap, og dermed også en nødvendig udvidelse af arbejdsstyrken, vil have en positiv afsmitning på den generelle sociale samhørighed, men alligevel må det ikke overses, at det er komplekse sammenhænge, vi har med at gøre. Arbejdsmarkedsdeltagelse, ordentlige uddannelses-, bolig- og transportforhold er tæt forbundne, og kun ved en sammenhængende indsats kan Danmark opnå målsætningerne i Lissabon strategien. DSI kan kun opfordre til at denne sammenhæng behandles i NAP 2004.

2. DSI efterlyser mainstreaming i beskæftigelsesstrategien

Vi ved, at der er en langt lavere arbejdsmarkedsdeltagelse blandt personer med handicap, end blandt den øvrige del af befolkningen, og det er en stor udfordring at vende denne udvikling. Der er ingen tvivl om, at indsatsen skal være flersidet og spille på alle strenge i arbejdsmarkedsindsatsen, samt være individuel og helhedsorienteret.

DSI ønsker, at der i højere grad sker en mainstreaming af indsatsen for handicappede ved at spille på alle strenge og redskaber i den arbejdsmarkedspolitiske indsats. Det betyder også, at NAPempler ikke bør behandle beskæftigelse for personer med handicap uafhængigt af beskæftigelseslinierne, men som en integreret del af hver linie. Ligesom de enkelte tiltag i evalueringen af strategien bør forholde sig til, hvorledes personer med handicap kan drage nytte af tiltaget. Dette er ikke hidtil sket i det danske arbejde med NAP'en. DSI ser derfor frem til, at dette sker. Ligesom DSI ser frem til, at der udvikles en mere generel mainstreamingsstrategi for beskæftigelsesindsatsen i regi af Beskæftigelsesrådet.

Som bilag til dette notat vedlægger DSI notat fra European Disability Forum (EDF), der indeholder en lang række relevante bemærkninger ift. en mainstreaming af handicapområdet i NAP arbejdet (notatet er ikke vedlagt her).

3. DSI er en medspiller i forhold til bedre styring og partnerskab ifm. gennemførelse af retningslinierne for beskæftigelsen

DSI er repræsenteret i de fora, der udarbejder målsætninger for beskæftigelsesindsatsen og anerkender, at DSI er medansvarlig for implementeringen af denne. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter, regeringen og DSI er et vigtigt instrument, og DSI vil sikre at indsatsen er så inkluderende som muligt og bygger på de erfaringer, der allerede er gjort ift. at integrere personer med handicap og svag arbejdsmarkedstilknytning på arbejdsmarkedet.

¹ De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) er en paraplyorganisation for handicaporganisationerne i Danmark. DSI har 32 medlemsorganisationer, der tilsammen repræsenterer 320.000 mennesker. (Se evt. www.handicap.dk)

De allerfleste koordinationsudvalg og regionale arbejdsmarkedsråd har desværre ikke prioriteret handicapområdet særlig højt. En målrettet integration i forhold til mennesker med handicap, skal understøttes af koordinationsudvalgenes arbejde og disse skal derfor arbejde langt mere med projekter, der beskæftiger sig med svage gruppers integration på arbejdsmarkedet – også i forhold til mennesker med handicap. På det europæiske niveau bør der også være en indgående dialog, ligesom det findes på nationalt niveau. På lige fod med arbejdsmarkedets parter tilbagevendende dialog med kommissionen, mener DSI, at dialogen med de europæiske handicaporganisationer, EDF skal have faste rammer.

DSI har løbende støttet sine medlemsorganisationer med henblik på at kunne indgå i lokale partnerskaber og dialog med arbejdsmarkedets parter, kommuner og arbejdsformidlingen. DSI håber, at dette afspejles ved et fremtidigt højere prioritering indsætter, der skal fremme beskæftigelsen for personer med handicap, f.eks. ved udarbejdelsen af målsætninger for arbejdet.

I 2003 var der europæisk handicapår, og DSI samarbejdede med koordinationsudvalg og kommuner for at sætte fokus på arbejdsmarkedsdeltagelse for personer med handicap, hvilket munder ud i en række lokale initiativer. DSI kunne dog have ønsket sig mere fokus på handicappedes forhold i løbet af handicapåret, særligt i forhold til den manglende tilgængelighed i samfundet, der også er en barriere for handicappedes arbejdsmarkedsdeltagelse.

DSI har indgået samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen og med deltagelse af arbejdsmarkedets parter om jobformidling samt to større udviklingsprojekter, der skal fremme integrationen af personer med handicap eller nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet.

DSI har samarbejdet og udvekslet erfaringer med Arbejdsformidlingens særlige handicapkonsulenter, ligesom disse inddrages i DSI's udviklingsprojekter. Imidlertid er det nødvendigt, at beskæftigelsesindsatsen bygger på en bredere tilgang til integrationen af handicappede på arbejdsmarkedet. DSI imødeser, at den viden som AF handicapkonsulenterne har systematiseres og løbende udvikles, og i langt højere grad spredes til hele arbejdsformidlingssystemet såvel som kommunernes indsats.

4. DSI arbejder for at styrke social samhørighed og rummelighed på arbejdsmarkedet

DSI's indsats i forhold til arbejdsmarkedspolitikken er at sikre et mere rummeligt arbejdsmarked. Dette gør DSI ved at arbejde på mange fronter: Interessevaretagelse i forhold til regering og folketing, dialog med arbejdsmarkedets parter både på centralt niveau, og i de etablerede fora på regionalt og lokalt niveau.

