

Velfærdsaftalen med KTO's kommentarer

Indledning

Regeringen og Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre har den 20. juni 2006 indgået en aftale om initiativer til sikring af fremtidens velfærd og investeringer i fremtiden.

I dette notat er beskrevet og kommenteret på de initiativer som umiddelbart berører overenskomst- og aftalesystemet, eller som må forventes at komme til det. Forslag vedrørende efterløn, ændring af folkepensionsalderen, jobsøgning, rådighed, jobformidling mv. er således ikke kommenteret i notatet.

Notatet er disponeret således, at der inden for hvert emneområde, jf. indholdsfortegnelsen beskrives de konkrete initiativer i velfærdsaftalen, der har personalerettede konsekvenser. I tilknytning til de enkelte initiativer er der afgivet en KTO kommentar.

Indholdsfortegnelse

I notatet er aftalens indhold gennemgået og kommenteret i forhold følgende emner:

1. *Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*..... s. 2
 - Skattebegünstigede pensioner
 - Ændringer vedrørende tjenestemandspensionen
 - Pligtige aldersgrænser
2. *Styrket indsats for at fastholde arbejdskraft*.....s. 5
 - Seniorpolitik i den offentlige sektor
 - 4-partsdrøftelser om tiltag for seniorer
 - Styrket arbejdsmiljøpolitisk indsats
3. *Flere på arbejdsmarkedet*.....s. 8
 - Seniorjob
 - Fremrykket og intensiveret aktivering mv.
 - Resultatløn i jobcentre
4. *Integration*.....s. 11
 - Fornyset 4-partsdrøftelse
5. *Forskning og uddannelse*.....s. 12
 - Pulje på 1 mia. kr. til VEU
 - Flere praktikpladser

1. Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Som konsekvens af aftalen om, at efterlønsalderen hæves gradvist til 62 år fra 2019 frem mod 2022, og at folkepensionsalderen hæves fra 65 år til 67 år fra 2024 frem mod 2027, indgår der i aftalen en række forudsætninger om tilpasninger i tjenestemandreglerne, ændringer vedrørende skattebegünstigede pensionsordninger og afvikling af aldersgrænser på arbejdsmarkedet.

I velfærdsaftalen er det endvidere præciseret, at efterlønsalderen og folkepensionsalderen vil kunne stige igen i takt med udviklingen i levealderen. For efterlønsalderen vil dette kunne finde sted fra 2025 og for folkepensionsalderen fra 2030. Beslutning herom skal tages i 2015. Efterlønsalderen kan dog maksimalt stige med 1 år i 2025.

a) Skattebegünstigede pensioner

Aftalen:

Af aftalen fremgår, at aldersgrænsen for udbetaling i nytegnede pensionsordninger hæves parallelt med ændringen af efterlønsalderen.

De konkrete ændringer skal drøftes med pensionsbranchen, bl.a. med henblik på at sikre, at reglerne bliver så enkle og gennemskuelige som muligt.

Udbetaling fra allerede oprettede opsparingskontrakter som foretages efter, at den pågældende er fyldt 60 år, men før den formelle efterlønsalder, vil blive modregnet i efterlønnen. Dette vil ske gradvist efter 2019. Der vil blive fastlagt en konkret model herfor. Endvidere vil tidspunktet for opgørelse af pensionsformue og pensionstilsagn til normal modregning i efterlønnen hæves fra 60 år til den nye efterlønsalder i takt med forøgelsen af efterlønsalderen.

KTO kommentar:

Det er ikke i aftalen klart præciseret, hvilke skattebegünstigede pensionsordninger, der sigtes efter. Men det forventes, at aftalen også retter sig mod de kollektivt aftalte arbejdsmarkedspensioner. Omfattes de kollektivt aftalte pensionsordninger af aftalen lægges der således op til et "indgreb" i det, der er aftalt og fastlagt i de enkelte pensionskasser fx om at der kan foretages udbetalinger fra det 60. år. Aftalen retter sig dog alene mod nytegnede pensionsordninger.

b) Tjenestemandspension – 60-års aldersgrænsen hæves

Aftalen:

For kommende tjenestemænd hæves den nuværende aldersgrænse på 60 år for tilbagetrækning med tjenestemandspension parallelt med efterlønsalderen. Tjenestemænd, der er ansat før udgangen af 2006, eller som er fyldt 48 år ved udgangen af 2006, bevarer retten til pension fra det 60. år.