Fordomme og folks holdninger til personer med handicap er en af de største barrierer for at integrere flere handicappede på arbejdsmarkedet. Det er et område, hvor NAP'en bør beskrive nye initiativer.

Der har i 2003 været en række holdningsbearbejdende initiativer i forhold til lønmodtagere på virksomheder, arbejdsgivere og handicaporganisationernes egne medlemmer. F.eks. har en medlemsorganisation iværksat projekter, hvor 'jobinformatører' med handicap, har besøgt private virksomheder og samtidig haft et netværk af unge jobsøgende med handicap. DSI arbejder for at fremme forståelsen for, at personer med handicap er en arbejdskraft ressource. DSI ser gerne, at

arbejdsmarkedets parter anvender flere ressourcer på information til fagforeninger og arbejdsgivere og indgår aktivt i den nødvendige holdningsbearbejdning.

DSI har haft løbende dialog med arbejdsmarkedets parter og regeringen i forhold til implementeringen af EU's beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF). DSI har forsøgt at påvirke parterne ift. at gennemføre en aftaleimplementering og ved at stille den nødvendige ekspertise om handicapområdet til rådighed. DSI efterlyser også her mainstreaming, så direktivet bliver implementeret som en del af arbejdsmarkedssystemet. DSI kan kun beklage, at direktivet endnu ikke er implementeret i Danmark, hvilket DSI ser frem til.

5. DSI er med til at fremme af integrationen af ugunstigt stillede grupper på arbejdsmarkedet

Flere handicaporganisationer har ansat jobkonsulenter, ligesom DSIs medlemsorganisationer har dannet to formidlingsenheder, fordi handicaporganisationerne ser et stort behov for flere jobkonsulenter, der har viden om den handicappedes særlige forhold, som har erfaring med at tænke i at kompensere for en persons handicap ift. konkrete job situationer, og som har en helhedsorienteret tilgang.

En forstærket formidlingsindsats for personer med handicap er en forudsætning for at opnå målsætningen om fuld beskæftigelse; flere ledige med svag arbejdsmarkedstilknytning på arbejdsmarkedet, herunder også personer med handicap.

Der er behov for mere gennemsigtighed i forhold til det jobmarked, som personer med handicap, der har en arbejdsevnenedsættelse, kan benytte sig af. DSI har derfor sat et udviklingsarbejde i gang i samarbejde med Arbejdsmarkedsstyrelsen for at udarbejde elektroniske redskaber, der skal knyttes an til det eksisterende arbejdsformidlingssystem. Dette eksempel på, at jobformidling til personer med nedsat arbejdsevne bliver en integreret del af arbejdsmarkedsindsatsen, bør bane vejen for, at Danmark i langt højere grad medtænker tiltag for personer med funktionsnedsættelse i den 'almindelige' indsats.

En gruppe som er meget overset i arbejdsmarkedsindsatsen, er personer med psykiske eller kognitive problemer. DSI arbejder på at udvikle metoder i et projekt om støttepersoner til denne gruppe handicappede, der kan kompensere for nogle af de handicap, der er en barriere for arbejdsmarkedstilknytningen. Men dette projekt alene kan ikke gøre det. Der er stor mangel på viden og behov for at udvikle arbejdsmarkedsindsatsen for denne gruppe såvel som for udviklingshæmmede.

Flygtninge og indvandrere har traditionelt en lavere arbejdsmarkedstilknytning. Flygtninge og indvandrere med handicap, ved vi ikke meget om. I en medlemsorganisation igangsættes et informationsprojekt i 2004. I DSI er der ikke tvivl om, at dette er en gruppe, der har behov for en indsats, hvis det skal lykkes at opnå en bedre arbejdsmarkedstilknytning, og DSI ser frem til, at der igangsættes et forsknings- og metodeudviklingsarbejde på dette område. Dette bør ske i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

6. Aktive og forebyggende foranstaltninger for arbejdsløse og andre erhvervsaktive

Kommunerne og Arbejdsformidlingen har mulighed for at tildele løntilskud til personer med handicap, arbejdspladsindretning, en personlig assistent mv. DSI er tilfreds med, at disse ordninger eksisterer, men mener, at anvendelsen af ordningerne lider under en uforklarlig regional forskellig-

hed, som er dokumenteret for 2002. Det er ikke DSI bekendt, at der er taget nogle tiltag for at rette op på det i 2003, og der er ingen grund til at antage, at det er anderledes for 2003. DSI ser frem til, at NAP'en forholder sig til dokumentation og opfølgning på dette område, så det bliver en integreret del af det målesystem og den opfølgning, der ellers er ift. arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger og redskaber.

En stor del af handicaporganisationernes ressourcer anvendes på rådgivning af medlemmer. I forhold til uddannelse og erhverv er der i 2003 udarbejdet og gennemført deciderede kurser. Det drejer sig om en bred vifte af problemstillinger, som både har et forebyggende sigte i forhold til at sikre, at den handicappede kan opnå langvarig arbejdsmarkedstilknytning, rådgivning ift. at fastholde arbejde og rådgivning til ledige. Nogle af kurserne tager udgangspunkt i udenlandske erfaringer og resultater

Der er meget få forebyggende tiltag, og en utilstrækkelig uddannelses- og erhvervsvejledning i arbejdsmarkedssystemet for personer med handicap. Der er et stort behov for at indtænke 'empowerment' af den enkelte ledige med handicap, for de målgrupper man af erfaring ved har en svag arbejdsmarkedstilknytning. De kan dreje sig om job- og uddannelsesvalg ud fra de erhvervs-mæssige problemer ens handicap eller sygdom kan skabe, også ift. kognitive problemer. Den enkelte person kan lære at tackle problemer relateret til ens sygdom eller handicap i jobsituationer. Formålet er, at det er den enkelte, der bliver bærer af viden, ift. hvordan arbejdspladsen kan tackle at have en person med handicap ansat – f.eks. angående hjælpeforanstaltninger, offentlige støtte-muligheder osv.

7. Jobskabelse og iværksætterkultur

For mange handicappede kan selvstændig virksomhed være en god mulighed for arbejdsmarkedsdeltagelse. Det er et område, der slet ikke dyrkes i tilstrækkelig grad. I NAP'en bør der tages initiativer for at udnytte og belyse dette jobpotentiale.

Der kan tildeles fleksjob til personer med selvstændig virksomhed. Denne del af fleksjob-ordningen bør der tilrettelægges initiativer for at fremme.

Der er en del handicapgrupper, der har haft faldende arbejdsmarkedsdeltagelse, og denne udvikling kan kun en meget specifik og målrettet indsats rette op på. Der er behov for at trække på andre landes erfaringer i den generelle arbejdsmarkedsindsats. F.eks. har en medlemsorganisation etableret en uddannelse til 'udstillings-guide' på baggrund af nordiske erfaringer, hvor der både skabes et nyt jobområde for blinde og samtidig gives den nødvendige kompetenceudvikling.

8. Fremme af udviklingen af menneskelig kapital og livslang læring

Personer med handicap – uafhængigt af ansættelsesforhold - skal have mulighed for at udvikle sig som alle andre for derigennem at sikre karriereudvikling og forhindre udstødning fra arbejdsmarkedet.

Uddannelsesindsatsen er et vigtigt middel til at øge beskæftigelsen for personer med funktionsnedsættelse. Indsatsen for livslang læring i forhold til personer med funktionsnedsættelse er et område, som DSI til stadighed sætter på den politiske dagsorden. I 2003 blev der iværksat en undersøgelse af barrierer for handicappedes integration på arbejdsmarkedet. Men i denne undersøgelse er uddannelses- og efteruddannelsesområdet desværre ikke belyst. Der er meget lidt viden

om uddannelses- og efteruddannelsesaspekter for personer med handicap. DSI ser frem til, at der iværksættes undersøgelser af tilgængeligheden til uddannelse og efteruddannelse, ligesom det er nødvendigt at skaffe sig et overblik over uddannelsesniveaet blandt personer med funktionsnedsættelse og eventuel svag arbejdsmarkedstilknytning.

9. Større arbejdskraftudbud og fremme af aktiv aldring

DSI efterlyser ligebehandling for handicappede i forhold til denne indsats.

En just vedtaget dansk lov om muligheden for at opsætte sin pension er ikke gældende for personer i fleksjob, idet denne ordning ikke kan forlænges. DSI arbejder for at personer med handicap kan anvende de ressourcer de har, i det omfang det er muligt. Dette bør også gælde for personer, der har en arbejdsevne nedsættelse, så som personer i fleksjob.

Indsatsen for at skabe flere løntilskudsjob for førtidspensionister (skånejob) er ikke på nuværende tidspunkt effektiv. Udviklingen i antallet af skånejob er stagnerende. Der bør tænkes i nye tiltag i NAP'en.

Som tidligere nævnt samarbejder DSI med Arbejdsmarkedsstyrelsen om at skabe en job- og informationsportal. Det vil betyde nye muligheder for at personer, der søger "skånejob", fordi de her kan finde relevante jobåbninger. Imidlertid er der stort behov for en styrket kommunal indsats, hvis man vil leve op til målsætningen om at tilbyde førtidspensionister mulighed for at anvende deres resterende ressourcer på arbejdsmarkedet.

Bilag 2. Retningslinierne for beskæftigelsen 2004.

Det bemærkes, at Rådet(beskæftigelsesministre) på rådsmøde den 1. juni 2004 nåede politisk enighed om nedenstående tekst vedrørende beskæftigelsesretningslinierne for 2004, som Det Europæiske Råd godkendte på sit møde den 17.-18. juni 2004. EU-Kommissionen har meddelt, at den formelle vedtagelse af teksten formentlig først vil finde sted sent i 2004 på grund af kapacitetsproblemer hos Kommissionens oversættere.

Proposal for a

COUNCIL DECISION

On guidelines for the employment policies of the Member States

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 128 (2) thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

Having regard to the Opinion of the European Parliament,

Having regard to the Opinion of the European Economic and Social Committee,

Having regard to the Opinion of the Committee of the Regions,

Having regard to the Opinion of the Employment Committee,

Whereas:

- (1) The European Employment Strategy has the leading role in the implementation of the employment and labour market objectives of the Lisbon strategy. The reform of the European Employment Strategy in 2003 has placed the emphasis on medium-term orientation and on the importance of implementation of the full range of policies recommended in the Employment Guidelines.