KTO kommentar:

Aftalen er en generel forringelse af pensionsvilkårene for nyansatte tjenestemænd i 2007 og fremover, som ved udgangen af 2006 er under 48 år. Forringelsen skal ses i lyset ændringen af efterlønsalderen.

c) Tjenestemandspension – skærpelse af fradrag før folkepensionen

Aftalen:

Efter de nugældende regler reduceres tjenestemandspensionen med et førtidspensionsfradrag ved tilbagetrækning før det 65. år. Denne aldersgrænse for tilbagetrækning uden fradrag i tjenestemandspensionen hæves for alle tjenestemænd parallelt med folkepensionsalderen – det vil sige fra 2024 frem mod 2027.

Af aftalen fremgår herudover, at fradragene i tjenestemandspensionen ved tilbagetrækning før folkepensionsalderen skal skærpes, så de bliver mere aktuarmæssige.

Ændringerne i fradragsskalaerne vil ikke berøre tjenestemænd, der er fyldt 48 år ved udgangen af 2006.

Justeringen af fradragsskalaerne skal aftales med tjenestemandorganisationerne.

KTO kommentar:

Det er uklart, hvad der ligger i aftalens ordlyd om, at fradragene skal blive mere "aktuarmæssige", men det må forventes, at det vil medføre et øget fradrag. Aftalen vil dog skulle udmøntes efter aftale med tjenestemandorganisationerne. Aftalen lægger op til en ændring af KTO's aftale om førtidspensionsfradrag. Velfærdsaftalen lægger således op til en særlig forringelse af tjenestemandspensionen for tjenestemænd under 48 år ved udgangen af 2006. KTO vil holde tæt kontakt til CFU i forbindelse med de kommende forhandlinger om ændring af fradragsskalaerne.

Det må endvidere forventes, at forslaget også vil indebære en ændring af aldersgrænsen for reduceret førtidstillæg.

d) Aldersgrænser

Aftalen:

Af aftalen fremgår, at der generelt ikke bør være pligtige aldersgrænser for tilbagetrækning, hverken i lovgivningen eller i overenskomster.

Der vil blive taget initiativ til at hæve aldersgrænsen i Forskelsbehandlingsloven fra de nuværende 65 år til 70 år. Forslaget vil træde i kraft den 1. januar 2007.

Aftaleparterne bag velfærdsaftalen opfordrer overenskomstparterne til at vurdere behovet for den fortsatte opretholdes af evt. bestemmelser i kollektive overenskomster om pligt-mæssig fratreden på grund af alder før det 65. år.

Regeringen vil forhandle med tjenestemandorganisationer om, at løfte de pligtige afgangsaldrer for tjenstemandsansatte på særlige områder, fx i politiet og forsvaret.

KTO kommentar:

På de områder, hvor der findes pligtige afgangsaldrer opfordres overenskomstparterne til på ny at vurdere behovet for disse. Det vurderes, at opfordringen, herunder ændringerne af pligtige afgangsaldrer for tjenstemænd primært er rettet mod det statslige område. Det er vurderingen, at aftale indholdet vedrørende aldersgrænser kun i meget lille omfang vil få betydning for aftaler og overenskomster på det (amts)kommunale arbejdsmarked (med undtagelse af brandfolkene). Sekretariatet er ikke bekendt med øvrige overenskomster eller tjenstemandsaftaler, hvor der er fastlagt pligtige aldersgrænser. Organisationerne bedes meddele KTO, hvis der i organisationens overenskomster/tjenstemandsaftaler er fastlagt regler om pligtige afgangsaldrer.