- (2) The Employment Guidelines should be fully reviewed only every three years, while in the intermediate years their updating should remain strictly limited. The European Employment Taskforce recommended more forceful recommendations and a more effective use of peer review, rather than engaging in a process of further change of the Guidelines.
- (3) The conclusions drawn by the Employment Task Force and the examination of the Member States' National Action Plans for employment, both contained in the Joint Employment Report 2003-2004, show that Member States and the social partners should give priority to increasing the adaptability of workers and enterprises to changing economic conditions and labour market demands; attracting more people to enter and remain in the labour market and making work a real option for all, including by facilitating the access of unemployed young people to their first job and by encouraging older workers to stay in the labour market; investing more and more effectively in human capital and lifelong learning as well as in research and development, including in platforms for excellence; and ensuring the effective implementation of reforms through better governance, including efforts aimed at improving democratic involvement, at convincing citizens of the need for reforms and at strengthening links between EU funding, the ESF in particular, and the implementation of the European Employment Guidelines. These priorities are fully consistent with and can be pursued in the context of the current Guidelines.
- (4) The Employment Guidelines apply to the new Member States since accession.
- (5) In addition to these Employment Guidelines, Member States should fully implement the Broad Economic Policy Guidelines and ensure that action is fully consistent with the maintenance of sound public finances and macro-economic stability.

HAS DECIDED AS FOLLOWS:

Sole Article

The guidelines for Member States' employment policies as set out in the annex to the Council decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States are maintained and shall be taken into account by the Member States in their employment policies.

Done at Brussels, [...]

For the Council
The President
[...]

Bilag 3. Indikatorer på grundlag af nationale data til NAP 2004.

Retningslinie 1: Aktive og forebyggende foranstaltninger for ledige og inaktive, forsikrede ledige. Kalenderårene 2000-2002 (alternativ definition dvs. samme definition som tidligere år).

Bilagstabellerne 1-5.

Bilagstabel 1:

**Retningslinie 1: Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed -
Input og output indikatorer**

	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal unge nyledige:			
2000	16.214	8695	7519
2001	16.541	9430	7111
2002	16.096	9370	6726
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 6 måneder			
2000	991	529	462
2001	1219	680	539
2002	1478	894	584
Andel (B)/(A) output-indikator			
2000	0,06	0,06	0,06
2001	0,07	0,07	0,08
2002	0,09	0,10	0,09
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 6 måneder			
2000	183	103	80
2001	362	179	183
2002	362	145	217
Andel (C)/(A)			
2000	0,01	0,01	0,01
2001	0,02	0,02	0,03
2002	0,02	0,02	0,02
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 6 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan			
2000	808	426	382
2001	857	501	356
2002	1116	677	439
Andel (D)/(B)			
2000	0,82	0,83	0,81
2001	0,70	0,74	0,66
2002	0,76	0,76	0,75

Kilde: AMS (AMANDA)

Bilagstabel 2:**Retningslinie 1: Unge skal påbegynde en handlingplan inden 6 måneders ledighed - Data til måling af indsatsens omfang.**

	Totalt	Mænd	Kvinder
Antal unge nyledige:			
2000	16.214	8695	7519
2001	16.541	9430	7111
2002	16.096	9370	6726
Uddannelse og vejledning			
2000			
2001	240	127	113
2002	238	144	94
Offentlig jobtræning			
2000			
2001	32	10	22
2002	22	5	17
Privat jobtræning			
2000			
2001	61	32	29
2002	59	44	15
Andet			
2000			
2001	29	10	19
2002	43	24	19

Kilde: AMANDA

Anmærkning: Fordelingen på aktivitetstyper tager udgangspunkt i den angivne første aktivitet i handlingsplanen. Fordelingen viser således fordelingen på aktivitetstype for forsikrede unge ledige, der har en handlingsplan inden 6 måneders ledighed.

Bilagstabel 3:**Retningslinie 1: Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed - Input og output indikatorer**

	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal voksne nyledige:			
2000	167.551	81.061	86.490
2001	180.126	88.459	91.667
2002	165.359	78.963	86.396
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 12 måneder:			
2000	4.716	2.227	2.489
2001	5.836	2.967	2.869
2002	6.308	3.300	3.008
Andel (B)/(A) output-indikator			
2000	0,03	0,03	0,03
2001	0,03	0,03	0,03
2002	0,04	0,04	0,03
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 12 måneder:			
2000	1.805	707	1.098
2001	2.923	1.286	1.637
2002	2.553	1.161	1.392
Andel (C)/(A)			
2000	0,01	0,01	0,01
2001	0,02	0,01	0,02
2002	0,02	0,01	0,02
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 12 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan:			
2000	2.911	1.520	1.391
2001	2.913	1.681	1.232
2002	3.410	1.962	1.448
Andel (D)/(B)			
2000	0,62	0,68	0,56
2001	0,50	0,57	0,43
2002	0,54	0,59	0,48

Kilde: AMANDA

Bilagstabel 4:**Retningslinie 1: Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed - Data til måling af indsatsens omfang.**

	I alt	Mænd	Kvinder
Antal voksne nyledige:			
2000	167.551	81.061	86.490
2001	180.126	88.459	91.667
2002	165.359	78.963	86.396
Uddannelse og vejledning			
2000	1.398	556	842
2001	2.157	977	1.180
2002	1.546	730	816
Offentlig jobtræning			
2000	174	37	137
2001	274	93	181
2002	174	48	126
Privat jobtræning			
2000	130	76	54
2001	229	139	90
2002	163	90	73
Andet			
2000	103	40	63
2001	267	78	189
2002	378	113	265

Kilde: AMANDA

Anmærkning: Fordelingen på aktivitetstyper tager udgangspunkt i den angivne første aktivitet i handlingsplanen. Fordelingen viser således fordelingen på aktivitetstyper i de handlingsplaner, der er afgivet inden 12 måneders ledighed

Bilagstabel 5:**Retningslinie 1: Mindst 25 pct. af de langtidsledige skal senest 2010 deltage i en aktiv foranstaltning - Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering, 2000 – 2002(2003).**

	I alt	Mænd	Kvinder
(F) Gennemsnitligt antal forsikrede ledige			
2000	128.765	57.031	71.734
2001	123.809	55.297	68.511
2002	123.251	57.188	66.026
2003	146.331	70.158	76.163
Gennemsnitligt antal deltagere i aktive foranstaltninger (E) som påbegyndte som ledige. Fordelt på aktiveringstype.			
Jobtræning (ændret til "Ansættelse med løntilskud i 2003?")			
2000	13.787	5.203	8.585
2001	14.670	5.626	9.044
2002	14.171	5.807	8.365
2003	13.031	5.616	7.415
Uddannelse (ændret til "Vejledning og opkvalificering i 2003?")			
2000	29.943	9.085	20.858
2001	26.297	8.584	17.712
2002	24.609	8.300	16.309
2003	21.025	7.243	13.782
Etableringsydelse			
2000	519	250	269
2001	11	4	7
2002	2	0	1
2003	0	0	0
(E) i alt			
2000	44.249	14.538	29.712
2001	40.978	14.214	26.763
2002	38.782	14.107	24.675
2003	34.056	12.859	21.197
Andelen (E)/(E+F) - inputindikator (ny definition af aktiveringsgraden)			
2000	0,26	0,20	0,29
2001	0,25	0,20	0,28
2002	0,24	0,20	0,27
2003	0,19	0,15	0,22

Andelen (E)/(F) - inputindikator
(tidligere definition af
aktiveringsgraden)

2000	0,34	0,25	0,41
2001	0,33	0,26	0,39
2002	0,31	0,25	0,37
2003	0,23	0,18	0,28

(G) Antal afsluttede
aktiveringsforløb

	I alt	Mænd	Kvinder
2000	156.570	59.608	96.962
2001	160.696	65.440	95.256
2002	168.147	72.951	95.196

(H) Antal afsluttede aktiveringsforløb, hvor personerne stadig er ledige hhv. 3 og 6 måneder efter afslutningen af
aktiveringsforløbet

Efter 3 måneder	2000	51.174	20.822	30.352
	2001	47.378	20.639	26.739
	2002	56.276	20.639	26.739
Efter 6 måneder	2000	45.973	18.469	27.504
	2001	42.698	18.408	24.290
	2002	54.585	24.964	29.621

Andel (H)/(G) - outputindikator

Efter 3 måneder	2000	0,33	0,35	0,31
	2001	0,29	0,32	0,28
	2002	0,33	0,35	0,32
Efter 6 måneder	2000	0,29	0,31	0,28
	2001	0,27	0,28	0,25
	2002	0,32	0,34	0,31

Kilde: Danmarks Statistik og AMANDA

Anmærkning: Det bemærkes, at Danmarks Statistik er anvendt som kilde vedr. (F), mens AMANDA er benyttet for (E), hvilket afviger fra NAP 2002. E og F indeholder kun data for forsikrede ledige.

Det skal bemærkes, at jobtræning er inkl. Individuel jobtræning. Data for uddannelse og jobtræning har været angivet for højt i NAP 2002. Derfor er (E)/(E+F) samt (E)/(F) lavere end angivet i tidligere NAP'er.

Bilagstabel 6:

Retningslinie 3: Fremme af arbejdstageres og virksomheders evne til at tilpasse sig ændrede vilkår på arbejdsmarkedet.

I alt	
Forholdet mellem beholdningen af ledige pladser og antallet af ledige i år 2002	
(A)Ubesatte pladser efter en uge ¹	3.907
(B)Faktiske ledighed	144.732
(A)/(B)	0,026995

Kilde AMANDA og Danmarks Statistik

Note 1: Ubesatte pladser en uge efter tiltrædelsestidspunktet. I Danmark har virksomheder og organisationer ikke pligt til at melde ledige jobs til AF-systemet.

Billagstabel 7:**Retningslinie 6: Andelen af befolkningen over 75 år i specialiserede institutioner og andelen af over 80 årige hjemmehjælpsmodtagere i befolkningen. 1999 - 2003.**

	Personer Alder 75+	I alt
Specialiserede institutioner		
	2000	27.012
	2001	25.690
	2002	24.322
	2003	22.446
Befolkningen		
	2000	377.103
	2001	378.783
	2002	379.333
	2003	378.452
Pct. der bor i specialiserede institutioner		
	2000	7,16
	2001	6,78
	2002	6,41
	2003	5,93
	Personer Alder 80+	I alt
Hjemmehjælp		
	2000	103.727
	2001	106.609
	2002	108.770
	2003	107.691
Befolkningen		
	2000	208.837
	2001	213.567
	2002	216.582
	2003	216.989
Pct. der modtager hjemmehjælp		
	2000	49,67
	2001	49,92
	2002	50,22
	2003	49,63

Kilde: Danmarks statistik

Bilagstabel 8:

Retningslinie 7: Fremme af integration af ugunstigt stillede grupper på arbejdsmarkedet og bekæmpelse af forskelsbehandling af disse grupper.

A. Beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser for personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande og indvandrere fra ikke-vestlige lande, fordelt efter lavt, mellem og højt kvalifikations-niveau. Aldersgruppe 16-66 år. Årene 2001 - 2003.