KTO vil holde tæt kontakt til CFU i forbindelse med kommende forhandlinger om at løfte de pligtige afgangsaldrer for tjenstemænd.

2. Styrket indsats for at fastholde arbejdskraft

Aftalen indeholder en række positive tiltag med henblik på, at fremme en indsats til bedre at kunne fastholde arbejdskraften og til i højere grad at forebygge nedslidning og udstødning fra arbejdsmarkedet. Dette er præciseret i aftalen i form af forslag til en øget seniorpolitisk indsats samt afsættelse af midler til en nedslidningsfond, styrkelse af Arbejdstilsynet mv.

e) Seniorpolitik i den offentlige sektor

Aftalen:

Det præciseres, at der i den offentlige sektor er behov for en styrket og udvidet seniorpolitisk indsats. *"De offentlige arbejdsgivere skal have særlig fokus på at skabe attraktive og fleksible rammer for, at ældre medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive i jobbet i flere år end nu"*. Konkret peges der på forbedrede muligheder for individuel tilrettelæggelse af den enkeltes arbejdsvilkår, løbende opkvalificering og styrket vejledning om muligheder og rettigheder.

Endvidere fremgår, at *"Alle offentlige arbejdspladser skal have en nedskrevet personalepolitik, som informerer om de seniorpolitiske ordninger og klart signalerer ledelsens intentioner med seniorpolitik"*. Det fremgår, at staten skal gå foran i seniorpolitikken.

Regeringen vil arbejde for at udbrede anvendelsen af de seniorpolitiske værktøjer. Ændringer i de nuværende ordninger skal aftales med overenskomstparterne.

KTO kommentar:

Begrundelsen for forslaget er, at gennemsnitsalderen blandt de ansatte i den offentlige sektor er relativt høj, samtidig med at tilbagetrækningsalderen er relativ lav. Der vil derfor inden for en kort årrække kunne opstå en betydelig arbejdskraftmangel i dele af den offentlige sektor, hvis ikke der gøres en særlig indsats for at fastholde ældre medarbejdere.

Det er ikke et krav i henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse eller aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, at der skal fastlægges en seniorpolitik i kommuner og amter. Det følger dog, at det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan drøfte seniorpolitik. I velfærdsaftalen forudsættes, at der på alle offentlige arbejdspladser skal foreligge en nedskrevet personalepolitik vedrørende det seniorpolitiske område.

Der lægges med forslaget op til, at ændringer af den eksisterende seniorpolitiske indsats skal aftales mellem parterne. Desuden lægges der op til, at der er behov for en styrket indsats på området. Det må i det lys kunne forventes, at en styrket og udvidet seniorpolitisk indsats vil komme til at indgå i drøftelserne mellem parterne samt i overvejelserne vedrørende OK-08, både på det statslige arbejdsmarked og på det kommunale og regionale arbejdsmarked.

Det kan til orientering oplyses, at KTO og KL fornyeligt er blevet enige om, at igangsætte et personalepolitisk projekt i 2006/2007 om seniorpolitik, hvor der sættes fokus på, hvordan kommunerne arbejder med seniorpolitik, herunder hvorledes rammeaftalen om seniorpolitik anvendes.

f) Indbydelse til 4-partsdrøftelser om tiltag for seniorer på arbejdsmarkedet

Aftalen:

Regeringen vil gennemføre 4-partsdrøftelser med KL, LO og DA om seniorpolitiske aktiviteter, hvor der bl.a. vil blive sat fokus på:

- Lovgivningsmæssige og overenskomstmæssige barrierer for integration af ledige seniorer eller for fastholdelse.
- Hvordan overenskomster og lovgivning kan tilpasses for at udbrede mulighederne for fleksible ansættelsesforhold på virksomhederne for seniorer.