	I alt	Mænd	Kvinder
(Lagt kvalifikationsniveau - Beskæftigelsesfrekvens)			
Personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	61,8	68,5	55,6
2002	61,7	68,1	55,8
2003	60,6	66,5	55,0
(Lagt kvalifikationsniveau - Beskæftigelsesfrekvens)			
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
2001	44,1	51,9	36,5
2002	43,4	51,0	36,2
2003	44,0	51,6	37,5
(Lagt kvalifikationsniveau - Arbejdsløshedsfrekvens)			
Personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	5,8	4,9	6,8
2002	5,5	4,8	6,2
2003	5,7	5,1	6,4
(Lagt kvalifikationsniveau - Arbejdsløshedsfrekvens)			
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
2001	15,7	14,4	17,4
2002	12,7	11,6	14,0
2003	13,1	12,0	14,4
(Mellem kvalifikationsniveau - Beskæftigelsesfrekvens)			
Personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	81,8	84,0	79,3
2002	81,9	84,0	79,5
2003	81,3	83,2	79,1
(Mellem kvalifikationsniveau - Beskæftigelsesfrekvens)			
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
2001	52,3	57,8	46,0
2002	51,5	56,9	45,5
2003	53,4	58,2	48,1
(Mellem kvalifikationsniveau - Arbejdsløshedsfrekvens)			
Personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande			
2001	3,5	3,1	4,0
2002	3,3	3,7	3,0
2003	3,6	3,5	3,8
(Mellem kvalifikationsniveau - Arbejdsløshedsfrekvens)			
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			

2001	13,6	13,7	13,5
2002	11,2	10,8	11,5
2003	11,6	11,9	11,2

(Højt kvalifikationsniveau - Beskæftigelsesfrekvens) Personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande	I alt	Mænd	Kvinder
---	-------	------	---------

2001	88,5	89,7	87,4
2002	88,4	89,6	87,4
2003	87,5	88,4	86,7

(Højt kvalifikationsniveau - Beskæftigelsesfrekvens) Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
--	--	--	--

2001	56,5	59,3	52,2
2002	55,2	57,6	51,8
2003	56,2	57,9	53,8

(Højt kvalifikationsniveau - Arbejdsloshedsfrekvens) Personer af dansk oprindelse efterkommere og indvandrere fra vestlige lande	I alt	Mænd	Kvinder
---	-------	------	---------

2001	2,4	2,3	2,5
2002	2,3	2,2	2,4
2003	2,8	2,9	2,7

(Højt kvalifikationsniveau - Arbejdsloshedsfrekvens) Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
--	--	--	--

2001	11,8	12,2	11,3
2002	9,5	8,4	10,2
2003	10,7	11,5	9,5

B. Den relative størrelse af ugunstigt stillet gruppe i befolkningen, 2001.			
--	--	--	--

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

(A) Antal personer, der har et handicap eller en længerevarende sygdom	678.114
(B) Antal personer, der ikke har et handicap eller en længerevarende sygdom	2.764.858
(C) Ialt	3.442.972
(A)/(C) Pct	20

Primær stillingsstatus, nov 2001, pct., alle 16-64-årige ¹	Har handicap eller længerevarende sygdom			
	Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap eller en længerevarende sygdom
Beskæftiget	47	81	58	85
Ledig	7	3	5	4
Uden for arbejdsstyrken	44	12	34	6
Under uddannelse	2	3	3	5
I alt	100	100	100	100

Primær stillingsstatus, nov 2001, opvægtede tal, alle 16-64-årige ¹	Har handicap eller længerevarende sygdom			
	Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap eller en længerevarende sygdom
Beskæftiget	214.325	181.049	395.374	2.367.116
Ledig	29.819	6.588	36.407	100.500
Uden for arbejdsstyrken	202.060	26.458	228.518	169.546
Under uddannelse	10.497	7.319	17.815	25.359
I alt	456.701	221.414	678.114	2.764.858

Primær stillingsstatus, nov 2001, pct., alle 16-64-årige kvinder ¹	Har handicap eller længerevarende sygdom			
	Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap eller en længerevarende sygdom
Beskæftiget	43	77	53	81
Ledig	6	3	5	4
Uden for arbejdsstyrken	48	14	38	8
Under uddannelse	3	5	3	5
I alt	100	99	100	99

Primær stillingsstatus, nov 2001, opvægtede tal, alle 16-64-årige kvinder ¹	Har handicap eller længerevarende sygdom			
	Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap eller en længerevarende sygdom
Beskæftiget	112.593	77.301	189.894	1.107.003
Ledig	15.591	3.358	18.949	58.986
Uden for arbejdsstyrken	123.398	14.073	137.470	101.137
Under uddannelse	7.099	4.795	11.894	70.145
I alt	258.681	99.528	358.208	1.337.271

Primær stillingsstatus, nov 2001, pct., alle 16-64-årige mænd ¹	Har handicap eller længerevarende sygdom			
	Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap eller en længerevarende sygdom
Beskæftiget	51	85	64	88
Ledig	7	3	5	3
Uden for arbejdsstyrken	40	10	28	5
Under uddannelse	2	2	2	4
I alt	100	100	100	100

Primær stillingsstatus, nov 2001, opvægtede tal, alle 16-64-årige mænd ¹	Har handicap eller længerevarende sygdom			
	Har en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Har IKKE en selv vurderet nedsat arbejdsevne	Hele gruppen af personer der har et handicap eller en længerevarende sygdom	Har ikke et handicap eller en længerevarende sygdom
Beskæftiget	101.732	103.748	205.480	1.260.114
Ledig	14.228	3.229	17.458	41.513
Uden for arbejdsstyrken	78.662	12.385	91.048	68.409
Under uddannelse	3.398	2.524	5.922	57.551
I alt	198.020	121.887	319.907	1.427.588

Note 1 Personer på orlov fra beskæftigelse eller ledighed indgår som hhv. beskæftigede og ledige

Kilde: Danmarks Statistik og SFI (beregninger på register data og LFS).

Bilag 4. Kommissorium for Velfærdskommissionen.

Kommissorium for Velfærdskommissionen

I den første halvdel af det 21. århundrede står det danske velfærdssamfund over for betydelige udfordringer som følge af bl.a. befolkningens ændrede alderssammensætning.

Frem til 2025 vil antallet af ældre over 64 år vokse med mere end 40 pct. I samme periode vil antallet af personer i den erhvervsaktive alder mellem 18 og 64 år falde med 5 pct.

Udviklingen vil sætte nye rammer for velfærdssamfundet:

- Befolkningsudviklingen med stadig flere ældre vil indebære, at behovet for velfærdsydelser øges.
- Den almindelige samfundsudvikling, herunder den stigende velstand, afstedkommer en øget efterspørgsel efter offentlige serviceydelser, og skærper kravene til ydelseernes kvalitet
- Der bliver færre i den erhvervsaktive alder til gennem skattebetalingen at finansiere ydelserne.
- Det er ikke en mulighed at øge skatterne, som i forvejen er på et højt niveau

For at kunne finansiere velfærdsopgaverne i fremtiden er det nødvendigt at øge produktion og beskæftigelse og gennemføre reformer af velfærdssystemerne. Velfærdssystemerne skal i højere grad målrettes de grupper, der har mest behov for hjælp, og de skal understøtte størst mulig deltagelse på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedet skal være mere rummeligt.

Målet er at sikre grundlaget for social tryghed og balance samt et velfungerende velfærdssystem i fremtiden.

Jo tidligere, de nødvendige initiativer bliver taget, jo bedre er mulighederne for at gennemføre ændringer over en årrække, og desto mere smidigt vil samfundet kunne tilpasse sig de ændrede forhold.

For at få et grundlag for en bred og offentlig debat, og som forberedelse af de nødvendige beslutninger, ønsker regeringen en dybtgående analyse af opgavens omfang og mulige reformforslag.

Regeringen nedsætter derfor en bredt sammensat, sagkyndig kommission om fremtidens velfærd. Kommissionen får til opgave

- at analysere den forventede udvikling i trækket på velfærdsydelser frem til 2020 og mulighederne for at finansiere dette inden for rammerne af uændrede skatter,
- at analysere den sociale balance i velfærdsydelserne og finansieringen heraf,
- at beskrive og analysere forskellige muligheder for at finansiere velfærdsydelserne,
- at analysere mulighederne for - samt komme med konkrete forslag til - reformer, der kan øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen,
- at fremlægge forslag til reformer af velfærdssystemet, som sikrer en socialt afbalanceret og målrettet indsats for at hjælpe de grupper, som har mest behov for hjælp.

Andre europæiske lande står over for tilsvarende befolkningsmæssige udfordringer. Kommissionen bedes foretage en overordnet kortlægning af relevante landes strategier i forhold til udfordringerne, herunder forslag, der kan være relevant i dansk sammenhæng.

Kommissionens forslag skal respektere regeringens målsætning om, at de nuværende generationer ikke efterlader en ufinansieret regning til kommende generationer.

Kommissionen sammensættes af en formand og 8 sagkyndige medlemmer.

Herudover tilforordnes 1 medarbejder fra henholdsvis Økonomi- og Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet.

Kommissionen betjenes af et selvstændigt sekretariat. Kommissionen udpeger sekretariatslederen. Kommissionen kan rekvirere eksterne analyser i det omfang, kommissionen finder behov herfor. Kommissionen råder over egne midler i det fornødne omfang.

Kommissionen skal afslutte sit arbejde senest ved udgangen af 2005.

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 kan offentliggøre delrapporter og lignende i det omfang, kommissionen finder det hensigtsmæssigt, samt afholde konferencer mv. om konkrete temaer.

Med henblik på en bred afdækning af synspunkter skal kommissionen før afgivelsen af sin endelige betænkning fremlægge og diskutere denne med centrale organisationer. Heri inddrages de samme organisationer, som kan udpege medlemmer til Det Økonomiske Råd (bortset fra ministerier og Danmarks Nationalbank), samt ÆldreSagen, Ældremobiliseringen og De Samvirkende Invalideorganisationer.

Hovedpunkterne i kommissionens diskussion med organisationerne gengives i tilknytning til den endelige betænkning. Organisationerne kan endvidere afgive skriftlige indlæg. Kommissionen kan herudover løbende inddrage organisationerne i forbindelse med afgivelse af delrapporter, afholdelse af konferencer mv.

Bilag 5. Beskæftigelsesrådets udtalelse.

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Flemming Kühn Pedersen
Ved Stranden 8
1061 København K

24. september 2004

Beskæftigelsesministeriet har i høring af 7. september 2004 fremlagt udkast til Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelsen (NAP2004) 2004 for Beskæftigelsesrådet.

Beskæftigelsesrådet støtter de overordnede målsætninger i Lissabon-strategien om fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet i arbejdet samt social samhørighed og rummelighed på arbejdsmarkedet. Der skal arbejdes for at skabe flere og bedre arbejdspladser for alle, hvilket er et afgørende element for at forbedre produktiviteten – og dermed konkurrenceevnen. Den danske beskæftigelsespolitik bør fremstå som en helhedsorienteret politik, der inkluderer grupper, der har behov for en særlig beskæftigelsesindsats. Rådet finder, at dette i højere grad bør afspejles i den måde Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse formidles på.