KTO kommentar:

Med forslaget lægges op til en lidt utraditionel håndtering vedrørende drøftelser af overenskomstmæssige forhold. Det fremgår ikke af aftalen, hvornår 4-partsdrøftelserne forudsættes påbegyndt og afsluttet.

g) Styrket arbejdsmiljøpolitisk indsats – forebyggelsesfond

Aftalen:

Der oprettes en forebyggelsesfond i 2007 med en kapital på 3 mia. kr. Målet med fonden er at forebygge og forhindre fysisk og psykisk nedslidning. Fondens kan bl.a. yde støtte til initiativer vedrørende forebyggelses/reduktion af nedslidning, samt initiativer der kan støtte genoptræning og rehabiliteringen af syge og handicappede. Der udmøntes med op til 200 mill. kr. i 2007 og 350 mill. kr. årligt i 2008 og årene herefter.

Fonden etableres med en bestyrelse med deltagelse af bl.a. arbejdsmarkedets parter.

Det er en forudsætning for at opnå støtte fra fonden, at arbejdstager- og arbejdsgiversiden inden for de enkelte brancher, der er særlige nedslidningstruede, eller på den enkelte virksomhed eller offentlige institution indgår aftaler med konkrete mål for indsatsen. Med nedslidningstruede brancher forstås en branche, hvor der er overrisiko for, at de beskæftigede ikke helbredsmæssigt kan holde til at arbejde et helt arbejdsliv igennem. Konkret peges der bl.a. på rengøringsområdet, på plejehjem og hjemmehjælpsområdet samt inden for området vedrørende transport af passagerer.

Endvidere er der afsat 70 mill. kr. årligt i perioden 2007-2010 til en styrket arbejdsmiljøindsats. Der er i den forbindelse enighed om, at Arbejdstilsynet (AT) skal gennemføre intensiveret tilsyn inden for brancher, hvor der er nedslidningstruet arbejdskraft (i aftalen peges der fx på rengøringsområdet, plejehjem- og hjemmeplejeområdet samt hotel- og restaurationsområdet). Hertil kommer udvidet, forebyggende vejledning på den enkelte virksomhed målrettet særlige områder og uvildig rådgivning vedrørende psykisk arbejds-

miljø, herunder stress. Den konkrete udmøntning aftales mellem forligspartierne i efteråret 2006.

KTO kommentar:

Af aftalen fremgår, at fondens aktiviteter bl.a. skal målrettes forebyggelse/reduktion af såvel fysisk som psykisk nedslidning. En meget stor del af nedslidning på det offentlige arbejdsmarked skyldes ikke alene fysisk nedslidning, men også psykisk nedslidning i form af stress mv. Nedslidningsproblemer findes derfor inden for en lang række brancher i den offentlige sektor.

Det må forventes, at fonden vil øge arbejdsgiversidens motivation til at indgå bindende aftaler med lønmodtagersiden om konkrete mål for forebyggelse/reduktion af nedslidningen på arbejdspladserne. Det er uklart i aftalen, hvorvidt aftalerne om konkrete mål med henblik på at kunne modtage støtte fra fonden, forudsættes indgået mellem de forhandlingsberettigede parter, eller om de fx også kan indgås i et samarbejdsorgan eller et sikkerhedsudvalg på institutionsniveau.

3. Flere på arbejdsmarkedet

Velfærdsaftalen indeholder en lang række initiativer med henblik på at øge arbejdskraft-udbuddet. Det gælder indsatser i forhold til at sikre, at flere ældre kommer ud på arbejdsmarkedet, aktivering af ledige mv.

h) Seniorjob

Aftalen:

Med aftalen ophæves den forlængede dagpengeret for 55-59 årige, så dagpengeperioden for denne gruppe får samme længde som for andre. Den forlængede dagpengeret vil fortsat gælde for personer, der senest pr. 31. december 2006 er 54 år eller ældre.

Personer, der opbruger dagpengeretten, som under gældende regler ville have ret til forlængede dagpenge, får ret til tilbud om et seniorjob ved udløbet af dagpengeperioden. Den kommune, som den ledige bor i, får pligt til at ansætte den ledige.