Det er Beskæftigelsesrådets opfattelse, at det er vigtigt at holde fast i Lissabon-målsætningerne på beskæftigelsesområdet, selvom gennemførelsesrapporterne viser, at Europa er langt fra målene.

Beskæftigelsesrådet finder det positivt, at den danske regering ikke stiller sig tilfreds med, at Danmark allerede opfylder Lissabon-strategiens mål om en beskæftigelsesfrekvens på 70 pct. i 2010, men at regeringen har som mål, at den faktiske beskæftigelsesfrekvens for de 15-64 årige fortsat skal stige frem mod 2010. Beskæftigelsesrådet finder, at der løbende bør følges op på, om målet nås, og om nødvendigt tages yderligere initiativer på området.

Rådet finder dog, at der ligeledes er behov for at supplere med den tilgang, der er udtrykt i beskæftigelsesretningsliniernes horisontale målsætning om kvalitet i arbejdet, da det er et væsentligt element i en øget arbejdsstyrke og forsat høj beskæftigelsesgrad i Danmark, at der sker en fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser.

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

Beskæftigelsesrådet støtter Kommissionens henstilling om at gennemføre strategier for en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og kan samtidig konstatere, at regeringen har iværksat en række initiativer herfor.

Danmark opfylder allerede Lissabon-strategiens mål om en beskæftigelsesfrekvens på mindst 50 pct. for ældre arbejdstagere i 2010. Beskæftigelsesrådet skal derfor – i lighed med det fastsatte mere ambitiøse mål for den samlede beskæftigelsesfrekvens, jf. ovenfor – opfordre regeringen til også at sætte sig et konkret nationalt mål for Danmarks forventninger til ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens frem mod 2010.

Beskæftigelsesrådet skal for god ordens skyld pege på, at NAP2004 er regeringens handlingsplan. Der henvises i den forbindelse til parternes bidrag til handlingsplanen, hvoraf det fremgår, hvilke initiativer parterne har taget for at bidrage til opfyldelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Der henvises i øvrigt til parternes tidligere afgivne høringssvar til NAP2004.

Med venlig hilsen

Ninna Würtzen

Bilag 6. Diverse data vedrørende udviklingen inden for uddannelsesområdet.

Tabel 6.1 Samlede offentlige udgifter til uddannelse i procent af bruttonational-produktet (BNP). Årene 1998-2003.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Samlede off. udgifter til udd. Pct. af BNP.	7,7	8,0	7,9	8,1	8,0	8,2

Kilde: Undervisningsministeriet "Uddannelse på kryds og tværs 2004" samt Danmarks Statistik "Statistisk Tiårsoversigt".

Tabel 6.2 Andel (pct.) af de 20-24 årige med mindst en gennemført ungdomsuddannelse. Årene 1998-2002.

	1998	1999	2000	2001	2002
Andel af 20-24-årige med mindst en gennemført ungdomsuddannelse. Pct.	76,3	73,2	69,8 *)	78,5	79,6

Kilde: Eurostat. Note: *) Formodentlig fejlbehæftet. Eurostat er informeret herom.

Tabel 6.3 Antal vokselever (bestand) med refusion til arbejdsgiver fra Arbejdsgivernes Elevrefusions (AER) og den samlede AER-elevbestand. Bestand ultimo årene 1996-2003.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Voksen-elever (bestand ult. året)	2.497	3.285	6.182	8.625	9.334	8.756	8.068	7.382
I alt elever (bestand ult. året)		71.321	70.271	71.794	68.072	64.136	59.975	56.519

Kilde: AER 2004 (www.aer.dk).

Tabel 6.4 Udviklingen i antal elevuger (1000) på arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og erhvervsuddannelser, EUD-enkeltfag. Årene 2000-2003 samt budgettal for 2004.

	2000	2001	2002	2003	2004(Budgettal)
- Arbejdsmarkeds-udd.(AMU)	334.400	355.880	329.040	334.680	355.160
- Erhvervsudd., Social- og sundhedsudd. og deltidsuddannelser (enkeltfag 1)	-	220.080	225.480	135.200	114.760
I alt	334.400	575.960	554.520	469.880	469.920

Kilde: Undervisningsministeriet.

Note 1: I 2. halvår 2002 indførtes deltagerbetaling og tilskudslofter for EUD-enkeltfag. Da det igennem længere tid var rygtedes, at der ville komme deltagerbetaling på kurserne, blev der "ham-stret" gratis IT-, sprog- etc. kurser i løbet af 1. halvår 2002 til afvikling i 2. halvår. Deltagerbetalingen på 500 kr. pr. uge, samt indførslen af tilskudslofter har bragt efterspørgslen på de individuelle tilmeldte kurser ned i 2. halvår 2002 og i 2003, mens det ikke påvirkede efterspørgslen på de arbejdsmarkedsrelevante kurser. Konkret er det især inden for IT-fagene, sprog og de almene fag, at der har været et fald, mens der i de mere arbejdsmarkedsrettede teknisk-faglige og merkantile fag har været en stigning mellem 2002 og 2003 på 25.920 elevuger svarende til 648 årselever. Nedgangen mellem 2003 og 2004 (budgettal) skyldes, at det vurderes, at der vil være et fald i de ikke arbejdsmarkedsrelevante uddannelser.