Tilgang til ordningen kan ske fra den 1. januar 2008.

Personer i seniorjob ansættes på overenskomstmæssige vilkår. Arbejdsgiveren modtager et løntilskud på 110.000 kr. årligt pr. fuldtids seniorjob. De resterende udgifter dækkes via bloktilskuddet. Der gælder det almindelig merbeskæftigelseskrav, som også kendes fra løntilskudsjobbene, i forbindelse med ansættelse af en ledige i seniorjob.

Det er bopælskommunen, der fastsætter arbejdsområdet på baggrund af en samtale med den ledige. Repræsentanter for de ansatte på arbejdspladsen medvirker i forbindelse med fastsættelsen af arbejdsområdet for de personer, der ansættes i seniorjob. Det præciseres, at det er vigtigt, at der er kvalitet i jobbet. Det er forventningen, at der oprettes op til i alt ca. 1.500 seniorjob i 4 år. Hvis antallet af seniorjob overstiger det forventede antal, vil forligspartierne drøfte ordningen igen.

KTO-kommentar:

Det er vigtigt, at der i forbindelse med formidlingen af job, herunder fastlæggelsen af arbejdsområder sikres sammenhæng mellem de konkrete arbejdsopgaver og den lediges kvalifikationer, således at det undgås at ikke kvalificeret personale skal udføre opgaver, hvor der forudsættes faglig viden og ekspertise. Det er endvidere vigtigt, at der i forbindelse med formidlingen og tilrettelæggelsen af det konkrete job sikres, at personalet medinddrages mv., jf. i øvrigt de bestemmelser om medindflydelse og medinddragelse, der i øvrigt gælder ved ansættelse af personer i løntilskudsjob (rammeaftalen om socialt kapital). Det er ikke i velfærdsaftalen præciseret nærmere, hvorledes og på hvilken måde medinddragelsen af personalet forudsættes at ske.

i) Fremrykket og intensiveret aktivering mv.

Aftalen:

I aftalen lægges der op til en række tiltag, som vil kunne indebære – afhængig af ledighedsudviklingen - at der på de kommunale og regionale arbejdspladser vil skulle etableres et øget antal løntilskudsjob eller virksomhedspraktikpladser til ledige dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere¹.

KTO kommentar:

Det må umiddelbart forventes, at der i kommuner og regioner vil kunne blive lagt pres på oprettelse af et øget antal løntilskudsjob eller virksomhedspraktikforløb. Der er i rammeaftalen om socialt kapitel fastlagt bestemmelser om medinddragelse og forhandlingsadgange i relation til oprettelse af løntilskudsjob og virksomhedspraktikforløb. Desuden skal der henvises til protokollat af 3. maj 2006 om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (indgået i tilknytning til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger).

j) Resultatløn i jobcentrene

Aftalen:

For at øge incitamenterne i de statslige og kommunale jobcentre til at fremme indsatsen præciseres i aftalen, at der skal sikres ensartede resultatslønsordninger i de fremtidige jobcentre.

Det er endvidere præciseret, at modellen skal aftales endeligt med de kommunale arbejdsgivere, så de statslige og kommunale arbejdsgivere har et fælles arbejdsgiverudspil, når der efterfølgende skal indgås lokale aftaler.

¹ Det gælder bl.a. i forhold til:

- Aftale om ret og pligt til aktivering for 58-59 årige gældende fra 1. januar 2007.
- Aftale om, at ret og pligt til første aktiveringstilbud for ledige over 30 år fremrykkes til efter 9 måneder. Gælder for ledige, der opnår 9 måneders ledighed efter den 1. august 2007.
- Dagpengeberettigede ledige med mere end 2½ års ledighed bliver omfattet af ret og pligt til aktivering, så vidt muligt på fuld tid i resten af dagpengeperioden. Ledige, der efter 1. oktober 2007 når op på 2½ års dagpengeanciennitet, omfattes af kravet om fuldtidsaktivering.
- Start og kontanthjælpsmodtagere i alderen 25-29 år uden kompetencegivende uddannelse og uden forsørgerpligt skal have et aktiveringstilbud efter 5 ugers sammenhængende ledighed.
- Dagpengeberettigede ledige i alderen 25-29 år uden kompetencegivende uddannelse skal efter 6 måneders sammenlagt ledighed have tilbudt et løntilskudsjob i den offentlige sektor.

I aftalen er det endvidere præciseret, at kommuner, stat og regioner er forpligtet til at stille pladser til rådighed efter en offentlig løntilskudskvote. Det er her præciseret, at såfremt kommunen, staten eller regionen ikke leverer de nødvendige pladser inden for 4 uger, kan jobcentret eller en anden aktør henvise den ledige til et aktiveringsforløb hos en anden aktør af 6 måneders varighed, hvor kommunen, staten eller regionen betaler.

KTO kommentar:

Forslaget lægger pres på en øget anvendelse af resultatløøn på beskæftigelsesområdet.

Med aftalen lægges der op til en meget tæt koordinering mellem staten og kommunerne som grundlag for de efterfølgende lokale forhandlinger og aftaleindgåelse med de faglige organisationer.

I lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv. (vedtaget 21. marts 2006), som er en udmøntning af oplægget "En chance til alle", blev der afsat 10 millioner kr. til resultatløøn for sagsbehandlere med henblik på at understøtte indsatsen i kommunerne. Anvendelsen heraf er efterfølgende fastlagt i et bekendtgørelsesudkast, som er sendt til høring blandt medlemmerne af Beskæftigelsesrådet. KTO har drøftet bekendtgørelsesudkastet og finder, at der er tale om en indblanding i den enkelte kommunes mulighed for at foretage personalemæssige dispositioner. KTO finder, at anvendelsen af resultatløøn kan være et velegnet ledelsesinstrument, men at resultatløøn kun kan anvendes på baggrund af aftaleforhold mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked, og at såfremt aftaleparterne bag velfærdsaftalen ønsker at motivere til en øget indsats, burde "belønningen" være rettet mod kommunen ikke den ansatte. Det er umiddelbart uklart, hvorvidt regeringens forslag rækker udover det, som allerede er fastlagt i ovennævnte lov.

4. Integration

Med aftalen lægges der op til, at indsatsen for at få flere indvandrere og efterkommere i arbejde skal styrkes.

k) Fornyet 4-partsdrøftelse

Aftalen:

Regeringen vil indbyde arbejdsmarkedets parter (LO, DA og KL) til 4-partsdrøftelser om integration. Drøftelserne vil sætte fokus på, hvordan udbredelse af trappemodellen kan blive accepteret (det vil sige forløb der fx indledes med et virksomhedspraktikforløb, herefter et løntilskudsjob og som afslutningsvist ender med fastansættelse), og hvordan en adgangspakke bestående af kombinationer af fx virksomhedspraktik, løntilskudsjob, ansættelse på særlige vilkår, sprogundervisning, mentorordning mv. kan sammensættes som grundmodel i jobcentrene, når de skal fastlægge den individuelle indsats for ledige.

KTO kommentar:

KTO skal i den anledning henvise til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger af 3. maj 2006 mellem KTO og KL og Amtsrådsforeningen. Aftalen giver mulighed for at ansættelse af indvandrere og efterkommere i faste stillinger, hvori der aftales et integrations- og oplæringsforløb i op til 1 års varighed. Der er en forpligtelse til opkvalificering og oplæring i gennemsnitlig mindst 20 % af arbejdstiden. Der er ikke i aftalen noget til hinder for, at ansættelsen i en integrations- og oplæringsstilling sker i forlængelse af fx et virksomhedspraktikforløb eller efter ansættelse i et løntilskudsjob.

5. Forskning og uddannelse

Forligspartierne anerkender slutdokumentet fra 3-partsdrøftelsen den 20. marts 2006, hvori der er enighed om, at voksen- og efteruddannelsesindsatsen skal styrkes, og at alle – den enkelte, virksomhederne, arbejdsmarkedets parter og det offentlige – har et ansvar for at opgaven løftes.

Der er endvidere enighed om, at de offentlige udgifter til indsatsen skal prioriteres til grupper med de største uddannelsesmæssige behov, der ofte ikke i tilstrækkelig grad er i fokus på arbejdspladserne.

Det er præciseret, at antallet af kursister på læse-, skrive- og regnekurser for voksne skal nå 40.000 årligt over de kommende år. For at dette skal nås, forudsættes, at bl.a. arbejdsgivere, fagforeninger bidrager til at stimulere efterspørgslen efter uddannelse hos de mindst motiverede.

1) Pulje på 1 mia. kr. til voksen- og efteruddannelse (VEU)

Aftale:

Det er præciseret, at arbejdsmarkedets parter har en vigtig opgave i forhold til at understøtte udviklingen af arbejdsstyrkens kompetencer, især på det erhvervsrettede område. ”Arbejdsmarkedets parter kan fx løfte opgaven ved at indgå aftaler om opsparingsordninger til voksen- og efteruddannelse”.

I aftalen er der afsat en midlertidig pulje på 1 mia. kr. til finansiering af øgede offentlige driftsudgifter til erhvervsrettet voksen- og efteruddannelsesaktivitet. Udmøntningen heraf afhænger af, at arbejdsmarkedets parter øger finansieringsbidraget til VEU fremadrettet. De konkrete vilkår skal aftales. Puljen kan udmøntes fra 2008 og mindst frem til 2010. Vilkår for udbetalingen skal drøftes med arbejdsmarkedets parter.

Der er aftalt nyt 3-partsmøde om VEU i sensommeren 2006 og igen i forsommeren 2007.

Finansieringen af den styrkede voksen- og efteruddannelsesindsats forudsættes finansieret af den afsatte globaliseringspulje på i alt 10 mia. kr. (I 2007 afsættes 2 mia. kr., der efterfølgende forøges, således at globaliseringspuljen i 2012 udgør 10 mia. kr.). Regeringen vil i efteråret 2006 fremlægge et udspil til konkret udmøntning af globaliseringspuljen for forligspartierne, således at dette kan indgå i finansloven for 2007. Forligspartierne vil i efteråret endvidere drøfte en række øvrige elementer videre, herunder en ny model for godtgørelse på det erhvervsrettede område.

KTO kommentar:

Der er med forslaget lagt en økonomisk gulerod ud til parterne i form af en midlertidig pulje på 1 mia. kr. Der er dog alene tale om en midlertidig pulje med henblik på i en afgrænset periode at medfinansiere en styrket indsats. Det er herefter uklart, hvem der skal påtage sig finansieringen af den øgede indsats efter anvendelse af den midlertidige pulje på 1 mia. kr.

Det må forventes, at det i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2007 på det private arbejdsmarked vil blive overvejet om man skal forhandle en styrket VEU-indsats. Forbedelsen og resultatet af disse forhandlinger vil komme til at indgå i overvejelserne vedrørende overenskomstfornyelsen på det kommunale og regionale arbejdsmarked ved OK-08.

m) Flere praktikpladser

Aftalen:

Af aftalen fremgår, at staten inden udgangen af 2007 vil øge antallet af praktikpladser med 25 %. Også efter 2007 vil staten øge antallet af praktikpladser. Regeringen vil drøfte måltal for antallet af praktikpladser med KL. Heri vil indgå, at der er behov for at øge antallet af SOSU-uddannede, og antallet af praktikpladser i kommunerne.

KTO-kommentar:

I økonomaftalen med KL for 2007 er det præciseret, at KL og regeringen er enige om, at drøfte et bestemt måltal for antallet af praktikpladser til de grundlæggende erhvervsrettede uddannelser i kommunerne.